

Guía-Programa para la implantación de los Presupuestos con Enfoque de Género en la UPO



UNIVERSIDAD
**PABLO^D
OLAVIDE**
S E V I L L A

**Delegación del Rector para
la Igualdad de Género**

Guía-Programa para la implantación de los Presupuestos con Enfoque de Género en la Universidad Pablo de Olavide



**Delegación del Rector para
la Igualdad de Género**

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
I. PRINCIPIOS RECTORES PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA UNIVERSITARIA.....	8
II. IMPLANTACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO CONFORME LO ESTABLECIDO EN EL RD 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	13
III. ELABORACIÓN DE INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO SOBRE EL CAPÍTULO I DE GASTOS DE PERSONAL DEL PRESUPUESTO Y ACCIONES ESPECÍFICAS PREVISTAS POR LOS DISTINTOS VICERRECTORADOS.....	18
U NO. ANÁLISIS DEL CAPÍTULO I DE GASTOS DE PERSONAL....	19
D OS. PROPUESTAS DE MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO EN LOS DISTINTOS VICERRECTORADOS.....	36
CONCLUSIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45

INTRODUCCIÓN

La elaboración de presupuestos con enfoque de género constituye un elemento esencial dentro de la consagración del principio de transversalidad de género que promueve la Universidad Pablo de Olavide. 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.

La transversalidad o mainstreaming de género se define como “la organización (o reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa, 1998). Este concepto empieza a utilizarse de manera generalizada desde la celebración en 1995 de la *IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres de Beijing* y desde entonces se recoge como un principio de actuación que debe regir el conjunto de la política pública. Así lo establece la exposición de motivo de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*:

“la mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. (...) De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto. Dada la centralidad del principio de transversalidad, la Ley eleva dicho principio a pauta general de actuación de los poderes públicos, definiendo los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.”

Del mismo modo, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en su Artículo 5. *Transversalidad de género* establece:

“Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.”

El ámbito universitario no puede ni debe ser una excepción. En el *Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades*, se recoge en su Artículo 3.d. que:

“Los principios informadores y objetivos del Sistema Universitario Andaluz serán los siguientes: (...) d) La igualdad, que garantice el principio de equidad para los miembros de la comunidad universitaria, así como el equilibrio del sistema

universitario andaluz, con especial énfasis en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos.”

En esta línea también se desarrolla el documento *Agenda 2030 de la CRUE*, que establece en su Objetivo 5-Igualdad de género la necesidad de:

“Potenciar la inclusión del principio de igualdad de género como principio de actuación en la gobernanza universitaria y estrategia para acelerar el progreso transversalmente y a mayor escala en el conjunto de los ODS”.

La elaboración de informes de impacto de género sobre el presupuesto de la universidad se constituye como herramienta esencial para avanzar en este propósito de transversalización del género en las políticas universitarias que contribuyan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, existen normas específicas que van hacia la consagración de esta estrategia:

- Estatuto de Autonomía para Andalucía (2007). Art. 114. Informes de Impacto de género de las normas.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Art. 8. Enfoque de género en el presupuesto.
- 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. Art. 8. Enfoque de género en el presupuesto.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha sido pionera y es referente internacional en la aplicación del enfoque de género en los presupuestos. En 2003, la Junta de Andalucía inició una estrategia de integración del enfoque de género en las políticas generales a través del presupuesto público, como vía complementaria y necesaria a las políticas específicas de igualdad, que tuvo su gran hito en la adopción en 2007 de la metodología del Programa G+¹.

La adopción de este enfoque, no obstante, no está generalizado en las universidades españolas, si bien existen algunas experiencias consolidadas como son las de la Universidad del País Vasco y, más recientemente, la Universidad de Granada.

La Universidad Pablo de Olavide reconoce en la introducción del *II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPO*, que:

“Este II Plan, que contempla 36 acciones, tiene como innovación analizar el impacto que tiene el desarrollo de los presupuestos de la Universidad Pablo de Olavide con perspectiva de género, considerando esto como un instrumento imprescindible para la igualdad entre hombres y mujeres. Es importante dar este giro en los presupuestos para poder visibilizar las desigualdades entre hombres y

¹<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/areas/presupuestos/genero/paginas/genero-gplus.html>

mujeres en el ámbito universitario y para poder determinar los recursos necesarios para eliminar estas desigualdades.”

Este compromiso se concreta en la *Acción 4.1. Realizar un estudio sobre la posibilidad y el impacto que tiene elaborar los presupuestos con perspectiva de Género*, que se materializa en el año 2020, con la elaboración del Informe *“Análisis de los Presupuestos desde la Perspectiva de Género de la Universidad Pablo de Olavide”* (Rodríguez-Modroño, P.; Domínguez-Serrano, M. y Jara, E, 2020), financiado por el Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social.

La metodología de trabajo, por tanto, es conocida y está consolidada. No obstante, su puesta en práctica, como queda de manifiesto en las distintas administraciones que han apostado por su utilización, *“no está exenta de problemas por el alto grado de especificidad que presenta el ámbito subjetivo al que se aplica”* (Junta de Andalucía). La finalidad de este documento es, por tanto, servir de impulso para seguir dando pasos para su implementación en la UPO.

La estructura organizativa de la universidad se caracteriza por su complejidad y la cantidad de organismos y unidades administrativas que la componen, así como por el número y naturaleza de sus competencias. Por este motivo, el presente documento tiene como objetivo servir de guía programática para la adopción de medidas que permitan seguir avanzando en el proceso. Para ello, desde la Delegación del Rector para la Igualdad de Género y la Gerencia de la UPO, en colaboración con Secretaría General y los distintos Vicerrectorados y Delegaciones, se trabajará en los siguientes aspectos:

- I. Principios rectores para la incorporación del enfoque de género en la política universitaria.
- II. Implantación del Registro Retributivo conforme lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- III. Elaboración de Informe de Impacto de Género sobre Capítulo I de Gastos de Personal del Presupuesto y acciones previstas por los distintos Vicerrectorados.

I. PRINCIPIOS RECTORES PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA UNIVERSITARIA.

Para dar cumplimiento tanto a la normativa vigente como al compromiso de la Universidad Pablo de Olavide con la implementación efectiva de un enfoque transversal de género en la política universitaria, es necesario establecer una serie de principios que faciliten su puesta en práctica y permitan su instrumentalización efectiva.

Con este objetivo, desde la Delegación del Rector para la Igualdad de Género se traza una estrategia de acción cuya finalidad es incidir positivamente en el avance hacia la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad Pablo de Olavide. Esta estrategia se concreta en dos tipos de acciones que denominaremos acciones específicas y acciones transversales.

- 1) Acciones Específicas. Estas acciones se desarrollarán desde la Oficina para la Igualdad de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género.
- 2) Acciones Transversales. Estas acciones se desarrollarán desde los distintos Vicerrectorados, Secretaría General y Gerencia en coordinación con la Delegación del Rector para la Igualdad de Género.

La puesta en práctica de acciones tanto de un tipo como de otro requerirá la implicación del conjunto de la comunidad universitaria, pues el objetivo principal de las mismas es incidir tanto en profesorado, como en personal de administración y servicios y estudiantes.

Asimismo, esta implementación requiere de la comprensión e interiorización de una serie de **principios** que, desde el punto de vista de género, deben regir la política universitaria y que detallaremos a continuación.

PRIMERO

Desarrollo de una cultura institucional que permita avanzar en la asunción de valores que prioricen las acciones destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En las instituciones en general, y en la Universidad Pablo de Olavide en particular, se generan inercias y determinadas formas de operar que tienen que ver con la perpetuación de roles, la identificación con acciones estereotipadas, etc., que no solo no ayudan a superar las diferencias, sino que contribuyen a profundizar en las brechas de género existentes en los distintos sectores y políticas universitarias.

Para evitar esto es necesario que el principio de igualdad esté presente en la cultura institucional de manera que, transversalmente, impregne el quehacer diario de la universidad.

Por este motivo, es necesario avanzar en **la incorporación de nuevos hábitos y valores**.

Desde la Delegación del Rector para la Igualdad de Género se propone trabajar en:

- La modificación de estereotipos asociados a las diferentes figuras de mujeres y hombres en el ámbito universitario en los distintos sectores de la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantes).
- El análisis de los efectos desiguales de la utilización de los tiempos de trabajo de mujeres y hombres en el contexto universitario.
- La mejora de cuestiones de conciliación y corresponsabilidad del personal de la organización.
- La implicación de los distintos sectores universitarios en la realización de propuestas en materia de igualdad que permita acercar las realidades y necesidades diarias en el entorno laboral.

Para ello, se considera que es esencial la **motivación** a la participación de las personas implicadas, por lo que se considera necesario reforzar esta línea de trabajo. En este sentido se propone lo siguiente:

- Dar a conocer a la comunidad universitaria las necesidades en materia de igualdad de género en el contexto institucional.
- Conseguir que las distintas unidades, centros, facultades, organizaciones, etc... de los distintos sectores alcancen un alto grado de identificación con el proyecto mediante:
 - La comunicación de los beneficios de su implementación para hombres y mujeres no solo en el ámbito institucional sino también personal y social.
 - La formación en materia de igualdad de género y la sensibilización en cuestiones que tengan que ver con brecha salarial, violencias de género, micromachismos, etc.
- Lograr la implicación de agentes clave en las distintas unidades, centros, facultades, organizaciones, etc., que permita la creación y puesta en práctica de espacios de discusión, etc., que faciliten la difusión de valores en materia de igualdad de género.

SEGUNDO

Definición de instrumentos de análisis que permitan la identificación de obstáculos a la igualdad de género en el ámbito de la realidad de la comunidad universitaria.

Para el análisis de cualquier realidad social es imprescindible hacer un buen diagnóstico que permita poner de manifiesto de manera rigurosa las necesidades asociadas a un determinado fenómeno. En el caso de la desigualdad de género, en el contexto universitario, es necesario desarrollar un corpus de conocimiento y diseñar una serie de herramientas para la interpretación de la realidad que permitan diseñar actuaciones acordes con estas necesidades.

Este análisis no resulta sencillo por cuanto requiere, por una parte, de herramientas diseñadas ad hoc y de análisis muy específicos, interseccionales, con distintos enfoques, desarrollados desde la interdisciplinariedad, etc., que no siempre resultan sencillos, y por otra, la implicación de muchas unidades administrativas que desarrollen acciones coordinadas que permitan la simplificación de los procesos que subyacen a este tipo de análisis.

