UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE SEVILLA

IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS UPO

Presupuesto 2025

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 a 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.

1.- REGISTRO RETRIBUTIVO CONFORME A 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 2023.

Figura 1. Registro Retributivo Universidad Pablo de Olavide. 2023.



[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	16.321,41	16.648,52	58.719,54	64.415,14		
Profesor/a titular de Universidad	16.845,23	16.738,86	43.931,51	43.395,91	11.071,35	3.841,61
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	17.132,96	16.956,89	36.358,86	31.243,28		
Laboral						
Profesor/a Contratado/a Doctor/a - Permanente Laboral	16.617,75	15.896,22	35.597,11	34.770,97	2.401,22	10.367,54
Profesor/a Ayudante Doctor/a	12.279,38	13.742,25	16.431,37	18.353,99	1.315,53	668,92
Profesor/a Colaborador/a	14.563,56	12.912,85	37.310,71	29.483,37		
Profesor/a Asociado/a	4.172,57	3.593,72	6.405,43	5.792,80	1.615,21	1.790,11
Otros (Profesorado visitante y sustituto)	3.148,60	2.823,01	3.517,76	3.450,29	254,51	329,59

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	13.734,34	17.431,93	42.912,92	51.309,70	12.776,21	1.978,02
A2	13.486,43	13.082,72	32.948,22	25.617,12	7.409,91	7.251,14
C1	11.099,16	11.247,87	23.339,15	24.678,88	3.321,52	4.009,92
C2	4.901,02	6.425,98	7.063,77	9.330,97	1.395,90	
LABORAL						
I	26.987,12	26.421,23	30.900,41	36.541,72	541,69	7.002,50
II	20.302,33	18.933,51	16.687,16	18.785,16	7.072,60	1.018,91
III	19.002,73	17.418,28	15.164,94	14.717,35	3.853,52	1.818,19
IV	11.198,49	17.059,40	6.454,55	10.571,82	708,22	

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	17.132,96	17.132,96	59.512,89	63.977,70		
Profesor/a titular de Universidad	17.132,96	17.132,96	44.057,60	44.493,11	10.840,97	3.841,61
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	17.132,96	17.132,96	36.358,86	33.873,26		
Laboral						
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	17.132,96	17.132,96	37.858,31	35.569,99	2.168,65	12.789,68
Profesor/a Ayudante Doctor/a	13.690,99	14.054,77	17.280,69	19.106,21	846,72	668,92
Profesor/a Colaborador/a	14.563,56	14.563,56	36.729,97	33.649,06		
Profesor/a Asociado/a	3.918,39	3.427,02	5.927,42	5.049,72	368,18	366,35
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	2.932,37	2.580,36	3.510,45	3.043,89	205,92	177,30

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	17.132,96	17.132,96	42.428,64	51.664,15	9.313,64	1.978,02
A2	15.065,74	15.065,74	29.439,73	27.319,13	2.491,08	1.864,14
C1	11.538,75	11.538,76	23.135,49	23.869,66	696,05	1.132,42
C2	5.266,08	6.929,95	6.302,99	9.656,69	1.546,61	
LABORAL						
I	26.717,55	26.717,55	30.647,66	36.666,90	617,99	7.002,50
II	22.292,59	22.510,50	18.449,39	20.870,41	1.766,31	1.018,91
III	19.691,55	19.691,55	15.135,60	15.756,61	2.070,43	769,84
IV	12.442,99	17.059,40	9.347,86	10.571,82	708,22	

2.- 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 2025, en primer lugar, el análisis del Capítulo I del presupuesto, que supone un 64,33 % 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 2023, 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 Ciencia, Innovación y Universidades[2], en el marco del convenio de colaboración para la "Elaboración conjunta de estudios periódicos sobre las

[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:

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

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

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:

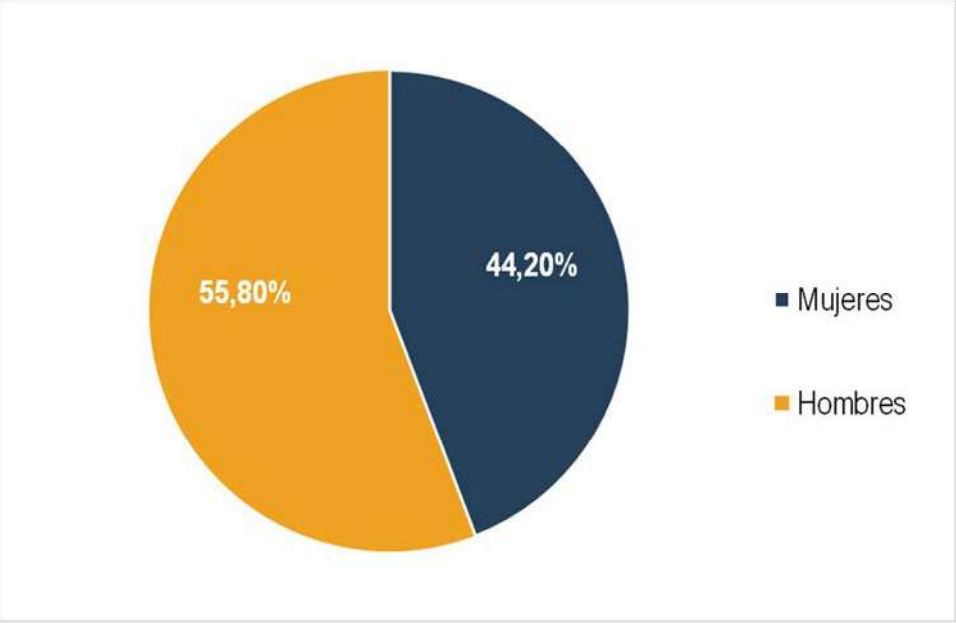
$$IPRMH = \frac{\mathrm{H} - \mathrm{M}}{\mathrm{H} + \mathrm{M}} + 1$$

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, 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 2023, está formado por un total de 1061 trabajadores y trabajadoras, constituyendo las mujeres el 44,2% de la plantilla. A pesar de que la presencia de hombres es mayor, la UPO se sitúa en niveles superiores a la media del total nacional de las Universidades Públicas con respecto al número de mujeres, que es de 43,52% de mujeres para el año 2022/2023, y por encima también de la media de las Universidades Públicas Andaluzas, que es del 41,54%[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=1,17, como entre el personal en régimen laboral, con un IPRMH=1,08, si bien ambos se aproximan a lo que puede considerarse representación equilibrada, observándose además un incremento

[3] Sistema Integrado de Información Universitaria. Curso 2022/2023 https://public.tableau.com/views/EPU22_23/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#2

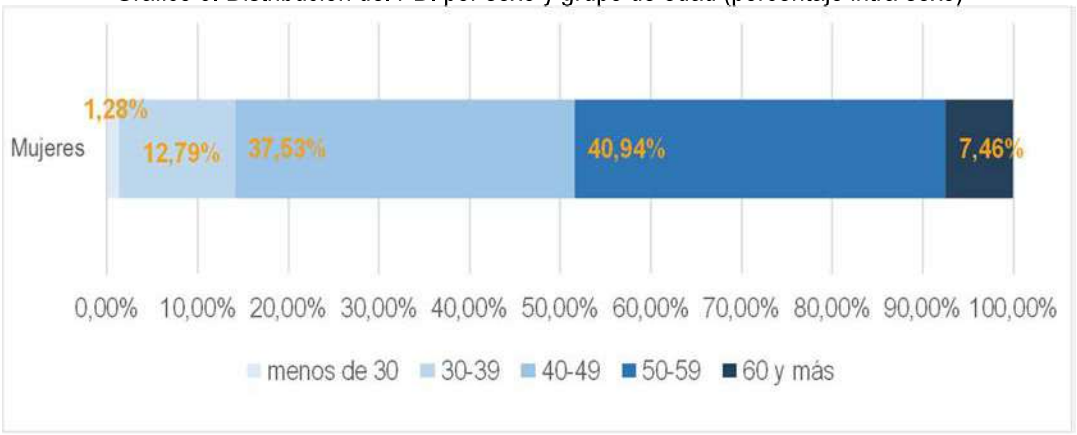
del porcentaje de mujeres en los últimos años. Con respecto al año anterior aumenta un 0,28% el número de mujeres funcionarias con respecto a los hombres, mientras que el personal laboral lo hace en un 1,34%.

