6

PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA
EJERCICIO 2019

El objetivo general del presente apartado es, en nuestro compromiso por los derechos humanos, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la responsabilidad social, y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre ellas la discriminación por razón de sexo, analizar la igualdad de trato y de oportunidades en el Presupuesto de la Universidad de Granada desde una perspectiva de género.

Este enfoque supone una mejor distribución de los recursos públicos a través de la identificación de las consecuencias e impactos que tiene el presupuesto sobre mujeres y hombres, sin plantear un gasto equitativo entre ambos géneros sino adecuarlo a las diferentes necesidades.

6.1. ANTECEDENTES

La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

Los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, vienen conformados por la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas -la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995-, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial. La Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. El Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 16 y 17 de junio de 1997, en sus modificaciones al Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye en su artículo 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad. Igualmente, en el apartado 2 del artículo 3 se incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias. También hay que destacar que los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a

la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

La Constitución Española, aunque responde a un momento en el que todavía no se había desarrollado la sensibilidad social presente, proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. A estos preceptos constitucionales hay que unir la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades contenida en el artículo 10.2, las previsiones del artículo 96, integrando en el ordenamiento interno los tratados internacionales publicados oficialmente en España; y el artículo 93, autorizando las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una ley orgánica.

Desde comienzos del siglo XXI la legislación española ha dado un avance legislativo en materia de igualdad, dando respuesta a las demandas sociales e implicando a distintas instituciones, entre ellas las Universidades. A modo de ejemplo podemos citar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU), además de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y la Ley/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Estas leyes nos posibilitan un marco legal para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un Plan de Igualdad que nos lleve a desarrollar una serie de acciones dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional de 1978 conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 10.2 afirma que “la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”. Asimismo, en su artículo 15 “se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”. Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece “la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad”.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando desde entonces una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía. Prueba de ello es la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En la Universidad de Granada, a través del I Plan de Igualdad se establecieron las bases para alcanzar esa igualdad real entre mujeres y hombres. Se han desarrollado numerosas actuaciones pero, aunque las mejoras han sido sustanciales, aún queda un camino por recorrer, sobre todo en la aplicación efectiva de la transversalidad de género,

implicando a todos los sectores universitarios. Con tal fin, en relación al desarrollo e implementación de medidas y políticas para la igualdad de mujeres y hombres, la iniciativa de poner en marcha un proceso vinculado a los presupuestos con enfoque de género supone dar un paso fundamental en el avance hacia los objetivos y compromisos establecidos en torno a una Universidad que supere las situaciones de discriminación de género vigentes en nuestra sociedad.

Los presupuestos con enfoque de género surgen dentro de un proceso de iniciativas tendentes a implicar a las Administraciones Públicas en el avance hacia una sociedad más igualitaria y equitativa. El presupuesto supone materializar en medidas prácticas los compromisos y prioridades políticas, de ahí la importancia de incorporar la perspectiva de género en el proceso presupuestario. En este sentido, los presupuestos con enfoque de género ayudan a romper con la arraigada supuesta neutralidad en relación al género de los presupuestos y visibilizan los diferentes efectos e impactos que pueden tener los presupuestos sobre las situaciones de discriminación de género vigentes en la sociedad.

6.2. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE LA INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El presupuesto con enfoque de género pretende analizar cualquier tipo de gasto público, o método de recaudación de fondos públicos, desagregándolo desde una perspectiva de género e identificando las implicaciones e impactos para las mujeres y las niñas, comparándolas con los de los hombres o niños.

Los resultados de los análisis realizados proveerán a medio plazo las bases para introducir las modificaciones que se consideren pertinentes para elaborar presupuestos más sensibles al género.

En primer lugar, se realizará un análisis de los datos vinculados a los gastos corrientes donde el Capítulo I del presupuesto de gastos representa un 70% del total de los gastos en los presupuestos de 2019 de la Universidad de Granada. Obviamente, detrás del capítulo I hay mujeres y hombres que son el principal activo de las actividades universitarias. En ese sentido, el análisis del capítulo I permitirá identificar cuál es la situación de mujeres y hombres de dos de los colectivos principales de la comunidad universitaria: el PDI (Personal Docente e Investigador) y el PAS (Personal de Administración y Servicios).