En el ámbito universitario, si bien existen análisis rigurosos muy desarrollados en algunas áreas, no siempre ha sido posible descender al grado de detalle que se requiere para el diseño de determinadas políticas que permitan un acercamiento de manera real y efectiva al fenómeno.

El diseño de estos instrumentos requiere de la existencia de datos desagregados que en muchas ocasiones no están fácilmente accesibles, o no se dispone de ellos con el suficiente grado de detalle.

Por ello, desde la Delegación del Rector para la Igualdad de Género se propone:

- Trabajar en el desarrollo de un sistema coordinado entre las distintas unidades administrativas que permita la transferencia de datos desagregados por sexo/género entre ellas para facilitar los análisis con enfoque de género.
- Fortalecer el sistema de recolección de datos dándole una perspectiva de género que permita el desarrollo de análisis específicos en materia de personal y estudiantado.
- Elaborar documentos de trabajo que orienten el análisis de la realidad universitaria desde el enfoque de género en las distintas unidades administrativas, así como el impacto de género de las acciones programadas.

TERCERO

Desarrollo de estrategias para determinar el impacto de género de las acciones realizadas en el seno de la universidad.

El impacto de género que tenga cualquier actuación que se lleve a cabo en las distintas políticas que lleva a cabo la universidad es una cuestión a tener muy en cuenta desde la perspectiva transversal a la que se ha venido haciendo referencia. El cómo hombres y mujeres se ven afectados de distinta manera por las acciones desarrolladas en los diferentes ámbitos universitarios constituye un elemento de análisis básico para la detección de posibles desequilibrios e inequidades.

En este sentido, los presupuestos con impacto de género pueden constituir una herramienta muy útil para ayudar a la orientación de las políticas universitarias, haciendo de ellas instrumentos eficientes y eficaces. No obstante, esta eficiencia y eficacia va a estar en gran medida condicionada por la implicación de la comunidad, no solo por las políticas desarrolladas, por lo que es fundamental dar a conocer la relevancia y oportunidad de esta sensibilidad con el género dentro de los presupuestos.

La puesta en práctica de presupuestos con enfoque de género no es una cuestión trivial, sino que exige del desarrollo de fases sucesivas de trabajo que pasan por la capacidad para obtener datos que permitan la elaboración de un buen diagnóstico, de manera que, a medio plazo, se pueda desarrollar un sistema bien informado, con posibilidades de retroalimentación y coordinación entre distintas unidades, y con capacidad de aprendizaje que permitan una interiorización de esta metodología de trabajo de una forma natural integrada en el proceso mismo de elaboración, implementación y evaluación presupuestaria.

Todo lo anterior exige que cada una de las unidades administrativas dentro de cada uno de los Vicerrectorados, Delegaciones y Secretaría General, así como la Gerencia de la universidad, sean conocedoras del proceso y tengan que desarrollar estrategias, en su ámbito competencial, para incluir el análisis de género con carácter previo a la elaboración de los presupuestos y con carácter posterior a la implementación de los mismos, pues la evaluación constituye un elemento esencial.

Para ello, es necesario desarrollar dos **líneas de trabajo** paralelas:

- Llevar a cabo formaciones específicas que permitan la sensibilización y capaciten para el desarrollo de un enfoque de género y para la detección del impacto desigual que pueden tener las distintas políticas en la comunidad universitaria.
- Elaborar documentos metodológicos de trabajo en el ámbito presupuestario que faciliten el análisis del impacto de género de las acciones por las distintas unidades administrativas.

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

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó en su día el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores para incluir la nueva obligación para las empresas: el registro salarial.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, especificó qué detalles debe incluir el registro retributivo.

Así, en su artículo 1 establece:

“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 [...]”.

De esta manera se define la necesidad de disponer de un registro retributivo que, según su artículo 5 debe:

“[...] garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.”

¿QUE ES?

El registro retributivo es un documento donde deberá recogerse toda la información salarial de la empresa, de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres de la plantilla.

¿QUÉ DEBE INCLUIR?

El registro retributivo debe incluir 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, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Los conceptos que integran las percepciones salariales y extrasalariales del personal de la universidad se detallan a continuación:

Concepto	Tipo
Sueldo	Salario Base
Trienios	Complemento Salarial
C.Categoría	Complemento Salarial
C. Destino	Complemento Salarial
C. Específico	Complemento Salarial
C. Mayor dedicación	Complemento Salarial
Complemento Homologación	Complemento Salarial
C.Productividad Mejora y Calidad Serv.	Complemento Salarial
Complemento Personal	Complemento Salarial
C. Product.Investig.	Complemento Salarial
Comp. Doctorado	Complemento Salarial
C. Méritos Docentes	Complemento Salarial
Asignación de movilidad	Complemento Salarial
Comp. Ayuda Familiar Madame Curie	Complemento Salarial
C.Cargo Académico	Complemento Salarial
Complemento autonómico	Complemento Salarial
Complemento de dirección	Complemento Salarial
Importe de la paga de vestuario	Complemento Salarial
C. acción social	Complemento Salarial
Indem contratos temp. (C.VI)	Complemento Extrasalarial
Prestación IT	Complemento Extrasalarial
Prestación maternidad	Complemento Extrasalarial
Vacaciones no disfrutadas	Complemento Extrasalarial

REGISTRO RETRIBUTIVO UPO

En cumplimiento de la citada normativa, y en su compromiso con la igualdad y la transparencia, la Universidad Pablo de Olavide ha venido trabajando durante el presente curso académico en la adaptación de su sistema de recogida de datos para adecuarlo a las necesidades requeridas para la elaboración del registro retributivo. En concreto, se ha venido avanzando especialmente en los cálculos de brecha salarial correspondiente a todo el personal de la universidad.

Para la elaboración del registro, la Universidad dispone de toda la información retributiva en su sistema integrado de gestión “Universitas XXI”, en el que actualmente se ha realizado un desarrollo que ofrece, parcialmente, los datos requeridos por el *RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, pero aún debe ser ajustado para adaptarse en su totalidad, tarea en la que se trabaja actualmente. Sin embargo, ha sido posible la extracción de ciertos datos que, previo tratamiento, han permitido dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 5.2 del RD, optándose por diseñar el registro retributivo que incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 2020.

Figura 1. Registro Retributivo Universidad Pablo de Olavide. 2020.



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	15.678,00	15.842,92	56.346,92	60.654,56		
Profesor/a titular de Universidad	15.765,74	15.858,80	40.078,84	42.071,69	1.071,70	
Catedrático/a de Escuela Universitaria	15.928,12		41.937,52			
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	14.559,52	15.928,12	29.627,54	29.241,13		
Laboral						
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	15.377,20	15.148,63	31.481,11	30.936,10	1.580,06	653,33
Profesor/a Ayudante Doctor/a	10.042,85	11.363,50	14.747,59	16.289,98	5.604,43	6.043,78
Profesor/a Colaborador/a	13.368,57	13.539,08	31.031,13	27.571,57	4.519,38	
Profesor/a Asociado/a	3.458,76	3.308,02	4.711,83	4.462,36	1.356,94	479,78
Profesor/a Visitante	18.030,74					

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

	Salario Base		Complementos Salariales		Complementos Extrasalariales	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
FUNCIONARIO						
A1	15.104,22	15.912,78	37.103,47	50.980,13	8.696,64	357,40
A2	13.179,06	12.968,32	27.137,07	24.896,26	3.672,55	16.032,54
C1	10.194,95	10.410,15	20.689,75	21.793,64	3.685,13	3.057,90
C2	5.536,93	6.383,83	8.522,36	10.093,59	434,73	
LABORAL						
I	24.724,00	24.838,20	29.227,50	33.230,59	365,41	
II	18.122,11	18.013,66	14.563,63	17.597,51	10.628,42	
III	16.286,02	16.655,03	12.441,47	14.307,57	2.604,94	4.417,80
IV	10.083,75	16.014,45	6.619,28	9.405,84		

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	15.928,12	15.928,12	59.951,60	60.010,62		
Profesor/a titular de Universidad	15.928,12	15.928,12	39.621,54	41.657,20	1.071,70	
Catedrático/a de Escuela Universitaria	15.928,12		41.937,52			
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	15.928,12	15.928,12	28.770,98	29.232,16		
Laboral						
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	15.928,12	15.928,12	31.998,52	31.569,68	1.311,29	347,68
Profesor/a Ayudante Doctor/a	13.382,71	14.335,48	17.745,24	17.909,61	2.058,46	6.043,78
Profesor/a Colaborador/a	13.539,08	13.539,08	29.583,62	27.306,60	4.519,38	
Profesor/a Asociado/a	3.649,16	3.610,68	4.995,42	4.562,87	511,04	246,36
Profesor/a Visitante	18.030,74					

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

Cuerpo /Categoría/Escala	Salario Base		Complementos Salariales		Complementos Extrasalariales	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
FUNCIONARIO						
A1	15.850,47	15.928,12	38.705,06	50.052,57	2.604,85	357,40
A2	14.006,28	14.006,28	23.625,51	26.466,79	1.166,68	16.032,54
C1	10.727,38	10.727,38	19.902,27	21.163,26	1.208,68	1.578,08
C2	5.747,57	6.522,19	7.265,40	11.160,53	214,88	
LABORAL						
I	24.838,20	24.838,20	29.318,12	30.032,67	365,41	
II	19.735,30	20.927,10	15.678,26	18.735,34	10.628,42	
III	18.247,26	18.306,30	13.206,11	14.078,22	2.068,81	2.153,69

III. ELABORACIÓN DE INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO SOBRE EL CAPÍTULO I DE GASTOS DE PERSONAL DEL PRESUPUESTO Y ACCIONES ESPECÍFICAS PREVISTAS POR LOS DISTINTOS VICERRECTORADOS.

En su compromiso con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, la Universidad Pablo de Olavide se plantea el análisis de la igualdad de género en su presupuesto anual. Se suma a esta cuestión una razón de eficiencia en la asignación de recursos para el logro de una mayor cohesión social en los distintos sectores de la comunidad universitaria.

