11. Informe de Impacto de Género y Medioambiental

PRESUPUESTO 2025 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 15, 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.

A lo largo del ejercicio 2024 se ha aprobado el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA, y la Comisión Negociadora ha trabajado en la elaboración del **III Plan de Igualdad**, cuya aprobación está prevista para antes de que finalice el año 2024, y su entrada en vigor a partir de 2025. Este tercer plan se estructurará en 4 ejes enfocados a reducir, entre otros, el impacto por razón de género en el acceso y desarrollo del estudio, la docencia, la investigación y la gestión, y a eliminar la violencia machista:

EJE 1. GOBERNANZA REPRESENTACIÓN Y PODER

EJE 2- CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y ESPACIO IGUALITARIO DE TRABAJO

EJE 3. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

EJE 4. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS

Además, se incluye un quinto eje de MEDIDAS TRANSVERSALES

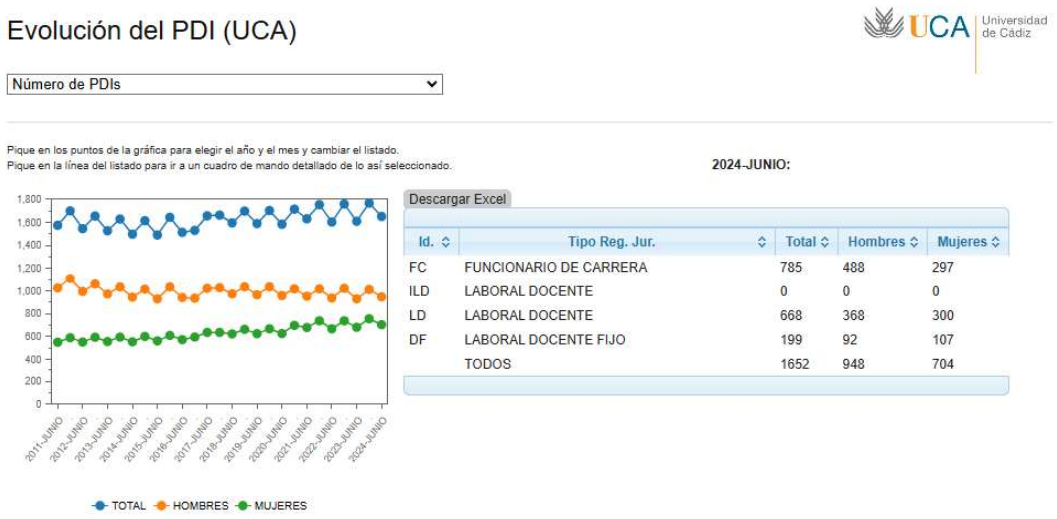
Igualmente, el III Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz (PEUCA 3) contempla en la dimensión Buen Gobierno, el objetivo estratégico 4 "consolidar un modelo de gobierno sostenible y socialmente responsable" y concretamente en la línea de acción 4.3, "Consolidar la UCA como una Universidad emprendedora,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

Asimismo, la Universidad de Cádiz ha diseñado un nuevo **Sistema de Dirección Estratégica (SDE),** que se encuentra en fase de exposición pública en el momento de elaboración del presente presupuesto. El SDE establece objetivos estratégicos definidos por ámbitos que servirán de base para definir programas y proyectos que guíen la estrategia de la UCA. Uno de los ámbitos que recoge el SDE es el denominado "Personas" y se marca la promoción de un entorno universitario diverso, equitativo e inclusivo como uno de sus objetivos generales.

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 42,61% del total de este colectivo. Por el contrario, el Personal Técnico de Gestión y Administración (PTGAS) está mayoritariamente representado por mujeres, en un 59,45 %. Entre el estudiantado, el 54,8% son mujeres.

Comunidad UCA 2024	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
PDI	1.652	948	704	42,61%
PTGAS	910	369	541	59,45%
Investigadores	407	177	230	56,51%
Estudiantes	21.369	9.653	11.716	54,82 %

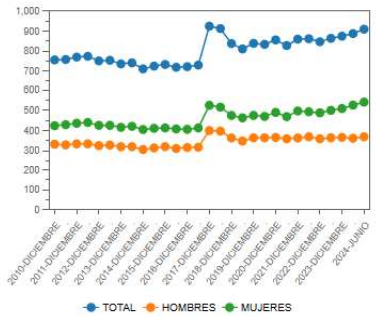


Evolución del PTGAS (UCA)

TOTAL PTGAS

Pique en los puntos de la gráfica para elegir el año y el mes y cambiar el listado.
Pique en la línea del listado para ir a un cuadro de mando detallado de lo así seleccionado.

