Universidad Rey Juan Carlos

EULiST
EUROPEAN UNIVERSITY



Presupuestos Generales 2026



Interior Hospital San Carlos

12

ANEXO VII
INFORME IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

1. INTRODUCCIÓN

Sirva como portal de entrada para el inicio de este breve informe el artículo 57.3 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante, LOSU) que prescribe que "*en la elaboración de su presupuesto, incluirá informes de género o de impacto medioambiental*".

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (IEIG) creado en el año 2006 con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en las distintas políticas de la Unión Europea y las de sus Estados miembros, 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", para afirmar después que "la presupuestación con perspectiva de género consiste en aplicar la transversalidad de género al proceso de elaboración de presupuestos […] en todos los niveles del proceso presupuestario y la reestructuración de los ingresos y los gastos con el fin de promover la igualdad de género". La presupuestación con perspectiva de género es una estrategia y un proceso que tiene como fin, a largo plazo, lograr objetivos de igualdad de género. Pero incorporar la perspectiva de género en la planificación presupuestaria representa, por sí mismo, un avance hacia la equidad, que requerirá como complemento imprescindible evaluaciones ex post que verifiquen si se traduce en una mejora efectiva de la igualdad.

Señalado lo anterior, hasta la fecha no se ha desarrollado reglamentariamente el artículo 57.3 LOSU, de forma que no existen pautas que establezcan método, procedimiento, estructura y contenidos para que las Universidades Públicas españolas elaboren de forma homogénea el referido informe sobre el impacto de género de los presupuestos universitarios; de hecho, la adopción de este enfoque no está todavía generalizado en las universidades españolas.

No obstante, la exigencia de la elaboración de impactos de género no es desconocida en nuestro ordenamiento jurídico, al exigirse legalmente que en la elaboración de disposiciones normativas se incluya un informe de impacto de género (Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno), como herramienta para promover, implantar y desarrollar los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género.

Desde esta atalaya, la Universidad Rey Juan Carlos procede a incluir expresamente por primera vez en los Presupuestos de 2026 la perspectiva de género, con lo que se quiere sentar las bases para que los sucesivos presupuestos anuales sean cada vez más sensibles al género y permitan avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

2. LA REALIDAD EN LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

En este apartado se pretende contextualizar la realidad en cifras de la Universidad Rey Juan Carlos sobre la que se proyectará el Presupuesto 2026 y sobre la que se desarrollarán las políticas universitarias. Para ello se va a realizar, de manera concisa pero suficientemente ilustrativa, una descripción de la composición de los tres colectivos que conforman la comunidad universitaria de la URJC.

2.1.- La composición por sexo del PDI y el PTGAS

La plantilla de recursos humanos de la URJC, a fecha 10 de diciembre de 2025, está formada por 3.766 personas (1.908 mujeres y 1.858 hombres). Se trata de una plantilla, por tanto, bastante igualitaria (50,7% de mujeres y 49,3% de hombres).

Al desagregar los datos por los dos colectivos (PDI y PTGAS) se observan algunas diferencias significativas, pues mientras el colectivo del PDI se caracteriza por tener más hombres (1.542) que mujeres (1.377), en el del PTGAS ocurre lo contrario, siendo menos hombres (316) que mujeres (531). Si nos fijamos en el porcentaje de mujeres es en el colectivo del PTGAS del 62,7%, mientras que en el del PDI desciende al 47,2%:

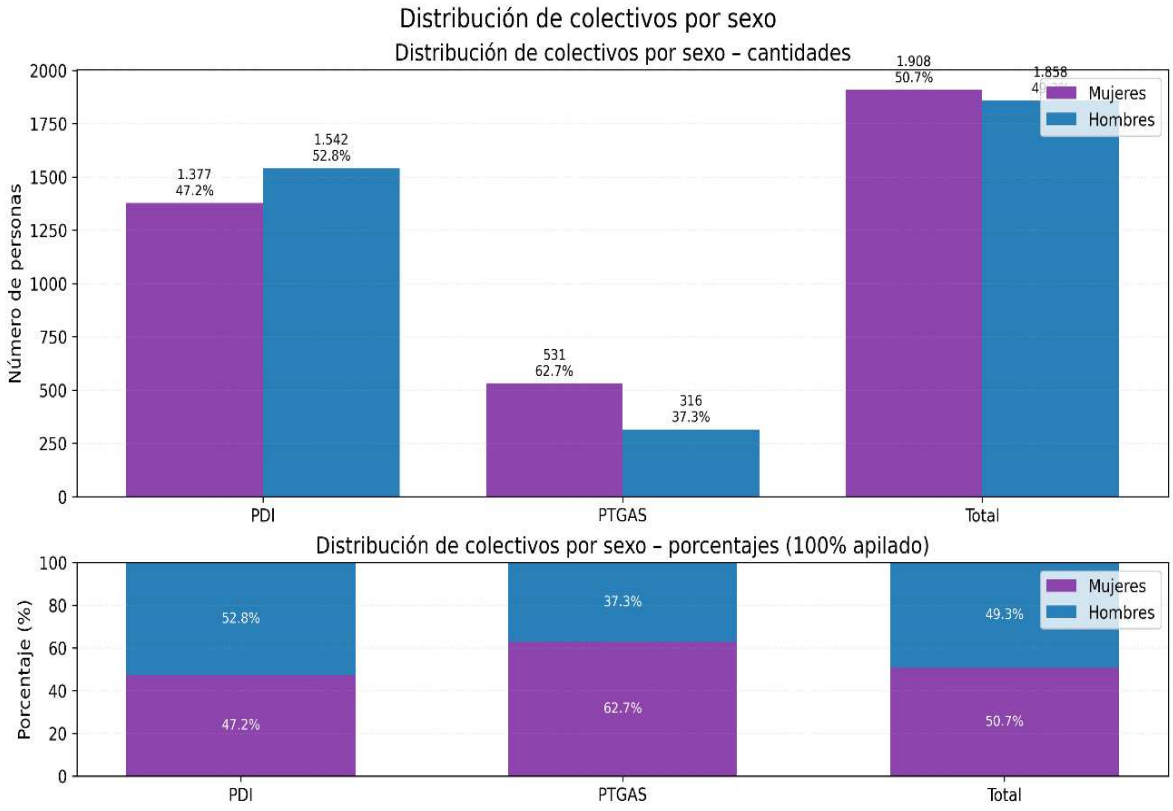


Gráfico 1. Plantilla actual de la URJC según colectivo y sexo y sus porcentajes

2.2. La composición por sexo del PDI

Como hemos indicado antes, a fecha 10 de diciembre de 2025, la plantilla del PDI de la URJC está formada por 2.919 personas, de las cuales 1.542 son hombres (52,8%) y 1.377 mujeres (47,2%), por lo que se encuentra en franja de paridad (40%/60%). Sin embargo, para realizar una adecuada radiografía de su composición por sexo es necesario desagregar los datos por categorías profesionales:

Categoría	Mujeres	Hombres	TOTAL
Catedrático/a de Escuela Univ.	1		1
Catedrático/a de Universidad	95	170	265
Profesor Sustituto	25	17	42
Profesor/a Asociado/a	237	434	671
Profesor/a Asociado/a CC Salud (Vinc.)	187	130	317
Profesor/a Ayudante Doctor/a	332	328	660
Profesor/a Colaborador/a	4	1	5
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	106	83	189
Profesor/a Emérito/a	1	3	4
Profesor/a Permanente Laboral	103	74	177
Profesor/a Visitante	1	1	2
Titular de Universidad	258	282	540
Titular de Universidad interino	24	14	38
Titular Escuela Universitaria	3	5	8
Total general	**1377**	**1542**	**2919**

Tabla 1. Número de Mujeres y Hombres en las distintas Categorías profesionales del PDI

* PDI Ocupando plaza o puesto o activo en comisión de servicios procedente de otro organismo

