XII. ANEXOS

XII.1. INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

El presupuesto de la Universidad de Almería es una representación física y financiera de las políticas y prioridades de nuestra institución. Por ello, es fundamental que la perspectiva de género sea un eje transversal en el proceso de planificación y asignación presupuestaria. La asignación de recursos económicos y su posterior ejecución no solo revelan el grado de implicación en la promoción de la igualdad de género, sino que también funcionan como una medida cuantitativa del avance hacia un escenario de igualdad material entre hombres y mujeres. Por consiguiente, es esencial valorar cómo los presupuestos de la Universidad de Almería están estructurados para fomentar y realizar mejoras concretas en este ámbito, determinando de esta manera la auténtica voluntad institucional y el compromiso con la consolidación de una igualdad de género efectiva y transversal en todos los niveles académicos y administrativos.

La Universidad de Almería sigue un camino ya trazado por numerosas instituciones académicas que han integrado la perspectiva de género en su estructura presupuestaria. Universidades como la Universidad de Granada (UGR) o la Universidad Pablo de Olavide (UPO), entre otras, son ejemplos destacados en este ámbito. Esta orientación cumple con las recomendaciones y directrices

establecidas por la Junta de Andalucía, cuyo compromiso queda patente en los recursos y la información disponible en su página web1.

1. CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA

Los esfuerzos para erradicar la desigualdad de género han cosechado avances destacables en las últimas décadas. Desde la segunda mitad del siglo XX, la comunidad internacional ha experimentado un crecimiento exponencial en su compromiso hacia la equidad de género.

Las iniciativas lideradas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han jugado un papel fundamental en este sentido. Hitos significativos incluyen 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 la creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, supervisando la adherencia de los países firmantes, entre los cuales figura España. La Convención propugna que la discriminación menoscaba los derechos igualitarios y la dignidad humana, entorpeciendo la participación plena de las mujeres en las esferas política, social, económica y cultural.

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, auspiciadas por la ONU, con la primera en México en 1975, seguidas por Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Pekín en 1995, han sido decisivas para posicionar la igualdad de género en el epicentro del discurso global. El hito de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995 se concretó en la Declaración y la Plataforma de Acción, delineando

[1] Información sobre los Presupuestos con enfoque de género en la JJAA: https://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiahaciendayfondoseuropeos/areas/presupuestos/genero.html

dos estrategias esenciales para el avance efectivo en la igualdad de género: la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y la representación equitativa entre mujeres y hombres.

En el contexto de la Unión Europea, se ha experimentado un significativo corpus legislativo y programático dirigido a establecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Un compendio de directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones evidencian este compromiso, así como la implementación de diversos programas comunitarios destinados a fomentar la igualdad de oportunidades.

El emblemático Tratado de Ámsterdam, adoptado el 16 y 17 de junio de 1997 por el Consejo Europeo e instaurando modificaciones al Tratado fundacional de la Comunidad Europea firmado en Roma el 25 de marzo de 1957, consagra en su articulado la dimensión de género. El artículo 2 del citado Tratado establece expresamente la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como misión esencial de la Comunidad, y se extiende, en el artículo 3.2, al compromiso de abolir las desigualdades y promocionar la igualdad, un mandato que debe informar todas las acciones y políticas desplegadas a nivel comunitario.

Los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea refrendan los principios de igualdad ante la ley y no discriminación, mientras que el artículo 23 se focaliza específicamente en la igualdad de género, reconociendo la legitimidad de adoptar medidas de acción positiva en pro de la paridad efectiva. Adicionalmente, la normativa comunitaria se ha reforzado mediante la adopción de directivas específicas, como la Directiva 2002/73/CE, del 23 de septiembre de 2002, que versa sobre la igualdad de trato en el ámbito laboral; la Directiva 2004/113/CE, del 13 de diciembre de 2004, aplicable a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios; y la Directiva 2006/54/CE, del 5 de julio de 2006, concerniente a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Estas legislaciones son piedras angulares que sustentan la arquitectura normativa europea por la igualdad de género y cuyos principios y objetivos se encuentran reflejados en las estrategias presupuestarias de las instituciones educativas, incluida la Universidad de Almería.

