5

INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA 2024

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.

5.1. 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, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, 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 (años 2011-2014). Durante estos años 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. Los resultados del primer plan pusieron de manifiesto las dificultades de poner en marcha medidas estructuradas sobre la Igualdad, así como la necesidad de responder primero ante lo más objetivo y trascendente, mientras que los elementos más estructurales resultan difíciles de modificar y remover.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Granada (años 2020-2024) surge como un puente entre la realidad histórica de este tema y el reto adquirido con el futuro desde un presente y una realidad social que en estos últimos años se ha transformado más que en muchas décadas anteriores. Este II Plan de Igualdad se articula alrededor de 9 ejes, 34 objetivos y 151 acciones que buscan el objetivo principal de crear una cultura de Igualdad en la Universidad de Granada, desde la que las diferentes funciones y responsabilidades desarrolladas en los distintos ámbitos (docencia,

investigación, relaciones laborales, formación, representatividad, conciliación y corresponsabilidad...) se lleven a cabo libres de los elementos de la desigualdad y en busca de ampliar y consolidar la Igualdad dentro de la propia institución, pero al mismo tiempo con una clara vocación social que rompa con muchos de los obstáculos que impiden avanzar en ese mismo sentido. 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.

5.2. 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 más de un 70% del total de los gastos en los presupuestos de 2024 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 PTGAS (Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios).

Por lo tanto, quedaría pendiente el análisis de la situación del tercer colectivo principal, el estudiantado, 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 2024, y que son necesarias para que el proceso de presupuestos con enfoque de género pueda 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.

5.3. 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 2023:

Colectivo	Grupo	Género	%Grupo	%Colectivo	%Sector	%Plantilla
PTGAS Funcionario	A1	Hombre	60,00%	6,85%	5,00%	2,03%
PTGAS Funcionario	A1	Mujer	40,00%	4,57%	3,34%	1,35%
PTGAS Funcionario	A2	Hombre	56,76%	8,92%	6,52%	2,64%
PTGAS Funcionario	A2	Mujer	43,24%	6,80%	4,97%	2,01%
PTGAS Funcionario	B	Hombre	68,42%	0,69%	0,50%	0,20%
PTGAS Funcionario	B	Mujer	31,58%	0,32%	0,23%	0,09%
PTGAS Funcionario	C1	Hombre	45,43%	26,13%	19,08%	7,73%
PTGAS Funcionario	C1	Mujer	54,57%	31,39%	22,92%	9,28%
PTGAS Funcionario	C2	Hombre	30,30%	4,25%	3,10%	1,26%
PTGAS Funcionario	C2	Mujer	69,70%	9,77%	7,14%	2,89%
PTGAS Funcionario	E	Hombre	50,00%	0,16%	0,12%	0,05%
PTGAS Funcionario	E	Mujer	50,00%	0,16%	0,12%	0,05%
PTGAS Funcionario Interino	A1	Hombre	50,00%	0,36%	0,08%	0,03%
PTGAS Funcionario Interino	A1	Mujer	50,00%	0,36%	0,08%	0,03%
PTGAS Funcionario Interino	A2	Hombre	58,33%	2,54%	0,54%	0,22%
PTGAS Funcionario Interino	A2	Mujer	41,67%	1,81%	0,39%	0,16%
PTGAS Funcionario Interino	C1	Hombre	44,34%	8,53%	1,82%	0,74%
PTGAS Funcionario Interino	C1	Mujer	55,66%	10,71%	2,29%	0,93%
PTGAS Funcionario Interino	C2	Hombre	38,69%	28,86%	6,17%	2,50%
PTGAS Funcionario Interino	C2	Mujer	61,31%	45,74%	9,78%	3,96%
PTGAS Funcionario Interino	E	Hombre	16,67%	0,18%	0,04%	0,02%
PTGAS Funcionario Interino	E	Mujer	83,33%	0,91%	0,19%	0,08%
PTGAS Laboral	1	Hombre	57,14%	11,94%	0,62%	0,25%
PTGAS Laboral	1	Mujer	42,86%	8,96%	0,47%	0,19%
PTGAS Laboral	2	Hombre	50,00%	1,49%	0,08%	0,03%
PTGAS Laboral	2	Mujer	50,00%	1,49%	0,08%	0,03%
PTGAS Laboral	3	Hombre	76,27%	33,58%	1,75%	0,71%
PTGAS Laboral	3	Mujer	23,73%	10,45%	0,54%	0,22%
PTGAS Laboral	4	Hombre	34,88%	11,19%	0,58%	0,24%
PTGAS Laboral	4	Mujer	65,12%	20,90%	1,09%	0,44%
PTGAS Eventual	A1	Hombre	50,00%	20,00%	0,08%	0,03%
PTGAS Eventual	A1	Mujer	50,00%	20,00%	0,08%	0,03%
PTGAS Eventual	A2	Hombre	75,00%	30,00%	0,12%	0,05%
PTGAS Eventual	A2	Mujer	25,00%	10,00%	0,04%	0,02%
PTGAS Eventual	C1	Hombre	50,00%	10,00%	0,04%	0,02%
PTGAS Eventual	C1	Mujer	50,00%	10,00%	0,04%	0,02%
PDI Laboral	Asoc. Salud	Hombre	65,06%	3,60%	1,43%	0,85%
PDI Laboral	Asoc. Salud	Mujer	34,94%	1,93%	0,77%	0,46%
PDI Laboral	Asoc. Laboral	Hombre	74,48%	14,21%	5,62%	3,35%
PDI Laboral	Asoc. Laboral	Mujer	25,52%	4,87%	1,93%	1,15%
PDI Laboral	Ayudante Doctor	Hombre	50,79%	10,74%	4,25%	2,53%
PDI Laboral	Ayudante Doctor	Mujer	49,21%	10,41%	4,12%	2,45%

