

ANÁLISIS DE LOS PRESUPUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE



UNIVERSIDAD
**PABLO^D
OLAVIDE**
SEVILLA

Vicerrectorado de Cultura y
Compromiso Social
Oficina para la Igualdad



Presupuestos con enfoque de género en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

13 de febrero de 2020.

ISSN

Edita: Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social, Oficina para la Igualdad, Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.

Investigadoras:

Prof. Dra. Paula Rodríguez Modroño

Prof. Dra. Mónica Domínguez Serrano

Elisa Jara Martín

Índice

1. Introducción	4
2. Presupuestos con Enfoque de Género en las Universidades	7
2.1. Proyectos de PEG en Universidades en Europa	7
2.1.1 Gender Budgeting as a Management Strategy for Gender Equality at Universities....	7
2.1.2 Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries.....	9
2.1.3 Presupuestos de género en las Universidades italianas	11
2.2. Proyectos de PEG en Universidades del ámbito nacional.....	14
2.2.1 Presupuestos de Género en la Universidad del País Vasco	14
2.2.2 Presupuestos de Género en la Universidad de Granada	16
3. Marco normativo e institucional.....	18
3.1. Marco legislativo estatal	18
3.2. Marco legislativo autonómico.....	19
3.3. Normativa de la UPO.....	21
4. Presupuesto con Enfoque de Género en la Universidad Pablo de Olavide	24
5. Análisis de género del alumnado	28
5.1 Alumnado de grado.....	28
5.2 Alumnado de Máster.....	31
6. Análisis del Capítulo I de Gastos de Personal.....	34
6.1 Análisis del Personal Docente e Investigador	34
6.1.1 Análisis general.....	34
6.1.2 Análisis de género por Facultad y Departamento.....	40
6.1.3 Análisis de género en cargos institucionales.....	43
6.1.4 Análisis de género de las retribuciones.....	48
6.1.5 Análisis de género de los permisos	54
6.2 Análisis del Personal de Administración y Servicios.....	58
6.2.1 Análisis general.....	59
6.2.2 Análisis del PAS atendiendo a su régimen jurídico y categoría profesional.....	61
6.2.3 Análisis de género de las retribuciones.....	66
6.2.4 Análisis de género de los permisos	70
7. Análisis del Capítulo VI de Gastos. Personal de Investigación	74

7.1. Análisis general del Personal Investigador.....	74
7.2. Análisis de género de las retribuciones.....	79
8. Conclusiones.....	83
Referencias bibliográficas	89

1. Introducción

Los presupuestos con enfoque de género surgen dentro de un proceso continuado de iniciativas que buscan la implicación de las administraciones públicas en la consecución de una sociedad más igualitaria, que supere las discriminaciones y desigualdades de género que persisten en la actualidad. Esta lógica se inserta dentro de un marco más amplio que se denomina *Mainstreaming* o Transversalidad de Género, establecido en 1995 en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres en Pekín. La importancia de esta perspectiva radica en que presenta la desigualdad como una característica intrínseca a la base estructural de la sociedad y, por ello, se halla de manera persistente en todos los ámbitos de la vida, incluso en el seno de las propias administraciones. De esta forma, el *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).

Por lo tanto, la incorporación del *mainstreaming*, supone la reconfiguración del sistema existente porque busca insertar la perspectiva de género en cada uno de los procesos de elaboración de las políticas públicas, así como en la configuración de las propias instituciones. Esta lógica ampara la introducción de la perspectiva de género en la política presupuestaria y se consolida como “una aplicación de la incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario. Significa una evaluación de los presupuestos basada en el género, incorporando una perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario y reestructurando los ingresos y gastos para promover la igualdad de género.”¹

De esta forma, el presupuesto de las instituciones públicas supone la materialización en medidas concretas de los compromisos y las prioridades políticas, de ahí la importancia de incorporar la perspectiva de género en el proceso presupuestario. Además, el hecho de que las decisiones y las políticas se implementen a través de los presupuestos los convierte en un indicador de la voluntad y el compromiso en torno a la igualdad de género y nos permiten valorar en qué medida se está avanzado de manera efectiva hacia esa realidad.

¹ Consejo de Europa (2010). Parlamento europeo: Recomendación 1921.

Por consiguiente, los Presupuestos con Enfoque de Género (en adelante PEG) permiten analizar si los gastos que realizan las administraciones públicas y las fuentes de financiación que utilizan “contribuyen a disminuir, aumentar o mantener las disparidades existentes en las condiciones de vida de mujeres y hombres” (Jubeto, 2017:303). Además, buscan visibilizar el impacto desigual que provocan las decisiones presupuestarias en mujeres y hombres para poder superar *la ceguera de género* de las políticas públicas y la falsa neutralidad presupuestaria. Junto a ello, permiten poner el foco en “asuntos económicos y sociales que con frecuencia se pasan por alto u oscurecen en el análisis convencional de presupuestos y políticas, y en la toma de decisiones” (Elison y Sharp, 2007:3). De esta forma, la importancia de introducir la perspectiva de género en la gestión presupuestaria ha sido demostrada por distintas autoras debido a la implicación directa que tiene en la consolidación de la igualdad, así como en la transparencia de los procesos presupuestarios (Budlender, 2002; Elison y Sharp, 2007; Jubeto, 2007, 2017). Los PEG sirven para identificar oportunidades de redistribución de los recursos para corregir los desequilibrios en el uso y acceso a prestaciones y servicios públicos (Addabbo, Gunluk-Senesen y O’Hagan, 2015). Además, pueden convertirse en un modo de transformación política feminista que intenta desmontar las jerarquías de poder que privilegian lo masculino y la división sexual del trabajo que devalúa lo femenino (Htun y Weldon, 2010, op cit en O’Hagan, 2015:235) y buscan una distribución de los recursos más equitativa entre mujeres y hombres.

En el ámbito nacional español, respecto al desarrollo de la perspectiva de género en el proceso presupuestario tenemos la experiencia de algunas iniciativas llevadas a cabo en distintos niveles de gobierno. En el gobierno central, los proyectos de ley de los Presupuestos Generales del Estado van acompañados de un Informe de Impacto de Género. A nivel autonómico el liderazgo en la implementación de los PEG lo asume la Junta de Andalucía, al ser la única Comunidad Autónoma que tiene unos presupuestos con enfoque de género que se aplican anualmente y de manera sistematizada. Y a nivel local, destacan iniciativas de diferentes ayuntamientos a nivel local, como es el caso del Ayuntamiento de San Sebastián o el incipiente desarrollo de los mismos en el Ayuntamiento de Madrid.

Centrándonos en el marco universitario se observan diversas experiencias a nivel internacional que han revelado resultados significativos y satisfactorios (Steinhorsdottir, Heijstra y Einarsdottir, 2015). Los principales beneficios que se obtienen de la aplicación de esta lógica presupuestaria son que “las instituciones académicas tienden a depender en gran medida de los recursos públicos, estos presupuestos brindan una oportunidad para facilitar la igualdad. El presupuesto de género también permitirá una mejor focalización y,

por lo tanto, una asignación más eficiente del gasto público” (Steinhorsdottir et al., 2017:17). A estas experiencias a nivel internacional se suman los casos de iniciativas en la Universidad del País Vasco y recientemente la Universidad de Granada ha dedicado un capítulo al análisis de esta perspectiva en los presupuestos del 2019.

Por todo ello, siguiendo la experiencia internacional y respondiendo a la demanda existente en el II Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide (2017-2020) para iniciar el camino de instauración de los PEG, el presente informe supone dar los primeros pasos para avanzar en la aplicación de la transversalidad de género. La integración del enfoque de género en los presupuestos universitarios aporta los siguientes beneficios: permite ver cuál es la realidad de la Universidad y visibilizar las relaciones de género. Los presupuestos tienen diferentes efectos en mujeres y hombres debido a su diferente posición socioeconómica; por lo tanto, puede "(re) producir desigualdades de género y distribución desigual del poder entre los géneros" (Klatzer y Mader, 2008:2).

De esta forma, el informe se estructura de la siguiente forma. En primer lugar, describiremos distintas experiencias a nivel internacional y nacional de universidades que han iniciado la implementación de los PEG. En segundo lugar, presentaremos el marco normativo que ampara y justifica la importancia de la implementación del enfoque de género en los presupuestos en la Universidad Pablo de Olavide. En tercer lugar, se presentará el análisis de datos desde una perspectiva de género del personal de la Universidad, tanto personal docente e investigador, como personal de administración y servicios, a fin de comprender y visibilizar las desigualdades que persisten en la Universidad. Como caso paradigmático, y por su relevancia en el presupuesto, se incluye un análisis específico del personal de investigación de la Universidad. Finalmente, se concluirá con un apartado de recomendaciones y conclusiones para iniciar la estrategia de implementación de los presupuestos con enfoque de género en la UPO.

2. Presupuestos con Enfoque de Género en las Universidades

En este apartado se analizan experiencias que han introducido los Presupuestos con Enfoque de Género en la Universidad en el ámbito europeo y nacional. Se comienza analizando las experiencias de distintas universidades europeas resaltando las principales conclusiones y datos relevantes de las mismas. Y se estudia el caso más avanzado de implementación de los PEG en el ámbito universitario nacional, como es el caso de la Universidad del País Vasco y la experiencia más reciente de la Universidad de Granada.

2.1. Proyectos de PEG en Universidades en Europa

En primer lugar, se resumen dos macro proyectos europeos financiados por la Comisión Europea “*Gender Budgeting as a Management Strategy for Gender Equality at Universities*” y “*Gender budgeting in academia*” (GARCIA). Estos proyectos se elaboraron a partir de un análisis de género de la realidad universitaria, poniendo el foco en el proceso presupuestario, para finalmente ofrecer indicadores y recomendaciones ligadas con la implementación de los PEG en las Universidades a largo plazo. En último lugar se presentan varias experiencias italianas de implementación de presupuestos de género con un enfoque de bienestar.

2.1.1 Gender Budgeting as a Management Strategy for Gender Equality at Universities

Este proyecto transnacional se realizó en tres universidades: la Universidad de Viena (Austria), Hamburgo (Alemania) y Gdansk (Polonia). El objetivo general fue estudiar cómo se pueden implementar los presupuestos con enfoque de género dentro de la política presupuestaria de la Universidad y esquematizar cuáles son las fases y los pasos a seguir para integrar la perspectiva de género de manera eficaz en los procesos presupuestarios de las Universidades (Rhode et al., 2008).

Lo primero que se realizó fue un análisis de la realidad que demuestra la desigual situación de las mujeres en el ámbito universitario reflejada en dos formas. La primera es que las mujeres ocupan en las tres universidades puestos con menos poder visible en los datos del personal universitario y, la segunda, destacar la feminización de los departamentos de Ciencias Sociales. Sin embargo, lo más importante que destaca el proyecto es la necesidad de poner el foco en los procesos de financiación de la universidad, considerando crucial la existencia de indicadores de género en la gestión de los fondos. Junto a este paso, destacan

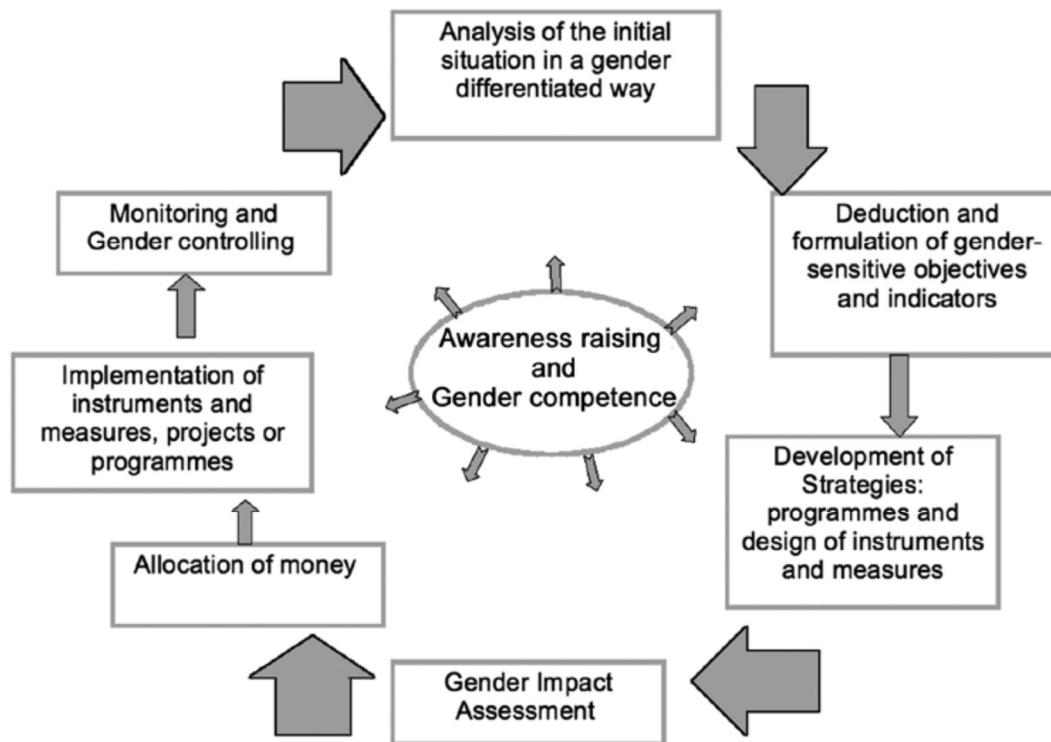
la necesidad de prestar atención a la existencia de transparencia en el proceso presupuestario de las propias universidades.

Las principales revelaciones del proyecto se concretan en tres hechos claves: En primer lugar, en las tres universidades se presenta una clara falta de información sobre el proceso presupuestario. En segundo lugar, las mujeres ocupan muy pocas plazas en puestos de toma de decisiones y especialmente su presencia es marginal en los procesos presupuestarios. Por último, señalan las autoras que los aspectos financieros se entienden procedimientos puramente técnicos que sólo el personal experto puede entender, excluyendo otras variables importantes como es el género. Junto a estas conclusiones, a través del análisis de datos demuestran como existe un claro impacto de los presupuestos en la igualdad de género, al observar la tendencia a que los departamentos más masculinizados reciban más financiación que los feminizados. Esto se debe a dos motivos. El primero, es que los departamentos más masculinizados son más atractivos para la industria y reciben una mayor financiación privada y el segundo, que los sistemas de incentivos de financiación pública también favorecen a estos departamentos. Por tanto, en palabras de las propias autoras: “como resumen de los resultados del análisis del proceso, se puede afirmar que el impacto de los temas de igualdad de género en el proceso presupuestario en su conjunto no existe en la Universidad de Gdansk, marginalmente en la WU y mínimo en la Universidad de Augsburg. Al mismo tiempo, el impacto del presupuesto en la igualdad de género es muy alto” (Rhode et al., 2008:47).

Otra de las consideraciones relevantes de este proyecto es la relacionada con dos esfuerzos metodológicos que hacen las autoras, cuando establecen que es de vital importancia contar con una metodología adecuada al proceso de análisis. En concreto, en este caso habría de destacar las siguientes propuestas: 1) la construcción de indicadores² sensibles al género que pueden trasladarse a otras universidades para su análisis y, 2) una propuesta de incorporación de la perspectiva de género en las diferentes fases del ciclo presupuestario, que aparece resumida en la figura 1.

²Al no ser objeto del presente proyecto no se van a desarrollar de los indicadores propuestos de forma exhaustiva. Si se desea más información consultar el apartado “5.2.4. Gender sensitive indicators” (pp 60 – 65)

Figura 1. Propuesta de incorporación de la perspectiva de género en las diferentes fases del ciclo presupuestario.



Fuente: Rothe et al. (2008)

2.1.2 Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries

El proyecto *Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries*, conocido de forma abreviada por GARCIA, fue financiado en el 7PM de la UE. El proyecto analiza la realidad presupuestaria entre septiembre del 2014 y mayo de 2015 en seis instituciones académicas: Universidad de Trento (Italia), Universidad Católica de Louvain (Bélgica), Universidad de Radboud (Holanda), Universidad de Islandia (Islandia), Universidad de Lausanne (Suiza) y dos centros de Investigación de la Universidad de Ljubliana (Eslovenia).

El análisis realizado en cada universidad se sustenta sobre una premisa común: “hay evidencia de que existen jerarquías de poder dentro de las instituciones académicas. Estas jerarquías de poder tienden a privilegiar a los hombres y lo masculino y devalúan a las mujeres y lo femenino, y se manifiestan en el sistema financiero y las prácticas organizativas de las instituciones académicas” (Steinthorsdottir et al, 2016:5). Para analizar ambos

fenómenos, en todas las universidades se llevó a cabo un análisis “en los marcos gerenciales y financieros de diferentes instituciones académicas europeas y para analizar el proceso presupuestario en los campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) y Ciencias Sociales y Humanidades (SSH)” (Ibid: 5). Las autoras, por tanto, analizan de manera separada los campos de *Ciencias* donde se incluye *Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas* y, por otro lado, *Ciencias Sociales y Humanidades*, siguiendo a fin de valorar la existencia de desigualdades de género entre ambos campos y también dentro de los mismos. En base a esta premisa, este proyecto revela una pauta común en todas las Universidades analizadas: la existencia de segregación de género vertical y horizontal en el mundo académico, al presentar una sobrerrepresentación de los hombres en el ámbito de las Ciencias (segregación horizontal) y una infrarrepresentación de las mujeres en los altos cargos de gobierno de las Universidades y de los Departamentos (segregación vertical).³

La estructura del análisis es similar en todos los casos de estudio, de modo que los resultados obtenidos puedan ser comparados. La metodología empleada se basa en la realización de entrevistas semiestructuradas con actores relevantes del proceso presupuestario, así como un análisis de datos secundarios compuesto por datos estadísticos que describan la realidad de la Universidad, documentos públicos e institucionales para tomar en consideración el marco jurídico-normativo en el que se la Universidad debe desarrollarse y la existencia o no de políticas y acciones concretas de igualdad de género. De esta forma, los estudios comienzan revisando el marco legislativo y un análisis de la estructura de gobierno de cada universidad e indican la presencia de hombres y mujeres en los diferentes niveles de toma de decisiones. Una vez realizado este análisis, se centran en la gestión financiera y el proceso presupuestario.

Entre las conclusiones generales del proyecto, las autoras defienden que la aplicación de los PEG promueve el rediseño de políticas y procedimientos desde una perspectiva de género, contribuyendo a una distribución de los recursos más equitativa y eficiente, y que, además, ayudaría a combatir fenómenos como la brecha de género y los techos de cristal. De esta forma, para que este informe pueda ser útil en términos de aplicación prácticas, las autoras del proyecto elaboraron una herramienta para aplicar los PEG en las Universidades (Steinþórsdóttir et al., 2016).

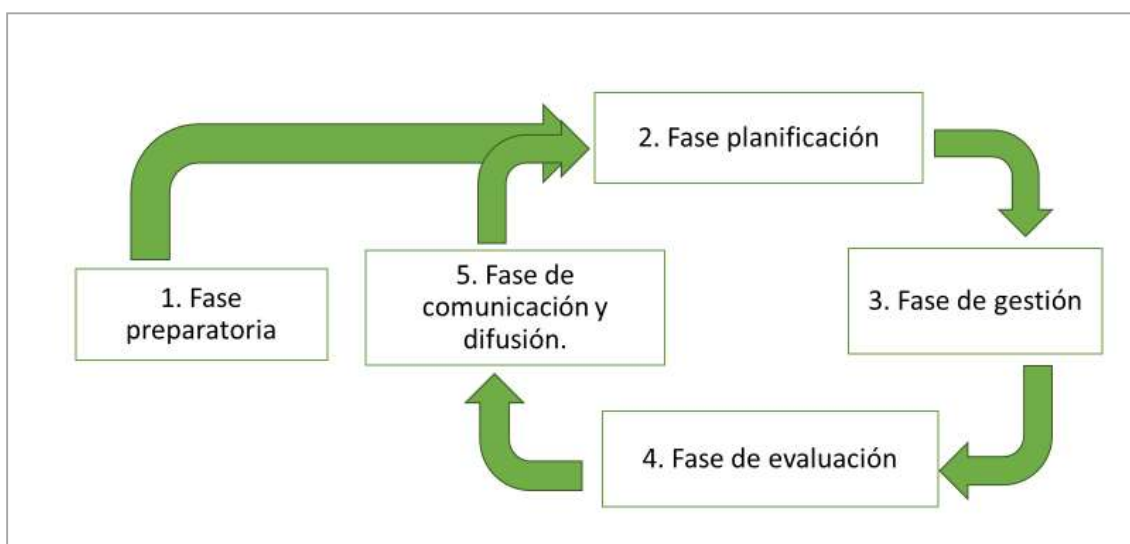
³ Únicamente en caso de los centros estudiados en la Universidad de Ljubljana (Eslovenia) las mujeres y los hombres están presentes de manera equilibrada en los altos cargos y, por lo tanto, no se produce una segregación vertical.

2.1.3 Presupuestos de género en las Universidades italianas

Varias universidades italianas han planteado una propuesta de desarrollo de los presupuestos con enfoque de género en combinación con el enfoque del bienestar (Addabbo et al., 2018). A continuación se desarrollan las principales nociones metodológicas que se proponen.

En primer lugar, se considera que para la instauración exitosa de la perspectiva de género se deben tener siempre presente las fases en las que se articula el ciclo presupuestario. De ésta manera, el establecimiento de objetivos específicos de género dentro del marco normativo e institucional de la universidad permitirá verificar el impacto en las diferentes fases. Considerando la lógica presupuestaria tradicional en las que se estructuran la mayoría de presupuestos públicos, las autoras plantean la siguiente propuesta:

Figura 2. Ciclo de análisis de presupuestos con enfoque de género.



Fuente: Addabbo et al. (2018: 22).

Se trata de activar un proceso de *comunicación circular*, que comienza en el contexto de la programación, a través de la planificación y asignación de recursos para la realización de objetivos para mejorar la diversidad, promover el bienestar organizacional y superar las asimetrías de género de las partes directa o indirectamente involucradas en la actividad de una universidad. Una vez planificados los diferentes objetivos, se avanza hacia la siguiente fase de implementación de las acciones (fase de gestión) para finalmente evaluarlas a través de la presentación de informes (auditoría de género) y la comunicación posterior. La finalidad reside principalmente en medir el impacto de género que tienen las diferentes elecciones y

acciones que se adoptan en el espacio universitario. De esta manera, se articula un proceso de desarrollo cíclico dividido en cuatro fases, precedidas por una fase preparatoria que se refiere a la difusión de la información sobre la integración del enfoque de género en el proceso presupuestario y a la concreta formación en la materia, para garantizar la concienciación e importancia de la integración de la perspectiva de género en los diferentes procesos universitarios.

La propuesta italiana incorpora a los presupuestos con enfoque de género el enfoque del bienestar (Addabbo et al., 2010). Para ello se propone que el primer paso sea un análisis del contexto en términos de desarrollo del bienestar y la existencia o no de potencial para transformar las desigualdades de género. Para conseguirlo, hay que construir una lista de capacidades relevantes que sean objeto de medición a través de dos métodos diferentes:

1. Una primera lista de capacidades “intrínsecas” de la Universidad, que se refiere a las capacidades reconocidas en los propios documentos universitarios (estatutos, planes estratégicos y proyectos).
2. Una segunda lista de capacidades relevantes para los estudiantes, elaborada con metodología participativa. A partir de ahí, se propone seguir la misma metodología para seleccionar las dimensiones del bienestar del personal docente y administrativo de la institución.

Una vez elaborada la lista de las capacidades e identificadas las dimensiones del bienestar, se analiza el contexto con referencia a cada dimensión del bienestar atendiendo a la equidad de género. Además, se valora el impacto de género de los gastos e ingresos en cada dimensión de bienestar. Junto a ello, se identificará un conjunto de indicadores evalúen la igualdad de género en el desarrollo de las diferentes dimensiones de bienestar y que permitan verificar con el tiempo el logro de los objetivos en términos de bienestar y de igualdad de género. De esta forma, a partir del análisis de las diferentes dimensiones del bienestar se atenderá a la incidencia que tienen las desigualdades de género en cada una de ellas, puesto que se parte de la premisa de que cada una de las dimensiones de bienestar están impregnadas de desigualdades de género (Addabbo, Rodríguez-Modroño y Gálvez, 2015:196). Se propone realizar también una clasificación de las actividades, servicios e iniciativas universitarias, así como de los estados financieros dividida en tres categorías que expresan grados de impacto decrecientes sobre el género: directo, indirecto y ambiental.

Un ejemplo de implementación del enfoque del bienestar y los presupuestos con enfoque de género en el ámbito universitario se presenta en la investigación de Addabbo, Rodríguez-Modroño y Gálvez (2015) donde se realiza una primera aproximación tomando como

colectivo de análisis a los estudiantes de dos universidades, la Università di Modena e Reggio Emilia y la Pablo de Olavide. Esta experiencia previa puede ser un buen punto de partida para desarrollar un enfoque de bienestar insertado dentro de la lógica de presupuestos con enfoque de género a tener en consideración para el futuro desarrollo de los PEG en la Universidad Pablo de Olavide.

Una segunda experiencia es la desarrollada en la Universidad de Ferrara, Italia. En el año 2017 se presentó el informe “Gender Report 2017”. El equipo técnico encargado de la elaboración de este informe parte de la misma premisa que se mencionó con anterioridad: “los presupuestos con perspectiva de género se insertan dentro de un proceso cíclico de planificación, ejecución, monitoreo y revisión de políticas para la igualdad de oportunidades” (Borelli y Marcini, 2017:13). Para llevar a cabo el análisis, se creó un conjunto de indicadores capaces de monitorear en todos los niveles la composición de género (análisis de la composición de los órganos universitarios, así como del personal en su conjunto y del alumnado) y los efectos de las acciones emprendidas (analizan las políticas públicas e iniciativas que se desarrollan por la universidad en virtud de su impacto de género).