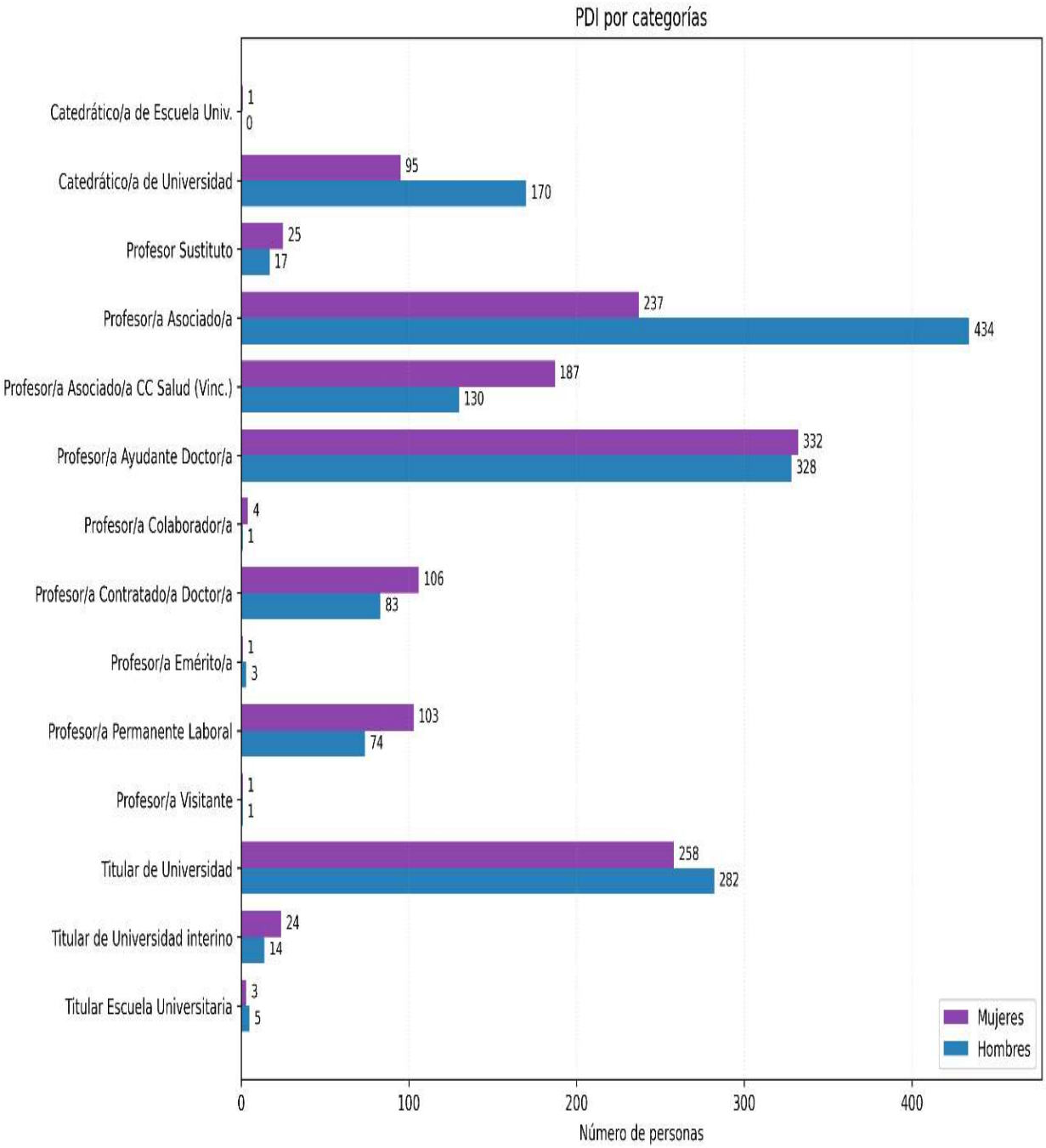


Gráfico N.º 2. Composición por sexo del PDI del 2025, por categorías profesionales.

* PDI Ocupando plaza o puesto o activo en comisión de servicios procedente de otro organismo

En el siguiente gráfico se muestra la diferencia de los distintos porcentajes de hombres y mujeres en algunas de las categorías profesionales del PDI, destacando el 64,2 % de los Catedráticos de Universidad, frente al 35,8% de las Catedráticas y el 64,7% de los profesores asociados hombres, frente al 80% de las profesoras colaboradoras. Estos datos evidencian la existencia de sesgos de género en las carreras académicas y evidencian la denominada segregación vertical entre mujeres y hombres; aunque en estos momentos hay paridad en el cuerpo docente de profesores titulares de Universidad, del que se nutre el cuerpo de Catedráticos, en el último escalafón la paridad se va diluyendo.

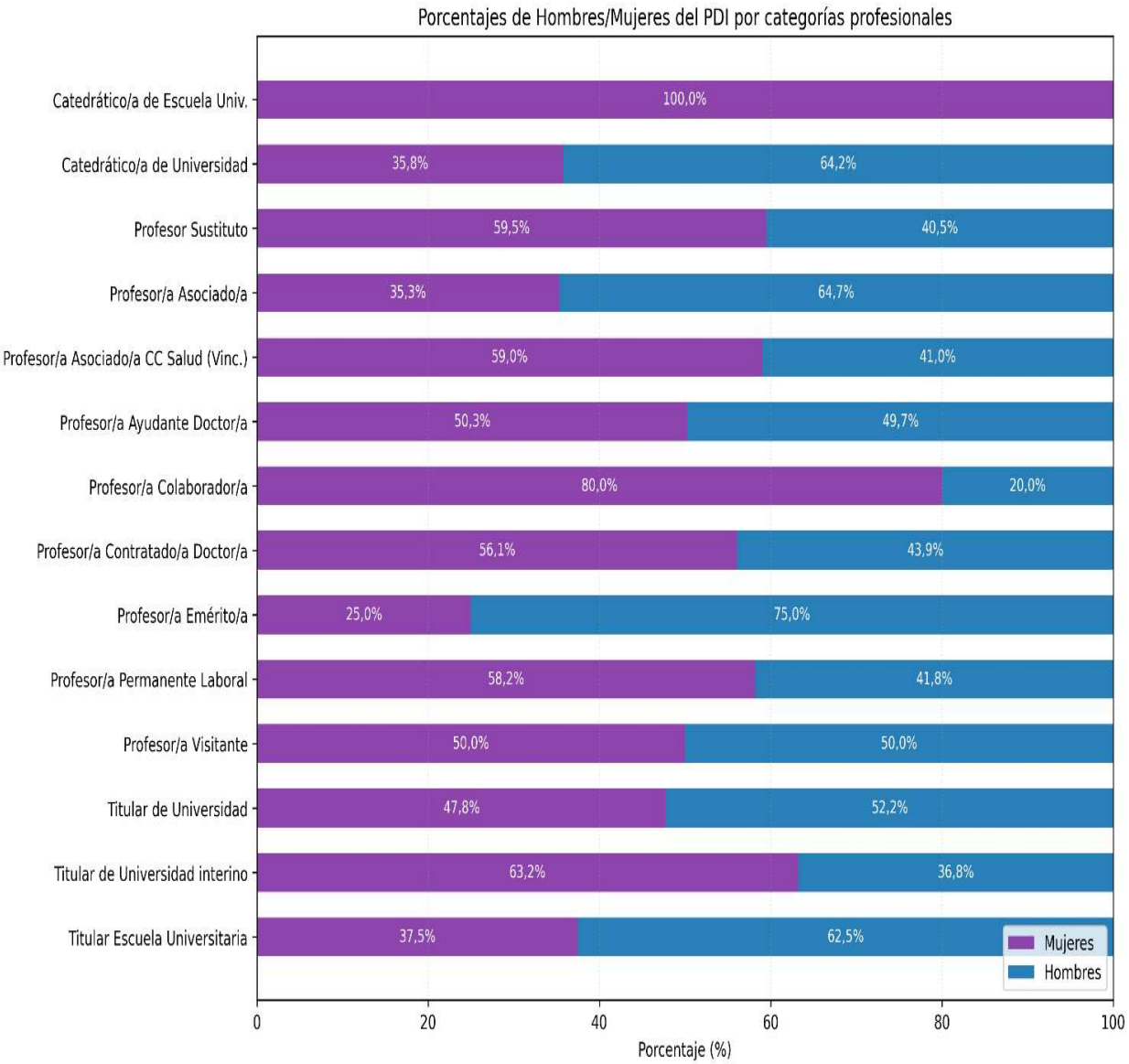


Gráfico N.º 3. Porcentaje por sexo del PDI por categorías profesionales.

