UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Proyecto Presupuesto

2026

UNIVERSITAS
Miguel Hernández

8. B.1) Impacto Género

Proyecto de Presupuesto 2026

UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Proyecto
Presupuesto
2026

INFORME

Presupuesto 2026
en Perspectiva de Género

1.- INTRODUCCIÓN

El objetivo general del presente informe 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 Miguel Hernández de Elche, 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.

La elaboración de presupuestos con enfoque de género constituye un elemento esencial dentro de la consagración del principio de transversalidad de género que promueve la Universidad Miguel Hernández de Elche. En su claro compromiso por la eliminación de todo tipo de discriminación, la UMH apuesta de manera decidida por incorporar análisis específicos sobre el impacto de género y sus consecuencias en la comunidad universitaria en su conjunto.

La transversalidad o mainstreaming de género se define como "la organización (o reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas" (Consejo de Europa, 1998). Este concepto empieza a utilizarse de manera generalizada desde la celebración en 1995 de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres de Beijing y desde entonces se recoge como un principio de actuación que debe regir el conjunto de la política pública. Así lo establece la exposición de motivo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

> *"la mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. (…) De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto. Dada la centralidad del principio de transversalidad, la Ley eleva dicho principio a pauta general de actuación de los poderes públicos, definiendo los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas."*

Del mismo modo, la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres, en su Artículo 4. Principios rectores de la acción administrativa establece:

> *"1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.*
>
> *2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato. "*

Y en su artículo 4 bis Informes de Impacto de Género, recoge:

> *Los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y deberá acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación.*

El ámbito universitario no puede ni debe ser una excepción. Así, el documento Agenda 2030 de la CRUE, que establece en su Objetivo 5-Igualdad de género la necesidad de:

> *"Potenciar la inclusión del principio de igualdad de género como principio de actuación en la gobernanza universitaria y estrategia para acelerar el progreso transversalmente y a mayor escala en el conjunto de los ODS".*

2.- Presupuesto en perspectiva de Género

La elaboración de informes de impacto de género sobre el presupuesto de la universidad se constituye como herramienta esencial para avanzar en este propósito de transversalización del género en las políticas universitarias que contribuyan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (IEIG) constituido en el año 2006, trabaja para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de la Unión Europea y las de sus Estados miembros, mediante la generación de conocimiento y su divulgación sobre dicha temática. Este Instituto define el *gender mainstreaming* o transversalidad de género, como una estrategia para lograr el objetivo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante "la incorporación de la perspectiva de género en la preparación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, medidas reguladoras y programas de gasto, con una visión dirigida a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.". Para poder llevar a cabo dicha incorporación, se identifican dos importantes dimensiones. Por un lado, se trata de asegurar que exista una representación equitativa de hombres y mujeres en los puestos de trabajo relacionados con los procesos de toma de decisión de las políticas públicas, en todas las áreas y en todas las fases. Y, por otro lado, se trata de retroalimentar la dimensión anterior, analizando cada política en perspectiva de género para comprobar cuál es la situación de hombres y mujeres en aquella área o sector, y así asegurar que las necesidades, tanto de las mujeres como de los hombres, se vean satisfechas.

El propio IEIG define los presupuestos con perspectiva de género, como "la estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres centrándose en cómo se obtienen y gastan los recursos públicos.". En términos generales, elaborar un presupuesto con perspectiva de género no debería suponer un cambio radical en la metodología general utilizada habitualmente en los procesos presupuestarios, sino que consiste, más bien, en introducir una dimensión de género en todo el proceso, desde el inicio, en la elaboración y planificación de los presupuestos, durante la ejecución de los mismos, y en el análisis ex-post. Es decir, se trata de una propuesta de mejora de las metodologías existentes, dado que da más transparencia al proceso y tiene en cuenta las diferencias en las necesidades de la ciudadanía de acuerdo con su género. Bajo esta concepción, la elaboración de un presupuesto en perspectiva de género, no consiste en distribuir los recursos públicos de forma separada entre hombres y mujeres, ni separar los recursos de forma equitativa según la composición de la población (por ejemplo, 50% y 50%), ni destinar recursos exclusivamente a las mujeres. Lo que persigue un presupuesto en perspectiva de género es asignar los recursos según las necesidades de las mujeres y hombres.

