4

INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA 2026

4. INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA 2026.

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 2026 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 2026, 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 2025:

Colectivo	Grupo para informe	SEXO	% Grupo	% Colectivo	% Sector	% Plantilla
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	A1	Hombre	59,90%	5,96%	4,64%	1,83%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	A1	Mujer	40,10%	3,99%	3,11%	1,22%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	A2	Hombre	57,10%	8,72%	6,79%	2,67%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	A2	Mujer	42,90%	6,55%	5,11%	2,01%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	B	Hombre	73,33%	1,08%	0,84%	0,33%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	B	Mujer	26,67%	0,39%	0,31%	0,12%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	C1	Hombre	45,91%	24,59%	19,16%	7,53%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	C1	Mujer	54,09%	28,98%	22,57%	8,87%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	C2	Hombre	32,41%	6,31%	4,91%	1,93%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	C2	Mujer	67,59%	13,16%	10,25%	4,03%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	E	Hombre	60,00%	0,15%	0,12%	0,05%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	E	Mujer	40,00%	0,10%	0,08%	0,03%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	A1	Hombre	66,67%	0,39%	0,08%	0,03%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	A1	Mujer	33,33%	0,20%	0,04%	0,02%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	A2	Hombre	54,55%	1,18%	0,23%	0,09%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	A2	Mujer	45,45%	0,98%	0,19%	0,08%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	C1	Hombre	39,29%	8,64%	1,69%	0,66%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	C1	Mujer	60,71%	13,36%	2,61%	1,03%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	C2	Hombre	40,42%	30,26%	5,91%	2,32%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	C2	Mujer	59,58%	44,60%	8,71%	3,42%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	E	Hombre	50,00%	0,20%	0,04%	0,02%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	E	Mujer	50,00%	0,20%	0,04%	0,02%
PTGAS CONTRATO LABORAL	1	Hombre	100,00%	3,03%	0,08%	0,03%
PTGAS CONTRATO LABORAL	3	Hombre	66,67%	39,39%	1,00%	0,39%
PTGAS CONTRATO LABORAL	3	Mujer	33,33%	19,70%	0,50%	0,20%
PTGAS CONTRATO LABORAL	4	Hombre	40,00%	15,15%	0,38%	0,15%
PTGAS CONTRATO LABORAL	4	Mujer	60,00%	22,73%	0,58%	0,23%
PTGAS PERSONAL EVENTUAL	A1	Hombre	100,00%	100,00%	0,04%	0,02%
PDI FUNCIONARIO DE CARRERA	CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA	Hombre	71,43%	0,21%	0,12%	0,08%
PDI FUNCIONARIO DE CARRERA	CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA	Mujer	28,57%	0,09%	0,05%	0,03%
PDI FUNCIONARIO DE CARRERA	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	Hombre	69,04%	24,59%	14,24%	8,64%
PDI FUNCIONARIO DE CARRERA	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	Mujer	30,96%	11,03%	6,39%	3,88%