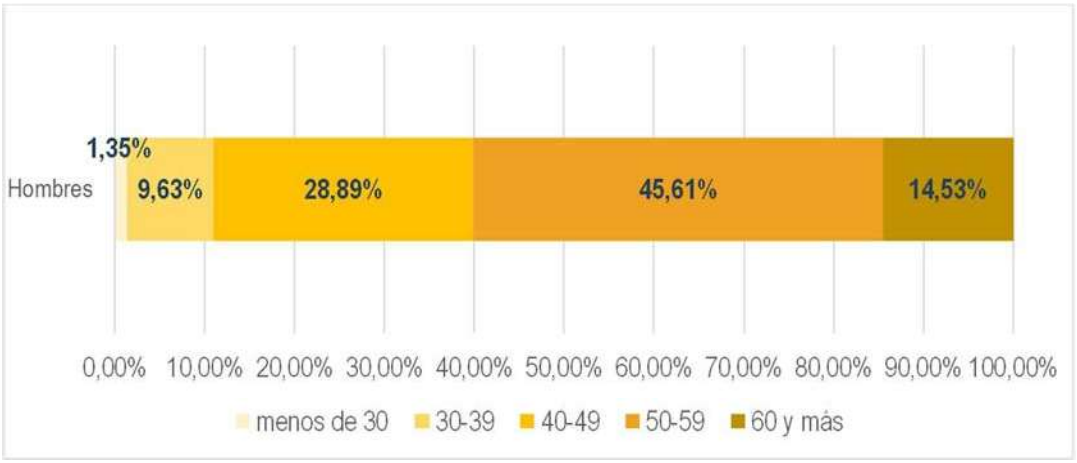
Gráfico 2. Composición del PDI por sexo y régimen jurídico (porcentaje inter-sexo)



El gráfico 3 expone la composición de la plantilla según la edad del personal. Se observa que 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.

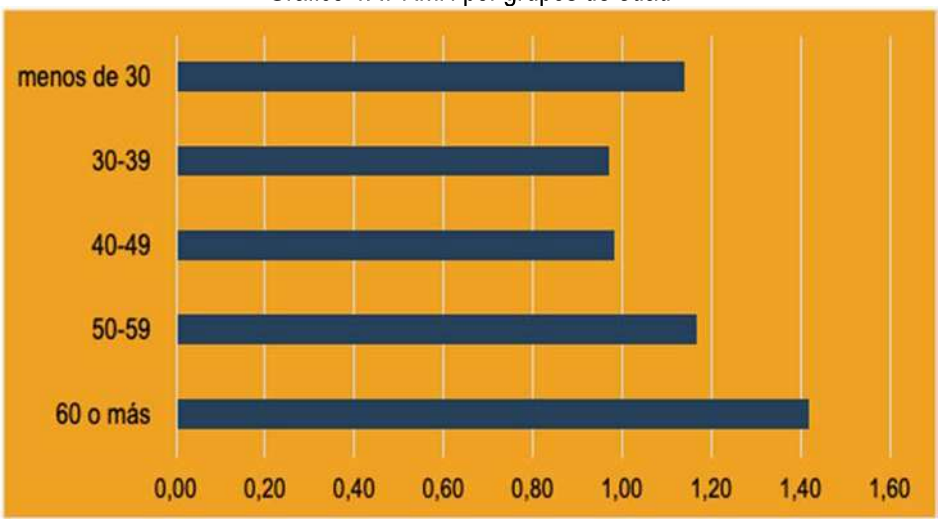
Gráfico 3. Distribución del PDI por sexo y grupo de edad (porcentaje intra-sexo)





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 jóvenes y una creciente masculinización de la plantilla, reflejándose un desequilibrio a favor de los hombres en el tramo de mayor edad. En el de menor edad se observa un mayor número de hombres también, pero dentro de lo considerado como equilibrado.

Gráfico 4. IPRMH por grupos de edad



El gráfico 5 describe el porcentaje del PDI que posee el título de doctor o doctora. El 76,76% de las mujeres dentro del PDI tienen el título de doctora, frente al 71,79% 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 incremento exponencial del número de profesoras titulares en los últimos años, de manera que actualmente superan el 30%. El número de profesoras catedráticas también se ha incrementado, si bien se sitúa en cifras que permiten aún un importante margen de mejora, solo un 6,18%. Respecto a los docentes varones, la mayoría son profesores asociados (30,91%), si bien también se ha producido un incremento del número de profesores titulares de casi el 3% respecto al año anterior (que ya supuso un incremento de aproximadamente el mismo valor con respecto al 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 (14,36%).

Tabla 5. Distribución del pdi por categorías y sexo (porcentaje intra-sexo)

C/C/E	Mujeres	Hombres	Total
Catedráticos/as de Universidad	6,18%	14,36%	10,74%
Titulares de Universidad	30,70%	25,84%	27,99%
Profesor/a asociado/a	22,39%	30,91%	27,14%
Profesor/a ayudante doctor/a	5,54%	4,05%	4,71%
Profesor/a colaborador/a	2,13%	1,01%	1,51%
Profesor/a contratado doctor/a	15,57%	8,45%	11,59%
Otros (pteu, profesor/a visitante, sustitutos/as)	17,27%	14,19%	15,55%
Profesorado emérito	0,21%	1,18%	0,75%
Total general	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

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 74,56% de hombres catedráticos frente al 25,44% de mujeres para el total de cátedras de la UPO (IPRMH = 1,49), bien esta distancia ha disminuido siendo el IPRMH del año anterior de 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 anteriores en nuestra universidad (como en el resto de las nacionales). 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 y Contratado Doctor son las más feminizadas, con IPRMH 0,75 y 0,81, respectivamente, si bien en estos casos las cifras se mueven dentro de los límites del equilibrio representativo. El 62,50% y el 59,35% son mujeres en las anteriores categorías, frente al 37,50% y 40,65% de varones, respectivamente. Además, por primera vez se observa también un IPRMH del 0,96 en el caso del Profesorado Ayudante Doctor, lo que implica un incremento relativo de las mujeres con respecto a los hombres en esta figura.

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

C/C/E	Mujeres	Hombres
Catedráticos/as de Universidad	25,44%	74,56%
Titulares de Universidad	48,48%	51,52%
Profesor/a asociado/a	36,46%	63,54%
Profesor/a ayudante doctor/a	52,00%	48,00%
Profesor/a colaborador/a	62,50%	37,50%
Profesor/a contratado doctor/a	59,35%	40,65%
Otros (pteu, profesor/a visitante, sustitutos/as)	49,09%	50,91%
Profesorado emérito	12,50%	87,50%
Total general	**44,20%**	**55,80%**

Gráfico 6. IPRMH por categoría profesional



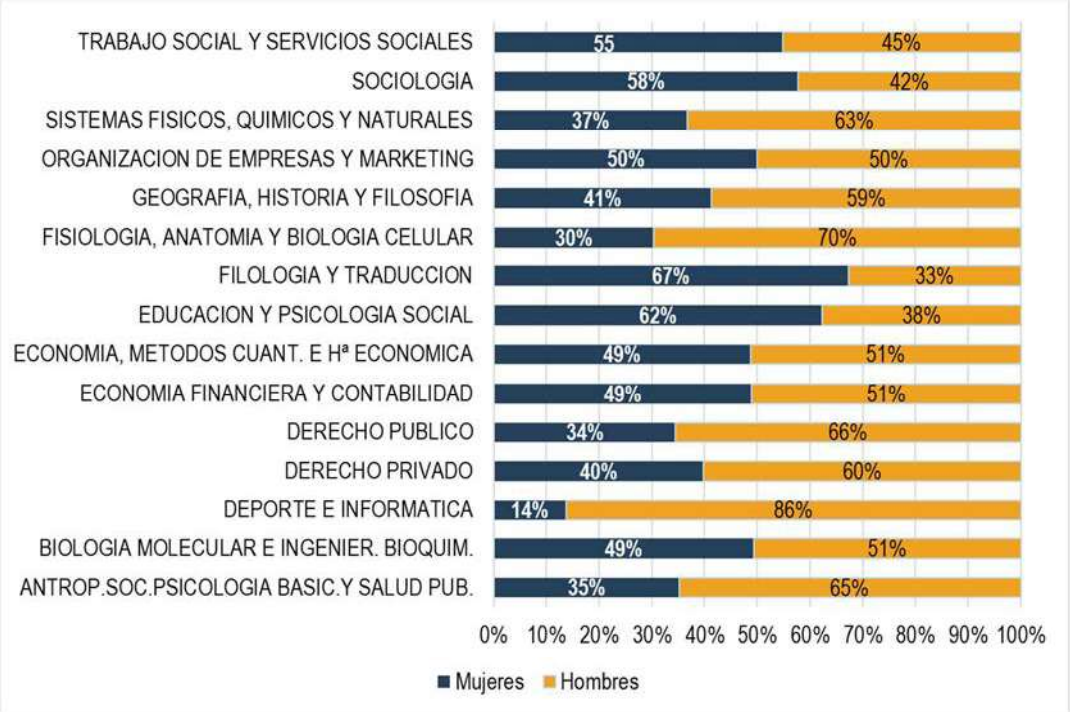
Otro elemento importante a considerar, en cuanto al PDI, es el desequilibrio existente en cuanto a las disciplinas y áreas de conocimiento. En el gráfico 7 se pone de manifiesto esta situación. La distribución del profesorado de la Facultad de Humanidades o Ciencias Sociales está sesgada hacia una mayor