Impulsar un análisis de este tipo supone una nueva filosofía en el planteamiento presupuestario de la universidad, que busca, en último término una mejor distribución de los recursos públicos a través de la identificación de los posibles impactos diferenciales que la política presupuestaria desarrollada pudiese tener sobre mujeres y hombres.

En la Universidad Pablo de Olavide, a través de su I y II Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres se han venido desarrollando numerosas actuaciones en materia de igualdad, pero no siempre se ha dado traslado de las mismas, y no existe una tradición de recogida de datos, sistematización y análisis en los presupuestos bajo este enfoque.

Las medidas estructurales de igualdad son complejas y requieren un compromiso y apuesta decidida desde la política universitaria. En esta línea se presenta el presente documento. Con él se propone, por primera vez en la historia de la Universidad Pablo de Olavide, dar un paso fundamental hacia el logro de los citados objetivos.

Para ello, este epígrafe se estructura en dos apartados. En el primero se realiza un análisis del Capítulo I del Presupuesto de la Universidad Pablo de Olavide correspondiente a datos del año 2020, en el que se estudia el personal de la universidad. En el segundo, con la finalidad de poner de manifiesto el compromiso de la UPO con el objetivo llevar a cabo una política transversal de género, se recogen algunas de las medidas con impacto de género directo que se prevé llevar a cabo desde los distintos vicerrectorados en el ejercicio económico 2022.

Para este análisis se utilizan dos tipos de datos. Por una parte, los datos sobre Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI) para el año 2020 son facilitados por Gerencia desde el Área de Recursos Humanos (Unidad de Personal de Administración y Servicios, Unidad de Personal Docente e Investigador y Unidad de Retribuciones y Seguridad Social). Por otra parte, se consideran los datos facilitados los distintos Vicerrectorados, Gerencia y Secretaría General, además de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género. Por sus especiales características, se observarán de manera diferenciada uno y otro grupo.

UNO. ANÁLISIS DEL CAPÍTULO I DE GASTOS DE PERSONAL.

Para llevar a cabo este análisis se utilizarán 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 Hombres y Mujeres (IPRHM)*, 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. Para su cálculo se utiliza la siguiente expresión:

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

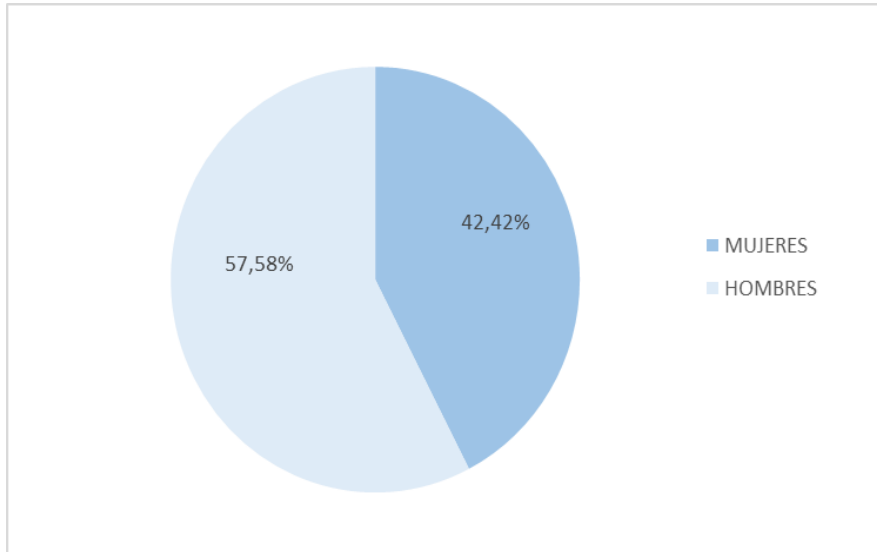
Donde “M” es el número total de mujeres y “H” el número total de hombres. La paridad se refleja si el indicador tiene un valor igual 1. No obstante, en términos de análisis, se puede establecer que entre el 0,8 y el 1,2 supone una situación equilibrada para ambos sexos. Si el índice puntúa más de 1,2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

Personal Docente e Investigador

Comenzaremos en primer lugar con el Personal Docente e Investigador de la Universidad Pablo de Olavide. Con datos de 2020 el PDI está formado por un total de 950 trabajadores y trabajadoras, constituyendo las mujeres el 42,42% de la plantilla. A pesar de que la presencia de hombres es superior, la UPO se sitúa en niveles similares a la media del total nacional de las Universidades Públicas que es de 42,86% de mujeres para el año 2019/2020 y por encima de la media de las Universidades Públicas Andaluzas que es del 29,73%².

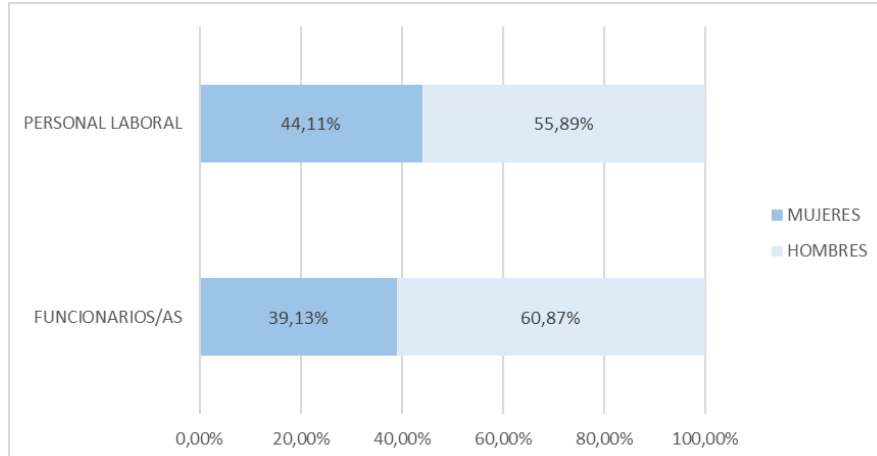
² Estadísticas del Personal de las Universidades (EPU). Curso 2019/2020 <https://www.universidades.gob.es/portal/site/universidades/menuitem.78fe777017742d34e0acc310026041a0/?vgnnextoid=514e122d36680710VgnVCM1000001d04140aRCRD>

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



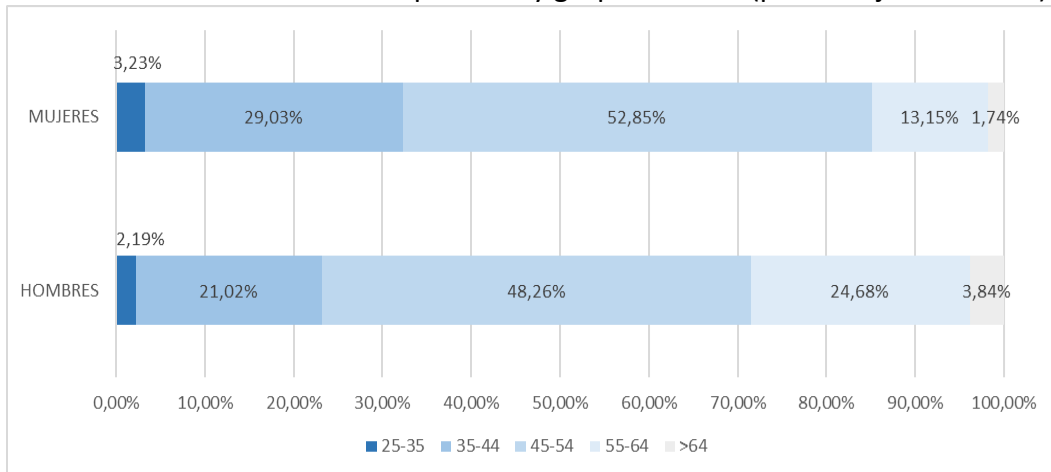
En el gráfico 2 se observa la composición del PDI atendiendo al tipo de régimen jurídico. Existe una mayor presencia de hombres tanto entre el funcionariado (catedráticos/as y profesores/as titulares), con un IPRHM=0,78, como entre el personal en régimen laboral, si bien este segundo se aproxima más a la paridad entre ambos sexos (IPRHM =0,88).

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



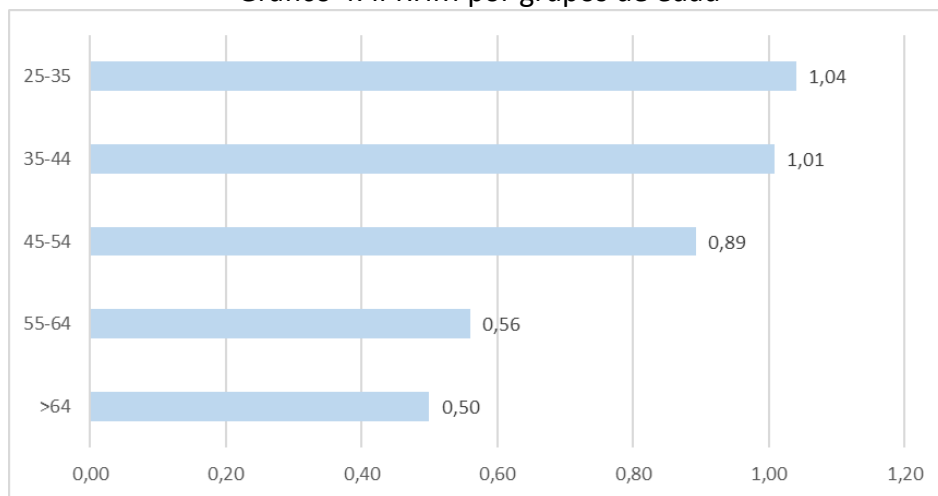
El gráfico 3 expone la composición de la plantilla según la edad del personal. Se observa que en los grupos de edad más jóvenes (25-35 y 36-44) la composición de mujeres y hombres es bastante semejante. Sin embargo, a medida que nos aproximamos a los tramos de mayor edad se produce una sobrerrepresentación de los hombres tanto en términos absolutos como relativos.