La Constitución española, a pesar de haberse redactado en una época menos sensible a la cuestión de género que la actual, consagra en su artículo 14 la igualdad ante la ley como uno de los pilares del orden jurídico, rechazando explícitamente cualquier forma de discriminación, incluida la que se basa en el sexo. El artículo 9.2 complementa este mandato, imponiendo a los poderes públicos la responsabilidad de promover un entorno en el que la libertad y la igualdad sean concretas y efectivas, tanto individualmente como en el contexto de la sociedad.

Este conjunto de principios se refuerza con la apertura a disposiciones internacionales en materia de derechos humanos establecida en el artículo 10.2, así como con la integración de tratados internacionales dentro del ámbito legal español señalada en el artículo 96 y la posibilidad de transferir facultades constitucionales a entidades supranacionales, con previa aprobación mediante ley orgánica, tal como lo dispone el artículo 93.

Avanzando en el tiempo hacia el inicio del siglo XXI, la legislación de España ha progresado significativamente en pro de la igualdad, en respuesta a las demandas de una sociedad más consciente y compromiso activo de diferentes instituciones, incluyendo especialmente al sector universitario. La evolución normativa ha estado marcada por leyes como 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 el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que promulga medidas para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Además, la reciente aprobación de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) actualiza y expande el compromiso por la igualdad dentro del marco educativo superior, sucediendo y profundizando lo estipulado por la Ley Orgánica 4/2007, que modificó la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU). Estas disposiciones legislativas conforman un robusto marco legal que no solo impulsa la igualdad de trato y oportunidades, sino que también establece obligaciones específicas para instituciones educativas, como la implementación de Planes de Igualdad y el desarrollo de iniciativas para eliminar cualquier discriminación de género

La aprobación de la Constitución Española en 1978 marcó el comienzo de una era de descentralización, que ha fortalecido la estructura autonómica del Estado. Como resultado, las distintas comunidades autónomas han adquirido la facultad de desarrollar y aplicar estrategias destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades. En este escenario, Andalucía emerge como un pilar esencial en el compromiso por la igualdad de género, según se evidencia en el Estatuto de Autonomía para Andalucía. En dicho documento, el artículo 10.2 refleja la firme determinación andaluza al abogar por la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres andaluces, la consolidación de la democracia paritaria y la erradicación de cualquier forma de desigualdad en los ámbitos laboral, cultural, económico, político y social.

El artículo 15 del mismo Estatuto asegura la garantía de igualdad de oportunidades sin distinción de género en todas las esferas, mientras que el artículo 38 vincula a todos los poderes públicos de Andalucía con la no discriminación establecida en el artículo 14 y los derechos enumerados en el Capítulo II, los cuales deberán ser interpretados de manera que se maximice su efectividad y aplicación.

Desde entonces, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha desplegado un ingente esfuerzo para avanzar en la posición de las mujeres en múltiples esferas de la vida pública y privada, desde lo social y educativo hasta lo cultural, laboral, económico y político, con el propósito de asegurar la igualdad y la plena realización de los derechos ciudadanos. Un claro testimonio de estos esfuerzos es la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, un hito legislativo que subraya el camino emprendido por la región en dirección a la igualdad de género.

En la Universidad de Almería, el I Plan de Igualdad (2019-2023) ha sentado las bases fundamentales para avanzar hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Durante este periodo se han emprendido abundantes iniciativas y, pese a que hemos alcanzado progresos notables, somos

conscientes que todavía nos enfrentamos a retos importantes en la integración completa de la perspectiva de género y en la implicación de todos los sectores de nuestra comunidad universitaria.

La experiencia obtenida con el primer plan ha evidenciado tanto las adversidades para implementar acciones estructuradas en pro de la igualdad como la importancia de priorizar los aspectos más tangibles y significativos, admitiendo a la vez que los cambios estructurales requieren una labor más profunda y continuada.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería que se elaborará en este año próximo 2024, nace como respuesta y continuidad a la experiencia previa, pero también como una conexión entre el legado histórico de la igualdad de género y los desafíos que afrontamos de cara al futuro. Este, se fundamentará en un contexto social que ha experimentado transformaciones significativas en estos años recientes. Estructurado en distintos ejes estratégicos, objetivos concretos y un conjunto de acciones determinadas, el II Plan se propone arraigar una cultura de igualdad que permee todas las esferas de nuestra actividad universitaria: desde la docencia hasta la investigación, y desde las relaciones laborales hasta la formación, la representación y la gestión de la conciliación y corresponsabilidad.