La elaboración sistemática del *Informe de Género* constituye una herramienta esencial de monitoreo permanente para evaluar la implementación y efectividad de las acciones planificadas, para identificar los puntos críticos relacionados con la igualdad de oportunidades dentro de la Universidad y definir las principales acciones de mejora” (Borelli y Marcini, 2017:117). Desde entonces, el informe se publica cada año como parte de las políticas internas para aumentar la eficiencia, la transparencia, la democracia y la redistribución de los recursos públicos. La experiencia de PEG en la Universidad de Ferrara incluye: el análisis de la composición de la junta de Igualdad en la Universidad y su papel en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades, la evaluación del Plan de Igualdad y de los objetivos plurianuales que la Universidad pretende alcanzar, el análisis del personal docente e investigador, así como personal de la administración, y el estudio del uso cómo se distribuyen los fondos de la universidad, especialmente de aquellas acciones y políticas públicas destinadas a la igualdad de género⁴.

En definitiva, este análisis permite identificar cómo debe ser la intervención y cuándo se debe realizar, así como observar dónde están los puntos débiles que deben incluirse en el futuro atendiendo a la perspectiva de género. Es por ello, que la decisión de la Universidad

⁴ Según señala el informe, las actividades incluidas en el cálculo se refieren a intervenciones dirigidas principalmente a conciliar la vida y los tiempos de trabajo de los empleados y de la comunidad universitaria en general.

de Ferrara de hacer del Informe de Género una experiencia habitual incluida en los procedimientos administrativos y de programación de la Universidad, confirma la estrecha conexión de esta herramienta con los procesos generales de presupuestación de la universidad (Borelli y Marcini, 2017:118).

A modo de reflexión final del presente apartado, se observa como las experiencias internacionales realizan un primer paso para la instauración de los PEG, mostrando las desigualdades de género existentes en las diferentes universidades y las potencialidades que supone instaurar el enfoque de género en el seno de los procesos presupuestarios.

2.2. Proyectos de PEG en Universidades del ámbito nacional

Aterrizamos en el ámbito nacional y para el análisis del marco universitario se analizan dos casos: la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) al ser pionera en el proceso de implementación de los PEG cuyo proyecto comienza en 2011. Y, en segundo lugar, la reciente incorporación en la Universidad de Granada de unos Presupuestos con Perspectiva de Género en el 2019.

2.2.1 Presupuestos de Género en la Universidad del País Vasco

El análisis presupuestario desde la perspectiva de género en la UPV/EHU⁵. inició su andadura en 2011, cuando la Dirección para la igualdad encargó la realización de un informe sobre qué son los PEG y qué se debe hacer para elaborarlos. Para lograrlo, se empezó con la realización de un estudio en profundidad para conocer qué significa elaborar unos presupuestos con perspectiva de género y cuáles son los recursos y los pasos necesarios para elaborarlos. Este informe supuso una primera aproximación conceptual y metodológica a los análisis PEG, que abarcó desde las metodologías genéricas hasta las utilizadas en otras universidades europeas. Este primer paso dio lugar a un documento base titulado: “Los presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU. Una primera aproximación” elaborada desde el departamento de Economía Aplicada de la propia UPV por Yolanda Jubeto y Mertxe Larrañaga (2011). Este documento puso de manifiesto que los PEG son el resultado de un proceso que era necesario poner en marcha y, por otro lado, que llegar a tener unos presupuestos con enfoque de género es una tarea íntimamente ligada a cualquier plan de

⁵ Todos los documentos que están ligados al proyecto son accesibles en la página web de la Universidad: <https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/dokumentuak-peg>

igualdad y así lo entendió la UPV/EHU, que desde 2011 comenzó su andadura para desarrollarlos.

Junto a este primer documento, se realizó un segundo donde se analiza de forma exhaustiva el capítulo I de gastos de Personal de su presupuesto, correspondiente a los gastos del personal docente, investigador (PDI) y de administración y servicios (PAS) que absorbe más del 70% de su presupuesto (Jubeto y Larrañaga, 2016). De este análisis se pudo extraer una fotografía bastante completa del reparto de las retribuciones salariales y sus componentes (complementos salariales) y de las diferencias existentes entre diferentes colectivos y entre las mujeres y los hombres de cada uno de ellos. A partir de este análisis, se extraen un conjunto de conclusiones relativas a la existencia de brechas de género en virtud de la categoría profesional, aunque como señalan las propias autoras, no son especialmente significativas. A parte de analizar la brecha salarial de los diferentes colectivos, el informe permite detectar algunas desigualdades vinculadas con la segregación ocupacional, siguiendo la estela europea señalada con anterioridad y posibilita plantear algunas preguntas sobre la incidencia de la tradicional división del trabajo en la realidad universitaria y en la diferente incidencia de las mismas en la carrera académica y profesional de hombres y mujeres. Junto a ello, también se destaca la feminización del PAS como cuerpo en general, pero, además, cómo en el seno de este colectivo existen desigualdades, donde las mujeres ocupan en su mayoría los puestos inferiores en la categoría de auxiliar administrativo.

Por último, entre las principales recomendaciones de las autoras, destacan la necesidad de integrar la variable sexo en los presupuestos de la Universidad en el apartado que describiera el capítulo I para “proveer una información básica sobre la composición de la plantilla, su remuneración y evolución en el tiempo” (Jubeto y Larrañaga, 2015:22). Además, sugieren considerar nuevas variables para futuros análisis no incluidas sobre el número de hijos/as, edad, licencias y permisos, a fin de cruzarlas con el sexo, pero también variables como la edad.

Junto al estudio del Capítulo I de Gastos, posteriormente se analizó el reparto de fondos del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Responsabilidad Social de los años 2013-2014, lo cual permitió acercarse a políticas públicas dirigidas especialmente al colectivo de los y las estudiantes y conocer la participación en las mismas de este colectivo desagregado por sexo. Según señala una de sus principales autoras, “ambos análisis son un buen punto de partida para continuar profundizando en el conocimiento de los resultados de las

actuaciones de otros vicerrectorados desde la perspectiva de género.” (Jubeto, 2017: 323) y que pueden inspirar a otras universidades para incluir los presupuestos de género.

2.2.2 Presupuestos de Género en la Universidad de Granada

En 2019 se ha iniciado la implementación de los PEG en la Universidad de Granada⁶. A modo de introducción, en el informe ejecutivo se reconoce que se han desarrollado numerosas actuaciones, pero, aunque las mejoras han sido sustanciales, aún queda un camino por recorrer, sobre todo en la aplicación efectiva de la transversalidad de género. Por ello, la Universidad justifica la implementación de los PEG, porque impulsar un proceso vinculado a los presupuestos con enfoque de género supone dar un paso fundamental en el avance hacia los objetivos y compromisos establecidos en torno a una Universidad que supere las situaciones de discriminación de género.

Siguiendo la misma estructura que el análisis desarrollado en la UPV/EHU, se realiza un análisis de los datos vinculados a los gastos del Capítulo I de Gastos de Personal del presupuesto que representa un 70% del total de los gastos en los presupuestos de 2019 de la Universidad de Granada. En ese sentido, el análisis del capítulo I, al igual que ocurría en el caso anterior, permite identificar cuál es la situación de mujeres y hombres de dos de los colectivos principales de la comunidad universitaria: el PDI y el PAS. En este caso, la propia universidad reconoce que queda pendiente el análisis del tercer colectivo principal, el alumnado y proponen que el análisis de este colectivo puede ser a través del gasto estimado a invertir en cada uno de los capítulos del presupuesto de la Universidad de Granada. Junto a ello, también analizan las principales acciones y medidas que se implementan en los distintos Servicios de la Universidad de Granada durante el año 2019, y que se hayan especialmente vinculados al proceso de presupuestos para que el enfoque de género pueda desarrollarse con éxito. Este análisis abarca a toda la Universidad, incluso aquellos Servicios que presupuestariamente tienen un peso pequeño, porque señalan que es posible que programas con presupuesto reducido tengan un impacto diferenciado más claro que otros con mayor presupuesto.

Las principales conclusiones que se extraen de esta primera experiencia son que la presencia de desigualdades se hace tangible cuando se analizan de forma desagregada los datos y éste hecho supone primer paso para la instauración de unos presupuestos con

⁶ La información relativa a la inclusión del análisis con Perspectiva de género en la Universidad se encuentra en el capítulo 6 de las páginas 232 a 242. Accesible en http://gerencia.ugr.es/pages/vger_eco/presupuestos/presupuesto2019definitivo/#!/page=232

perspectiva de género. Por ello, reconocen la capacidad transformadora que tienen los PEG si se profundiza en su implementación y desarrollo en años futuros, ampliando el análisis realizado e insertándose en el diagnóstico, definición, ejecución y seguimiento de las políticas presupuestarias.

Por todo ello y a modo de consideración final, las diferentes experiencias de integración de los Presupuestos con Enfoque de Género en la Universidades reflejan el primer paso para visibilizar las desigualdades de género que persisten en las Universidades. Además, todas estas iniciativas suponen un fundamento para justificar la necesidad de integrar la implementación de dicho enfoque en el seno de los procesos presupuestarios de las universidades. Sin embargo, no existen documentos posteriores que permitan acreditar que se han seguido desarrollando acciones que contribuyan a la implementación de los PEG en los diferentes casos analizados, a diferencia de las experiencias de implementación de los PEG que existen en otros niveles de gobierno como es en la Junta de Andalucía.⁷ Este hecho y la falta de desarrollo posterior está relacionado con el papel impulsor de los altos cargos de las distintas Universidades y la implicación del personal que se encarga de desarrollar los procesos presupuestarios, porque “la voluntad política y la transparencia en el quehacer público son dos requisitos frecuentemente citados como condiciones necesarias, diríamos incluso que imprescindibles, para poder realizar un proyecto de análisis de PEG con visos de continuidad, tanto dentro de la administración, como fuera de ella” (De Villota, Ferrari y Jubeto, 2009:53).

⁷ Información sobre los Presupuestos con enfoque de Género en la Junta de Andalucía accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/haciendaindustriayenergia/areas/presupuestos/genero.html>

3. Marco normativo e institucional

La evidencia legislativa española en materia de igualdad de género demuestra que desde comienzos del siglo XXI se ha dado un importante avance legislativo en materia de igualdad, implicando a todas las administraciones públicas e instituciones, incluyendo las Universidades. En el presente apartado, se realiza un breve recorrido por las principales leyes en materia de igualdad de género que inciden en el papel de las Universidades desde un abanico más general hasta aterrizar en la propia normativa de la Universidad Pablo de Olavide, atendiendo especialmente al II Plan de Igualdad 2017-2020 a fin de amparar desde la lógica normativa e institucional el desarrollo de unos presupuestos de género.

3.1. Marco legislativo estatal

La presente revisión normativa comienza por las principales leyes a nivel nacional que destacan el papel de las Universidades como instituciones promotoras de la igualdad de género. En primer lugar, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce la transversalidad de género en todas las acciones de las instituciones públicas a través de su artículo 15⁸, así como los criterios de actuación en las administraciones públicas en el artículo 51. Además, vincula a las administraciones públicas a realizar informes de impacto de género e incluir la perspectiva de género en la producción estadística (artículo 20). Por su parte, el artículo 25 titulado *igualdad en el ámbito de la educación superior*, incide en que las universidades deberán promover acciones específicas en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando enseñanzas, investigaciones y estudios específicos en materia de igualdad de género.

En segundo lugar y apelando directamente a la labor de la investigación, la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece en el artículo 4.7 que “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

⁸ Esta ley incorpora al ordenamiento español dos Directivas europeas en materia de igualdad de trato: La Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CC, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En tercer y último lugar, la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, introduce en el preámbulo el papel de la Universidad como transmisor esencial de valores, apelando a la necesidad de desarrollar políticas activas y acciones concretas para velar por la igualdad entre mujeres y hombres. Además, y como hito fundamental de esta ley, en su disposición adicional duodécima obliga a las universidades a establecer entre sus estructuras las Unidades de Igualdad para desarrollar las funciones relacionadas con la implementación de la igualdad de género.

3.2. Marco legislativo autonómico

Debido al proceso de descentralización del Estado español que se ha desarrollado desde la aprobación de la Constitución Española en 1978, la competencia en materia de igualdad de género está descentralizada en las Comunidades Autónomas⁹. Este hecho hace que las leyes autonómicas asuman un especial protagonismo en el liderazgo y desarrollo de las políticas de igualdad de género en sus territorios.

En primer lugar, la 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, es esencial para comprender la importancia y la apuesta por la igualdad de Andalucía. En la exposición de motivos de esta ley, se produce el reconocimiento explícito de la transversalidad al establecer que la ley “contiene medidas de promoción y de garantía de la igualdad de género de carácter transversal que encuentran habilitación competencial específica en nuestro Estatuto de Autonomía” y además enfatiza que en todos los ámbitos el cumplimiento de la transversalidad es un instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género. A su vez, en la exposición de motivos describe las disparidades existentes en la realidad andaluza entre hombres y mujeres, reconociendo que éstas últimas ocupan puestos laborales peor retribuidos y se encuentran infrarrepresentadas en puestos de igualdad. Además, destaca la existencia de obstáculos que sufren las mujeres en el ámbito de la investigación y la ciencia.

Los artículos que inciden normativamente en el funcionamiento del ámbito universitario se sitúan en el Título I. Capítulo I y Sección 2ª dedicada a la enseñanza universitaria.

⁹ Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de igualdad de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.ª de la Constitución, incluye, en todo caso: a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo, y c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

Concretamente en el artículo 20 de la ley denominado como *Igualdad de oportunidades en la Educación Superior*. Entre las principales demandas y obligaciones que se señalan en este artículo, destaca la inclusión de la igualdad de género en los planes de estudio y la necesidad de garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados de las universidades. Desde una vertiente más programática, se establece que todas las Universidades deben elaborar un Plan de Igualdad que contenga acciones concretas en materia de igualdad a desarrollar en las diferentes esferas de la comunidad universitaria y, en coherencia con la ley estatal de universidades, la existencia de las Unidades de igualdad. Por último, se establece que “el sistema universitario andaluz adoptará las acciones necesarias a fin de consolidar los estudios de género en los ámbitos de la docencia y la investigación”.

Por su parte, el artículo 21 atiende a la vertiente de la investigación, y reconoce que se debe promover el papel de la mujer en este ámbito en el que tradicionalmente ha permanecido invisibilizada. En el apartado segundo de este artículo, se revaloriza de nuevo la transversalidad de género porque establece que en las investigaciones se “impulsará la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal en la investigación, el desarrollo y la innovación, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso científico, y fomentarán la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales.” Por último, se reconoce la eliminación de sesgos en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador y en la concesión de ayudas públicas y becas a la actividad investigadora.

En segundo lugar, nos aproximamos a los preceptos de la Ley Autonómica de Universidades andaluza que se refunde a través del Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades.

En el artículo 3 se reconoce entre los principios rectores la equidad de género y enfatiza la necesidad de alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios. Por otro lado, en el artículo 55 denominado *Estudio, docencia, investigación y transferencia de conocimiento*, se apuesta por la existencia de programas de financiación universitaria condicionada que contemplarán ayudas a programas universitarios que atiendan al desarrollo de políticas y prácticas de igualdad de género. Este reconocimiento se halla presente de nuevo en el artículo 88 de planificación estratégica y contratos programa.

Para concluir la revisión normativa de esta ley, en la Disposición adicional quinta dedicada al Registro de centros docentes de educación superior, obliga a que éstos deban disponer de información útil desde la perspectiva de género.

3.3. Normativa de la UPO

Para finalizar este apartado de revisión normativa, nos adentramos en la normativa de la propia Universidad de Pablo de Olavide. Primeramente, se presentan brevemente las disposiciones normativas importantes en materia de igualdad de género de los Estatutos y del Plan Estratégico de la Universidad, para finalmente pasar a nombrar los preceptos normativos en relación con la implementación de los PEG que se sitúan en el Plan de Igualdad.

Los Estatutos de la UPO¹⁰ señalan en el artículo 3 *Misión de la Universidad*, que se desarrollarán “actividades e iniciativas que contribuyan al impulso de la igualdad entre hombres y mujeres”. Junto a ello y respondiendo a las demandas normativas de la legislación autonómica y estatal, en la Disposición adicional tercera se establece la creación de la *Unidad de Igualdad*.

En segundo lugar, el IV Plan Estratégico 2017-2020, que se encuentra en fase de aprobación por el Claustro Universitario, cuenta con cinco ejes estratégicos, y la igualdad de género se sitúa en el eje dos de “compromiso y transformación social”. No obstante, es importante resaltar que en el Plan se reconoce el carácter transversal de la igualdad de género en la actividad y comunidad universitaria.

Por último y destacando su relevancia, actualmente se encuentra vigente el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2020 de la UPO¹¹. A continuación, pasaremos a señalar las principales características de este Plan. El Plan se estructura en 6 ejes que se fundamentan en la transversalidad de género:

- Eje 1. Comunicación, lenguaje e imagen institucional.
- Eje 2. Docencia, innovación e investigación.
- Eje 3. Sensibilización y formación.
- Eje 4. Representatividad y promoción profesional.

¹⁰ Actualización de los Estatutos Revisión de los Estatutos en 2011. realizada por la Secretaría General de la Universidad Pablo de Olavide en fecha 7 de septiembre de 2011.

¹¹ II Plan de Igualdad de la UPO, accesible en: <https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/08.11.2017-II-Plan-de-Igualdad-1.pdf>

- Eje 5. Corresponsabilidad y conciliación.
- Eje 6. Acoso, discriminación y violencia de género.

Cada eje cuenta con un conjunto de actuaciones/acciones concretas a desarrollar y que están detalladas en el Plan. El proyecto de diseñar unos Presupuestos de Género se integra en el Eje 4 de Representatividad y Promoción Profesional cuyos objetivos son: en primer lugar, favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo profesional del PAS y del PDI y, en segundo lugar, garantizar la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y en las Comisiones de la UPO. Junto a ello, en este mismo apartado del plan se concreta una primera acción denominada como “Acción 4.1. Realizar un estudio sobre la posibilidad y el impacto que tiene elaborar los presupuestos con perspectiva de género” y cuya finalidad es la elaboración del estudio del impacto de la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto. También en la introducción de este documento, se nombra la necesidad de integrar unos presupuestos con perspectiva de género en la Universidad:

“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 mujeres en el ámbito universitario y para poder determinar los recursos necesarios para eliminar estas desigualdades. En ese sentido a través de este II Plan se llevará a cabo un estudio en profundidad para conocer qué significa elaborar unos presupuestos con perspectiva de género y cuáles son los recursos y los pasos necesarios para hacerlos.”

Por consiguiente, en el Plan se otorga a la implementación del enfoque de género en los presupuestos un puesto preferente y una acción muy importante a llevar a cabo durante el periodo de vigencia del Plan.

Para concluir el presente apartado, la normativa desarrollada con anterioridad refleja la existencia de un marco legal que considera la igualdad de género como un principio de actuación transversal en las actuaciones de las administraciones públicas, y concretamente en las Universidades. Además, en el caso de la UPO existe la exigencia normativa expresada en el II Plan de Igualdad para introducir el enfoque de género en el proceso presupuestario de la Universidad. No obstante, es importante señalar que al igual que reconocen las compañeras de la de la UPV/EHU, la existencia de leyes y normativas es un

encaje necesario para el desarrollo de cualquier acción en materia de igualdad de género pero no siempre han supuesto cambios significativos sobre la situación de mujeres y hombres.

4. Presupuesto con Enfoque de Género en la Universidad Pablo de Olavide

Para integrar una estrategia de enfoque de género en la presupuestación universitaria es necesario fundamentarse en la siguiente premisa: las universidades públicas, en tanto que son Administraciones Públicas disponen de autonomía para la gestión de sus recursos propios. Es por ello que analizar el presupuesto de cualquier entidad pública y la forma de distribuirlo se consolida como un indicador fundamental que refleja las prioridades políticas que asume dicha institución.

El presupuesto de la Universidad Pablo de Olavide se aprueba anualmente. Las partidas presupuestarias que se implementaron en el año 2018 supusieron un total de 77.795.290,95 €, lo que representó un 4,25% de incremento respecto a 2017.

El presupuesto de la Universidad¹² para el año 2018 se estructura a través de un estado de ingresos y gastos. Los ingresos que aparecen en primer lugar se reflejan en el documento a través de su clasificación económica en nueve capítulos. El estado de ingresos muestra los recursos que se van a liquidar en el año 2018 y el origen de su procedencia. Por otro lado, la estructura de los gastos se organiza a través de una triple clasificación:

- Económica: desglosada en nueve capítulos a través de la cual se exponen las partidas presupuestarias de gasto que muestran en qué se gastan los fondos.
- Orgánica: visibiliza el órgano universitario que distribuye los fondos. A través de esta clasificación se observan las 20 unidades de gasto que componen la Universidad.
- Programática: la finalidad de esta clasificación reside en mostrar para qué se gastan los fondos. Existen 12 programas de gasto para el año 2018.

El presupuesto se compone de un total de 20 Unidades Orgánicas. La Unidad Orgánica más dotada económicamente es Rectorado/ Administración General, y concretamente la de Gastos de Personal presenta la mayor dotación, alcanzando los 49.577.658,67 €. La segunda Unidad más dotada es el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de tecnología alcanzando los 5.714.148,26 €. Del resto de unidades, superan más del millón de euros de gasto:

¹²Visión general del presupuesto de la UPO, accesible en:
<https://www.upo.es/transparencia/tema/informacion-economica/presupuesto/>

- a) Dentro del Rectorado/General: los Gastos comunes (2,02 millones); el Mantenimiento general del campus.(1,37 millones) y los Servicios generales del campus. (3,6 millones)
- b) Vicerrectorado de investigación y transferencia de tecnología: Oficina de transferencia de resultados de investigación. (1,04 millones);
- c) Vicerrectorado de tecnologías de la información e innovación digital: Centro de informática y comunicaciones. (1,98 millones)
- d) Vicerrectorado de posgrado y formación permanente: Centro de estudios de posgrado (1,03 millones)
- e) Vicerrectorado de internacionalización: Relaciones internacionales y cooperación (4,3 millones)

También es importante tener conocimiento del proceso que se lleva a cabo para la elaboración del presupuesto. Es importante destacar la siguiente información del proceso presupuestario:

- El anteproyecto del Presupuesto es elaborado por la Gerencia¹³, conforme a las directrices que señale el Consejo de Gobierno, entre las que se contará la aplicación de incentivos económicos aparejados a la consecución de objetivos de calidad, vistas las estimaciones y propuestas efectuadas previamente por las diferentes unidades funcionales que conforman su estructura.
- El proyecto será presentado por el Rector al Consejo de Gobierno que, una vez aprobado, lo remitirá al Consejo Social para su aprobación definitiva.

En el presente informe realizamos un análisis del contexto que existe en la Universidad Pablo de Olavide, al igual que se ha realizado en otras Universidades. Esta información será imprescindible para llevar cabo los siguientes pasos de implementación del enfoque de género porque nos permitirá extraer una radiografía del ámbito universitario al reflejar la realidad de una pluralidad de personas que estudian y trabajan en el mismo entorno, que realizan diferentes actividades y se sitúan en diferentes roles y categorías, a fin de observar la existencia de desigualdades de género en diferentes ámbitos.

Por consiguiente, en el siguiente capítulo analizamos la composición del estudiantado de la Universidad, tanto en grado como en postgrado, para después proceder a analizar el

¹³ Para la elaboración del presupuesto desde la Gerencia se coordinarán con el sector de Servicios económicos de la UPO, que se compone de dos subáreas: Área de Contabilidad y análisis de costes y Área de Gestión presupuestaria y Tesorería. Dentro de esta área, se encuentra la Unidad de Presupuestos que es en última instancia la encargada de la elaboración del proyecto de la programación plurianual y del anteproyecto de Presupuesto anual.

Capítulo I de “Gastos de Personal”, que supone el 64,25% del presupuesto total de la UPO.

En este análisis distinguiremos entre el personal universitario que compone el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal de la administración y Servicios (PAS).

Junto a la exploración del Capítulo I y para tener una imagen más completa del personal universitario, será objeto de estudio el personal investigador (PI) que se sitúa en el Capítulo 6 de gasto¹⁴, y cuya cuantía asciende a 1.992.652,43 euros.

Para la realización de esta primera incorporación del enfoque de género a los presupuestos se convocaron y realizaron distintas reuniones con responsables de la UPO. En primer lugar, se celebró una reunión con la Directora General de Igualdad, Cultura y Participación Social y con la responsable de coordinación técnica y organización de la Unidad de Igualdad de la Universidad. En segundo lugar, se efectuaron reuniones con la Gerencia y Vicegerencia y con la unidad administrativa del área de investigación para tratar la información del personal docente y de investigación.

Los principales indicadores a través de los cuales se ha estructurado el análisis del personal tienen como finalidad estudiar la presencia o ausencia de mujeres entre el personal, así como en la composición de altos cargos y órganos universitarios. En primer lugar, se utiliza el índice de concentración o distribución intra-sexo, que nos informa sobre para la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable. En segundo lugar, el índice de participación, que nos señala las diferencias entre los sexos en una categoría (distribución inter-sexo). Tercero, el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), indicador mayoritariamente 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

¹⁴ La partida de gasto que se va a analizar se sitúa en el artículo 64. “Gastos en Inversiones de Carácter Inmaterial”, concepto 641: “Gastos de personal”.

menos de 0,8 indica un sesgo hacia la presencia de hombres del ámbito analizado, y por consiguiente, masculinización del mismo.

Por otra parte, el indicador Brecha de Género se ha utilizado para calcular la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres que ocupen los mismos puestos de trabajo en la UPO. En consecuencia, ésta 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 de las retribuciones percibidas su expresión matemática sería la siguiente:

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

La interpretación del resultado de este indicador se traduce en que si los valores de las brechas son positivos las mujeres tienen más retribuciones medias que los hombres y si por el contrario es negativo, los hombres tienen mayores retribuciones medias.

