4

INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA 2025

INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA 2025.

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.

4.1. 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 Plan de Igualdad de la Universidad de Granada 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 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.

4.2. 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 67% del total de los gastos en los presupuestos de 2025 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 2025, 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.

4.3. INCLUSIÓN DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS DE GÉNERO EN LOS GASTOS.

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 2024:

Colectivo	Grupo	Género	%Grupo	%Colectivo	%Sector	%Plantilla
PTGAS Funcionario	A1	Hombre	60,95%	6,49%	4,82%	1,96%
PTGAS Funcionario	A1	Mujer	39,05%	4,16%	3,09%	1,26%
PTGAS Funcionario	A2	Hombre	57,19%	9,28%	6,88%	2,81%
PTGAS Funcionario	A2	Mujer	42,81%	6,95%	5,15%	2,10%
PTGAS Funcionario	B	Hombre	73,33%	1,12%	0,83%	0,34%
PTGAS Funcionario	B	Mujer	26,67%	0,41%	0,30%	0,12%
PTGAS Funcionario	C1	Hombre	45,28%	24,59%	18,25%	7,44%
PTGAS Funcionario	C1	Mujer	54,72%	29,72%	22,05%	8,99%
PTGAS Funcionario	C2	Hombre	27,08%	4,61%	3,42%	1,40%
PTGAS Funcionario	C2	Mujer	72,92%	12,42%	9,22%	3,76%
PTGAS Funcionario	E	Hombre	60,00%	0,15%	0,11%	0,05%
PTGAS Funcionario	E	Mujer	40,00%	0,10%	0,08%	0,03%
PTGAS Func. Interino	A1	Hombre	75,00%	0,53%	0,11%	0,05%
PTGAS Func. Interino	A1	Mujer	25,00%	0,18%	0,04%	0,02%
PTGAS Func. Interino	A2	Hombre	45,45%	0,88%	0,19%	0,08%
PTGAS Func. Interino	A2	Mujer	54,55%	1,05%	0,23%	0,09%
PTGAS Func. Interino	C1	Hombre	45,45%	9,63%	2,07%	0,84%
PTGAS Func. Interino	C1	Mujer	54,55%	11,56%	2,48%	1,01%
PTGAS Func. Interino	C2	Hombre	40,47%	30,47%	6,55%	2,67%
PTGAS Func. Interino	C2	Mujer	59,53%	44,83%	9,63%	3,93%
PTGAS Func. Interino	E	Hombre	20,00%	0,18%	0,04%	0,02%
PTGAS Func. Interino	E	Mujer	80,00%	0,70%	0,15%	0,06%
PTGAS Laboral	1	Hombre	45,45%	9,01%	0,38%	0,15%
PTGAS Laboral	1	Mujer	54,55%	10,81%	0,45%	0,18%
PTGAS Laboral	2	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PTGAS Laboral	2	Mujer	100,00%	2,70%	0,11%	0,05%
PTGAS Laboral	3	Hombre	70,59%	32,43%	1,35%	0,55%
PTGAS Laboral	3	Mujer	29,41%	13,51%	0,56%	0,23%
PTGAS Laboral	4	Hombre	34,29%	10,81%	0,45%	0,18%
PTGAS Laboral	4	Mujer	65,71%	20,72%	0,87%	0,35%
PTGAS Eventual	A1	Hombre	100,00%	25,00%	0,04%	0,02%
PTGAS Eventual	A1	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PTGAS Eventual	A2	Hombre	100,00%	25,00%	0,04%	0,02%
PTGAS Eventual	A2	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PTGAS Eventual	C1	Hombre	50,00%	25,00%	0,04%	0,02%
PTGAS Eventual	C1	Mujer	50,00%	25,00%	0,04%	0,02%
PDI Laboral	Asoc. Salud	Hombre	61,46%	3,98%	1,53%	0,90%
PDI Laboral	Asoc. Salud	Mujer	38,54%	2,49%	0,96%	0,57%
PDI Laboral	Asoc. Laboral	Hombre	73,19%	13,62%	5,23%	3,10%
PDI Laboral	Asoc. Laboral	Mujer	26,81%	4,99%	1,92%	1,13%
PDI Laboral	Ayudante Doctor	Hombre	48,61%	7,08%	2,72%	1,61%
PDI Laboral	Ayudante Doctor	Mujer	51,39%	7,48%	2,87%	1,70%
PDI Laboral	Colaborador	Hombre	54,76%	3,10%	1,19%	0,71%
PDI Laboral	Colaborador	Mujer	45,24%	2,56%	0,98%	0,58%
PDI Laboral	Contratado Doctor	Hombre	48,32%	11,67%	4,48%	2,65%
PDI Laboral	Contratado Doctor	Mujer	51,68%	12,47%	4,79%	2,84%
PDI Laboral	Contr. Doctor Interino	Hombre	100,00%	0,07%	0,03%	0,02%
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	50,00%	0,07%	0,03%	0,02%
PDI Laboral	Enfermería Ceuta	Mujer	50,00%	0,07%	0,03%	0,02%
PDI Laboral	Lab. Permanente	Hombre	53,95%	5,53%	2,12%	1,26%
PDI Laboral	Lab. Permanente	Mujer	46,05%	4,72%	1,81%	1,07%
PDI Laboral	Sustituto Interino	Hombre	40,07%	7,62%	2,93%	1,73%
PDI Laboral	Sustituto Interino	Mujer	59,93%	11,40%	4,38%	2,59%
PDI Laboral	Visitante Laboral	Hombre	42,86%	0,40%	0,16%	0,09%
PDI Laboral	Visitante Laboral	Mujer	57,14%	0,54%	0,21%	0,12%
PDI Funcionario	CEU	Hombre	77,78%	0,29%	0,18%	0,11%
PDI Funcionario	CEU	Mujer	22,22%	0,08%	0,05%	0,03%
PDI Funcionario	CU	Hombre	69,31%	24,61%	15,15%	8,97%

