UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE SEVILLA

IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS UPO

Presupuesto 2024

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de género, en la Universidad Pablo de Olavide se viene consolidando desde 2021 la elaboración de presupuestos con enfoque de género, lo que constituye un elemento esencial dentro de la consagración del principio de transversalidad de género que promueve la Universidad. En su claro compromiso por la eliminación de todo tipo de discriminación, la UPO apuesta de manera decidida por incorporar análisis específicos sobre el impacto de género y sus consecuencias en la comunidad universitaria en su conjunto. En 2021 este presupuesto vino acompañado de la *Guía-Programa para la implantación de los Presupuestos con Enfoque de Género en la UPO* y, desde entonces, el propio presupuesto incorpora un anexo específico donde se recoge dicha información.

Así, en el presente anexo se recogen:

I. Registro Retributivo conforme lo establecido en el *RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

II. Informe de Impacto de Género sobre Capítulo I y Capítulo VI de Gastos de Personal del Presupuesto.

III. Acciones previstas por los distintos Vicerrectorados y Delegaciones.

I. REGISTRO RETRIBUTIVO CONFORME LO ESTABLECIDO EN EL RD 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Conforme a lo establecido en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, que establece en su artículo 1:

> *"El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma […]".*

Se recoge, a través de un registro de las retribuciones, la información salarial de la institución de forma detallada, de manera que puedan observarse, separadamente, las retribuciones de mujeres y hombres de la plantilla.

Así, el registro retributivo incluye los valores medios -media aritmética y mediana- de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales efectivamente percibidos por la plantilla durante el periodo de referencia, desglosados por sexo[1], y distribuidos por sector universitario (Personal Docente e Investigador y Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios), distinguiendo por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel y puesto.

El registro retributivo se ha conformado siguiendo el modelo de registro indicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, correspondiéndose los datos recabados a la anualidad de 2022.

Figura 1. Registro Retributivo Universidad Pablo de Olavide. 2022.



[1] Se consideran solo las categorías hombre y mujer por ser las que aparecen en el sistema de recogida de datos.

Tabla 1. Medias del Personal Docente e Investigador desagregado por sexo y cuerpo/categoría/escala

Cuerpo /Categoría/Escala	Salario Base		Complementos Salariales		Complementos Extrasalariales	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Funcionario						
Catedrático/a de Universidad	16.214,47	15.822,94	58.114,21	64.313,86	19.140,77	19.622,22
Profesor/a titular de Universidad	16.362,94	16.409,42	43.047,24	44.255,52	6.125,91	14.879,22
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	16.633,90	16.633,90	35.299,42	31.813,87	0,00	0,00
Laboral						
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	16.047,89	16.254,25	35.553,07	34.396,55	4.214,67	763,75
Profesor/a Ayudante Doctor/a	13.297,74	14.345,05	20.700,45	21.874,58	2.583,17	749,90
Profesor/a Colaborador/a	12.920,48	12.106,21	32.789,93	27.148,09	11.798,86	8.356,94
Profesor/a Asociado/a	3.582,22	3.502,85	6.159,29	5.703,28	830,29	522,31
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	3.372,95	3.168,75	3.912,34	4.056,36	606,68	359,73

Tabla 2. Medias del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios desagregado por sexo y grupo

	Salario Base		Complementos Salariales		Complementos Extrasalariales	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Funcionario						
A1	15.770,82	16.503,22	40.881,76	47.978,13	6.465,80	2.152,47
A2	13.989,06	13.098,96	31.493,13	25.241,22	1.383,67	8.090,69
C1	10.501,45	10.977,24	22.128,46	23.568,93	4.062,57	2.115,23
C2	6.918,31	7.923,01	10.381,41	12.169,40	4.061,48	123,78
Laboral						
I	25.189,20	25.908,40	27.785,69	34.984,04	1.930,82	
II	18.574,74	18.058,10	15.812,90	17.956,96	6.058,83	22.003,35
III	18.180,17	16.692,48	14.163,62	14.173,17	1.948,71	2.689,65
IV	12.303,00	16.886,15	6.180,86	9.823,06		

Tabla 3. Medianas del Personal Docente e Investigador desagregado por sexo y cuerpo/categoría/escala

Cuerpo /Categoría/Escala	Salario Base		Complementos Salariales		Complementos Extrasalariales	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Funcionario						
Catedrático/a de Universidad	16.633,90	16.633,90	61.911,00	65.021,98	19.140,77	19.622,22
Profesor/a titular de Universidad	16.633,90	16.633,90	43.009,20	44.755,89	4.225,08	14.879,22
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	16.633,90	16.633,90	35.299,42	32.294,43		
Laboral						
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	16.633,90	16.633,90	37.195,32	34.473,13	2.752,70	763,75
Profesor/a Ayudante Doctor/a	14.970,86	14.970,86	19.389,10	20.416,80	1.703,50	621,70
Profesor/a Colaborador/a	14.139,26	14.139,26	34.403,92	30.967,23	712,26	8.356,94
Profesor/a Asociado/a	4.153,34	3.770,88	6.523,55	5.663,98	226,23	184,34
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	3.267,71	3.126,25	3.919,75	3.784,13	126,71	187,17

Tabla 4. Medianas del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios desagregado por sexo y grupo

	Salario Base		Complementos Salariales		Complementos Extrasalariales	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Funcionario						
A1	16.550,11	16.633,90	41.716,15	48.579,66	2.537,39	2.152,47
A2	14.626,98	14.626,98	27.810,07	27.274,87	366,82	1.031,88
C1	10.992,09	11.202,68	22.081,45	22.887,59	800,26	1.237,10
C2	8.189,59	8.207,44	10.735,88	12.641,25	251,19	123,78
Laboral						
I	25.939,20	25.908,40	24.166,77	35.743,35	309,62	
II	21.174,12	21.854,70	17.717,11	20.293,01	2.150,92	22.003,35
III	19.117,80	18.990,35	14.666,09	15.099,44	789,42	554,17
IV	14.431,67	16.886,15	6.126,56	9.823,06		

II. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO SOBRE EL CAPÍTULO I Y CAPÍTULO VI DE GASTOS DE PERSONAL DEL PRESUPUESTO

En el III Plan Estratégico para la Igualdad de Género de la UPO se recoge, en su *Eje 1. Gobernanza y Gestión Universitaria*, la *Acción 1.2. Garantizar la elaboración anual del presupuesto con enfoque de género*. En esta línea de trabajo se presenta para el ejercicio económico 2024, en primer lugar, el análisis del Capítulo I del presupuesto, que supone un 66,94 % del presupuesto total de la universidad y que afecta de manera directa a las personas que forman parte del Personal Docente e Investigador (PDI) y del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS).

Para este análisis se utilizan los datos sobre PTGAS y PDI a 31 de diciembre de 2022, que son facilitados por Gerencia desde el Área de Recursos Humanos PTGAS Retribuciones y Seguridad Social, Área de Recursos Humanos PDI y Programación Docente y Área de Investigación.

Como en los ejercicios anteriores, se utilizan una serie de indicadores estándar cuyo objetivo es poner de manifiesto la presencia o ausencia de desigualdades entre mujeres y hombres en el personal de la universidad. Los dos más habituales son el *índice de concentración (distribución intra-sexo)*, que nos informa sobre la distribución de cada sexo entre las categorías de una determinada variable y *el índice de participación (distribución inter-sexo)*, que nos indica la existencia o no de diferencias entre sexos dentro de una misma categoría de una variable.

A estos dos, en algunos casos, se une el *índice Presencia Relativa de Mujeres* y Hombres (IPRMH), utilizado para el análisis de la representación por sexo en el personal al servicio de la Junta de Andalucía que acompaña al presupuesto de género de la comunidad autónoma. De acuerdo con la metodología de trabajo establecida por parte del Ministerio de Universidades[2], en el marco del convenio de colaboración para la "Elaboración conjunta de estudios periódicos sobre las retribuciones del personal docente e investigador con perspectiva de género", el *índice de Presencia Relativa de Mujeres* y Hombres (IPRMH) se puede calcular mediante la siguiente expresión:

$$IPRMH = \frac{\mathrm{H} - \mathrm{M}}{\mathrm{H} + \mathrm{M}} + 1$$

donde "M" es el número total de mujeres y "H" el número total de hombres. La paridad se refleja si el indicador tiene un valor igual a 1. No obstante, en términos de análisis, se puede establecer que entre el 0,8 y el 1,2 supone una situación equilibrada para ambos sexos. Si el índice puntúa más de 1,2 indica una presencia desequilibrada en favor de los hombres y, por consiguiente, masculinización del ámbito analizado. Si, por el contrario,

[2] Con anterioridad al presupuesto del año 2022 el *índice utilizado era el índice Presencia Relativa de* Hombres y Mujeres (IPRHM), que tenía la siguiente forma de cálculo:

$$\mathrm{IPRHM} = \frac{\mathrm{M} - \mathrm{H}}{\mathrm{M} + \mathrm{H}} + 1$$

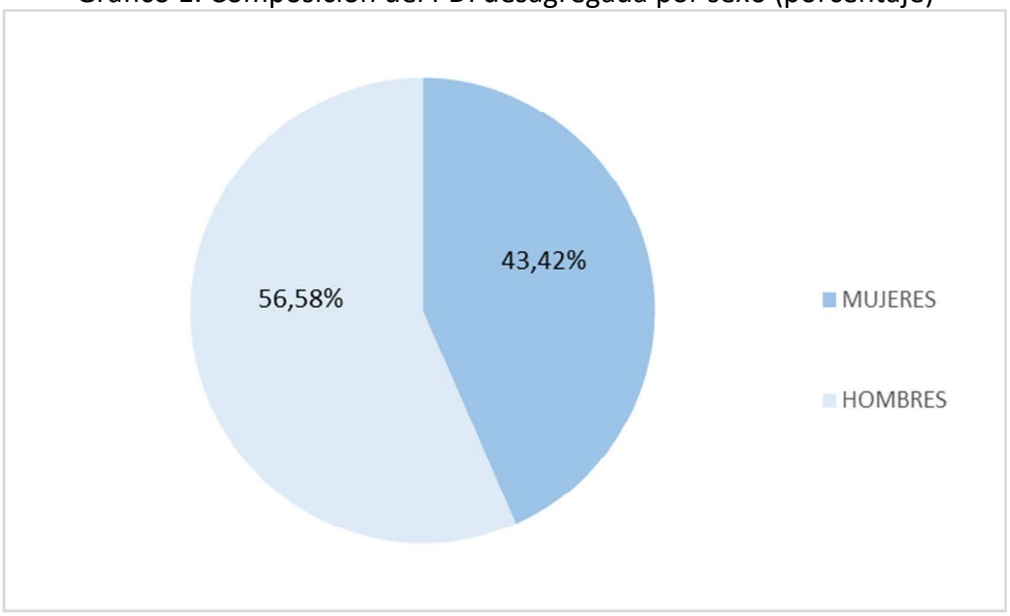
Esta modificación debe ser tenida en cuenta para la comparación con ejercicios anteriores.

el índice puntúa menos de 0,8 indica un sesgo hacia la presencia de mujeres del ámbito analizado y, por consiguiente, feminización del mismo.

Personal Docente e Investigador

El Personal Docente e Investigador de la Universidad Pablo de Olavide, a fecha de diciembre de 2022, está formado por un total de 1057 trabajadores y trabajadoras, constituyendo las mujeres el 43,42% de la plantilla. A pesar de que la presencia de hombres es superior, la UPO se sitúa en niveles similares a la media del total nacional de las Universidades Públicas que es de 43,67% de mujeres para el año 2021/2022 y por encima de la media de las Universidades Públicas Andaluzas que es del 41,23%[3].

