11. Informe impacto de Género y Medioambiental.

PRESUPUESTO 2024 DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y MEDIOAMBIENTAL.

El artículo 57.3 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario establece que "**en el procedimiento de elaboración del presupuesto se incluirán informes de impacto por razón de género y de impacto medioambiental**". En cumplimiento de lo establecido se presentan los siguientes informes.

INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GENERO

Marco legislativo

la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce la transversalidad de género en todas las acciones de las instituciones públicas a través de su artículo 158, así como los criterios de actuación en las administraciones públicas en el artículo 51. Además, vincula a las administraciones públicas a realizar informes de impacto de género e incluir la perspectiva de género en la producción estadística. Por su parte, el artículo 25 dedicado a la igualdad en el ámbito de la educación superior, incide en que las universidades deberán promover acciones específicas en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando enseñanzas, investigaciones y estudios específicos en materia de igualdad de género. En segundo lugar y apelando directamente a la labor de la investigación, la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece en el artículo 4.7 que "las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal".

Por su parte las Universidades Públicas de Andalucía, además de las leyes estatales están sometidas al cumplimiento de la legislación autonómica en la materia y más concretamente a la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía que incide con rotundidad en su artículo 20 en el derecho a la Igualdad en la Educación Superior.

Por su parte, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) en su preámbulo enfatiza la importancia de reforzar la docencia, mejorar los procesos formativos de la ciudadanía sin distinción de edades, orígenes, género o capacidad económica, trabajar por la empleabilidad o generar más y mejor investigación desde una lógica de transferencia e intercambio. La construcción de una Universidad equitativa impregna el contenido de toda la ley. Así, se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los planes de igualdad, o la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso. A su vez, la LOSU establece que los órganos colegiados y las comisiones de evaluación y selección en las universidades garantizarán una composición equilibrada entre mujeres y hombres, medidas de acción positiva en los concursos y a favor de la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad de los cuidados, entre otras muchas actuaciones. En materia de accesibilidad las universidades deben garantizar a las personas con

discapacidad un acceso universal a los edificios y sus entornos físicos y virtuales, así como al proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación.

El principio de igualdad y no discriminación, en concreto por razón de sexo, se mantiene en todo el texto e impregna la regulación de todos los estamentos de la comunidad Universitaria, Estudiantes, PDI y PTGAS, y cada uno de los procesos académicos y administrativos que despliega la Universidad. Esto se refuerza con el establecimiento, de acuerdo con el art. 43 de la LOSU de las Unidad básicas de Igualdad y de Diversidad. Concretamente establece que "*Las unidades de igualdad serán las encargadas de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad*. Corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento de esta unidad".

Identificación y análisis del contexto de partida.

La Universidad de Cádiz cuenta con una **Unidad de Igualdad** que ha ido incrementando su estructura para dar respuesta a las necesidades y obligaciones, tales como el asesoramiento, coordinación e incorporación de la igualdad en todos los ámbitos de la Universidad.

La Universidad Cádiz tiene actualmente vigente su **II Plan de igualdad entre mujeres y hombres,** aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de marzo de 2019, y que se encuentra prorrogado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de marzo de 2023. Actualmente, está finalizando el diagnostico que dará lugar al III Plan de Igualdad, como una apuesta decidida a reducir, entre otros, el impacto por razón de género en el acceso y desarrollo del estudio, la docencia, la investigación y la gestión.

El II Plan para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la UCA comprende 6 ejes de acción:

1. Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres
2. Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación
3. Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida universitaria
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria
5. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA
6. Promover la salud laboral en óptica de género y contribuir a erradicar la violencia género

Igualmente, el **III Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz (PEUCA 3)** contempla en la dimensión Buen Gobierno, el objetivo estratégico 4 "consolidar un modelo de gobierno sostenible y socialmente responsable" y concretamente en la línea de acción 4.3, "Consolidar la UCA como una Universidad emprendedora, Socialmente Responsable y comprometida con los

ODS (Objetivos del Desarrollo Sostenible) y trasladar este modelo a sus canales de suministro, cuyo despliegue operativo" contempla entre sus acciones "Avanzar en las políticas de igualdad, inclusión y diversidad".