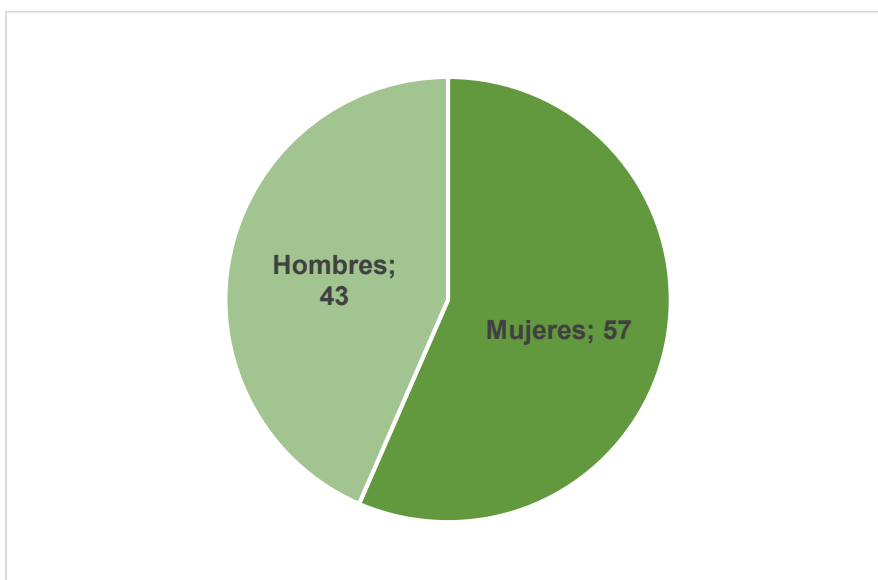
Por último, para profundizar en el conocimiento sobre los factores de desigualdad de género en la Universidad Pablo de Olavide se realiza el estudio de los permisos. Los permisos que se analizan son los “permisos por incapacidad temporal” (IT), los “permisos por accidente o enfermedad profesional” (AC), los “permisos no retribuidos” (PNR), y los “permisos por maternidad o paternidad” (Mat/Pat). Para comparar si las mujeres cogen más o menos días de permiso que los hombres, se relativizan los datos respecto a su presencia en el conjunto de la plantilla. De manera que si el porcentaje de los días de permiso de las mujeres supera al de su presencia relativa (IPRHM), se puede decir que las mujeres cogen más días de permiso que los hombres en términos relativos, porque su participación en los permisos supera a su presencia en el conjunto del personal. Para ello se elabora un índice que denominamos “índice de utilización de permiso” (IUt), como cociente entre la presencia de las mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Sí el índice es mayor que 1 significa que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en el total de la plantilla y lo contrario si es menor de 1.

5. Análisis de género del alumnado

5.1 Alumnado de grado

Para el curso 2018/2019 que es objeto de estudio en el presente proyecto, el alumnado de grado se compone de un total de 9.639 alumnos y alumnas. En el gráfico 1 se observa la composición diferenciada por sexo en términos porcentuales y, aunque dentro del equilibrio representativo, existe cierta sobrerrepresentación de las mujeres en la composición del alumnado, similar a la composición en el espacio universitario nacional¹⁵.

Gráfico 1. Composición del alumnado de Grado por sexo. Curso 2018/19 (porcentaje)



Por su parte, el gráfico 2 muestra el porcentaje de alumnado conformado por hombres y mujeres considerando la facultad en la que realizan sus estudios. Al igual que ocurre en otras universidades a nivel europeo, se observa el fenómeno de la segregación horizontal, es decir, el porcentaje de mujeres es mayoritario en las carreras propias de Ciencias Sociales y Humanidades y, por el contrario, éste se ve reducido en las carreras relacionadas con el Deporte y con las ingenierías. Al utilizar en el análisis el IPRHM, el gráfico 3 recoge el índice en cada facultad y muestra la sobrerrepresentación de mujeres en las facultades de Ciencias Sociales y Humanidades y, por el contrario, la infrarrepresentación de éstas en la facultad de Ciencias del Deporte y la Escuela Politécnica.

¹⁵ Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2019). Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019. <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:2af709c9-9532-414e-9bad-c390d32998d4/datos-y-cifras-sue-2018-19.pdf>

Gráfico 2. Alumnado por facultad (porcentaje)

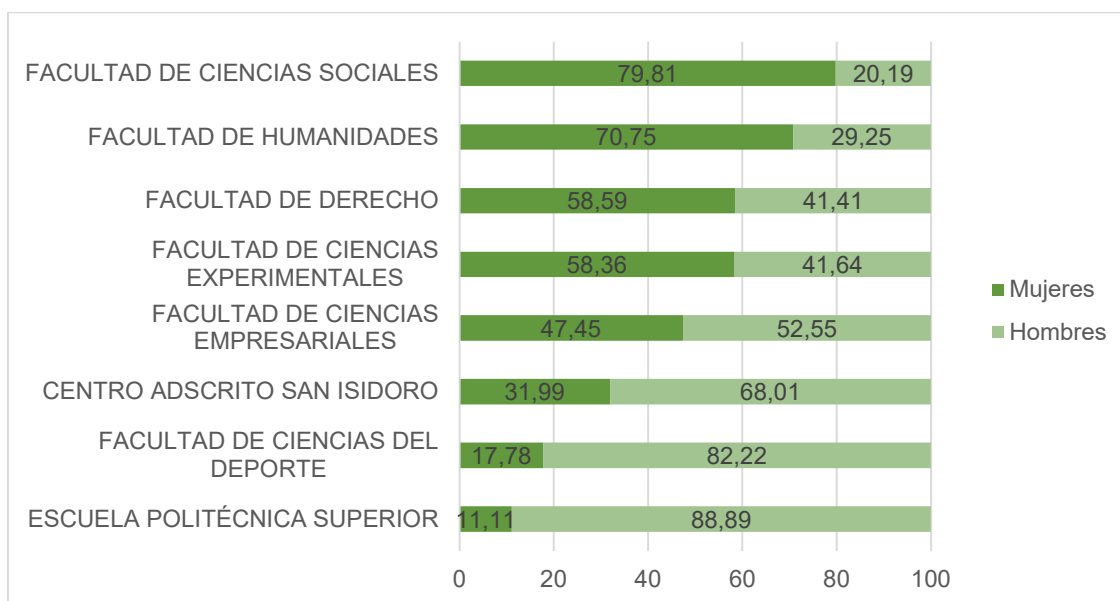
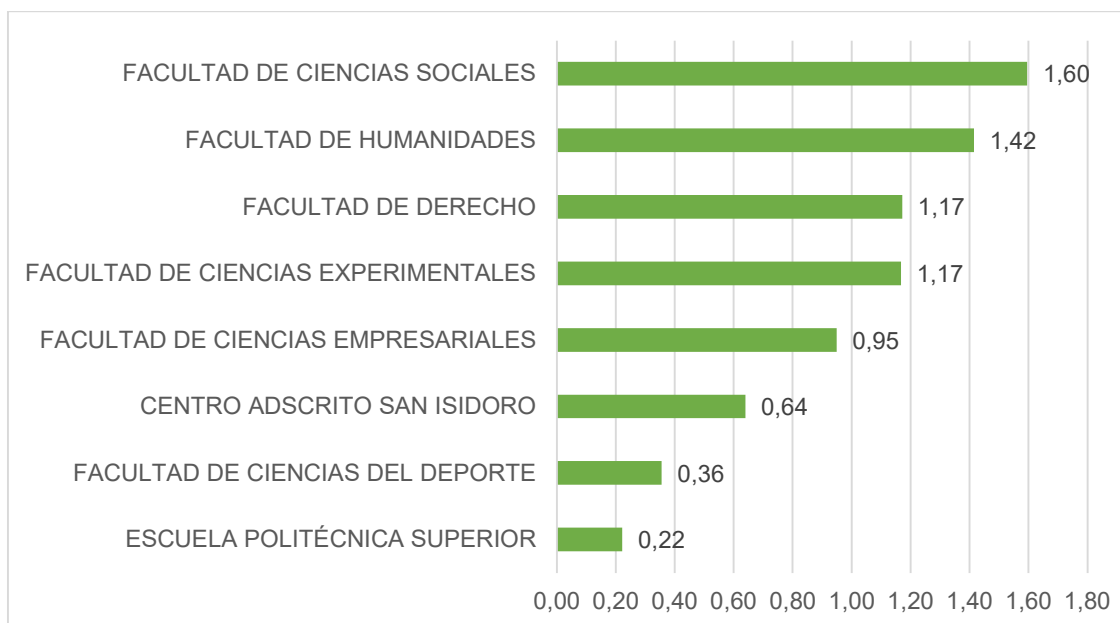


Gráfico 3. IPRHM alumnado por Facultad



Por último y para un análisis más detallado de la composición del alumnado desagregado por sexo, en la tabla 1 se muestra la composición porcentual de mujeres y hombres atendiendo al tipo de carrera universitaria. Así mismo, se muestra una tercera columna que

nos permite identificar si existe feminización o masculinización en la representatividad del alumnado. De esta manera, la tabla está ordenada para que en primer lugar aparezcan los estudios en los que haya una presencia mayoritaria de mujeres y va descendiendo hasta aquellas carreras universitarias dónde su presencia es prácticamente simbólica.

Tabla 1. Porcentaje de mujeres y hombres en el alumnado de Grado. Curso 2018/2019

Grado	Mujeres	Hombres	IPRHM
Grado en traducción e interpretación (Universidad de Turín)	100,00	0,00	2,00
Doble Grado en Trabajo Social y Educación social	89,51	10,49	1,79
Grado en Trabajo Social	85,53	14,47	1,71
Grado en Educación Social	85,02	14,98	1,70
Doble Grado en Sociología y Trabajo Social	82,76	17,24	1,66
Grado en Traducción e Interpretación. Inglés	82,50	17,50	1,65
Grado en Traducción e Interpretación. Alemán	82,11	17,89	1,64
Grado en Traducción e Interpretación. Francés	79,78	20,22	1,60
Doble Grado en Derecho y Criminología	78,49	21,51	1,57
Doble Grado en Humanidades y Traducción e Interpretación. Inglés	76,10	23,90	1,52
Grado en Nutrición Humana y Dietética	74,29	25,71	1,49
Grado en Criminología	71,37	28,63	1,43
Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos	71,13	28,87	1,42
Grado en Sociología	67,92	32,08	1,36
Grado en Derecho. Universidad de Bayreuth	64,15	35,85	1,28
Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas (Inglés) y Derecho	61,21	38,79	1,22
Grado en Administración y Dirección de Empresas. Inglés	60,22	39,78	1,20
Grado en Humanidades	60,20	39,80	1,20
Grado en Biotecnología	59,84	40,16	1,20
Grado en Derecho	59,45	40,55	1,19
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	56,85	43,15	1,14
Grado en Comunicación Digital (C.A. San Isidoro)	56,82	43,18	1,14
Doble Grado en Ciencias Ambientales y Geografía e Historia.	55,56	44,44	1,11
Doble Grado en Derecho Y Ciencias Políticas y de la Administración	55,56	44,44	1,11
Grado en Derecho (C.A. San Isidoro)	52,70	47,30	1,05
Grado en Comunicación (C.A. San Isidoro)	51,56	48,44	1,03
Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho	50,83	49,17	1,02
Doble Grado en Comunicación y Comunicación Digital (C.A. San Isidoro)	50,00	50,00	1,00
Grado en Ciencias Ambientales	49,43	50,57	0,99

Doble Grado en Derecho y Finanzas y Contabilidad	48,40	51,60	0,97
Doble Grado en Ingeniería Agrícola (US) y Ciencias Ambientales (UPO)	46,43	53,57	0,93
Grado en Administración y Dirección de Empresas	44,02	55,98	0,88
Doble Grado en Sociología y Ciencias Políticas y de la Administración	42,11	57,89	0,84
Grado en Finanzas y Contabilidad	41,80	58,20	0,84
Grado en Administración y Dirección de Empresas (Univ. Torun y Univ. Rochelle)	40,00	60,00	0,80
Grado en Derecho. Universidad de Bayreuth (Alumnos U. de Bayreuth)	40,00	60,00	0,80
Grado en Ciencias Políticas y de la Administración	36,78	63,22	0,74
Grado en Análisis Económico.	36,02	63,98	0,72
Grado en Administración y Dirección de Empresas (C.A. San Isidoro)	27,17	72,83	0,54
Grado en Geografía e Historia	25,76	74,24	0,52
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	17,78	82,22	0,36
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (C.A. San Isidoro)	12,94	87,06	0,26
Grado en Ingeniería Informática en sistemas de Información	11,11	88,89	0,22
Total	56,54	43,46	1,13

5.2 Alumnado de Máster

Para el curso 2018/2019 el alumnado de máster se compone de un total de 1637 alumnos y alumnas. El gráfico 4 muestra una mayor presencia de mujeres respecto a los estudios de grado, superando el 60%. Así mismo y siguiendo la lógica del anterior apartado, la tabla 2 muestra la composición desagregada por sexo en virtud de los estudios de posgrado realizados. A raíz de estos resultados, se puede concluir que el alumnado de máster está feminizado y supera la media nacional del 54,8% de mujeres que compone el alumnado matriculado en estudios de máster para el curso 2017/2018.

Gráfico 4. Composición del alumnado de Máster por sexo. 2018/2019

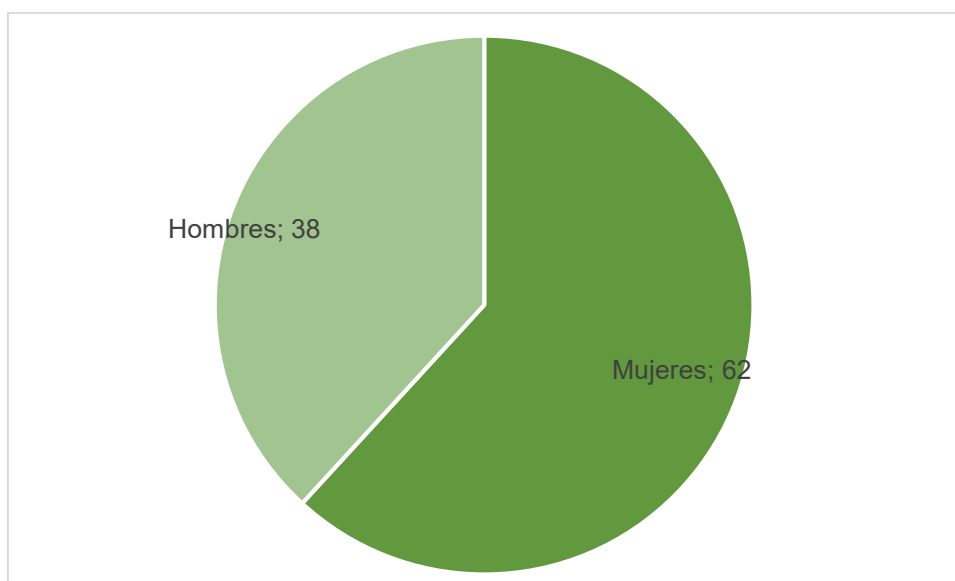


Tabla 2. Tabla de composición del alumnado de Máster por sexo. Curso 2018/2019

Máster	Mujeres	Hombres	IPRHM
Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos	94,74	5,26	1,89
Género e Igualdad	93,94	6,06	1,88
Derechos Humanos, Interculturalidad y Desarrollo	87,50	12,50	1,75
Relaciones Internacionales	81,25	18,75	1,63
Comunicación Internacional, Traducción e Interpretación	80,00	20,00	1,60
Dirección Estratégica de Recursos Humanos	78,13	21,88	1,56
Intervención Social, Cultura y Diversidad	76,19	23,81	1,52
Arte, Museos y Gestión del Patrimonio Histórico	73,91	26,09	1,48
Diagnóstico del Estado de Conservación del Patrimonio Histórico	71,43	28,57	1,43
Dirección de Negocios Internacionales	70,97	29,03	1,42
Enseñanza del Español como Lengua Extranjera	70,45	29,55	1,41
Enseñanza Bilingüe	69,70	30,30	1,39
Neurociencias y Biología del Comportamiento	66,67	33,33	1,33
Biotecnología Sanitaria	66,07	33,93	1,32
Doble Abogacía + Derecho de la Contratación	65,63	34,38	1,31
Actividad Física y Salud	65,52	34,48	1,31
Educación para el Desarrollo, Sensibilización Social y Cultura de Paz	64,29	35,71	1,29
Criminología y Ciencias Forenses	64,00	36,00	1,28
Cambio Climático, Carbono y Recursos Hídricos	63,16	36,84	1,26
Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, F.P. y Enseñanza de Idiomas	62,93	37,07	1,26

Finanzas y Banca	62,79	37,21	1,26
Biodiversidad y Biología de la Conservación	62,07	37,93	1,24
Abogacía	61,11	38,89	1,22
Consultoría y Auditoría Laboral	60,00	40,00	1,20
Agroecología: Un enfoque para la Sustentabilidad Rural	58,82	41,18	1,18
Ciencias de las Religiones: Historia y Sociedad	56,00	44,00	1,12
Agricultura y Ganadería Ecológicas	52,63	47,37	1,05
Ciencia y Tecnología de Aceites y Bebidas Fermentadas	52,38	47,62	1,05
Gestión Administrativa	51,52	48,48	1,03
Análisis Histórico del Mundo Actual	50,00	50,00	1,00
Biotecnología Ambiental	50,00	50,00	1,00
Historia y Humanidades Digitales	46,15	53,85	0,92
Educación Ambiental	44,44	55,56	0,89
Ciencias Sociales Aplicadas al Medioambiente	43,75	56,25	0,88
Historia de América Latina. Mundos Indígenas	42,86	57,14	0,86
Sociedad Administración y Política	40,63	59,38	0,81
Doble Abogacía + Derecho de las Nuevas Tecnologías	40,00	60,00	0,80
Investigación y Análisis del Flamenco	40,00	60,00	0,80
Dirección de Empresas	37,04	62,96	0,74
Ingeniería Informática	20,93	79,07	0,42
Rendimiento Físico y Deportivo	12,12	87,88	0,24
Derecho de las Nuevas Tecnologías	0,00	100,00	0,00
Total	61,82	38,18	1,24

6. Análisis del Capítulo I de Gastos de Personal

6.1 Análisis del Personal Docente e Investigador

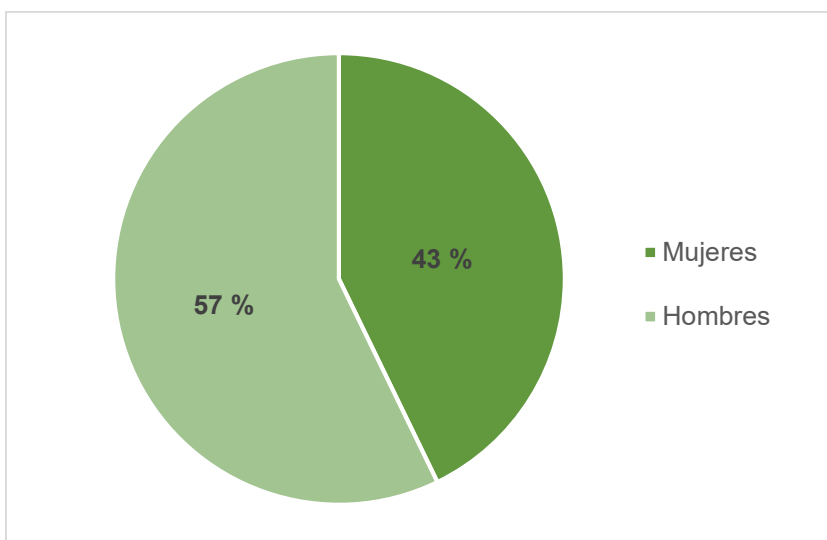
En este apartado se analiza la información sobre el Personal Docente e Investigador (en adelante, PDI) de la Universidad Pablo de Olavide durante el año 2018. Los datos de la plantilla se obtienen a 1 de enero de 2019 de manera que los totales anuales corresponden a todo el año 2018. En primer lugar, se hará una aproximación general de la composición de este personal atendiendo a la distribución entre hombres y mujeres para luego abordar de manera más específica cada uno de los grupos de personal, incidiendo en la diferente composición por sexo. Una vez presentada la composición de personal, dedicaremos un epígrafe a las retribuciones y otro dedicado a los permisos que solicita este personal.

6.1.1 Análisis general

A enero de 2019, el PDI está compuesto por un total de 1.030 trabajadores y trabajadoras, constituyendo las mujeres docentes el 43% de la plantilla (IPRHM = 0,86). A pesar de que la presencia de hombres, con el 57% es superior, la representación de mujeres en la UPO está ligeramente por encima de la media del total nacional de las Universidades Públicas que es de 41,3% de mujeres para el año 2017/2018 y también por encima de la media de las Universidades Públicas Andaluzas que se sitúa en el 39,4%¹⁶.

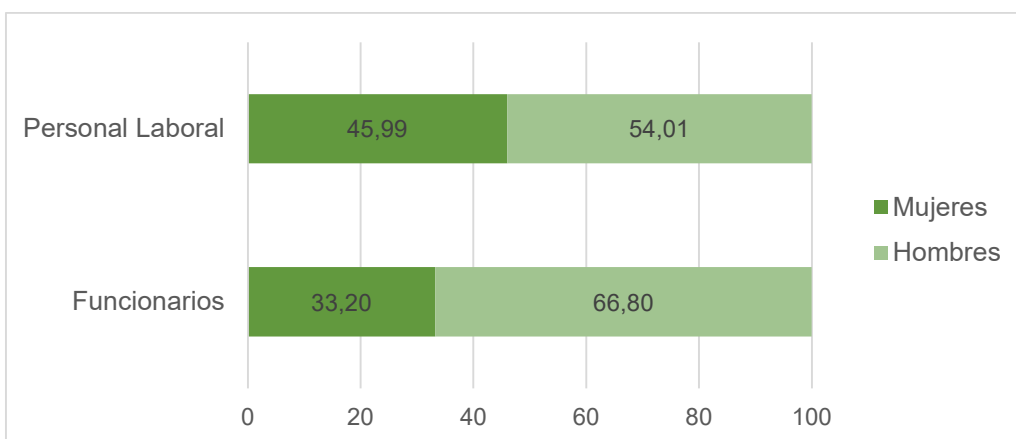
¹⁶ Estadísticas del Personal de las Universidades (EPU). Curso 2017/2018 <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/universitaria/estadisticas/personal-universitario.html>

Gráfico 5. Composición del PDI desagregada por sexo (porcentaje)



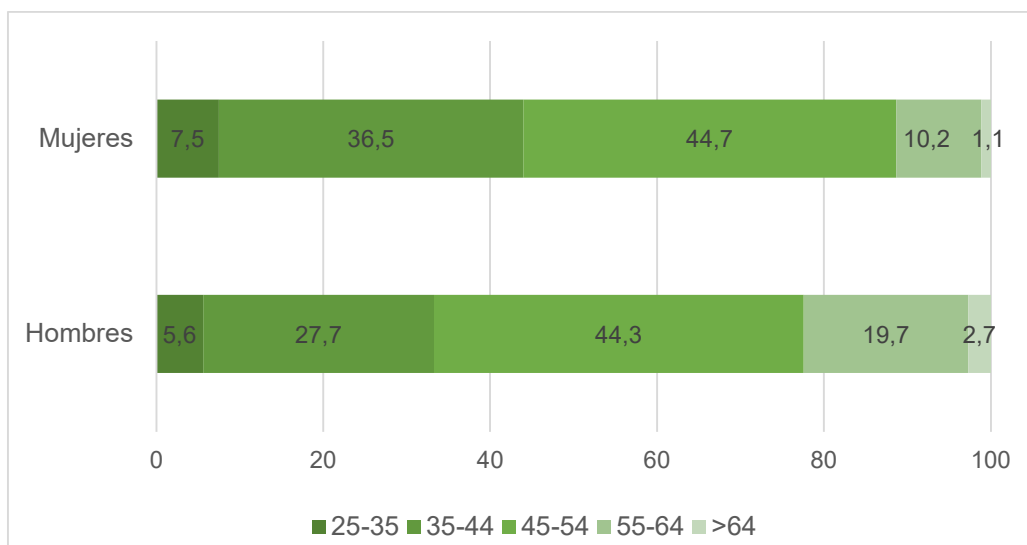
En el gráfico 6 se observa la composición del PDI atendiendo al tipo de régimen jurídico. Existe una mayor presencia de hombres entre el funcionariado (Catedráticos y Profesores titulares), con un IPRHM=0,66 y, por el contrario, el personal en régimen laboral se aproxima más a la paridad entre ambos sexos (IPRHM =0,92).

Gráfico 6. Composición del PDI desagregado por sexo y régimen jurídico (porcentaje inter-sexo)



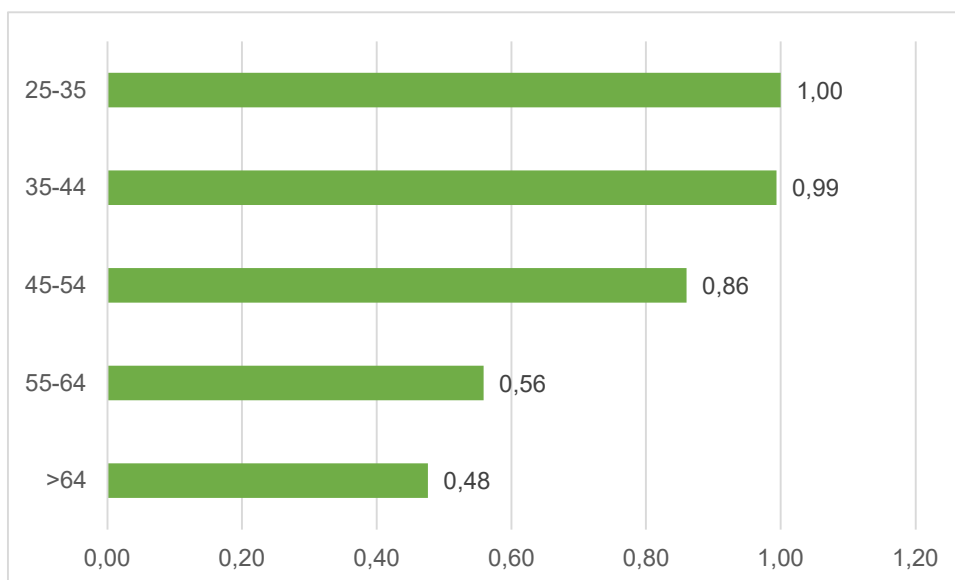
El gráfico 7 expone la composición de la plantilla según la edad del personal. Se observa que en los grupos de edad más jóvenes (25-35 y 35-45) la composición de mujeres y hombres es prácticamente similar. Sin embargo, a medida que nos aproximamos a los tramos de mayor edad se observa una sobrerrepresentación de los hombres.