Colectivo				%Colectivo	%Sector	%Plantilla
PDI Laboral	Colaborador	Hombre	53,76%	3,34%	1,32%	0,79%
PDI Laboral	Colaborador	Mujer	46,24%	2,87%	1,13%	0,68%
PDI Laboral	Contratado Doctor	Hombre	49,37%	15,61%	6,18%	3,68%
PDI Laboral	Contratado Doctor	Mujer	50,63%	16,01%	6,33%	3,77%
PDI Laboral	Contr. Doctor Interino	Hombre	100,00%	0,13%	0,05%	0,03%
PDI Laboral	Contr. Doctor Interino	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PDI Laboral	Educ. Física	Hombre	100,00%	0,13%	0,05%	0,03%
PDI Laboral	Educ. Física	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PDI Laboral	Enfermería Ceuta	Hombre	33,33%	0,07%	0,03%	0,02%
PDI Laboral	Enfermería Ceuta	Mujer	66,67%	0,13%	0,05%	0,03%
PDI Laboral	Lab. Permanente	Hombre	57,89%	0,73%	0,29%	0,17%
PDI Laboral	Lab. Permanente	Mujer	42,11%	0,53%	0,21%	0,13%
PDI Laboral	Sustituto Interino	Hombre	38,50%	5,14%	2,03%	1,21%
PDI Laboral	Sustituto Interino	Mujer	61,50%	8,21%	3,25%	1,93%
PDI Laboral	Visitante Laboral	Hombre	20,00%	0,27%	0,11%	0,06%
PDI Laboral	Visitante Laboral	Mujer	80,00%	1,07%	0,42%	0,25%
PDI Funcionario	CEU	Hombre	70,00%	0,31%	0,18%	0,11%
PDI Funcionario	CEU	Mujer	30,00%	0,13%	0,08%	0,05%
PDI Funcionario	CU	Hombre	70,48%	24,52%	14,81%	8,81%
PDI Funcionario	CU	Mujer	29,52%	10,27%	6,20%	3,69%
PDI Funcionario	TEU	Hombre	64,29%	0,79%	0,48%	0,28%
PDI Funcionario	TEU	Mujer	35,71%	0,44%	0,26%	0,16%
PDI Funcionario	TU	Hombre	55,85%	35,49%	21,43%	12,75%
PDI Funcionario	TU	Mujer	44,15%	28,06%	16,94%	10,08%
PDI Funcionario Interino	TEU Interino	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PDI Funcionario Interino	TEU Interino	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PDI Funcionario Interino	TU Interino	Hombre	50,00%	50,00%	0,03%	0,02%
PDI Funcionario Interino	TU Interino	Mujer	50,00%	50,00%	0,03%	0,02%