Un segundo aspecto relevante para conocer la situación de la igualdad de este colectivo es la composición por sexo de la plantilla del PDI y su distribución por los distintos centros, recogiéndose esa información en la siguiente tabla:

	M	V	Total general
E. Ingeniería de Fuenlabrada	**67**	**160**	**227**
Catedrático/a de Universidad	3	13	16
Profesor Sustituto	4	2	6
Profesor/a Asociado/a	20	65	85
Profesor/a Ayudante Doctor/a	28	44	72
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	2	4	6
Profesor/a Permanente Laboral	2	6	8
Titular de Universidad	7	24	31
Titular de Universidad interino	1	2	3
E.S. CC. Experimentales y Tecnología	**152**	**231**	**383**
Catedrático/a de Universidad	30	44	74
Profesor Sustituto	1	1	2
Profesor/a Asociado/a	9	24	33
Profesor/a Ayudante Doctor/a	38	78	116
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	9	11	20
Profesor/a Permanente Laboral	15	15	30
Profesor/a Visitante		1	1
Titular de Universidad	49	57	106
Titular Escuela Universitaria	1		1
Esc. Tec. Sup. de Ingeniería Informática	**34**	**124**	**158**
Catedrático/a de Universidad	2	21	23
Profesor Sustituto	1		1
Profesor/a Asociado/a	3	17	20
Profesor/a Ayudante Doctor/a	4	35	39
Profesor/a Colaborador/a	2		2
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	4	11	15
Profesor/a Permanente Laboral	5	8	13
Titular de Universidad	13	31	44
Titular Escuela Universitaria		1	1

	M	V	Total general
Fac. CC. Economía y Empresa	**243**	**277**	**520**
Catedrático/a de Universidad	17	15	32
Profesor Sustituto	5	7	12
Profesor/a Asociado/a	46	146	192
Profesor/a Ayudante Doctor/a	58	36	94
Profesor/a Colaborador/a	1		1
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	28	13	41
Profesor/a Emérito/a		1	1
Profesor/a Permanente Laboral	27	12	39
Titular de Universidad	53	39	92
Titular de Universidad interino	6	4	10
Titular Escuela Universitaria	2	4	6
Fac. CC. Educación, Deporte y Es.Interdi	**130**	**97**	**227**
Catedrático/a de Universidad	1	8	9
Profesor Sustituto	2	2	4
Profesor/a Asociado/a	24	23	47
Profesor/a Ayudante Doctor/a	67	34	101
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	12	4	16
Profesor/a Permanente Laboral	7	5	12
Titular de Universidad	14	20	34
Titular de Universidad interino	3	1	4
Fac. Ciencias Jurídicas y Políticas	**150**	**175**	**325**
Catedrático/a de Universidad	17	30	47
Profesor/a Asociado/a	31	76	107
Profesor/a Ayudante Doctor/a	24	21	45
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	6	7	13
Profesor/a Emérito/a		1	1
Profesor/a Permanente Laboral	11	5	16
Titular de Universidad	49	30	79
Titular de Universidad interino	12	5	17
Fac. de Artes y Humanidades	**95**	**86**	**181**
Catedrático/a de Universidad	6	9	15
Profesor Sustituto	6		6
Profesor/a Asociado/a	31	16	47

	M	V	Total general
Profesor/a Ayudante Doctor/a	31	17	48
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	6	14	20
Profesor/a Emérito/a		1	1
Profesor/a Permanente Laboral	9	8	17
Titular de Universidad	6	20	26
Titular de Universidad interino		1	1
Fac. de CC. de la Comunicación	**120**	**124**	**244**
Catedrático/a de Universidad	7	13	20
Profesor Sustituto	3	3	6
Profesor/a Asociado/a	16	25	41
Profesor/a Ayudante Doctor/a	38	34	72
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	14	10	24
Profesor/a Emérito/a	1		1
Profesor/a Permanente Laboral	10	5	15
Profesor/a Visitante	1		1
Titular de Universidad	28	33	61
Titular de Universidad interino	2	1	3
Fac. de CC. de la Salud	**386**	**268**	**654**
Catedrático/a de Escuela Univ.	1		1
Catedrático/a de Universidad	12	17	29
Profesor Sustituto	3	2	5
Profesor/a Asociado/a	57	42	99
Profesor/a Asociado/a CC Salud (Vinc.)	187	130	317
Profesor/a Ayudante Doctor/a	44	29	73
Profesor/a Colaborador/a	1	1	2
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	25	9	34
Profesor/a Permanente Laboral	17	10	27
Titular de Universidad	39	28	67
Total general	**1377**	**1542**	**2919**

Tabla 2. Número de Mujeres y Hombres en las distintas Categorías profesionales del PDI por Facultad o Escuela

En consonancia con lo manifestado anteriormente, existen sesgos de género en función de los Centros y las titulaciones que se imparten en ellos y que reflejan la segregación horizontal por la que un mayor número de hombres optan por las disciplinas STEM (Ciencias, Tecnologías, Ingeniería y Matemáticas) mientras que las mujeres se decantan por ámbitos de la sanidad, educación, ciencias sociales y jurídicas.



Gráfico N.º 4. Porcentaje por sexo del PDI por Facultad o Escuela

Destaca la mayor presencia de hombres en la Escuela Superior de Ciencias Experimentales y Tecnologías (60,3%), Escuela de Ingeniería de Fuenlabrada (70,5%) y significativamente en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática (78,5%); en menor medida, aunque también con una mayor presencia de varones, en la Facultad de Ciencias de la Economía y de la Empresa (53,3%), Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (53,8%), así como en la Facultad de Ciencias de la Comunicación (50,8%), en la que existe una práctica presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En la posición contraria, con una presencia mayoritaria de mujeres, se encuentran la Facultad de Artes y Humanidades (52,5%), la Facultad de Ciencias de la Educación, Deporte y Estudios Interdisciplinares (57,3%) y la Facultad de Ciencias de la Salud (59%).

Por último, no resultaría completa esta panorámica de la realidad de la URJC si no se abordara la representación de mujeres y hombres que existe en los puestos de dirección de la universidad.

Categoría	% Mujeres	% Hombres
Equipo de Gobierno	46,6	53,33
Consejo de Gobierno	41,17	58,82
Claustro Universitario	45,08	54,91
Decanos/as y directores/as de Escuela	11,11	88,88
Vicedecanos/as y subdirectores/as de Escuela	61,7	38,29
Directores/as de Departamento	43,47	56,52
Total	45,68	54,31

Tabla 3. Proporción de Mujeres y Hombres por órgano y equipo de Gobierno de la URJC