Esta orientación hacia la igualdad no solo aspira a fortalecer la equidad dentro de nuestra institución, sino que también lleva un compromiso social que busca derribar los obstáculos que aún impiden un progreso real hacia la igualdad de género. En este empeño, la Universidad de Almería se encamina a implementar un proceso presupuestario con perspectiva de género, lo cual es fundamental para cumplir con los propósitos delineados y para convertirnos en una universidad referente en la superación de las discriminaciones de género que persisten en nuestra sociedad.

Los presupuestos que adoptan una perspectiva de género constituyen una serie de medidas proactivas que buscan comprometer a las administraciones públicas en el progreso hacia una realidad

más igualitaria y justa. Dicho enfoque en el proceso de elaboración presupuestaria se convierte en una herramienta clave para materializar en acciones tangibles los compromisos y metas establecidos desde el plano político.

2. ESTRATEGIA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN PRESUPUESTARIA

La propuesta presupuestaria de la Universidad de Almería incorpora un análisis con enfoque de género. Este análisis tiene como finalidad realizar una exploración detallada de las diversas categorías del gasto público y los procedimientos de financiación, con el objetivo de identificar y valorar los efectos y repercusiones que estas puedan tener por igual en todos los miembros de la comunidad universitaria, sin establecer distinciones basadas en el género.

De este enfoque se espera que los resultados de dichos análisis constituyan la base para futuras adaptaciones y mejoras en la estructura presupuestaria, con el objetivo de promover una mayor equidad de género. De manera específica, se prestará atención al análisis de datos relacionados con los gastos corrientes, qué en el caso de la Universidad de Almería, comprenden una significativa proporción del presupuesto total.

Un área de interés particular es el Capítulo I, que incide en los recursos humanos y representa uno de los principales activos de nuestra institución. La observación detallada de este capítulo nos facilitará una visión más clara de la situación de dos colectivos fundamentales de nuestra comunidad universitaria: el PDI (Personal Docente e Investigador) y el PTGAS (Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios).

No obstante, el análisis no debe obviar al tercer grupo esencial: el estudiantado. Así, se evaluará el impacto presupuestario estimado destinado a cada uno de los capítulos que afectan directamente al estudiantado. Esencialmente, este escrutinio, tanto del Capítulo I como de los subsiguientes, debe

reflejar una cohesión y alineación con los principios y acciones fundamentadas en el Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, asegurando que nuestras políticas y asignaciones financieras abogan consistentemente por la igualdad de género.

Por otra parte, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de las acciones y estrategias clave implementadas en los diferentes servicios de la Universidad de Almería durante el año 2024. Esta revisión es esencial para facilitar el éxito de la aplicación del enfoque de género en los presupuestos. Este análisis se extiende a toda la Universidad, incluyendo aquellos servicios cuyo presupuesto es relativamente reducido. Esto se debe a la posibilidad de que programas con asignaciones financieras más modestas exhiban un impacto diferenciado más evidente en comparación con aquellos que cuentan con mayores recursos presupuestarios.

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

Capítulo I. Gastos de personal

En el marco del análisis presupuestario de la Universidad de Almería, se establece como meta principal examinar la asignación de fondos destinados a los gastos de personal (Capítulo I) desde una óptica de género. El propósito específico de esta evaluación comprenderá:

a) El análisis de las retribuciones correspondientes a las distintas categorías profesionales que integran la Universidad de Almería, destacando la transparencia en la distribución salarial. Además, se pondrá particular atención en la identificación y reconocimiento de categorías emergentes, como puede ser el caso del personal investigador.

b) La inspección detallada de los complementos salariales, con el fin de desglosar y comprender estas remuneraciones adicionales en función del género.

La estructura laboral de la Universidad de Almería se sustenta en la información proporcionada por la composición de sus colectivos, qué junto al cuerpo estudiantil, forman la esencia de nuestra comunidad universitaria. Atendiendo a los datos actuales disponibles en el portal de transparencia, el Personal Docente e Investigador (PDI) totaliza 988 individuos, con un 44,33% de hombres (438) y un 55,67% de mujeres (550). El colectivo del Personal de Investigación (PI) se compone de 285 personas, donde los hombres representan el 57,19% (163) y las mujeres el 42,81% (122). En cuanto al Personal Técnico de Gestión y Servicios (PTGAS), cuenta con 513 miembros, de los que hay un 52,24% de hombres (268) y un 47,76% de mujeres (245). Estas cifras reflejan la distribución porcentual de género en cada uno de los colectivos que conforman nuestra comunidad universitaria, evidenciando el compromiso con la igualdad y el equilibrio de género en nuestro entorno laboral.