presencia de mujeres, al contrario de lo que ocurre en el ámbito de las Ciencias Experimentales y Ciencias del Deporte o Ingeniería Informática. Esto aparece reflejado en los 15 departamentos que existen en la UPO, que se hayan repartidos en las 7 Facultades y Escuela. 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, si bien en el último año ha incrementado el número de mujeres. El gráfico 7 muestra la composición, expresada en porcentaje, de cada departamento.

El departamento de *Filología y Traducción* y, por vez primera, el de *Educación y Psicología Social* están feminizados (por encima de lo considerado equilibrado). 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%)[4], habiéndose acercado más departamentos a este equilibrio en los dos últimos ejercicios.

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

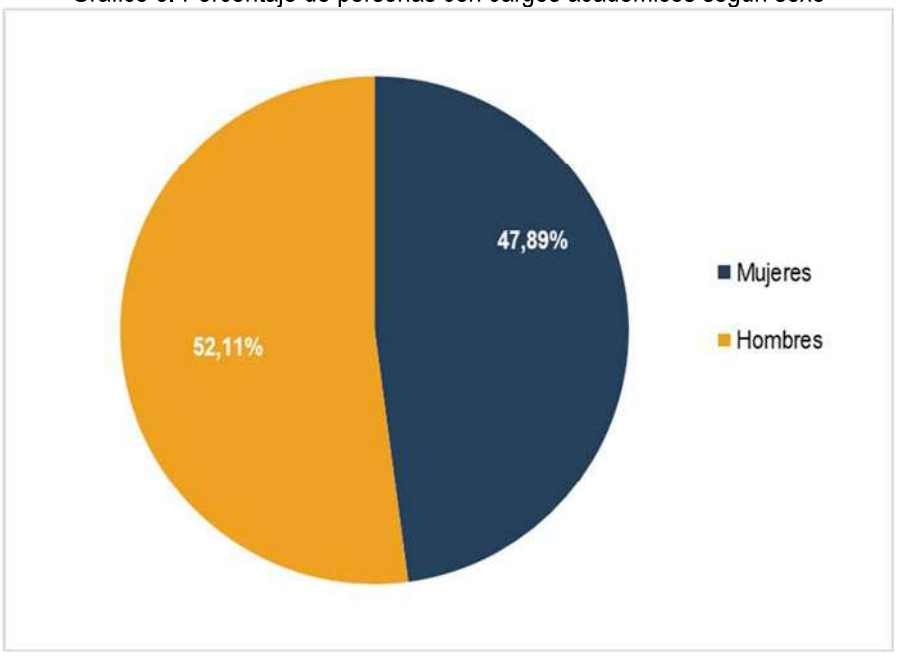


Existe una cuestión importante a considerar con relación al liderazgo y la asunción de cargos de responsabilidad en la universidad. A continuación, se analiza la presencia de mujeres en los cargos institucionales a fecha de diciembre de 2023. Para ello, se computan los cargos oficiales siguientes: Rector, Vicerrectorados y Delegaciones, Secretaría General, Decanos/as y Director de la Escuela Politécnica

[4] 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*.

Superior, Director Escuela de Doctorado, Vicedecanatos/Subdirectores Escuela Politécnica Superior, Direcciones de Departamento y Secretarías de Departamento. El total son 37 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. Sobre el total de PDI, esto supone que un 7,25% de mujeres ocupa un cargo institucional, frente a un 6,25% en el caso de los hombres.

Gráfico 8. Porcentaje de personas con cargos académicos según sexo



Respecto a la composición desagregada por sexo de los órganos unipersonales, de los diez vicerrectorados y tres delegaciones existentes a finales de 2023, 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, una Gerente y dos Vicegerentes, todas mujeres. Existe, sin embargo, un decremento importante en el número de mujeres decanas con respecto a los años anteriores, reduciéndose de 4 (en las facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Experimentales, Humanidades y Derecho) a 1 en la Facultad de Humanidades, siendo hombres los decanos del resto de las facultades y la Escuela Politécnica Superior.

Las jefaturas de Departamentos han pasado este año nuevamente a ser mayoritariamente ejercidas por hombres, siendo 6 las mujeres que dirigen y 9 hombres en la actualidad.

Tabla 7. Presencia de hombres y mujeres en las jefaturas de los departamentos	
Mujeres	**Hombres**
SISTEMAS FISICOS, QUIMICOS Y NATURALES	FISIOLOGIA, ANATOMIA Y BIOLOGIA CELULAR
ANTROPOLOGIA SOCIAL, PSICOLOGIA BASICA Y SALUD PUBLICA	BIOLOGIA MOLECULAR E INGENIERIA BIOQUIMICA
ECONOMIA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	DERECHO PRIVADO
EDUCACION Y PSICOLOGIA SOCIAL	DERECHO PUBLICO
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING	DEPORTE E INFORMATICA
SOCIOLOGIA	ECONOMIA, METODOS CUANTITATIVOS E HISTORIA ECONOMICA
	FILOLOGIA Y TRADUCCION
	GEOGRAFIA, HISTORIA Y FILOSOFIA
	TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

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 abordaron por primera vez en el pasado 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 Ciencia, Innovación y Universidades[5], la metodología de cálculo utilizada para este indicador desde el año 2021 es la siguiente:

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

[5] 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.

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[6] 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, la brecha positiva más destacada es la de la figura de catedráticos/as de universidad y, en menor medida, las de profesorado ayudante, motivadas especialmente por las retribuciones complementarias. En sentido contrario, las brechas son pequeñas salvo en el caso del profesorado colaborador, en las que destacan igualmente las retribuciones complementarias[7].

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

Categoría	Salario Base	Retribuciones Complementarias	Retribuciones Totales
Catedrático/a de Universidad	1,92	6,75	5,73
Titular de Universidad	-0,12	-1,94	-1,42
Contratado/a Doctor/a	-1,09	-0,64	-0,78
Ayudante Doctor/a	0,52	6,98	4,34
Colaborador/a	0,31	-11,05	-7,59
Asociado/a	2,6	-5,33	-2,18
Otros (Prof. visitante, sustituto y otros)	-2,99	4,6	1,2
	-2,05	**5,91**	**3,66**

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. Las diferencias son favorables para los hombres en las figuras de catedrático y de ayudante doctor/a, y en sentido contrario, las profesoras titulares y colaboradoras y asociadas tienen unos mayores salarios de media que sus compañeros, en línea con lo ya comentado anteriormente, si bien las mayores diferencias absolutas se producen en los casos en que los hombres tienen salarios superiores.

[6] 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.

[7] Se trata de un grupo formado por 10 mujeres y 6 hombres. Si observamos el desglose por complementos se puede ver que cuentan con: complemento académico (2 mujeres y ningún hombre), complemento autonómico (10 mujeres y 4 hombres) y complemento de doctorado (nivel 1: 3 mujeres y 3 hombres y nivel 2: 7 mujeres y 3 hombres).

[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. Se han eliminado las situaciones que podrían constituir outliers y, por tanto, sesgaban la media.