Colectivo	Grupo para informe	SEXO	% Grupo	% Colectivo	% Sector	% Plantilla
PDI FUNCIONARIO DE CARRERA	PROFESOR TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	Hombre	75,00%	0,52%	0,30%	0,18%
PDI FUNCIONARIO DE CARRERA	PROFESOR TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	Mujer	25,00%	0,17%	0,10%	0,06%
PDI FUNCIONARIO DE CARRERA	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	Hombre	55,52%	35,19%	20,37%	12,37%
PDI FUNCIONARIO DE CARRERA	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD	Mujer	44,48%	28,20%	16,32%	9,91%
PDI CONTRATO LABORAL	CONTRATADO DOCTOR INDEFINIDO NO FIJO	Mujer	100,00%	0,06%	0,02%	0,02%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR ASOCIADO CIENCIAS SALUD	Hombre	61,96%	3,54%	1,42%	0,86%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR ASOCIADO CIENCIAS SALUD	Mujer	38,04%	2,18%	0,87%	0,53%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR ASOCIADO LABORAL	Hombre	72,37%	11,56%	4,62%	2,81%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR ASOCIADO LABORAL	Mujer	27,63%	4,41%	1,76%	1,07%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	Hombre	43,28%	3,60%	1,44%	0,87%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR	Mujer	56,72%	4,72%	1,89%	1,15%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR (LOSU)	Hombre	43,48%	4,35%	1,74%	1,06%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR AYUDANTE DOCTOR (LOSU)	Mujer	56,52%	5,66%	2,26%	1,37%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR COLABORADOR INDEFINIDO	Hombre	52,70%	2,42%	0,97%	0,59%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR COLABORADOR INDEFINIDO	Mujer	47,30%	2,18%	0,87%	0,53%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR INDEFINIDO	Hombre	47,62%	9,94%	3,98%	2,41%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR INDEFINIDO	Mujer	52,38%	10,94%	4,37%	2,65%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR INTERINO	Hombre	100,00%	0,06%	0,02%	0,02%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR DE EDUCACION FÍSICA * A EXTINGUIR	Hombre	100,00%	0,06%	0,02%	0,02%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR DE LA E. U. DE ENFERMERÍA DE CEUTA	Hombre	33,33%	0,06%	0,02%	0,02%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR DE LA E. U. DE ENFERMERÍA DE CEUTA	Mujer	66,67%	0,12%	0,05%	0,03%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR LABORAL PERMANENTE	Hombre	100,00%	0,06%	0,02%	0,02%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR PERMANENTE LABORAL	Hombre	57,02%	8,08%	3,23%	1,96%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR PERMANENTE LABORAL	Mujer	42,98%	6,09%	2,43%	1,48%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR SUSTITUTO (LOSU)	Hombre	44,63%	6,71%	2,68%	1,63%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR SUSTITUTO (LOSU)	Mujer	55,37%	8,33%	3,33%	2,02%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR SUSTITUTO INTERINO	Hombre	38,10%	1,49%	0,60%	0,36%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR SUSTITUTO INTERINO	Mujer	61,90%	2,42%	0,97%	0,59%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR VISITANTE LABORAL	Hombre	20,00%	0,19%	0,07%	0,05%
PDI CONTRATO LABORAL	PROFESOR VISITANTE LABORAL	Mujer	80,00%	0,75%	0,30%	0,18%

Colectivo	Grupo para informe	SEXO	% Grupo	% Colectivo	% Sector	% Plantilla
PDI SIN RELACIÓN JURÍDICA CON LA UNIV	COLABORADOR EXTRAORDINARIO	Hombre	86,49%	37,21%	0,80%	0,48%
PDI SIN RELACIÓN JURÍDICA CON LA UNIV	COLABORADOR EXTRAORDINARIO	Mujer	13,51%	5,81%	0,12%	0,08%
PDI SIN RELACIÓN JURÍDICA CON LA UNIV	PROFESOR EMÉRITO	Hombre	88,89%	46,51%	0,99%	0,60%
PDI SIN RELACIÓN JURÍDICA CON LA UNIV	PROFESOR EMÉRITO	Mujer	11,11%	5,81%	0,12%	0,08%
PDI SIN RELACIÓN JURÍDICA CON LA UNIV	PROFESOR VISITANTE POR NOMBRAMIENTO	Hombre	25,00%	1,16%	0,02%	0,02%
PDI SIN RELACIÓN JURÍDICA CON LA UNIV	PROFESOR VISITANTE POR NOMBRAMIENTO	Mujer	75,00%	3,49%	0,07%	0,05%