Gráfico 7. Distribución del PDI por sexo y grupo de edad (porcentaje intra-sexo)



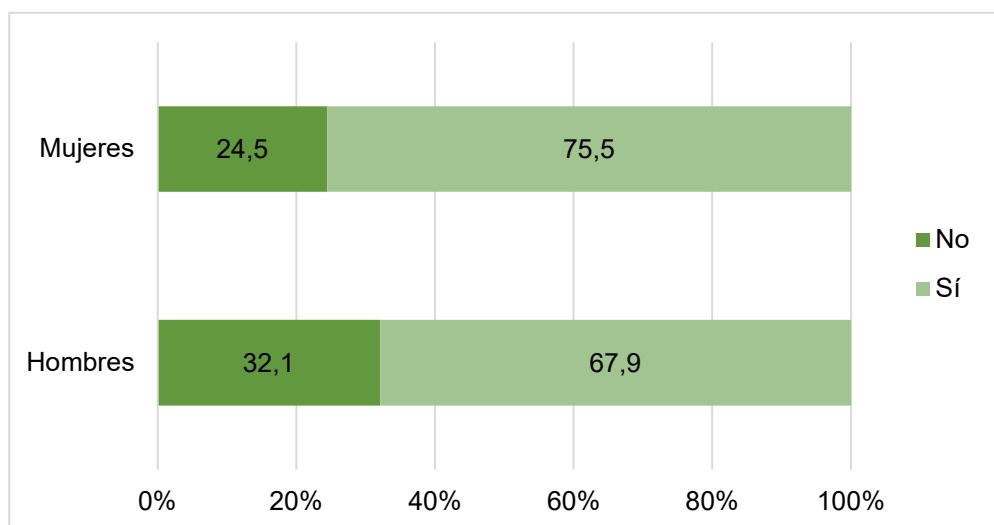
El análisis de edad se completa con el gráfico 8 donde se observa que el IPRHM disminuye a medida que aumenta la edad, lo cual indica una mayor igualdad en los tramos de edad más joven y una creciente masculinización de la plantilla, sobre todo a partir de los 45 años.

Gráfico 8. IPRHM por grupos de edad



El gráfico 9 describe el porcentaje del PDI que tiene título de doctor desagregado por sexo. El 76% de las mujeres PDI tienen el título de doctor, frente al 68% de los hombres. Sin embargo, como el PDI se compone en mayor medida de hombres, el 54,6% de los doctores son hombres.

Gráfico 9. PDI con título de doctor/a por sexo (porcentaje)



La tabla 3 muestra la distribución de mujeres y hombres docentes en la Universidad Pablo de Olavide por categorías. En cuanto a las profesoras en la Olavide, el grupo más grande está conformado por asociadas (29%), seguidas por una cuarta parte que son contratadas doctoras. El tercer grupo son profesoras titulares (15%), el 11,6% son PSI, el 7,5% son ayudantes doctoras y el 4% son catedráticas. Respecto a los docentes varones, también la mayoría son asociados (39%), pero en este caso el segundo grupo son titulares (17%), mientras que los contratados doctores descienden al tercer puesto. Los catedráticos representan el cuarto grupo (12%), el 9% de los docentes varones son PSI y el 6% son ayudantes doctores.

Tabla 3. Distribución del PDI por categorías y sexo (porcentaje intra-sexo)

	Mujeres	Hombres	Total
Catedrático/a de Universidad/Escuela U.	4,1	11,9	8,5
Profesor/a Titular Univ. / Escuela U.	15,2	17,1	16,3
Profesor/a Asociado/a	29,0	39,4	35,0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	7,5	5,9	6,6
Profesor/a Colaborador/a	2,9	1,7	2,2
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	25,9	14,1	19,1
Profesor/a Contratado/a Doctor/a temporal	3,9	0,7	2,0
Profesor/a sustituto/a Interino/a	11,6	9,2	10,2
Total	100	100	100

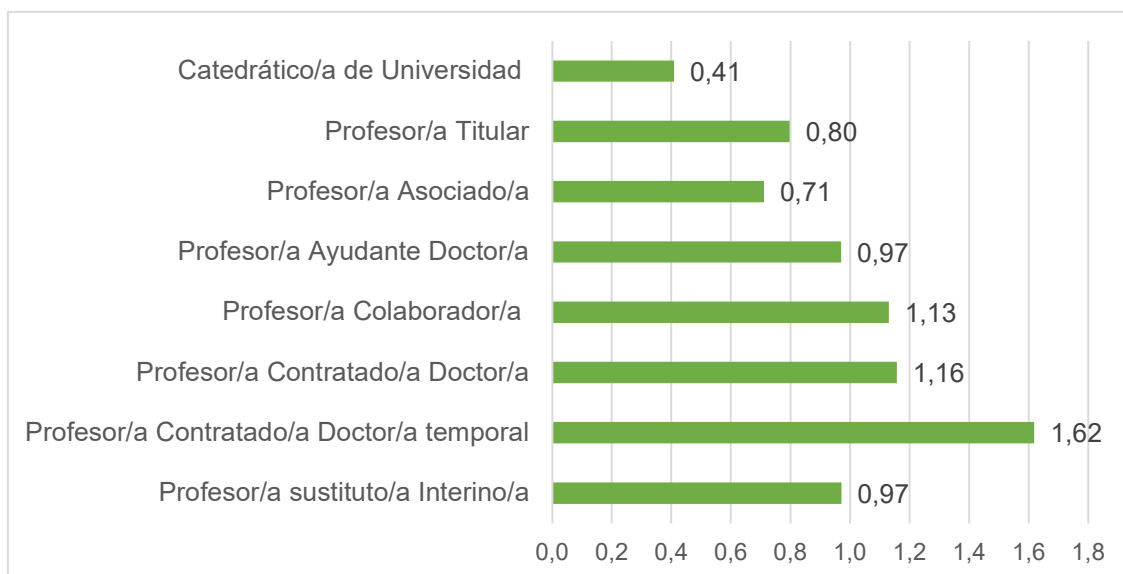
A continuación, en la tabla 4 se presenta la composición desagregada por sexo de cada categoría del personal, que se acompaña del gráfico 10 en el que se visibiliza el grado de masculinización o feminización dentro de cada categoría laboral gracias a la utilización del IPRHM. Es evidente que el personal con Cátedra está altamente masculinizado (IPRHM = 0,41), seguido del profesorado asociado (IPRHM=0,71) y, dentro de los límites del equilibrio representativo, pero con una mayor presencia de hombres se encuentra el profesorado titular (IPRHM = 0,80). Por el contrario, la categoría de Profesor/a Contratado/a Doctor/a está altamente feminizada. El 58% de los contratados doctores son mujeres, así como el 81% de los contratados doctores temporales.

El resto de categorías están dentro del equilibrio representativo. El profesorado ayudante doctor y el profesorado sustituto interino presenta un gran equilibrio, con un IPRHM de 0,97.

Tabla 4. Composición del PDI desagregado por sexo y categorías (porcentaje inter-sexo)

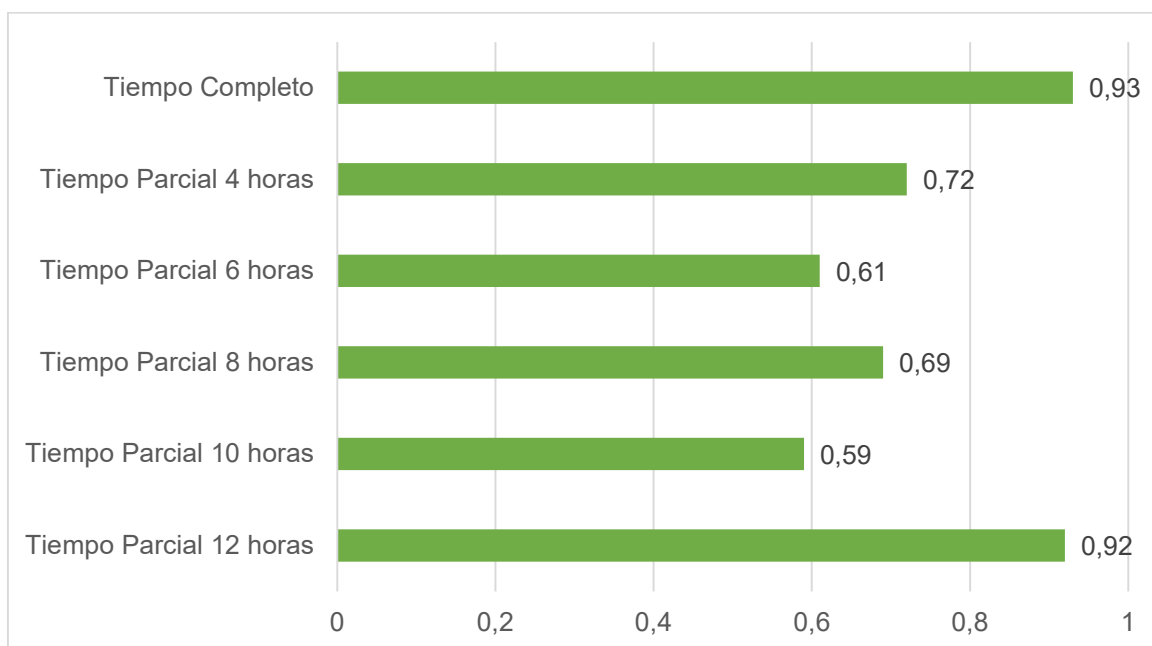
	Mujeres	Hombres
Catedrático/a de Universidad	20,5	79,5
Profesor/a Titular	39,9	60,1
Profesor/a Asociado/a	35,6	64,4
Profesor/a Ayudante Doctor/a	48,5	51,5
Profesor/a Colaborador/a	56,5	43,5
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	57,9	42,1
Profesor/a Contratado/a Doctor/a temporal	81,0	19,0
Profesor/a sustituto/a Interino/a	48,6	51,4
Total	42,8	57,2

Gráfico 10. IPRHM por categoría profesional



En el gráfico 11 se observa el IPRHM del profesorado según la duración de la jornada de trabajo. El tiempo parcial corresponde mayoritariamente al profesorado asociado. En términos generales, el tiempo completo y el tiempo parcial a 12 horas se encuentra dentro de los baremos de equidad y, por su parte, en los tiempos parciales de las 4 a 10 horas se aprecia una mayor sobrerrepresentación de hombres.

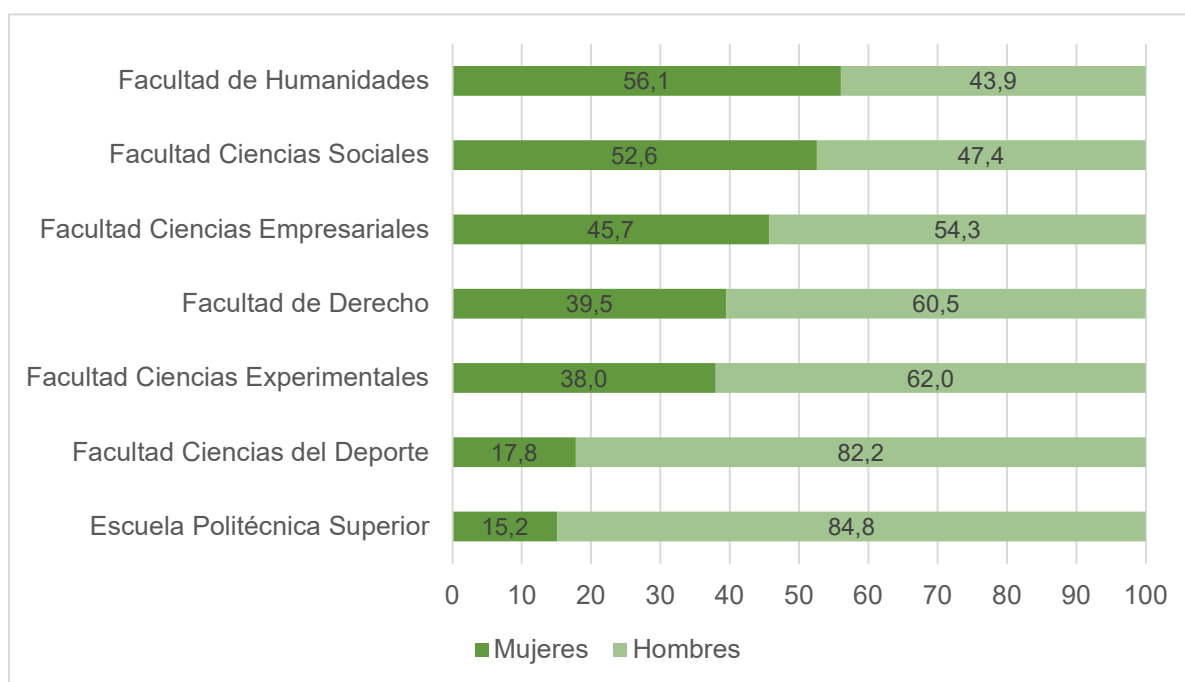
Gráfico 11. IPRHM de la jornada de trabajo



6.1.2 Análisis de género por Facultad y Departamento

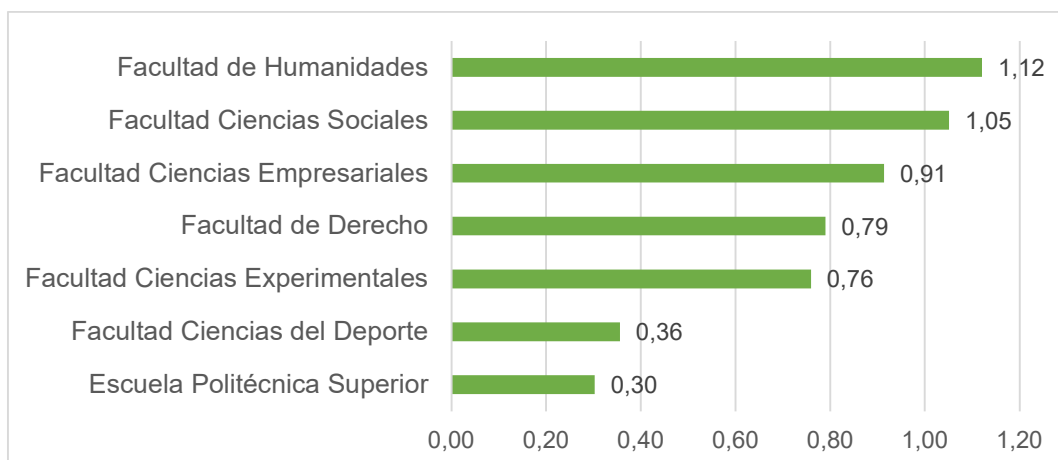
En el presente apartado se desagregan los datos por facultades y departamentos para aproximarnos de una forma más precisa a la realidad universitaria. En el gráfico 12 se presenta la composición por facultad atendiendo al sexo, donde se observa una clara desigualdad de género en el personal docente de las facultades. La distribución del profesorado de la Facultad de Humanidades o Ciencias Sociales asume valores más próximos a la equidad y la presencia de mujeres es superior. Al contrario, en el ámbito de las Ciencias Experimentales existe una mayor presencia masculina, especialmente relevante en la Escuela Politécnica Superior en la que se enmarcan los estudios de ingeniería y tecnología. Lo mismo ocurre en la Facultad de Ciencias del Deporte.

Gráfico 12. Composición de PDI por facultad y sexo (porcentaje)



Por lo tanto, las facultades más paritarias son las facultades de Humanidades y Ciencias sociales (IPRHM = 1,12 y 1,05) y las más masculinizadas y, por consiguiente, que se alejan de una composición paritaria está encabezada por la Escuela Politécnica Superior (IPRHM= 0,30) como se aprecia en el gráfico 13.

Gráfico 13. IPRHM por Facultad



Un paso más en el análisis se traduce en valorar la diferente composición por categorías del personal en cada facultad. En la Tabla 5 se muestra el porcentaje de mujeres en cada facultad atendiendo a su categoría laboral, lo cual nos permite extraer las siguientes consideraciones:

En primer lugar, la categoría que menos ocupan las mujeres en cualquier facultad es la de catedrática, y su presencia es mayor el profesor/a contratado/a doctor/a y colaborador/a, de forma transversal en todas las facultades. Si se analiza cada facultad de manera independiente, se observa como las dos categorías superiores están ocupadas por hombres mayoritariamente (catedrático y profesor titular). Se cumple por consiguiente la lógica de segregación vertical que refleja la idea de que las categorías más altas están ocupadas en su mayoría por hombres.

Tabla 5. Porcentaje de mujeres en cada categoría laboral y Facultad

	Catedrática	Titular	PCD y COL*	Ayudante Doctora	Asociada	PSI
Escuela Politécnica Superior	50	10	20	0	18,2	0
Ciencias del Deporte	0	0	31,3	20	18,5	13,3
Ciencias Empresariales	28,6	56	59,3	87,5	29,2	50
Ciencias Experimentales	10	36,4	59	20	36,8	42,9
Ciencias Sociales	12,5	43,5	66,7	62,5	44,8	61,3
Derecho	18,2	46,9	68,3	36,8	29,8	50
Humanidades	30,8	42,3	61,9	75	59,6	61,9
Total	20,5	39,9	59,8	48,5	35,6	48,6

La UPO cuenta con 15 departamentos que se hayan repartidos en las 7 facultades. La mayor presencia de hombres se produce en aquellos departamentos que conforman las ciencias experimentales, tecnológicas e ingenierías. Por el contrario, aquellos departamentos más orientados a lo educacional, pedagógico y social, están compuestos por un mayor porcentaje de mujeres. 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 14 muestra la composición en porcentaje de cada departamento y el gráfico 15 presenta el indicador IPRHM ordenado de mayor a menor, permitiéndonos observar como el grado de feminización desciende en virtud del departamento.

Los departamentos de Filología y Traducción y Educación y Psicología Social están feminizados. Por el contrario, los departamentos de Geografía, Historia y Filosofía, Derecho privado, Derecho Público, Antropología Social, Psicología Básica y Salud Pública, Fisiología, Anatomía y Biología Celular y 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 14. Composición del PDI por departamentos y sexo (porcentaje)

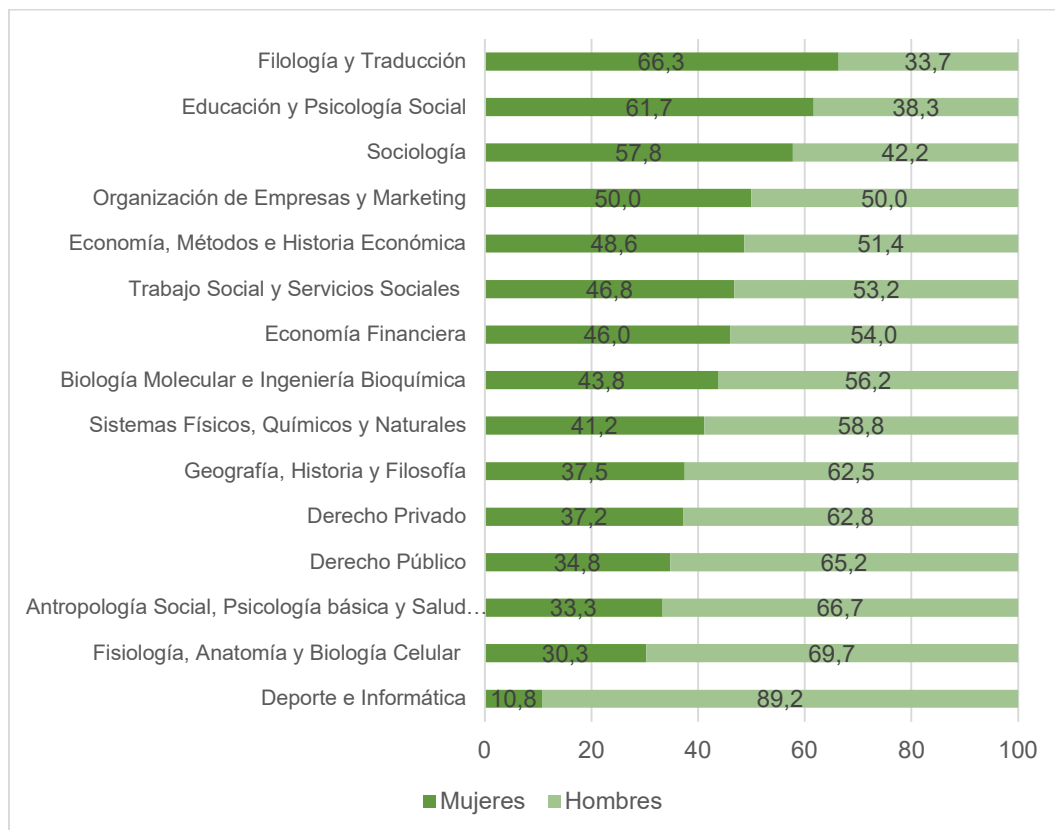
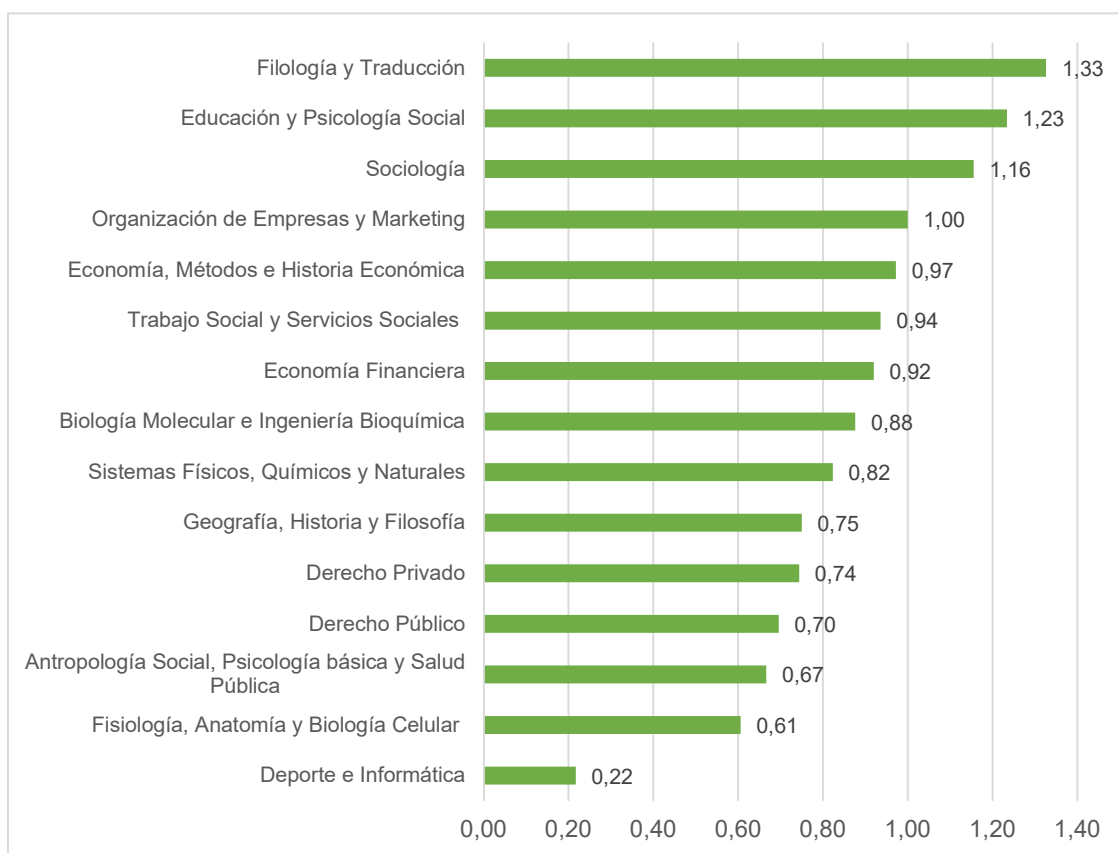


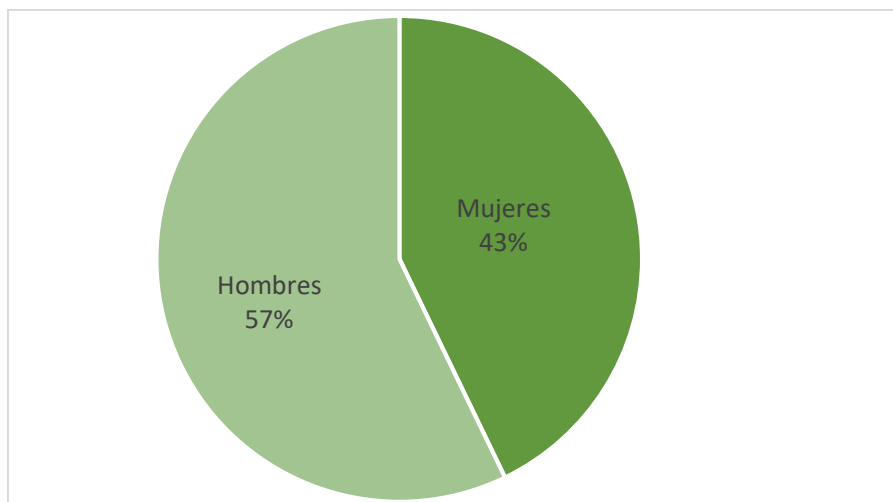
Gráfico 15. IPRHM por departamentos



6.1.3 Análisis de género en cargos institucionales

En este apartado se analiza la presencia de mujeres en los cargos institucionales de la Universidad. El gráfico 16 refleja globalmente el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan cargos académicos. Se aprecian resultados bastante igualitarios, aunque un mayor porcentaje de los cargos está ocupado por hombres. Sin embargo, en proporción a su representación en la Olavide, el 10,6% de las docentes ostenta un cargo universitario, un porcentaje ligeramente superior al 9,17% de los hombres docentes.