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



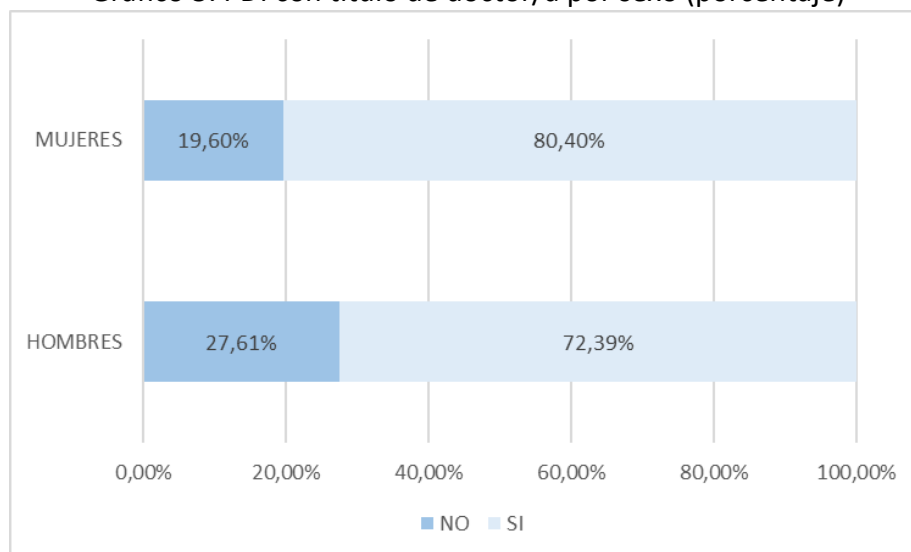
El análisis de edad se completa con el gráfico 4 donde se observa que el IPRHM disminuye a medida que aumenta la edad, lo cual indica una mayor igualdad en los tramos de edad más joven y una creciente masculinización de la plantilla fuera de lo que se considerarían datos equilibrados, sobre todo a partir de los 45 años.

Gráfico 4. IPRHM por grupos de edad



El gráfico 5 describe el porcentaje del PDI que posee el título de doctor o doctora. El 80,4% de las mujeres dentro del PDI tienen el título de doctora, frente al 72,39% de los hombres.

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 es el formado por profesoras asociadas (31,27%), no obstante, se ha producido un importante incremento del número de profesoras titulares en los últimos años, de manera que actualmente superan el 25%, seguidas muy de cerca por profesoras contratadas doctoras. Solo un 5,46% tienen la categoría profesional de catedráticas. Respecto a los docentes varones, también la mayoría son profesores asociados (42,05%), manteniéndose también las proporciones en los otros dos grupos, si bien en este caso desciende la proporción relativa de profesores contratados doctores (12,43%) y, en cambio, aumenta el de catedráticos de universidad (13,89%).

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

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
CATEDRATICO/A DE UNIVERSIDAD/EEUU	5,46%	13,89%	10,32%
PROFESOR/A TITULAR DE UNIVERSIDAD/EEUU	25,81%	21,94%	23,58%
PROFESOR/A ASOCIADO/A LOU	31,27%	42,05%	37,47%
PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR/A	7,69%	6,03%	6,74%
PROFESOR/A COLABORADOR/A	2,73%	1,28%	1,89%
PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR/A	24,57%	12,43%	17,58%
PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR/A TEMPORAL	2,23%	1,65%	1,89%
PROFESOR/A VISITANTE LOU	0,25%	0,00%	0,11%
EMERITO/A	0,00%	0,73%	0,42%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

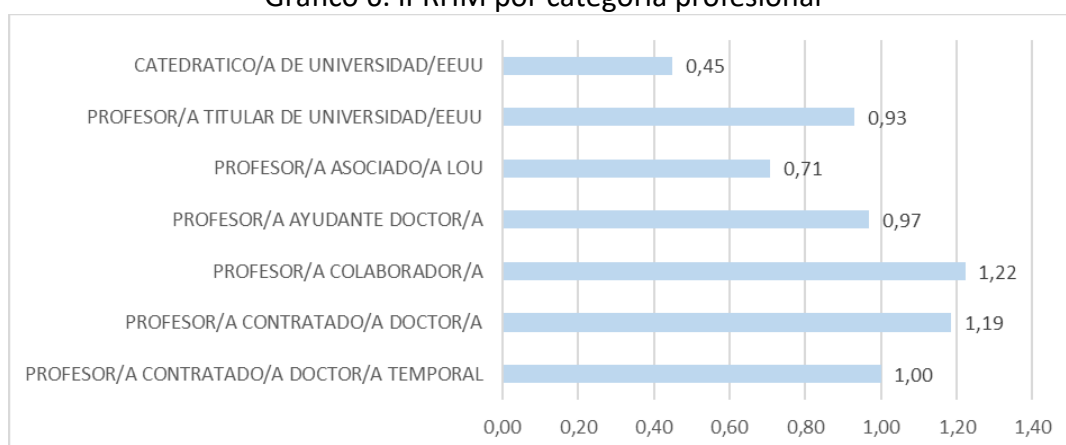
La tabla 6, por el contrario, representa la composición, desagregada por sexo, de cada categoría profesional del PDI dentro de nuestra universidad (inter-sexo). Este se acompaña del gráfico 6, en el que se visibiliza el grado de masculinización o feminización

dentro de cada categoría profesional, gracias a la utilización del IPRHM. Es evidente que el personal con cátedra está altamente masculinizado, observándose un 77,55% de hombres catedráticos frente al 22,45% de mujeres para el total de cátedras de la UPO (IPRHM = 0,45). Esta estructura va a tener su reflejo en cuestiones que posteriormente podremos analizar, como será la necesaria 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 contratado/a doctor/a y colaborador/a son las más feminizadas, con IPRHM 1,22 y 1,19, respectivamente, si bien en estos casos las cifras se mueven dentro de los límites del equilibrio representativo. El 61,11% (frente al 38,89%) y el 59,28% (frente al 40,72%) son mujeres en las anteriores categorías.

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

Categoría	Mujeres	Hombres
CATEDRATICO/A DE UNIVERSIDAD/EEUU	22,45%	77,55%
PROFESOR/A TITULAR DE UNIVERSIDAD/EEUU	46,43%	53,57%
PROFESOR/A ASOCIADO/A LOU	35,39%	64,61%
PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR/A	48,44%	51,56%
PROFESOR/A COLABORADOR/A	61,11%	38,89%
PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR/A	59,28%	40,72%
PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR/A TEMPORAL	50,00%	50,00%
PROFESOR/A VISITANTE LOU	100,00%	0,00%
EMERITO/A	0,00%	100,00%
Total	42,42%	57,58%

Gráfico 6. IPRHM por categoría profesional

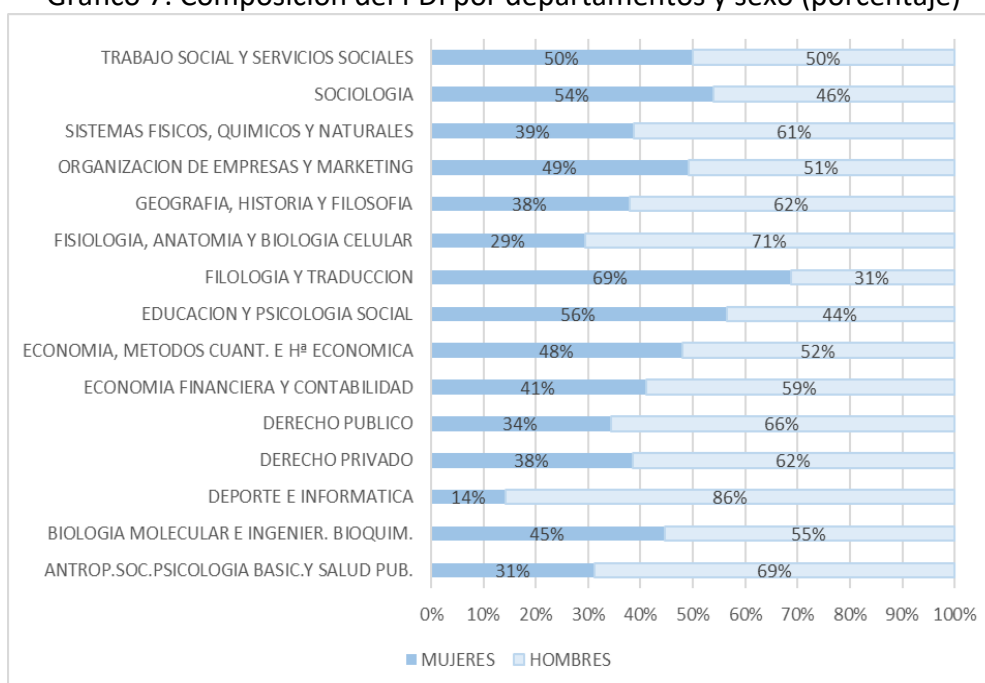


Otro elemento importante a considerar en cuanto al PDI es el desequilibrio existente en cuanto a las disciplinas y áreas de conocimiento. En el gráfico 7 se pone de manifiesto esta situación. La distribución del profesorado de la Facultad de Humanidades o Ciencias Sociales está sesgada hacia una mayor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

ocurre en el ámbito de las Ciencias Experimentales y Ciencias del Deporte. Esto aparece reflejado en los 15 departamentos que existen en la UPO, que se hayan repartidos en las 7 facultades. Aun pertenecientes al ámbito de las Ciencias Sociales y Humanidades, los departamentos de Historia, Geografía y Filosofía y Derecho están compuestos mayoritariamente por hombres. El gráfico 7 muestra la composición en porcentaje de cada departamento.