Colectivo	Género	%Colectivo	%Sector	% Plantilla
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	Hombre	46,82%	36,47%	14,33%
PTGAS FUNCIONARIO DE CARRERA	Mujer	53,18%	41,42%	16,27%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	Hombre	40,67%	7,95%	3,12%
PTGAS FUNCIONARIO INTERINO	Mujer	59,33%	11,59%	4,56%
PTGAS PERSONAL EVENTUAL	Hombre	100,00%	0,04%	0,02%
PTGAS CONTRATO LABORAL	Hombre	57,58%	1,46%	0,57%
PTGAS CONTRATO LABORAL	Mujer	42,42%	1,07%	0,42%
PDI FUNCIONARIO DE CARRERA	Hombre	60,52%	35,03%	21,27%
PDI FUNCIONARIO DE CARRERA	Mujer	39,48%	22,86%	13,88%
PDI CONTRATO LABORAL	Hombre	52,14%	20,84%	12,65%
PDI CONTRATO LABORAL	Mujer	47,86%	19,13%	11,61%
PDI SIN RELACIÓN JURÍDICA CON LA UNIV	Hombre	84,88%	1,81%	1,10%
PDI SIN RELACIÓN JURÍDICA CON LA UNIV	Mujer	15,12%	0,32%	0,20%
Total Hombres				53,06%
Total Mujeres				46,94%
Total Plantilla				100,00%

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 2026
UNIDAD DE IGUALDAD	Desarrollar y aprobar un plan de conciliación y corresponsabilidad que incluya a todos los colectivos de la comunidad universitaria.	10.000,00 €
UNIDAD DE IGUALDAD	Fomentar programas que propicien la inclusión de mujeres en áreas STEM y hombres en grados tradicionalmente feminizados (los dedicados a cuidados).	2.000,00 €
UNIDAD DE IGUALDAD	Desarrollar el III Plan de Igualdad 2025-2029	20.000,00 €
UNIDAD DE IGUALDAD	Realizar campañas informativas sobre la labor y acciones desarrolladas desde la Unidad de Igualdad	4.000,00 €

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2026
UNIDAD DE IGUALDAD	Articular un sistema de acompañamiento integral a las personas de la comunidad universitaria víctimas de violencia de género.	2.500,00 €
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 €
INCLUSION Y DIVERSIDAD	Poner en marcha la estrategia "Facultad/Escuela inclusiva" y acometer, de manera progresiva, actuaciones para eliminar barreras arquitectónicas y mejorar la señalética, entre otras.	4.500,00 €
INCLUSION Y DIVERSIDAD	Formar y capacitar en materia de inclusión al estudiantado, PDI y al PTGAS	3.000,00 €
INCLUSION Y DIVERSIDAD	Continuar con la adopción de medidas de acción positiva e igualdad de oportunidades al PTGAS y PDI con discapacidad a través de la Comisión creada conforme a la Normativa	2.500,00 €
INCLUSION Y DIVERSIDAD	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	3.200,00 €
INCLUSION Y DIVERSIDAD	Realizar cursos y reforzar los mecanismos y las actividades de concienciación y sensibilización en materia de inclusión dirigidos a todos los colectivos.	5.000,00 €
INCLUSION Y DIVERSIDAD	Mantener y potenciar las alianzas con asociaciones para fomentar la experiencia laboral en la UGR, de personas con discapacidad intelectual	91.200,00 €
SECRETARIADO ACCION SOCIAL E INTERGENERACIONAL	Reforzar los mecanismos y las actividades de formación, concienciación y sensibilización en materia de Educación para la Ciudadanía Global (ECG) dirigidos a todos los colectivos universitarios.	3.500,00 €
SECRETARIADO ACCION SOCIAL E INTERGENERACIONAL	Impulsar la participación de la comunidad universitaria y el colectivo alumni en el programa de voluntariado local	7.000,00 €
SECRETARIADO ACCION SOCIAL E INTERGENERACIONAL	Desarrollar un programa de voluntariado universitario para personas jubiladas que puedan participar en la promoción de la UGR y en actividades culturales y deportivas.	1.500,00 €
SECRETARIADO ACCION SOCIAL E INTERGENERACIONAL	Desarrollar el programa UGR Senior al objeto de mantener un vínculo con las personas jubiladas y ofrecerles una cartera de posibilidades de participación.	12.000,00 €
SECRETARIADO ACCION SOCIAL E INTERGENERACIONAL	Fomentar la participación de personas jubiladas en acciones de mentorización para nuevo personal, así como para el estudiantado en tareas de fomento del emprendimiento y la creación de empresas	4.000,00 €
SECRETARIADO ACCION SOCIAL E INTERGENERACIONAL	Poner en marcha formación basada en el aprendizaje-servicio en el ámbito de la participación ciudadana y compromiso solidario local	3.500,00 €
SECRETARIADO ACCION SOCIAL E INTERGENERACIONAL	Difundir y dar a conocer las ventajas de la tarjeta universitaria inteligente (TUI) senior que permita el acceso a servicios específicos de la UGR para el personal jubilado o senior.	500,00 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 1.1. 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 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 1.2. Acciones de apoyo, en el marco de convenios específicos, a instituciones socias para el refuerzo de la cooperación al desarrollo en países estratégicos	17.000,00 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 1.2. Acciones de apoyo, en el marco de convenios específicos, a instituciones socias para el refuerzo de la cooperación al desarrollo en países estratégicos	6.000,00 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 2.1. Proyectos de Educación, Formación y Sensibilización para la Ciudadanía, la Solidaridad y Justicia Global	10.000,00 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 2.2. Acciones para el fomento de la Educación, Formación y Sensibilización para la Ciudadanía, la Solidaridad y Justicia Global	3.688,20 €