Gráfico 1. Composición del PDI desagregada por sexo (porcentaje)

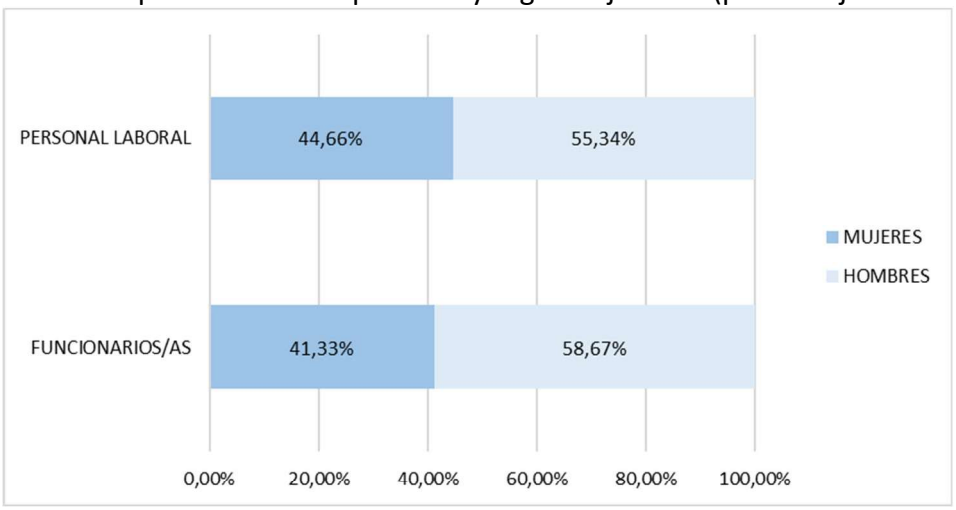


En el gráfico 2 se observa la composición del PDI atendiendo al tipo de régimen jurídico. Existe una mayor presencia de hombres tanto entre el funcionariado (catedráticos/as y profesores/as titulares), con un IPRMH=1,16, como entre el personal en régimen laboral, con un IPRMH=1,01, si bien ambos se aproximan a lo que puede considerarse representación equilibrada, observándose además un incremento del porcentaje de mujeres en los últimos años.

Se observa que, con respecto al año anterior, disminuye levemente el número de mujeres como personal laboral (45,18% en relación a los hombres en 2021), mientras que aumenta entre el funcionariado (39,54% de mujeres frente al 60,46% de hombres en 2021).

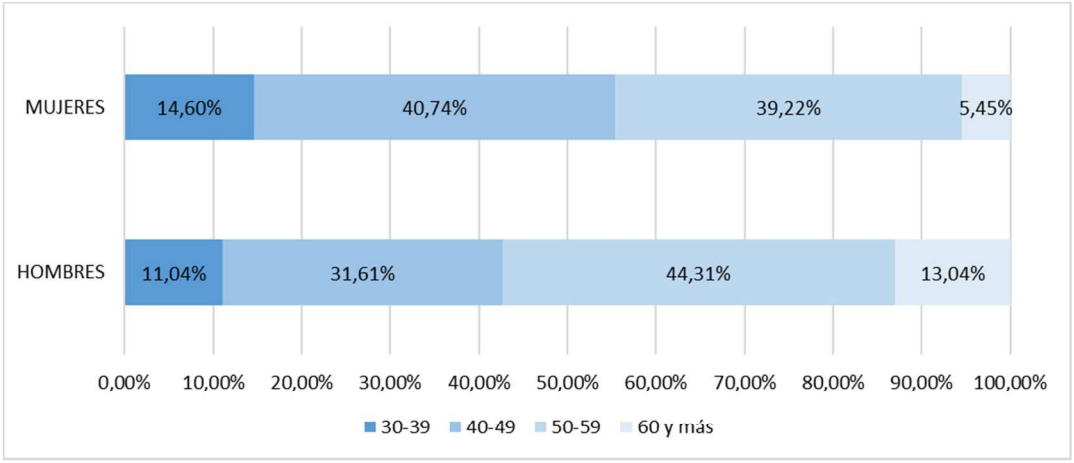
[3] Estadísticas del Personal de las Universidades (EPU). Curso 2021/2022 https://public.tableau.com/views/EPU21/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#2

Gráfico 2. Composición del PDI por sexo y régimen jurídico (porcentaje inter-sexo)



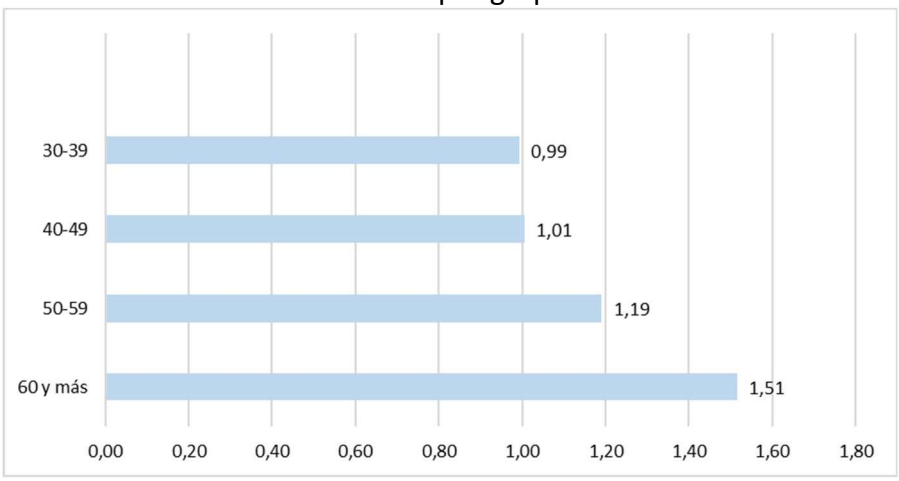
El gráfico 3 expone la composición de la plantilla según la edad del personal. Se observa que en el grupo que presenta una mayor sobre-representación masculina es el grupo de mayor edad. Para los grupos más jóvenes, la composición de mujeres y hombres es más equilibrada, observándose una mayoría de mujeres hasta los 49 años. Esto pone de manifiesto, observándose además la evolución, que la presencia de mujeres en el PDI al comienzo de la carrera académica continúa incrementándose en nuestra universidad.

Gráfico 3. Distribución del PDI por sexo y grupo de edad (porcentaje intra-sexo)



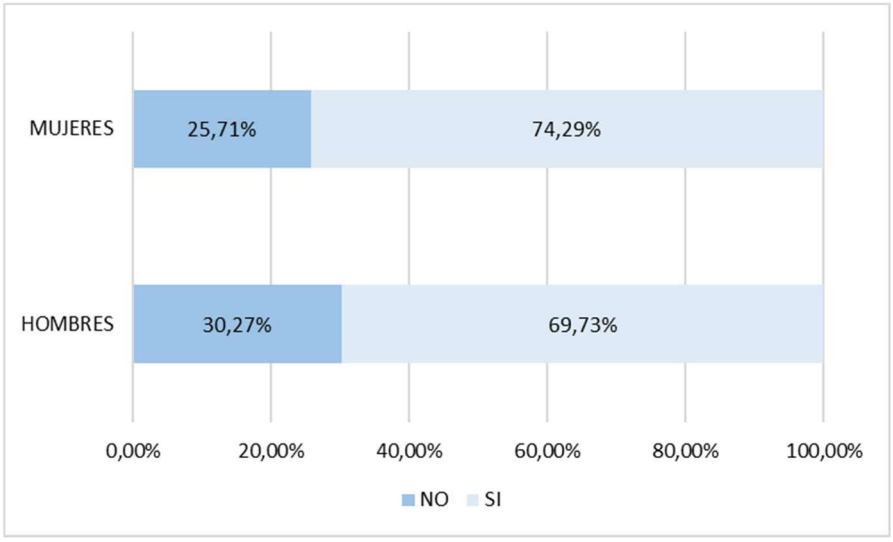
El análisis de edad se completa con el gráfico 4 donde se observa que el IPRMH aumenta a medida que aumenta la edad, lo cual indica una mayor igualdad en los tramos de edad más joven y una creciente masculinización de la plantilla, reflejándose un desequilibrio a favor de los hombres únicamente en el tramo de mayor edad.

Gráfico 4. IPRMH por grupos de edad



El gráfico 5 describe el porcentaje del PDI que posee el título de doctor o doctora. El 74,29% de las mujeres dentro del PDI tienen el título de doctora, frente al 69,73% de los hombres. Estas cifras refuerzan una vez más el hecho de que la formación al máximo no nivel no supone una causa explicativa de las situaciones de desequilibrio salarial observado.

Gráfico 5. PDI con título de doctor/a por sexo (porcentaje)



La tabla 5 muestra la distribución de mujeres y hombres docentes en la Universidad Pablo de Olavide por categorías profesionales. En cuanto a las profesoras en la UPO, el grupo más numeroso hasta el curso 2021/22 era el formado por profesoras asociadas (31,27%), no obstante, se ha producido un importante incremento exponencial del número de profesoras titulares en los últimos años, de manera que actualmente alcanzan casi el 30%. El número de profesoras catedráticas también se ha incrementado, si bien se sitúa en cifras aún de carácter testimonial, solo un 5,45%. Respecto a los docentes varones, la mayoría son profesores asociados (30,94%), si bien también se ha producido un incremento del número de profesores titulares de casi el 3% respecto al año anterior, al igual que ha ocurrido con el número de catedráticos, que también es

superior en casi un punto al curso anterior, y que se sitúa por encima del doble del de mujeres catedráticas (13,71%).

Tabla 5. Distribución del PDI por categorías y sexo (porcentaje intra-sexo)[4]

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
CATEDRÁTICOS/AS DE UNIVERSIDAD	5,45%	13,71%	10,12%
TITULARES DE UNIVERSIDAD	29,19%	23,08%	25,73%
TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA	0,44%	0,50%	0,47%
PROFESOR/A ASOCIADO/A	22,44%	30,94%	27,25%
PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR/A	5,01%	4,01%	4,45%
PROFESOR/A COLABORADOR/A	2,40%	1,34%	1,80%
PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR/A	15,69%	7,86%	11,26%
OTROS (PROFESOR/A VISITANTE, SUSTITUTOS/AS)	19,17%	17,39%	18,16%
PROFESORADO EMERITO	0,22%	1,17%	0,76%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

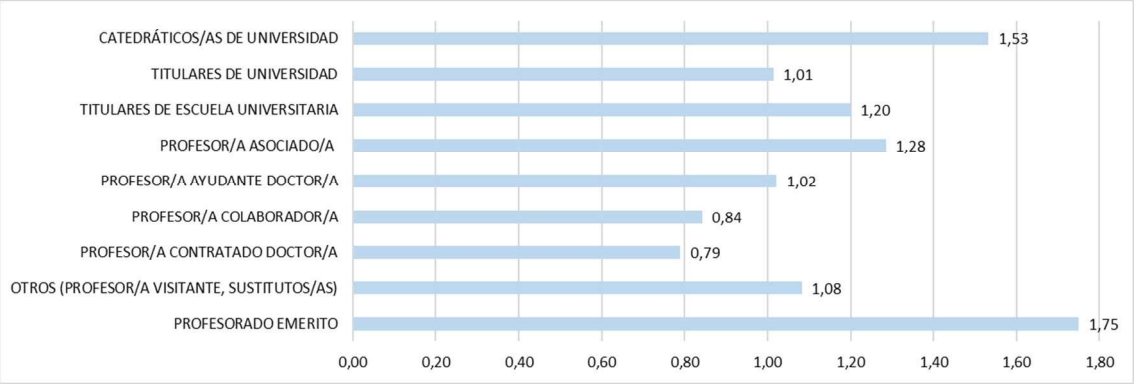
La tabla 6, por el contrario, representa la composición, desagregada por sexo, de cada categoría profesional del PDI dentro de nuestra universidad (inter-sexo). Este se acompaña del gráfico 6, en el que se visibiliza el grado de masculinización o feminización dentro de cada categoría profesional, gracias a la utilización del IPRMH. Es evidente que el personal con cátedra está altamente masculinizado, observándose un 76,64% de hombres catedráticos frente al 23,36% de mujeres para el total de cátedras de la UPO (IPRMH = 1,53). Esta estructura va a tener su reflejo en cuestiones que posteriormente podremos analizar, y que se han venido poniendo de manifiesto en ejercicios como el anterior. La principal consecuencia es la brecha de género existente en la percepción de las distintas remuneraciones, puesto que el acceder a niveles más altos en la carrera universitaria, necesariamente irá unido a una mayor remuneración por el trabajo realizado, que vendrá de mano de los complementos retributivos vinculados a unos niveles de desempeño investigador diferentes. Por su parte, las categorías del profesorado colaborador/a y contratado/a doctor/a son las más feminizadas, con IPRMH 0,84 y 0,79, respectivamente, si bien en estos casos las cifras se mueven dentro de los límites del equilibrio representativo. El 57,89% y el 60,50% son mujeres en las anteriores categorías, frente al 42,11% y 39,50% de varones, respectivamente.

