Universidad de Jaén

PRESUPUESTO AÑO

2025

11

INFORME DE IMPACTO

POR RAZÓN DE GÉNERO

Siguiendo las indicaciones del artículo 57.3 de la LOSU por el que se establece que en el procedimiento de elaboración del presupuesto se incluirá un informe de impacto por razón de género, se procede a llevar a cabo un informe del impacto de género de los presupuestos de 2025, de la Universidad de Jaén.

La realidad de las universidades españolas está impregnada por una amplia brecha de género en distintos aspectos tanto relacionados con la distribución de las posiciones de liderazgo en el ámbito universitario, como en la distribución salarial de los mismos.

Por ello, resulta fundamental establecer medidas de forma transversal que permitan la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Recientemente, el **Consejo de Europa adopta la Estrategia para la Igualdad de Género 2024-2029** y para hacer frente a los desafíos actuales y futuros, establece la nueva estrategia que se estructura en torno a seis objetivos, entre los cuales se encuentra "Lograr la integración de la perspectiva de género e incluir un enfoque interseccional en todas las políticas y medidas".

El marco legal actual de las enseñanzas universitarias viene establecido por la **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)**. En ella se enmarca la construcción de una Universidad equitativa, lo que impregna el contenido de toda la ley. Así, se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los planes de igualdad, o la eliminación de la brecha salarial. A su vez, la ley establece que los órganos colegiados y las comisiones de evaluación y selección en las universidades garantizarán una composición equilibrada entre mujeres y hombres, medidas de acción positiva en los concursos a favor de la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad de los cuidados, entre otras muchas actuaciones". En esta línea, y siguiendo con la reducción de la brecha salarial, en el *Artículo 90. Carrera profesional*, referente a las escalas de personal técnico, de gestión y de administración y servicios, en su tercer punto se aclara que se observarán, en la carrera profesional, los principios de transparencia retributiva y de igualdad efectiva en los procesos de promoción profesional.

Como se recoge en el *Artículo 15 h) La Conferencia General de Política Universitaria* es necesario "Elaborar informes sobre la aplicación del principio de igualdad de género, y de las políticas antidiscriminación o de reconocimiento de la diversidad en todos los aspectos de la vida universitaria". Para ello, como se indica en el *Artículo 43. Unidades básicas,* "2. Las unidades de igualdad serán las encargadas de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad".

Por las directrices y recomendaciones anteriores, la elaboración del presupuesto con perspectiva de género es uno de los objetivos prioritarios de la Universidad de Jaén para el año 2025.

Desde el ***Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social*** y ***Gerencia***, a través de los datos facilitados por ***el Servicio de Personal*** y de ***Planificación y Evaluación*** de la

Universidad de Jaén, se procede a describir la información desglosada para tal fin, incluyéndose los siguientes apartados:

1.- Inclusión de partidas presupuestarias.

1.1. Gastos de personal.

2.- Gastos y transferencias corrientes.

3.- Conclusiones.

11.1. INCLUSIÓN DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS DE GÉNERO EN LOS GASTOS CORRIENTES

11.1.1. Gastos de personal

A continuación se describe y analiza la información relativa a:

a) Retribuciones a partir de las categorías profesionales correspondientes a PDI y PTGAS de la Universidad de Jaén.

b) Información de los complementos retributivos desagregados por sexo.

La información que se presenta está actualizada con fecha 30 de octubre de 2024.

Como se observa en la Tabla 1, existe una clara brecha salarial, a favor de los hombres, en distintas categorías del Personal Docente e Investigador (PDI), concretamente y de forma más acusada en el Profesorado Asociado Laboral, seguido del Profesorado Contratado, así como de la figura de Catedrático/a.

En relación al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), como puede observarse en la Tabla 2, se encuentra una brecha salarial entre hombres y mujeres en el colectivo correspondiente al Grupo III, y según avanzados en la categoría profesional, en los grupos C1 y C2, así como en los grupos de mayor categoría A1 y A2.