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2026
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 2.3. Ayudas para la participación en el programa de voluntariado internacional en proyectos de cooperación al desarrollo	20.000,00 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 2.5. Becas y ayudas para el desplazamiento internacional de estudiantes que lleven a cabo actividades conducentes a la realización de prácticum, trabajo fin de master y trabajo fin grado en el ámbito del desarrollo y la cooperación	19.200,00 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 2.6. Colección Periferias	2.000,00 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 4.1 Programa de becas para personal joven investigador cogestionadas junto con el Grupo Coimbra	22.381,66 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 4.2. Becas para estudios de posgrado cogestionadas con la Fundación Carolina	13.113,60 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 4.3 Becas de excelencia para la realización de estudios de máster oficial en el marco del convenio con la Fundación Mujeres por África	29.661,84 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 4.4 Programa de becas de excelencia, en el marco de convenios, para la realización de estudios de posgrado de personas procedentes de universidades e instituciones de países estratégicos	10.568,24 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 4.5 Programa de cotutelas en Cooperación al Desarrollo	11.415,40 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 5.1.1. Programa de becas/ ayudas para estudiantado, docentes y personas investigadoras refugiadas o demandantes de asilo	25.767,06 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 5.1.2. Programa de emergencias	10.000,00 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 5.1.3 Vías complementarias	11.000,00 €
AGENCIA DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO	PPCDS-Programa 6 Premio Federico Mayor Zaragoza	1.500,00 €
PLAN PROPIO DE INVESTIGACION EN INCLUSION	Financiación destinada a la investigación (Programa de Ayudas para la Cofinanciación de Actividades en Materia de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social. Programa de Apoyo y Fomento de la Investigación en Materia de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.)	60.000,00 €
VICERRECTORADO DE IGUALDAD, INCLUSION Y COMPROMISO SOCIAL	IV Premios TFG, TFM y Tesis Doctoral, en Igualdad, Inclusión y Compromiso Social	2.500,00 €
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 €
VICERRECTORADO DE IGUALDAD, INCLUSION Y COMPROMISO SOCIAL	Coordinar todas las competencias, actuaciones y servicios relacionados con las personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión social.	4.500,00 €
VICERRECTORADO DE IGUALDAD, INCLUSION Y COMPROMISO SOCIAL	Impulsar actividades para dar a conocer los valores del Vicerrectorado a toda la Comunidad Universitaria.	5.000,00 €
VICERRECTORADO DE IGUALDAD, INCLUSION Y COMPROMISO SOCIAL	Formar y capacitar en materia de igualdad, inclusión y compromiso social al estudiantado, PDI y al PTGAS en los Campus de Ceuta y Melilla	4.000,00 €
VICERRECTORADO DE IGUALDAD, INCLUSION Y COMPROMISO SOCIAL	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 €
INCLUSION Y DIVERSIDAD	Mantener el contrato de Servicio de intérpretes de lenguas de signos en español para la comunidad	60.500,00 €