[4] Para el cálculo se computa al PDI en Servicio Activo, por lo que las personas que se encuentran en excedencia, servicios especiales, comisión de servicio en otra universidad, etc., no están incluidas en los totales.

Tabla 6. Composición del PDI por sexo y categorías (porcentaje inter-sexo)

Categoría	Mujeres	Hombres
CATEDRÁTICOS/AS DE UNIVERSIDAD	23,36%	76,64%
TITULARES DE UNIVERSIDAD	49,26%	50,74%
TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA	40,00%	60,00%
PROFESOR/A ASOCIADO/A	35,76%	64,24%
PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR/A	48,94%	51,06%
PROFESOR/A COLABORADOR/A	57,89%	42,11%
PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR/A	60,50%	39,50%
OTROS (PROFESOR/A VISITANTE, SUSTITUTOS/AS)	45,83%	54,17%
PROFESORADO EMERITO	12,50%	87,50%
Total	**43,42%**	**56,58%**

Gráfico 6. IPRMH por categoría profesional

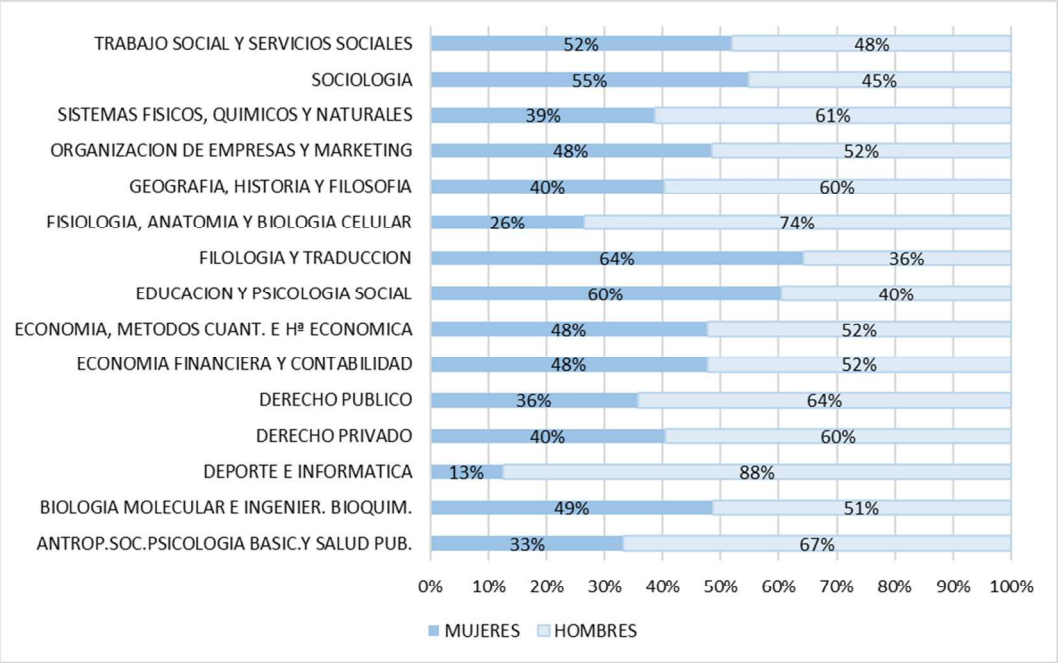


Otro elemento importante a considerar, en cuanto al PDI, es el desequilibrio existente en cuanto a las disciplinas y áreas de conocimiento. En el gráfico 7 se pone de manifiesto esta situación. La distribución del profesorado de la Facultad de Humanidades o Ciencias Sociales está sesgada hacia una mayor presencia de mujeres, al contrario de lo que ocurre en el ámbito de las Ciencias Experimentales y Ciencias del Deporte. Esto aparece reflejado en los 15 departamentos que existen en la UPO, que se hayan repartidos en las 7 facultades. No obstante, aun perteneciendo al ámbito de las Ciencias Sociales y Humanidades, los departamentos de *Historia, Geografía y Filosofía* y *Derecho* están compuestos mayoritariamente por hombres. El gráfico 7 muestra la composición en porcentaje de cada departamento.

El departamento de *Filología y Traducción* es el único que está feminizado. Por el contrario, los departamentos de *Derecho Público, de Antropología Social, Psicología Básica y Salud Pública, de Sistemas Físicos, Químicos y Naturales* y, especialmente, los de *Fisiología, Anatomía y Biología Celular* y de *Deporte e Informática*, están masculinizados, a pesar de que muchos de ellos pertenecen a ramas del conocimiento

feminizadas. El resto de departamentos se encuentran dentro del equilibrio (40-60%)[5], habiéndose acercado en el último ejercicio más departamentos a este equilibrio.

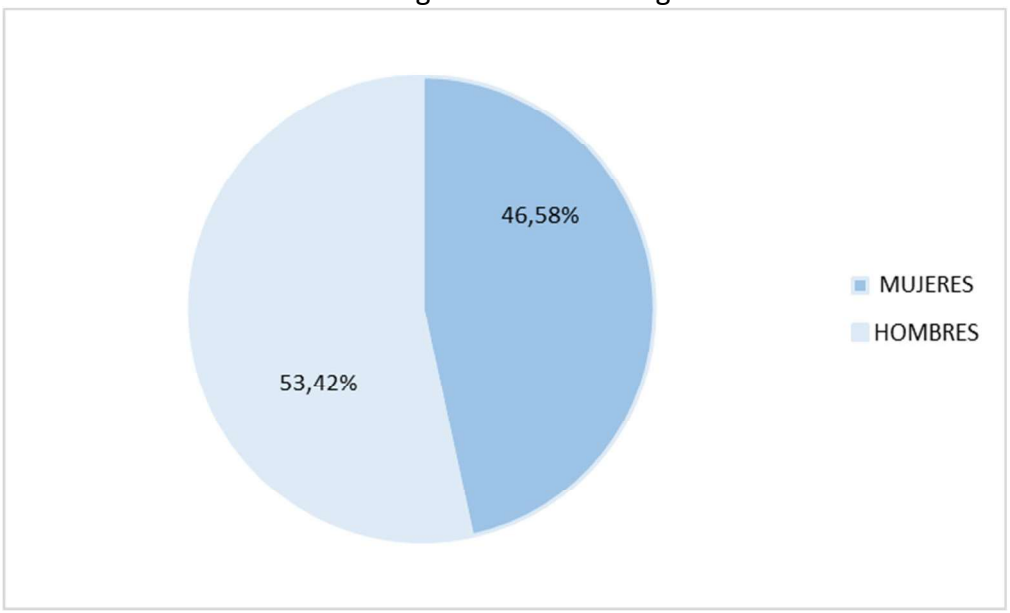
Gráfico 7. Composición del PDI por departamentos y sexo (porcentaje)



Existe una cuestión importante a considerar con relación al liderazgo y la asunción de cargos de responsabilidad en la universidad. A continuación, se analiza la presencia de mujeres en los cargos institucionales a fecha de diciembre de 2022. Para ello, se computan los cargos oficiales siguientes: Rector, Vicerrectorados y Delegaciones, Secretaría General, Decanos/as y Director de la Escuela Politécnica Superior, Director Escuela de Doctorado, Vicedecanatos/Subdirectores Escuela Politécnica Superior, Direcciones de Departamento y Secretarías de Departamento. El total son 38 hombres y 34 mujeres, disminuyendo desde el 50% del anterior curso, si bien aún dentro de lo que se considera una situación equilibrada, como se recoge en el gráfico 8.

[5] Dicho margen de equilibrio es el establecido por la *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, de modificación de la *Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, en su art. 11 sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados; así como en el art. 3 de la *Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía* y la Disposición Adicional Primera de la *Ley Orgánica 3/2007,de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.

Gráfico 8. Cargos académicos según sexo



Respecto a la composición desagregada por sexo de los órganos unipersonales, de los diez vicerrectorados y tres delegaciones, cinco son liderados por mujeres: Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Fundaciones, Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado, Vicerrectorado de Profesorado, Vicerrectorado de Estudiantes y Delegación del Rector para la Igualdad de Género. Además, por primera vez en la historia de la UPO, existe una Secretaria General y una Gerente y dos Vicegerentes, todas mujeres. Con respecto a los decanatos, según datos de 2022 que son los que se manejan el documento, el número de mujeres decanas es de 4, en las facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Experimentales, Humanidades y Derecho y 3 decanos en el resto de las facultades y la Escuela Politécnica Superior.

Las jefaturas de Departamentos han invertido su posición, pasando de estar dirigidos por 7 mujeres y 8 hombres a que sean 8 mujeres y 7 hombres en la actualidad, manteniéndose el equilibrio.

Tabla 7. Presencia de hombres y mujeres en las jefaturas de los departamentos

Mujeres	Hombres
BIOLOGIA MOLECULAR E INGENIERIA BIOQUIMICA	FISIOLOGIA, ANATOMIA Y BIOLOGIA CELULAR
SISTEMAS FISICOS, QUIMICOS Y NATURALES	DERECHO PRIVADO
ANTROPOLOGIA SOCIAL, PSICOLOGIA BASICA Y SALUD PUBLICA	DERECHO PUBLICO
FILOLOGIA Y TRADUCCION	ECONOMIA, METODOS CUANTITATIVOS E HISTORIA ECONOMICA
ORGANIZACION DE EMPRESAS Y MARKETING	DEPORTE E INFORMATICA
SOCIOLOGIA	GEOGRAFIA, HISTORIA Y FILOSOFIA
EDUCACION Y PSICOLOGIA SOCIAL	TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES
ECONOMIA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	

Con respecto a los salarios del PDI, se analizan las retribuciones totales considerando la definición requerida por el *RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres,* como se ha detallado con anterioridad. De los complementos salariales, se analizan de manera pormenorizada los trienios, quinquenios y sexenios para el PDI y los trienios para el PTGAS, con independencia de otros complementos salariales derivados de contratos de investigación, etc., que por su especial relevancia se abordan por primera vez en este ejercicio económico, observando de manera separada el capítulo VI del Presupuesto.

El indicador más conocido para el análisis de la igualdad salarial es la **brecha salarial de género**, que se calcula para poner de manifiesto si existe alguna diferencia salarial entre hombres y mujeres que ocupen los mismos puestos de trabajo.