El conjunto de estadísticas en las que se fundamenta este análisis proviene de los datos compilados para el Informe del I Plan de Igualdad, que fue presentado al Claustro de la Universidad de Almería en diciembre de 2022. Quienes estén interesados en examinar esta información con mayor detalle pueden hacerlo a través de las siguientes direcciones electrónicas, donde además se anticipa que estará disponible la actualización correspondiente al próximo curso académico en un futuro cercano:

Para acceder a los datos y estadísticas del personal:

https://www.ual.es/universidad/transparencia/recursos-humanos/datos-y-estadisticas-de-personal

Para visualizar los indicadores del Personal técnico de Gestión, de Administración y de Servicios (PTGAS):

https://www.ual.es/application/files/9816/9778/5411/2022_23_PAS._Indicadores_PAS_PAS_Permanente_y_Edad_del_PAS.pdf

Para revisar específicamente los datos del Personal Docente e Investigador (PDI):

https://www.ual.es/universidad/transparencia/recursos-humanos/datos-y-estadisticas-de-personal/pdi

Estas fuentes constituyen una base transparente y accesible para la consulta de la situación actual y la evolución en la implementación de planes de igualdad en nuestra institución.

Capítulos II y IV. Gastos corrientes y Transferencias corrientes

Además, la Universidad de Almería ejecuta una serie de programas e iniciativas específicas que incorporan una dimensión de género, por medio de los diferentes Vicerrectorados y Servicios asociados al Presupuesto. A continuación, se procederá a describir algunas de estas actuaciones con perspectiva de género:

CAPÍTULO	ACCIÓN	PRESUPUESTOS
2	Proyecto Almería Unida por la Igualdad 2024, durante el Mes de marzo. Ciclo de conferencias y mesas redondas sobre género, con enfoque en temas relevantes para la comunidad universitaria, y sociedad en general.	2.000 €
2	Proyecto "Ciencia, Ingeniería, Género y Vocación". Celebración días internacionales de la mujer y la Niña en la Ciencia, Tics, etc. Campus Tecnológico de chicas. Charlas, talleres, seminarios y cursos.	10.000 €

2	Programa formativo para fomentar el emprendimiento de mujeres universitarias	1.000 €
2	Iniciativas inclusivas que aborden la realidad LGTBI+ y fomenten un entorno universitario libre de discriminación. Implementación de programas de formación para la comunidad. Servicios de asesoramiento y apoyo. Adaptar los formularios, documentos y registros universitarios para que incluyan opciones y respeten el nombre y género. Organización de ciclos de conferencias, talleres y eventos culturales que promuevan la visibilidad y la integración de la comunidad LGTBI+, así como colaborar con asociaciones y colectivos especializados en la materia.	3.000 €
2	Realización de propuestas inclusivas y temas de diversidad: Ayudas para fomentar proyectos que profundicen en las temáticas relacionadas con género, diversidad sexual e inclusión, generando conocimiento y visibilidad sobre estas realidades.	3.000 €
2	Diagnóstico y elaboración del II Plan de Igualdad y el Plan de Conciliación.	1.000 €
2	Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Innovación Docente, con el establecimiento de premios y reconocimientos que destaquen y fomenten iniciativas y prácticas docentes innovadoras que promuevan la igualdad de género	1.000
2	Seminarios y congresos que aborden diversas perspectivas de género.	2.000 €

2	Unidad de Igualdad: Formación, sensibilización, normativa, investigación, implementación de medidas preventivas y de atención.	24.000
2	Iniciativas de divulgación y promoción de la igualdad de género mediante espacios radiofónicos especializados.	1.000 €
2	Premios y Reconocimientos I: a los mejores Trabajos de Fin de Estudios y tesis doctorales que destaquen por su contribución y enfoque en materia de igualdad de género y prevención, investigación y combate de la violencia de género.	3.000 €
2	Premios y Reconocimientos II: Fondos para establecer premios anuales que incentiven y reconozcan la labor de estudiantes y personal académico que destaque en trabajos de investigación, innovación y divulgación en el campo de la igualdad de género y prevención de la violencia de género.	2.000 €
2	Programa UNIVERGEM (Universidades por la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género).	75.000 €