Por lo tanto, quedaría pendiente el análisis de la situación del tercer colectivo principal, el alumnado, que se podrá realizar a través del análisis del gasto estimado a invertir en cada uno de los capítulos del presupuesto de la Universidad de Granada. Los análisis realizados, tanto del capítulo I como del resto de capítulos, presentan coherencia interna con el Plan de Igualdad propuesto por la Universidad de Granada.

Por otro lado, se analizarán las principales acciones y medidas que se implementan en los distintos Servicios de la Universidad de Granada durante el año 2019, y que son necesarias para que el proceso de presupuestos con enfoque de género puedan desarrollarse con éxito. Este análisis abarca a toda la Universidad, incluso aquellos Servicios que presupuestariamente tienen un peso pequeño, porque es posible que programas con presupuesto reducido tengan un impacto diferenciado más claro que otros con mayor presupuesto.

6.3. INCLUSIÓN DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS DE GÉNERO EN LOS GASTOS CORRIENTES

Capítulo I. Gastos de personal

Para este análisis se plantea como objetivo general analizar la información vinculada al capítulo I del presupuesto de la Universidad de Granada desde un enfoque de género, dando a conocer:

a) Las retribuciones a partir de las categorías profesionales de la Universidad de Granada y visibilizar, dentro de esta clasificación, categorías emergentes como la de personal investigador.
b) El contenido de los complementos retributivos desagregados por sexo.

La información que se presenta a continuación sobre la plantilla de la Universidad de Granada ha sido obtenida a fecha 30 de septiembre de 2018:

Colectivo	Grupo	Género	% Grupo	% Colectivo	% Sector	% Plantilla
Pas Funcionario	A1	Hombre	58,74%	8,32%	3,49%	1,41%
Pas Funcionario	A1	Mujer	41,26%	5,84%	2,45%	0,99%
Pas Funcionario	A2	Hombre	55,38%	10,69%	4,49%	1,81%
Pas Funcionario	A2	Mujer	44,62%	8,61%	3,62%	1,46%
Pas Funcionario	C1	Hombre	41,58%	20,79%	8,73%	3,52%
Pas Funcionario	C1	Mujer	58,42%	29,21%	12,27%	4,95%
Pas Funcionario	C2	Hombre	27,54%	4,55%	1,91%	0,77%
Pas Funcionario	C2	Mujer	72,46%	11,98%	5,03%	2,03%
Pas Laboral	G1	Hombre	50,00%	4,59%	2,66%	1,07%
Pas Laboral	G1	Mujer	50,00%	4,59%	2,66%	1,07%
Pas Laboral	G2	Hombre	57,63%	2,44%	1,41%	0,57%
Pas Laboral	G2	Mujer	42,37%	1,79%	1,04%	0,42%
Pas Laboral	G3	Hombre	62,40%	22,37%	12,97%	5,23%
Pas Laboral	G3	Mujer	37,60%	13,48%	7,82%	3,15%
Pas Laboral	G4	Hombre	38,14%	19,35%	11,23%	4,53%
Pas Laboral	G4	Mujer	61,86%	31,40%	18,21%	7,34%
Pdi Contratado	Contr.Doctor	Hombre	50,55%	18,21%	7,75%	4,63%
Pdi Contratado	Contr.Doctor	Mujer	49,45%	17,81%	7,58%	4,53%
Pdi Contratado	Ayud Doctor	Hombre	45,70%	4,55%	1,94%	1,16%
Pdi Contratado	Ayud Doctor	Mujer	54,30%	5,41%	2,30%	1,37%
Pdi Contratado	Asociad	Hombre	72,58%	17,81%	7,58%	4,53%
Pdi Contratado	Asociad	Mujer	27,42%	6,73%	2,87%	1,71%
Pdi Contratado	Ayudante	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Pdi Contratado	Ayudante	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Pdi Contratado	Asoc.Salud	Hombre	70,09%	5,41%	2,30%	1,37%
Pdi Contratado	Asoc.Salud	Mujer	29,91%	2,31%	0,98%	0,59%
Pdi Contratado	Colaborador	Hombre	52,07%	4,16%	1,77%	1,06%
Pdi Contratado	Colaborador	Mujer	47,93%	3,83%	1,63%	0,97%
Pdi Contratado	Otros	Hombre	49,76%	6,86%	2,92%	1,74%
Pdi Contratado	Otros	Mujer	50,24%	6,93%	2,95%	1,76%
Pdi Funcionario	CU	Hombre	75,44%	22,85%	13,12%	7,83%
Pdi Funcionario	CU	Mujer	24,56%	7,44%	4,27%	2,55%
Pdi Funcionario	CEU	Hombre	83,33%	0,98%	0,56%	0,34%
Pdi Funcionario	CEU	Mujer	16,67%	0,20%	0,11%	0,07%
Pdi Funcionario	TU	Hombre	60,64%	39,19%	22,50%	13,43%
Pdi Funcionario	TU	Mujer	39,36%	25,44%	14,61%	8,72%
Pdi Funcionario	TEU	Hombre	60,56%	2,10%	1,21%	0,72%
Pdi Funcionario	TEU	Mujer	39,44%	1,37%	0,79%	0,47%
Pdi Funcionario	OTROS	Hombre	44,44%	0,20%	0,11%	0,07%
Pdi Funcionario	OTROS	Mujer	55,56%	0,24%	0,14%	0,08%