Con la finalidad de adaptar los presupuestos de la UPO al estudio llevado a cabo para todas las universidades en el seno del convenio de colaboración realizado con el Ministerio de Universidades[6], la metodología de cálculo utilizada para este indicador desde el año 2021 es la siguiente:

$$Brecha\ RT = \frac{\mathrm{RTh} - \mathrm{RTm}}{\mathrm{RTh}} x\ 100$$

Con esta metodología, un valor negativo de la brecha se interpretaría como una retribución total media inferior en el caso de los hombres al de las mujeres, mientras que un valor positivo indicaría una retribución total media[7] de los hombres superior que la de las mujeres. Para los cálculos se han tenido en cuenta la equivalencia a tiempos completo (Tiempo completo = 1; Tiempo Parcial = 0,5). Con carácter general, además, no se considerará al profesorado emérito para el cálculo de las medias salariales, ya que no reciben retribuciones.

En la tabla 8 se recogen las brechas salariales tanto del total como de las retribuciones básicas y complementarias del PDI. Respecto a la situación media del profesorado, se observa que de forma agregada las brechas son positivas para las figuras consolidadas

[6] Este indicador puede definirse de distintas maneras. Hasta el año 2021 se utilizó como indicador la diferencia entre los valores monetarios (retribución total RT) percibidos por mujeres (m) y por hombres (h). Si se toma como ejemplo el análisis de retribuciones totales percibidas, su expresión matemática era la siguiente:

$$Brecha\ RT = \frac{\mathrm{RTm} - \mathrm{RTh}}{\mathrm{RTh}} x\ 100$$

De esta manera, un valor negativo de la brecha debía interpretarse como una retribución media inferior en el caso de las mujeres que de los hombres. Por el contrario, un valor positivo indicaría que las mujeres tendrían una mayor retribución media que los hombres. La magnitud de la brecha en valor absoluto no se modificaría con la nueva metodología de cálculo utilizada desde 2021, pero el signo sería el contrario. Por este motivo, es importante ser conscientes de ello para el análisis comparativo de nuestros datos a partir de dicho ejercicio económico.

[7] Si bien la diferencia retributiva puede calcularse sobre la media o sobre la mediana de las retribuciones de hombres y mujeres, a efectos de recogida de la información, en este informe, tal como se solicita por el Ministerio de Universidades, el valor medio de referencia para el cálculo de la diferencia retributiva será la media.

dentro del PDI, catedráticos/as y profesorado titular de universidad, así como ayudantes doctores/as, siendo negativas en el resto de casos, de menor rango académico. En cualquier caso, los resultados obtenidos en estas figuras inferiores requieren un análisis en mayor profundidad para explicar en detalle qué determinan esas diferencias.

Tabla 8. Brechas de género en las retribuciones según categoría profesional[8]

Categoría	Salario Base	Retribuciones Complementarias	Retribuciones Totales
Catedrático/a de Universidad	1,36	6,52	5,47
Titular de Universidad	0,69	1,61	1,35
Contratado/a Doctor/a	2,60	0,96	1,47
Ayudante Doctor/a	6,50	3,94	4,95
Colaborador/a	-6,73	-20,57	-16,31
Asociado/a	-3,75	-8,37	-6,62
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	-8,23	4,04	-1,28
Total general	**-7,97**	**1,28**	**-1,31**

Nota: medias de los salarios obtenidos durante todo el año[9].

La siguiente tabla muestra los salarios medios, incluyendo retribuciones básicas y complementarias para cada categoría y sexo. De media, las diferencias son favorables para los hombres, y de manera más detallada, las mayores diferencias se dan a favor de los hombres en las categorías superiores en términos absolutos, sobre todo entre catedráticos/as mientras, en sentido contrario, las profesoras colaboradoras y asociadas tienen unos mayores salarios de media que sus compañeros, en línea con lo ya comentado anteriormente.

Tabla 9. Retribuciones medias según categoría profesional

Categoría	Hombres	Mujeres
Catedrático/a de universidad	80.776,29	76.359,77
Titular de universidad	59.562,50	58.758,11
Titular de Escuela Universitaria	48.447,77	51.933,32
Contratado/a Doctor/a	52.831,60	52.052,78
Ayudante Doctor/a	36.299,31	34.501,66
Colaborador/a	39.344,97	45.763,09
Asociado/a	9.767,86	10.414,03
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	8.485,97	8.594,82

En el caso de las retribuciones complementarias se analizan los trienios, quinquenios docentes y sexenios de investigación y transferencia. De manera global se observa que

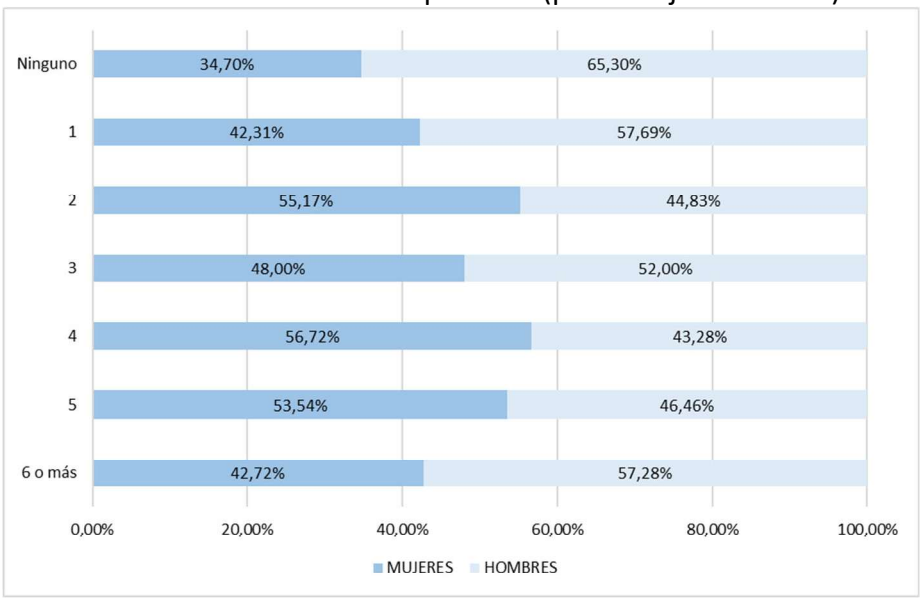
[8] Se elimina de la tabla la figura de Titular de Escuela Universitaria por tratarse de una figura a extinguir en la que solo existen dos mujeres, por lo que el cálculo de la brecha carece de sentido.

[9] Hay que considerar que al tratarse de medias de salario base percibido durante todo el año, y que durante el mismo pueden darse situaciones de excepcionalidad, es posible que se observen en algunos casos situaciones llamativas. Es por ello que se aconseja considerar las medianas (recogidas en el apartado de registro retributivo) en lugar de las medias para una mejor interpretación de estos resultados.

a medida que ascendemos en cada uno de los tres complementos, la presencia de mujeres se va reduciendo en términos relativos. Este hecho parece apoyar la tesis de que las mujeres interrumpen su carrera laboral o que tienen más dificultades en el reconocimiento de estos complementos. La mayor interrupción de la carrera docente e investigadora de las mujeres muestra el diferente impacto de la maternidad/paternidad, ya que las mujeres son las que tradicionalmente han frenado su actividad para ocuparse de la crianza de los hijos/as, dificultando la continuidad en la carrera académica en las mismas condiciones que sus compañeros.

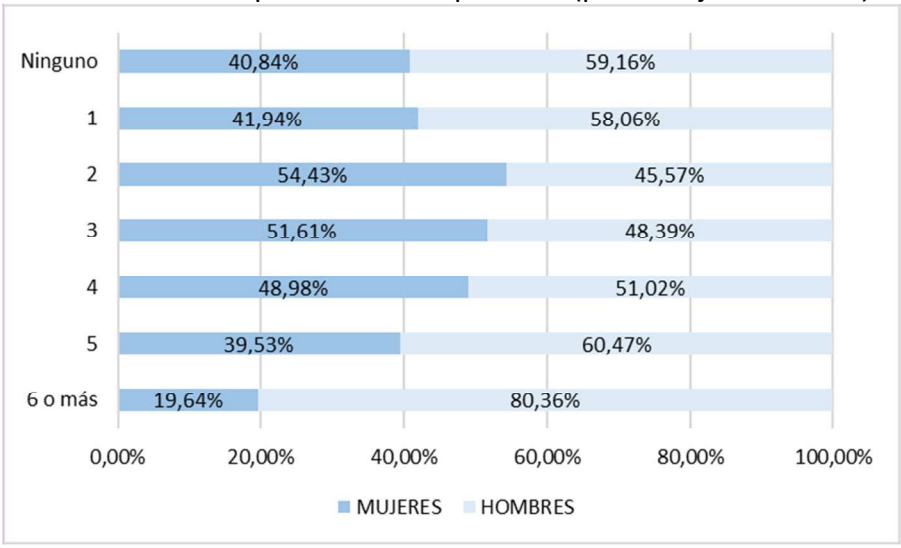
Los complementos por razón de antigüedad (trienios) reflejan la actividad laboral en la universidad u otros organismos públicos por periodos de 3 años. El gráfico 9 refleja cómo la mayor disparidad en la acumulación de trienios está en aquellos profesionales que o bien no tienen trienios (65,30% en el caso de los hombres) y quienes acumulan 6 o más trienios, donde los hombres representan el 57,28%.

Gráfico 9. Trienios del PDI por sexo (porcentaje inter-sexo)



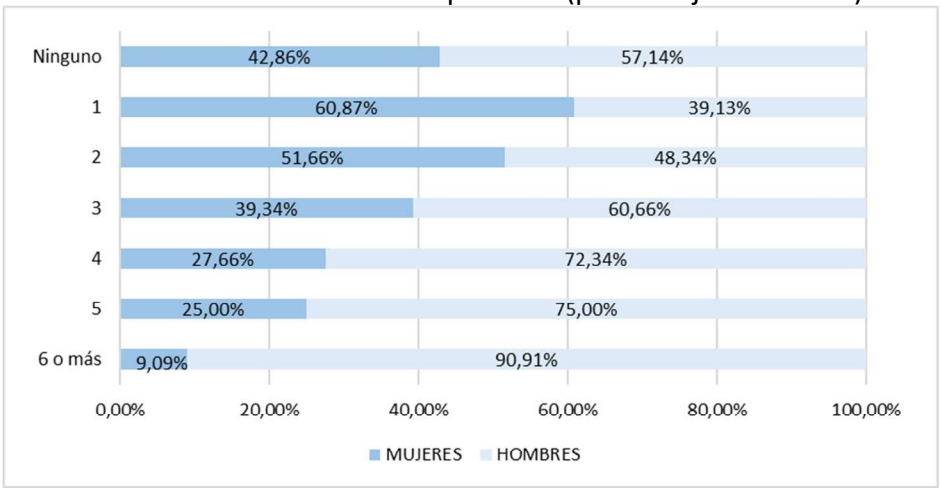
En cuanto a los quinquenios docentes, que se obtienen tras someter a un proceso de evaluación los tramos de cinco años de docencia, encontramos que la mayor parte de los casos se encuentra dentro del equilibrio paritario, mientras la mayor diferencia se da en el caso del tramo superior en el que existe una sobrerrepresentación de los hombres de un 80,36% frente a un 19,64% de las mujeres.

Gráfico 10. Quinquenios del PDI por sexo (porcentaje inter-sexo)



En el gráfico 11, la tendencia es muy marcada. Mientras las mujeres ostentan unos porcentajes muy elevados en lo que se refiere a un sexenio de investigación y transferencia, algo más de un 60%, los porcentajes empiezan a descender muy significativamente en el caso femenino a partir de la acumulación de dos sexenios, ya que las mujeres representan menos del 40% a partir de 3 sexenios, llegando a representar solo el 9,09% frente a un 90,91% de hombres de entre el PDI de nuestra universidad con 6 sexenios o más.