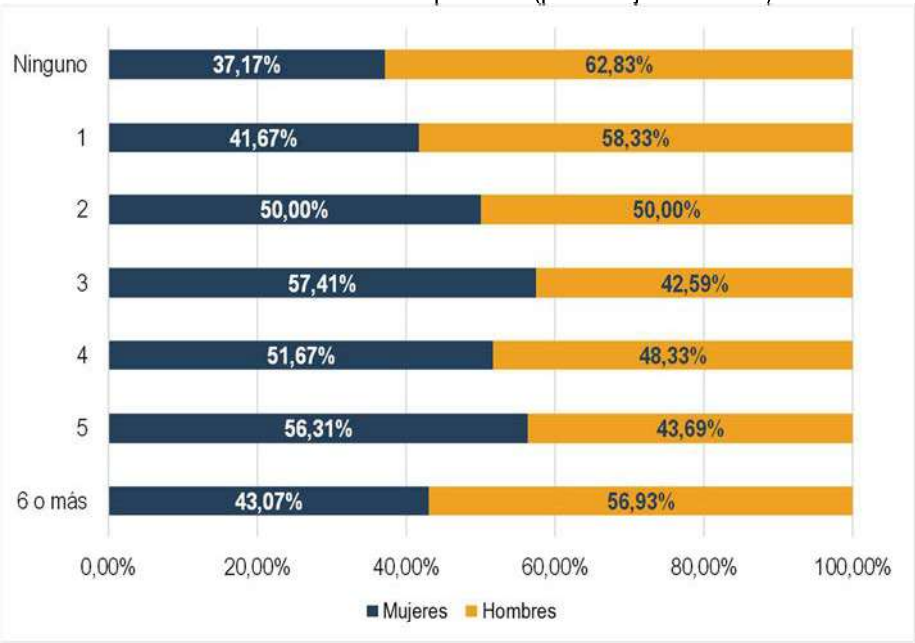
Tabla 9. Retribuciones medias según categoría profesional		
Categoría	**Mujeres**	**Hombres**
Catedrático/a de universidad	76.414,25	81.062,20
Titular de universidad	60.342,06	59.495,97
Profesor/a Permanente Laboral o Contratado/a Doctor/a	52.482,08	52.075,37
Ayudante Doctor/a	33.822,54	35.358,70
Colaborador/a	51.657,18	48.012,48
Asociado/a	15.981,07	15.640,08
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	12.283,62	12.433,04

Nota: Las medias se calculan tomando la categoría a 31 de diciembre, no obstante, han podido tener una categoría inferior durante meses anteriores, lo que modifica las medias calculadas.

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, en los tramos más elevados, la presencia de mujeres es menor 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. Esto tiene especial reflejo en los sexenios de investigación, fuertemente vinculados a una carrera universitaria continuada y progresiva.

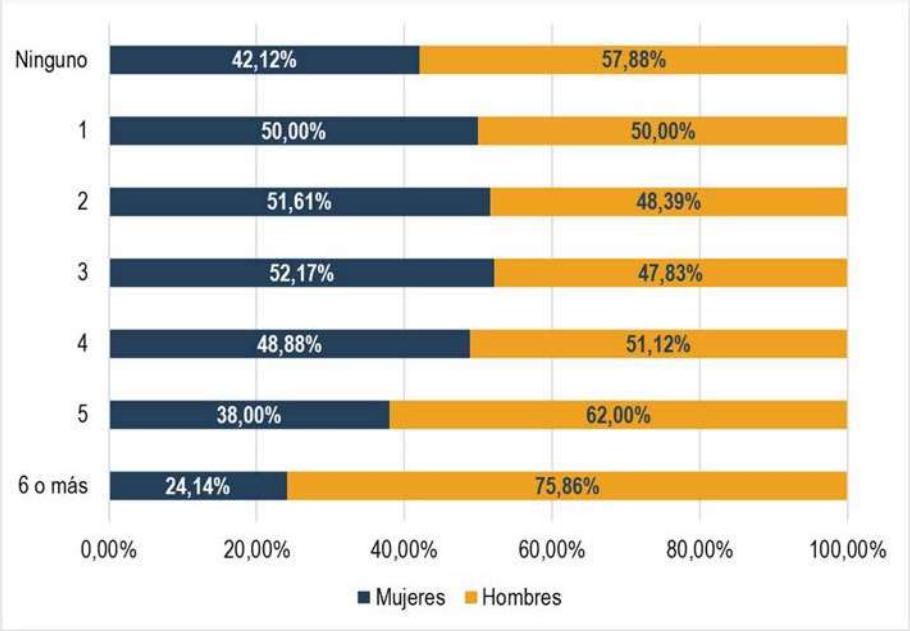
Los complementos por razón de antigüedad (trienios) reflejan la actividad laboral en la universidad u otros organismos públicos por periodos de 3 años. El gráfico 9 refleja cómo la mayor disparidad en la acumulación de trienios está en aquellos profesionales que, o bien no tienen trienios, o solo tienen uno (62,83% y 58,33% en el caso de los hombres) y quienes acumulan 6 o más trienios, donde los hombres representan el 56,93%.

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



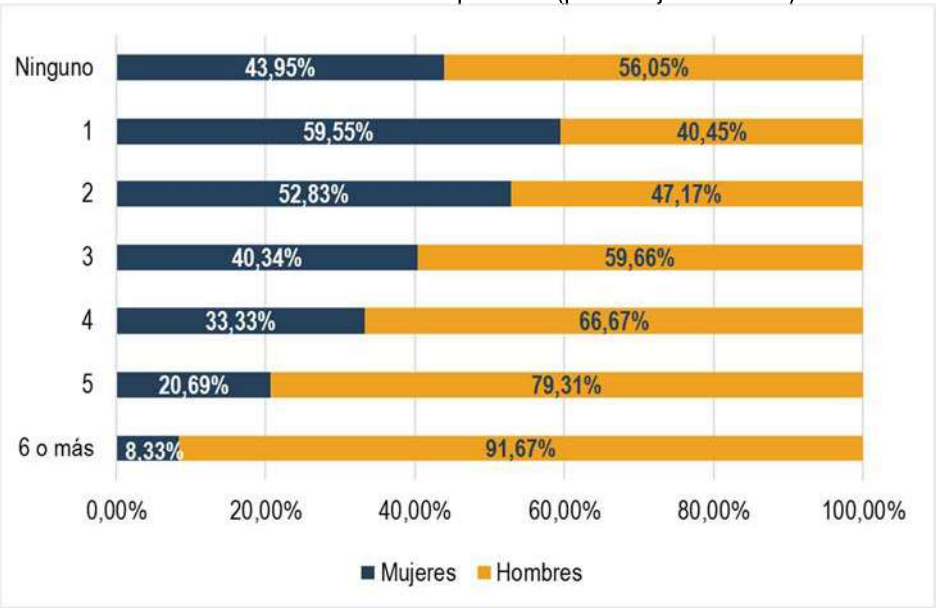
En cuanto a los quinquenios docentes, que se obtienen tras someter a un proceso de evaluación los tramos de cinco años de docencia, encontramos que la mayor parte de los casos se encuentra dentro del equilibrio paritario, mientras la mayor diferencia se da en el caso del tramo superior, en el que existe una sobrerrepresentación de los hombres de un 75,86% frente a un 24,14% 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 menos 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 en torno al 40% a partir de 3 sexenios, llegando a representar solo el 8,33% frente a un 91,67% 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	4,42	4,48
Quinquenios	1,76	1,79
Sexenios	1,02	1,34

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 más llamativa es la de 1 trienio, en el que existe una brecha negativa del 42,95%, la cual se explica por las características del profesorado, siendo 10 mujeres ayudantes doctoras, 4 asociadas y 6 de otras categorías, frente a 5, 2 y 20 hombres, respectivamente. En cuanto a los quinquenios, lo más destacable serían las brechas positivas a partir de 4 quinquenios, igualmente explicadas porque el porcentaje de hombres catedráticos y titulares se incrementa considerablemente respecto al de mujeres. 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.