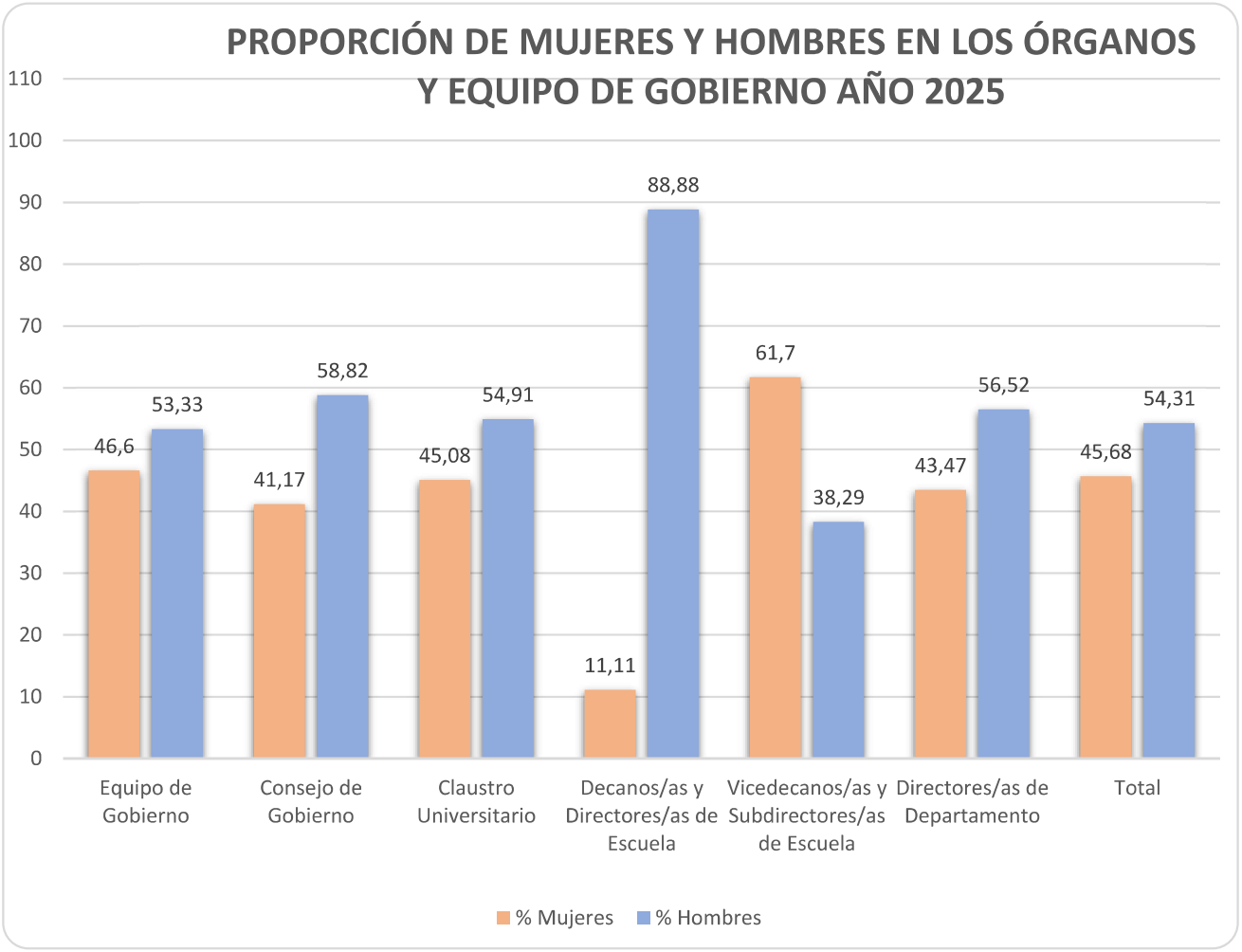


Gráfico N.º 5. Porcentaje por sexo en los Órganos y equipo de Gobierno de la URJC

En materia de gobernanza, en términos globales, se aprecia un respeto a la paridad (todos los órganos se encuentran en los márgenes 40%/60%), en los órganos colegiados. Sin embargo, la conclusión es distinta, a excepción de los Directores/as de Departamento si nos fijamos en los órganos unipersonales, siendo mayoritaria la presencia de hombres entre los Decanos/as y Directores/as de Escuela, así como entre los Vicedecanos/as y Subdirectores/as de Escuela.

2.3. La composición por sexo de los diferentes grupos profesionales del PTGAS

En este subapartado se muestra la composición del PTGAS de la URJC que, a 10 de diciembre del 2025, está conformado por 847 personas, 531 mujeres y 316 hombres. Se trata, por tanto, de una plantilla feminizada con un 62,38% de mujeres y un 37,62% de hombres.

En la tabla siguiente se refleja la composición por sexo de los colectivos que conforman la plantilla del PTGAS: personal funcionario y personal laboral.

TIPO PERSONAL/GRUPO	Mujeres	Hombres	TOTAL
Funcionario	**424**	**259**	**683**
A1	42	44	86
A2	67	53	120
C1	152	113	265
C2	163	49	212
Laboral	**107**	**57**	**164**
A1	7	4	11
A2	2	2	4
B2	5	3	8
C1	12	5	17
C2	15	6	21
C3	25	11	36
D1	41	26	67
Total general	**531**	**316**	**847**

Tabla 4. Número de Mujeres y Hombres en los distintos grupos profesionales del PTGAS

*** PTGAS Ocupando plaza o puesto o activo en comisión de servicios procedente de otro organismo**

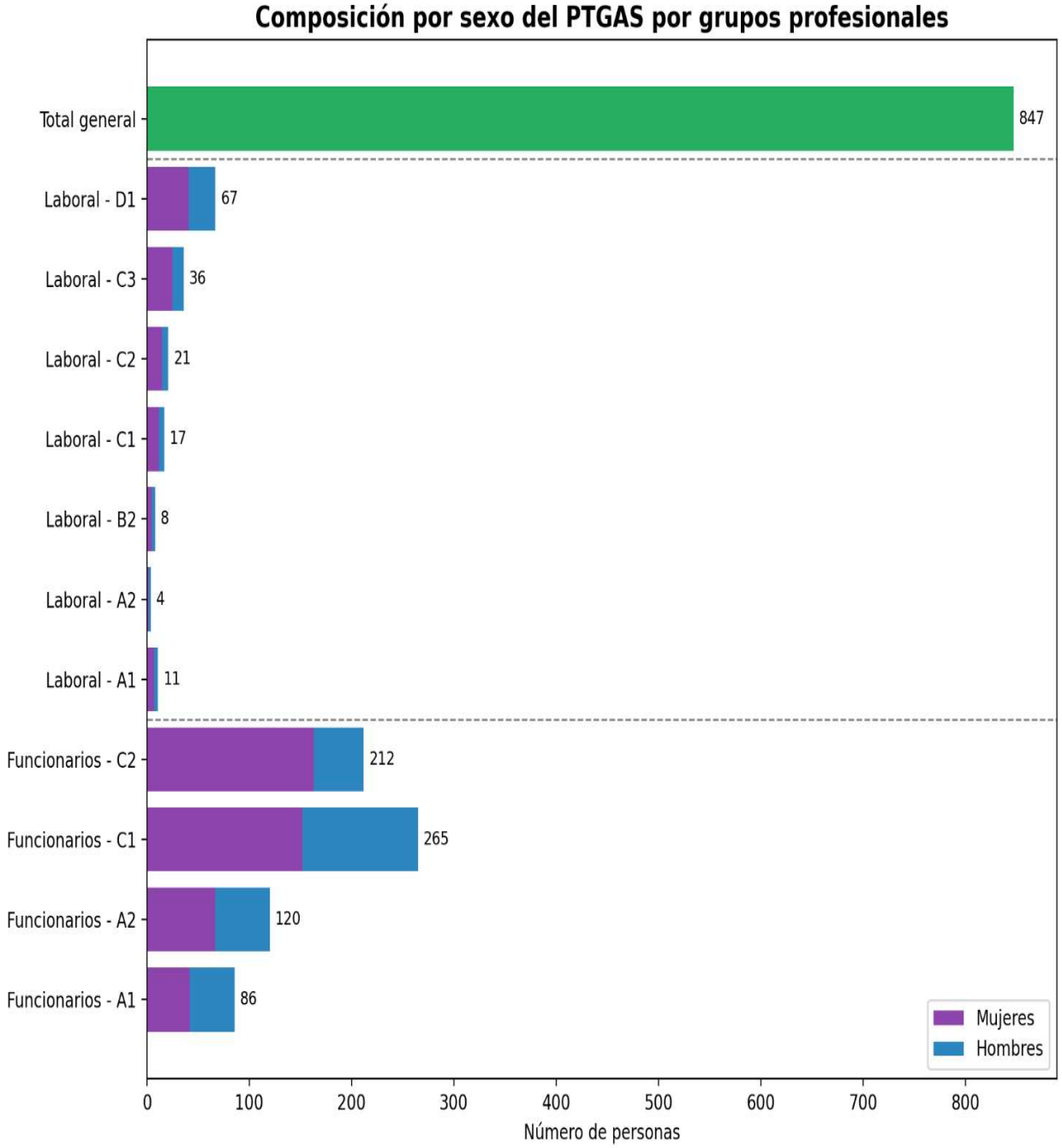


Gráfico N.º 5. Composición por sexo del PTGAS por grupos profesionales

Se constata una mayor presencia, en mayor o menor medida, del colectivo de mujeres en todas las categorías, tanto en personal funcionario como en el laboral, a excepción del Grupo A1 funcionario, donde se constata una presencia ligeramente superior de hombres.