Gráfico 11. Sexenios del PDI por sexo (porcentaje inter-sexo)



La tabla 10 sintetiza lo expuesto con anterioridad. En ella se recogen las medias sobre el total de la plantilla. Se observa cómo de media no existen diferencias entre trienios y quinquenios, pero, sin embargo, al considerarse los sexenios, que requieren una evaluación externa relacionada con las labores de investigación, las diferencias se incrementan ligeramente, siendo la evolución positiva dentro de la plantilla de nuestra universidad.

Tabla 10. Media de trienios, quinquenios y sexenios por sexo

Complemento	Mujeres	Hombres
Trienios	4,23	4,22
Quinquenios	1,69	1,70
Sexenios	1,00	1,28

La tabla 11 presenta la brecha salarial para el PDI atendiendo a los trienios, quinquenios y sexenios. Respecto a los trienios, se observa que la brecha es positiva, es decir, los hombres tendrían unas retribuciones superiores en todas las etapas, salvo en el caso de 5 trienios. Por su parte, las brechas relativas a los quinquenios son positivas a partir del primero, lo que supone algo más del 45% del PDI, donde nuevamente se refleja este desequilibrio salarial mayoritariamente a favor de los hombres, siendo especialmente significativo para el caso de 6 o más quinquenios. En tercer y último lugar, en el caso de los sexenios, las brechas más significativas se dan para las personas que no cuentan con ningún sexenio de investigación, es decir, al inicio de la carrera académica, a favor de las mujeres. Por el contrario, se invierte la situación para los tramos superiores, es decir, para las personas que tienen 6 o más sexenios reconocidos, en cuyo caso las brechas se producen a favor de los hombres. Esto es un claro reflejo de las asimetrías existentes en la carrera académica entre mujeres y hombres.

Tabla 11. Retribuciones complementarias. Análisis de la brecha salarial por antigüedad

Nº Trienios	Brecha (%)	Personal (%)
Ninguno	4,31	30,22
1	17,99	2,48
2	2,09	5,53
3	4,29	4,77
4	3,2	6,39
5	-4,19	12,11
6 o más	9,52	38,51
Nº Quinquenios	**Brecha (%)**	**Personal (%)**
Ninguno	-10,03	52,05
1	-0,41	2,96
2	4,11	7,53
3	5,00	14,78
4	7,33	14,01
5	7,25	4,10
6 o más	12,42	4,58
Nº Sexenios	**Brecha (%)**	**Personal (%)**
Ninguno	-29,34	56,72
1	-1,12	8,77
2	1,45	14,39
3	4,00	11,63
4	3,61	4,39
5	4,14	2,48

6 o más	9,89	1,62

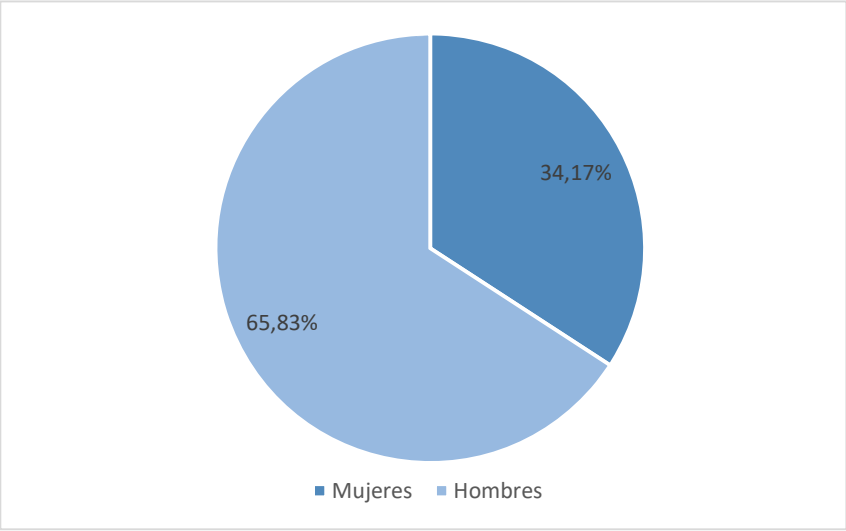
Personal de Investigación (Capítulos I y VI)

Por su especial relevancia, y dadas las características específicas de parte del personal de la UPO, se dedica un apartado específico en este presupuesto al análisis del personal de investigación, recogido en tanto en el Capítulo I como en el Capítulo VI de nuestro Presupuesto.

A diciembre de 2022, 263 personas trabajan como personal directamente vinculado a investigación a través de capítulo VI en la Universidad Pablo de Olavide. La presencia femenina en este ámbito es prácticamente igual a la de los hombres, con un IPRMH igual a 0,99, observándose una mayoría de mujeres en el personal investigador predoctoral a tiempo completo (IPRMH=0,78) y en el personal técnico a tiempo completo (IPRMH=0,88) y una mayor presencia de hombres en el resto, pero siempre dentro del equilibrio 40%-60%.

En la UPO, sin embargo, al igual que en el contexto nacional e internacional, se observa una moderada segregación vertical, pues a pesar del dato anterior, a medida que se va ascendiendo en la escala de responsabilidades, la presencia masculina aumenta en detrimento de la femenina. Hay que destacar que, en la UPO, con los datos referentes a diciembre de 2022, pese a que se observa un incremento de la presencia de mujeres investigadoras principales (IPs), sigue existiendo una importante brecha en el número total de proyectos liderados por mujeres y por hombres, con un IPRMH de 1,19.

Gráfico 13. Porcentaje de proyectos distribuido por sexo del Investigador/a Principal (IP)



La composición del personal investigador, como puede observarse en la tabla 12, también tiene particularidades en cuanto a su distribución. En primer lugar, podemos analizar el

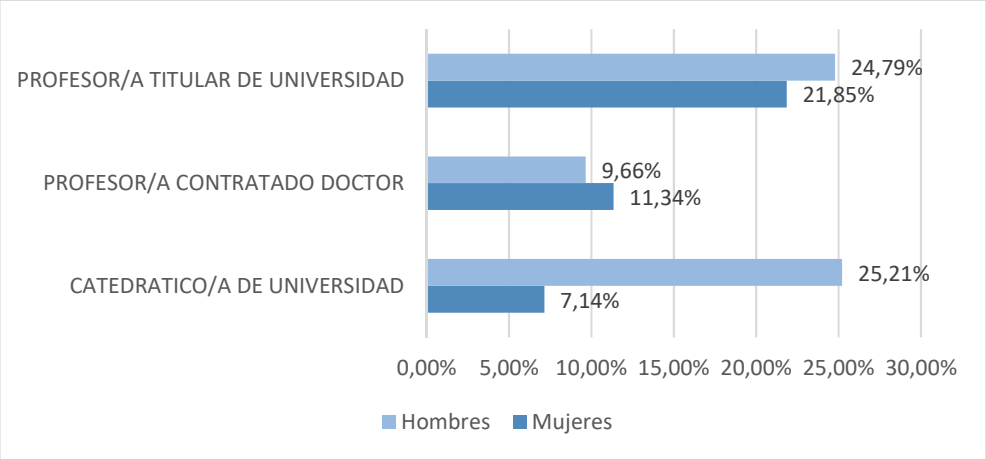
segmento de aquellos puestos de mayor escala, que se corresponde con el personal investigador doctor y que constituye un 21% del personal de investigación. La segregación vertical vuelve a estar presente, pero en este caso se observa además un componente de mayor parcialidad. Mientras el personal doctor a tiempo completo está masculinizado, si bien se considera dentro de una situación de equilibrio (IPRMH=1,23), el desequilibrio se observa, pero en sentido contrario, hacia el personal investigador a tiempo parcial, claramente feminizado (IPRMH=0,33). La situación presenta una mejora importante también en este sentido en los últimos años, pues a medida que descendemos en la escala de responsabilidades, la situación se equilibra, si bien la mayor parte de personal técnico de apoyo a la investigación a tiempo parcial es un sector feminizado (IPRMH=0,64).

Tabla 12. Composición del personal investigador desagregada por sexo y colectivos

Categoría	Mujeres	Hombres	Total	IPRMH
P Investigador Doctor Tiempo Completo	7,36%	11,71%	19,06%	1,23
P Investigador Doctor Tiempo Parcial	1,67%	0,33%	2,01%	0,33
P Investigador Predoctoral en Formación Tiempo Completo	18,39%	18,06%	36,45%	0,99
P Técnico de Apoyo Investigación Tiempo Completo	18,73%	16,05%	34,78%	0,92
P Técnico de Apoyo Investigación Tiempo Parcial	5,69%	2,01%	7,69%	0,64
Total	**51,84%**	**48,16%**	**100,00%**	

Por su parte, atendiendo a la categoría profesional de las personas que ejercen de IP, se observa cómo la que presenta un mayor sesgo de género es la de mujeres catedráticas, siendo aquí donde se siguen observando las mayores diferencias, mientras que en la categoría profesional del resto de IP existe una situación equilibrada. Esto es reflejo, una vez más, de que el principal problema en nuestra universidad no tiene tanto que ver con el liderazgo femenino sino con el acceso a la propia categoría.

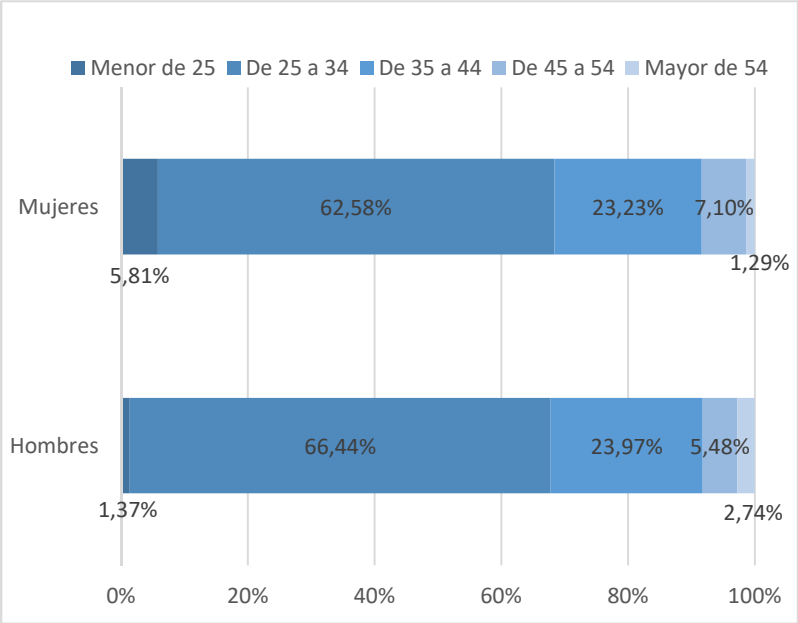
Gráfico 14. Categoría Profesional del/a Investigador/a Principal por sexo (porcentaje)



Los gráficos 15 y 16 recogen, respectivamente, la composición de la plantilla según la edad del personal de investigación y de quienes específicamente tienen la categoría de personal investigador principal asociado a proyectos y/o convenios o contratos de investigación.