2024-JUNIO:



Descargar Excel

Id.	Tipo Reg. Jur.	Total	Hombres	Mujeres
E	LABORAL (CAPI)	1	0	1
FC	FUNCIONARIO (CAPI)	397	129	268
FI	FUNCIONARIO (CAPI)	110	28	82
LE	LABORAL (CAPI)	111	51	60
LF	LABORAL (CAPI)	289	160	129
W	LABORAL (CAPI)	2	1	1
TOTAL_CAPI		910	369	541
TOTAL_PAS		910	369	541

Evolución del PDI (UCA)

Número de investigadores

Pique en los puntos de la gráfica para elegir el año y el mes y cambiar el listado.
Pique en la línea del listado para ir a un cuadro de mando detallado de lo así seleccionado.

2024-JUNIO:



Descargar Excel

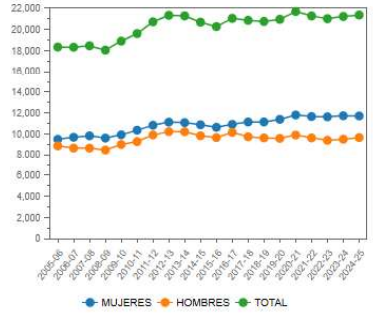
Id.	Tipo Reg. Jur.	Total	Hombres	Mujeres
FC	FUNCIONARIO DE CARRERA	0	0	0
ILD	LABORAL DOCENTE	407	177	230
LD	LABORAL DOCENTE	0	0	0
DF	LABORAL DOCENTE FIJO	0	0	0
	TODOS	407	177	230

Datos de Matriculados por Campus

Todos los tipos de estudio sin Erasmus / Séneca / Visitantes

Pulse en los puntos de la gráfica para elegir curso académico y cambiar el listado.
Pulse en los elementos del listado para ver la distribución por centros.

Curso académico: 2024-25



Buscar:

Campus	Nombre	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
1	CAMPUS DE ALGECIRAS	814	785	1599	50.9
2	CAMPUS DE CÁDIZ	3688	2530	6218	59.3
3	CAMPUS DE JEREZ DE LA FRONTERA	3135	1541	4676	67
4	CAMPUS DE PUERTO REAL	4079	4797	8876	46
TOTALES		11716	9653	21369	54.8

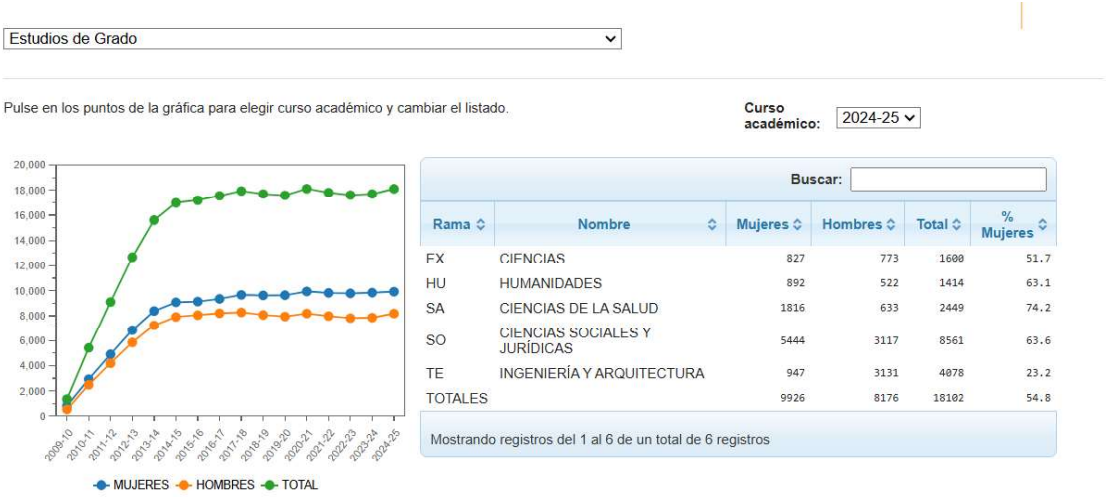
Mostrando registros del 1 al 5 de un total de 5 registros

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 23,78 % y las mujeres de las escalas A1 o grupo I el 39,09%. 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.

Categorías Superiores	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
PDI: Catedráticos de Universidad	227	173	54	23,78%
PTGAS: Escala A1/ Grupo I	87	53	34	39,09%

En cuanto al estudiantado, si bien la mujer ha mantenido mayor representación en los estudios de Grado y Máster, su presencia se ha incrementado también ligeramente en los estudios de Doctorado en el presente curso. Si bien, los estudios de Ingeniería y Arquitectura continúan 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.