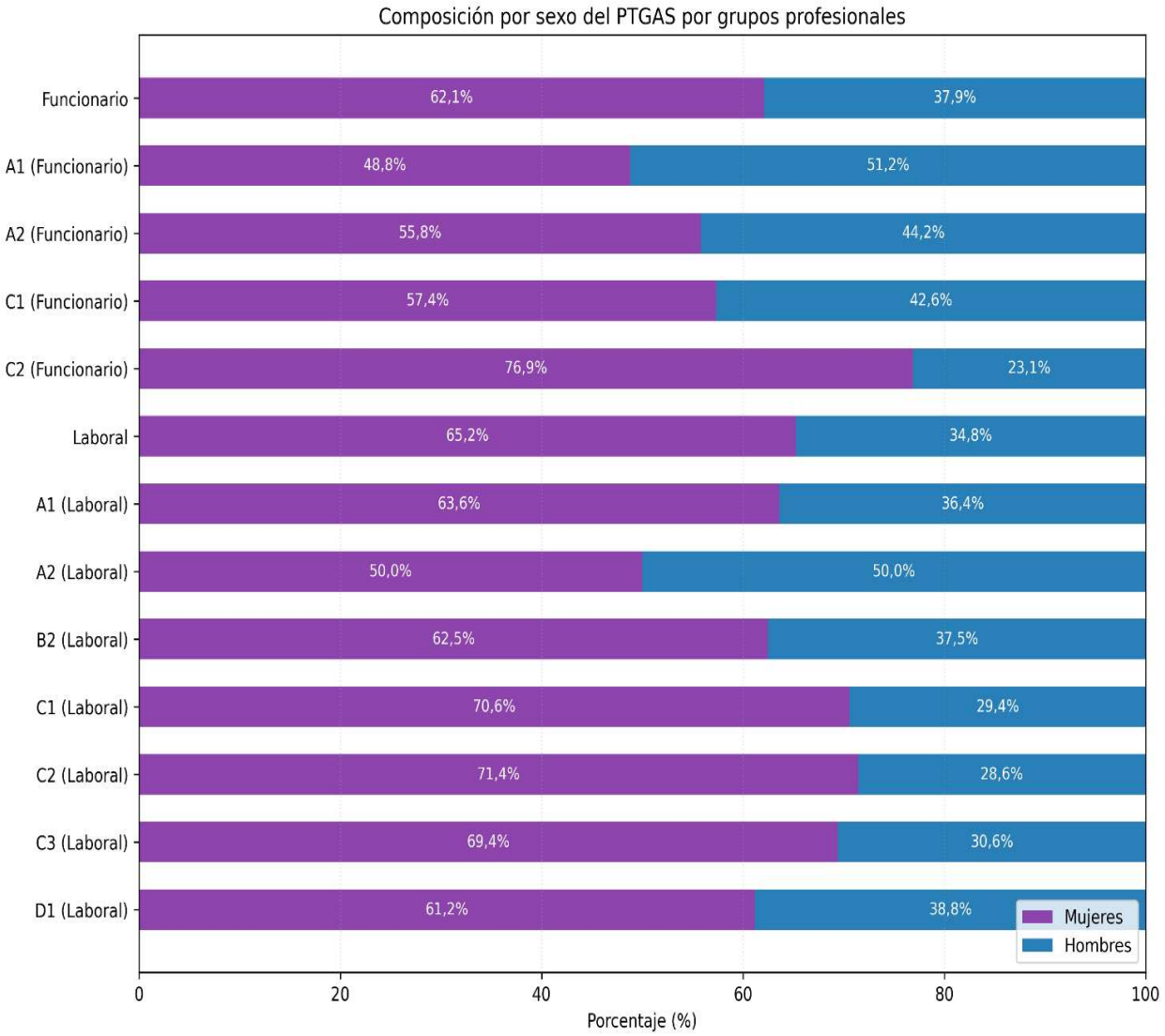


Gráfico N.º 6. Porcentaje por sexo del PTGAS por categorías profesionales.

2.4.- La composición por sexo del colectivo estudiantil

Con un total de 45.788 estudiantes matriculados en la Universidad Rey Juan Carlos en el curso 2024/2025, a continuación, se analiza la composición por sexo del estudiantado de la URJC desagregando los datos por tipo de estudios (Grado, Máster, Doctorado, así como por Títulos Propios y Universidad de Mayores, según indica el Portal de Transparencia de la URJC (https://transparencia.urjc.es/):

- De los 37.810 estudiantes de Grado matriculados en el Curso Académico 2024/25, el 58% son mujeres y el 42% hombres.

- De las 3.281 matrículas de Máster, el 50,4% pertenece a hombres y el 49,6% a mujeres. Mientras que, de los 1.257 matriculados en los programas de doctorado, aumenta al 61,5% el caso de los hombres y baja al 38,5% en las mujeres.

- Destaca la matrícula de Títulos Propios, donde de los 1.966 estudiantes el 85% es hombre y el 15% mujeres.

- Por último, el dato cambia en la Universidad de Mayores, pasando a ser 55,3% mujeres y 39,3% de hombres de un total de 1.474 matriculados.

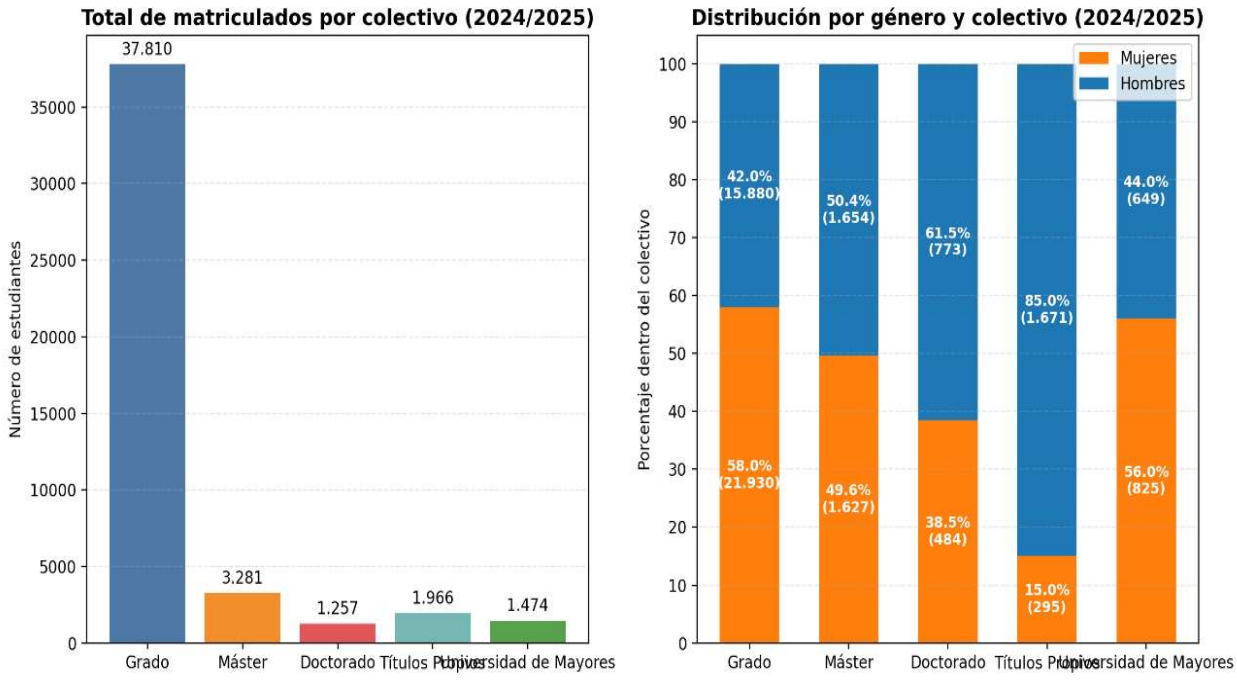


Gráfico N.º 7. Composición por sexo del colectivo estudiantil

Hay que destacar que, en el caso de los estudiantes matriculados en los distintos Programas de Doctorado de la URJC, hay una mayor brecha de hombres.

En la actualidad en el curso académico 2025/26, de los 1337 estudiantes matriculados en un doctorado, el 62,5 % son hombres y el 37,5 % mujeres.