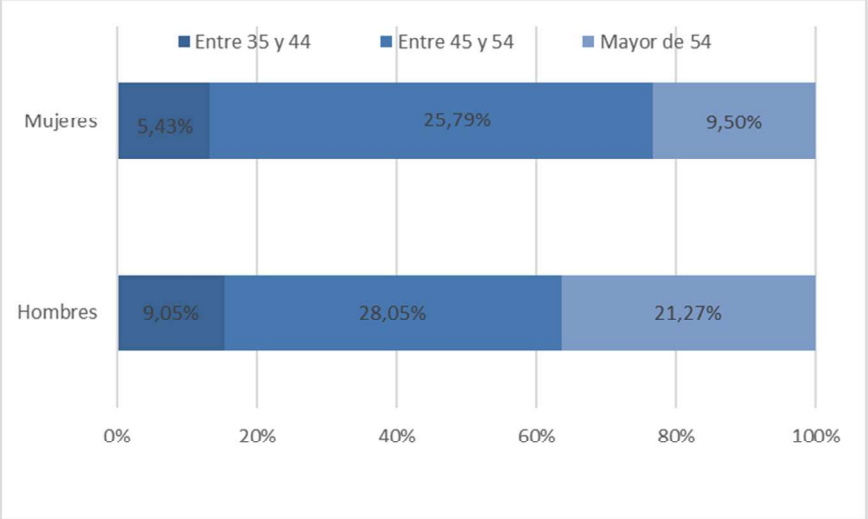
Para el personal investigador, los porcentajes por sexos guardan la proporcionalidad, siendo el tramo más numeroso, en ambos casos, el comprendido entre 25 y 34 años.

Gráfico 15. Distribución del Personal Investigador por sexo y edad



Con respecto a los y las IPs se observa que el tramo de edad mayoritario, en ambos casos, es el comprendido entre 45 y 54 años, fruto de la propia dinámica de funcionamiento académico que exige un dilatado currículo académico a quienes optan a ser IPs de proyectos, lo cual requiere una mayor trayectoria vital dentro de la Academia. Como ya se ha comentado, existe una mayor presencia de hombres que de mujeres para todos los tramos de edad, si bien el mayor desequilibrio se produce para el tramo de menos de 45 años, que presenta un IPRMH de 1,47.

Gráfico 16. Distribución del Investigador/a Principal por sexo y edad



El origen de la financiación es especialmente relevante en el contexto actual en el ámbito de la investigación. En este sentido es pertinente el análisis de la distribución por sexo en función de esta variable. Como puede observarse en la tabla 13, el desequilibrio existente en favor de IPs masculinos se refleja para todos los ámbitos de financiación, salvo para la internacional, siendo especialmente significativas las diferencias en el número de contratos 83 LOU y europeos.

Tabla 13. Distribución de proyectos según la fuente de financiación por sexo de IP

	Mujeres	Hombres
Art. 83 LOU	22,22%	77,78%
Autonómica	41,76%	58,24%
Estatal	32,52%	67,48%
Europea	22,22%	77,78%
Internacional	50,00%	50,00%
UPO	39,77%	60,23%

En la misma línea que en el análisis del personal general de la universidad, a fin de analizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la Universidad Pablo de Olavide, este apartado se ocupa de observar las diferencias existentes en las retribuciones totales del personal investigador de nuestra universidad. Igual que en casos anteriores, la brecha de género se calcula restando a las retribuciones de los hombres las de las mujeres y dividiendo por la retribución masculina, por lo que un valor positivo indica desequilibrio salarial desfavorable para las mujeres. Las retribuciones se han promediado considerando la duración de los contratos, de ahí que las medias aparezcan recogidas por días. En concreto,

los cálculos se han realizado dividiendo el total anual del personal entre el total de días trabajados en el año 2021, sin tener en cuenta las indemnizaciones.

Los costes totales por contratación de personal investigador incluyen, por una parte, las retribuciones brutas diarias percibidas en el año 2021 y, por otro, el coste de los seguros sociales asociados a cada investigador o investigadora.

En la tabla 14 se recogen las brechas salariales de los costes señalados y de las retribuciones brutas. Las brechas salariales son positivas (lo que significa que los hombres tienen una mayor retribución que las mujeres) en los grupos de edad superiores a 25 años, siendo especialmente importante la brecha existente en el grupo de personas con más de 54 años, etapa de consolidación de la carrera investigadora. Esta situación está en consonancia con los datos generales que constataban que las brechas salariales negativas para las mujeres estaban provocadas principalmente por las retribuciones complementarias, y no tanto por las básicas, si bien en este grupo de edad ambas son brechas muy importantes.

Tabla 14. Retribuciones brutas, costes de seguros sociales y costes totales diarios y brechas de género según edad

Retribución media bruta diaria	Mujeres	Hombres	Brecha
Menor de 25 años	51,47	39,15	-31,47
De 25 a 34 años	45	50,01	10,02
De 35 a 44 años	50,18	63,81	21,36
De 45 a 54 años	36,28	87,94	58,74
Más de 54 años	32,65	112,47	70,97
Total	47,74	56,97	19,71
Coste seguros sociales medios diarios	**Mujeres**	**Hombres**	**Brecha**
Menor de 25 años	16,25	12,76	-27,35
De 25 a 34 años	13,68	15,36	10,94
De 35 a 44 años	16,55	19,56	15,39
De 45 a 54 años	12,39	24,19	48,78
Más de 54 años	10,9	29,76	63,37
Total	14,41	17,22	16,32
Coste total medio diario	**Mujeres**	**Hombres**	**Brecha**
Menor de 25 años	67,72	51,9	-30,48
De 25 a 34 años	58,68	65,36	10,22
De 35 a 44 años	66,73	83,37	19,96
De 45 a 54 años	48,67	112,13	56,6
Más de 54 años	45,55	142,23	69,38
Total	60,15	74,19	18,92

Las brechas salariales existentes en las retribuciones brutas en función del colectivo del personal investigador se recogen en la tabla 15. Se observa que no se producen brechas especialmente significativas salvo en el colectivo de personal investigador doctor a tiempo completo, en que las retribuciones brutas de los hombres son sensiblemente superiores a las de las mujeres, generándose una brecha positiva próxima al 40%.

Tabla 15. Brechas de género según colectivo en las retribuciones brutas del personal investigador

	Mujeres	Hombres	Brecha
P. Inv. Doctor Tiempo Completo	55,35	90,15	38,6
P. Inv. Doctor Tiempo Parcial	27,76	24,45	-13,54
P. Inv. Predoctoral en Formación a Tiempo Completo	46,55	50,69	8,17
P. Técnico de Apoyo a la Investigación a Tiempo Completo	48,01	47,93	-0,17
P. Técnico de Apoyo a la Investigación a Tiempo Parcial	31,01	29,84	-3,92

Según el origen de la financiación, tanto mujeres como hombres presentan porcentajes similares en cuanto a retribuciones percibidas dentro del total de sus retribuciones, si bien en el caso de las mujeres son superiores a las de los hombres las obtenidas con proyectos cuya financiación es autonómica o bien por el artículo 83 LOU, y en menor medida cuando es financiación internacional y propia.

Tabla 16. Porcentaje según fuente de financiación de las retribuciones brutas sobre el total de retribuciones brutas personal investigador por sexo

	Mujeres	Hombres
Art. 83 LOU	10,57%	8,93%
Autonómica	30,89%	26,79%
Estatal	39,84%	44,64%
Europea	4,07%	6,25%
Internacional	0,81%	0,00%
UPO	13,82%	13,39%

Por último, las brechas de género más significativas en las retribuciones se dan en el caso de los contratos establecidos a través del artículo 83 LOU así como los de financiación europea, si bien en todas las fuentes de financiación las retribuciones de los hombres son superiores a las de las mujeres.

Tabla 17. Brechas de género en las retribuciones brutas del personal investigador según principal fuente de financiación

	Mujeres	Hombres	Brechas
Art. 83 LOU	38,35	54,99	30,26
Autonómica	52,25	53,46	2,26
Estatal	46,18	56,96	18,93
Europea	40,91	95,86	57,32
Internacional	26,67		
UPO	38,14	47,19	19,18

Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios

El Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) de la Universidad Pablo de Olavide constituye el último de los grupos que se analizará en este documento.

A fecha 31 de diciembre de 2022 el PTGAS de la UPO está compuesto por un total de 375 trabajadores y trabajadoras, constituyendo éstas últimas el 68,34%, frente a un 31,66% de hombres. Se trata de una composición con una estructura similar a la de la totalidad de las universidades que han hecho análisis semejantes en su ámbito de actuación. Esto tiene que ver con el claro sesgo de género existente en la formación de mujeres y hombres, puesto que la mayor parte del PTGAS se ha formado en ramas vinculadas a las Ciencias Sociales y Humanidades, áreas especialmente feminizadas.

Gráfico 17. Porcentaje de hombres y mujeres del PTGAS

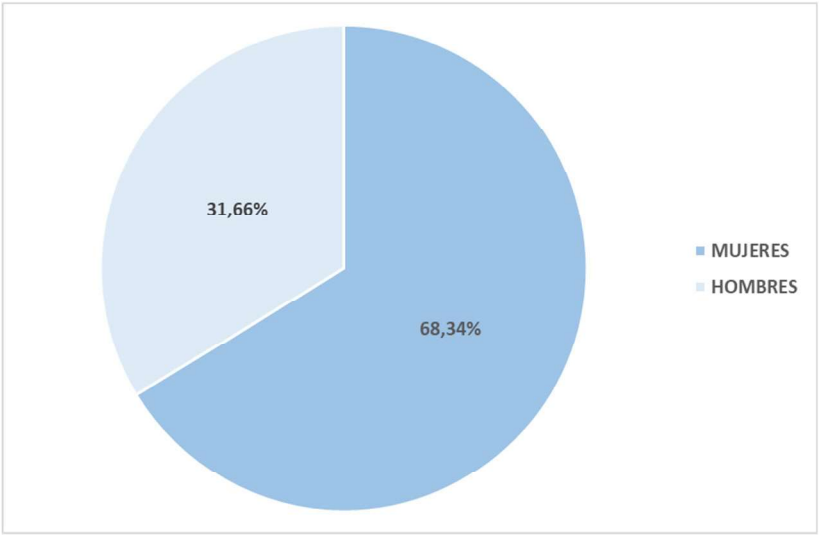


Tabla 18. Porcentaje de mujeres y hombres en el PTGAS por edad

Edad	Mujeres	Hombres	Total	IPRMH
De 30 a 39 años	2,64%	0,26%	2,90%	0,18
De 40 a 49 años	24,27%	10,82%	35,09%	0,62
De 50 a 59 años	34,83%	16,89%	37,99%	0,65
60 años o más	6,60%	3,69%	10,29%	0,73
Total	**68,34%**	**31,66%**	**100,00%**	**0,63**

La distribución por edad y sexo guarda esta misma relación, siendo en todos los casos el IPRMH inferior a 1 y, además, fuera del equilibrio a favor de las mujeres. Es decir, se puede comprobar que existe una feminización en la plantilla en todos los tramos de edad, siendo especialmente relevante en los tramos intermedios (entre 40 y 60 años), en que se llega a duplicar el porcentaje de mujeres respecto al de hombres (con independencia del tramo de edad más joven, que es excepcional porque solo existe un hombre). En los gráficos 18 y 19 se puede observar esta tendencia.