La **Comunidad de la Universidad de Cádiz** está conformada actualmente por más de 24.000 personas, de las que el 54,2% son mujeres.

Por estamentos, el Personal Docente e Investigador (PDI) es el que menor representación de mujeres presenta, con el 42,6% del total de este colectivo. Por el contrario, el Personal Técnico de Gestión y Administración (PTGAS) está mayoritariamente representado por mujeres, en un 58,2%. Entre el estudiantado, el 55,1% son mujeres.

Comunidad UCA	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
PDI	1755	1007	748	42,6%
PTGAS	875	366	509	58,2%
Investigadores	382	186	196	51,3%
Estudiantes	21.288	9.564	11.724	55,1%

No obstante, lo anterior, en los colectivos del PDI y PTGAS de la Universidad se observa que, a pesar de que las mujeres representan un porcentaje significativo entre el PDI, y que son mayoritarias entre el PTGAS los puestos de trabajo de cuerpos / escalas superiores tanto docentes como de gestión son mayoritariamente ocupadas por hombres, representando las mujeres catedráticas el 24,1% y las mujeres de las escalas A1 o grupo I el 38,5%. Es en este aspecto, entre otros, en los que la Universidad debe centrar sus actuaciones para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Categorias Superiores	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
PDI: Catedráticos de Universidad	220	167	53	24,1%
PTGAS: Escala A1 / Grupo I	78	48	30	38,5%

En cuanto al estudiantado, si bien la mujer tiene mayor representación en los estudios de Grado y Máster, su presencia disminuye ligeramente en los estudios de Doctorado. Igualmente, los estudios de Ingeniería e Arquitectura están infrarrepresentados por las estudiantes mujeres, con mayor presencia en los estudios de los ámbitos de Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas y Humanidades.

	GRADO				MÁSTER				DOCTORADO			
RAMA GRADOS	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
CIENCIAS	1.596	761	835	52,3%	272	115	157	57,7%	347	176	171	49,3%
HUMANIDADES	1.389	512	877	63,1%	214	102	112	52,3%	207	107	100	48,3%
CIENCIAS DE LA SALUD	2.460	647	1.813	73,7%	192	63	129	67,2%	238	98	140	58,8%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	8.370	2.962	5.408	64,6%	965	316	649	67,3%	295	143	152	51,5%
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	3.990	3.052	938	23,5%	600	405	195	32,5%	153	105	48	31,4%
TOTAL	**17.805**	**7.934**	**9.871**	**55,4%**	**2.243**	**1.001**	**1.242**	**55,4%**	**1.240**	**629**	**611**	**49,3%**

En cuanto a la **perspectiva de género en los estudios ofertados por la Universidad de Cádiz**, los títulos de Trabajo Social, Criminología, Enfermería, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, son título que contemplan en mayor medida esta cuestión, superando el 15% de asignaturas con

perspectiva de género. El resto de titulaciones que incorporan esta perspectiva tan sólo Fisioterapia y Educación Infantil, superan el 10% de asignaturas con perspectiva de género.

La Universidad de Cádiz oferta, además, con el Máster Universitario Estudios de Género, Identidades y Ciudadanía, que tiene como objetivo aproximar los estudios de género desde una perspectiva multidisciplinar; formar investigadoras/es capaces de desarrollar proyectos sobre identidad y ciudadanía; formar a profesionales que diseñen estrategias de intervención social que promuevan la igualdad.

La Universidad de Cádiz cuenta con varios **grupos de investigación sobre género**:

- Genero e Historia
- Trabajo, Política y Genero
- Salud, Género, Desarrollo y Cultura de Riesgos

Por último, la **Agenda Cultural y Social de la Universidad de Cádiz** incorpora, tradicionalmente, seminarios, cursos y otros eventos culturales que tienen como temática la perspectiva de género en la historia, la creación artística o en la divulgación del conocimiento científico.

Análisis del presupuesto 2024 desde la perspectiva del impacto género y mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos

En la elaboración del Presupuesto 2024 de la UCA ha estado presente la perspectiva de la igualdad de género, recogiendo entre las actuaciones financiadas con cargo al mismo, que suponen el despliegue de las políticas de nuestra Universidad, eliminar los posibles efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, el presupuesto persigue un impacto positivo en la reducción de la brecha de género y, en general, ante cualquier situación de desigualdad por razón de sexo.