La brecha de género en el ámbito universitario es una realidad bien patente que queda claramente reflejada en los diagnósticos que acompañan los planes de igualdad aprobados por nuestras Universidades.

La adopción de este enfoque, no obstante, no está generalizado en las universidades españolas, si bien existen algunas experiencias consolidadas como son las de la Universidad del País Vasco y, más recientemente, la Universidad de Granada.

No obstante, con la aprobación de La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, se consagra la estrategia de la presupuestación en perspectiva de género, conforme a lo establecido en su artículo

Artículo 57. Presupuesto

> *3. En el procedimiento de elaboración del presupuesto se incluirán informes de impacto por razón de género y de impacto medioambiental.*

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 65% del total de los gastos en los presupuestos de 2026 de la Universidad Miguel Hernández de Elche. 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 Miguel Hernández de Elche.

Los análisis realizados, tanto del capítulo I como del resto de capítulos, presentan coherencia interna con el Plan de Igualdad propuesto por la Universidad Miguel Hernández de Elche.

3.- Plan de Igualdad de la UMH: II Plan de Igualdad 2022-2026

La Universidad Miguel Hernández de Elche, se encuentra ejecutando el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2026, elaborado con la siguiente metodología:

> *"El II Plan de Igualdad de la UMH de Elche parte de un Informe Diagnóstico que evalúa la integración del principio de igualdad en los diversos ejes analizados, y se ha redactado siguiendo los últimos criterios técnicos emitidos por Ministerio de Igualdad, que establecen que "(…) en el caso de empleadas y empleados públicos (funcionarial, laboral y estatutario)".*

Del Informe diagnóstico elaborado por la UMH, se destacan los siguiente datos más relevantes referidos a la Plantilla de Personal, sobre la que se proyectará el Presupuesto 2026 en perspectiva de género:

> *La UMH es una entidad de gran estructura, pues se compone de 2.031 personas: 1.041 mujeres y 990 hombres, que se distribuyen, a su vez, en Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS):*

Ámbito	Mujeres	Hombres	Total
PDI	593 (44,45%)	741 (55,55%)	1.334 (100%)
PTGAS	448 (64,28%)	249 (35,72%)	697 (100%)
Total	1.041 (51,26%)	990 (48,74%)	2.031 (100%)

La distribución por sexo desagregada por ámbito o perfil evidencia que el PDI se encuentra particularmente masculinizado, al contrario de lo que ocurre con el PTGAS, que presenta una distribución mucho más feminizada.

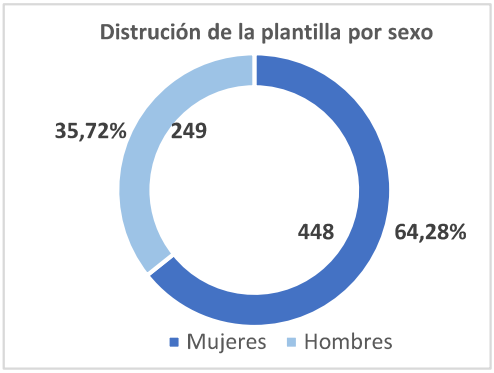
- **Personal Docente e Investigador**

El PDI presenta una estructura interna masculinizada como ya se ha anticipado (44,45% mujeres y 55,55% hombres), siendo la diferencia de más de 11 puntos la presencia de hombres con respecto a la de mujeres, sin embargo, se ha reducido la misma en 6 puntos respecto a los datos del ejercicio 2025. En este sentido, se propone que, llegado el momento de establecer los objetivos del II Plan de Igualdad y, una vez detectadas las causas de este importante desequilibrio, se propongan acciones correctoras adecuadas.



- **Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios**

El Personal Técnicos, de Gestión y de Administración y Servicios se encuentra particularmente feminizado, al estar compuesto por 448 mujeres y 249 hombres, 64,28% y 35,72%, respectivamente. Por otro lado, la plantilla del PTGAS se compone de 15 personas con diversidad funcional, 9 mujeres y 6 varones alejándose de la situación de equilibrio encontrada en el 2024.



Sobre la base del informe diagnóstico de la Plantilla de la Universidad Miguel Hernández de Elche, se proyectó el II Plan de Igualdad entre Hombre y Mujeres de la UMH, estructurado en 6 ejes de actuación, cada uno de los cuales se asocia a un objetivo general que se concreta en unos objetivos específicos.