- Proyecto Interinstitucional Almería Unida por la Igualdad 2024, durante el Mes de marzo. Ciclo de conferencias, talleres, seminarios, exposiciones y mesas redondas sobre género, con enfoque en temas relevantes para la comunidad universitaria, y sociedad en general. La UAL lidera esta iniciativa, que se dispone a desplegar durante el Mes de la Mujer una amalgama de dinámicas. Este año 2024 se enfocará en temas de actualidad que impacten al entorno educativo, académico y social, fomentando la concienciación y el compromiso de los participantes en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

- Proyecto "Ciencia, Ingeniería, Género y Vocación": Destinado a inspirar y motivar a niñas y jóvenes a considerar carreras en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Este proyecto intenta reducir la brecha de género en las disciplinas STEM. Se realizará con la colaboración del Secretariado de Comunicación Científica y el Vicerrectorado de Política Científica para llevar a cabo una serie de actividades y eventos educativos dirigidos a alumbrar el talento y la curiosidad científica de niñas y jóvenes. Se centrará en la celebración de efemérides clave que reconozcan y visibilicen el papel de las mujeres en la ciencia y la tecnología, tales como el 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia), 22 abril (Día de la Mujer y las Niñas en las TICs), el 12 de mayo (Día de la Mujer Matemática) y el 23 de junio (Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería), entre otros. Coincidiendo con estas fechas emblemáticas, la Universidad organizará conferencias, talleres prácticos y oportunidades de networking diseñadas para estimular el interés y la participación femenina en estas áreas tan cruciales y en las que predomina, a menudo, el género masculino. Además, durante el mes de julio se celebrará un Campus Tecnológico específicamente creado para chicas, ofreciendo un entorno enriquecedor donde puedan experimentar de primera mano la innovación y la creatividad en el ámbito tecnológico.

- Programa formativo para el emprendimiento de mujeres universitarias: Este programa busca empoderar a las mujeres universitarias a través de la formación en habilidades empresariales y de liderazgo necesarias para impulsar proyectos emprendedores y fomentar su autonomía económica y profesional.

- Iniciativas inclusivas para la comunidad LGTBI+: Estas iniciativas están diseñadas para crear un ambiente universitario inclusivo y respetuoso. Incluirán programas de formación, asesoramiento, y el ajuste de documentación para reconocer la diversidad de género, además de la realización de eventos para promover la visibilidad LGTBI+.

- Propuestas inclusivas y diversidad: Este ítem se centra en el apoyo a proyectos que ahonden en género, diversidad sexual e inclusión, promoviendo conocimiento y visibilidad para estas realidades a través de ayudas económicas a proyectos relevantes.

- Diagnóstico y elaboración de planes de Igualdad y Conciliación: Este presupuesto se destinará esencialmente al análisis de datos obtenidos de diagnósticos exhaustivos enfocados en medir

el estado actual de igualdad y conciliación en la Universidad de Almería. Esto permitirá identificar barreras, desigualdades existentes y áreas susceptibles de mejora, proporcionando una base sólida sobre la cual desarrollar o ajustar políticas enfocadas en igualdad y estrategias que promuevan un eficiente balance entre las responsabilidades laborales y personales de la comunidad universitaria. La fase de diagnóstico contempla la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos, tanto a nivel del personal docente y administrativo como estudiantil, empleando herramientas y métodos estadísticos avanzados para asegurar la precisión y relevancia de la información recabada.

- Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Innovación Docente: Se promoverá la integración de la igualdad de género en las prácticas docentes, reconociendo y premiando las iniciativas y técnicas educativas innovadoras que contribuyan a este propósito.

- Seminarios y congresos sobre perspectivas de género: Estos eventos académicos buscarán abordar la temática de género desde diversas perspectivas, promoviendo el debate y el análisis crítico, así como la difusión de las últimas investigaciones y prácticas relacionadas con la igualdad de género.

- Unidad de Igualdad: Como pieza clave en la promoción de la igualdad en la universidad, se implementarán acciones formativas, normativas y preventivas, además de investigación y apoyo destinadas a garantizar la igualdad efectiva de género y el tratamiento de casos de discriminación.