- **Vicerrectorado de Estudiantes y Vida Universitaria**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2026
AULA PERMANENTE DE FORMACION ABIERTA	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, Baza, Ceuta y Melilla.	59.301,75 €
COLEGIO MAYOR ISABEL LA CATOLICA	Semana cultural Ysabelina	3.000,00 €
	Talleres que se realizan a lo largo del año en el CMI	500,00 €
	Participación y adquisición de material deportivo en el Trofeo Rector	2.000,00 €

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

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2026
CARMEN DE LA VICTORIA	X edición del ciclo "Noches Carmelas"	15.000,00 €
CARMEN DE LA VICTORIA	Presentaciones de libros de escritores locales o que pertenezcan a la comunidad universitaria	1.000,00 €
CARMEN DE LA VICTORIA	Exposiciones de pintura, fotografía y escultura en colaboración con artistas locales o que pertenezcan a la comunidad universitaria	3.000,00 €
CARMEN DE LA VICTORIA	Colaboración con cursos y otras actividades organizadas por entidades no vinculadas a la UGR	2.000,00 €
CORRALA DE SANTIAGO	Espectáculos de flamenco	22.000,00 €
CORRALA DE SANTIAGO	Exposiciones de pintura y escultura	6.500,00 €
CORRALA DE SANTIAGO	Ciclo "Cine Mística"	2.200,00 €
CORRALA DE SANTIAGO	Ciclo "Cine de Verano (3 proyecciones)	2.000,00 €
CORRALA DE SANTIAGO	Cine club realejo (3 proyecciones)	3.500,00 €
CORRALA DE SANTIAGO	Ciclo música clásica (3 actuaciones)	5.000,00 €
CORRALA DE SANTIAGO	Presentación de libros en la Residencia	1.000,00 €
CORRALA DE SANTIAGO	Apoyo de actividades culturales a artistas locales mediante cesión de espacios, cartelería	4.000,00 €
LA MADRAZA	Programación de conciertos de la Cátedra Manuel de Falla, Cátedra Miguel Ríos y el Grupo de Estudios Flamencos en Sala Máxima, crucero y patio de los Mármoles del Hospital Real y Auditorio del PTS.	35.000,00 €

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

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2026
CENTRO PROMOC.EMPLEO Y PRA.EMP.	AYUDAS PROGRAMAPILAR ARANDA	63.000,00 €
CENTRO PROMOC.EMPLEO Y PRA.EMP.	AYUDAS PROGRAMA UNIVERGEM (Universidades por la Empleabilidad y el Emprendimiento de las Mujeres Universitarias desde la perspectiva de género)	9.300,00 €
CENTRO PROMOC.EMPLEO Y PRA.EMP.	AYUDAS PROGRAMA UNIVERGEM (Universidades por la Empleabilidad y el Emprendimiento de las Mujeres Universitarias desde la perspectiva de género)	28.200,00 €
ACTIVIDADES CULTURA EMPRENDEDORA	Eventos y recursos para emprender: *Concurso de emprendimiento universitario	3.000,00 €

ACTIVIDADES CULTURA EMPRENDEDORA	Programas formativos para toda la comunidad universitaria (PDI, estudiantes, egresados y PTGAS): *Talento emprendedor *La ruta emprendedora de los investigadores /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 *Emprender desde dentro: innovación y desarrollo en el ámbito profesional *MOOC *Introducción transversal aspectos ambientales y sociales *Bootcamp Emprendimiento IA Mujer Universitaria	28.420,00 €

- **Vicerrectorado Investigación y Transferencia**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2026
BIBLIOTECAS	Recursos bibliográficos vinculados a estudio de género: https://bibliotecaugr.libguides.com/Materias/mujer	21.720,00 €
	Revistas vinculadas a estudio de género: https://bibliotecaugr.libguides.com/institutos/Revistas	20.900,00 €

- **Vicerrectorado de Posgrado y Formación Permanente**

Unidad/Servicio	Objetivo	Presupuesto 2026
BECAS ESTUDIOS DE LAS MUJERES Y DE GÉNERO GEMMA	Convocatoria de Becas	10.000,00 €

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.