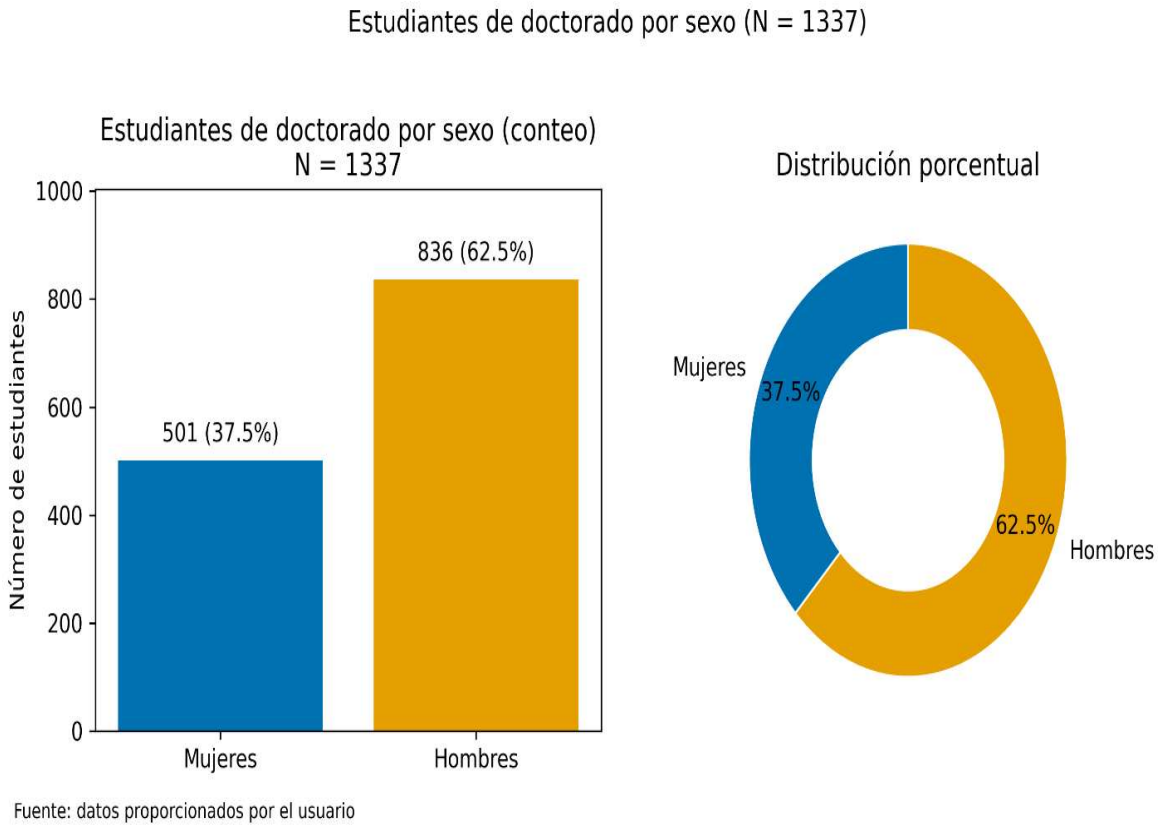


Gráfico N.º 8. Composición y porcentaje de mujeres y hombres matriculados en Programas de Doctorado de la URJC. Curso Académico 2025/26

3. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

En el caso del PDI y del PTGAS, se ha analizado dentro del programa de Gastos de personal (programa 422H) las partidas de costes de personal del PDI y del PTGAS que, aun no teniéndolo desagregado por sexo, se ha realizado una estimación de las cuantías de cada uno de estos colectivos por sexo y se presentan los siguientes datos:

RETRIBUCIONES			
	RETIBUCIONES BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	TOTAL
PDI FUNCIONARIO	20.420.359,00 €	29.292.704,00 €	49.713.063,00 €
PDI LABORAL	39.669.006,00 €	2.514.665,00 €	42.183.671,00 €
PTGAS FUNCIONARIO	10.865.481,00 €	21.146.124,00 €	32.011.605,00 €
PTGAS LABORAL	4.861.391,00 €	1.293.533,00 €	6.154.924,00 €

Tabla 5. Retribuciones Básicas y complementarias del Personal de la URJC en el Presupuesto del 2026

Teniendo en cuenta que los porcentajes en el PDI funcionario es de 46,78% (Mujeres) y 53,21% (Hombres) y en el PDI Laboral 48,89 % (Mujeres) y 51,1% (Hombres), se han realizado los siguientes gráficos de las retribuciones básicas y de los complementos retributivos de mejora retributiva de las Universidades Públicas de Madrid y de la Productividad Investigadora.

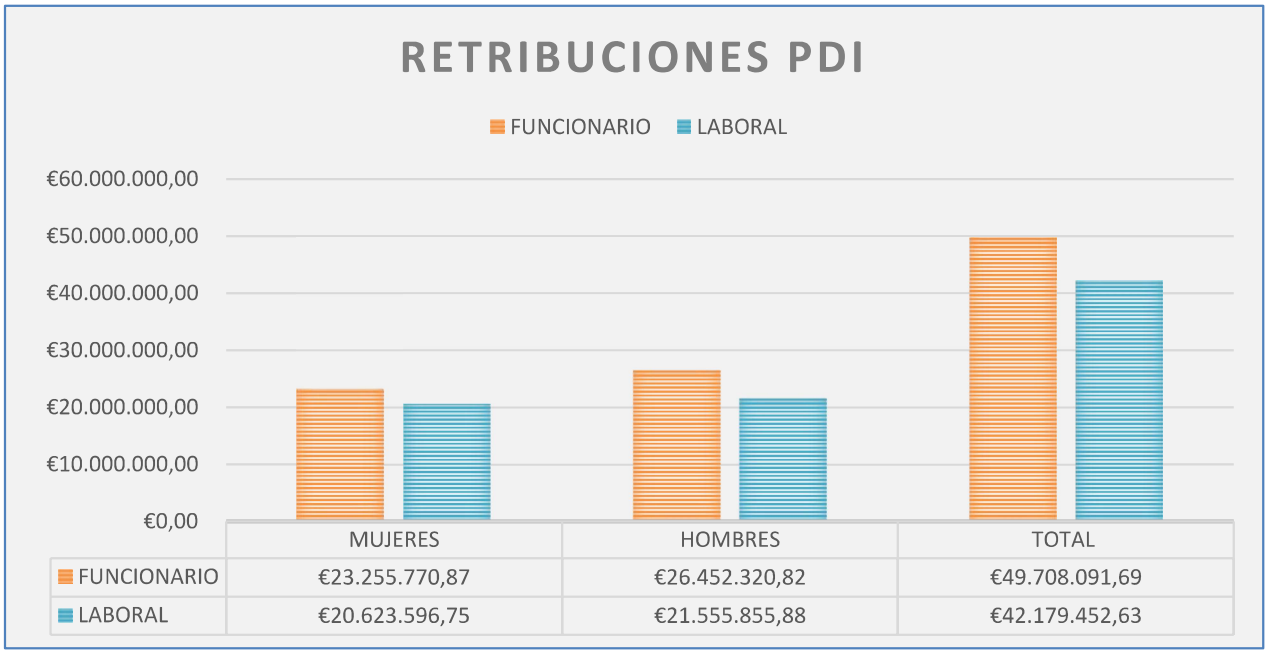
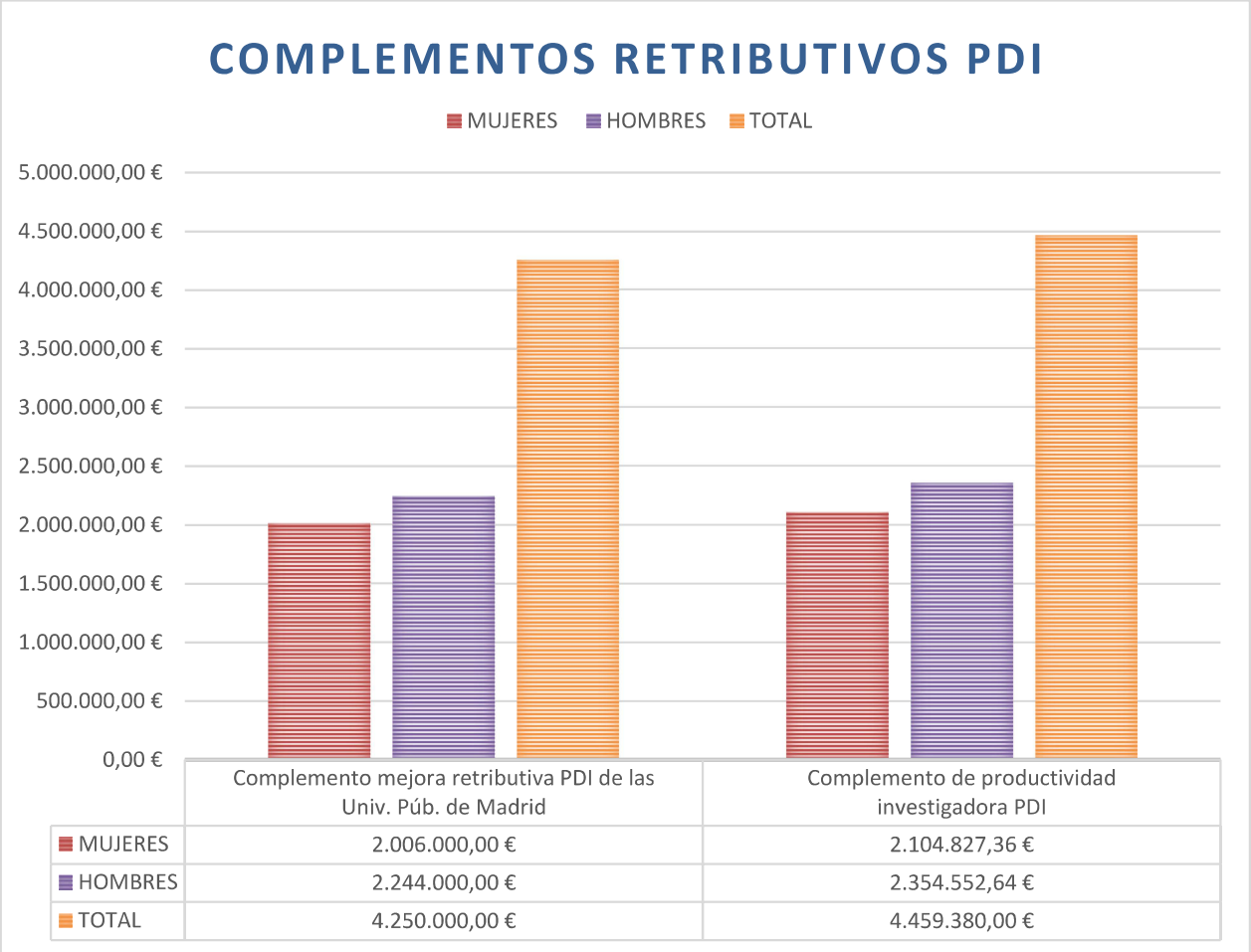