Colectivo	Género	% Colectivo	% Sector	% Plantilla
PAS Func.	Hombre	44,36%	18,63%	7,51%
	Mujer	55,64%	23,37%	9,42%
PAS Laboral	Hombre	48,75%	28,27%	11,40%
	Mujer	51,25%	29,73%	11,99%
PDI Contrat.	Hombre	56,99%	24,27%	14,48%
	Mujer	43,01%	18,31%	10,93%
PDI Func.	Hombre	65,31%	37,50%	22,38%
	Mujer	34,69%	19,92%	11,89%
Total PAS	Hombre		46,90%	18,91%
	Mujer		53,10%	21,41%
Total PDI	Hombre		61,77%	36,87%
	Mujer		38,23%	22,82%
Total hombres				55,78%
Total mujeres				44,22%
Total Plantilla				100,00%

Antigüedad en años sobre total plantilla						
		0 - 9	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 49
Hombre		13,57%	14,53%	18,30%	6,80%	2,60%
Mujer		13,85%	13,01%	11,67%	3,93%	1,73%
Antigüedad en años sobre total plantilla						
		0 - 9	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 49
PAS Func.	Hombre	2,59%	1,44%	2,69%	0,71%	0,10%
PAS Func.	Mujer	4,15%	1,09%	2,49%	0,87%	0,84%
PAS Laboral	Hombre	3,83%	2,59%	3,88%	0,97%	0,15%
PAS Laboral	Mujer	3,58%	4,87%	2,69%	0,59%	0,27%
PDI Contrat.	Hombre	6,41%	5,36%	2,47%	0,22%	0,02%
PDI Contrat.	Mujer	5,59%	3,80%	1,46%	0,07%	0,00%
PDI Func.	Hombre	0,74%	5,14%	9,27%	4,90%	2,33%
PDI Func.	Mujer	0,54%	3,26%	5,04%	2,40%	0,62%
Antigüedad en años por sectores						
		0 - 9	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 49
PAS Func.	Hombre	6,41%	3,58%	6,66%	1,75%	0,25%
PAS Func.	Mujer	10,27%	2,70%	6,16%	2,16%	2,08%
PAS Laboral	Hombre	9,48%	6,41%	9,61%	2,41%	0,37%
PAS Laboral	Mujer	8,86%	12,06%	6,66%	1,46%	0,67%
PDI Contrat.	Hombre	10,76%	8,98%	4,14%	0,37%	0,03%
PDI Contrat.	Mujer	9,38%	6,36%	2,45%	0,11%	0,00%
PDI Func.	Hombre	1,24%	8,62%	15,54%	8,22%	3,91%
PDI Func.	Mujer	0,90%	5,46%	8,45%	4,03%	1,04%
Antigüedad en años por colectivo						
		0 - 9	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 49
PAS Func.	Hombre	15,25%	8,51%	15,84%	4,16%	0,59%
PAS Func.	Mujer	24,46%	6,44%	14,65%	5,15%	4,95%
PAS Laboral	Hombre	16,36%	11,05%	16,57%	4,16%	0,65%
PAS Laboral	Mujer	15,28%	20,80%	11,48%	2,51%	1,15%
PDI Contrat.	Hombre	25,26%	21,10%	9,72%	0,86%	0,07%
PDI Contrat.	Mujer	22,02%	14,95%	5,75%	0,26%	0,00%
PDI Func.	Hombre	2,16%	15,01%	27,07%	14,32%	6,82%
PDI Func.	Mujer	1,57%	9,51%	14,71%	7,01%	1,81%