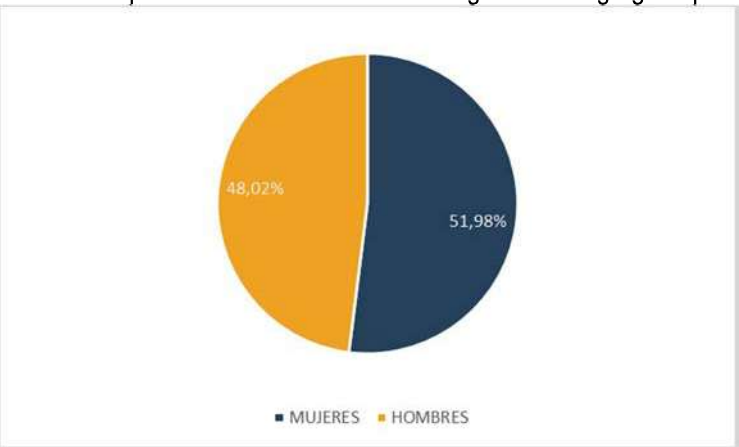
Tabla 11. Retribuciones complementarias. Análisis de la brecha salarial por antigüedad		
Nº Trienios	**Brecha (%)**	**Personal (%)**
Ninguno	8,56	20,45
1	-42,95	1,89
2	-3,29	4,97
3	11,48	5,27
4	-4,52	5,88
5	-9,85	10,34
6 o más	7,24	51,19
Total	3,58	100
Nº quinquenios	**Brecha (%)**	**Personal (%)**
ninguna	-1,15	40,42
1	-0,19	4,29
2	0,67	7,39
3	-1,32	15,97
4	8,12	20,38
5	7,09	5,6
6 o más	10,87	5,96
Total	**3,58**	**100**
Nº Sexenios	**Brecha (%)**	**Personal (%)**
Ninguno	-17,23	45,43
1	-0,4	10,37
2	-1,97	18,47
3	3,72	14,18
4	0,12	6,08
5	3,73	3,34
6 o más	5,12	2,14
Total	**3,58**	**100**

Se observa además que ha disminuido de forma significativa el porcentaje de personas que no tiene ningún trienio (descendiendo del 30,22% a 20,38%) y, por el contrario, se incrementa considerablemente quienes tienen 6 o más trienios (51,01% frente a 38,51%). Esta misma circunstancia se pone de manifiesto en el caso de los quinquenios de docencia y, en menor medida, de sexenios de investigación, si bien en este caso el mayor incremento se da para los 2 sexenios.

Personal de Investigación (Capítulo VI)

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

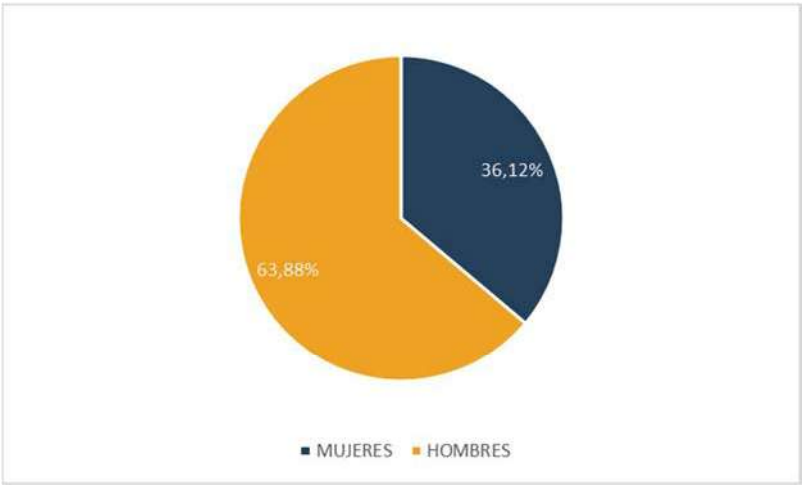
Gráfico 12. Composición del Personal de Investigación desagregada por sexo



A diciembre de 2023, 315 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 0,98, observándose una mayoría de mujeres en todas las figuras, salvo en el personal investigador doctor a tiempo completo (IPRMH=1,02) y en el personal técnico de apoyo a la investigación a tiempo completo (IPRMH=1,06), frente a una mayor presencia de mujeres 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. Cabe que, en la UPO, con los datos referentes a diciembre de 2023, 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 1,46.

Gráfico 13. Porcentaje de proyectos distribuido por sexo de la persona Investigadora Principal (IP)



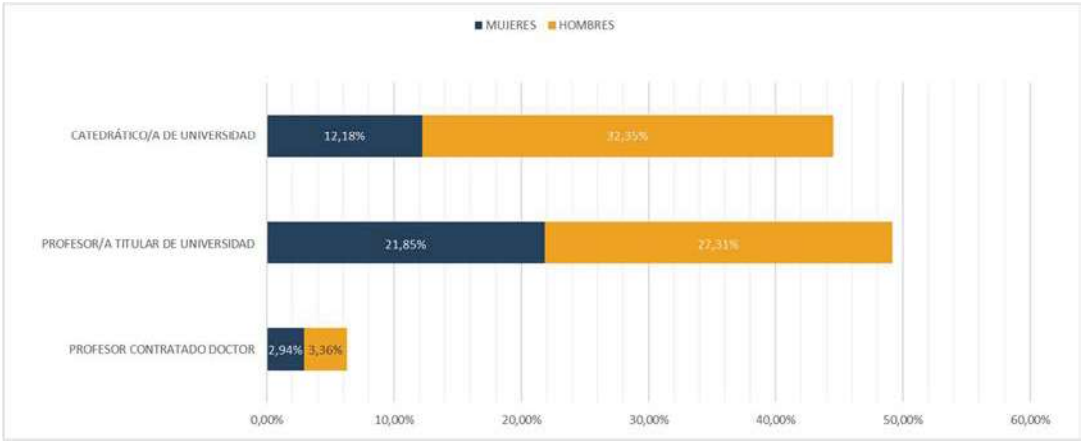
La composición del personal investigador, como puede observarse en la tabla 12, también tiene particularidades en cuanto a su distribución. Lo más característicos es observar cómo los grupos más masculinizados son los que están a tiempo completo, observándose un componente de parcialidad en el caso de las mujeres, si bien hay pocas diferencias. Es importante destacar que los cálculos se realizan sobre las personas que están contratadas a fecha 31 de diciembre de 2023, sin embargo, la variabilidad del personal en el Capítulo VI es mucha. Se trata de un capítulo muy voluble, con muchas entradas y salidas de personal en un año, al contrario de lo que ocurre en Capítulo I, donde la plantilla, en general, es muy estable, y sus carreras profesionales se desarrollan, por lo común, de menos a más. En Capítulo VI, el personal está sujeto a condicionamientos temporales (proyectos y financiaciones de carácter temporal) sin ofrecerse carreras profesionales continuadas.

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

Categoría	Mujeres		Hombres		Total		IPRMH
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
P Investigador Doctor Tiempo Completo	24	7,62%	25	7,94%	49	15,56%	1,02
P Investigador Doctor Tiempo Parcial	3	0,95%	0	0,00%	3	0,95%	0
P Investigador Predoctoral en Formación Tiempo Completo	31	9,84%	16	5,08%	47	14,92%	0,68
P Técnico de Apoyo Investigación Tiempo Completo	89	28,25%	100	31,75%	189	60,00%	1,06
P Técnico de Apoyo Investigación Tiempo Parcial	18	5,71%	9	2,86%	27	8,57%	0,67
Total	**165**	**52,38%**	**150**	**47,62%**	**315**	**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.