Colectivo	Género	%colectivo	%Sector	%Plantilla
PTGAS Func.	Hombre	47,00%	34,33%	13,90%
	Mujer	53,00%	38,71%	15,67%
PTGAS Func. Interino	Hombre	40,47%	8,65%	3,50%
	Mujer	59,53%	12,72%	5,15%
PTGAS Laboral	Hombre	58,21%	3,03%	1,23%
	Mujer	41,79%	2,17%	0,88%
PTGAS Eventual	Hombre	60,00%	0,23%	0,09%
	Mujer	40,00%	0,16%	0,06%
PDI Laboral	Hombre	53,97%	21,35%	12,71%
	Mujer	46,03%	18,21%	10,84%
PDI Func.	Hombre	61,10%	36,90%	21,96%
	Mujer	38,90%	23,49%	13,98%
PDI Func. Interino	Hombre	50,00%	0,03%	0,02%
	Mujer	50,00%	0,03%	0,02%
Total PTGAS	Hombre		46,24%	18,72%
	Mujer		53,76%	21,77%
Total PDI	Hombre		58,27%	34,68%
	Mujer		41,73%	24,83%
Total hombres				53,40%
Total mujeres				46,60%
Total Plantilla				100,00%

Antigüedad en años sobre total plantilla
Situación a 30 de septiembre de 2023

	0 - 9	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40-49	>50
Hombre	11,09%	14,15%	11,62%	12,86%	3,66%	0,02%
Mujer	13,93%	13,30%	10,16%	7,55%	1,65%	0,00%

Antigüedad en años sobre total plantilla

		0 - 9	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40-49	>50
PTGAS Func.	Hombre	4,95%	4,19%	3,77%	4,32%	0,17%	0,00%
PTGAS Func.	Mujer	7,32%	5,75%	4,48%	2,94%	0,35%	0,00%
PTGAS Laboral	Hombre	0,27%	0,11%	0,28%	0,44%	0,13%	0,00%
PTGAS Laboral	Mujer	0,20%	0,05%	0,35%	0,27%	0,02%	0,00%
PTGAS Eventual	Hombre	0,00%	0,03%	0,03%	0,03%	0,00%	0,00%
PTGAS Eventual	Mujer	0,00%	0,05%	0,00%	0,02%	0,00%	0,00%
PDI Laboral	Hombre	5,37%	3,83%	2,40%	1,02%	0,08%	0,00%
PDI Laboral	Mujer	5,97%	2,76%	1,38%	0,66%	0,06%	0,00%
PDI Func.	Hombre	0,50%	5,98%	5,14%	7,05%	3,28%	0,02%
PDI Func.	Mujer	0,44%	4,70%	3,96%	3,68%	1,23%	0,00%
PDI Eventual	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PDI Eventual	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Antigüedad en años por sectores

		0 - 9	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40-49	>50
PTGAS Func.	Hombre	12,22%	10,36%	9,31%	10,67%	0,43%	0,00%
PTGAS Func.	Mujer	18,08%	14,20%	11,06%	7,25%	0,85%	0,00%
PTGAS Laboral	Hombre	0,66%	0,27%	0,70%	1,09%	0,31%	0,00%
PTGAS Laboral	Mujer	0,50%	0,12%	0,85%	0,66%	0,04%	0,00%
PTGAS Eventual	Hombre	0,00%	0,08%	0,08%	0,08%	0,00%	0,00%
PTGAS Eventual	Mujer	0,00%	0,12%	0,00%	0,04%	0,00%	0,00%
PDI Laboral	Hombre	9,03%	6,44%	4,04%	1,72%	0,13%	0,00%
PDI Laboral	Mujer	10,03%	4,65%	2,32%	1,11%	0,11%	0,00%
PDI Func.	Hombre	0,84%	10,06%	8,63%	11,85%	5,52%	0,03%
PDI Func.	Mujer	0,74%	7,89%	6,65%	6,18%	2,06%	0,00%
PDI Eventual	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PDI Eventual	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Antigüedad en años por colectivo

		0 - 9	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40-49	>50
PTGAS Func.	Hombre	12,94%	10,97%	9,86%	11,30%	0,45%	0,00%
PTGAS Func.	Mujer	19,15%	15,04%	11,71%	7,68%	0,90%	0,00%
PTGAS Laboral	Hombre	12,69%	5,22%	13,43%	20,90%	5,97%	0,00%
PTGAS Laboral	Mujer	9,70%	2,24%	16,42%	12,69%	0,75%	0,00%
PTGAS Eventual	Hombre	0,00%	20,00%	20,00%	20,00%	0,00%	0,00%