Colectivo	Grupo	Género	%Grupo	%Colectivo	%Sector	%Plantilla
PDI Funcionario	CU	Mujer	30,69%	10,90%	6,71%	3,97%
PDI Funcionario	TEU	Hombre	71,43%	0,63%	0,39%	0,23%
PDI Funcionario	TEU	Mujer	28,57%	0,25%	0,16%	0,09%
PDI Funcionario	TU	Hombre	55,22%	34,92%	21,49%	12,73%
PDI Funcionario	TU	Mujer	44,78%	28,31%	17,43%	10,32%
PDI Func. Interino	TEU Interino	Hombre	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PDI Func. Interino	TEU Interino	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PDI Func. Interino	TU Interino	Hombre	50,00%	50,00%	0,03%	0,02%
PDI Func. Interino	TU Interino	Mujer	50,00%	50,00%	0,03%	0,02%

Colectivo	Género	%colectivo	%Sector	%Plantilla
PTGAS Func.	Hombre	46,25%	34,31%	13,99%
	Mujer	53,75%	39,88%	16,26%
PTGAS Func. Interino	Hombre	41,68%	8,95%	3,65%
	Mujer	58,32%	12,53%	5,11%
PTGAS Laboral	Hombre	52,25%	2,18%	0,89%
	Mujer	47,75%	1,99%	0,81%
PTGAS Eventual	Hombre	75,00%	0,11%	0,05%
	Mujer	25,00%	0,04%	0,02%
PDI Laboral	Hombre	53,27%	20,46%	12,12%
	Mujer	46,73%	17,94%	10,63%
PDI Func.	Hombre	60,45%	37,21%	22,04%
	Mujer	39,55%	24,34%	14,42%
PDI Func. Interino	Hombre	50,00%	0,03%	0,02%
	Mujer	50,00%	0,03%	0,02%
Total PTGAS	Hombre		45,56%	18,57%
	Mujer		54,44%	22,19%
Total PDI	Hombre		57,69%	34,17%
	Mujer		42,31%	25,06%
Total hombres				52,75%
Total mujeres				47,25%
Total Plantilla				100,00%

Incorporaciones sobre total plantilla (Últimos diez años)							
Hombre		0 - 9	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40-49	>50
Mujer		11,09%	14,15%	11,62%	12,86%	3,66%	0,02%
		13,93%	13,30%	10,16%	7,55%	1,65%	0,00%

Incorporaciones sobre total plantilla (Últimos diez años)							
PTGAS Func.		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 Laboral	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 Eventual	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%
PDI Laboral	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 Func.	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 Eventual	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%
	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Incorporaciones por sectores (Últimos diez años)

PTGAS Func.		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 Laboral	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 Eventual	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%
PDI Laboral	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 Func.	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 Eventual	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%
	Mujer	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Incorporaciones por colectivo (Últimos diez años)

PTGAS Func.		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 Laboral	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 Eventual	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%
PDI Laboral	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 Func.	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 Eventual	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%
Incorporaciones sobre total plantilla (Últimos diez años)	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	**Género**	**%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%

A continuación se detallan las partidas presupuestarias que contienen importes destinados a financiar acciones de impacto por razón de género detallado por los distintos Vicerrectorados:

- **Vicerrectorado de Igualdad**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2025
INCLUSION Y DIVERSIDAD	Implementar de manera progresiva el I Plan sobre Accesibilidad Universal e Inclusión Social de la UGR 2022-2026 y evaluar el nivel de logro alcanzado de los objetivos propuestos.	20.000,00 €
	Poner en marcha una formación práctica basada en el aprendizaje-servicio para conectar al estudiantado de ciertos títulos académicos con la sociedad y con las personas con discapacidad	3.000,00 €
	Realizar cursos y reforzar los mecanismos y las actividades de concienciación y sensibilización en materia de inclusión dirigidos a todos los colectivos.	3.000,00 €
	Formación en Inclusión y Diversidad dentro de FIDO y plan formativo del PAS	2.000,00 €
	Inscripción en el Censo de miembros de la Comunidad Universitaria con discapacidad	1.000,00 €
UNIDAD DE IGUALDAD	Plan de conciliación y corresponsabilidad que incluya a todos los colectivos de la comunidad universitaria.	3.000,00 €
	Formación práctica basada en el aprendizaje servicio en el ámbito de la conciliación familiar, especialmente en titulaciones relacionadas con la educación.	3.000,00 €
	Cursos y refuerzo de los mecanismos y las actividades de concienciación y sensibilización en materia de corresponsabilidad (tareas domésticas y cuidados a personas dependientes).	3.000,00 €
	Sistema de acompañamiento integral a las personas de la comunidad universitaria víctimas de violencia de género.	2.000,00 €
	III Plan de Igualdad 2025-2029	11.000,00 €
	Ampliar la Red contra la Violencia de Género y los Puntos Violeta	2.500,00 €
	Compromiso de tolerancia cero con todos los casos de discriminación, acoso o violencia por razón de género o en contra de la comunidad LGTBIQA+.	2.000,00 €
	Revisar los protocolos internos para agilizar la resolución de los procedimientos ante situaciones de acoso, con especial atención a la adopción de medidas cautelares ante denuncias de carácter grave	2.050,00 €
	Calendaria 2025	450,00 €
	Redes de colaboración con las universidades y programas internacionales socios de la UGR para tratar temas relacionados con Igualdad y Diversidad	1.000,00 €
	Aula LGTBIQA+ para sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en este ámbito.	1.000,00 €
SECRETARIADO ACCION SOCIAL E INTERGENERACIONAL	Concienciación y sensibilización en materia de Educación para la Ciudadanía Global (ECG) dirigidos a todos los colectivos.	3.500,00 €
	Programa de voluntariado local	7.000,00 €
	Programa de voluntariado universitario para personas jubiladas que puedan participar en la promoción de la UGR y en actividades culturales.	1.500,00 €

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2025
	Programa UGR Senior al objeto de mantener un vínculo con las personas jubiladas y ofrecerles una amplia cartera de posibilidades de participación	12.000,00 €
	Formación práctica basada en el aprendizaje-servicio en el ámbito de la participación ciudadana y compromiso solidario local	3.500,00 €
	Tarjeta universitaria inteligente (TUI) senior que permita el acceso a servicios específicos de la UGR para el personal jubilado o senior.	500,00 €
VICERRECTORADO DE IGUALDAD, INCLUSION Y COMPROMISO SOCIAL	Garantizar la igualdad de oportunidades, redoblar nuestro compromiso con la inclusión de las personas y reforzar la cooperación	4.500,00 €
	Coordinar todas las competencias, actuaciones y servicios relacionados con las personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión social.	4.500,00 €
	Poner en marcha un observatorio de conciliación que vele por el cumplimiento del plan de conciliación y corresponsabilidad y que formule periódicamente recomendaciones para su mejora.	5.000,00 €
	Formar y capacitar en materia de inclusión al estudiantado, PDI y al PTGAS en los Campus de Ceuta y Melilla	4.000,00 €
	Mantener la formación del PTGAS, PDI y estudiantado a través de planes de formación, ciclos de conferencias y seminarios especializados en la materia	3.500,00 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	Proyectos de Investigación Aplicada al Desarrollo Sostenible y fortalecimiento institucional de Educación, Formación y Sensibilización para la Ciudadanía, la Solidaridad y Justicia Global	50.000,00 €
	Acciones de apoyo, en el marco de convenios específicos, a instituciones socias para el refuerzo de la cooperación al desarrollo en países estratégicos	27.000,00 €
	Proyectos de Educación, Formación y Sensibilización para la Ciudadanía, la Solidaridad y Justicia Global	10.000,00 €
	Acciones para el fomento de la Educación, Formación y Sensibilización para la Ciudadanía, la Solidaridad y Justicia Global	7.000,00 €

- **Delegación del Rector para la Salud**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2025
SERVICIO DE SALUD Y PREVENCION	Programa de promoción y vigilancia de la salud	178.500,00 €