Eje 1

La promoción de una cultura de igualdad de trato y oportunidades

Objetivos generales

Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo interno de la organización, implementando la utilización de metodologías de trabajo basadas en la transversalidad e interseccionalidad de la perspectiva de género.

Objetivos específicos

Objetivo 1: Difundir entre la comunidad universitaria el II Plan de Igualdad de la UMH.

Objetivo 2: Sensibilizar y formar sobre la necesidad de alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Objetivo 3: Poner de manifiesto la situación de las mujeres en la Universidad y visibilizar sus aportaciones científicas, culturales y sociales.

Eje 2

Docencia, Investigación y Transferencia del conocimiento

Objetivos generales

Transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza y garantizar su inclusión en la investigación y en la transferencia del conocimiento a la sociedad.

Objetivos específicos

Objetivo 4: Incorporar la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento en la UMH.

Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la investigación y la transferencia de conocimiento.

Eje 3

Igualdad en el trabajo: acceso, promoción, formación y retribuciones

Objetivos generales

Garantizar que en la UMH, mujeres y hombres tengan las mismas condiciones de acceso al empleo, a la promoción, a la formación y a trabajar en un contexto sin discriminación retributiva ni brecha salarial de género, en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.

Objetivos específicos

Objetivo 6: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a la promoción, en el ámbito del PDI, PAS y PI.

Objetivo 7: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a una formación de calidad e igualitaria en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.

Objetivo 8: Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación retributiva, para reducir la consecuente brecha salarial de género, en todos los ámbitos: PDI, PAS y PI.

Eje 4

Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable

Objetivos generales

Garantizar la igualdad de género, de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, así como la promoción de la conciliación corresponsable entre el personal de la Universidad.

Objetivos específicos

Objetivo 9: Fomentar la corresponsabilidad de toda la plantilla en la conciliación, visibilizando la importancia del cuidado de menores y personas en situación de dependencia, así como de las tareas esenciales del sostenimiento de la vida.

Objetivo 10: Establecer un sistema de información que permita analizar con enfoque de género el uso de permisos y licencias por parte de la plantilla.

Eje 5

Infrarrepresentación femenina y participación equilibrada en los órganos de gobierno y representación

Objetivos generales

Garantizar la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de la UMH y analizar aquellos factores subyacentes a la infrarrepresentación femenina en el contexto universitario.

Objetivos específicos

Objetivo 11: Analizar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y de toma de decisiones.

Objetivo 12: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de Gobierno y de Representación en los diferentes colectivos de la comunidad universitaria.

Objetivo 13: Potenciar una presencia equilibrada en los estudios universitarios.

Eje 6

Salud laboral, rechazo al acoso en cualquiera de sus formas, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, y a la violencia machista

Objetivos generales

Garantizar la transversalidad de género en la salud laboral y rechazar de forma activa cualquier tipo de acoso en la UMH, atendiendo a las particularidades del acoso sexual y/o por razón de sexo, constituyéndose en un espacio seguro para todas las mujeres que puedan sufrir violencia machista.

Objetivos específicos

Objetivo 14: Fomentar la transversalidad de género en las políticas de salud laboral, teniendo en cuenta y trabajando de forma activa para incorporar cuestiones específicas derivadas del sexo y de los estereotipos de género.

Objetivo 15: Garantizar una actuación eficaz contra cualquier tipo de acoso, así como el acompañamiento necesario y adecuado para las víctimas.

Objetivo 16: Velar porque la UMH sea una institución segura y libre de violencia contra las mujeres, en la que haya un rechazo activo a este tipo de violencia en cualquiera de sus formas, ofreciendo un respaldo y acompañamiento adecuado a las mujeres que han sufrido o están sufriendo estas situaciones.

Con el fin de desplegar cado uno de estos ejes y lograr los objetivos generales y específicos marcados, se proponen a continuación una serie de acciones a emprender, determinando los órganos responsables de su ejecución, así como el plazo temporal asignado y los indicadores que se utilizarán para su evaluación.