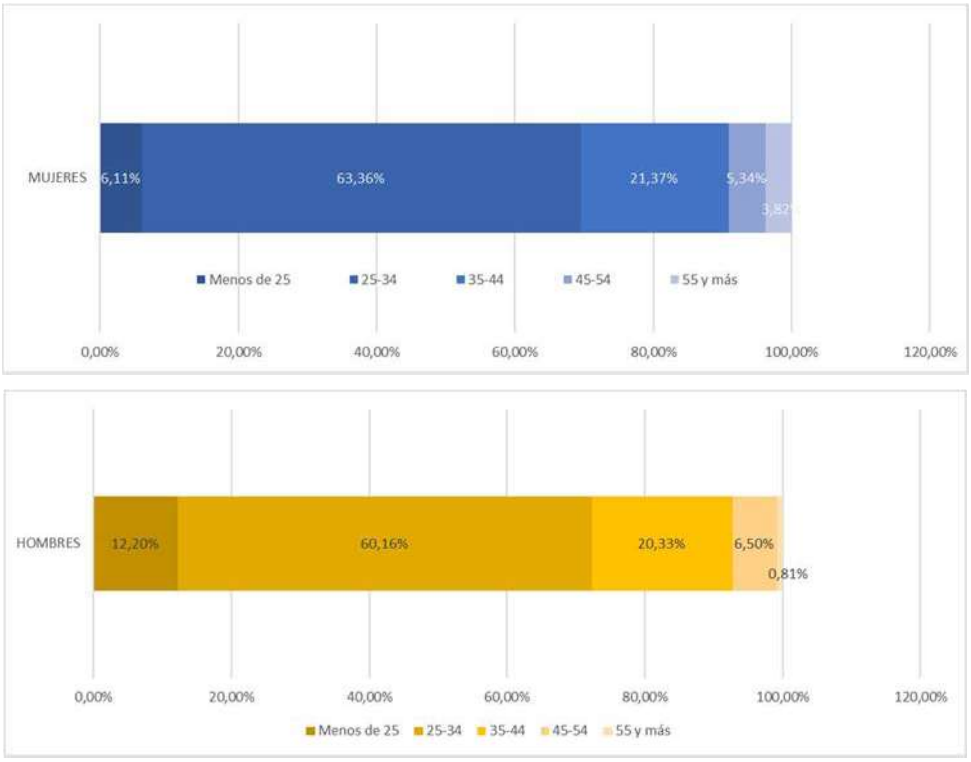
Gráfico 14. Categoría Profesional del Personal Investigador/a Principal por sexo (porcentaje)



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, si bien en el tramo de menor edad se observa una mayor descompensación en favor de los hombres, al contrario que en el resto de grupos, 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 más de 54 años, que presenta un IPRMH de 1,03.

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, siendo especialmente significativo para la internacional[10].

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

	Mujeres	Hombres
Art. 60 LOSU	31,50%	68,50%
Autonómica	41,96%	58,04%
Estatal	33,07%	66,93%
Europea	41,18%	58,82%
Internacional	27,27%	72,73%
UPO	28,81%	71,19%

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

[10] Al existir pocos proyectos internacionales el porcentaje de hombres es muy superior al de las mujeres.

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 2023, 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 2023 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 en los grupos de edad superiores a 25 años, siendo especialmente importante la brecha existente en el grupo de personas con más de 45 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	49,09	43,68	-12,39
De 25 a 34 años	53,31	56,59	5,8
De 35 a 44 años	67,84	69,74	2,72
De 45 a 54 años	58,95	87,88	32,92
Más de 54 años	65,33	84,09	22,31
Total	57,36	59,63	3,81

Coste seguros sociales medios diarios	Mujeres	Hombres	Brecha
Menor de 25 años	17,74	16,04	-10,6
De 25 a 34 años	17,06	18,09	5,69
De 35 a 44 años	22,16	21,68	-2,21
De 45 a 54 años	20,18	26,21	23,01
Más de 54 años	20,06	26,83	25,23
Total	18,65	19,15	2,61

Coste total medio diario	Mujeres	Hombres	Brecha
Menor de 25 años	66,83	59,72	-11,91
De 25 a 34 años	70,37	74,68	5,77
De 35 a 44 años	90,00	91,42	1,55
De 45 a 54 años	79,13	114,09	30,64
Más de 54 años	85,39	110,92	23,02
Total	76,01	78,78	3,52

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 técnico a tiempo parcial, en que las retribuciones brutas de las mujeres son sensiblemente superiores a las de los hombres, generándose una brecha negativa superior al 20%[11].

Tabla 15. Brechas de género según las retribuciones brutas del PI			
Categoría	**Mujeres**	**Hombres**	**Brecha**
P. Investigador Doctor Tiempo Completo	84,12	88,6	5,06
P. Investigador Predoctoral Tiempo Completo	52,82	51,4	-2,76
P. Técnico Tiempo Completo	55,88	55,16	-1,31
P. Técnico Tiempo Parcial	31,42	25,65	-22,5

Nota: No hay hombres en la categoría personal investigador doctor a tiempo parcial, de ahí que no se calculen las brechas.

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 estatal, europea o bien por el artículo 60 LOSU, ocurriendo lo contrario con el resto de fuentes.

Tabla 16. Porcentaje según fuente de financiación de las retribuciones brutas sobre el total de retribuciones brutas personal investigador por sexo		
Origen	**Mujeres**	**Hombres**
Art. 60 LOSU	5,07%	1,95%
Autonómica	33,27%	39,18%
Estatal	49,97%	43,75%
Europea	5,62%	4,04%
Internacional	1,87%	4,93%
UPO	4,20%	6,14%

[11] Con respecto al personal de Capítulo VI, hay que tener en cuenta que existe una gran volatilidad, sus retribuciones vienen definidas en las convocatorias de selección tanto internas como externas. Estas últimas están determinadas por los organismos financiadores como el Estado, la Unión Europea y la Comunidad Autónoma (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Marie Curie, Beatriz Galindo, Emergia, entre otras). Para el cálculo de las brechas que se recogen en este informe las retribuciones tenidas en cuenta son las de la persona durante todo el año 2023, independientemente de las categorías por las que haya pasado, figurando en la última categoría que haya tenido. Es importante tener en cuenta esta información por el posible sesgo de los resultados que se plasman.

Por último, cabe destacar que no se observan brechas de género significativas en las retribuciones según su fuente de financiación, destacando a favor de las mujeres las obtenidas por proyectos europeos.

Tabla 17. Brechas de género en las retribuciones brutas del personal investigador según principal fuente de financiación			
Fuente de financiación	**Mujeres**	**Hombres**	**Brechas**
Art. 63 LOSU	59,47	43,46	-0,37
Autonómica	63,43	65,34	0,03
Estatal	56,06	61,7	0,09
Europea	118,2	38,04	-2,11
Internacional	22,08	103,75	0,79
UPO	43,98	42,76	-0,03

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 2023, el PTGAS de la UPO está compuesto por un total de 382 trabajadores y trabajadoras, constituyendo estas últimas el 68,06%, frente a un 31,94% 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 mujeres y hombre en el PTGAS