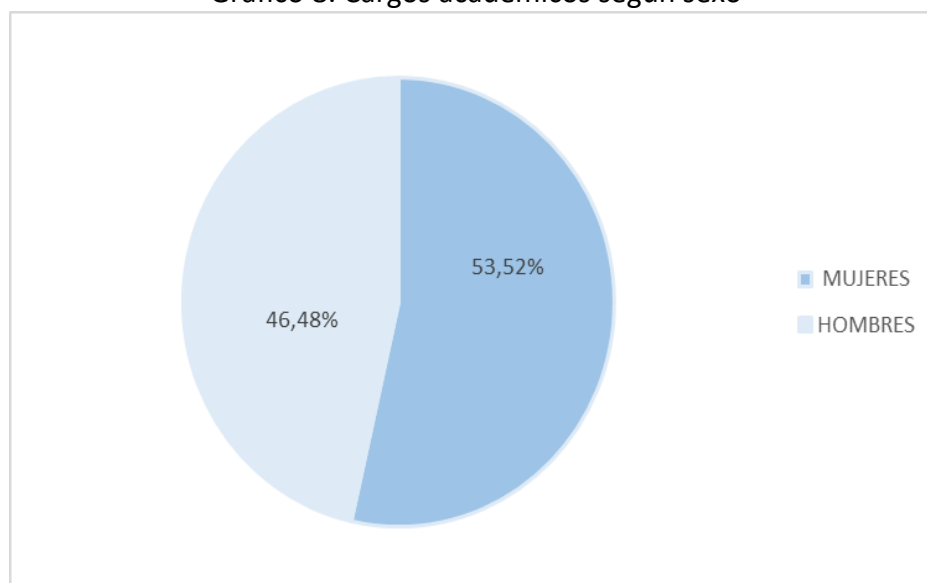
Los departamentos de Filología y Traducción y de Educación y Psicología Social están feminizados. Por el contrario, los departamentos de Geografía, Historia y Filosofía, de Derecho privado, de Derecho Público, de Antropología Social, Psicología Básica y Salud Pública, de Sistemas Físicos, Químicos y 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%).

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



Existe una cuestión importante a considerar en 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 diciembre de 2020. El gráfico 8 refleja globalmente el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan cargos académicos. Se aprecian resultados bastante igualitarios, de hecho, actualmente existe un mayor porcentaje de cargos ocupado por mujeres, si bien se mantiene dentro de los porcentajes de 40%-60%.

Gráfico 8. Cargos académicos según sexo



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

Las jefaturas de Departamentos están relativamente equilibradas en la actualidad, 6 están dirigidos por mujeres y 9 por hombres.

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

Mujeres	Hombres
BIOL. MOLECULAR E INGEN. BIOQ	FISIOLOGÍA, ANATOMÍA Y BIOL. CEL
SIST. FIS., QUIM. Y NATURALES	DERECHO PRIVADO
DPTO. EC., MET. CUAN. E Hª EC	DERECHO PÚBLICO
FILOLOGÍA Y TRADUCCIÓN	ANTROPOL. SOC., PSIC. BAS. Y SALUD. PÚBLICA
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y MARKETING	DEPORTE E INFORMÁTICA
SOCIOLOGÍA	ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD
DPTO. TRAB. SOC. Y SERV. SOC.	EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA SOCIAL
	GEOGR., HIST. Y FILOSOF

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. Con respecto a los

complementos salariales, se analizan de manera pormenorizada los trienios, quinquenios y sexenios para el PDI y los trienios para el PAS, con independencia de otros complementos salariales derivados de contratos de investigación, etc., que sería especialmente relevante estudiar en el caso de PDI, pero que no serán abordados en este documento.

El indicador más conocido para el análisis de la igualdad salarial es la **brecha 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 en la UPO. Este indicador se define como la diferencia entre los valores monetarios percibidos por hombres (h) y mujeres (m). Si se toma como ejemplo el análisis de retribuciones totales percibidas, su expresión matemática sería la siguiente:

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

Un valor negativo de la brecha debe 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.

En la tabla 8 se recogen las brechas salariales tanto del total como de las retribuciones básicas y complementarias del PDI, además de una columna con el porcentaje que representa cada categoría profesional sobre el total del PDI. Respecto a la situación media del profesorado, se observa que las brechas son negativas en la mayor parte de los casos, salvo en los casos de profesorado contratado doctor y asociado, así como en las retribuciones complementarias del personal colaborador.

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

Categoría	Salario Base	Retribuciones Complementarias	Retribuciones Totales	% Personal
Catedrático/a de universidad	-1,04	-7,1	-5,85	10,28
Profesor/a Titular de universidad	-0,59	-4,71	-3,58	23,09
Titular de Escuela Universitaria	-8,59	1,32	-2,17	0,64
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	1,51	2,16	1,94	19,6
Profesor/a Ayudante Doctor/a	-10,29	-4	-6,53	6,78
Profesor/a Colaborador/a	-1,26	14,04	9,00	1,91
Profesor/a Asociado/a	2,57	9,8	6,84	37,7

Nota: medias de los salarios obtenidos durante todo el año³.

La siguiente tabla muestra los salarios medios, incluyendo retribuciones básicas y complementarias para cada categoría y sexo. De media, las diferencias son favorables para los hombres en las categorías superiores, en términos absolutos son mayores sobre

³ 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.

todo entre catedráticos/as a favor de los hombres y para colaboradores/as a favor de las mujeres.

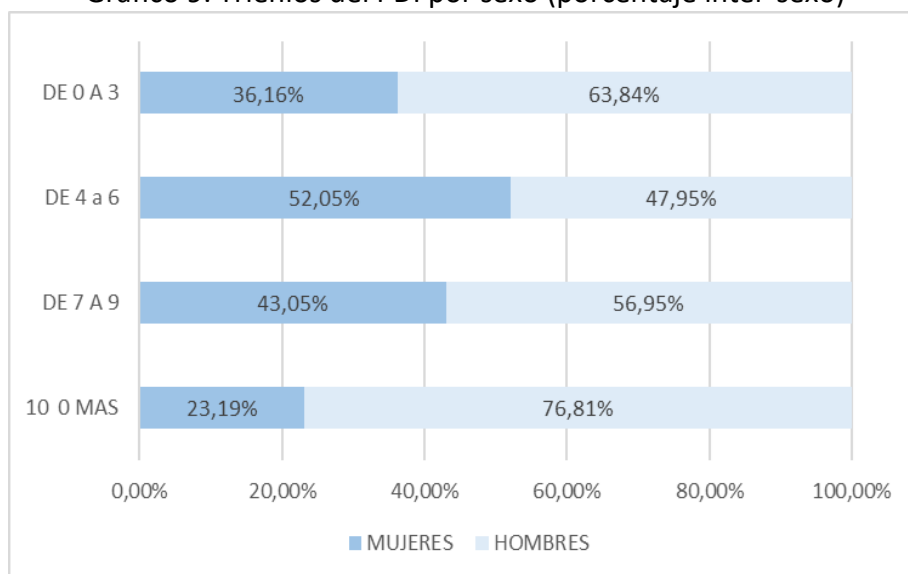
Tabla 9. Retribuciones medias según categoría profesional

Categoría	Mujeres	Hombres
Catedráticos/as de universidad	36.012,46	38.248,74
Profesor/a titular de universidad	27.927,65	28.965,24
Titulares de Escuela Universitaria	22.093,53	22.584,62
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	23.502,99	23.055,09
Profesor/a Ayudante Doctor/a	13.027,98	13.937,51
Profesor/a Colaborador/a	22.405,28	20.555,33
Profesor/a Asociado/a	4.163,18	3.896,53

En el caso de las retribuciones complementarias se analizan los complementos asociados a trienios, quinquenios docentes y sexenios de investigación y transferencia. De manera global se observa que a medida que ascendemos en cada uno de los tres complementos, la presencia de mujeres se va reduciendo en términos relativos. Este hecho parece apoyar la tesis de que las mujeres interrumpen su carrera laboral o que tienen más dificultades en el reconocimiento de estos complementos. La mayor interrupción de la carrera docente 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. La reciente presentación del Informe *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas* elaborado en colaboración entre CRUE, ANECA Ministerio de Universidades y en el que ha participado la Universidad Pablo de Olavide, pone de manifiesto esta misma situación en el conjunto de las universidades analizadas.

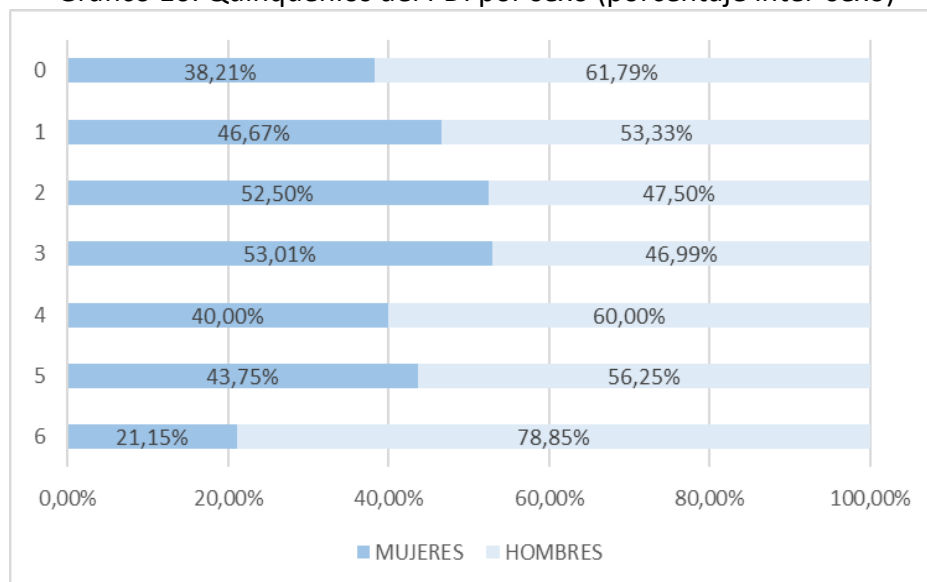
Los complementos por razón de antigüedad (trienios) reflejan la actividad laboral en la universidad u otros organismos públicos por periodos de 3 años. El gráfico 9 refleja como la mayor disparidad en la acumulación de trienios está en aquellos profesionales que acumulan 10 o más trienios, dónde los hombres representan el 76,81%.

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 las mayores diferencias se dan en el caso de los tramos inferior y superior en los que, respectivamente, existe una sobrerrepresentación de los hombres con un 61,79% y un 78,85%.