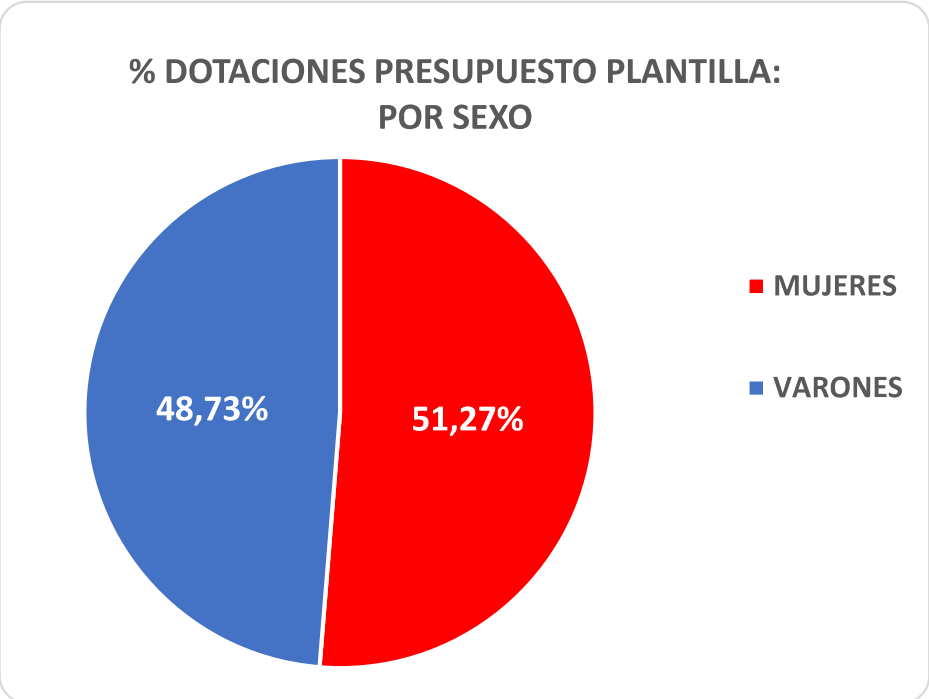
4.- Impacto por razón de género en el Presupuesto 2026 (UMH):

4.-1.-Análisis de las partidas presupuestarias de Gastos Corrientes (Capítulo I: Gastos de Personal)

1. Distribución de dotaciones presupuestarias de capítulo 1 para retribuciones de la Plantilla de Personal, segregada por Sexo:

% Sexo Plantilla de Personal

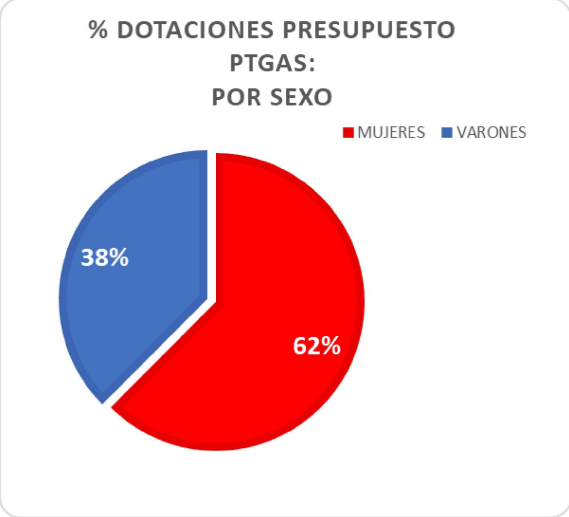
	Número de Puestos	Dotaciones Crédito para Retribuciones	% Dotaciones Crédito
MUJERES	1.041	28.301.195,28	51,27%
VARONES	990	26.894.744,67	48,73%
Total	**2.125**	**53.890.180,31**	

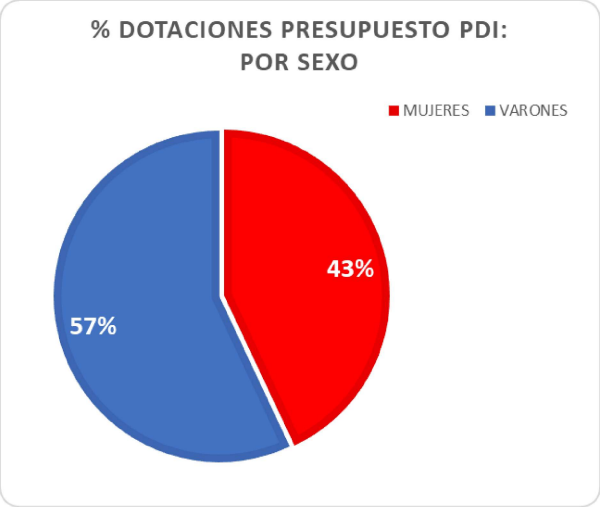


2. Distribución de dotaciones presupuestarias de capítulo 1 para retribuciones de la Plantilla de Personal, por colectivos PDI y PTGAS segregada por Sexo:

% Sexo por PDI y PTGAS

	Número de Puestos	Dotaciones Crédito para Retribuciones	% Dotaciones Crédito
PDI	1.334	31.568.599,49	
MUJERES	593	13.577.223,34	43%
VARONES	741	17.991.376,15	57%
PTGAS	697	23.731.357,21	
MUJERES	448	14.827.989,26	62%
VARONES	249	8.903.367,95	38%
Total	**2.031**	**55.299.956,70**	





Distribución de dotaciones presupuestarias de capítulo 1 para retribuciones de la Plantilla de PTGAS segregada por Categoría y Sexo:

% Presupuesto PTGAS Por Categoría y Sexo

	Número de Puestos	Dotaciones Crédito para Retribuciones	% Dotaciones Crédito
CONDUCTOR/A	**1**	**37.967,89**	
VARONES	1	37.967,89	**100,00%**
SECRETARIA/O DE CARGO	**12**	**376.342,97**	
MUJERES	12	376.342,97	**100,00%**
ADMINISTRATIVO/A	**246**	**7.156.670,23**	
MUJERES	204	5.894.174,54	**82,36%**
VARONES	42	1.262.495,69	**17,64%**
GESTOR/A	**7**	**176.884,11**	
MUJERES	6	147.403,43	**83,33%**
VARONES	1	29.480,69	**16,67%**
ESPECIALISTA	**153**	**3.954.747,83**	
MUJERES	65	2.130.975,55	**53,88%**
VARONES	88	1.823.772,28	**46,12%**
TÉCNICO/A	**199**	**8.857.317,45**	
MUJERES	115	4.499.350,73	**50,80%**
VARONES	84	4.357.966,72	**49,20%**
RESPONSABLE	**62**	**3.067.409,98**	
MUJERES	34	1.675.724,72	**54,63%**
VARONES	28	1.391.685,26	**45,37%**
Total general	**680**	**23.627.340,46**	

(*) Responsable: Incluye Jefes/as de Servicio, de Oficina, de Unidad y de Sección; Jefe/a de Gabinete; y Administrador/a de Centro.

4. Distribución de dotaciones presupuestarias de capítulo 1 para retribuciones de la Plantilla de PDI segregada por Categoría y Sexo:

% Presupuesto PDI Por Categoría y Sexo

	Número de Puestos	Dotaciones Crédito para Retribuciones	% Dotaciones Crédito
CONTRATADOS/AS	**886**	**11.840.218,29**	
AYUDANTE/A	**8**	**196.677,60**	
MUJERES	6	147.508,20	**75,0%**
VARONES	2	49.169,40	**25,0%**
PROFESOR/A CONTRATADO/A	**878**	**11.643.540,69**	
MUJERES	426	6.435.849,52	**55,3%**
VARONES	452	5.207.691,17	**44,7%**
FUNCIONARIOS/AS	**448**	**19.728.381,20**	
TITULAR/A	**261**	**10.697.964,28**	
MUJERES	109	4.483.217,04	**41,9%**
VARONES	152	6.214.747,24	**58,1%**
CATEDRATICO/A	**187**	**9.030.416,92**	
MUJERES	52	2.510.648,58	**27,8%**
VARONES	135	6.519.768,34	**72,2%**
Total general	**1.334**	**31.568.599,49**	

