PRESUPUESTO AÑO 2026

Universidad de Jaén

11

INFORME DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

Este documento atiende a la obligación que se deriva de la **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)**, concretamente a lo indicado en su artículo 57.3: "En el procedimiento de elaboración del presupuesto se incluirán informes de impacto por razón de género", cuyo análisis del "capítulo 1 de gastos de personal" ha implicado la medición de la brecha salarial de género.

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, tal como se recoge en diversos estudios e informes, tales como el más reciente que está disponible: "**Estudio brecha salarial de género en las universidades públicas españolas**" de 2023, realizado por el Ministerio de Universidades, Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE) y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). **Dicho informe concluye que la brecha media es de un** 12,7% **entre hombres y mujeres, siendo la mayor parte de la desigualdad debida a los complementos salariales.**

Por ello, resulta fundamental su análisis y estudio para así poder establecer medidas de forma transversal que permitan la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

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 presupuestaria de género en los gastos corrientes.

1.1. Gastos de personal.

2.- Gastos y transferencias corrientes.

3.- Conclusiones.

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

1.1. Gastos de personal

A continuación, se describe y analiza la información relativa a las retribuciones correspondientes a Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Técnico y de Gestión de Administración de Servicios (PTGAS) de la Universidad de Jaén. La información que se presenta está actualizada con fecha diciembre de 2024.

En la Tabla 1 puede consultarse el sueldo íntegro promedio y brecha salarial entre mujeres y hombres del PDI.

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

Categoría	Sueldo íntegro promedio (€)		N		Brecha importe	Brecha %
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
Catedrático/a de Escuela Univ.	69,434.53	74,910.30	2	1	5,475.77	**−7.3%**
Catedrático/a de Universidad	83,449.24	85,990.83	53	133	2,541.59	**−3%**
Profesor/a Ayudante Doctor/a	34,565.79	34,769.71	29	15	203.92	**−0.6%**
Profesor/a Colaborador/a	58,881.84	52,958.23	7	14	−5,923.61	**11.2%**
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	50,665.03	48,936.04	55	39	−1,728.99	**3.5%**
Profesor/a Sustituto/a	23,515.79	23,784.90	34	32	269.11	**−1.1%**
Profesor/a Sustituto/a Interino/a	24,089.41	25,016.90	10	3	927.49	**−3.7%**
Titular de Escuela Univ.	59,741.16	53,778.26	4	19	−5,962.90	**11.1%**
Titular de Universidad	65,419.48	66,749.14	168	229	1,329.66	**−2%**
Total general	**58,101.39**	**65,621.99**	**362**	**485**	**7,520.60**	**−11.5%**

* 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.

Como se observa, existe una clara brecha salarial, a favor de los hombres, con una brecha salarial de género total de-11.5%, indicativa de mayor sueldo promedio en hombres en comparación con las mujeres. Las categorías en las que dicha brecha es mayor, indicando una ventaja retributiva en el caso de los hombres (y considerando solo los casos cuya muestra de análisis es superior a 25 personas, a efectos de su representatividad y análisis), corresponden al nivel de PDI funcionario: Profesor/a Titular de Universidad (-2%) y Catedrático/a de Universidad (-3%), y ligeramente en la figura de Profesor/a Sustituto/a (-1.1%). De manera contraria, se observa una venta retributiva en mujeres en la categoría correspondiente a PDI laboral como Profesor/a Contratado/a Doctor/a (3.5%).

En conjunto, estos datos indican que:

- La ventaja retributiva de los hombres se concentra en las categorías de mayor prestigio y número de efectivos, concretamente con las categorías de PDI funcionario: Catedráticos/as y Titulares de Universidad).
- La ventaja retributiva de las mujeres se concentra en categorías intermedias o con menor volumen de personal.

- Esto genera un efecto agregado negativo para las mujeres, reflejando un patrón estructural de desigualdad en el acceso y consolidación en los niveles superiores de la carrera académica.

En la Tabla 2 se presentan los datos relativos al sueldo íntegro promedio y brecha salarial entre mujeres y hombres del PTGAS.

Tabla 2. Brecha salarial por género en el Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la Universidad de Jaén.

Categoría	Sueldo íntegro Promedio (€)		Nº		Brecha importe	Brecha %
	Mujer (€)	Hombre (€)	Mujer	Hombre		
Escala Técnica A1	54,726.51	60,388.33	15	29	5,661.82	−9.4%
Escala Administrativa C1	38,824.38	40,652.06	79	62	1,827.68	−4.5%
Escala Auxiliar C2	26,694.82	25,864.77	56	13	−830.05	3.2%
Escala de Gestión A2	47,619.27	49,160.93	30	38	1,541.66	−3.1%
Técnico/a Auxiliar Grupo IV	27,645.65	26,543.35	32	17	−1,102.30	4.2%
Técnico/a Especialista Grupo III	35,735.32	37,202.88	62	73	1,467.56	−3.9%
Técnico/a Grado Medio Grupo II	43,036.60	46,626.94	13	15	3,590.34	−7.7%
Técnico/a Superior Grupo I	51,543.24	55,770.49	13	14	4,227.25	−7.6%
Total general	**37,137.67**	**42,617.95**	**300**	**261**	**5,480.28**	**−12.9%**

* 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.