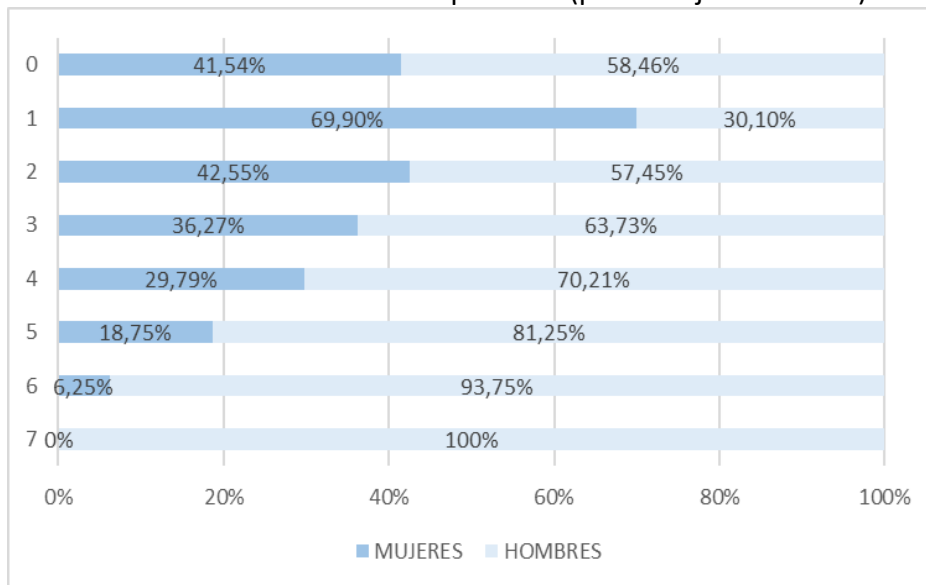
Gráfico 10. Quinquenios del PDI por sexo (porcentaje inter-sexo)



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, en torno a un 70%, los porcentajes empiezan a descender muy significativamente en el caso femenino a partir de la acumulación de dos sexenios, ya que las mujeres representan menos del 40% a partir de 3 sexenios, llegando a

representar solo el 6,25% del PDI de nuestra universidad con 6 sexenios, frente a un 93,75% de hombres.

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 las mujeres presentan un mayor número de trienios y quinquenios, aunque con poca distancia y, sin embargo, al considerarse los sexenios, que requieren una evaluación externa relacionada con las labores de investigación, las medidas se invierten, siendo la diferencia relativa entre mujeres y hombres superior a la anterior.

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

Complemento	Mujeres	Hombres
Trienios	4,41	4,32
Quinquenios	1,75	1,70
Sexenios	0,94	1,30

La tabla 11 presenta la brecha salarial para el PDI atendiendo a los trienios, quinquenios y sexenios desglosados por sexo. Respecto a los trienios, se observa que la brecha es positiva en favor a las mujeres para algo menos del 40% del profesorado, que son quienes tienen de 0 a 3 trienios. Desde los 4 trienios en adelante las brechas son negativas, representando este personal e el 61,64% de la plantilla.

Por su parte, las brechas relativas a los quinquenios son significativamente negativas a partir del primer quinquenio, lo que supone algo menos del 50% del PDI. Solo entre el personal sin quinquenios la brecha de género es favorable para las mujeres.

En tercer y último lugar, en el caso de los sexenios las brechas comienzan a ser significativamente negativa en los casos de 4 y 6 sexenios reconocidos, con unas brechas del 11,87% y 12,48%, respectivamente.

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

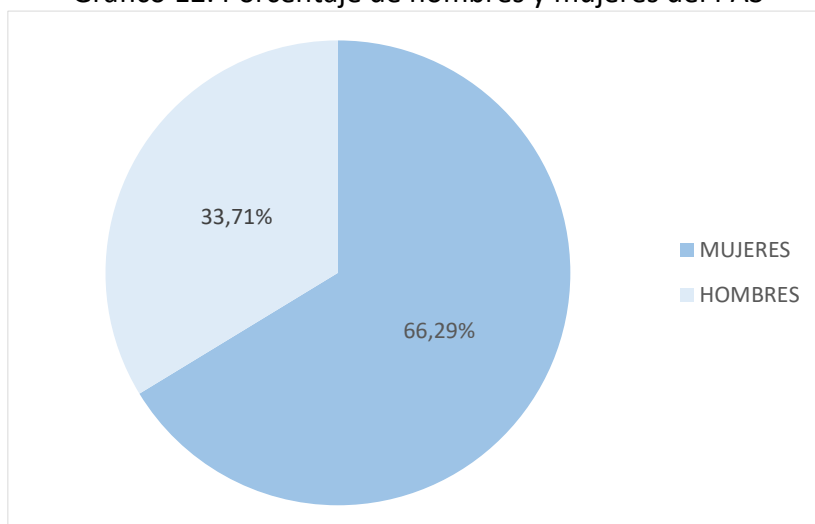
Nº Trienios	Brecha (%)	Personal (%)
De 0 a 3	29,17	38,36
De 4 a 6	-4,27	38,68
De 7 a 9	-7,87	16,05
10 o más	-7,80	6,91
Total	2,92	100,00
Nº Quinquenios	Brecha (%)	Personal (%)
0	16,71	53,14
1	-19,62	1,43
2	-8,54	11,43
3	-2,45	17,43
4	-10,71	8,57
5	-14,19	3,05
6 o más	-11,07	4,95
Total	2,92	100,00
Nº Sexenios	Brecha (%)	Personal (%)
Ninguno	39,87	59,05
1	1,27	9,81
2	-4,50	13,43
3	1,38	9,71
4	-11,87	4,48
5	3,31	1,52
6	-12,48	2,00
Total	2,92	100,00

Personal de Administración y Servicios

El Personal de Administración y Servicios de la Universidad Pablo de Olavide constituye el segundo de los grupos que se analizará en el presente documento.

A fecha diciembre de 2020 el PAS de la UPO está compuesto por un total de 359 trabajadores y trabajadoras, constituyendo éstas últimas el 66,3%, frente a un 33,7% de hombres. Se trata de una composición con una estructura similar al de la totalidad de las universidades que han hecho análisis similares 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 PAS se han formado en ramas vinculadas a las Ciencias Sociales y Humanidades, áreas especialmente feminizadas.

Gráfico 12. Porcentaje de hombres y mujeres del PAS



La distribución por edad y sexo guarda esta misma relación, siendo en todos los casos el IPRHM superior a 1, salvo en el caso del grupo de edad de 60 años y más, como puede observarse en el gráfico 13. Las personas de entre 40 y 60 años constituyen el grupo más numeroso, suponiendo en conjunto más del 80% del PAS.

Tabla 12. Porcentaje de mujeres y hombres en el PAS por edad

Edad	Mujeres	Hombres	Total
De 30 a 40 años	4,45%	1,68%	6,13%
De 41 a 50 años	31,75%	15,60%	47,35%
De 51 a 60 años	27,30%	13,37%	40,67%
Más de 60 años	2,79%	3,06%	5,85%
Total	66,29%	33,71%	100,00%

Se puede comprobar que existe una feminización en la plantilla en todos los tramos de edad, siendo especialmente relevante en los tramos intermedios (entre 41 y 60 años), en que prácticamente se duplica el porcentaje de mujeres respecto al de hombres. En los gráficos 13 y 14 se puede observar esta tendencia tanto en términos de porcentaje de población como a través de la evolución del índice de presencia relativa de hombres y mujeres, que en salvo en el caso de personas mayores de 60 años, en todos es superior a 1,3, lo cual revela un problema de sesgo importante en todos los tramos estudiados.

Gráfico 13. Distribución del PAS por sexo y grupo de edad (porcentajes)

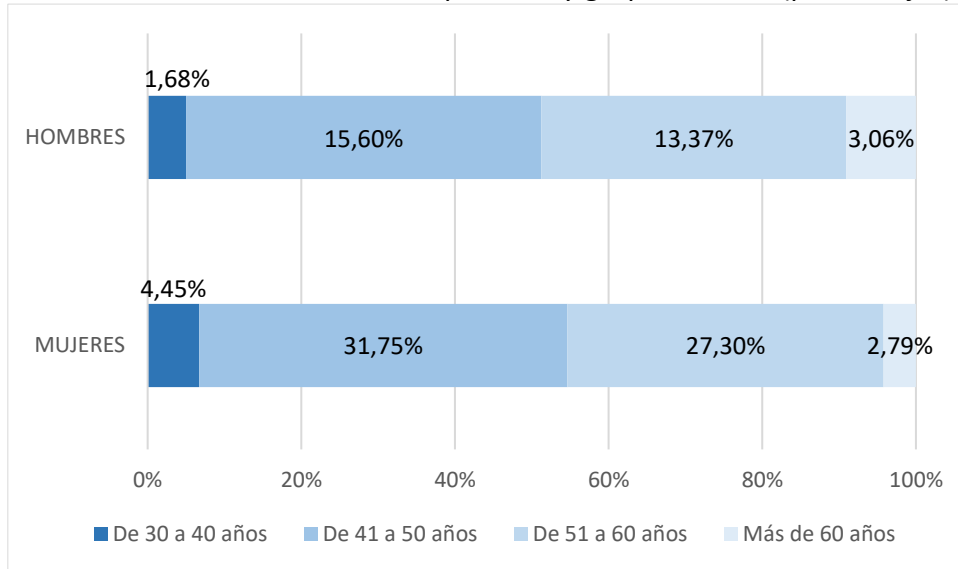
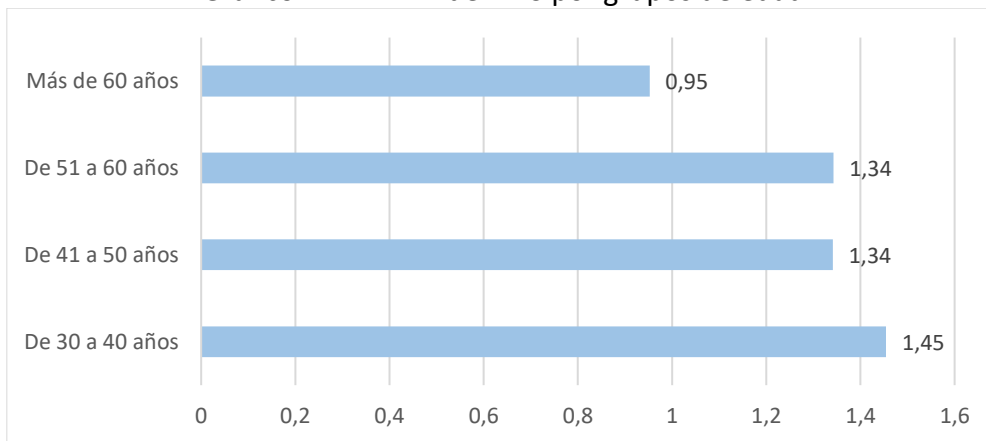
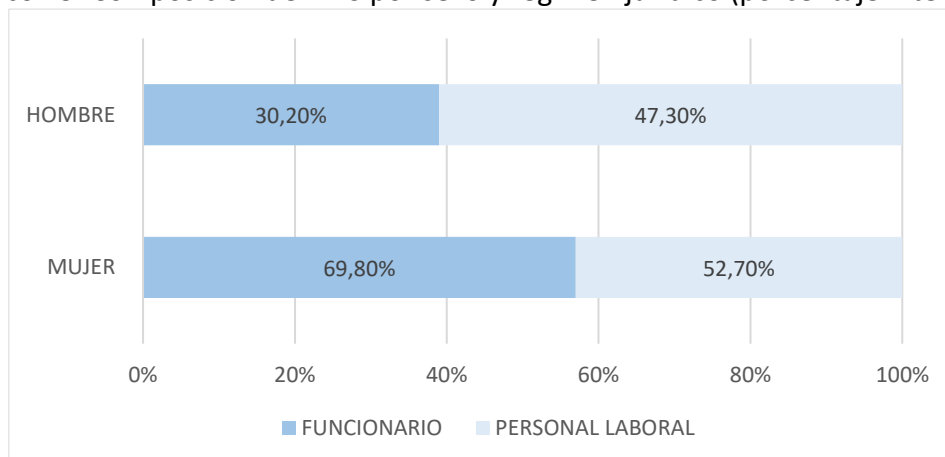