Gráfico 16. Cargos académicos según sexo



Primero, se analiza la presencia institucional de mujeres y hombres en los órganos colegiados que conforman el marco institucional de la UPO. Una vez realizado este análisis, nos aproximaremos a la composición de los órganos unipersonales. La tabla 6 refleja la composición atendiendo al sexo de los cuatro órganos colegiados que existen en la Universidad y el Rectorado junto con el IPRHM.

La presencia de hombres es mayoritaria en todos los organismos colegiados y se aleja de una composición paritaria y equilibrada, especialmente en la Junta Consultiva y en el Rectorado. Así mismo, la presidencia y, por consiguiente, la posición más alta es únicamente ocupada por una mujer en el Consejo Social. En el resto de órganos colegiados esta posición la ocupa por un hombre. Asimismo, la ocupación de los puestos más altos, como vicepresidentes o miembros de carácter permanente, está mayoritariamente masculinizada.

Respecto a la composición desagregada por sexo de los órganos unipersonales. De diez vicerrectores, cuatro son mujeres: Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social, Vicerrectorado de Tecnologías de la Información e Innovación Digital y Vicerrectorado de Internacionalización. Los hombres ocupan los 6 Vicerrectorados de Investigación y Transferencia de Tecnología, Profesorado, Planificación Docente, Estudiantes, Postgrado y Formación Permanente y Vicerrectorado de Estrategia, Empleabilidad y Emprendimiento. De manera que el IPRHM roza la paridad en su nivel más bajo: 0,8. Es decir, el 40% de los vicerrectores de la UPO son mujeres, por debajo de la media andaluza de 47,1% de mujeres vicerrectoras¹⁷. En las universidades

¹⁷ Informe de Evaluación de Impacto de género 2020, accesible en https://www.juntadeandalucia.es/organismos/haciendaindustriaenergia/areas/presupuestos/paginas/proy_genero2020.html

públicas en Andalucía el 45,5% de las secretarías generales están ocupadas por mujeres, así como en las gerencias (36,4% de mujeres), mientras que en la UPO estos cargos están ocupados por hombres.

Tabla 6. Presencia de hombres y mujeres en órganos colegiados

Órganos	Miembros	Mujeres	Hombres	IPRHM
Consejo social	Presidenta	1		
	Rector		1	
	Secretario General de la Universidad		1	
	Gerente		1	0,82
	Profesor/a, estudiante y un representante del PAS	2	1	
	Vocales	6	9	
	Total		9	13
Consejo de Gobierno	Miembros cargos netos	0	3	
	Miembros vicerrectores/as	4	8	
	Miembros representación comunidad universitaria	8	7	0,85
	Decanos/as de centros	3	1	
	Directores/as de departamento	2	4	
	Total		17	23
Junta Consultiva	Presidente		1	
	Miembros	3	10	0,4
	Secretario		1	
	Total	3	12	
Comisión Posgrado	Presidente		1	
	Vicepresidente		1	
	Director Escuela de doctorado		1	
	DG de seguimiento y garantía de calidad de posgrado		1	
	Vocales	2	6	0,75
	Secretaria	1		
	Invitadas permanentes por la presidencia con voz y sin voto	3		
Total		6	10	
Rectorado	Rector		1	
	Vicerrectores/as	4	6	
	Delegado del Rector para la Calidad		1	
	Secretario General		1	0,53
	Gerente		1	
	Vicepresidente Ejecutivo de Fundaciones		1	
	Total		4	11

Al contrario que ocurría en los vicerrectorados, existe una mayor representación femenina en los puestos de decanos/as de facultad (IPRHM=1,25). Las mujeres ostentan 5 decanatos de 8 en total: Ciencias Experimentales, Ciencias del Deporte, Ciencias Sociales, Derecho y Humanidades. Los hombres dirigen los 3 decanatos restantes: Ciencias Empresariales, Escuela Politécnica Superior y Centro Adscrito de San Isidoro. En los Vicedecanatos sucede lo contrario. Los hombres son mayoría con 14 vicedecanos frente a 9 vicedecanas, con un IPRHM de 0,78.

Las jefaturas de Departamentos están muy masculinizadas. Los hombres ocupan el doble de jefaturas de departamentos que las mujeres, 10 de 15 departamentos, lo que supone alejarse del equilibrio representativo entre ambos sexos (IPRHM = 0,67).

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

Mujeres	Hombres
Trabajo Social y Servicios Sociales	Antropología Social, Psicología básica y Salud Pública
Sociología	Biología Molecular e Ingeniería Bioquímica
Organización de Empresas y Marketing	Deporte e Informática
Filología y Traducción	Derecho Privado
Economía, Métodos e Historia Económica	Derecho Público
	Economía Financiera
	Educación y Psicología Social
	Fisiología, Anatomía y Biología Celular
	Geografía, Historia y Filosofía
	Sistemas Físicos, Químicos y Naturales

Por último, la tabla 8 visibiliza quienes ocupan las posiciones de responsables de áreas universitarias. Al igual que ocurría con las jefaturas, también se presenta una representación que tiende a la masculinización, aunque en este caso, está próxima al equilibrio representativo (IPRHM = 0,78). Además, al contrario que ocurre con la ocupación de los cargos más altos, la tabla 11 muestra como en las secretarías de área existe una sobrerrepresentación de las mujeres (IPRHM = 1,47). Por último, las secretarías universitarias presentan un IPRHM de 1,47, al detentar las mujeres 11 de las 15 secretarías.

Tabla 8. IPRHM de responsables de Áreas Universitarias por sexo y Departamento

Departamentos	IPRHM
Antropología Social, Psicología básica y Salud Pública	0,67
Biología Molecular e Ingeniería Bioquímica	0,86
Deporte e Informática	0,00
Derecho Privado	0,33
Derecho Público	0,67
Economía Financiera	1,00
Economía, Métodos e Historia Económica	1,14
Educación y Psicología Social	1,33
Filología y Traducción	0,89
Fisiología, Anatomía y Biología Celular	0,50
Geografía, Historia y Filosofía	0,46
Organización de Empresas y Marketing	2,00
Sistemas Físicos, Químicos y Naturales	1,11
Sociología	0,00
Trabajo Social y Servicios Sociales	2,00
Total	0,78

En síntesis, los gráficos 17 y 18 reflejan agrupados los distintos IPRHM de los órganos colegiados y unipersonales. En líneas generales, se observa como en la ocupación de altos cargos están sobrerrepresentados los hombres, exceptuando los decanatos de la universidad. Además, en algunos casos la presencia de mujeres es llamativamente inferior, como por ejemplo en el caso de la Junta consultiva (IPRHM=0,4) o en el Rectorado (IPRHM=0,53).

Gráfico 17. IPRHM en órganos colegiados

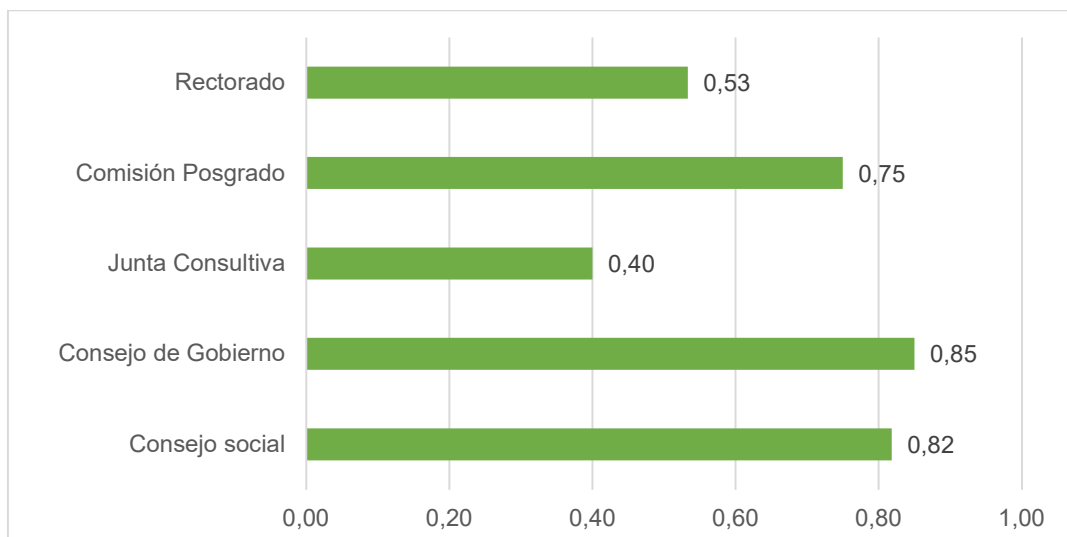
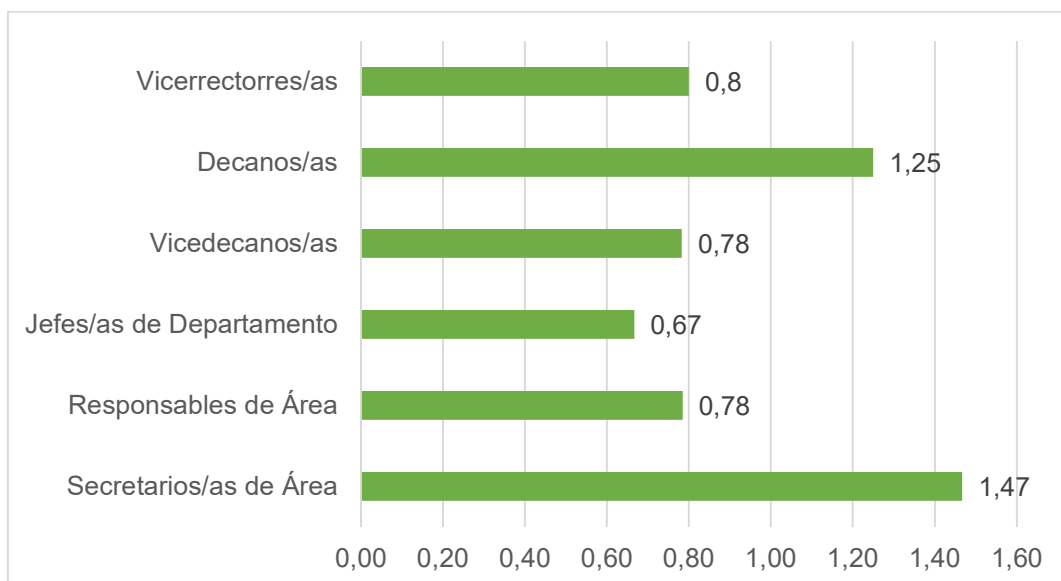


Gráfico 18. IPRHM en Cargos Unipersonales



6.1.4 Análisis de género de las retribuciones

A fin de analizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la Universidad Pablo de Olavide, en este apartado se profundiza en la diferencia salarial gracias el estudio de las retribuciones totales y complementarias del PDI. En el estudio de los complementos salariales se analizan en detalle los trienios, quinquenios y sexenios. La brecha de género

se calcula restando las retribuciones para cada sexo y dividiendo por la retribución masculina. Un valor negativo de la brecha muestra que las mujeres ganan menos que los hombres.

a. Retribuciones totales

Las retribuciones totales son el resultado de la suma entre las retribuciones básicas y las retribuciones complementarias. En la tabla 9 se recogen las brechas salariales de los tres tipos de retribuciones y, además, se ha añadido una columna que informa sobre el porcentaje de personal perteneciente a cada categoría profesional.

Respecto a la media del profesorado, las mujeres ganan más que los hombres en las retribuciones básicas, pero menos en las complementarias. De manera que, en total, las retribuciones totales no presentan apenas diferencias (-0,21).

Las categorías profesionales en las que las mujeres ganan menos que los hombres son: catedrático/a de universidad y profesor titular (-5,22 y -3,59 respectivamente) que se corresponden con el 24% de personal. El profesorado asociado (35% de todo el profesorado) presenta retribuciones favorables a las mujeres, así como el profesorado colaborador y sustituto interino.

Tabla 9. Brechas de género en las retribuciones según categoría profesional

		Retribuciones básicas	Retribuciones complementarias	Retribuciones totales	% de Personal
Catedrático/a de Universidad		-0,50	-7,23	-5,22	8,5
Profesor/a Titular		-3,59	-3,59	-3,59	15,7
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria		0,63	43,64	20,47	0,6
Profesor/a Asociado/a		11,61	11,05	11,30	35
Profesor/a Ayudante Doctor/a		8,17	9,38	8,80	6,6
Profesor/a Colaborador/a		2,25	23,39	13,02	2,2
Profesor/a Contratado/a Doctor/a		2,13	1,60	1,83	19,1
Profesor/a Contratado/a Doctor/a temporal		-10,84	-1,32	-5,94	2
Profesor/a sustituto/a Interino/a		10,79	13,04	12,02	10,2
Total		7,98	-5,38	-0,21	100

La siguiente tabla muestra los salarios medios, incluyendo retribuciones básicas y complementarias para cada categoría y sexo. De media, el salario de los docentes es de veintisiete mil euros tanto para mujeres como hombres. Las diferencias en términos absolutos son mayores sobre todo entre los catedráticos, a favor de los hombres y para los ayudantes doctores a favor de las mujeres.

Tabla 10. Brechas de género en las retribuciones según categoría profesional

	Mujeres	Hombres
Catedrático/a de Universidad	63.563,21 €	67.692,16 €
Profesor/a Titular	47.288,22 €	48.653,36 €
Contratado/a Doctor/a y Colaboradores	40.284,08 €	39.559,83 €
Ayudante Doctor/a	24.782,69 €	22.777,38 €
Asociado/a	8.330,70 €	7.484,81 €
Sustituto/a Interino/a	5.112,52 €	4.563,99 €
Total	27.413,16 €	27.470,65 €

Tomando en consideración la edad del personal universitario, en la tabla 11 se puede observar que las mayores brechas negativas corresponden a los tres grupos de mayor edad. El profesorado con menor edad, entre 25 y 44 años, presenta unas retribuciones favorables a las mujeres, representando este colectivo el 38% de los docentes. Sin embargo, a medida que aumenta la edad las brechas salariales son favorables a los hombres. El grupo de edad mayoritario, el que comprende desde los 45 a los 54 años, presenta unas brechas en las retribuciones complementarias y totales ligeramente negativas para las mujeres (-3,09 y -2,07, respectivamente).

Tabla 11. Análisis de la brecha salarial por edad

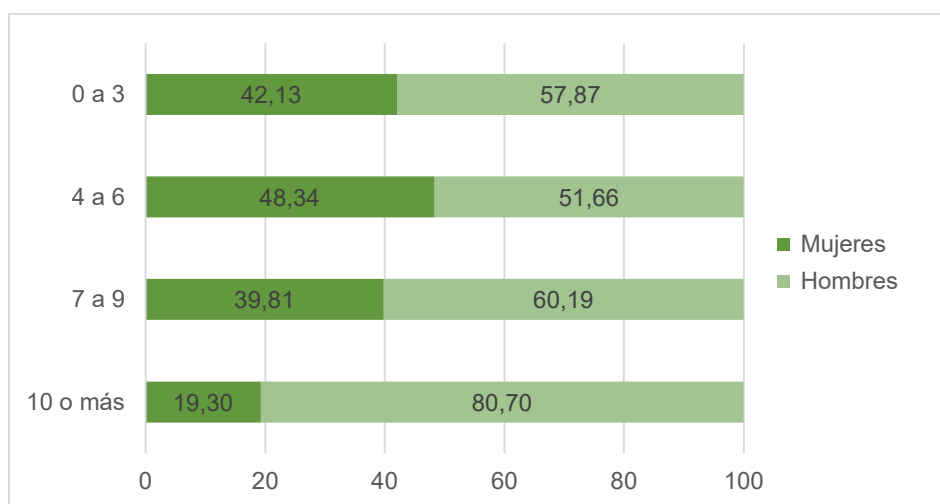
	Retribuciones básicas	Retribuciones complementarias	Retribuciones totales	% de Personal
25-35	32,27	34,05	33,23	6,41
35-44	19,20	13,77	16,07	31,46
45-54	10,14	-3,09	-2,07	44,47
55-64	-1,18	-7,08	-5,00	15,63
>64	-3,17	-4,79	-4,25	2,04
Total	7,98	-5,38	-0,21	100

b. Retribuciones complementarias

En este apartado se analizan los complementos asociados a los trienios, quinquenios docentes y sexenios de investigación. En los gráficos 19, 20 y 21 se observa el porcentaje de mujeres y hombres que dispone de cada uno de los complementos y el número de los mismos. De manera global se observa que a medida que ascendemos en cada uno de los tres complementos, la presencia de mujeres se va reduciendo. Este hecho parece indicar 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, imposibilitando su continuidad en la carrera académica.

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 19 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 80%. El 49% de las mujeres y el 50% de los hombres tienen un máximo de tres trienios, el 40% de las mujeres y el 32% de los hombres tienen de 4 a 6 trienios. El 11% de los hombres y el 9% de las mujeres tienen de 7 a 9 trienios. Mientras que el 8% de los hombres y solo el 2,5% de las mujeres tienen 10 o más trienios.

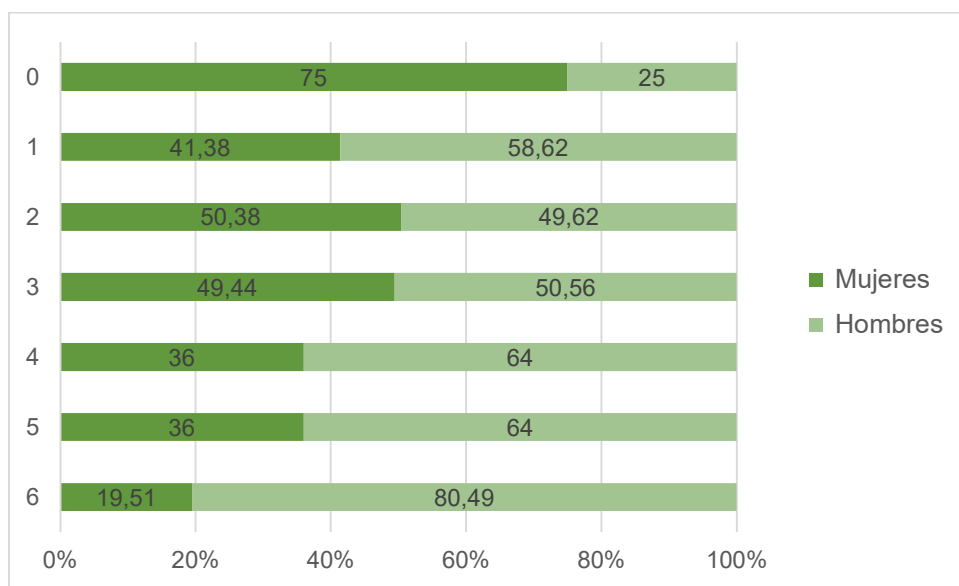
Gráfico 19. Trienios del PDI por sexo (porcentaje inter-sexo)



En cuanto a los quinquenios docentes, que se obtienen tras someter a un proceso de evaluación los tramos de cinco años de docencia, en primer lugar, el profesorado que no tiene quinquenios está compuesto principalmente por mujeres, tres de cada 4 son mujeres.

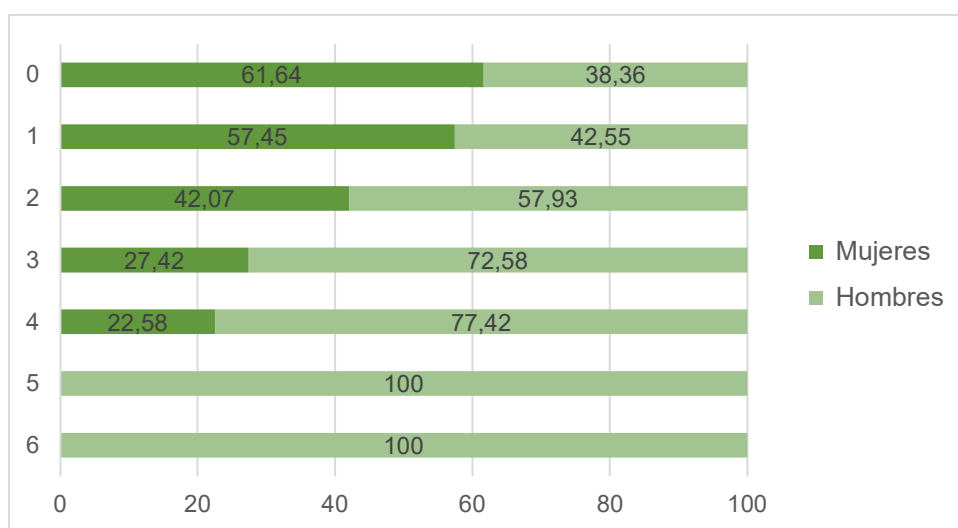
Encontramos paridad en el profesorado que tiene 2 o 3 quinquenios. A partir de los cuatro quinquenios, el porcentaje de mujeres empieza a descender llegando a representar sólo el 19,5% del profesorado con 6 quinquenios. Si analizamos su distribución dentro de cada género, el 31% de las mujeres y el 25% de los hombres tienen dos quinquenios, el 42% de las mujeres y el 35% de los hombres tienen tres quinquenios. Mientras que el 31,5% de los hombres y solo el 16,6% de las mujeres tienen cuatro o más quinquenios.

Gráfico 20. Quinquenios del PDI por sexo (porcentaje inter-sexo)



En el gráfico 21, la tendencia es igual que en los dos complementos anteriores, pero en este caso empieza a descender significativamente a partir de la acumulación de tres sexenios, ya que las mujeres representan solo el 27% del profesorado con tres sexenios reconocidos y el 22% de los que tienen 4 sexenios. Finalmente, los hombres son los únicos que acumulan 5 o más sexenios. El 21% de las mujeres y el 11% de los hombres no han conseguido sexenios. El 38% de las mujeres y el 23% de los hombres tienen un solo sexenio. El 33% de los hombres y el 29% de las mujeres alcanzan los dos sexenios. Mientras que el 33% de los hombres y solo el 11% de las mujeres tienen tres o más sexenios.

Gráfico 21. Sexenios del PDI por sexo (porcentaje inter-sexo)



La tabla 12 sintetiza lo expuesto con anterioridad. De media los hombres tienen una mayor acumulación de los tres tipos de complementos, pero la mayor distancia entre las medias de hombres y mujeres se produce en el caso de los sexenios.

Tabla 12. Media de trienios, quinquenios y sexenios por sexo

	Mujeres	Hombres
Trienios	3,48	3,58
Quinquenios	2,73	3,21
Sexenios	1,34	2,14

La tabla 13 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 aproximadamente el 50% del profesorado, que son las que tienen de 0 a 3 trienios. Desde los 4 a los 9 trienios las brechas son negativas, representando este personal aproximadamente el 45% de la plantilla.

En segundo lugar, respecto a los quinquenios las brechas son significativamente negativas a partir del tercer quinquenio, lo que supone más del 50% del PDI. Solo entre el personal sin quinquenios o aquellos con dos 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 negativas desde el segundo sexenio (-10,5) que supone aproximadamente el 30% del personal. Además, como se mencionó con anterioridad, en el

caso del quinto y sexto sexenio, no hay ninguna mujer entre el PDI que los tenga reconocidos.

Tabla 13. Retribuciones complementarias. Análisis de la brecha salarial por antigüedad

	Brecha (%)	% Personal
Trienios		
0-3	39,96	49,32
4-6	-6,82	35,15
7-9	-13,17	10
10 o más	2,67	5,53
Total	-5,38	100
Quinquenios		
0	26,16	2,56
1	-12,67	6,20
2	2,58	27,99
3	-14,82	38,46
4	-12,85	10,68
5	-16,75	5,34
6	-13,52	8,76
Total	-18,05	100
Sexenios		
0	13,77	15,60
1	1,27	30,13
2	-10,52	30,98
3	-8,20	13,25
4	3,89	6,62
5	-100,00	1,28
6	-100,00	2,14
Total	-18,05	100

6.1.5 Análisis de género de los permisos

Para profundizar en el conocimiento sobre los factores de desigualdad de género en la Universidad Pablo de Olavide se realiza el estudio de los permisos del personal docente investigador. Los permisos que se analizan son los “permisos por incapacidad temporal” (IT), los “permisos por accidente o enfermedad profesional” (AC), los “permisos no retribuidos” (PNR), y los “permisos por maternidad o paternidad” (Mat/Pat). El estudio observa la distribución de días de cada una de las situaciones de mujeres y hombres,

analizándola según el régimen jurídico, la categoría laboral y la edad, con la finalidad de ver su utilización y valorar su influencia en las retribuciones y promoción laboral.

Del total de 1.030 personas (42,8% mujeres y 57,2% hombres), que conforman el personal docente investigador, el 10,2% solicitaron algún tipo de permiso. Las mujeres representaban el 60,95% del personal que solicitó algún día de permiso, de manera que las mujeres participan un 42% más en el reparto de los días de permiso (IUt=1,42). El 14,5% de las mujeres tuvieron al menos un día de permiso, frente al 6,96% de los hombres. En total, los días de permisos de todo el personal fueron de 6.264 días, repartidos entre 3.871 días utilizados por 64 mujeres y 2.393 días de 41 hombres. El promedio de días de permiso del personal para aquellos que lo solicitan fue de 8,7 días para las mujeres y 4 días de promedio para los hombres.