Antigüedad en años por colectivo							
PTGAS Eventual	Mujer	0,00%	30,00%	0,00%	10,00%	0,00%	0,00%
PDI Laboral	Hombre	22,82%	16,28%	10,21%	4,34%	0,33%	0,00%
PDI Laboral	Mujer	25,35%	11,74%	5,87%	2,80%	0,27%	0,00%
PDI Func.	Hombre	1,40%	16,64%	14,28%	19,61%	9,13%	0,04%
PDI Func.	Mujer	1,22%	13,06%	11,00%	10,22%	3,41%	0,00%
PDI Eventual	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PDI Eventual	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Análisis por género de la plantilla de la UGR. Incorporaciones últimos diez años				
		%Colectivo	%Sector	%Plantilla
PTGAS Func.	Hombre	45,52%	42,98%	17,40%
	Mujer	54,48%	51,44%	20,83%
PTGAS Laboral	Hombre	58,21%	3,03%	1,23%
	Mujer	41,79%	2,17%	0,88%
PTGAS Eventual	Hombre	60,00%	0,23%	0,09%
	Mujer	40,00%	0,16%	0,06%
PDI Laboral	Hombre	53,97%	21,35%	12,71%
	Mujer	46,03%	18,21%	10,84%
PDI Func.	Hombre	61,10%	36,90%	21,96%
	Mujer	38,90%	23,49%	13,98%
PDI Eventual	Hombre	0,00%	0,03%	0,02%
	Mujer	0,00%	0,03%	0,02%
Total PTGAS	Hombre		46,24%	18,72%
	Mujer		53,76%	21,77%
Total PDI	Hombre		58,27%	34,68%
	Mujer		41,73%	24,83%
Total hombres				53,40%
Total mujeres				46,60%

Incorporaciones sobre total plantilla (Últimos diez años)							
		0-1	2-3	4-5	6-7	8-9	>10
Hombre		2,10%	2,10%	2,14%	2,51%	2,23%	42,31%
Mujer		2,48%	2,56%	3,44%	2,87%	2,58%	32,67%
Incorporaciones sobre total plantilla (Últimos diez años)							
		0-1	2-3	4-5	6-7	8-9	>10
PTGAS Func.	Hombre	1,12%	0,97%	0,86%	0,91%	1,08%	12,45%
PTGAS Func.	Mujer	1,07%	1,55%	1,98%	1,21%	1,51%	13,51%
PTGAS Laboral	Hombre	0,19%	0,05%	0,02%	0,02%	0,00%	0,96%
PTGAS Laboral	Mujer	0,06%	0,11%	0,03%	0,00%	0,00%	0,68%
PTGAS Eventual	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,09%
PTGAS Eventual	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%
PDI Laboral	Hombre	0,80%	1,07%	1,19%	1,41%	0,90%	7,33%
PDI Laboral	Mujer	1,34%	0,88%	1,40%	1,62%	0,74%	4,87%
PDI Func.	Hombre	0,00%	0,02%	0,06%	0,17%	0,25%	21,45%
PDI Func.	Mujer	0,02%	0,02%	0,03%	0,05%	0,33%	13,54%
PDI Eventual	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%
PDI Eventual	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%
Incorporaciones por sectores (Últimos diez años)							
		0-1	2-3	4-5	6-7	8-9	>10
PTGAS Func.	Hombre	2,75%	2,40%	2,13%	2,25%	2,68%	30,76%
PTGAS Func.	Mujer	2,64%	3,84%	4,89%	2,99%	3,72%	33,36%
PTGAS Laboral	Hombre	0,47%	0,12%	0,04%	0,04%	0,00%	2,37%
PTGAS Laboral	Mujer	0,16%	0,27%	0,08%	0,00%	0,00%	1,67%
PTGAS Eventual	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,23%
PTGAS Eventual	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,16%
PDI Laboral	Hombre	1,35%	1,79%	2,01%	2,38%	1,50%	12,33%
PDI Laboral	Mujer	2,24%	1,48%	2,35%	2,72%	1,24%	8,18%
PDI Func.	Hombre	0,00%	0,03%	0,11%	0,29%	0,42%	36,05%
PDI Func.	Mujer	0,03%	0,03%	0,05%	0,08%	0,55%	22,75%
PDI Eventual	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,03%
PDI Eventual	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,03%
Incorporaciones por colectivo (Últimos diez años)							
		0-1	2-3	4-5	6-7	8-9	>10
PTGAS Func.	Hombre	2,92%	2,55%	2,26%	2,38%	2,83%	32,58%
PTGAS Func.	Mujer	2,79%	4,07%	5,18%	3,16%	3,94%	35,33%
PTGAS Laboral	Hombre	8,96%	2,24%	0,75%	0,75%	0,00%	45,52%
PTGAS Laboral	Mujer	2,99%	5,22%	1,49%	0,00%	0,00%	32,09%
PTGAS Eventual	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	60,00%
PTGAS Eventual	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	40,00%
PDI Laboral	Hombre	3,40%	4,54%	5,07%	6,00%	3,80%	31,15%

