11. Informe de Impacto de Género y Medioambiental

PRESUPUESTO 2026 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.

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 **III Plan de igualdad entre mujeres y hombres (PIUCA3),** que alcanza el periodo 2025-2028, aprobado en la Comisión Negociadora con fecha el 30 de enero de 2025, por el Consejo de Gobierno en su sesión de 25 de febrero de 2025.

El PIUCA3 recoge una batería de medidas y acciones dirigidas a la comunidad universitaria en su conjunto. Estas acciones tienen, por un lado, un componente laboral con medidas destinadas al personal que presta sus servicios en y para la UCA y, por otro lado, un componente de carácter estratégico y complementario que se proyecta hacia toda la comunidad universitaria y su entorno.

El PIUCA3 se marca como objetivo avanzar hacia una universidad libre de cualquier tipo de discriminación, que permita lograr una sociedad en la que no existan desigualdades basadas en el sexo ni en el género. En este sentido, el PIUCA3 adopta una perspectiva de género interseccional, en consonancia con la normativa a favor de la igualdad más reciente, desde el convencimiento de que la discriminación por cuestión de sexo y género se ve influenciada por otros factores como la clase social, la discapacidad, la etnia o la raza, la nacionalidad, la orientación y la identidad sexual, o la edad. Por esta razón, siempre que en este documento se aluda a la perspectiva de género, se tiene en cuenta la interseccionalidad.

Los objetivos a alcanzar con este Plan de Igualdad son los siguientes:

1. Alcanzar una igualdad real con respecto a la participación en los órganos decisorios y gestores, y en las áreas con infrarrepresentación femenina

2. Promover que la Universidad sea un espacio laboral comprometido con la conciliación y la corresponsabilidad
3. Formar a la comunidad universitaria en igualdad, diversidad y violencia de género
4. Formar al profesorado para el desarrollo de la docencia con perspectiva de género
5. Implementar medidas institucionales para fomentar la docencia con perspectiva de género
6. Formar al profesorado y al estudiantado de doctorado para desarrollar investigación con perspectiva de género
7. Favorecer, visibilizar y reconocer el liderazgo de las mujeres en la investigación, la transferencia, la innovación y la internacionalización
8. Implementar medidas institucionales para fomentar la investigación con perspectiva de género
9. Favorecer el desarrollo de la carrera académica y profesional de las personas cuidadoras
10. Reforzar la eficacia de los instrumentos para la lucha (prevención, detección, protección, e intervención) contra las violencias sexistas, promoviendo, en su caso, la actualización de los existentes o la aprobación de nuevos instrumentos
11. Adoptar medidas para el acompañamiento a las víctimas
12. Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad y contra las violencias sexistas, de toda la comunidad universitaria
13. Apoyar la realización y difusión de trabajos, estudios e investigaciones que aporten información en materia de igualdad y contra las violencias sexistas

Por otro lado, la Universidad de Cádiz en su compromiso con la igualdad de género y la justicia social, a partir de su Sistema de Dirección Estratégica el Sistema de Dirección Estratégica (SDE), aprobado por Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2024, así como en el Claustro Universitario del 19 de diciembre de 2024, establece dentro del **ÁMBITO DE PERSONAS,** como **Objetivo General OP5** Promover un entorno universitario diverso, equitativo, e inclusivo, los siguientes Objetivos Específicos relacionados con el impacto por razón de género:

OP51 Establecer mecanismos para garantizar la igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres que componen la comunidad universitaria, eliminando cualquier forma de discriminación.

OP52 Establecer mecanismos para garantizar la detección temprana, la prevención e intervención ante cualquier forma de acoso, violencia y discriminación hacia las mujeres, o cualquier persona o grupo por razón de orientación sexual, identidad de género, etnia, o situación de vulnerabilidad.