El siguiente cuadro recoge el porcentaje de personas que ha disfrutado de días de permiso entre el personal docente investigador según diferentes variables: el puesto que desempeña, el grupo de edad. Destaca la participación femenina en el reparto de los días de permiso en el profesorado con Cátedra (IUt=3,67) y en el tramo de edad de 35 a 44 años (IUt=1,69). Se aprecia, por tanto, una mayor incidencia de permisos en las edades en las que suele haber más carga de cuidados a menores o mayores.

Tabla 14. Distribución por género de los permisos del personal docente investigador

	Mujeres	Hombres	Total	IUt
Régimen Jurídico				
Funcionariado	9,4%	3,5%	5,5%	1,33
Laboral	15,7%	8,4%	21,8%	1,44
Categoría				
Catedrático/a	16,7%	1,4%	4,5%	3,67
Prof/a Titular	7,5%	4,9%	5,9%	1,25
Contratado/a Doctor y Colaborador/a	11,1%	6,2%	9,1%	1,22
Ayudante Doctor	12,12	8,6%	10,3%	1,18
Asociado/a	21,09	9,9%	13,89	1,52
Sustituto/a Interino	17,65	5,56	11,43	1,54
Edad				
<35	12,1%	6,1%	9,1%	1,56
35-44	21,1%	8%	14,5%	1,69
45-54	7,1%	6,9%	7%	1,02
55-64	22,2%	6,0%	10,6%	1,37
>64	40,0%	6,3%	14,3%	1,56

a. Permisos por incapacidad laboral transitoria (IT)

Los días de permiso utilizados por incapacidad laboral transitoria¹⁸ (IT) fueron los más numerosos de todos los permisos analizados. Las personas que se acogieron a una IT en 2018 representaron el 8,25% del personal docente investigador de la Universidad, de las cuales el 64,7% fueron mujeres. El total de días de baja en todo el año fue de 4.176 días, distribuidos en 2.091 días para 55 mujeres y 2.085 días para 30 hombres. Si se realiza el análisis por el promedio de días de incapacidad laboral, los hombres alcanzaron los 4,7 días en promedio frente a los 3,5 días de las mujeres.

Teniendo en cuenta que las mujeres suponían el 43% del conjunto del personal docente investigador, se observa un mayor uso de estos días de permiso por parte de las mujeres que de los hombres. Utilizando el “índice de utilización de permiso por incapacidad laboral transitoria (IUt-IT)”, obtenemos que las mujeres participan un 51% más en el reparto de los días por incapacidad laboral transitoria.

El profesorado laboral (9,6%) solicita más permisos de incapacidad laboral que el funcionario (4,3%), y lo hacen en mayor proporción las mujeres (13,8%) que los hombres. El profesorado asociado es el que más permisos por incapacidad laboral transitoria solicita (11,4% del personal), y una utilización de IT mayor entre las mujeres (65% más). Aunque es en el grupo de catedráticos donde más permisos solicitan las mujeres.

Tabla 15. Distribución por género de los permisos por incapacidad laboral transitoria

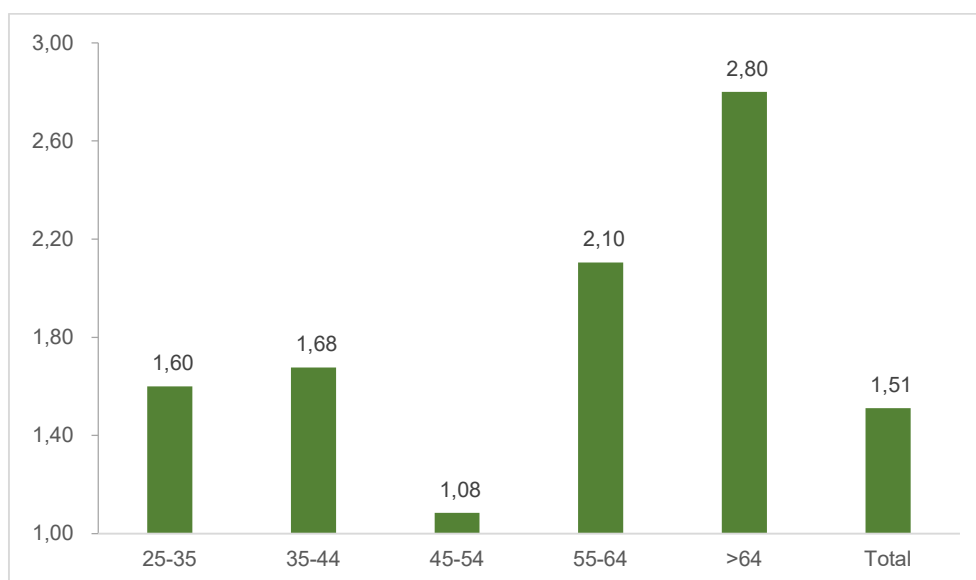
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)	IUt-IT
Catedrático/a	16,7%	1,4%	4,5%	3,67
Prof/a Titular	4,5%	4,0%	4,2%	1,07
Contratado/a Doctor y Colaborador/a	9,7%	5,2%	7,9%	1,23
Ayudante Doctor	12,1%	0,0%	5,9%	2,06
Asociado/a	18,8%	7,3%	11,4%	1,65
Sustituto/a Interino	13,7%	5,6%	9,5%	1,44

También es generalizada la mayor presencia de mujeres en los días por IT en todos los grupos de edad, si bien se reduce en las edades intermedias. Es a partir de los 55 años

¹⁸ La incapacidad laboral transitoria es la situación en la que se encuentra un trabajador o trabajadora cuando está imposibilitado/a temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de su seguro.

cuando las mujeres duplican a los hombres en estos permisos. Solo dos personas, un hombre y una mujer solicitaron permisos por accidente laboral y un hombre disfrutó de un permiso no retribuido durante 2018.

Gráfico 22. IUt-IT del personal según edad



b. Permisos por maternidad y/o paternidad

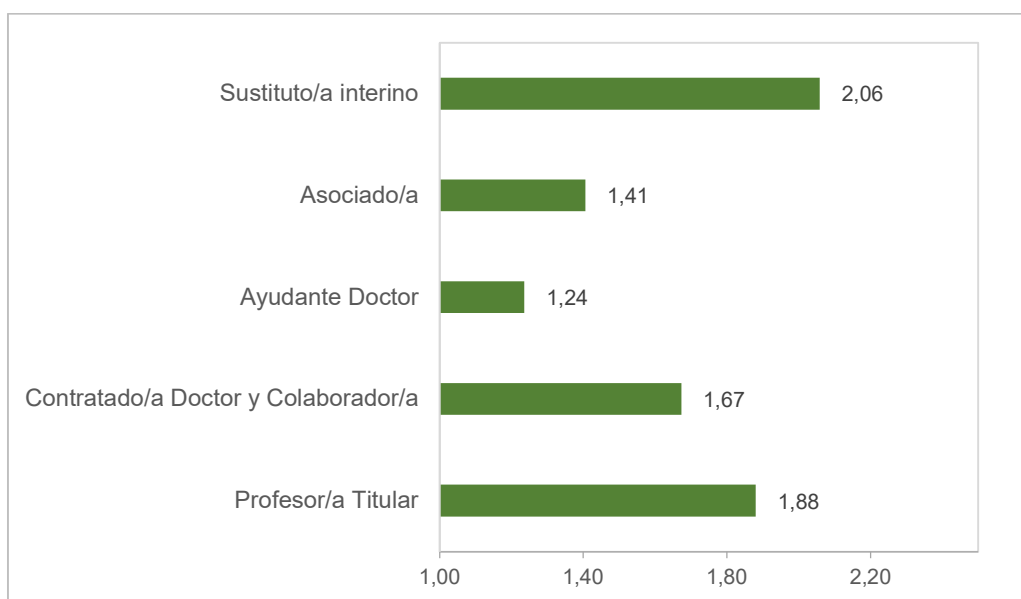
El permiso de maternidad es un período de tiempo tras el parto, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple. La ley permite que la madre ceda hasta un máximo de diez semanas de las 16 semanas que tiene de permiso al padre, siempre y cuando las seis primeras semanas posteriores al parto las disfrute la madre. La Universidad concede 4 semanas adicionales de baja maternal que se otorgan automáticamente una vez se presente la baja por maternidad. El permiso de paternidad, de 5 semanas de duración en 2018, puede ser disfrutado por el segundo progenitor de manera independiente del compartido por maternidad.

Solo 2,82% del personal docente investigador disfrutó en 2018 de permisos por maternidad o paternidad, con una participación mayoritaria de mujeres (69%). Respecto a los permisos de maternidad, el 91% fueron disfrutados por mujeres.

El número total de días que se concedieron para estos permisos de maternidad y paternidad fue de 2.022, de los que el 87,6% del total fueron utilizados por mujeres. La ponderación de este porcentaje en relación con la presencia femenina en el conjunto de la plantilla (42,8%) desprende un índice de utilización de Mat/Pat igual a 2,05.

En conjunto en 2018, 20 mujeres disfrutaron del permiso por maternidad, el 4,54% de la plantilla femenina, con una media de 88,6 días disfrutados. La mayoría de estas mujeres eran profesoras asociadas o sustitutas interinas. Dos hombres disfrutaron del permiso cedido de maternidad y 7 del permiso de paternidad, con una media de 29 días disfrutados. Estos profesores eran titulares, ayudantes doctores o asociados. Por categorías, las mujeres son mayoría en estos permisos, sobre todo entre el profesorado sustituto interino y el profesorado titular.

Gráfico 23. IUt- Permiso Maternidad y Paternidad según categorías



En lo referente a la edad, la utilización del permiso de maternidad se localiza en las mujeres en las edades comprendidas entre los treinta y cinco y cuarenta y cuatro años de edad, dónde se concentra el 95% de las mujeres que recurrieron al permiso de maternidad. También la utilización del permiso de paternidad o cedido de maternidad lo utilizan los hombres entre los treinta y cinco y cuarenta y cuatro años de edad, dónde se concentra el 90% de los hombres que recurrieron a estos permisos.

6.2 Análisis del Personal de Administración y Servicios

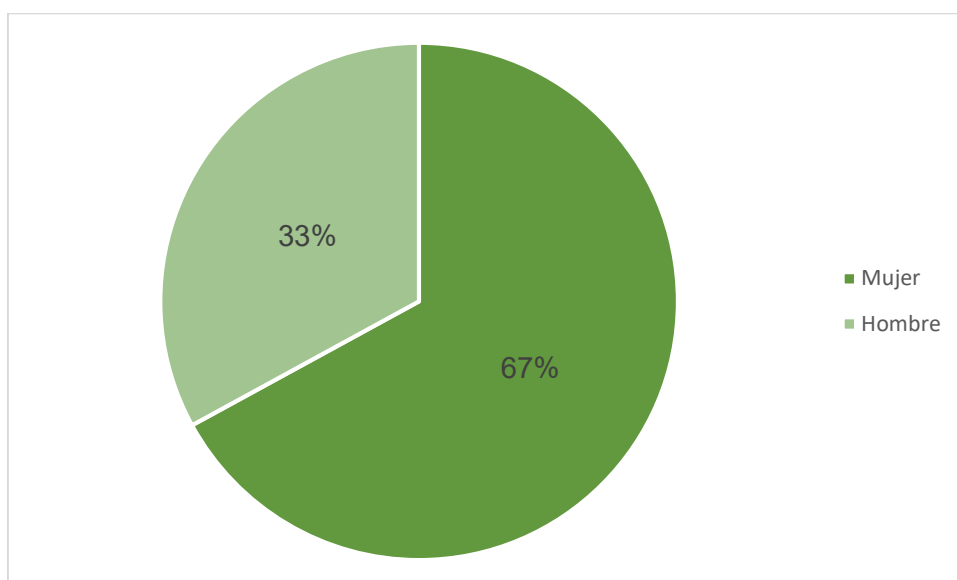
En este apartado se analiza el Personal de Administración y Servicios (en adelante, PAS) de la Universidad Pablo de Olavide en el año 2018. En primer lugar, se hará una aproximación general de la composición de este personal atendiendo a la distribución entre hombres y mujeres, para luego abordar de manera más específica cada uno de los grupos de personal, incidiendo en la diferente composición por sexo. Una vez presentada la

composición de personal, se dedica un epígrafe a las retribuciones y otro a los permisos que solicitan.

6.2.1 Análisis general

A fecha de enero de 2019, el PAS de la UPO está compuesto por un total de 349 trabajadores y trabajadoras, constituyendo éstas últimas el 67% (IPRHM = 1,34), siendo inferior la presencia de hombres. Esta tendencia se observa en la totalidad de las universidades analizadas, teniendo que ver con el claro sesgo existente en la formación de mujeres y hombres, al tratarse en su mayoría de personas que han cursado ramas de Ciencias Sociales y Humanidades.

Gráfico 24. 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, como puede observarse en el gráfico 26. Las personas de entre 40 y 50 años constituyen el grupo más numeroso, suponiendo más del 50% del PAS (IPRHM = 1,4).

Tabla 16. Porcentaje de mujeres y hombres en el PAS por edad

	Mujeres	Hombres	Total
De 30 a 40 años	3,70%	2,00%	5,70%
De 41 a 50 años	39,30%	16,90%	56,20%
de 51 a 60 años	20,60%	11,50%	32,10%
Más de 60 años	3,40%	2,60%	6,00%
Total	67,00%	33,00%	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 25 y 26 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 1,2, lo cual revela un problema de sesgo importante en todos los tramos estudiados.

Gráfico 25. Distribución del PAS por sexo y grupo de edad (porcentaje)

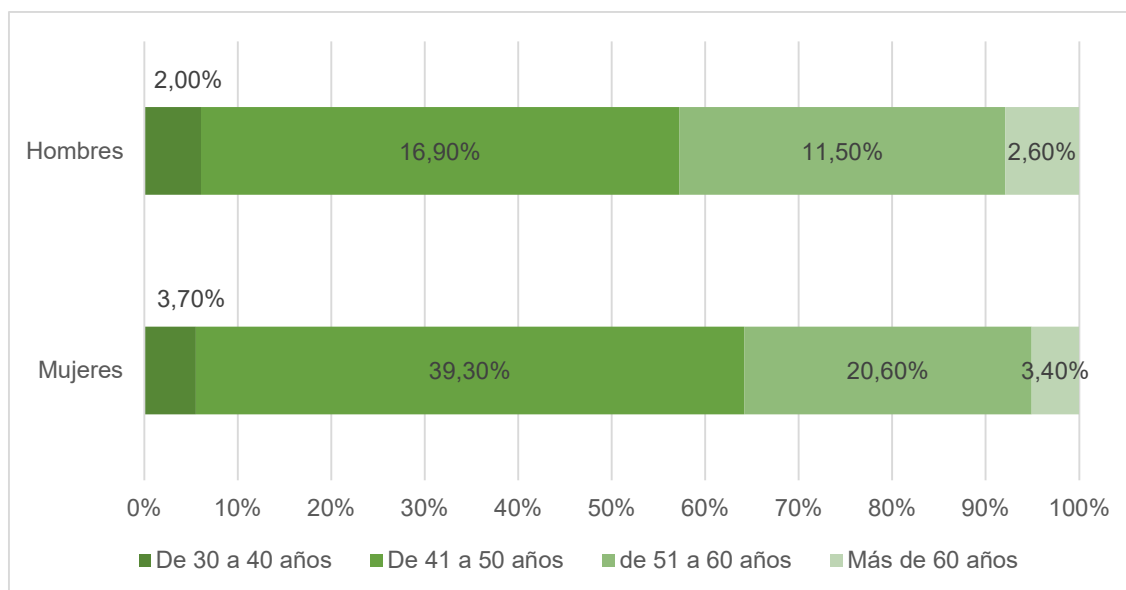
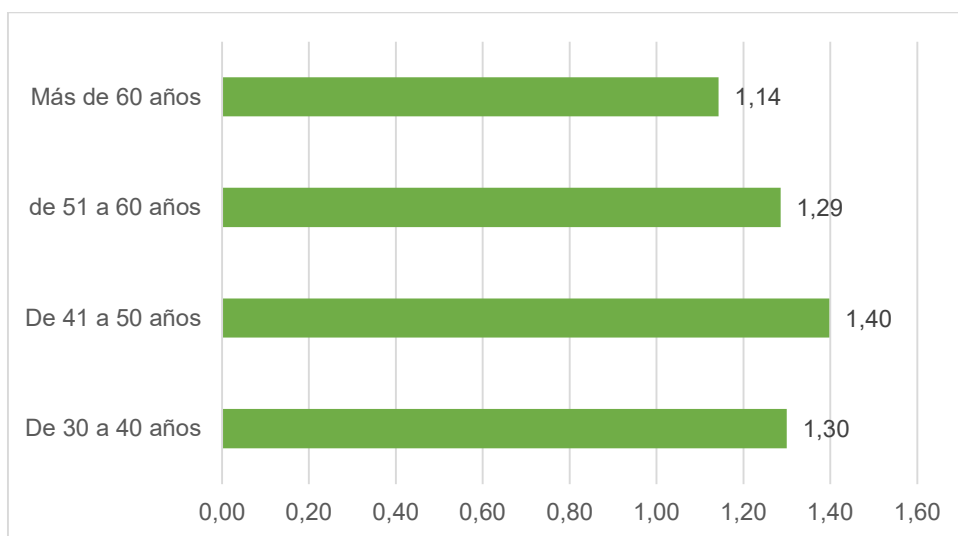


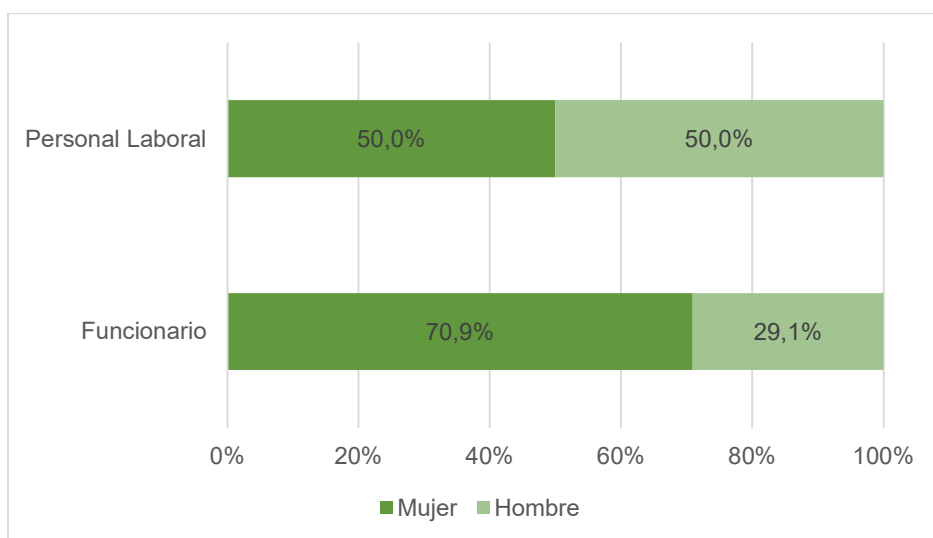
Gráfico 26. IPRHM del PAS por grupos de edad



6.2.2 Análisis del PAS atendiendo a su régimen jurídico y categoría profesional

En el gráfico 27 se analiza la composición del PAS atendiendo al tipo de régimen jurídico. Se observa 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 (IPRHM= 1,42). No obstante, estos resultados deben ser matizados prestando atención a la categoría profesional que ocupan unas y otros.

Gráfico 27. Composición del PAS desagregado por sexo y régimen jurídico (porcentaje inter-sexo)



En el caso del PAS, a diferencia del análisis realizado sobre el PDI, tiene más sentido hablar de grupo profesional y nivel salarial que de categoría profesional en sí. En la siguiente tabla se observa el porcentaje de personas perteneciente a cada grupo profesional, acompañada de los gráficos 28 y 29 en que se muestra la distribución en función del sexo.

Tabla 17. PAS agrupado por grupo profesional

		Porcentaje Grupo	Porcentaje Total
Funcionario/a	A1	8,8%	7,2%
	A2	18,6%	15,2%
	C1	68,4%	55,9%
	C2	4,2%	3,4%
Personal Laboral	I	12,5%	2,3%
	II	21,9%	4,0%
	III	57,8%	10,6%
	IV	7,8%	1,4%
Total		-	100,0%

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 68,4% en el grupo C1 (dentro del funcionariado) y un 57,8% 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.

Atendiendo a su distribución por sexo, todos los grupos están claramente feminizados, salvo el grupo III, como puede observarse tanto en el gráfico 30 como a través de los IPRHM (gráfico 29). En este caso se observa que, aunque sin ser cifras muy significativas pues su IPRHM es de 0,81, existe un sesgo hacia la masculinización del mismo.

Gráfico 28. Distribución del Grupo Profesional en función del sexo (porcentaje inter-sexo)

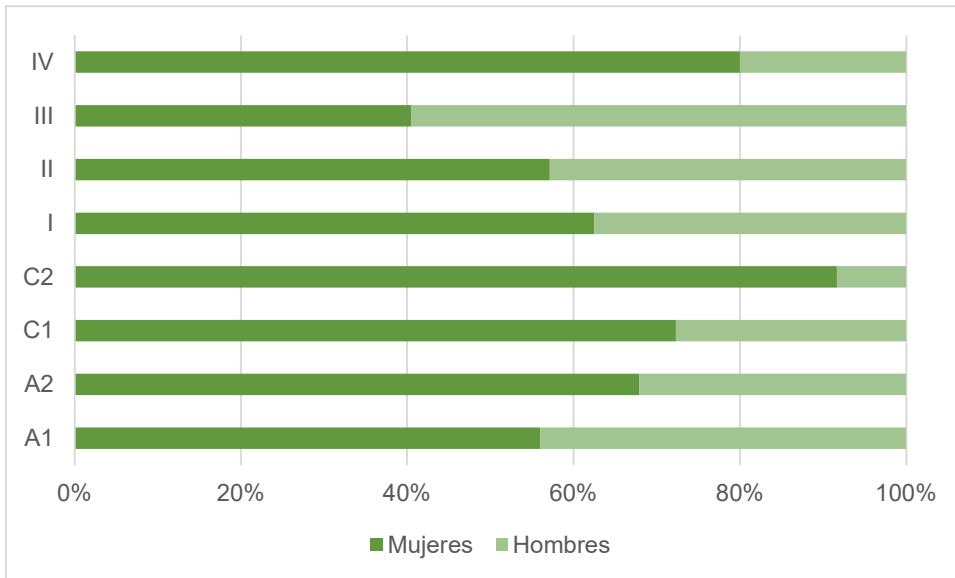
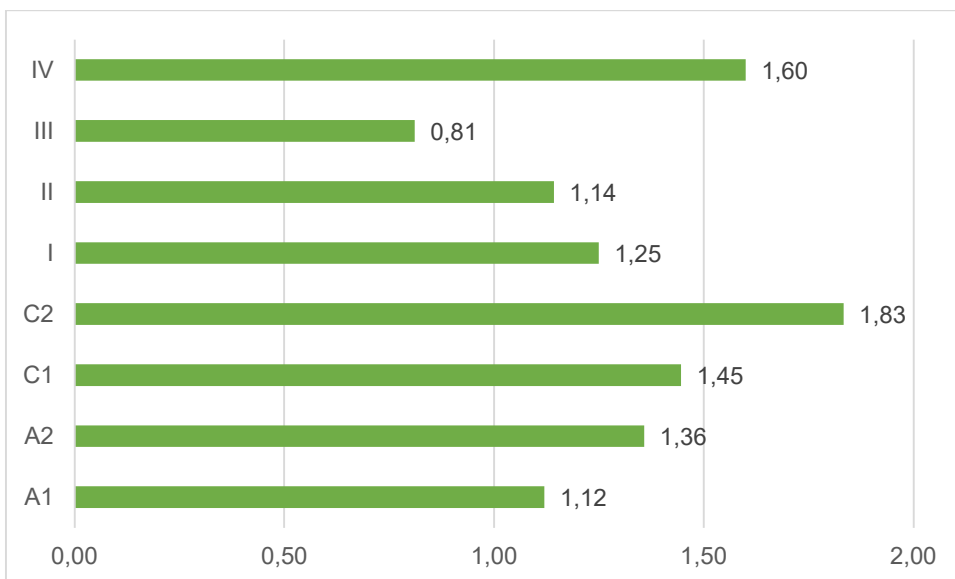
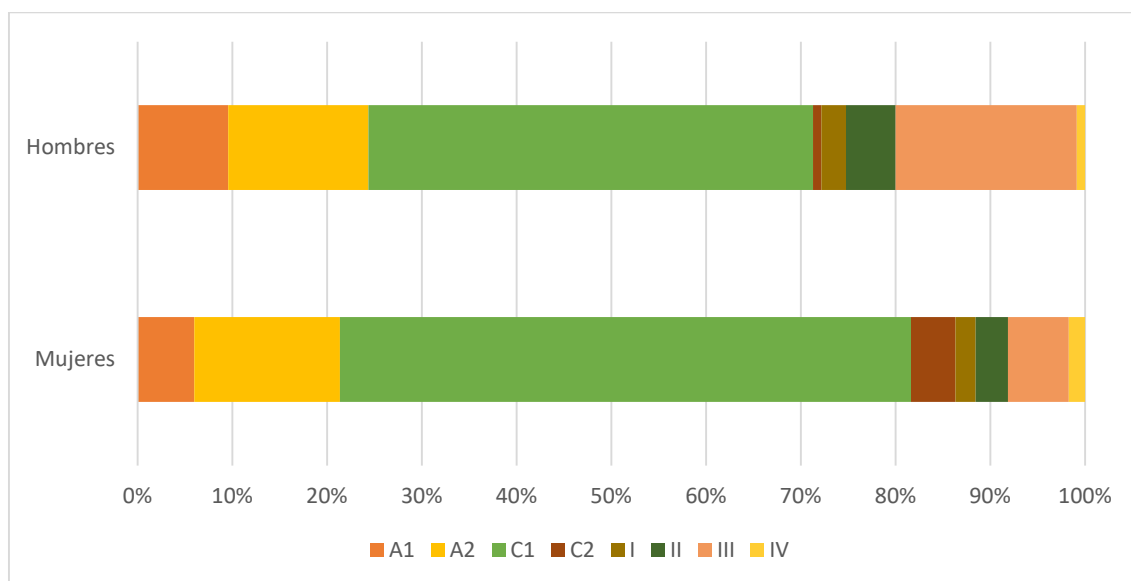


Gráfico 29. IPRHM del Grupo Profesional



Pero esta información hay que matizarla al tener en cuenta la distribución inter-sexo. Si observamos el gráfico 30 destaca el hecho de que los grupos superiores representan un menor porcentaje relativo en el caso de las mujeres, en detrimento del grupo C1, mientras que, en el caso de los hombres, pese a que la mayor parte también se concentra en este grupo profesional, el grupo III tiene una gran representación, muy superior además al caso de las mujeres.