Gráfico 14. IPRHM del PAS por grupos de edad



Atendiendo a su régimen jurídico y categoría profesional, podemos observar en el gráfico 15 como en el personal laboral existe plena igualdad en cuanto a la presencia de mujeres y hombres, mientras en el funcionariado existe una mayor presencia de mujeres. No obstante, estos resultados deben ser matizados prestando atención a la categoría profesional que ocupan unas y otros.

Gráfico 15. Composición del PAS por sexo y régimen jurídico (porcentaje inter-sexo)



En el caso del PAS es oportuno hablar de grupo profesional y nivel salarial en lugar de categoría profesional como ocurría con el PDI. En la tabla 9 se observa el porcentaje de personas perteneciente a cada grupo profesional.

Tabla 13. PAS por grupo profesional

		Porcentaje grupo	Porcentaje total
FUNCIONARIO/A	A1	8,40%	6,20%
	A2	20,00%	18,30%
	C1	66,00%	52,00%
	C2	5,60%	4,20%
PERSONAL LABORAL	I	9,45%	1,60%
	II	24,35%	4,60%
	III	62,15%	12,40%
	IV	4,05%	0,70%
Total			100,00%

El mayor porcentaje de PAS de la UPO se encuentra en el tercer grupo tanto dentro del régimen jurídico del funcionariado como del personal laboral, suponiendo un 66% en el grupo C1 (dentro del funcionariado) y un 62,15% en el grupo III (dentro del personal laboral). En conjunto dentro del PAS, el régimen jurídico que prevalece es el de funcionariado, suponiendo más de un 70% del total del PAS.

El análisis de las retribuciones del PAS, desglosado en retribuciones básicas y complementarias, se recoge en la tabla 14. Entre los diferentes grupos profesionales, la mayoría presenta brechas salariales desfavorables a las mujeres (brechas negativas). En lo que respecta a las retribuciones totales, únicamente los grupos A2 y C2, que se corresponde con los grupos intermedio y de menor nivel dentro del funcionariado, respectivamente, presentan una brecha favorable a las mujeres (4,22% y 4,99% en las retribuciones totales), aportando a ello tanto las retribuciones básicas como las retribuciones complementarias.

Tabla 14. Brechas retribuciones según grupo profesional PAS

GRUPO	Salario	Retribuciones complementarias	Total
A1	-0,42	-19,45	-16,57
A2	1,83	5,38	4,22
C1	-1,39	-3,01	-2,5
C2	6,89	3,83	4,99
I	-0,46	-11,77	-6,93
II	-13,32	-20,22	-16,84
III	-6,03	-18,58	-12,06
IV	-14,69	-4,57	-11,01

El resto, presenta brechas negativas, lo que significa que las mujeres tienen una retribución menor a los hombres en todos los niveles, estando esta situación motivada tanto por las retribuciones básicas que reciben, como por las retribuciones complementarias⁴. El grupo que presenta unas mayores diferencias, a favor de los hombres, es el grupo III del personal laboral, con una brecha del 16,84%, llegando a alcanzar las retribuciones complementarias una brecha de hasta 20,22 puntos porcentuales. Cabe llamar la atención, en este sentido, sobre el hecho de que, al igual que ocurre en otros subgrupos, las grandes diferencias vienen de la mano de las retribuciones de los complementos (como puede observarse en más detalle en la tabla 4), siendo éstos los grandes generadores de brechas. 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).

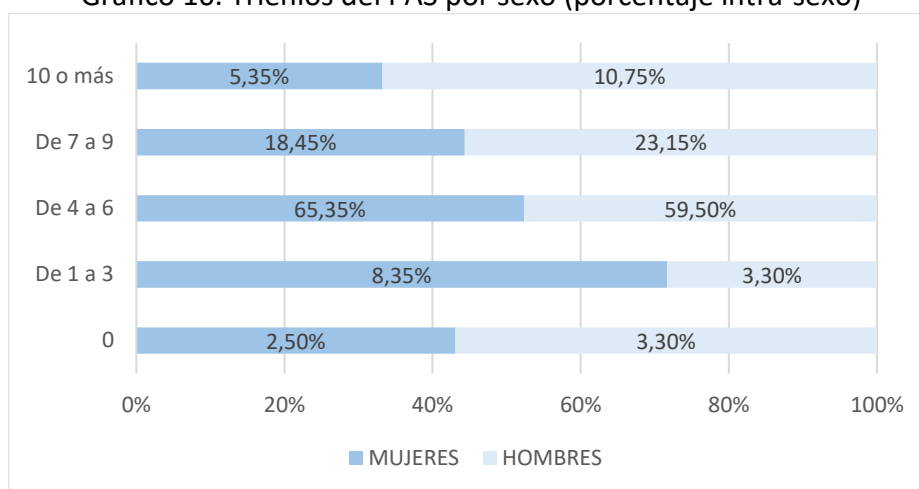
En este sentido, el análisis de las retribuciones complementarias percibidas por el PAS constituye un elemento de gran interés. La tabla 15 y el gráfico 16 recogen el número de personas del PAS que dispone de trienios, así como su desglose por sexo. Estos complementos salariales por antigüedad reflejan la actividad reconocida por cada grupo de tres años. Se observa que el mayor porcentaje del PAS de la UPO (en torno al 60%) cuenta con una antigüedad equivalente a entre 4 y 6 trienios (12 a 18 años) y en conjunto, más del 90% se sitúa por encima de los 12 años de antigüedad. Si observamos su desglose por sexo, esta proporción se mantiene.

⁴ Igual que en el caso de PDI, sería necesario entrar en un análisis más pormenorizado de las brechas para determinar la motivación su sentido, especialmente en el caso del salario base.

Tabla 15. Trienios del PAS por sexo (porcentajes)

	Mujeres		Hombres	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
0	6	2,50%	4	3,30%
De 1 a 3	20	8,35%	4	3,30%
De 4 a 6	155	65,35%	72	59,50%
De 7 a 9	44	18,45%	28	23,15%
10 o más	13	5,35%	13	10,75%
Total	238	100,00%	121	100,00%

Gráfico 16. Trienios del PAS por sexo (porcentaje intra-sexo)



La tabla 16 presenta la brecha salarial para el PAS atendiendo a los trienios, desglosados por sexo. Se observa cómo en el caso del sector PAS, el mayor porcentaje de personal, que se encuentra en el tramo de 0 a 3 trienios, presenta brechas positivas, tanto en cuando a salario base como a complementos. En la mayor parte del resto de los casos, la brecha es negativa.

Tabla 16. Retribuciones complementarias. Análisis de la brecha salarial por antigüedad del PAS (Trienios)

	Salario	Retribuciones complementarias	Totales
Hasta 3	21,03	5,86	12,1
De 4 a 6	-9,71	-0,85	-4,26
De 7 a 9	-14,96	2,55	-3,7
10 o más	-15,8	-27,07	-24,17

DOS. PROPUESTAS DE MEDIDAS CON IMPACTO DE GÉNERO EN LOS DISTINTOS VICERRECTORADOS.

Como se ha venido comentando a lo largo del documento, 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 a las políticas públicas y a su capacidad para reorientar prioridades y para reasignar recursos.

La presupuestación con perspectiva de género implica un proceso de cambio, identificando tanto partidas de gasto como de ingresos con implicaciones en materia de igualdad. Es de destacar que el presente es el primer ejercicio presupuestario que se realiza con enfoque de género en la Universidad Pablo de Olavide.

Por la parte de los ingresos, aquellos directamente afectados a las políticas de igualdad se corresponden con la financiación de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, si bien, en próximos ejercicios presupuestarios se profundizará en un análisis más pormenorizado de los mismos.

Respecto al presupuesto de gastos, se realiza un análisis pormenorizado de los diferentes centros de costes, así como de aquellas actuaciones directamente vinculadas a los Vicerrectorados, Gerencia y Secretaría General, además de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, que se llevarán a cabo en materia de igualdad de género. 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.