En relación al PTGAS, brecha salarial de género global es de 5.480€ a favor de los hombres, (-12.9%) especialmente marcada en puestos de mayor nivel como Escala Técnica A1 (-9.4%), Grupo II (7.7%) y Grupo I (-7.6%) frente a algunas categorías de menor categoría donde las mujeres cobran más, como C2 (3.2%) y Grupo IV (4.2%), lo que refleja que, pese a ciertas ventajas puntuales para las mujeres, el balance general en ambos colectivos sigue siendo favorable a los hombres.

En conjunto, los datos indican que:

- Las **mujeres** se concentran en puestos auxiliares y de menor rango (Escala Auxiliar C2 y Técnico/a Auxiliar Grupo IV).
- **Los hombres** se concentran en las escalas superiores y técnicas (A1, A2, Grado Medio y Superior), donde los varones perciben entre un 7% y un 9% más que las mujeres.
- La ventaja retributiva de las mujeres se concentra en categorías auxiliares y de menor rango (C2 y Grupo IV).

- La ventaja retributiva de los hombres se concentra en las escalas superiores y técnicas (A1, A2, Grado Medio y Superior), que son las que aportan mayor prestigio y retribución.
- Impacto en el promedio global: Aunque las mujeres superan a los hombres en algunos puestos auxiliares, el peso de las categorías superiores y técnicas, donde los hombres concentran la ventaja, arrastra el promedio hacia una brecha negativa del −12,9%.

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 €
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 Icaro (6 meses)	1.200 €
Total (financiación propia)	**33.200 €**
I Congreso Internacional de Mujeres y Diversidades: avanzando desde una mirada interseccional (financiado por Ministerio de Igualdad-Instituto de las Mujeres)	17,836.41
Total (financiación propia + externa)	**51.036,41**

3.- CONCLUSIONES

El análisis realizado sobre la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto de la Universidad de Jaén, con especial atención al Capítulo 1 de gastos de personal, evidencia la existencia de brechas salariales de género tanto en el PDI como en el PTGAS.

En el caso del **PDI**, la brecha salarial global se sitúa en un **−11,5% a favor de los hombres**, concentrándose esta desigualdad principalmente en las categorías de mayor rango y prestigio académico —Catedráticos/as y Titulares de Universidad—, donde se observa una mayor presencia masculina y una retribución media más elevada. Las categorías laborales intermedias muestran, en algunos casos, una ligera ventaja retributiva para las mujeres, aunque ello no compensa el efecto estructural derivado de la menor representación femenina en los niveles superiores de la carrera académica.

En el **PTGAS**, la brecha salarial global asciende a un **−12,9%**, nuevamente a favor de los hombres. Esta diferencia se explica por la mayor presencia masculina en los grupos técnicos y superiores (A1, A2, Grupos I y II), mientras que las mujeres se concentran en puestos auxiliares (C2 y Grupo IV), donde se registran pequeñas ventajas retributivas para ellas. Sin embargo, dichas ventajas se producen en categorías con menor peso salarial y escasas posibilidades de promoción, lo que implica un impacto reducido en el conjunto del colectivo.

De forma agregada, los datos muestran un patrón estructural común en ambos colectivos:

- Las mujeres están infrarrepresentadas en las categorías superiores y de mayor remuneración.
- La desigualdad retributiva está estrechamente vinculada a la segregación vertical y a las menores oportunidades de promoción profesional.
- Los hombres se concentran en los niveles con mayor impacto en el promedio salarial, lo que eleva la brecha global.

En cuanto a los **gastos corrientes y transferencias**, la Universidad de Jaén continúa avanzando en la transversalización de la igualdad de género mediante diversas acciones formativas, de sensibilización, transferencia y promoción profesional. La inversión total destinada a estas iniciativas asciende a **51.036,41 euros**, incluyendo financiación propia y externa, lo que evidencia el compromiso institucional con el desarrollo de políticas activas de igualdad.

En conjunto, los resultados ponen de manifiesto la necesidad de seguir reforzando las medidas orientadas a:

- Reducir la brecha salarial de género en todas las categorías profesionales.
- Impulsar la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad y en escalas superiores.
- Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de evaluación, promoción y consolidación profesional.
- Continuar ampliando la dotación presupuestaria destinada a acciones específicas con perspectiva de género.

El análisis confirma que la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria es un instrumento esencial para identificar desigualdades, evaluar su impacto y orientar decisiones institucionales más equitativas.

PRESUPUESTO AÑO

2026

Universidad de Jaén

12

INFORME DE IMPACTO MEDIOAMBIENTAL