Gráfico 30. Distribución del Grupo Profesional en función de sexo. Total inter-sexo



Dentro de las categorías laborales por niveles salariales entre el funcionariado, en línea con lo realizado en el análisis de los presupuestos de UPV/EHU, parece oportuno realizar una división que permita separar los niveles más altos (29 y 30) puesto que se corresponden con personal eventual que tienen unos sueldos muy elevados, de los más bajos. No obstante, los sueldos medios (niveles de 25 a 28) se corresponden con niveles ya bastante elevados (sueldos medios superiores a 50.000 €/anuales). En estos niveles se encuentran 21 mujeres (6,02% sobre el total de la plantilla PAS de la UPO) y 10 hombres (2,86% sobre el total de la plantilla PAS de la UPO), mientras que, en los más elevados, de 6 personas, y a pesar de la ya señalada feminización de la plantilla, solo 2 son mujeres. Esto es un nuevo ejemplo de la segregación vertical que se observa en la universidad y está vinculado al techo de cristal al que también se ha hecho referencia, produciéndose de esta manera una situación de desequilibrio en cuanto a salarios vinculada a esta estructura de la plantilla PAS por los niveles más altos. La edad media de quienes ocupan estos puestos se sitúa en 59 años, y no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres.

En relación a los niveles más bajos, de 247 personas entre los niveles 15 y 25, se encuentra a 69 hombres y 178 mujeres. En el caso de las mujeres, el nivel 17 es donde se encuentra el 20,34% de la plantilla, seguido por el nivel 20 (17,76%) y, en tercer lugar, el nivel 22 con el 6,02%. En el caso de los hombres, el nivel 22 es el que acumula mayor porcentaje (8,02%) sobre el total de la plantilla. En el gráfico 31 se recoge cómo se distribuye por niveles en función del sexo.

Gráfico 31. Distribución del PAS funcionario por nivel profesional y sexo. Porcentaje Intra-sexo

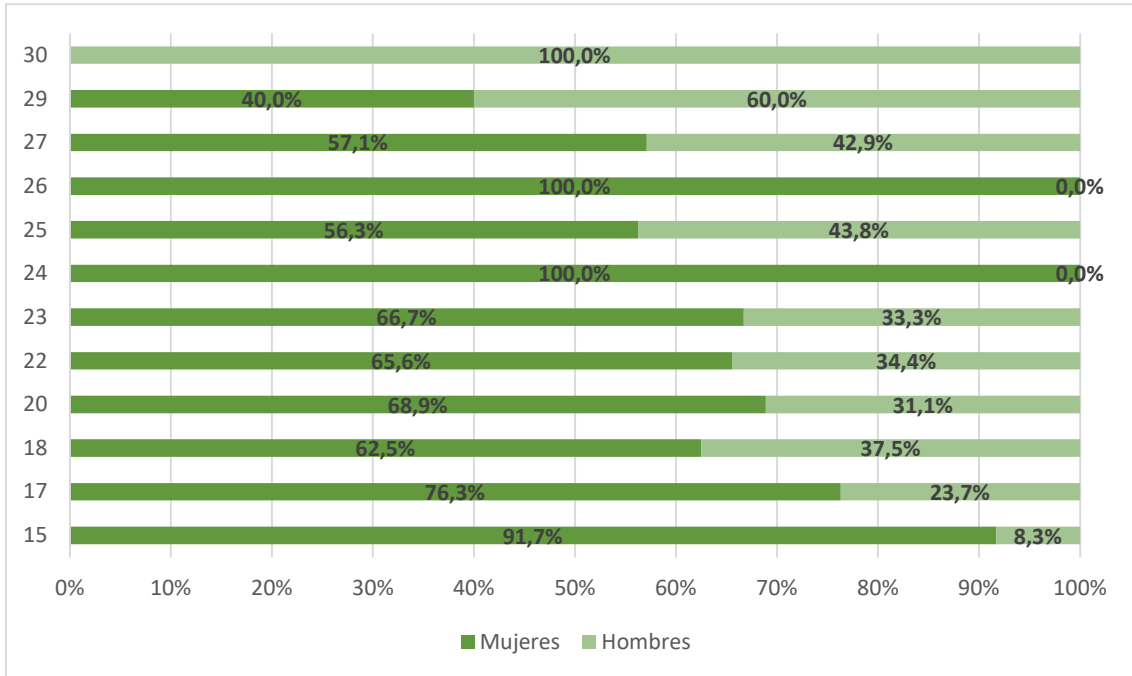
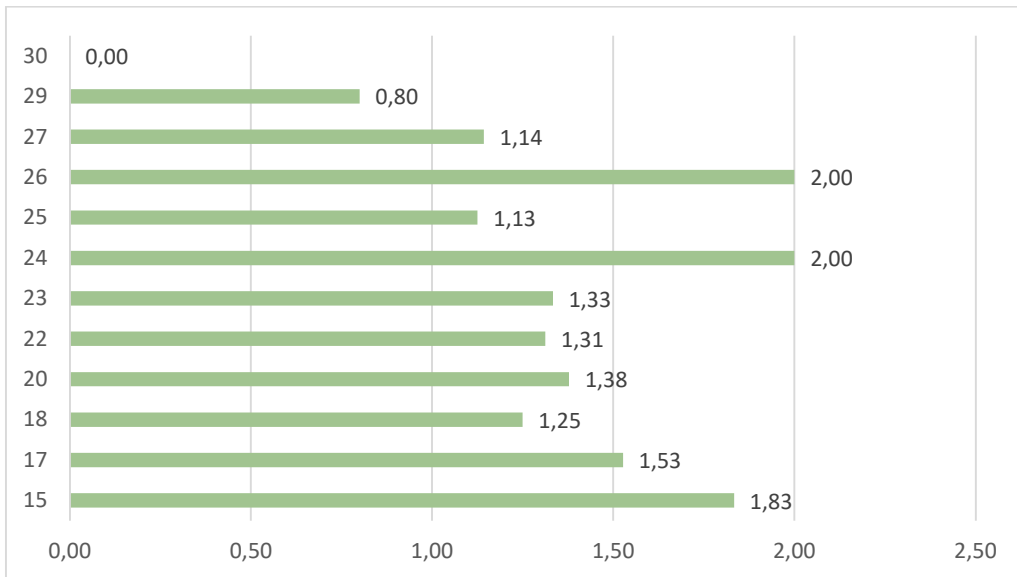


Gráfico 32. IPRHM por nivel profesional



Como cabía esperar, existe una fuerte feminización de la mayor parte de los niveles, acorde con la propia estructura del PAS en la UPO, observándose en la mayor parte de los niveles, IPRHM mayores a 1,2 (gráfico 32), que solo disminuyen para los niveles más altos,

pasándose en este caso a una infrarrepresentación femenina que es total para el caso del nivel 30 (el más elevado), pero en general en los 3 niveles más altos. Por el contrario, en los niveles 24 y 26 se observa una representación nula de los hombres.

No se dispone de información en relación al tipo de jornada.

6.2.3 Análisis de género de las retribuciones

El análisis de las retribuciones del PAS, desglosado en retribuciones básicas y complementarias, se recoge en la tabla 18. 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 (16,23% y 63,38% en las retribuciones totales, respectivamente), aportando a ello tanto las retribuciones básicas como sus retribuciones complementarias.

Tabla 18. Brechas retribuciones según grupo profesional PAS

	Retribuciones básicas	Retribuciones complementarias	Retribuciones totales
A1	-12,09%	-21,83%	-18,75%
A2	10,91%	23,20%	16,23%
C1	-5,29%	-3,03%	-3,88%
C2	49,43%	75,36%	63,38%
I	-0,80%	-25,57%	-13,95%
II	-11,77%	-23,20%	-17,07%
III	-20,70%	-46,15%	-31,15%
IV	-6,95%	-15,40%	-9,84%

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 complementarias. El grupo que presenta unas mayores diferencias, a favor de los hombres, es el grupo III del personal laboral, con una brecha del 31,15%, llegando a alcanzar las retribuciones complementarias una brecha de hasta 46,15 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, 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).

a. Retribuciones por edad

Por grupos de edad se observa un claro aumento del salario a medida que lo hace la edad, vinculado mayoritariamente a las retribuciones de complementos, que se incrementan de manera progresiva hasta alcanzar el grupo de 55 a 64 años de edad, para descender nuevamente en el último tramo.

Tabla 19. Retribuciones por grupos de edad

	Retribuciones básicas	Retribuciones complementarias	Retribuciones totales
De 25 a 34	1.185,48 €	1.190,04 €	2.375,52 €
De 35 a 44	13.181,31 €	16.080,63 €	29.261,94 €
De 45 a 54	13.452,83 €	19.420,06 €	32.872,88 €
De 55 a 64	15.267,38 €	24.913,84 €	40.181,22 €
De 65 y más	8.900,35 €	21.455,19 €	30.355,55 €

Tabla 20. Análisis de la brecha salarial por edad

	Retribuciones básicas	Retribuciones complementarias	Retribuciones totales
De 35 a 44	-10,62%	-2,95%	-6,52%
De 45 a 54	-14,08%	-0,97%	-6,63%
De 55 a 64	-8,70%	-19,35%	-15,49%
De 65 y más	91,93%	-6,49%	11,69%

Nota: Se ha omitido el grupo de menor edad por estar constituido por un único individuo

Analizando las diferencias por sexo, se observa que, salvo las retribuciones básicas del tramo de edad de mayores de 65, en que las mujeres cobran más que los hombres, pero que supone un porcentaje muy bajo del PAS (dado que se trata de 4 mujeres y un único hombre), en el resto, la brecha salarial sigue siendo negativa. Se puede ver, además en este caso, que las mayores diferencias motivadas por retribuciones complementarias se dan en el grupo de entre 55 y 64 años, viniendo en el resto de los casos marcada por las retribuciones básicas.

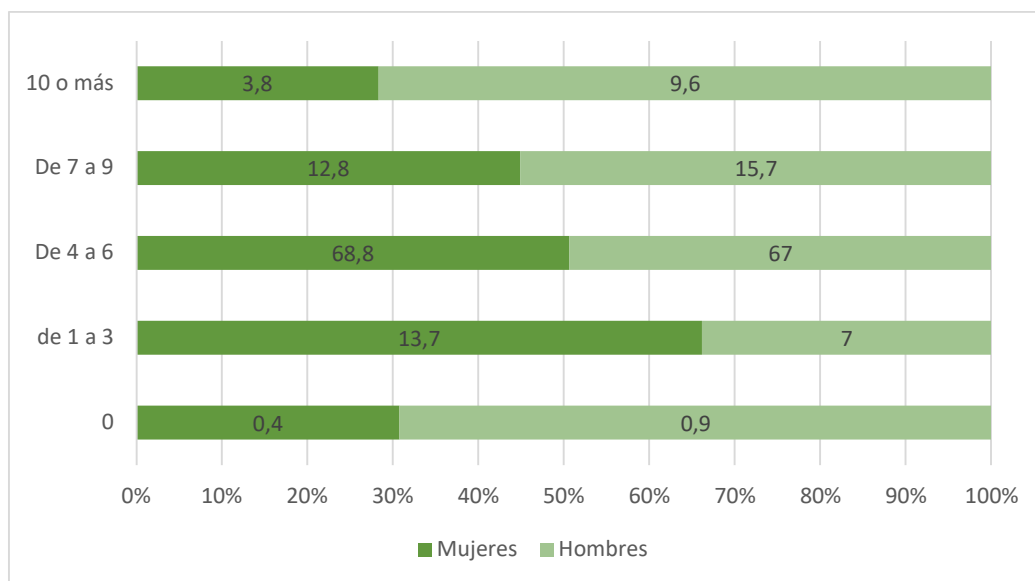
b. Retribuciones complementarias. Desglose de los complementos de antigüedad

La tabla 21 y el gráfico 33 reflejan 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 (próximo al 70%) cuenta con una antigüedad equivalente a entre 4 y 6 trienios (12 a 18 años). Si observamos su desglose por sexo, esta proporción se mantiene, no obstante, se observa cómo la antigüedad en función de sus trienios es mayor para el caso de los hombres, que presentan más del 20% con más de 7 trienios (frente a 16,6% para las mujeres) en detrimento de los de menor antigüedad, pues el 14,1% de mujeres tiene 3 o menos trienios frente al 7,9% de los hombres. Por tanto, se observa que a medida que aumenta la acumulación de este complemento, la presencia de mujeres se reduce de manera significativa. Ello puede indicar, por un lado, que las mujeres inician su carrera laboral de manera más tardía y por otro, que sus periodos de acumulación continua se interrumpen y ello dificulta que adquieran en igual medida que los hombres el reconocimiento de éstos. Un factor clave de ello podría ser la maternidad y es claro reflejo del ciclo laboral de las mujeres.

Tabla 21. Trienios del PAS por sexo (porcentajes)

	Mujeres		Hombres	
	Total personas	Porcentaje	Total personas	Porcentaje
0	1	0,4	1	0,9
De 1 a 3	32	13,7	8	7
De 4 a 6	161	68,8	77	67
De 7 a 9	30	12,8	18	15,7
10 o más	9	3,8	11	9,6
Total	233	99,6	115	100

Gráfico 33. Trienios del PAS por sexo (porcentaje inter-sexo)



La tabla 22 presenta la brecha salarial para el PAS atendiendo a los trienios, desglosados por sexo. La tendencia general es que, solo en el caso de personas con más antigüedad, por encima de 10 trienios (lo que constituye un porcentaje muy pequeño del PAS) la brecha salarial es positiva en el caso de las retribuciones básicas. Por el contrario, en las retribuciones complementarias, las brechas son positivas para el caso en que se acumulan 6 trienios o menos. En el resto de situaciones la brecha es negativa, poniéndose así de manifiesto, nuevamente, la situación de inequidad en la mayor parte del PAS femenino, si bien es cierto que las brechas salariales observadas en función de la antigüedad, son menores que si analizamos otros factores.

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

	Retribuciones básicas	Retribuciones complementarias	Retribuciones totales
de 1 a 3	-2,01%	2,24%	0,30%
De 4 a 6	-12,55%	2,09%	-4,37%
De 7 a 9	-5,36%	-1,02%	-2,83%
10 o más	5,86%	-9,28%	-4,56%

Nota: Se ha omitido el grupo sin trienios de antigüedad por estar constituido únicamente por una persona de cada sexo.

6.2.4 Análisis de género de los permisos

De la misma manera que en el PDI, para el PAS de la Universidad Pablo de Olavide, se realiza el estudio de los permisos siguientes: “permiso por incapacidad temporal” (IT), “permisos por accidente o enfermedad profesional” (AC), “permisos no retribuidos” (PNR), y “permisos por maternidad o paternidad” (Mat/Pat).

Siguiendo la misma metodología, para comparar la asiduidad en la utilización de permisos, de manera comparativa, se analizan los datos respecto a su presencia en el conjunto de la plantilla. De esta forma, si el porcentaje de los días de permiso de las mujeres supera al de su presencia relativa (IPRHM), se puede decir que las mujeres utilizan más días de permiso que los hombres en términos relativos, porque su participación en los permisos supera a su presencia en el conjunto del personal. Para ello se elabora el índice que denominamos “índice de utilización de permiso” (IUt), descrito en el apartado anterior.

Del total de 349 trabajadores y trabajadoras (67% de mujeres y 33% de hombres) que constituyen PAS de la UPO, el 20,92% solicitaron algún tipo de permiso. Los hombres representan el 28,77% personal que solicitó algún día de permiso, de manera que éstos participaron un 12,81% menos en el reparto de los días de permiso ($IUt=0,87$ hombres frente a $IUt=1,06$ mujeres). En total, los días de permiso de todo el personal fueron de 3.481 días, repartidos entre 2.604 días utilizados por 52 mujeres y 877 días utilizados por 21 hombres. En la tabla 23 se observa cómo la media de días solicitados por permiso por las mujeres supera a la solicitada por los hombres en los casos de permiso por maternidad y en los de incapacidad temporal, siendo inferior en el caso de los utilizados por causa de accidente o enfermedad profesional.

Tabla 23. Media de días concedidos por tipo de permiso por sexo

	Mujeres		Hombres			
	Número de permisos	Media días solicitados	Número de permisos	Media días solicitados		
Días Permiso maternidad	3	112	3	112	0	
Días Permiso paternidad	3	28	0		3	28
Días Incapacidad temporal	20	93,65	16	114,06	4	12
Día Accidente/Enfermedad Profesional	51	35,14	37	22,43	14	68,71
TOTAL	77					

Nota: Se trata de número de permisos, no de número de personas, por lo que existen 77 en lugar de 73, pues hay 4 personas que utilizaron más de un tipo de permiso.

Tabla 24. Permisos concedidos por tipo de permiso por sexo

	A1	A2	C1	C2	I	II	III	IV
Mujeres								
Maternidad	0,43%	0,43%	0,0%	0,0%	0,0%	0,43%	0,0%	0,0%
Incapacidad temporal	1,28%	0,0%	5,13%	0,0%	0,43%	0,0%	0,0%	0,0%
Accidente/Enfermedad Profesional	0,85%	1,28%	11,11%	0,43%	0,85%	0,43%	0,85%	0,0%
Hombres								
Paternidad	0,87%	0,0%	1,74%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Incapacidad temporal	0,87%	0,87%	0,87%	0,0%	0,0%	0,0%	0,87%	0,0%
Accidente/Enfermedad Profesional	0,00%	0,87%	6,96%	0,0%	0,0%	0,87%	3,48%	0,0%

En la tabla 25 se recogen los porcentajes de permisos en función del tipo de permiso y del grupo profesional. Se observa que el mayor porcentaje se corresponde con permisos por accidente o enfermedad profesional (14,61%), tanto en el caso de las mujeres (15,81% sobre el total de mujeres) como en el de hombres (12,17% sobre el total de hombres).

Tabla 25. Tipo de permisos (Porcentaje)

	sobre total permisos	sobre PAS
Maternidad	3,90%	0,86%
Paternidad	3,90%	0,86%
Incapacidad temporal	25,97%	5,73%
Accidente/Enfermedad Profesional	66,23%	14,61%

a. Permisos por Accidente / Enfermedad Profesional

Los días utilizados en permisos debidos a accidentes o enfermedad profesional (AC) fueron los más numerosos de todos los permisos analizados. Las personas que se acogieron a una AC en 2018 representaron el 14,61% del PAS de la Universidad, de las cuales el 72,55% fueron mujeres. El total de días de permiso por este motivo en todo el año fue de 1.792 días, distribuidos en 830 días para 38 mujeres y 962 días para 14 hombres. Si se realiza el análisis por el promedio de días de incapacidad laboral, los hombres alcanzaron los 68,71 días en promedio frente a los 22,43 días de las mujeres. Teniendo en cuenta que las mujeres suponían el 67% del conjunto del personal de administración y servicios, se observa un mayor uso de estos días de permiso por parte de los hombres.

Como observamos en la tabla 24, el grupo C1 dentro de la categoría de funcionario es el personal que solicita más permisos de accidente/enfermedad profesional (14,71%), y lo

hacen en mayor proporción las mujeres (11,1%) que los hombres (6,96%) dentro del grupo C1. También es generalizada la mayor utilización de permisos de este tipo por parte de mujeres que de hombres en relación al total de la plantilla para los grupos de edad inferiores a 55 años, mientras que el orden se invierte para los grupos mayores.

Tabla 26. IUt de Permisos por Accidente/Enfermedad Laboral por edad y sexo

	Mujeres	Hombres
De 35 a 44	0,14	0,08
De 45 a 54	0,66	0,10
De 55 a 64	0,13	0,22
De 65 y más	0,50	1,00

b. Permisos por Maternidad y/o Paternidad

El permiso de maternidad es un período de tiempo tras el parto, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple. La ley permite que la madre ceda hasta un máximo de diez semanas de las 16 semanas que tiene de permiso al padre, siempre y cuando las seis primeras semanas posteriores al parto las disfrute la madre. En el año 2018, en virtud de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se produce un hecho importante en cuanto a derechos de los padres, pues con posterioridad al 5 de julio de 2018 existe la posibilidad de ampliar a 5 semanas el permiso por paternidad. En el caso de la UPO, existen 3 padres que hacen uso de permiso por paternidad, y en todos los casos se trata de un permiso de 28 días.

Tanto para madres como para padres, en el PAS disfrutaron de este permiso un 0,86% de mujeres y la misma cifra de hombres del PAS. El número total de días que se concedieron para estos permisos fue de maternidad 336 días y 84 días de paternidad. Dado que el 50% de los permisos fue utilizado por mujeres y el otro 50% por hombres, y dado que la presencia femenina en el conjunto de la plantilla PAS es del 67%, el índice de utilización de Mat/Pat obtenido es igual a 0,74.

En lo referente a la edad, la utilización del permiso de maternidad se localiza en edades superiores a 40 en los tres casos. En el caso de los hombres, esta edad aumenta siendo 42, 52 y 61 años las edades de quienes utilizaron estos permisos.

c. Permiso por Incapacidad Temporal

Las personas que se acogieron a un permiso debido a incapacidad temporal (IT) en 2018 representaron el 7,69% del PAS de la Universidad, de las cuales casi el 79% fueron mujeres.

El total de días de permiso por este motivo en todo el año fue de 1.851 días, distribuidos en 1.803 días para 15 mujeres y 48 días para 4 hombres. Si se realiza el análisis por el promedio de días de incapacidad laboral, los hombres alcanzaron los 68,71 días en promedio frente a los 22,43 días de las mujeres.

Es generalizada la mayor utilización de permisos de este tipo por parte de mujeres que de hombres en relación al total de la plantilla, como puede verse en la tabla 27.

Tabla 27. IUt de Permisos por Incapacidad Temporal por edad y sexo

	Mujeres	Hombres
De 35 a 44	0,04	0,04
De 45 a 54	0,23	0,03
De 55 a 64	0,10	0,06
De 65 y más	0,25	0,00

Solo dos hombres solicitaron permisos no retribuidos y un hombre disfrutó de un permiso no retribuido durante 2018.

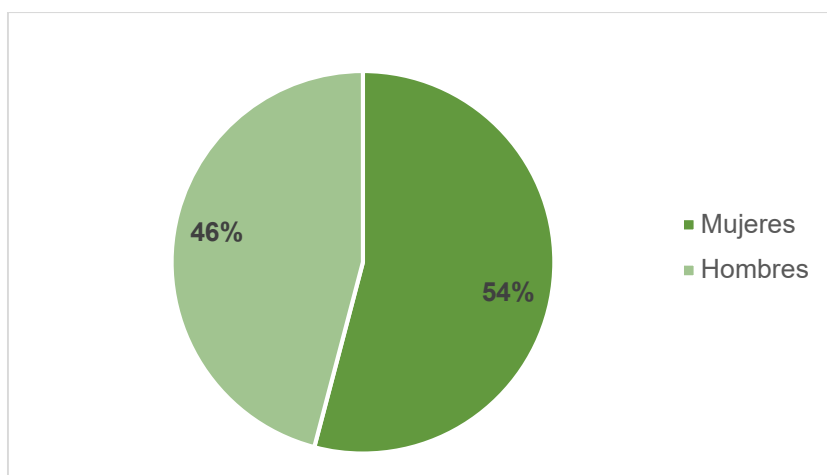
7. Análisis del Capítulo VI de Gastos. Personal de Investigación

Este apartado analiza específicamente la representación de hombres y mujeres del Personal de Investigación de la UPO. Para ello se consideran variables como la edad, el colectivo al que pertenece la persona, la categoría profesional del investigador o investigadora principal o la fuente de financiación del proyecto/convenio/contrato. En la medida en que los datos lo permiten, se dedica especial atención al personal que concentra el mayor poder de decisión, es decir, a los y las investigadoras principales, en relación con las variables más relevantes desde el punto de vista de género.

7.1. Análisis general del Personal Investigador.

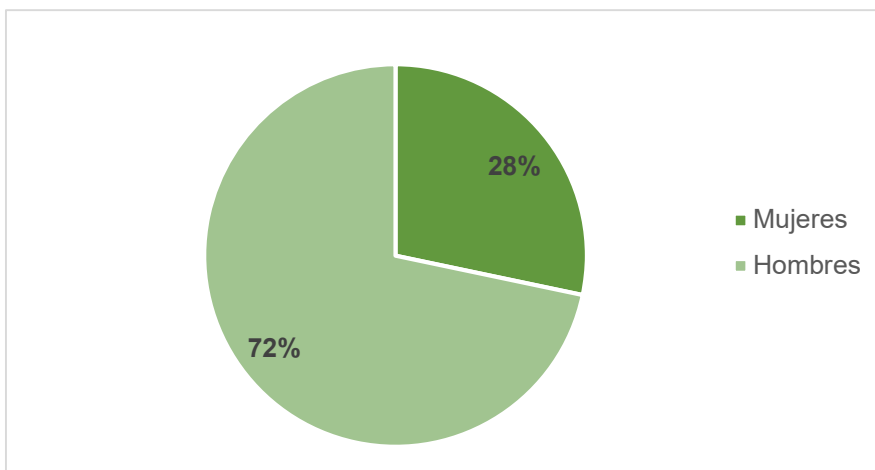
En 2018, 478 personas trabajan como personal directamente relacionado con la investigación en la Universidad Pablo de Olavide. La presencia femenina en este ámbito es ligeramente superior a la de los hombres, con un IPRHM igual a 1,08, lo que refleja que, aunque existe una mayoría de mujeres, está dentro del equilibrio establecido por la *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, de modificación de la *Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, en la que se establece en el artículo 11 sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados, que establece unos porcentajes máximos y mínimos de entre el 40% y el 60%.