Análisis por género de la plantilla de la UGR. Incorporaciones últimos diez años				
		%Colectivo	%Sector	%Plantilla
PAS Func.	Hombre	38,40%	18,29%	9,43%
	Mujer	61,60%	29,33%	15,13%
PAS Laboral	Hombre	51,70%	27,08%	13,96%
	Mujer	48,30%	25,30%	13,04%
PDI Contrat.	Hombre	53,43%	48,29%	23,39%
	Mujer	46,57%	42,10%	20,39%
PDI Func.	Hombre	57,89%	5,56%	2,69%
	Mujer	42,11%	4,05%	1,96%
Total PAS	Hombre		45,37%	23,39%
	Mujer		54,63%	28,17%
Total PDI	Hombre		53,86%	26,09%
	Mujer		46,14%	22,35%
Total hombres				49,48%
Total mujeres				50,52%
Total Plantilla				100,00%

Incorporaciones sobre total plantilla (Últimos diez años)						
		0-1	2-3	4-5	6-7	8-9
Hombre		11,21%	8,21%	7,10%	6,12%	16,84%
Mujer		11,76%	9,55%	7,96%	7,59%	13,66%
Incorporaciones sobre total plantilla (Últimos diez años)						
		0-1	2-3	4-5	6-7	8-9
PAS Func.	Hombre	1,47%	2,08%	1,65%	0,73%	3,49%
PAS Func.	Mujer	2,51%	4,23%	2,63%	0,98%	4,78%
PAS Laboral	Hombre	4,96%	2,88%	1,59%	1,04%	3,49%
PAS Laboral	Mujer	4,10%	1,71%	2,33%	2,27%	2,63%
PDI Contrat.	Hombre	4,78%	3,06%	3,80%	3,98%	7,78%
PDI Contrat.	Mujer	5,14%	3,61%	2,76%	3,92%	4,96%
PDI Func.	Hombre	0,00%	0,18%	0,06%	0,37%	2,08%
PDI Func.	Mujer	0,00%	0,00%	0,24%	0,43%	1,29%
Incorporaciones por sectores (Últimos diez años)						
		0-1	2-3	4-5	6-7	8-9
PAS Func.	Hombre	2,85%	4,04%	3,21%	1,43%	6,77%
PAS Func.	Mujer	4,87%	8,19%	5,11%	1,90%	9,26%
PAS Laboral	Hombre	9,62%	5,58%	3,09%	2,02%	6,77%
PAS Laboral	Mujer	7,96%	3,33%	4,51%	4,39%	5,11%
PDI Contrat.	Hombre	9,86%	6,32%	7,84%	8,22%	16,06%
PDI Contrat.	Mujer	10,62%	7,46%	5,69%	8,09%	10,24%
PDI Func.	Hombre	0,00%	0,38%	0,13%	0,76%	4,30%
PDI Func.	Mujer	0,00%	0,00%	0,51%	0,88%	2,65%