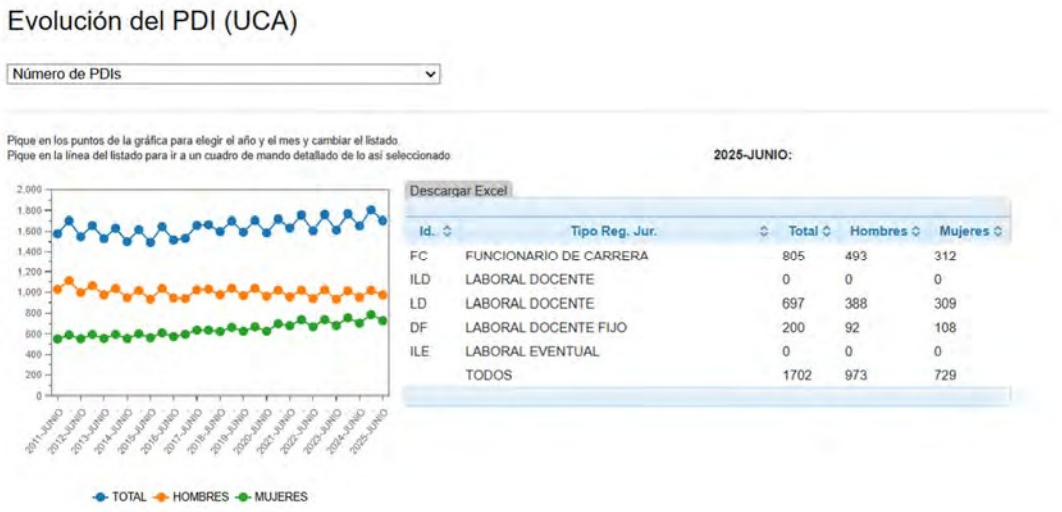
OP53 Establecer mecanismos de gestión de la diversidad en los diversos ámbitos de la Universidad.

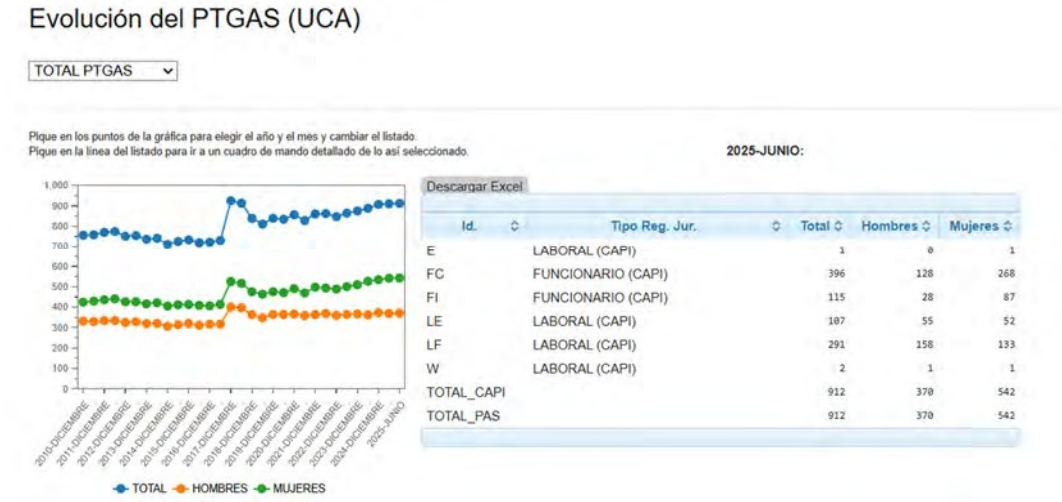
OP54 Fomentar la igualdad real e inclusión de toda la comunidad universitaria.