PDI Laboral	Mujer	5,67%	3,74%	5,94%	6,87%	3,14%	20,68%
PDI Func.	Hombre	0,00%	0,04%	0,17%	0,48%	0,70%	59,70%
PDI Func.	Mujer	0,04%	0,04%	0,09%	0,13%	0,92%	37,67%
PDI Eventual	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PDI Eventual	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

- **Servicio: Gabinete de Acción Social**

Acción 1: Ludotecas, Campus Software Libre para niños/as y Campus de Verano en la Facultad de Ciencias del Deporte.
Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral
Presupuesto: 30.000,00 €
Acción 3: Ayudas a familias con hijos/as menores de 18 años
Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
Presupuesto: 400.000,00 €
Acción 4: Ayuda por natalidad o adopción legal.
Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
Presupuesto: 45.000,00 €

CAPÍTULO	ART	FUNCIONAL	ACCIÓN	IMPORTE
1	16	422D	Plan de Acción Social: Acciones conciliación vida familiar y laboral	475.000,00 €

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	321B	Ciclo de La Madraza del Día Internacional de la Mujer. Conferencias y mesas redondas sobre género, cátedras, seminarios, aulas.	15.000,00 €
2	22	321B	Mes de la Mujer y otras actividades de promoción de la igualdad. Días internacionales de la mujer y la niña en la ciencia.	18.000,00 €
2	22	321B	Realización de propuestas inclusivas y con aplicación de la perspectiva de género sobre Arte e Identidad LGTBI dentro del marco teórico de las Oficinas de la Casa de Porras.	2.000,00 €
2	22	321B	Informe de seguimiento del II Plan de Igualdad. Elaboración III Plan de Igualdad de la UGR - Creación informes preliminares.	13.500,00 €
2	22	321B	Ampliar la Red contra la Violencia de Género y los Puntos Violeta	12.000,00 €
2	22	321B	Realizar cursos y reforzar los mecanismos y las actividades de concienciación y sensibilización en materia de igualdad, prevención y respuesta frente el acoso y violencia de género a la Comunidad Universitaria.	7.000,00 €
2	22	321B	Fomentar la integración de la perspectiva de género en la investigación y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).	2.000,00 €
2	22	321B	Visibilizar el trabajo de las mujeres como investigadoras y creadoras.	2.000,00 €
2	22	321B	Realizar cursos y reforzar los mecanismos y las actividades de concienciación y sensibilización en materia de corresponsabilidad (tareas domésticas y cuidados a personas dependientes).	3.000,00 €
2	22	321B	Mantener y potenciar las campañas de concienciación sobre las múltiples formas en las que la desigualdad se manifiesta en la UGR.	2.000,00 €
2	22	321B	Campus Tecnológico para chicas SereIngeniera.	4.000,00 €
2	48	422D	III Premios TFG, TFM y Tesis Doctoral, en Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.	2.025,00 €

CAPÍTULO	ART	FUNCIONAL	ACCIÓN	IMPORTE
2	22	321B	Curso Asesor de Género en Operaciones (CEMIX)	10.000,00 €
2	22	321B	Unidad de Igualdad: formación, sensibilización, normativa, investigación, prevención y atención.	30.000,00 €
2	22	422D	Acciones de formación en temas transversales como la Igualdad.	4.000,00 €
4	48	422D	Becas de excelencia para la realización de estudios de máster oficial en el marco del convenio con la Fundación Mujeres por África.	24.085,14 €
2	22	422D	Máster GEMMA en Estudios de las Mujeres y de Género.	220.000,00 €
2	22	422D	Programa UNIVERGEM (Universidades por la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género).	75.000,00 €