Gráfico 18. Distribución del PTGAS por sexo y grupo de edad (porcentajes)

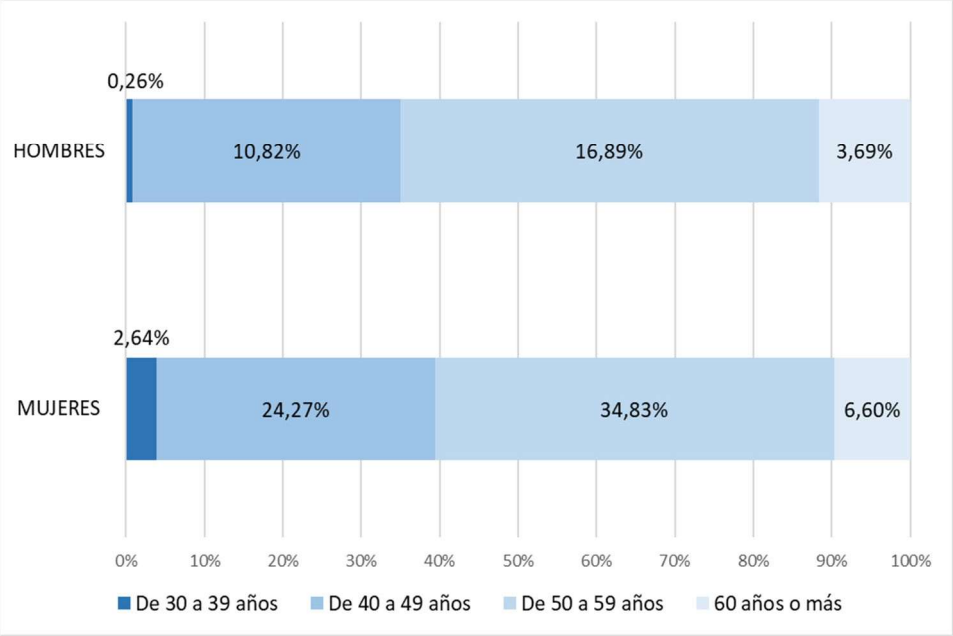
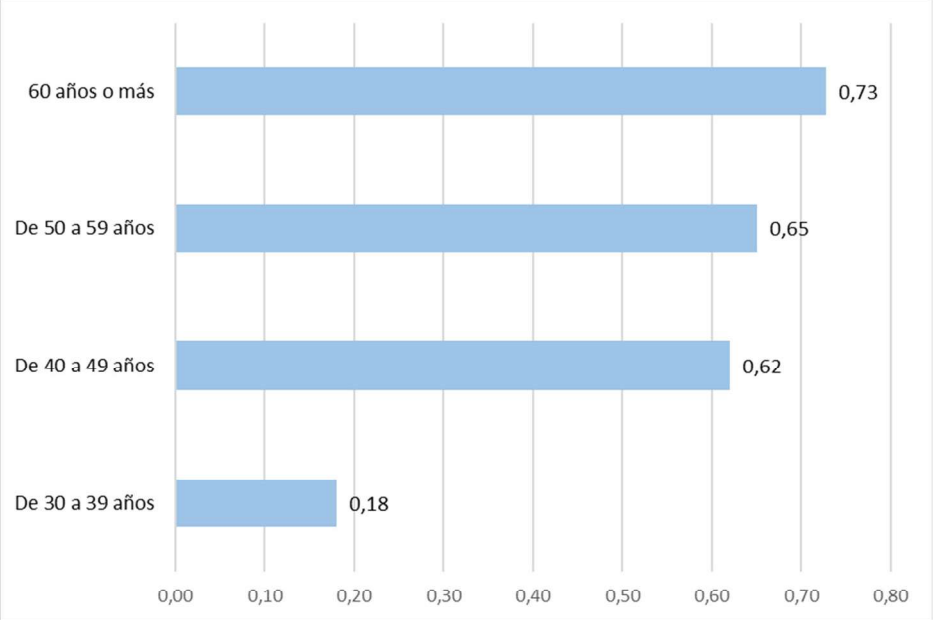
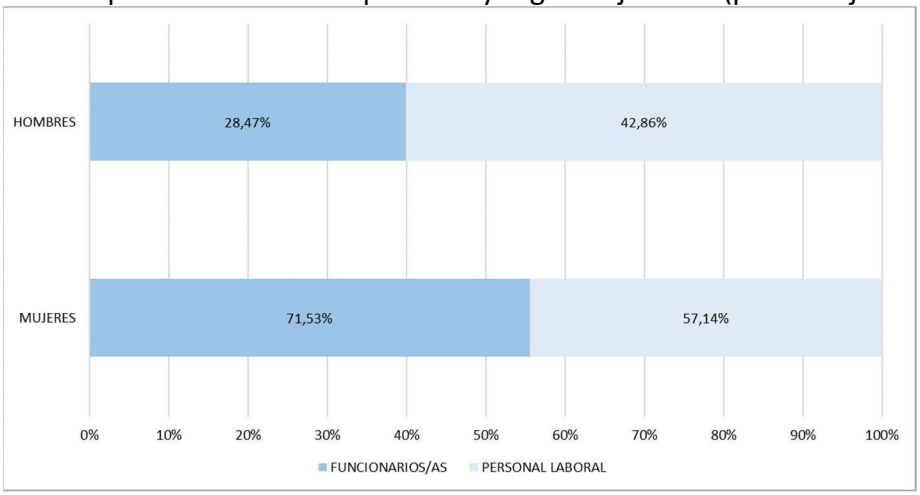


Gráfico 19. IPRMH del PTGAS por grupos de edad



Atendiendo a su régimen jurídico y categoría profesional, podemos observar en el gráfico 20 cómo en el personal laboral existe un menor desequilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres, mientras en el funcionariado existe una diferencia más significativa a favor de las mujeres. No obstante, estos resultados deben ser matizados prestando atención a la categoría profesional que ocupan unas y otros.

Gráfico 20. Composición del PTGAS por sexo y régimen jurídico (porcentaje inter-sexo)



En el caso del PTGAS es oportuno hablar de grupo profesional y nivel salarial en lugar de categoría profesional como ocurría con el PDI. En la tabla 19 se observa el porcentaje de personas perteneciente a cada grupo profesional.

Tabla 19. PTGAS por grupo profesional

		Porcentaje grupo	Porcentaje total
FUNCIONARIO/A	A1	6,78%	5,28%
	A2	20,34%	15,83%
	C1	60,00%	46,70%
	C2	12,88%	10,03%
PERSONAL LABORAL	I	15,48%	3,43%
	II	17,86%	3,96%
	II	59,52%	13,19%
	IV	7,14%	1,58%
TOTAL			100,00%

El mayor porcentaje de PTGAS de la UPO se encuentra en el tercer grupo tanto dentro del régimen jurídico del funcionariado como del personal laboral, suponiendo un 60% en el grupo C1 (dentro del funcionariado) y un 59,52% en el grupo III (dentro del personal laboral). En conjunto dentro del PTGAS, el régimen jurídico que prevalece es el de funcionariado, suponiendo casi un 80% del total del PTGAS.

El análisis de sus retribuciones, desglosado en retribuciones básicas y complementarias, se recoge en la tabla 20. Entre los diferentes grupos profesionales se observa que la mayor parte de las brechas son positivas, tanto relacionadas con los salarios base como con las retribuciones complementarias.

En lo que respecta a las retribuciones totales, únicamente el grupo A2, que se corresponde con el grupo de nivel superior dentro del funcionariado, presenta una brecha favorable a las mujeres (-20,65%), en lo que se contemplan tanto las retribuciones básicas como las retribuciones complementarias. Sin embargo, esta brecha carece de sentido, puesto que se trata de un nivel formado exclusivamente por mujeres. En el resto de los casos, los porcentajes se invierten, siendo especialmente relevante la brecha a favor de los hombres en los casos del grupo II y IV.

Tabla 20. Brechas retribuciones según grupo profesional PTGAS

GRUPO	Salario Base	Retribuciones Complementarias	Retribuciones Totales
A1	10,25	4,99	6,33
A2	-8,73	-26,79	-20,65
C1	3,88	5,12	4,73
C2	8,65	9,64	9,26
I	2,78	19,73	12,52
II	15,01	26,32	20,67
III	-2,55	6,67	1,72
IV	22,2	32,86	26,12

Nota: Las medias han sido calculadas sobre las retribuciones percibidas durante el año 2022 del personal en alta a 31 de diciembre de 2022, sin tener en cuenta el tiempo trabajado. (Si durante este periodo se han dado situaciones de IT, estas personas habrán percibido prestaciones que están consideradas como retribuciones complementarias).

En la mayoría de los casos las brechas son positivas, lo que significa que las mujeres tienen una retribución menor a los hombres en todos los niveles. Cabe llamar la atención, en este sentido, sobre el hecho de que las brechas vienen provocadas tanto por los salarios base como por los complementos, siendo menos acusada esta situación que en el PDI. Sin embargo, este no es un hecho aislado ni propio únicamente de la universidad, sino que existe evidencia de que las brechas salariales aumentan sustancialmente principalmente de la mano de los complementos salariales. La brecha salarial de género aumenta más todavía cuando los conceptos de remuneración empleados se hacen variables (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012). Es necesario seguir profundizando en estos análisis, especialmente para este sector, y constituye un gran reto pues no aparece aún recogido en el Informe *"Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas"* elaborado por el Ministerio de Universidades, la CRUE y ANECA en diciembre de 2021, habiendo sido señalado, claramente, como una necesidad.

En este sentido, el análisis de las retribuciones complementarias percibidas por el PTGAS constituye un elemento de gran interés. La tabla 21 recoge el número de personas del PTGAS que dispone de trienios, así como su desglose por sexo. Estos complementos salariales por antigüedad reflejan la actividad reconocida por cada grupo de tres años. Se observa que en torno al 20% del PTGAS masculino de la UPO cuenta con una antigüedad equivalente a entre 4 y 5 trienios (12 a 15 años) y un 88,33% se sitúa por encima de los 12 años de antigüedad. Para el caso de las mujeres casi el 28% tiene entre 4 y 5 trienios y el 83,01% tiene más de 12 años de antigüedad.

Tabla 21. Trienios del PTGAS por sexo (porcentajes)

	Mujeres		Hombres	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Ninguno	28	10,81%	6	5,00%
1	7	2,70%	3	2,50%
2	4	1,54%	5	4,17%
3	5	1,93%	0	0,00%
4	19	7,34%	1	0,83%
5	53	20,46%	23	19,17%
6 o más	143	55,21%	82	68,33%
Total	**259**	**100,00%**	**120**	**100,00%**

La tabla 22 presenta la brecha salarial para el PTGAS atendiendo a los trienios, desglosados por sexo. Se observa cómo en el caso del sector PTGAS existen brechas positivas mayoritariamente, a pesar de ser un sector muy feminizado, tanto en salario base como en complementos.

Tabla 22. Retribuciones complementarias. Análisis de la brecha salarial por antigüedad del PTGAS (Trienios)

	Salario	Retribuciones complementarias	Totales
0	12,37	6,64	9,27
1	13,11	25,56	20,67
2	45,67	7,58	25,58
3	-	-	-
4	-40,03	24,39	2,40
5	20,47	4,41	10,85
6 o más	8,45	-0,85	2,44

IV. ACCIONES PREVISTAS POR LOS DISTINTOS VICERRECTORADOS Y DELEGACIONES.

Con la finalidad de poner de manifiesto el compromiso de la UPO para llevar a cabo una política transversal de género, en los últimos tres ejercicios se han venido recogiendo algunas de las medidas con impacto de género directo que se preveía llevar a cabo desde los distintos vicerrectorados.

El presupuesto público constituye un instrumento muy útil para poner de manifiesto desigualdades, pero también para avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres, debido a su carácter horizontal en las políticas públicas, así como a su capacidad para reorientar prioridades y para reasignar recursos.

Con el fin de servir a este objetivo, en el presente apartado se recogen las medidas que se propone realizar en materia de igualdad de género en el ejercicio económico 2024.

Los datos para la elaboración de este apartado han sido facilitados por los distintos Vicerrectorados y Delegaciones, Secretaría General y Gerencia.