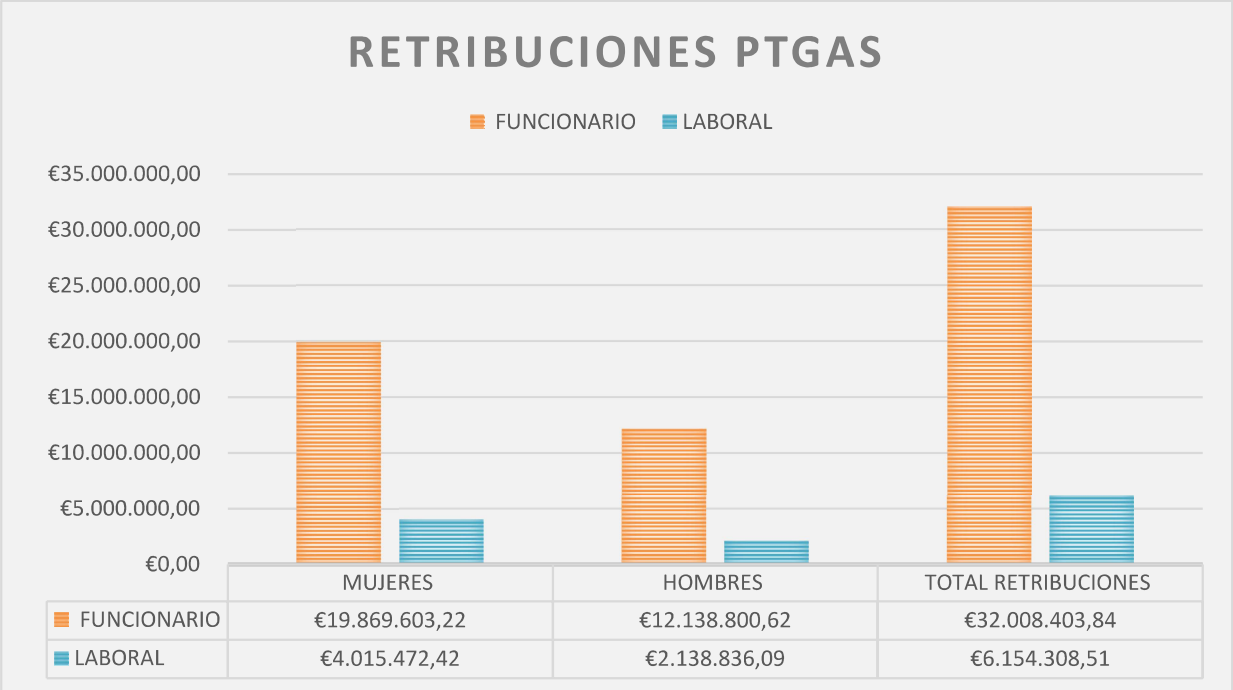
Gráfico N.º 9. Composición por sexo de las retribuciones básicas del PDI



	Complemento mejora retributiva PDI de las Univ. Púb. de Madrid	Complemento de productividad investigadora PDI
MUJERES	2.006.000,00 €	2.104.827,36 €
HOMBRES	2.244.000,00 €	2.354.552,64 €
TOTAL	4.250.000,00 €	4.459.380,00 €

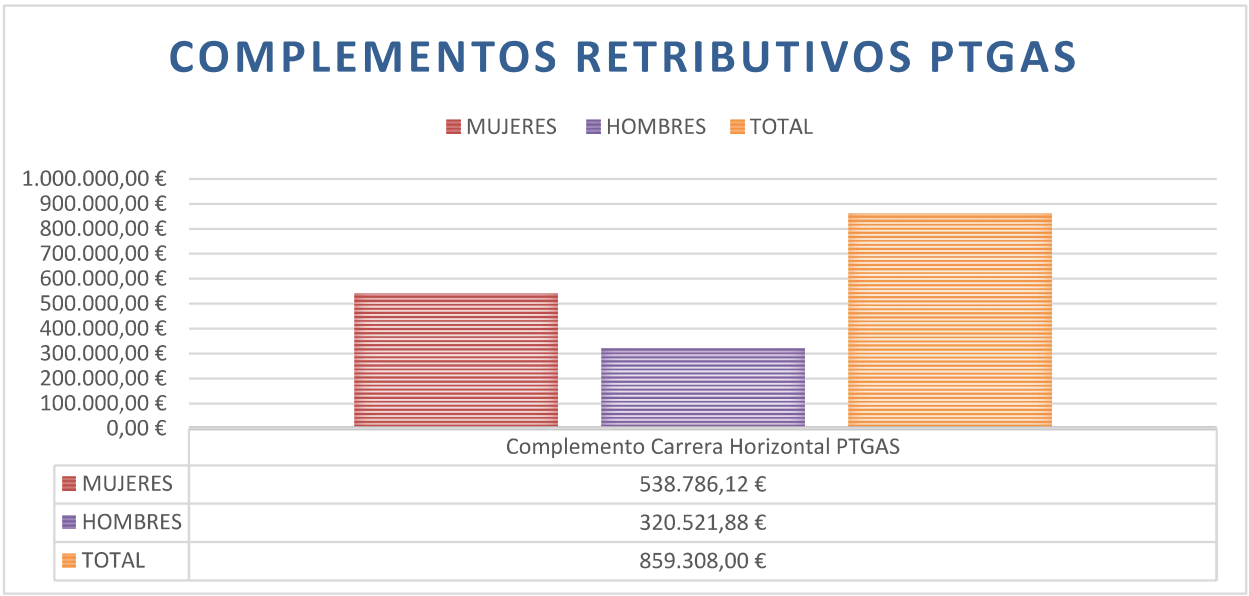
Gráfico N.º 10. Composición por sexo de las retribuciones complementarias del PDI

Mientras que en el caso del PTGAS funcionario es de **62,07**% (Mujeres) y **37,92**% (Hombres) y en el **PTGAS** Laboral **65,24**% (Mujeres) y **34,75**% (Hombres), lo que se muestra en los gráficos de retribuciones básicas y del Complemento de la Carrera Horizontal del PTGAS.