- **Secretaría General.**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2025
ARCHIVO UNIVERSITARIO	Recuperación del Fondo de la Sociedad de Amigos del País de Granada	11.991,10 €
	Becas para trabajar con la documentación del Archivo de la Universidad de Granada, organización, instalación, descripción y digitalización independientemente de su formato. Formación práctica del estudiante becado.	8.965,62 €
	Digitalización de las cintas de audio del Fondo de Antonina Rodrigo	2.623,50 €

- **Vicerrectorado de Estudiantes y Vida Universitaria**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2025
AULA PERMANENTE DE FORMACION ABIERTA	Programas del Aula Permanente de Formación Abierta desarrollados en Granada.	95.200,00 €
	Programas del Aula Permanente de Formación Abierta en desarrollados Granada con financiación del a Junta de Andalucía	20.000,00 €
	Programas del Aula Permanente de Formación Abierta desarrollados en Guadix.	27.791,54 €
COLEGIO MAYOR ISABEL LA CATOLICA	"24 horas del deporte"	2.000,00 €
	Semana cultural	3.000,00 €
	Conferencias sobre distintos temas de actualidad	1.500,00 €

- **Vicerrectorado de Extensión Universitaria, Patrimonio y Relaciones Institucionales**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2025
CORRALA DE SANTIAGO	Espectáculos de flamenco	20.000,00 €
	Exposiciones de pintura y escultura	6.000,00 €
	Ciclo "Cinemística"	2.000,00 €
	Ciclo "Cine de Verano"	2.000,00 €
	Cine club realejo	2.000,00 €
	Presentación de libros	1.000,00 €
CARMEN DE LA VICTORIA	X edición del ciclo "Músicas del mundo"	12.000,00 €
	Conferencias en colaboración con la asociación MILNOFF	1.000,00 €
	Presentaciones de libros de escritores locales y de la comunidad universitaria.	1.000,00 €
	Exposiciones de pintura y escultura en colaboración con artistas locales o que pertenezcan a la comunidad universitaria	2.000,00 €

- **Vicerrectorado de Innovación Social, Empleabilidad y Emprendimiento**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2025
ACTIVIDADES CULTURA EMPRENDEDORA	"Programas formativos para toda la comunidad universitaria (PDI, estudiantes, egresados y PTGAS): Talento emprendedor MuEBT La ruta emprendedora de los investigadores en formación Emprende tu TFG/TFM Explorer Breaker Impulsa Business Skills Generando cultura emprendedora en la actividad docente/Enseñanza del emprendimiento orientada a la creación de empresas Cultura emprendedora aplicada al desarrollo profesional MOOC "Introducción transversal aspectos ambientales y sociales"	20.000,00 €
	Eventos y recursos para emprender: Concurso de emprendimiento universitario	26.000,00 €
	Eventos y recursos para emprender: Tutorización Mentorización Networking Hackaton de ideas	23.786,00 €
MEDIALAB UGR	Actividades de difusión y comunicación de las acciones de innovación social de la Universidad + materiales promocionales: eneras, señales, folletos, carteles, etc.	6.000,00 €
PROGRAMA UNIVERGEM	AYUDAS PROGRAMA UNIVERGEM (Universidades por la Empleabilidad y el Emprendimiento de las Mujeres Universitarias desde la perspectiva de género)	75.000,00 €

- **Vicerrectorado Investigación y Transferencia**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2025
BIBLIOTECAS	Recursos bibliográficos vinculados a estudio de género: https://bibliotecaugr.libguides.com/Materias/mujer	95.000,00 €
	Revistas vinculadas a estudio de género: https://bibliotecaugr.libguides.com/institutos/Revistas	25.000,00 €

- **Vicerrectorado Ordenación Académica y Profesorado**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2025
VICERRECTORADO ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO	Becas Posgrado para estudiantes Iberoamericanos de la AUIP	25.000,00 €

- **Vicerrectorado de Posgrado y Formación Permanente**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2025
BECAS ESTUDIOS DE LAS MUJERES Y DE GÉNERO GEMMA	Convocatoria de Becas	10.000,00 €
PROGRAMA GENERAL DE POSGRADO	Formación permanente mediante un ecosistema de enseñanzas que responda a las necesidades del aprendizaje a lo largo de la vida. Formación en Másteres a través de Ayudas/Becas de Másteres	25.000,00 €
ESCUELA DE POSGRADO	Procesos de aseguramiento de la calidad de Másteres	1.500,00 €
	Plan de Formación para Coordinaciones y Profesorado de Másteres	3.000,00 €
	Plan de sensibilización y comunicación con agentes clave en el proceso de acreditación institucional de la EIP-Sección Másteres	1.500,00 €

4.4. 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.