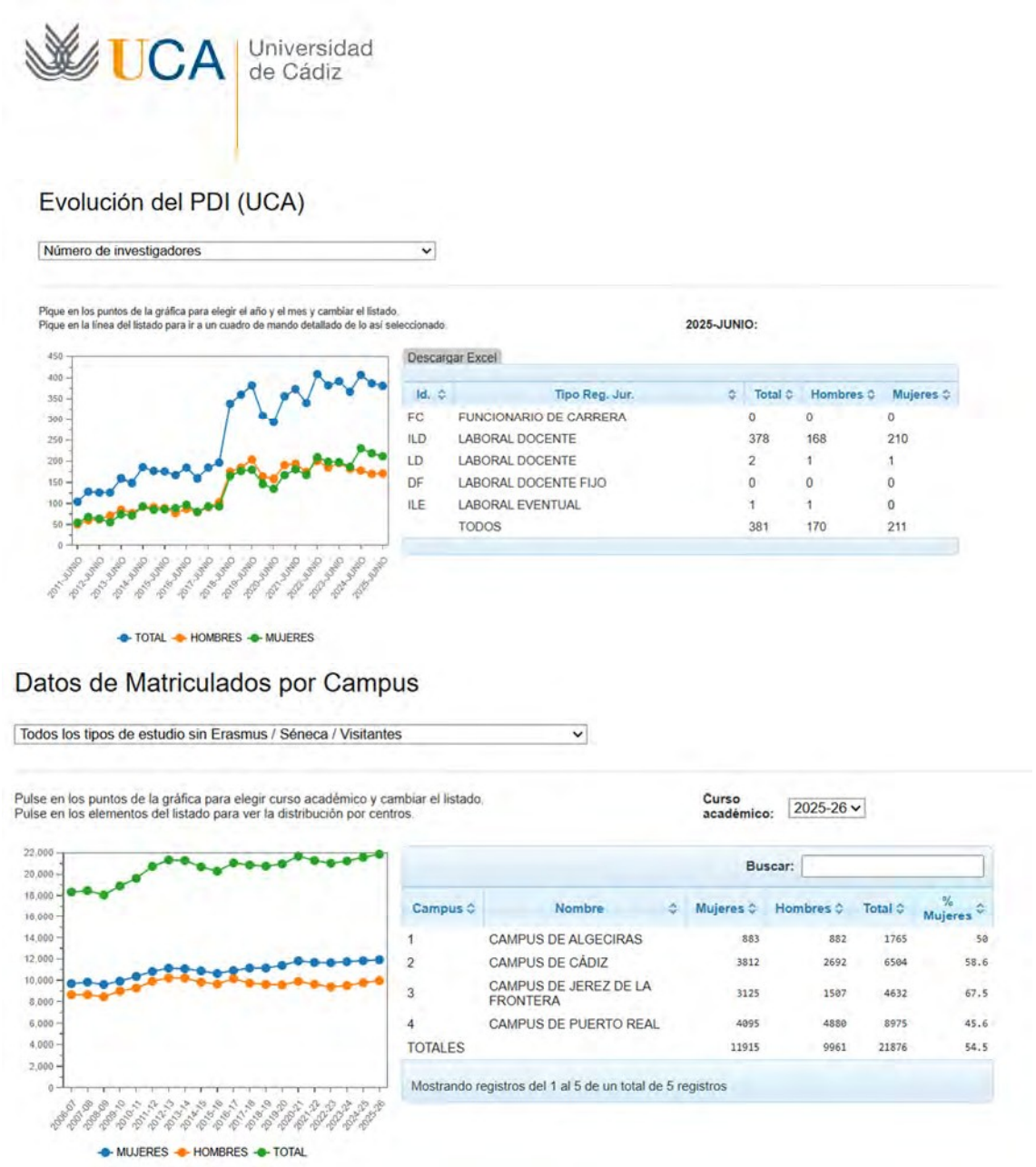
La **Comunidad de la Universidad de Cádiz** está conformada actualmente por más de 24.000 personas, de las que el 54,2% son mujeres.