	MUJERES	HOMBRES	TOTAL RETRIBUCIONES
FUNCIONARIO	€19.869.603,22	€12.138.800,62	€32.008.403,84
LABORAL	€4.015.472,42	€2.138.836,09	€6.154.308,51

Gráfico N.º 11. Composición por sexo de las retribuciones básicas del PTGAS



	Complemento Carrera Horizontal PTGAS
MUJERES	538.786,12 €
HOMBRES	320.521,88 €
TOTAL	859.308,00 €

Gráfico N.º 12. Composición por sexo de las retribuciones complementaria de la Carrera Horizontal del PTGAS

4. INGRESOS PREVISTOS POR MATRÍCULAS Y AYUDAS AL COLECTIVO ESTUDIANTIL

En el caso del estudiantado, se ha analizado la partida de precios públicos títulos oficiales y de los Títulos Propios y Seminarios, así como de los ingresos de la Universidad de Mayores, que se encuentran recogidos en el Capítulo 3 del Presupuesto de Ingresos, TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS, con un total de 53.917.370 €.

A continuación, se muestra la correlación entre dicha partida con la composición por sexo del colectivo estudiantil con objeto de calcular los ingresos que se prevé que, por ese concepto, obtendrá la URJC.

Propuesta de ingresos previstos	Presupuesto 2026	% Mujeres	% Hombres
Derechos de matrícula de Grado	32.250.000	18.705.000,00	13.545.000,00
Derechos de matrícula de Máster Universitario	4.050.000	2.008.800,00	2.041.200,00
Derechos de matrícula de Doctorado	320.000	123.200,00	196.800,00
Ingresos por Títulos Propios y Seminarios	16.500.000	2.475.000,00	14.025.000,00
Universidad de Mayores	227.753	126.004,00	89.511,00

También hay que destacar que en el Presupuesto se incluyen partidas de ingresos relacionadas con "Compensación matrículas *becarios* ME", "Compensación víctimas de violencia de género", con una cantidad presupuestada de 40.218,99 €, reseñando que en el año 2025 se han utilizado 17.449,44 €. O las "Ayudas para estudiantes con Situación Económica Desfavorable" con una cantidad presupuestada de 741.903€.

5. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS PARA EL AÑO 2026

La Universidad Rey Juan Carlos ha mantenido una especial sensibilidad hacia la igualdad de género, siendo de las primeras Universidades Públicas españolas en acomodar su estructura a los requerimientos legales en orden a la promoción de la igualdad. Así, en aplicación de la exigencia contenida en la disposición adicional décimo segunda de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que establecía que estas "contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres", en Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 5 de noviembre de 2010, aprobó la creación de la Unidad de Igualdad.

La Unidad de Igualdad cuenta con un presupuesto, que para el año 2026, se detalla a continuación.

30.VC.RS.UI

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	PROG.	IMPORTE SUBCONCEPTO	IMPORTE CONCEPTO	IMPORTE ARTÍCULO	IMPORTE CAPÍTULO
CAPÍTULO 2	**GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS**					**11.000**
ARTÍCULO 22	**Material, suministros y otros**				**9.000**	
Concepto 226	*Gastos diversos*			*3.000*		
226.07	Reuniones y conferencias	423B	3.000			
Concepto 227	*Otros trabajos realizados por empresas*			*6.000*		
227.09	Otros trabajos realizados por empresas	423B	5.000			
227.10	Trabajos realizados empresas de reprografía	423B	1.000			
ARTÍCULO 23	**Indemnizaciones por razón de servicio**				**2.000**	
Concepto 230	*Dietas*			*1.000*		
230.01	Dietas personal	423B	1.000			
Concepto 231	*Locomoción*			*1.000*		
231.00	Locomoción y traslado del personal	423B	1.000			
CAPÍTULO 4	**GASTOS EN TRANSFERENCIAS CORRIENTES**					**6.000**
ARTÍCULO 48	**A familias e instituciones sin fines de lucro**				**6.000**	
Concepto 483	*A familias*			*6.000*		
483.00	Becas, formación y otras	423B	6.000			
TOTAL						**17.000**

Si se compara con el presupuesto del año 2025, se observa un descenso en la cuantía de un 29,2%. Ello obedece a que muchas de las actividades programadas se realizarán de forma conjunta con otras Unidades de Igualdad de diferentes Universidades Públicas españolas, así como la colaboración de Ministerios, en particular el Ministerio de Igualdad, y de la Delegación del Gobierno de Madrid, para la instalación de los Puntos Violeta en nuestros campus.

Dado el carácter transversal del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, la gran mayoría de las partidas presupuestarias de esta Universidad contiene perspectiva de género, aunque englobadas en su importe total, lo que impide reflejar fielmente las cuantías concretas que impactan directa o indirectamente en la igualdad de género. No en vano, no hay que olvidar que la Agenda 2030 de la CRUE, 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", por lo que muchas de las actuaciones proyectadas dentro del ámbito de las competencias del Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte inciden directamente en la promoción de la igualdad por razón de sexo. Asimismo, la Universidad Rey Juan Carlos, a través de sus Vicerrectores y sus Servicios que participan en su Presupuesto, lleva a cabo diferentes actuaciones específicas con perspectiva de género que, en ocasiones, como se ha adelantado anteriormente, tiene un peso mucho menor pero que su impacto es significativo.

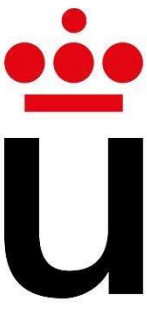
Alguna de las actuaciones y medidas que se han ido incluyendo en presupuestos anteriores y que se han desarrollado con éxito desde la perspectiva de impacto a favor de la igualdad efectiva y real por razón de sexo se mantiene en el próximo ejercicio presupuestario. Pero ello no es suficiente, por lo que para seguir avanzando en el objetivo mencionado, se incorporan nuevas partidas, como pudiera ser la implantación de dispensadores gratuitos de productos de higiene íntima en las instalaciones de la Universidad, que se puede consultar en la aplicación presupuestaria 30.G1.422D.221.09.

Asimismo, se mantiene, incluso en algunos casos se incrementan, actuaciones que abarcan los planes de formación del PDI y PTGAS y jornadas de sensibilización para toda la comunidad universitaria. En fin, en materia de infraestructuras, la creación de salas de lactancia o la instalación de baños mixtos.

6. CONCLUSIÓN

Los esfuerzos para erradicar la desigualdad de género en el ámbito de nuestra Universidad se han traducido en avances destacables en los últimos años. Algunos de los datos mostrados en este documento evidencian el compromiso de la URJC con la igualdad y la búsqueda del equilibrio de género en nuestro entorno laboral. La reciente aprobación de la LOSU actualiza y amplía el compromiso por la igualdad dentro del marco educativo superior. El marco legal vigente impulsa la igualdad de trato y oportunidades y establece obligaciones específicas para instituciones educativas, como la implementación de Planes de Igualdad y la exigencia de que los presupuestos incorporen la perspectiva de género.

Con los Presupuestos de 2026 se pretende que los resultados de su ejecución puedan servir como base para futuras mejoras que promuevan una mayor equidad de género. Como se ha comprobado, se presta especial atención a los gastos corrientes, que representan una parte importante del presupuesto, y particularmente al Capítulo I, enfocado en los recursos humanos.



Universidad
Rey Juan Carlos