Tanto en PDI como en PTGAS, estas diferencias pueden deberse a aspectos relacionados con los complementos retributivos, tal como se muestra en la Tabla 3 y 4 para PDI y en la Tabla 5 para PTGAS. Como puede observarse, en la mayoría de complementos retributivos, son los hombres quienes presentan tener en vigor un mayor número de la mayoría de ellos.

Tabla 1. Sueldo íntegro promedio y brecha salarial entre mujeres y hombres del **PDI** por categorías.

			Sueldo íntegro promedio		Brecha importe	% Brecha
	M	**H**	**M**	**H**		
Catedrático/a	56	134	19.856,84	22.542,43	-2.685,59	**-11,91**
Titular Universitario	190	251	14.773,28	15.309,13	-535,85	**-3,50**
Titular de Escuela Universitaria	5	19	13.606,36	13.038,62	567,73	**4,35**
Profesor/a Contratado/a	54	11	8.300,90	9.777,58	-1.476,69	**-15,10**
Profesor/a Ayudante Doctor/a	26	13	1.938,22	1.994,36	-56,14	**-2,81**
Profesor/a Sustituto/a Interino/a	27	26	1.056,53	1.004,35	52,18	**5,19**
Asociado laboral	11	49	305,38	411,53	-106,15	**-25,79**
Profesor/a Asociado/a	7	14	14.869,98	11.666,32	3.203,66	**27,46**

* Brecha salarial: Diferencia entre el salario medio que perciben las mujeres y el que perciben los hombres, dividido entre el salario medio de los hombres, multiplicado por 100 para expresarlo en porcentaje.

Tabla 2. Sueldo íntegro promedio y brecha salarial entre mujeres y hombres del **PTGAS** por categorías.

			Sueldo íntegro promedio		Brecha importe	% Brecha
	M	**H**	**M**	**H**		
A1	11	14	38876,72	42406,38	-3.529,66	**-8,32**
A2	33	40	37207,04	40059,16	-2.852,13	**-7,11**
C1	79	62	31795,36	33052,13	-1.256,77	**-3,80**
C2	68	14	19164,09	19683,55	-519,45	**-2,63**
Grupo I	42	55	21037,41	20104,52	932,88	**4,64**
Grupo II	17	18	29743,24	29612,07	131,17	**0,44**
Grupo III	127	143	24363,76	27460,24	-3.096,48	**-11,27**

* Brecha salarial: Diferencia entre el salario medio que perciben las mujeres y el que perciben los hombres, dividido entre el salario medio de los hombres, multiplicado por 100 para expresarlo en porcentaje.

Tabla 3. Número total de complementos retributivos en mujeres y hombres del **PDI**.

			Nº total Complementos Retributivos (Mujeres)				Nº total Complementos Retributivos (Hombres)			
	M	**H**	**Trienios**	**Quinquenios**	**Sexenios**	**Tramos autonómicos**	**Trienios**	**Quinquenios**	**Sexenios**	**Tramos autonómicos**
Catedrático/a	56	134	466	264	190	261	1256	678	523	629
Titular Universitario	190	251	1311	1320	2636	5267	1988	1058	537	953
Titular de Escuela Universitaria	5	19	46	24	0	12	159	87	2	44
Profesor/a Contratado/a	54	11	285	124	27	84	175	70	20	53
Profesor/a Ayudante Doctor/a	26	13	73	0	0	**0**	30	0	0	0
Profesor/a Sustituto/a Interino/a	27	26	84	0	0	0	63	0	0	0
Asociado laboral	11	49	18	0	0	0	82	0	0	0
Profesor/a Colaborador/a	7	13	68	34	3	22	112	60	0	38
Profesor/a Asociado/a	7	14	–	–	–	–	–	–	–	–

Tabla 4. Promedio de complementos retributivos en mujeres y hombres del **PDI**.