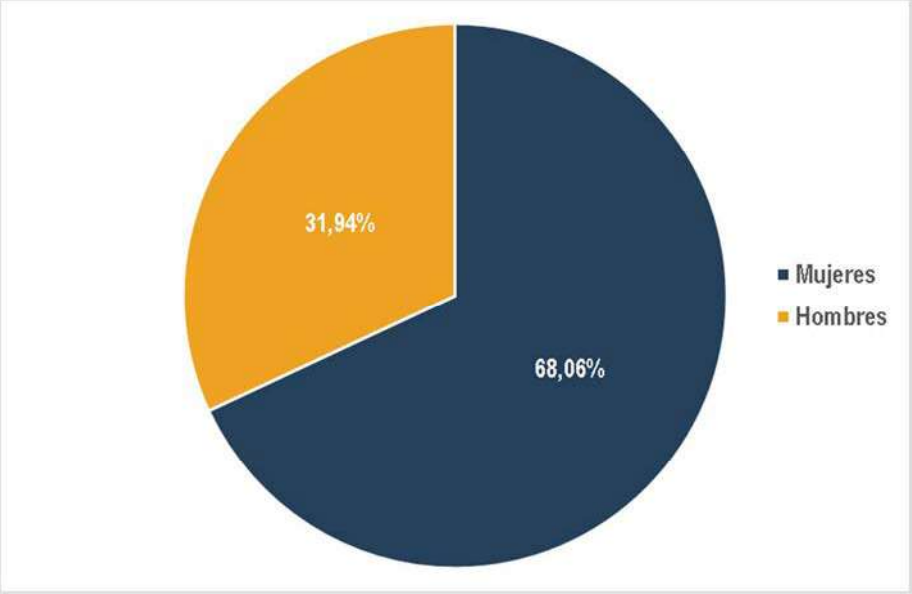


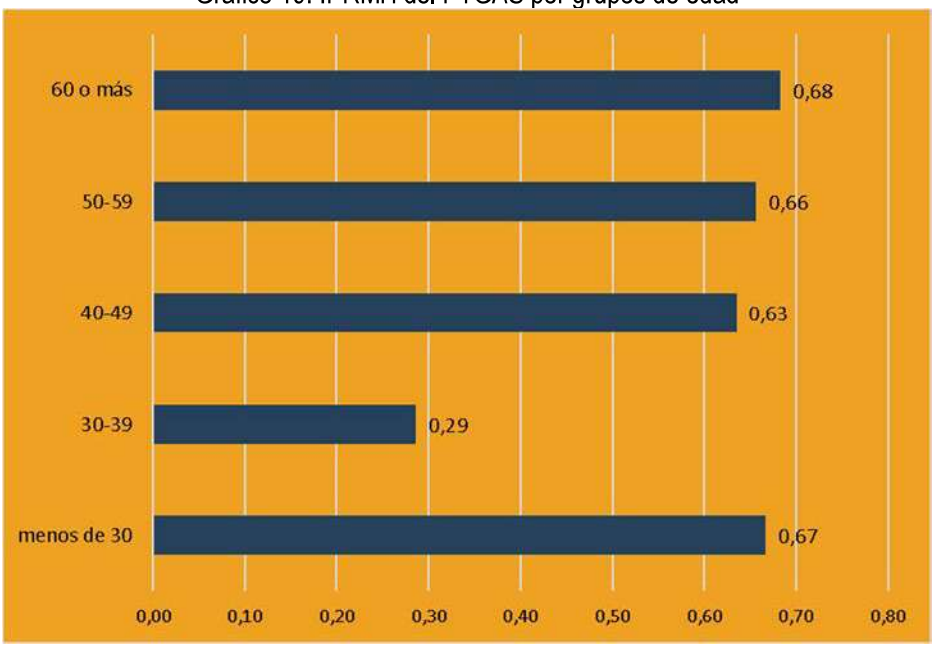
Tabla 18. Porcentaje de Mujeres y Hombres en el PTGAS por edad				
Edad	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**	**IPRMH**
Menos de 30 años	0,77%	0,82%	0,79%	0,67
De 30 a 39 años	4,62%	1,64%	3,66%	0,29
De 40 a 49 años	33,08%	32,79%	32,98%	0,63
De 50 a 59 años	51,15%	53,28%	51,83%	0,66
60 años o más	10,38%	11,48%	10,73%	0,68
Total	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	

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. En los gráficos 18 y 19 se puede observar esta tendencia.

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

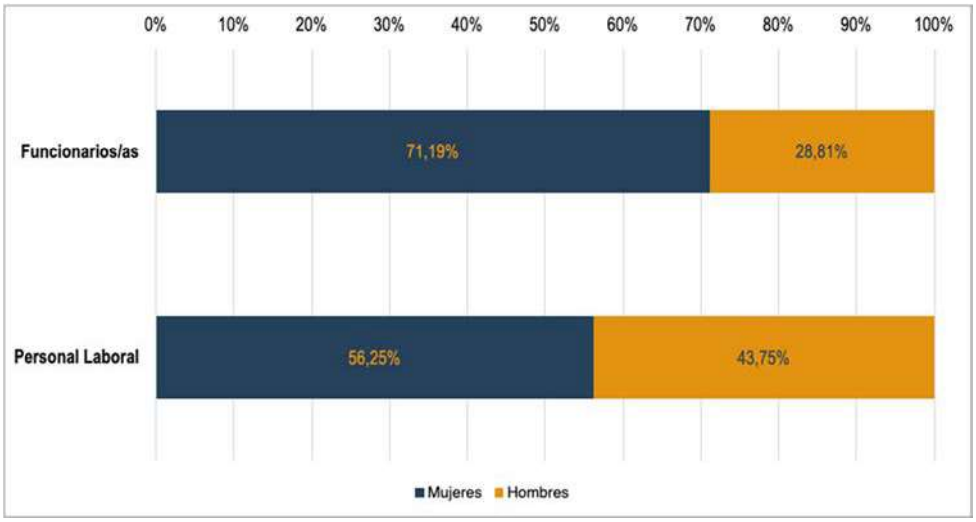


Gráfico 19. IPRMH del PTGAS por grupos de edad



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
FUNCIONARIOS/AS	A1	6,62%	5,24%
	A2	19,54%	15,45%
	C1	56,95%	45,03%
	C2	16,89%	13,35%
		100,00%	
PERSONAL LABORAL	I	16,25%	3,40%
	II	17,50%	3,66%
	III	60,00%	12,57%
	IV	6,25%	1,31%
		100,00%	
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 56,95% en el grupo C1 (dentro del funcionariado) y un 60% 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 totales son positivas. Destaca, en sentido contrario el grupo A2, que se corresponde con un grupo de alto nivel dentro del funcionariado, que presenta una brecha favorable a las mujeres (-10,48%) motivado porque hay 12 mujeres frente a ningún hombre con complemento de especial dedicación. En el resto de los casos, salvo en el grupo II, los porcentajes se invierten. Son especialmente significativas las brechas de los grupos II y IV[12].

[12] Estos valores deben ser relativizados pues, al analizar en profundidad, se observa que en el grupo II hay un hombre que se incorpora en octubre, lo cual hace que disminuya la media masculina de manera importante. Lo contrario ocurre en el caso del grupo IV, en que una mujer se incorpora en septiembre, por lo que disminuye la media para las mujeres, lo que explicaría la magnitud tan elevada de la brecha en este grupo.

Tabla 20. Brechas retribuciones según grupo profesional PTGAS			
GRUPO	**Salario Base**	**Retribuciones Complementarias**	**Retribuciones Totales**
A1	12,36	-2,43	1,34
A2	2,91	-16,83	-10,48
C1	0,21	4,55	3,21
C2	2,64	-1,58	0,15
I	-1,26	18,55	10,34
II	-6,26	-13,56	-9,91
III	-2,22	2,03	-0,24
IV	25,64	25,45	25,57

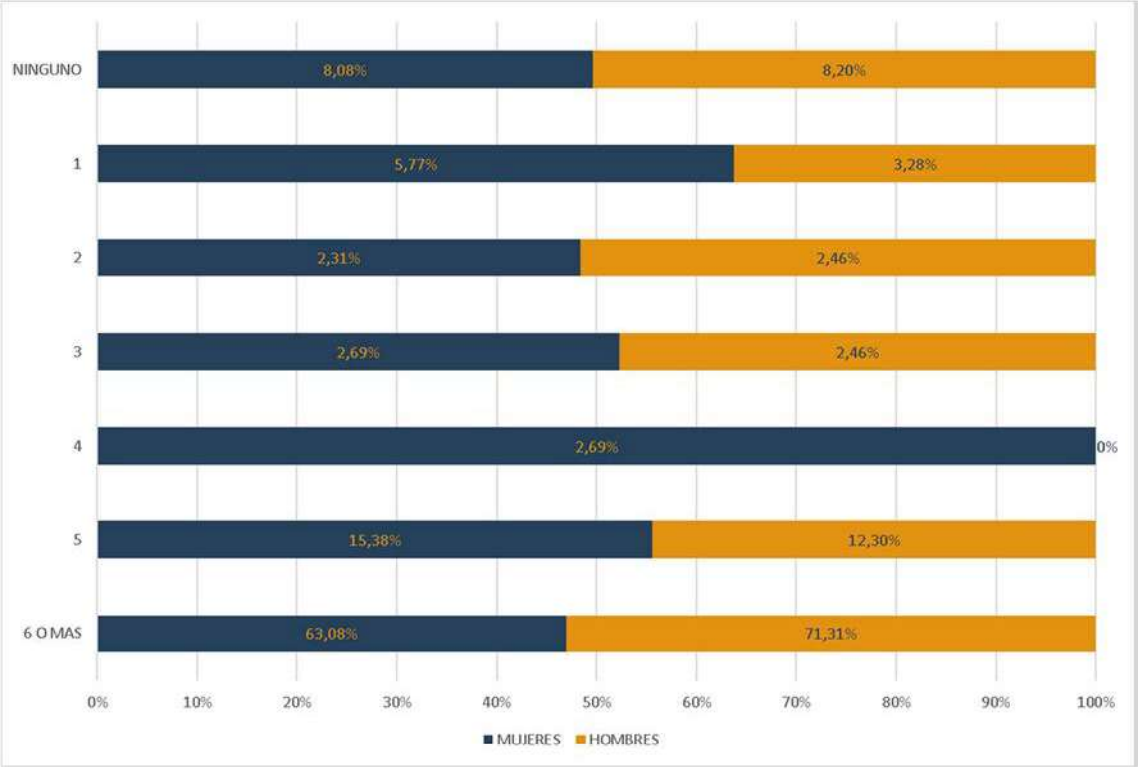
Nota: Las medias han sido calculadas sobre las retribuciones percibidas durante el año 2023 del personal en alta a 31 de diciembre de 2023, sin tener en cuenta el tiempo trabajado. (Si durante este periodo se han dado situaciones de IT, estas personas habrán percibido prestaciones que están consideradas como retribuciones complementarias).