En relación con los ingresos, aquellos directamente asociados a las políticas de igualdad se corresponden con la financiación de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

Respecto al presupuesto de gastos, se realiza un análisis de los diferentes centros relativo a los costes y actuaciones vinculadas a los mismos. En este sentido, hay que señalar que, en línea con la idea de transversalidad de género en las políticas de la universidad, algunas de las acciones no tienen coste económico asociado a su cumplimiento, o bien no es fácil determinar. Además, no se hace referencia específica a cuestiones que son desarrolladas con carácter general por todos los órganos en cumplimiento del III Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2022-2026 de la UPO, como son la utilización de una comunicación inclusiva, la representación equilibrada, la recopilación de datos desagregados por sexo, etc.

INGRESOS

CAPÍTULO	FUENTE DE FINANCIACIÓN	IMPORTE
CAP. IV - Transferencias Corrientes	Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad: Programa UNIVERGEM	75.000,00 €
CAP. IV - Transferencias Corrientes	Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad: Acciones para la Promoción de la Igualdad de Género	30.000,00 €
CAP. IV - Transferencias Corrientes	Financiación Propia	28.500,00 €
TOTAL		**133.500,00 €**

GASTOS

1 *Delegación del Rector para la Igualdad de Género*

CAPÍTULO	FUENTE DE FINANCIACIÓN	IMPORTE
CAP. II	Actividades de sensibilización y formación vinculadas a ayuda línea 1 IAM	10.000,00 €
CAP. II	Acciones vinculadas a la red universitaria contra la violencia de género	10.000,00 €
CAP. II	Elaborar un informe sobre mujer y discapacidad en la UPO	10.000,00 €
CAP. II	Actividades programadas para el desarrollo de mujeres emprendedoras vinculadas al programa UNIVERGEM	75.000,00 €
CAP. II	Dotación ayuda a Facultades y Centros para actuaciones en materia de igualdad	8.000,00 €
CAP. II	Premios investigación con perspectiva de género	3.000,00 €
CAP. II	Cursos de formación específicos materia de género comunidad universitaria	5.000,00 €
CAP. II/IV	Actividades de sensibilización y difusión plan igualdad y protocolos en materia de género	5.000,00 €

CAPÍTULO	FUENTE DE FINANCIACIÓN	IMPORTE
CAP. II	Representación institucional en actos protocolarios relacionados con materia de género	100,00 €
CAP. II	Representación institucional en congresos con temática de género e igualdad	1.000,00 €
CAP. II	Trabajo en redes académicas, universitarias, sociales para la visibilización de las acciones UPO y el avance conjunto en materia de igualdad de género	0,00 €
CAP. II	Revisión de la normativa UPO y elaboración de informes de impacto de género	0,00 €
CAP. II/IV	Actividades de visibilización y difusión de la política transversal de género de la UPO (internas y externas)	6.400,00 €
CAP. II	Convenios de colaboración en materia de género con otras instituciones	0,00 €
CAP. II	Acciones para adecuar la actuación de la UPO en materia de género a la normativa vigente	0,00 €
CAP. II	Acciones coordinadas con los distintos vicerrectorados para la incorporación del enfoque de género en sus ámbitos de actuación	0,00 €
TOTAL		**133.500,00 €**

2 Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Despliegue del Plan de Marco de Formación. En este plan uno de los ejes estratégicos es: Formación en perspectiva de género para la docencia universitaria	5.000,00 €
TOTAL		**5.000,00 €**

3 Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Fundaciones

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Encargo Oficina para la Igualdad a medios propios FUPO	132.823,28 €

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Difusión de contenidos relacionados con perspectiva de género en prensa digital y en redes sociales con post promocionados	3.000,00 €
CAP. II	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los actos institucionales	0,00 €
CAP. II	Promoción de las actividades organizadas por mujeres	0,00 €
CAP. II	Programas específicos de empleabilidad y de emprendimiento para mujeres	1.200,00 €
CAP. II	Presencia equilibrada y actuaciones de comunicación con presencia equilibrada de mujeres y hombres y puesta en valor de los logros de profesoras e investigadoras	0,00 €
TOTAL		**137.023,28 €**

4 Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. VI	50% de las Ayudas del Plan Propio destinadas a mujeres	464.028,00 €
TOTAL		**464.028,00 €**

5 Vicerrectorado de Internacionalización

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. IV	Convenio UPO-Fundación MxA ayuda a mujer en el marco del Programa Learn África	10.000,00 €
TOTAL		**10.000,00 €**

6 Vicerrectorado de Profesorado

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. I	Reconocimiento de actividad para fomentar la producción científica de las investigadoras tras el nacimiento, adopción y o acogimiento, previsto en el Anexo II. b. del Marco para la Organización docente del Profesorado 2022-2023	90.978,27 €

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Difusión del conocimiento de profesoras eméritas en el Ciclo de Transferencia del Conocimiento de Excelencia	300,00 €
TOTAL		**91.278,27 €**

7 Vicerrectorado de Transformación Digital

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Introducir, en el análisis de los procesos administrativo a digitalizar, aspectos para detectar posibles sesgos de género	0,00 €
CAP. II	Revisión de normativas y elaboración de informes con impacto de género	0,00 €
CAP. II	Incluir aspectos de género en los procesos de administración electrónica: lenguaje inclusivo, tercera casilla, protocolo cambio nombre, etc	0,00 €
CAP. II	Actividades colaboración en fechas clave para el vicerrectorado y delegación del rector para la igualdad de género	0,00 €
TOTAL		**0,00 €**

8 Vicerrectorado de Campus Saludable y Deportes

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Campañas de alimentación saludable: Incluyendo propuestas específicas para mujeres y hombres	1.000,00 €
CAP. II	Escuelas deportivas: Iniciación deportiva mixta de menores	250,00 €
CAP. II	Actividades deportivas: Programas ejercicio físico saludable en el entorno laboral, principalmente dirigido al PTGAS (principalmente femenino)	7.500,00 €
CAP. II	Semana Europea del Deporte: Actividades de promoción deportiva específica orientadas a mujeres	150,00 €
CAP. IV	Ayudas Deportistas EDER_UPO: Ayudas a deportistas mujeres de rendimiento matriculadas en la UPO	5.000,00 €

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. VI	Material deportivo inventariable: Orientado a facilitar la práctica deportiva en condiciones de seguridad a toda la comunidad universitaria	1.375,00 €
CAP. IV	Gala Premios Deporte UPO: Reconocimiento a las mejores deportistas de la UPO	500,00 €
CAP. II	Centro de Estudios Olímpicos	125,00 €
TOTAL		**15.900,00 €**

9 Vicerrectorado de Cultura y Políticas Sociales

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Proyecto de acompañamiento a personas mayores ingresadas en el hospital universitario virgen del rocío de Sevilla, "construyendo solidaridad". Se atiende a pacientes hospitalizados y a sus acompañantes. El porcentaje de acompañantes mujeres es muy alto, ya que son las que más se dedican a esta labor de acompañamiento, además del total de personas voluntarias que participa en este proyecto, el 80% son mujeres.	0,00 €
CAP. II	Programa de Voluntariado, destinado a toda la Comunidad Universitaria, las mujeres forman el 85% del total de los participantes	0,00 €
CAP. II	Proyecto de alojamiento compartido "Universitari@s solidari@s" entre personas de la comunidad universitaria y personas mayores que viven solas, personas con diversidad funcional o, familias monoparentales. En este programa de alojamiento el 90% de las personas que alojan en sus casas son mujeres, que, por lo general, quieren alojar a estudiantes mujeres, por lo que el programa tiene una elevada participación de mujeres.	0,00 €
TOTAL		**0,00 €**

10 Vicerrectorado de Estudiantes

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Merchandising en materia de igualdad	2.000,00 €
CAP. II	Actividades específicas sobre las mujeres en la UPO y en la Universidad	11.750,00 €
CAP. II	Material informativo y de divulgación con perspectiva de género	3.750,00 €
CAP. IV	Becas con parámetro de ponderación para víctimas de acoso/violencia por cuestión de género	0,00 €
TOTAL		**17.500,00 €**

11 Vicerrectorado de Grado y Postgrado

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Impulsar la incorporación de perspectiva de género en los planes de estudio oficiales	0,00 €
CAP. II	Promover medidas que faciliten la conformación de tribunales de TFG y TFM en condiciones de igualdad	0,00 €
CAP. II	Impulsar el reconocimiento de créditos por actividades solidarias y culturales dirigidas a la sensibilización en igualdad de género	0,00 €
TOTAL		**0,00 €**

12 Delegación del Rector para Campus Sostenible

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Seminarios, reuniones y actividades con perspectiva de género	4.000,00 €
TOTAL		**4.000,00 €**

13 Delegación del Rector para la Calidad

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Inclusión de la perspectiva transversal de género en el análisis de los resultados obtenidos de las encuestas de satisfacción	0,00 €
TOTAL		**0,00 €**

14 Secretaria General

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Desagregación de datos por sexo en la realización de la memoria académica del curso	0,00 €
CAP. II	Visibilización de las actividades académicas realizadas por mujeres en la selección de imágenes y noticias de la memoria académica del curso	0,00 €
CAP. II	Adaptación de formularios, certificaciones y comunicaciones oficiales para una correcta utilización del lenguaje inclusivo	0,00 €
CAP. II	Introducción de medidas en la regulación de los nuevos de procesos electorales para alcanzar equilibrio de mujeres y hombres en órganos representativos (aprobación del nuevo reglamento de la escuela de doctorado)	0,00 €
TOTAL		**0,00 €**

15 Gerencia

CAPÍTULO	FUENTE DE FINANCIACIÓN	IMPORTE
CAP. II	Integración del enfoque de género en las políticas generales	0,00 €
CAP. II	Informes de Evaluación de Impacto de Género en el Presupuesto	0,00 €
CAP. II	Implementación de criterios de valoración mínimos que fomenten la igualdad de género en el proceso de contratación	0,00 €
TOTAL		**0,00 €**

REFERENCIAS

Junta de Andalucía, Consejería de Economía y Hacienda. (2008). *El proyecto G+ Metodología para elaborar un presupuesto con perspectiva de género*. https://www.juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/areas/presupuestos/genero/paginas/genero-gplus.html

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Universidad Pablo de Olavide, Oficina para la Igualdad. (2017). *II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres Universidad Pablo de Olavide.*

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2012). *Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España.* http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes_de_la_brecha_salarial_de_genero_en_espana.pdf

Martínez, E.; de la Cal, L.; Etxezarreta, A. y Galbete, A. (2023). *Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas.* Ministerio de Universidades, CRUE y ANECA. https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/06/Informe-Brecha-2023.pdf

Massó, M.; Golias, M. y Nogueira, J. (2021). *Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas.* Ministerio de Universidades, CRUE y ANECA. http://www.igualdad.ual.es/images/igUALdad-noticias-2021/Informe%202021%20Brecha%20Salarial%20de%20Genero.pdf

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Rodríguez-Modroño, P.; Domínguez-Serrano, M. y Jara, E. (2020). *Análisis de los Presupuestos desde la Perspectiva de Género de la Universidad Pablo de Olavide*. Vicerrectorado de Cultura y Políticas Sociales. UPO. https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/Informe-PEG-rev.pdf

Universidad Pablo de Olavide. Presupuesto. Ejercicio 2021.
https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/areapresupuesto/documentos/presupuestos-anuales/PRESUPUESTO-2021.pdf

Universidad Pablo de Olavide. Presupuesto. Ejercicio 2022.
https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/areapresupuesto/documentos/presupuestos-anuales/PRESUPUESTO-UPO-Ejercicio-2022.pdf
Universidad Pablo de Olavide. Presupuesto. Ejercicio 2023.
https://upo.es/cms1/export/sites/upo/areapresupuesto/documentos/presupuestos-anuales/PRESUPUESTO-2023.pdf