			Promedio Complementos Retributivos (Mujeres)				Promedio Complementos Retributivos (Hombres)			
	M	**H**	**Trienios**	**Quinquenios**	**Sexenios**	**Tramos autonómicos**	**Trienios**	**Quinquenios**	**Sexenios**	**Tramos autonómicos**
Catedrático/a	56	134	8,32	4,71	3,39	4,66	9,37	5,06	3,90	2,41
Titular Universitario	190	251	6,90	6,95	13,87	27,72	7,92	4,22	2,14	0,18
Titular de Escuela Universitaria	5	19	9,20	4,80	0,00	2,40	8,37	4,58	0,11	3,67
Profesor/a Contratado/a	54	11	5,28	2,30	0,50	1,56	15,91	6,36	1,82	0,63
Profesor/a Ayudante Doctor/a	26	13	2,81	0,00	0,00	0,00	2,31	0,00	0,00	0
Profesor/a Sustituto/a Interino/a	27	26	3,11	0,00	0,00	0,00	2,42	0,00	0,00	0
Asociado laboral	11	49	1,64	0,00	0,00	0,00	1,67	0,00	0,00	0
Profesor/a Colaborador/a	7	13	9,71	4,86	0,43	3,14	8,62	4,62	0,00	1,73
Profesor/a Asociado/a	7	14	–	–	–	–	–	–	–	–

Tabla 5. Número total y promedio de complementos retributivos en mujeres y hombres del **PTGAS**.

	M	H	Trienios (Mujeres)	Trienios (Hombres)	Trienios Promedio (Mujeres)	Trienios Promedio (Hombres)
A1	14	30	104	262	7,43	8,73
A2	33	40	196	286	5,94	7,15
C1	79	62	582	495	7,37	7,98
C2	68	14	90	18	1,32	1,29
Grupo I	42	55	68	80	1,62	1,45
Grupo II	17	18	58	93	3,41	5,17
Grupo III	61	73	429	519	7,03	7,11

11.2. GASTOS Y TRANSFERENCIAS CORRIENTES

Por otro lado, la Universidad de Jaén a través de su **Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social**, lleva a cabo diferentes actuaciones específicas con perspectiva de género, siendo algunas de ellas las siguientes:

Acciones	**Importe**
Efemérides 25N y 8M (actividades de formación y sensibilización, charlas, mesas redondas, cartelería)	3.000 € y 3.000 € respectivamente
Convocatoria en materia de Igualdad para potenciar, en concreto estas acciones: (a) Fomento de las vocaciones científicas STEM en las niñas y/o mujeres. (b) Acciones que favorezcan la transversalización del género en la docencia y/o investigación. (c) Acciones de colaboración y/o transferencia en materia de igualdad con centros de educación no universitaria y otras comunidades de la provincia. (d) Acciones encaminadas a reducir la brecha de género en el personal de la universidad, prestando especial atención a la promoción profesional.	18.000 €
Actualización guía lenguaje no sexista	1.000 €

Acciones	Importe
Asistencia a congresos, seminarios violencia de género, Red de las Unidades de igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)	3.000 €
Organización de III Encuentro Redes Unidades de Igualdad de Universidades Públicas de Andalucía (RUIUPA) (octubre 2024)	5.000 €
Becaria Prácticas Ícaro (6 meses)	1.200 €
Total	**34.200 €**

11.3. CONCLUSIONES

Este diagnóstico resulta fundamental para establecer los principios básicos que permitan incorporar el enfoque de género en el proceso presupuestario, para impulsar la igualdad de género y un adecuado ajuste de las políticas presupuestarias.

En este sentido, la Universidad de Jaén, de forma similar a la mayoría de universidades españolas, aún presenta un claro desequilibrio por razón de sexo en la mayoría de puestos y cargos de liderazgo, tal como se ha evidenciado a través de la existencia brecha salarial tanto en PDI como en PTGAS. Por tanto, aún es necesario, establecer medidas concretas que trasciendan y permitan llevar a cabo acciones profundas, favoreciendo el acceso a la carrera profesional de las mujeres, así como su promoción, en condiciones de equidad de género.