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 2025	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
PDI	1.702	973	724	42,54%
PTGAS	912	370	542	59,43%
Investigadores	381	170	211	55,38%
Estudiantes	21.876	9.961	11.915	54,47%







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 27,09 % y las mujeres de las escalas A1 o grupo I el 41,86%. 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	251	183	68	27,09%
PTGAS: Escala A1/ Grupo I	86	50	36	41,86%

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	1608	777	831	51,7%	282	124	158	56,0%	298	144	154	51,7%
HUMANIDADES	1408	530	878	62,4%	237	112	125	52,7%	173	90	83	48,0%
CIENCIAS DE LA SALUD	2440	630	1810	74,2%	175	45	130	74,3%	241	100	141	58,5%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	8628	3144	5484	63,6%	1012	330	682	67,4%	319	158	161	50,5%
INGENIERIA Y ARQUITECTURA	4229	3216	1013	24,0%	693	474	219	31,6%	133	87	46	34,6%
TOTAL	18313	8297	10016	54,7%	2399	1085	1314	54,8%	1164	579	585	50,3%





Datos de Matriculados por Rama

Estudios de Doctorado

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

Curso académico: 2025-26



Buscar:

Rama	Nombre	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
EX	CIENCIAS	154	144	298	51.7
HU	HUMANIDADES	83	90	173	48
SA	CIENCIAS DE LA SALUD	141	100	241	58.5
SO	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	161	158	319	50.5
TE	INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	46	87	133	34.6
TOTALES		585	579	1164	50.3

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

DescargarExcel

Descargar Excel

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, y desde la Unidad de Igualdad, y en el desarrollo de proyectos en materia de conciliación y corresponsabilidad en el marco del Plan Corresponsables 2024 se ha presentado el **Programa**

“Corresponsabilidad, salud y cuidados: hombres en cambio”, así como la III Edición del **Curso Online “Masculinidades e Igualdad. Metodologías participativas y herramientas para el desarrollo educativo con hombres”**.

Análisis del presupuesto 2026 desde la perspectiva del impacto género y mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos

En la elaboración del Presupuesto 2026 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 2026 asciende a 208.562.702 euros, de los que 151.104.258 euros están destinados al Capítulo 1 de gastos de personal (72 % del total)

Presupuesto destinado a favorecer la igualdad:

- Estructura de personal de la Unidad básica de Igualdad: 207.689,02 €
- Actuaciones transversales desarrolladas por la Unidad básica de Igualdad: 61.000 euros

En el Presupuesto de la Universidad de Cádiz 2026 encontramos dentro del **ÁMBITO PERSONAS** del Sistema de Dirección Estratégica (SDE), el Objetivo General, **OP5 Promover un entorno universitario diverso, equitativo, e inclusivo**, con los siguientes Objetivos Específicos relacionados con el impacto por razón de género:

- OP51 Establecer mecanismos para garantizar la igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres que componen la comunidad universitaria, eliminando cualquier forma de discriminación.

  Programa: Actuaciones para el diseño, difusión e implementación de los Planes de Igualdad de la UCA 2.000 euros.

- OP52 Establecer mecanismos para garantizar la detección temprana, la prevención e intervención ante cualquier forma de acoso, violencia y discriminación hacia las mujeres, o cualquier persona o grupo por razón de orientación sexual, identidad de género, etnia, o situación de vulnerabilidad.

  Programa: Implementación del Protocolo de Actuación para Atención a Estudiantes Víctimas de Violencia de Género 2.000 euros.

- OP53 Establecer mecanismos de gestión de la diversidad en los diversos ámbitos de la Universidad.

  Proyectos:

  - Diagnóstico de la situación actual en la UCA respecto a la accesibilidad e inclusión 2.000 euros.
  - Elaboración del Plan de Inclusión 1.000 euros.

- OP54 Fomentar la igualdad real e inclusión de toda la comunidad universitaria.

  Programas:

  - Actividades de Conmemoración Días Especiales 2.000 euros.
  - Actuaciones y actividades de la Unidad de Igualdad 4.000 euros.
  - Apoyo a las Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas 50.000 euros.

- Otras actuaciones concretas desde la perspectiva de género:
  - Formación y Prácticas desde una perspectiva de género. UNIVERGEM: 40.500 euros
  - Formación incluida en el Plan de Formación del PTGAS, que cuenta con 120.000 euros

Durante el ejercicio 2025 se ha realizado formación del PTGAS, sobre lenguaje inclusivo, que tendrá continuidad en el Plan de Formación para el 2026.

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.