Incorporaciones por colectivo (Últimos diez años)						
		0-1	2-3	4-5	6-7	8-9
PAS Func.	Hombre	5,99%	8,48%	6,73%	2,99%	14,21%
PAS Func.	Mujer	10,22%	17,21%	10,72%	3,99%	19,45%
PAS Laboral	Hombre	18,37%	10,66%	5,90%	3,85%	12,93%
PAS Laboral	Mujer	15,19%	6,35%	8,62%	8,39%	9,75%
PDI Contrat.	Hombre	10,91%	6,99%	8,67%	9,09%	17,76%
PDI Contrat.	Mujer	11,75%	8,25%	6,29%	8,95%	11,33%
PDI Func.	Hombre	0,00%	3,95%	1,32%	7,89%	44,74%
PDI Func.	Mujer	0,00%	0,00%	5,26%	9,21%	27,63%

RETRIBUCION TOTAL ANUAL POR COLECTIVOS								
Colectivo	**Grupo**	**Género**	**SUELDO**	**C. DESTINO**	**C. ESPECÍFICO**	**C.P.N.A.**	**C. PRODUCT.**	**C.HOMOLOG**
Pas Funcionario	A1	Hombre	1.498.783,81 €	1.028.264,15 €	1.449.502,70 €	5.432,79 €	417.563,85 €	95.160,25 €
Pas Funcionario	A1	Mujer	1.052.771,88 €	722.270,67 €	1.018.155,97 €	3.816,08 €	293.304,13 €	66.842,22 €
Pas Funcionario	A2	Hombre	1.387.394,96 €	860.194,00 €	1.181.296,92 €	21.449,43 €	369.165,77 €	100.174,78 €
Pas Funcionario	A2	Mujer	1.117.832,48 €	693.063,49 €	951.778,05 €	17.281,94 €	297.439,09 €	80.711,42 €
Pas Funcionario	C1	Hombre	2.196.164,91 €	1.418.107,23 €	1.813.061,60 €	28.842,59 €	642.054,14 €	207.040,95 €
Pas Funcionario	C1	Mujer	3.085.616,97 €	1.992.444,07 €	2.547.355,90 €	40.523,90 €	902.087,60 €	290.893,03 €
Pas Funcionario	C2	Hombre	538.951,10 €	294.887,46 €	312.161,31 €		165.793,40 €	59.943,50 €
Pas Funcionario	C2	Mujer	1.418.024,58 €	775.873,11 €	821.322,03 €		436.216,04 €	157.716,26 €

RETRIBUCION TOTAL ANUAL POR COLECTIVOS							
Colectivo	**Grupo**	**Género**	**SUELDO**	**C. CATEG.**	**C. PRODUCT.**	**C. HOMOLOG.**	**C. VESTUARIO**
Pas Laboral	G1	Hombre	329.528,89 €	167.539,18 €	57.732,20 €	13.417,39 €	3.637,88 €
Pas Laboral	G1	Mujer	329.528,89 €	167.539,18 €	57.732,20 €	13.417,39 €	3.637,88 €
Pas Laboral	G2	Hombre	592.599,76 €	298.073,07 €	98.645,68 €	28.638,66 €	9.421,34 €
Pas Laboral	G2	Mujer	435.683,71 €	219.145,52 €	72.525,03 €	21.055,35 €	6.926,64 €
Pas Laboral	G3	Hombre	5.478.292,01 €	2.048.429,57 €	922.558,47 €	302.648,45 €	134.967,39 €
Pas Laboral	G3	Mujer	3.301.022,11 €	1.234.310,12 €	555.900,61 €	182.365,09 €	81.326,51 €
Pas Laboral	G4	Hombre	3.721.467,38 €	936.215,47 €	645.833,53 €	235.020,86 €	126.066,83 €
Pas Laboral	G4	Mujer	6.035.919,55 €	1.518.465,89 €	1.047.489,84 €	381.184,86 €	204.470,23 €