Como se ha comentado, 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 poner el foco, 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, lo que constituye un gran reto ya que 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, algo menos del 20% del PTGAS masculino de la UPO, cuenta con una antigüedad inferior a 4 trienios (menos de 12 años), y más de un 70% se sitúa por encima de los 15 años de antigüedad. Para el caso de las mujeres, el porcentaje de quienes tienen una antigüedad superior a 15 meses se reduce al 63%.

Tabla 21. Trienios del PTGAS por sexo (porcentajes)				
	Mujeres		Hombres	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Ninguno	21	8,08%	10	8,20%
1	15	5,77%	4	3,28%
2	6	2,31%	3	2,46%
3	7	2,69%	3	2,46%
4	7	2,69%	0	0,00%
5	40	15,38%	15	12,30%
6 o más	164	63,08%	87	71,31%
Total	**260**	**100,00%**	**122**	**100,00%**

Gráfico 21. Trienios del PTGAS por sexo (porcentaje inter-sexo)



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 en su mayoría, a pesar de ser un sector muy feminizado, tanto en salario base como en complementos[13].

[13] La magnitud de las brechas de las personas sin o con un solo trienio pueden deberse a que, en su mayoría, están integrados por personas que pertenecen al grupo C2, constituido por personal funcionario interino que no están de alta durante todo el año, por lo que sus retribuciones anuales no son homogéneas.

Tabla 22. Brecha salarial por antigüedad del PTGAS según trienios (Porcentaje)			
Nº	Salario Base	Retribuciones Complementarias	Retribuciones Totales
0	30,95	36,48	34,12
1	3,85	30,4	19,79
2	17,46	2,53	8,37
3	21,04	4,02	12,67
4	-	-	-
5	3,77	-1,82	0,33
6 o más	8,02	3,05	4,71

3.- 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 cuatro 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 2025.

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	Financiación Propia	29.700,83 €
TOTAL		**29.700,83 €**

GASTOS

1 *Delegación del Rector para la Igualdad de Género*

CAPÍTULO	FUENTE DE FINANCIACIÓN	IMPORTE
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	Actividades de sensibilización y difusión plan igualdad y protocolos en materia de género.	5.000,00 €
CAP.II	Representación insitucional en actos protocolarios relacionados con materia de género.	100,00 €
CAP.IV	Representación institucional en congresos con temática de género e igualdad y encuentros de mesas sectoriales Unidades Igualdad, CRUE y AUPA.	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	Actividades de visibilización y difusión de la política transversal de género de la UPO (internas y externas)	3.600,00 €
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 €
CAP.II	Acciones para incorporar el enfoque de género al presupuesto.	0,00 €
CAP.II	Acciones de difusión para favorecer una comunicación inclusiva.	0,00 €
CAP.II	Acciones relacionadas con la elaboración del Plan de Conciliación recogido como medida del Plan de Igualdad.	4.000,00 €
TOTAL		**29.700,00 €**

2 Vicerrectorado de Planificación Estratégica

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Impulso de la Formación del PDI en perspectiva de género.	0,00 €
CAP. II	Desarrollo del Plan Estratégico con perspectiva de género.	5.000,00 €
TOTAL		**5.000,00 €**

3 Vicerrector de Grado y Máster

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en los programas docentes de los estudios de grado	0,00 €
CAP. II	Promover la formación en igualdad dentro de las titulaciones de grado y posgrado	0,00 €
CAP. II	Impulsar la formación en condiciones de igualad de los tribunales de TFG y TFM	0,00 €
TOTAL		**0,00 €**

4 Vicerrectora de Relaciones Institucionales, Formación Permanente y Fundaciones

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
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 €
CAP. II	Difusión de contenidos relacionados con perspectiva de género de prensa digital y en redes sociales con post promocionados	3.000,00 €
TOTAL		**4.200,00 €**

5 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 €**

6 Vicerrectora de Profesorado

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Liquidación de gastos de Profesoras en cargos académicos	8.000,00 €
TOTAL		**8.000,00 €**

7 Vicerrectorado de Internacionalización

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. IV	Convenio UPO-Fundación MxA para cubrir gastos que una becaria curso un Master UPO en el marco del Programa Learn África	10.000,00 €
TOTAL		**10.000,00 €**

8 Vicerrectora de Estudiantes, Empleabilidad y Emprendimiento

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Actividades específicas sobre las mujeres en la UPO y en la Universidad	2.200,00 €
CAP. II	Material informativo y de divulgación con perspectiva de género	15.500,00 €
CAP. IV	Becas con parámetro de ponderación para víctimas de acoso/violencia por cuestión de género	123.000,00 €
TOTAL		**140.700,00 €**

9 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	Actividades colaboración en fechas clave para el vicerrectorado y delegación del rector para la igualdad de género	0,00 €
CAP. II	Incluir aspectos de género en los procesos de administración electrónica.	0,00 €
TOTAL		**0,00 €**

10 Vicerrector de Infraestructuras y Sostenibilidad

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Puesta en marcha de la sala de lactancia	15.000,00 €
TOTAL		**0,00 €**

11 Vicerrectorado de Campus Saludable y Deportes

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Mantenimiento zonas deportivas: Incidiendo en aquellas de mayor práctica de deporte femenino	12.500,00 €
CAP. II	Campañas de alimentación saludable: Incluyendo propuestas específicas para mujeres y hombres	750,00 €
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 (mayoritariamente femenino)	14.250,00 €
CAP. II	Semana Europea del Deporte: Actividades de promoción deportiva específica orientadas a mujeres	216,78 €
CAP.IV	Ayudas Deportistas EDER_UPO: Ayudas a deportistas mujeres de rendimiento matriculadas en la UPO	5.000,00 €
CAP. VI	Material deportivo: Orientado a facilitar la práctica deportiva en condiciones de seguridad a toda la comunidad universitaria	1.375,00 €
CAP. II	Gala Premios Deporte UPO: Reconocimiento a las mejores deportistas de la UPO	600,00 €
CAP. II	Centro de Estudios Olímpicos	750,00 €
CAP. II	Campus de verano: Ayuda a la conciliación	900,00 €
CAP. II	Carrera Popular: incluyendo iniciativas para aumentar la participación de mujeres	1.340,00 €
CAP. II	Entrenamientos deportivos: Incrementando en número de grupos en aquellos deportes más solicitados por las estudiantes	6.250,00 €
CAP. II	Campeonatos CEU/CAU: Promoviendo la participación de mujeres en las competiciones	12.000,00 €
TOTAL		**56.181,78 €**

12 Vicerrectora de Cultura y Políticas Sociales

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	El 90% de las participantes en el programa alojamiento compartido son mujeres	14.760,00 €
CAP. II	El 85% de las participantes del programa de voluntariado en la propia universidad son mujeres	7.200,00 €
CAP. II		0,00 €
TOTAL		**21.960,00 €**

13 Delegación del Rector para la Calidad

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Todas las acciones relativas al Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad (SAIC) de los Centros y sus Títulos contemplan la perspectiva de género desde la transversalidad de la misma.	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	Visibilizarían 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	0,00 €
TOTAL		**0,00 €**

15 Gerencia

CAPÍTULO	FUENTE DE FINANCIACIÓN	IMPORTE
CAP. II	Formación del PTGAS en perspectiva de género	280,00 €
CAP. II	Iniciar el análisis de la distribución de cargas de trabajo para identificar y corregir posibles inequidades en la asignaciones por género	0,00 €
TOTAL		**280,00 €**

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

Universidad Pablo de Olavide. Presupuesto. Ejercicio 2024.
https://www.upo.es/areapresupuesto/detalle-noticia/Aprobado-el-presupuesto-para-el-ejercicio-2024/