INGRESOS

CAPÍTULO	FUENTE DE FINANCIACIÓN	IMPORTE
CAP. IV - Transferencias Corrientes	Consejería de Transformación Económica, Conocimiento y Universidades	28.000,00 €
CAP. IV - Transferencias Corrientes	Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación	75.000,00 €
CAP. IV - Transferencias Corrientes	Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación	20.000,00 €
CAP. IV - Transferencias Corrientes	Financiación Propia	9.200,00 €
TOTAL		132.200,00 €

GASTOS

1 Delegación de Igualdad

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Dotación ayuda a facultades y centros para actuaciones en materia de igualdad	9.000,00 €
CAP. II	Premios investigación con perspectiva de género	2.200,00 €
CAP. II	Cursos de formación específicos materia de género comunidad universitaria	8.000,00 €
CAP. II	Actividades de sensibilización y difusión plan de igualdad y protocolos en materia de género	11.000,00 €
CAP. II	Actividades de sensibilización y formación vinculadas a ayuda línea 1IAM	10.000,00 €
CAP. II	Acciones vinculadas a la red universitaria contra la violencia de género	10.000,00 €
CAP. II	Actividades programadas para el desarrollo de mujeres emprendedoras vinculadas al programa Univergem	75.000,00 €
CAP. II	Representación institucional en actos protocolarios relacionados con materia de género	0,00 €
CAP. II	Representación institucional en congresos con temática de género e igualdad	0,00 €
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)	0,00 €
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 la incorporación del enfoque de género en el presupuesto de la upo	0,00 €
CAP. IV	Beca formación oficina para la igualdad	7.000,00 €
TOTAL		132.200,00 €

2 Gerencia

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Revisión documentos presupuesto 2022 para incluir lenguaje inclusivo	0,00 €
CAP. II	Para el ejercicio 2022 establecer Presupuesto con perspectiva de género de la Universidad Pablo de Olavide en colaboración con la Delegada del Rector para Igualdad de Género	0,00 €
TOTAL		0,00 €

3 Secretaría General

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Reforma de normativas universitarias para adaptarlas al uso correcto del lenguaje inclusivo	0,00 €
CAP. II	Desagregación de datos por sexo en la realización de la memoria académica del curso	0,00 €
CAP. II	Visibilización de las actividades académicas realizadas por mujeres en la selección de imágenes y noticias de la memoria académica del curso	0,00 €
TOTAL		0,00 €

4 Vicerrectorado de Campus Saludable y Deporte

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Actuaciones en escuelas deportivas	1.000,00 €
CAP. II	Actividades deportivas para las mujeres	10.000,00 €
CAP. IV	Becas deportistas DAN-DAR-DRUPO	5.000,00 €
TOTAL		16.000,00 €

5 Vicerrectorado de Cultura y Políticas Sociales

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Seminario: empleo y mujeres. Análisis y experiencias en el ámbito de la creación artística	4.100,00 €
CAP. II	Residencias artísticas	10.000,00 €
CAP. II	Campaña más libros, más libres	0,00 €
CAP. II	Proyecto de acompañamiento a personas mayores ingresadas en el hospital universitario virgen del rocío de Sevilla, “construyendo solidaridad”	15.000,00 €
CAP. II	Proyecto de alojamiento compartido “universitari@s solidari@s” entre personas de la comunidad universitaria y personas mayores que viven solas, personas con diversidad funcional o, familias monoparentales	15.000,00 €
TOTAL		44.100,00 €

6 Vicerrectorado de Estrategia y Planificación Académica

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Introducir medidas de apoyo a la víctimas de violencia de género en la normativa de matrícula	0,00 €
CAP. II	Impulsar el reconocimiento de créditos por actividades solidarias y culturales dirigidas a la sensibilización en igualdad de género	0,00 €
CAP. II	Promover análisis de los datos académicos (rendimiento, egreso, tasa de feminización de estudios) con perspectiva de género	0,00 €
CAP. II	Promover medidas que faciliten la conformación de tribunales de TFG y TFM en condiciones de igualdad	0,00 €
CAP. II	Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudios oficiales	0,00 €
TOTAL		0,00 €

7 Vicerrectorado de Estudiantes

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Merchandising en materia de igualdad	20.000,00 €
CAP. II	Material informativo y de divulgación (captación) con perspectiva de género	
CAP. II	Concurso captación XXV Aniversario: la mujer en la Olavide	
CAP. IV	Becas específicas para víctimas de acoso/violencia por cuestión de género	
CAP. II	Actividades específicas sobre las mujeres en la UPO y la Universidad	
CAP. II	Fomento de la participación de las mujeres en la vida universitaria y en la investigación	3.000,00 €
CAP. IV	Becas con parámetro de ponderación para víctimas de acoso/violencia por cuestión de género	
TOTAL		3.000,00 €
		26.000,00 €

8 Vicerrectorado de Internacionalización

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. IV	Fomento de la movilidad internacional de las mujeres entre el estudiantado y profesorado	0,00 €
CAP. II	Formación del PAS para incluir el enfoque de género con los estudiantes en movilidad internacional (incoming, outgoing)	0,00 €
CAP. VI	Incluir aspectos de genero para fomentar la dirección de mujeres en proyectos internacionales	0,00 €
TOTAL		0,00 €

9 Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Doctorado

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. VI	Revisión e incorporación de medidas específicas con enfoque de género en el Plan Propio de Investigación	0,00 €
CAP. VI	Convocatoria de 6 proyectos con dotación de 3.000 € cada uno por Áreas temáticas dirigidos a mujeres	18.000,00 €
TOTAL		18.000,00 €

10 Vicerrectorado de Profesorado

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Reconocimiento de actividad para fomentar la producción científica de las investigadoras tras el nacimiento, adopción y o acogimiento (marco para la organización docente del profesorado)	63.286,90 €
CAP. II	Formación del profesorado: inclusión del análisis de género/sexo en la investigación y la innovación (IAGI) 2021	2.280,00 €
CAP. II	Formación del profesorado: herramientas para introducir la perspectiva de género en la docencia en el ámbito de las ciencias sociales, ciencias humanísticas, ciencias del derecho, ciencias empresariales, ciencias experimentales, ciencias del deporte, escuela politécnica y del CABD	2.560,00 €
CAP. II	Innovación docente: acción 2 proyectos destinados al diseño y aplicación de nuevas metodologías docentes y evaluadoras, prioritariamente enfocadas a la formación en competencias, integrada en el marco del plan de innovación y desarrollo docente de la citada universidad, curso 2021/2022 (fomento de prácticas en la docencia universitaria que incluyan la perspectiva de género)	0,00 €
TOTAL		68.126,90 €

11 Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Fundaciones

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	En los actos institucionales presencia partidaria de mujeres y hombres en las mesas de presidencia	0,00 €
CAP. II	Presencia de mujeres en actos institucionales de reconocimiento de méritos académicos	0,00 €
CAP. II	Divulgación de figuras académicas, profesoras e investigadoras	0,00 €
CAP. II	Publicidad de los logros académicos y profesionales de las mujeres parte de la comunidad universitaria	0,00 €
CAP. II	Programas formativos en redes sociales con presencia de mujeres	0,00 €
CAP. II	Promoción del uso del lenguaje inclusivo en la comunicación	0,00 €
TOTAL		0,00 €

12 Vicerrectorado de Transformación Digital y Calidad

CAPÍTULO	ACTUACIONES	IMPORTE
CAP. II	Introducir, en el análisis de los procesos administrativo a digitalizar, aspectos para detectar posibles sesgos de género	0,00 €
CAP. II	Revisión de normativas y solicitud de informes con impacto de género	0,00 €
CAP. II	Formación del PAS para la autonomía en la gestión de la inclusión del enfoque de género en las distintas fases	0,00 €
CAP. II	Incluir aspectos de género en los procesos de administración electrónica: lenguaje inclusivo, tercera casilla, protocolo cambio nombre, etc	0,00 €
CAP. II	Incluir aspectos de género en los sistemas de aseguramiento de la calidad	0,00 €
CAP. II	Incluir aspectos de género en el programa Docencia	0,00 €
CAP. II	Actividades de colaboración en fechas conmemorativas vicerrectorado y delegación del rector para la igualdad de género	0,00 €
TOTAL		0,00 €

CONCLUSIONES

La incorporación del enfoque de género en el presupuesto de la Universidad Pablo de Olavide, a través de esta Guía-Programa para la implantación de los Presupuestos con Enfoque de Género en la Universidad Pablo de Olavide supone un primer paso de gran relevancia en la consolidación de una metodología de género en el proceso de presupuestación universitaria.

A través de la misma, se han dado unos principios rectores que servirán de guía, en adelante, para la elaboración de los presupuestos en la Universidad Pablo de Olavide en los siguientes ejercicios presupuestarios. Al mismo tiempo, se ha recogido por primera vez de manera pormenorizada un análisis de Capítulo I del presupuesto en relación tanto al Personal Docente e Investigador como al Personal de Administración y Servicios de la UPO, así como el listado de acciones que, desde los distintos Vicerrectorados, Gerencia y Secretaría General, se llevarán a cabo en el ejercicio presupuestario para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Esto ha hecho posible hacer una primera fotografía de cómo se integra la perspectiva de género en la política universitaria a través de los distintos vicerrectorados, que es sumamente interesante por cuando constituye una herramienta muy útil de diagnóstico que será fundamental de cara a detectar posibles debilidades y potencialidades, y al mismo tiempo es un reflejo del compromiso del equipo de dirección con la implementación de un enfoque transversal de género en la política universitaria.

Este análisis servirá para la futura planificación y orientación de las políticas a cubrir las posibles discrepancias y salvar las posibles discriminaciones existentes en materia de género en el seno de la comunidad universitaria.

Pero además servirá para una evaluación a futuro, lo que constituye una herramienta fundamental en las políticas presupuestarias. Se pretende así institucionalizar la consideración de la dimensión de género en los diagnósticos, ejecución y seguimientos de estas políticas.

REFERENCIAS

Conferencia de Rectores de las Universidades Andaluzas (CRUE) (2020): Agenda 2030.

CRUE, ANECA y Ministerio de Universidades (2021): Informe *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*. En prensa.

Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades.

Junta de Andalucía: *El proyecto G+ Metodología para elaborar un presupuesto con perspectiva de género*. Consejería de Economía y Hacienda.

<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.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2012). *Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España*.

http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes_de_la_brecha_salarial_de_genero_en_espana.pdf

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

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

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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 de Granada. *Presupuesto para el ejercicio 2021 (Capítulo 6: Presupuesto con perspectiva de género en la Universidad de Granada).*

https://gerencia.ugr.es/pages/vger_eco/presupuestos/presupuesto2021ugr/%21

Universidad Pablo de Olavide. Presupuesto. Ejercicio 2020.

https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/areapresupuesto/documentos/noticia/PRESUPUESTO_2020.pdf

Universidad Pablo de Olavide. Presupuesto. Ejercicio 2021.

<https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/areapresupuesto/documentos/presupuestos-anuales/PRESUPUESTO-2021.pdf>

Universidad del País Vasco. *Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU (2011-2016).*

<https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/aurrekontuak-genero-ikuspegiarekin>