5. Distribución de dotaciones presupuestarias de capítulo 1 para retribuciones de Cargos segregada por Sexo:

	Número de Puestos	Dotaciones Crédito para Retribuciones	% Dotaciones Crédito
COORDINADOR/A ÁREA	**14**	**46.034,52**	
MUJERES	6	19.729,08	**42,86%**
VARONES	8	26.305,44	**57,14%**
DIRECTOR/A CENTRO, DEPARTAMENTO	**52**	**341.437,88**	
MUJERES	19	118.554,80	**34,72%**
VARONES	33	222.883,08	**65,28%**
SUBDIRECTOR/A	**20**	**91.232,40**	
MUJERES	9	41.054,58	**45,00%**
VARONES	11	50.177,82	**55,00%**
SECRETARIO/A CENTRO	**44**	**160.493,34**	
MUJERES	17	62.266,26	**38,80%**
VARONES	27	98.227,08	**61,20%**
DECANOS/AS	**7**	**59.174,36**	
MUJERES	1	8.453,48	**14,29%**
VARONES	6	50.720,88	**85,71%**
VICEDECANO/A	**40**	**182.464,80**	
MUJERES	20	91.232,40	**50,00%**
VARONES	20	91.232,40	**50,00%**
PRESIDENTE/A JUNTA ELECTORAL	**1**	**6.116,74**	
VARONES	1	6.116,74	**100,00%**
SECRETARIO/A JUNTA ELECTORAL	**1**	**3.288,18**	
MUJERES	1	3.288,18	**100,00%**
DEFENSOR/A	**1**	**10.841,60**	
VARONES	1	10.841,60	**100,00%**
DELEGADO/A RECTOR	**2**	**16.906,96**	
VARONES	2	16.906,96	**100,00%**

VICERRECTOR/A ADJUNTOS/AS	**23**	**194.430,04**	
MUJERES	9	76.081,32	**39,13%**
VARONES	14	118.348,72	**60,87%**
VICERRECTOR/A	**9**	**97.574,40**	
MUJERES	3	32.524,80	**33,33%**
VARONES	6	65.049,60	**66,67%**
VICEGERENTE	**1**	**18.317,77**	
MUJERES	1	18.317,77	**100,00%**
GERENTE	**1**	**52.510,23**	
MUJERES	1	52.510,23	**100,00%**
SECRETARIA/O	**1**	**10.841,60**	
MUJERES	1	10.841,60	**100,00%**
RECTOR	**1**	**23.981,86**	
VARONES	1	23.981,86	**100,00%**
Total general	**218**	**1.315.646,68**	

4.-2.-Análisis de las partidas presupuestarias de Gastos Corrientes (Capítulos II y IV : Gastos y Transferencias Corrientes)

Por otro lado, la Universidad Miguel Hernández de Elche, a través de sus Vicerrectorados y sus Servicios que participan de su Presupuesto, lleva a cabo diferentes actuaciones alineadas con objetivos de desarrollo sostenible (ODS), que proyectan acciones en términos de perspectiva de género, que se resumen en el cuadro siguiente:

Dotaciones Impacto: Género	Dotaciones 2026
DETALLE ACCIONES EN PERPECTIVA DE GÉNERO	**9.175.417,05**
OBJETIVO 10: REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES	50.000,00
OBJETIVO 4: GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA, EQUITATIVA Y DE CALIDAD Y PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE DURANTE TODA LA VIDA PARA TODOS	9.051.029,05
OBJETIVO 5: LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS	74.388,00

En particular, se recogen las siguientes dotaciones específicas para su ejecución directa en acciones con perspectiva de género, asiendo algunas de ellas las que se describen a continuación:

Partida	Denominación	Dotación 2026
100542602__22608	DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UMH	32.600,00
100542601__22800	CONVENIO GV FOMENTO ACTIVIDADES EN MATERIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO	14.288,00
100842612__22800	CONVENIO GV FOMENTO ACTIVIDADES EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD	42.150,00
100542603__22880	ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD	10.000,00
10001220___24900	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL VICERRECTORADO DE CULTURA, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	13.750,00
10011220___24900	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DE LA OFICINA DE CULTURA, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	9.340,00
	Total dotaciones Capítulo II: Gastos Corrientes	**122.128,00**
080032418__48100	BECAS PRÁCTICAS ESTUDIANTES CONSELLERÍA DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y VIVIENDA	17.000,00
100542602__48300	PREMIOS PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES UMH	2.500,00
	Total dotaciones Capítulo IV: Transferencias corrientes	**19.500,00**
	TOTAL DOTACIONES CAPITULO II + IV:	**141.628,00**

5.- Conclusiones:

Este enfoque de género en el presupuesto de la Universidad Miguel Hernández de Elche 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.