- **Centro de Cultura Contemporánea "La Madraza"**

  Acción 1: Ciclo de La Madraza con motivo del Día Internacional de la Mujer durante el mes de marzo: actividades de concierto, representación escénica, proyección cinematográfica, conferencias y mesas redondas de cátedras, seminarios y aulas.
  Presupuesto: 8.500,00 €
  Acción 2: Conferencias y mesas redondas a lo largo del curso sobre género y diversidad de cátedras, seminarios y aulas de La Madraza
  Presupuesto: 6.500,00 €

- **Unidad de Cultura Científica y Programa Educativo.**

  Acción 1: Mes de la mujer (conferencias y talleres didácticos sobre "Mujer y conocimiento" a lo largo de todo el mes de marzo) y otras actividades de promoción de la visibilidad y de la igualdad a lo largo de todo el curso.
  Presupuesto: 2.000,00 €
  Acción 2: Ciclo conmemorativo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia durante el mes de febrero y ciclo conmemorativo del Día Internacional de la Mujer durante el mes de marzo para dar visibilidad a la investigación realizada por nuestras investigadoras.
  Presupuesto: 8.000,00 €
  Acción 3: Feria de la Ingeniería para el fomento de las vocaciones científicas hacia las titulaciones STEM dirigida fundamentalmente a chicas y que se realiza en el mes de febrero haciéndola coincidir con el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
  Presupuesto: 1.500,00 €

- **Centro Cultural "Casa de Porras"**

  Acción 1: Realización de propuestas inclusivas y con aplicación de la perspectiva de género sobre Arte e Identidad LGTBI dentro del marco teórico de las Oficinas de la Casa de Porras (sección Arte y Humanidades), donde el estudiantado puede crear de manera transversal un espacio de debate y reflexión estética sobre nuevas temáticas que deben ser implementadas en el seno de nuestra Universidad.
  Presupuesto: 2.000,00 €

- **Servicio: Unidad de Igualdad**

  Acción 1: Formación
  Acción 2: Sensibilización
  Acción 3: Normativa
  Acción 4: Prevención y atención
  Acción 5: Investigación

  Presupuesto: 30.000,00 €.
  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.

- **Área de Formación del PTGAS**
  Acción: Formación en temas transversales como ODS, Igualdad e Inclusión.
  Presupuesto: 4.000,00 €

- **Servicio: Oficina de Software Libre**
  Acción 1: Campus Infantil de Software Libre
  Presupuesto: 18.000,00 €.
  Acción 2: Actividades Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, Feria de las Ingenierías y similares.
  Presupuesto: 2.500,00 €.
  Acción 3: Campus Tecnológico para chicas SereIngeniera.
  Presupuesto: 4.000,00 €

- **Servicio: CICODE**
  Acción: Becas de excelencia para la realización de estudios de máster oficial en el marco del convenio con la Fundación Mujeres por África.
  Presupuesto: 24.085,14 €

- **Vicerrectorado de Internacionalización / Escuela Internacional de Posgrado**
  Acción: Máster Erasmus Mundus en Estudios de la Mujer y de Género (GEMMA). Programa conjunto en Estudios de las Mujeres y de Género.
  Presupuesto: 220.000,00 €.

- **UGR Emprendedora:**
  Acción: Programa UNIVERGEM (Universidades por la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género)
  Presupuesto: 75.000,00 €

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

CAPÍTULO	ART	FUNCIONAL	ACCIÓN	IMPORTE
6	60	541A	Bases de datos con registros vinculados al estudio del género	90.000,00 €

- **Servicio: Biblioteca Universitaria**
  Acción 1: Bases de datos con registros vinculados al estudio del género
  https://biblioteca.ugr.es/pages/biblioteca_electronica/guias_tematicas/estudios-mujer
  Presupuesto: 50.000,00 €

  Acción 2: Revistas vinculadas a los estudios de género
  http://sl.ugr.es/Revistas_Estudios_Genero
  Presupuesto: 15.000,00 €

  Acción 3: Adquisición de materiales bibliográficos impresos y electrónicos (bases de datos, revistas y libros) vinculados con los estudios de género
  http://sl.ugr.es/Material_Bibliografico_Estudios_Genero
  Presupuesto: 25.000,00 €

5.5. CONCLUSIONES

Este enfoque de género en el presupuesto de la Universidad de Granada ha tenido especial relevancia para ir dando pasos 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 expuestas.