El presupuesto 2024 asciende a 197.615.388,00 euros, de los que 138.185.995,00 euros están destinados al Capítulo 1 de gastos de personal (69,9% del total)

Presupuesto destinado a favorecer la igualdad:

- Estructura de la Unidad básica de Igualdad: 194.760,21 euros.
- Actuaciones transversales desarrolladas por la Unidad básica de Igualdad: 64.000 euros
- Actuaciones destinadas al despliegue de la línea de acción 4.3, Acción 4.3.12 del PEUCA 3 “Avanzar en las políticas de igualdad, inclusión y diversidad”: 105.827,00 euros
- Otras actuaciones concretas desde la perspectiva de género:
    - Proyectos ODS financiados con ingresos generados de convocatorias de Objetivos de Desarrollo Sostenible en la docencia e investigación: 25.000 euros
    - Formación y Prácticas desde una perspectiva de género. UNIVERGEM: 75.000 euros

- Formación incluida en el Plan de Formación del PTGAS, que cuenta con 120.000 euros.,

Actuaciones transversales en materia de igualdad, que despliegan el programa de gobierno del Rector, e impregnan presupuesto como principal herramienta de planificación de la actuación de gobierno:

1. La igualdad entre los Estudiantes:
   - Promoción trabajos fin de grado y trabajos fin de máster relacionados con la igualdad y la inclusión desde la perspectiva de género y de diversidad sexogenéricas en todas las áreas.
   - Premios en materia de Igualdad con el fin de valorar, difundir y premiar los mejores trabajos elaborados por el estudiantado.
   - Programas de promoción de la "Mujer en la Ciencia y en la Tecnología" para su acceso a ramas del conocimiento con menor representación.
   - Mismas oportunidades de acceso y de progresión, con especial atención y tutela a los colectivos más vulnerables y promover redes y programas de asesoramiento y de asistencia y garantía de respeto de los derechos humanos.
   - Estudio de las demandas de salud de la comunidad universitaria con perspectiva de género.
2. La igualdad entre las personas en los trabajadores de la Universidad
   - Potenciar el liderazgo femenino y de gestión y resolución pacífica de conflictos; la creación de redes de mujeres, el diseño de cursos de nuevas masculinidades con el fin de construir una sociedad desde la perspectiva de la igualdad con las herramientas adecuadas.
   - Diseño de la "Guía UCA de Conciliación Responsable".
   - Medidas para el impulso de la carrera académica de las mujeres.
   - Impulso de las investigaciones desde la perspectiva de género.
   - Programas formativos para la incorporación de la perspectiva de género a la investigación y a la innovación.
3. Prevención del acoso y de violencia contra las mujeres y contra los grupos que no responden a los estereotipos de género o asumen otros patrones sexogenéricos.
   - Oferta de información, herramientas, recursos, servicios y ayuda, y una tutela suficiente a las personas.
   - Encuentros, debates, cursos, seminarios y jornadas sobre acoso y violencias machistas por áreas de conocimientos y estamentos, encuentros y redes de universidades por la diversidad.

- Formación, concienciación y la sensibilización de la comunidad universitaria para la prevención del acoso.
- Impulsar espacios de aprendizaje para detectar y comprender posibles manifestaciones de acoso, de las situaciones discriminatorias y otras desigualdades.
- Reconocimiento de las Facultades, Centros y títulos que se distingan como “Espacios Universitarios seguros”, y disponer de la consideración del “Suplemento Europeo a los Títulos expedidos por la UCA relativos a las actividades de formación en igualdad”.
- Revisión del protocolo frente a las conductas constitutivas de acoso sexual y sexista en el marco de desarrollo de la *Ley de Convivencia Universitaria* y Reglamento UCA.
- Elaboración del protocolo de la Universidad de Cádiz sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género a toda la Comunidad Universitaria estableciendo medidas específicas trasladables a otros grupos vulnerables, como son las personas LGBTIQ+ o las personas con discapacidad.
- Programa de ayudas para la exención de precios para las víctimas de violencia de género.