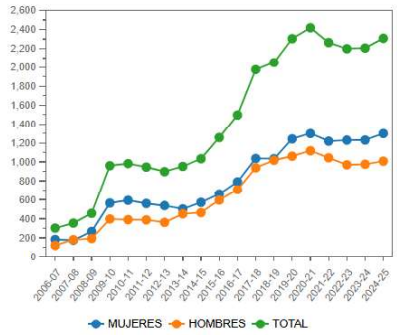
	GRADO				MÁSTER				DOCTORADO			
RAMA	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Mujeres
CIENCIAS	1600	773	827	51,70%	278	118	160	57,60%	274	134	140	51,10%
HUMANIDADES	1414	522	892	63,10%	227	115	112	49,30%	146	73	73	50,00%
CIENCIAS DE LA SALUD	2449	633	1816	74,20%	172	52	120	69,80%	193	79	114	59,10%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	8561	3117	5444	63,60%	1034	323	711	68,80%	232	108	124	53,40%
INGENIERIA Y ARQUITECTURA	4078	3131	947	23,20%	597	401	196	32,80%	115	74	41	35,70%
TOTAL	18102	8176	9926	54,80%	2308	1009	1299	56,30%	960	468	492	51,30%



Estudios de Máster

Pulse en los puntos de la gráfica para elegir curso académico y cambiar el listado.

Curso académico: 2024-25



Buscar:

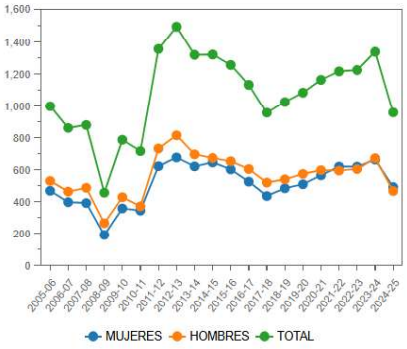
Rama	Nombre	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
EX	CIENCIAS	160	118	278	57.6
HU	HUMANIDADES	112	115	227	49.3
SA	CIENCIAS DE LA SALUD	120	52	172	69.8
SO	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	711	323	1034	68.8
TE	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	196	401	597	32.8
TOTALES		1299	1009	2308	56.3

Mostrando registros del 1 al 6 de un total de 6 registros

Estudios de Doctorado

Pulse en los puntos de la gráfica para elegir curso académico y cambiar el listado.

Curso académico: 2024-25



Buscar:

Rama	Nombre	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
EX	CIENCIAS	140	134	274	51.1
HU	HUMANIDADES	73	73	146	50
SA	CIENCIAS DE LA SALUD	114	79	193	59.1
SO	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	124	108	232	53.4
TE	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	41	74	115	35.7
TOTALES		492	468	960	51.3

Mostrando registros del 1 al 6 de un total de 6 registros

Rama	Nombre	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
EX	CIENCIAS	827	773	1600	51.7
HU	HUMANIDADES	892	522	1414	63.1
SA	CIENCIAS DE LA SALUD	1816	633	2449	74.2
SO	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	5444	3117	8561	63.6
TE	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	947	3131	4078	23.2
TOTALES		9926	8176	18102	54.8

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 títulos 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.

Cabe destacar que la Universidad de Cádiz contempla en su oferta 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 2025 desde la perspectiva del impacto género y mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos

En la elaboración del Presupuesto 2025 de la UCA ha estado presente la perspectiva de la igualdad de género, recogiendo actuaciones, financiadas con cargo al mismo, que suponen el despliegue de las políticas de nuestra Universidad para 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 2025 asciende a 207.868.964 euros, de los que 145.478.666 euros están destinados al Capítulo 1 de gastos de personal (69,98 % del total)

Presupuesto destinado a favorecer la igualdad:

- Estructura de personal de la Unidad básica de Igualdad: 199.629 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”: 49.000 euros

4.3.12. : Avanzar en las políticas de igualdad, inclusión y diversidad	
Actuaciones para el diseño, difusión e implementación de los Planes de Igualdad de la UCA	2.000,00
Actuaciones y actividades de la Unidad de Igualdad	4.000,00
Apoyo a las Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas	50.000,00
Becas Mujeres por África	20.000,00
Dotación de recursos de apoyo obligatorios a personas con discapacidad en la UCA	15.300,00
Fondo de recursos para garantizar la accesibilidad a personas con Discapacidad	1.500,00
Funcionamiento Ordinario de la Unidad de Igualdad.	3.000,00
Implementación del Protocolo de Actuación para Atención a Estudiantes Víctimas de Violencia de Género	2.000,00
Responsabilidad Social	18.000,00
	49.000,00

- 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

Durante el ejercicio 2024 se han realizado los siguientes cursos de formación del PTGAS que tendrán continuidad en el Plan de Formación para el 2025:

- Prevención e intervención frente al acoso sexual y sexista en la UCA.

- Lenguaje inclusivo.
- Formación básica en agentes informadores de puntos violeta UCA. Espacio seguro contra la violencia de género

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 sexo genéricas 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 sexo genéricos.
    - 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.