RETRIBUCION TOTAL ANUAL POR COLECTIVOS					
Colectivo	**Grupo**	**Género**	**SUELDO**	**C. DESTINO O C. SING. CAT.**	**C. DOCTOR O C. ESPECÍF.**
Pdi Contratado	Contr.Doctor	Hombre	2.760.616,02 €	2.415.465,50 €	- €
Pdi Contratado	Contr.Doctor	Mujer	2.700.543,27 €	2.362.903,44 €	- €
Pdi Contratado	Ayud Doctor	Hombre	2.540.130,33 €	2.222.546,79 €	- €
Pdi Contratado	Ayud Doctor	Mujer	3.018.141,73 €	2.640.794,10 €	- €
Pdi Contratado	Asociad	Hombre	1.248.304,22 €	1.092.228,35 €	- €
Pdi Contratado	Asociad	Mujer	471.596,88 €	412.632,98 €	- €
Pdi Contratado	Ayudante	Hombre			
Pdi Contratado	Ayudante	Mujer			
Pdi Contratado	Asoc.Salud	Hombre	244.015,14 €	- €	- €
Pdi Contratado	Asoc.Salud	Mujer	104.130,30 €	- €	- €
Pdi Contratado	Colaborador	Hombre	899.091,55 €	787.758,49 €	- €
Pdi Contratado	Colaborador	Mujer	827.606,27 €	725.125,11 €	- €
Pdi Contratado	Otros	Hombre	175.304,54 €	79.601,64 €	2.048,98 €
Pdi Contratado	Otros	Mujer	176.995,58 €	80.369,51 €	2.068,75 €

RETRIBUCION TOTAL ANUAL POR COLECTIVOS					
Colectivo	**Grupo**	**Género**	**SUELDO**	**C. DESTINO**	**C. ESPECÍF.**
Pdi Funcionario	CU	Hombre	8.538.025,05 €	7.076.489,40 €	7.978.625,68 €
Pdi Funcionario	CU	Mujer	2.779.611,55 €	2.303.798,78 €	2.597.495,32 €
Pdi Funcionario	CEU	Hombre	208.707,86 €	158.431,97 €	90.988,20 €
Pdi Funcionario	CEU	Mujer	41.751,59 €	31.694,00 €	18.202,01 €
Pdi Funcionario	TU	Hombre	11.598.460,95 €	8.804.493,45 €	5.056.460,39 €
Pdi Funcionario	TU	Mujer	7.528.288,63 €	5.714.789,95 €	3.282.029,70 €
Pdi Funcionario	TEU	Hombre	572.900,14 €	381.546,55 €	154.202,21 €
Pdi Funcionario	TEU	Mujer	373.104,05 €	248.484,08 €	100.424,95 €
Pdi Funcionario	OTROS	Hombre	41.739,07 €	27.562,93 €	19.169,46 €
Pdi Funcionario	OTROS	Mujer	52.183,23 €	34.459,87 €	23.966,13 €

- **Servicio: Gabinete de Acción Social**

  Acción 1: Aula de Educación Musical.
  Presupuesto: 4.500,00 €
  Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, facilitando un lugar donde tener a los y las menores en horario de tarde.
  Acción 2: Ludotecas, campus software libre para niños y campus de verano en la Facultad de Ciencias del Deporte.
  Presupuesto: 25.000,00 €
  Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, facilitando un lugar donde tener a los y las menores en períodos vacacionales.
  Acción 3: Comedores escolares y primer ciclo de educación infantil.
  Presupuesto: 305.000,00 €
  Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, facilitando que los y las menores estén atendidos dentro del horario laboral del personal de la Universidad de Granada.
  Acción 4: Ayuda por natalidad.
  Presupuesto: 35.000,00 €

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

CAPÍTULO	ART	FUNCIONAL	ACCIÓN	IMPORTE
1	16	422D	Plan de Acción Social: Acciones conciliación vida familiar y laboral	369.500,00 €

Capítulos II y IV. Gastos y transferencias corrientes

Por otro lado, la Universidad de Granada, a través de sus Vicerrectorados y sus Servicios que participan de su Presupuesto, lleva a cabo diferentes actuaciones específicas con perspectiva de género, siendo algunas de ellas las que se describen a continuación:

CAPÍTULO	ART	FUNCIONAL	ACCIÓN	IMPORTE
2	22	422D	Actividades de Cultura Emprendedora (Programa formativo fomento emprendimiento mujeres universitarias	3.000,00 €
2	22	321B	Escuelas deportivas menores. Campus y campamentos de verano	102.500,00 €
4	48	422D	Máster GEMMA	2.010.500,00 €

- **Servicio: UGR Emprendedora**
  Acción: Emprendimiento desde la Igualdad (Cátedras Andalucía Emprende).
  Presupuesto: 3.000,00 €.
  Objetivo: Ofrecer un enfoque de diversidad de género en la actividad emprendedora y su contexto y contribuir a la solución de un problema social relevante como es el escaso papel de la mujer en el tejido empresarial de mayor valor añadido y su exclusión de los ámbitos de decisión.