- Promoción de igualdad de género a través de espacios radiofónicos: La UAL, consciente del poder penetrante de la radiodifusión en la sociedad, pone en marcha este proyecto para potenciar la radio como plataforma estratégica para la promoción de la igualdad de género. Con esta iniciativa, se aspira a utilizar las ondas radiofónicas para amplificar mensajes que sensibilicen, informen y eduquen a una audiencia heterogénea y ampliamente distribuida sobre la trascendencia de la equidad de género en el desarrollo socioeconómico y cultural.

- Premios y Reconocimientos: Se establecerán premios a los Trabajos de Fin de Estudios y tesis doctorales que destaquen por su enfoque en igualdad de género y en la lucha contra la violencia de género, incentivando la excelencia académica en estas áreas. También habrá fondos destinados a reconocer y motivar la labor de estudiantes y personal académico que

realicen investigaciones y proyectos innovadores en el campo de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

- Programa UNIVERGEM (Vicerrectorado de Postgrado y Relaciones Institucionales). Este programa ambicioso que potencia la empleabilidad y el emprendimiento de mujeres universitarias. Se centrará en proporcionar habilidades, mentoring y recursos que impulsen la perspectiva de género y el liderazgo femenino en el mundo laboral.

Hemos de destacar, que de cara al año 2024, el Vicerrectorado de Política Científica de la Universidad de Almería ha decidido adoptar una perspectiva integradora con la asignación de un presupuesto global que engloba el Plan Propio de Investigación y Transferencia (PPIT2024). Se destaca que dentro de esta estrategia global se mantendrá un firme apoyo a los proyectos denominados "lanzadera" enfocados en género y feminismo. Este compromiso refleja el reconocimiento por parte del Vicerrectorado de la necesidad de no solo continuar con las iniciativas que han demostrado ser efectivas en la promoción de la igualdad de género en el ámbito de la investigación y la academia, sino también en la reafirmación de la Universidad de Almería como entidad en abordar y anteponer temas tan cruciales como estos.

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

El compromiso de nuestra universidad con la igualdad de género y la visibilización de los estudios de género se refleja en la asignación presupuestaria destinada a recursos y materiales que profundizan en esta temática. Hemos invertido significativamente en la adquisición y suscripción de recursos bibliográficos, tanto impresos como electrónicos, vinculados a los estudios de género. El siguiente párrafo hace un desglose de la inversión:

- Bases de datos con registros vinculados al estudio del género: 20.000,00 €
- Revistas vinculadas a los estudios de género: 10.000,00 €

- Adquisición de materiales bibliográficos impresos y electrónicos relacionados con los estudios de género: 15.000,00 €

Estas cantidades representan cerca del 5% de nuestro presupuesto en recursos de información, evidenciando la importancia que la Universidad de Almería otorga al fomento de un conocimiento inclusivo y diverso en todas las disciplinas académicas.

5. CONCLUSIONES

La inclusión de la perspectiva de género en la estructura presupuestaria de la Universidad de Almería desempeña un papel trascendental en nuestra marcha hacia la planificación, evaluación y reorientación de los recursos, con el fin de atender equitativamente las demandas de mujeres y hombres. Esta iniciativa ha cobrado especial importancia al visibilizar las desigualdades de género presentes en nuestro entorno y al impulsar esfuerzos concretos para transformar esta realidad, asegurando medidas que fomenten una auténtica igualdad.

A través de un escrutinio detallado del punto de partida y de la implementación del enfoque de género en cada etapa del proceso presupuestario, hemos conseguido una redistribución más equitativa de los recursos, apuntalando el compromiso de la Universidad con la igualdad de género. Esta práctica contribuye a la sostenibilidad y profundización del proceso de institucionalización de la dimensión de género en el análisis, formulación, ejecución y control de las políticas presupuestarias de nuestra institución.

Como conclusión, el siguiente paso en nuestra labor consistirá en el desarrollo y la aplicación de criterios y procedimientos que nos permitan mejorar aún más la evaluación de las distintas acciones que hemos diseñado. Se trabajarán estos aspectos para lograr una evaluación precisa de los impactos

que cada una de ellas posee en la promoción activa de igualdad de la Universidad de Almería, garantizando así una efectiva y permanente transformación hacia la excelencia en igualdad de género.