- **Servicio: Centro de Actividades Deportivas**
  Acción 1: Escuelas deportivas menores.
  Presupuesto: 65.000,00 €.
  Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, facilitando un lugar donde tener a los y las menores en horario de tarde mientras los padres/madres realizan otro deporte.
  Acción 2: Campus y campamentos de verano: 37.500,00 €.
  Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, facilitando un lugar donde tener a los y las menores en períodos de vacaciones.

- **Servicios: Internacionalización / Escuela Internacional de Posgrado**
  Acción: Máster GEMMA.
  Presupuesto: 2.010.500,00 €.
  Objetivo: Máster dedicado a los estudios de género.

6.4. INCLUSIÓN DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS DE GÉNERO EN LOS GASTOS DE CAPITAL

CAPÍTULO	ART	FUNCIONAL	ACCIÓN	IMPORTE
6	60	321B	Unidad de Igualdad	26.500,00 €
6	60	541A	Bases de datos con registros vinculados al estudio del género	90.000,00 €
6	64	541A	Oficina de Software Libre: Campus Tecnológico Chicas	24.500,00 €

- **Servicio: Unidad de Igualdad**
  Acción: Gastos inherentes a la Unidad de Igualdad.

Presupuesto: 26.500,00 €.
Objetivo: Promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de la institución. Para ello, y siguiendo los principios y normas internacionales, nacionales y autonómicas, impulsará políticas basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad en todos los ámbitos académicos. En concreto, velará para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas de nuestra universidad.

- **Servicio: Biblioteca Universitaria**
  Acción: Bases de datos con registros vinculados al estudio de género.
  Presupuesto: 90.000,00 €.
  Objetivo: Suscripción a bases de datos, revistas electrónicas y adquisición de materiales bibliográficos impresos y electrónicos vinculados a los estudios de género, que posibilitan el estudio y la investigación en violencia doméstica, género y sexualidad y matrimonio y familia.

- **Servicio: Oficina de Software Libre**
  Acción 1: Campus Interuniversitario Tecnológico para Chicas.
  Presupuesto: 12.000,00 €.
  Objetivo: Despertar la vocación de chicas mayores de catorce años en las áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.
  Acción 2: Campus Infantil de Software Libre
  Presupuesto: 12.000,00 €.
  Objetivo: Introducir a los escolares en el conocimiento y uso de herramientas TIC de software y hardware libre, vinculándolos con la ciencia, la cultura y el conocimiento en abierto así como con las comunidades de desarrollo. Impulsar las iniciativas de chicas participantes en el Campus, dándoles soporte desde el software libre.
  Acción 3: Actividades Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
  Presupuesto: 250,00 €.
  Objetivo: Conmemorar y visualizar el papel de la mujer científica.

6.5. CONCLUSIONES

Este enfoque de género en el presupuesto de la Universidad de Granada ha permitido dar un primer paso hacia la planificación, evaluación y orientación del mismo a las necesidades de mujeres y hombres en igualdad. Asimismo, se ha hecho evidente la realidad y el impacto en la transformación de dicha realidad.

Conocer la situación de partida, incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario, reestructurando la asignación de ingresos y gastos con el objetivo de impulsar la igualdad de género, aporta sostenibilidad y profundidad al proceso de institucionalización de la dimensión de género en los diagnósticos, definición, ejecución y seguimiento de las políticas presupuestarias.

Finalmente, el siguiente paso consistirá en establecer criterios y procedimientos orientados a mejorar la evaluación de las distintas acciones expost.