Gráfico 34. Composición del Personal de Investigación desagregada por sexo (porcentaje)



En la UPO, sin embargo, se observa una segregación vertical, pues a pesar del dato anterior, a medida que se va ascendiendo en la escala de responsabilidades, la presencia masculina aumenta en detrimento de la femenina. Con los últimos datos disponibles referentes a 2018, se observa una mayor presencia de hombres investigadores principales (IPs), bastante alejado de la paridad en estos puestos de máxima responsabilidad y con una reducción drástica, si se tiene en cuenta la mayor presencia femenina en términos generales. En este sentido, el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM=0,57) muestra una clara infrarrepresentación femenina, por debajo del 40%.

Gráfico 35. Composición de Personal Investigador/a Principal (IP) desagregada por sexo (porcentaje)



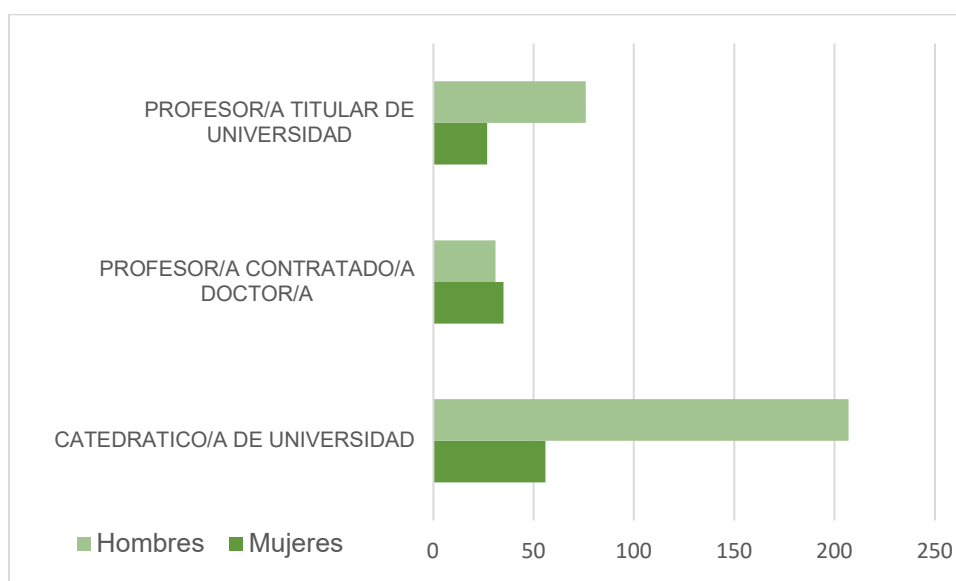
La composición del personal investigador, como puede observarse en la tabla 28, también tiene particularidades en cuanto a su distribución. En primer lugar, podemos analizar el segmento de aquellos puestos de mayor escala, que se corresponde con el personal investigador doctor y que constituye un 10% del personal de investigación. La segregación vertical vuelve a estar presente, pero en este caso se observa además un componente de mayor parcialidad. Mientras el personal doctor a tiempo completo está masculinizado de forma desequilibrada (IPRHM=0,65), este mismo desequilibrio se observa, pero en sentido contrario, hacia el personal investigador a tiempo parcial, claramente feminizado (IPRHM=1,6). A medida que descendemos en la escala de responsabilidades, la situación se invierte, es decir, la mayor parte de personal técnico de apoyo a la investigación a tiempo completo, que además constituye el grueso del personal analizado (64,4%), está feminizado, aunque dentro de lo que se considera equilibrado (IPRHM=1,16), mientras que el mismo personal a tiempo parcial presenta una mayor presencia masculina, si bien también dentro de la paridad (IPRHM=0,94).

Tabla 28. Composición del personal investigador desagregada por sexo y colectivos

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
P Investigador Doctor Tiempo Completo	2,9%	6,1%	9,0%	0,65
P Investigador Doctor Tiempo Parcial	0,8%	0,2%	1,0%	1,60
P Investigador Predoctoral en Formación Tiempo Completo	7,5%	6,7%	14,2%	1,06
P Técnico de Apoyo Investigación Tiempo Completo	37,4%	27,0%	64,4%	1,16
P Técnico de Apoyo Investigación Tiempo Parcial	5,2%	5,9%	11,1%	0,94

Por su parte, atendiendo a la categoría profesional de las personas que ejercen de IP, se observa cómo, de las tres principales (por su mayor frecuencia tanto para el caso de hombres como de mujeres), dos categorías tienen un fuerte sesgo de género, observándose un claro desequilibrio, pues están claramente masculinizados. Respectivamente, los IPRHM para estas tres categorías son: catedrático/a de universidad (IPRHM=0,42), profesor/a titular de universidad (IPRHM=0,52) y profesor/a contratado/a doctor/a (IPRHM=1,06).

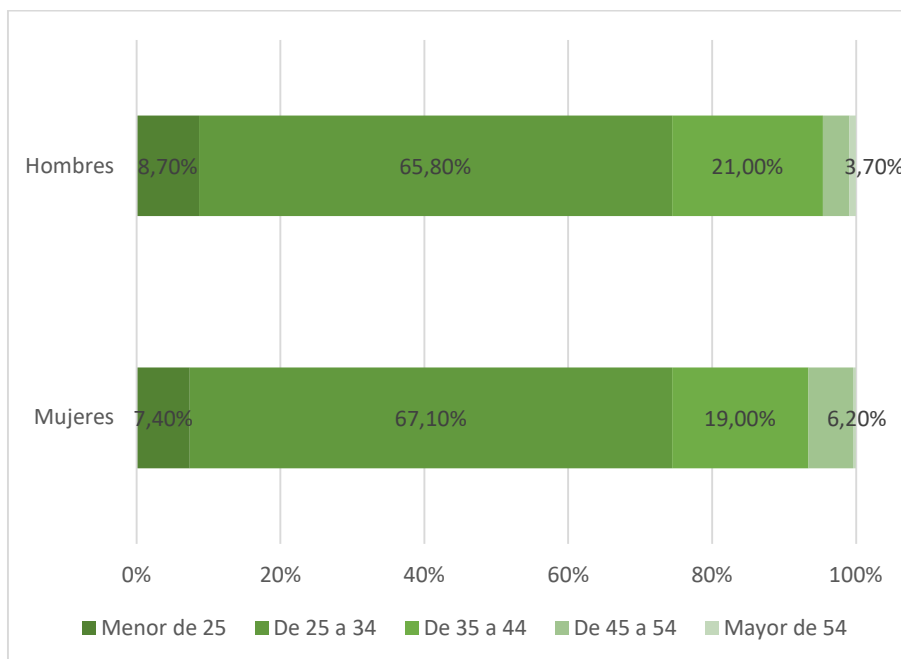
Gráfico 36. Categoría Profesional del Personal Investigador Principal por sexo (porcentaje)



Los gráficos 37 y 38 recogen, respectivamente, la composición de la plantilla según la edad del personal de investigación y de quienes específicamente tienen la categoría de personal investigador principal asociado a proyectos y/o convenios o contratos de investigación. Los porcentajes por sexos guardan la proporcionalidad, siendo el tramo más numeroso, en ambos casos, el comprendido entre 25 y 34 años. Igualmente, con respecto al caso general, se observa que la proporcionalidad entre mujeres y hombres se mantiene para todos los grupos de edad, siendo exclusivamente más relevante la presencia masculina para el grupo

de edad de 54 años en adelante (IPRHM=0,67), es decir, al igual que ocurría con el PDI, se observa una masculinización de la plantilla a partir de los 54 años.

Gráfico 37. Distribución del Personal Investigador por sexo y edad (porcentaje)



Con respecto a los y las IPs se observa, en primer lugar, un incremento del tramo de edad mayoritario, también en ambos casos, siendo el más numeroso el comprendido entre 45 y 54 años, fruto de la propia dinámica de funcionamiento académico que exige un dilatado currículo académico a quienes optan a ser IPs de proyectos, lo cual requiere una mayor trayectoria vital dentro de la Academia. Con respecto a la presencia relativa de mujeres y hombres, como ya se ha comentado, existe un claro desequilibrio a favor de los hombres, que se pone de manifiesto para todos los grupos de edad, si bien es más acusado para el tramo de 45 a 54 años, como puede apreciarse en el gráfico 39.

Gráfico 38. Distribución del Personal Investigador Principal por sexo y edad (porcentaje)

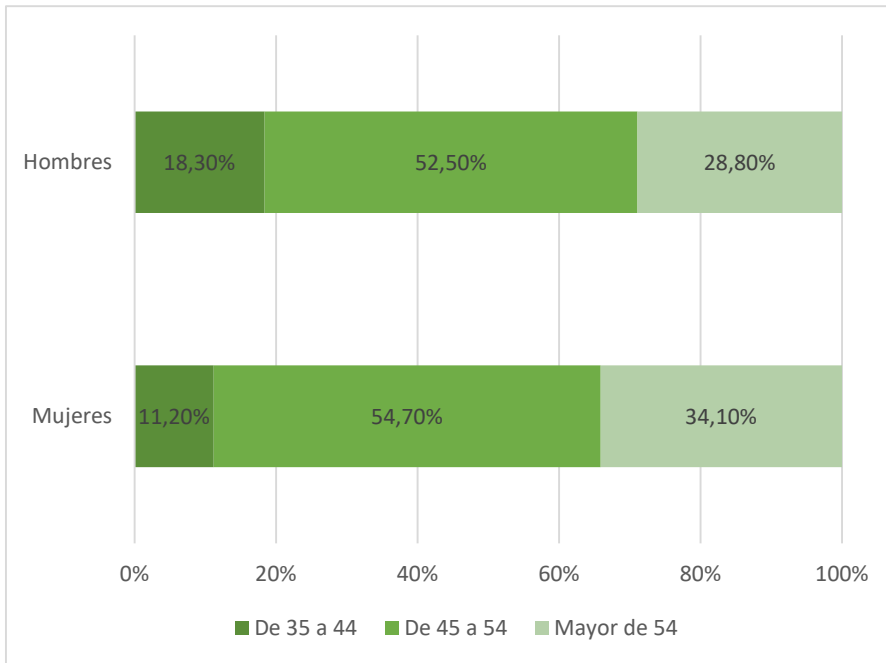
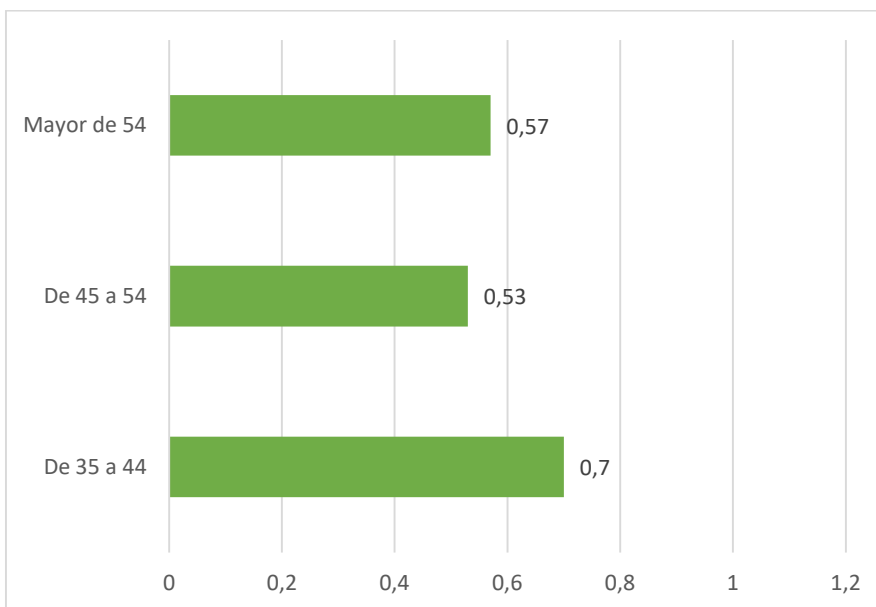


Gráfico 39. IPRHM por sexo y edad



El origen de la financiación es especialmente relevante en el contexto actual en el ámbito de la investigación. En este sentido es pertinente el análisis de la distribución por sexo en

función de esta variable. Como puede observarse en la tabla 29, el desequilibrio existente en favor de IPs masculinos se refleja para todos los ámbitos de financiación, siendo relevante el caso de la financiación propia de la universidad, cuyo IPRHM (0,47) refleja una clara infrarrepresentación femenina. El único contexto en que la tendencia se invierte es en el europeo, en que el IRPHM (1,41) pone de manifiesto que, pese a las cifras generales, los proyectos de naturaleza competitiva a nivel europeo son liderados por mujeres dentro de la UPO, de manera mayoritaria.

Tabla 29. Distribución del Personal IP según la fuente de financiación por sexo

	Mujeres	Hombres	Total	IPRHM
Art. 83 LOU	5%	8%	7%	0,42
Autonómica	34%	37%	36%	0,53
Estatal	23%	31%	29%	0,45
Europea	21%	4%	9%	1,41
Internacional	1%	1%	1%	0,67
UPO	15%	19%	18%	0,47
Total	100%	100%	100%	0,57

7.2. Análisis de género de las retribuciones.

En la misma línea que en el análisis del personal general de la universidad, a fin de analizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la Universidad Pablo de Olavide, este apartado se ocupa de observar las diferencias existentes en las retribuciones totales del personal investigador. Igual que en casos anteriores, la brecha de género se calcula restando a las retribuciones de las mujeres la de los hombres y dividiendo por la retribución masculina, por lo que un valor negativo indica desequilibrio salarial negativo para el caso de las mujeres. En el contexto del área de investigación de la universidad es especialmente relevante la temporalidad, por lo que para reflejar fielmente la existencia o no de estas brechas, es necesario adecuar las retribuciones al número de días efectivamente trabajados por cada investigador o investigadora. Para ello, las retribuciones se han ponderado por el número de días, siendo los resultados que se ofrecen a continuación analizados mediante retribuciones diarias en lugar de anuales.

Los costes totales por contratación de personal investigador incluyen, por una parte, las retribuciones brutas diarias percibidas en el año 2018 y por otro el coste de los seguros sociales asociados a cada investigador o investigadora.

En la tabla 30 se recogen las brechas salariales de los costes señalados y de las retribuciones brutas. A diferencia de lo que ocurría con el personal docente e investigador, las brechas salariales son positivas (lo que significa que los hombres tienen una mayor retribución que las mujeres) en casi la totalidad de los grupos de edad, salvo en el grupo de 25 a 34 años y en el de más de 54 años, si bien en la totalidad de ellas las diferencias son poco relevantes. Esta situación está en consonancia con los datos generales que constataban que las brechas salariales negativas para las mujeres estaban provocadas principalmente por las retribuciones complementarias, y no por las básicas. Del mismo modo, se puede observar que las mayores brechas negativas corresponden con el grupo de mayor edad, si bien es cierto que en este caso esas diferencias no son tan significativas.

Tabla 30. Retribuciones brutas, costes de seguros sociales y costes totales diarios y brechas de género según edad

Retribución media bruta diaria	Mujeres	Hombres	Brecha
Menor de 25 años	92,41	68,44	0,35
De 25 a 34 años	78,57	80,99	-0,03
De 35 a 44 años	76,46	72,16	0,06
De 45 a 54 años	114,42	108,21	0,06
Más de 54 años	45,25	216,69	-0,79
Total	77,94	82,86	-0,06
Coste seguros sociales medios diarios	Mujeres	Hombres	Brecha
Menor de 25 años	28,80	21,46	0,34
De 25 a 34 años	23,64	24,72	-0,04
De 35 a 44 años	23,88	22,04	0,08
De 45 a 54 años	26,01	54,69	-0,52
Más de 54 años	11,32	69,03	-0,84
Total	24,16	25,37	-0,05
Coste total medio diario	Mujeres	Hombres	Brecha
Menor de 25 años	121,21	89,91	0,35
De 25 a 34 años	102,21	105,71	-0,03
De 35 a 44 años	100,35	94,20	0,07
De 45 a 54 años	140,42	162,90	-0,14
Más de 54 años	56,58	285,71	-0,80
Total	102,10	108,23	-0,06

Si se observan los datos totales las brechas salariales se invierten, pasando de ser positivas a negativas en la mayor parte de los grupos de edad, si bien siguen sin ser especialmente relevantes.

Con respecto a la situación de las retribuciones de las personas que ocupan el puesto de investigadoras o investigadores principales, no pueden ser detectadas las brechas, puesto que no se dispone de la información que permita enlazar las retribuciones con el hecho de que las personas que las perciban sean o no IPs.

En la tabla 31 se muestran los porcentajes, para cada nivel de retribución bruta diaria, que representan cada uno de los colectivos de personal investigador, para cada sexo. Como puede observarse, los mayores porcentajes, para ambos sexos, se dan en el personal técnico de apoyo a la investigación a tiempo completo. Se observa igualmente que los porcentajes que representan, sobre el total, las retribuciones del personal investigador doctor a tiempo completo son mucho más relevantes en el caso de los hombres que en el de las mujeres, en que existe menor concentración por tipos de colectivo.

Tabla 31. Porcentajes sobre la retribución bruta diaria según el colectivo del personal investigador por sexo

	Menos de 25€	De 50€ a 74€	De 75€ a 99€	De 100€ a 200€	Más de 200€
Mujeres					
P. Inv. Doctor Tiempo Completo		1,0%	23,3%	14,3%	8,3%
P. Inv. Doctor Tiempo Parcial	20,0%			4,8%	
P. Inv. Predoctoral en Formación a Tiempo Completo		5,0%	3,3%	9,5%	16,7%
P. Técnico de Apoyo Investigación a Tiempo Completo		91,1%	70,0%	71,4%	66,7%
P. Técnico de Apoyo Investigación a Tiempo Parcial	80,0%	3,0%	3,3%		8,3%
Hombres					
P. Inv. Doctor Tiempo Completo		14,3%	40,0%	40,0%	21,4%
P. Inv. Doctor Tiempo Parcial				5,0%	
P. Inv. Predoctoral en Formación a Tiempo Completo		2,2%		5,0%	21,4%
P. Técnico de Apoyo Investigación a Tiempo Completo	25,0%	81,3%	60,0%	35,0%	42,9%
P. Técnico de Apoyo Investigación a Tiempo Parcial	75,0%	2,2%		15,0%	14,3%

Las brechas salariales existentes en las retribuciones brutas en función del colectivo del personal investigador se recogen en la tabla 32. Llama la atención que, para todos los colectivos, las mujeres tienen unas menores retribuciones brutas que los hombres, generándose brechas negativas, salvo para el personal técnico de apoyo a la investigación a tiempo completo, en cuyo caso prácticamente no se detectan diferencias. Las mayores brechas, que indican una situación de peor situación de las mujeres con respecto a los hombres respecto a sus retribuciones, se observan en el personal investigador doctor a tiempo parcial (-0,64).

Tabla 32. Brechas de género según colectivo en las retribuciones brutas del personal investigador

	Mujeres	Hombres	Brecha
P. Inv. Doctor Tiempo Completo	110,86	115,15	-0,04
P. Inv. Doctor Tiempo Parcial	53,01	148,90	-0,64
P. Inv. Predoctoral en Formación a Tiempo Completo	80,81	90,08	-0,10
P. Técnico de Apoyo a la Investigación a Tiempo Completo	80,46	77,23	0,04
P. Técnico de Apoyo a la Investigación a Tiempo Parcial	41,27	64,74	-0,36

Según el origen de la financiación, tanto mujeres como hombres presentan porcentajes similares en cuanto a retribuciones percibidas dentro del total de sus retribuciones, si bien en el caso de las mujeres se incrementan las obtenidas con proyectos cuya financiación es la propia universidad en detrimento de las obtenidas a niveles externos, reflejo de los mayores porcentajes de financiación obtenidos por cada fuente en función de los sexos, como se comentó con anterioridad.

Tabla 33. Porcentaje según fuente de financiación de las retribuciones brutas sobre el total de retribuciones brutas personal investigador por sexo

	Mujeres	Hombres
Art. 83 LOU	6,7%	7,4%
Autonómica	38,4%	34,4%
Estatal	26,3%	31,6%
Europea	7,1%	10,7%
Internacional	1,2%	1,4%
UPO	20,4%	14,0%

Por último, las brechas de género en las retribuciones no son especialmente significativas, si bien se observa que en el caso de los contratos establecidos a través del artículo 83 LOU, la financiación autonómica y europea, las retribuciones de las mujeres son superiores a las de los hombres mientras que, en la financiación estatal, internacional y de la propia universidad ocurre lo contrario.

Tabla 34. Brechas de género en las retribuciones brutas del personal investigador según principal fuente de financiación

	Mujeres	Hombres	Brechas
Art. 83 LOU	99,47	76,85	0,29
Autonómica	69,02	66,28	0,04
Estatal	73,36	87,74	-0,16
Europea	83,81	74,86	0,12
Internacional	72,53	84,87	-0,15
UPO	91,52	110,58	-0,17

8. Conclusiones

La apuesta por realizar un análisis de género de los presupuestos de la Universidad Pablo de Olavide constituye una apuesta decidida por avanzar en la igualdad de género en nuestra Universidad, especialmente cuando son aún pocas las universidades que han comenzado a dar los primeros pasos en este sentido. No obstante, dicha acción constituye solo una primera aproximación hacia la implementación definitiva de este proceso.

En este sentido, el presente informe constituye una primera fase inicial hacia la evaluación de género y trata de orientar las siguientes fases arrojando luz sobre las necesidades de avanzar en la igualdad de género en la UPO a todos los niveles, incluido el presupuestario. Con el diagnóstico realizado se ha pretendido poner de manifiesto que la financiación de la universidad no es neutra al género, y que la configuración que se dé a la plantilla tiene un impacto directo en los resultados financieros que, en ocasiones, presentan importantes sesgos en términos de igualdad.

En primer lugar, hemos realizado un breve análisis de género de los principales beneficiarios del presupuesto de la UPO: el alumnado. Las mujeres representan el 57% del alumnado de grado y el 62% del alumnado de máster. Por facultades, el porcentaje de mujeres es mayoritario en las carreras propias de ciencias sociales y humanidades y, por el contrario, éste se ve reducido en las carreras relacionadas con el deporte y con las ingenierías.

Después, se ha realizado un análisis pormenorizado diferenciado del personal receptor de los grandes capítulos de gastos del presupuesto de la UPO, el Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios, incluyendo un análisis de los órganos de dirección de la universidad. Además, se presta atención de manera específica al personal investigador que desarrolla su actividad dentro del Área de Investigación. En relación a estos tres grandes grupos se ha llegado a una serie de conclusiones que se resumen a continuación.

Personal Docente Investigador

- El PDI se encuentra dentro del equilibrio de género, con un IPRHM de 0,86, aunque el porcentaje de hombres (57%) es superior al de mujeres. A pesar de que el porcentaje de mujeres en la UPO (43%) es ligeramente superior a la media andaluza (39%) y nacional (41%).

- Existe una mayor presencia de hombres entre el funcionariado (67%) y, por el contrario, el personal en régimen laboral se aproxima más a la paridad entre ambos sexos (IPRHM =0,92).
- La composición por sexo es más equilibrada entre los grupos del PDI más jóvenes. A medida que avanza la edad del profesorado, se observa una sobrerrepresentación masculina.
- El personal con cátedra está altamente masculinizado (79,5% son hombres), seguido del profesorado asociado (64% varones) y, dentro de los límites del equilibrio representativo, pero también con una mayor presencia de hombres, se encuentra el profesorado titular (60%).
- Por el contrario, la categoría de profesor/a contratado/a doctor/a está altamente feminizada: 58% del PCD son mujeres y 81% del PCDT. El resto de categorías están dentro del equilibrio representativo.
- Existe una clara desigualdad de género en el PDI según las facultades. La distribución del profesorado de la Facultad de Humanidades o Ciencias Sociales asume valores más próximos a la equidad y la presencia de mujeres es superior. Al contrario, en el ámbito de las Ciencias Experimentales existe una mayor presencia masculina, al igual que en la Facultad de Ciencias del Deporte.
- También existen algunas desigualdades en los cargos académicos, el 57% de los cuales están ocupados por hombres.
- La presencia de hombres es mayoritaria en todos los organismos colegiados y se aleja de una composición paritaria y equilibrada, especialmente en la Junta Consultiva (IPRHM = 0,40) y en el Rectorado (IPRHM = 0,53).
- Existe una mayor representación femenina en los puestos de decanos/as de facultad (IPRHM=1,25). Mientras que las jefaturas de departamentos están muy masculinizadas (IPRHM = 0,67).
- Las mujeres PDI ganan más que los hombres en las retribuciones básicas, pero menos en las complementarias. De manera que, en total, en las retribuciones totales existe una pequeña brecha desfavorable a las mujeres (-0,21).
- Las categorías profesionales en las que las mujeres ganan menos que los hombres son: catedrático/a de universidad y profesorado titular (-5,22 y -3,59, respectivamente). El profesorado asociado presenta retribuciones favorables a las mujeres, así como el profesorado colaborador y sustituto interino.

- Las diferencias en términos absolutos son mayores, sobre todo entre los catedráticos, a favor de los hombres, y para los ayudantes doctores a favor de las mujeres.
- En cuanto a los complementos por trienios, quinquenios docentes y sexenios de investigación, de media los hombres tienen una mayor acumulación de los tres tipos de complementos, pero la mayor distancia entre las medias de hombres y mujeres se produce en el caso de los sexenios. Las mujeres tienen de media 1,3 sexenios mientras que los hombres alcanzan los 2,1.
- El 10,2% del PDI disfrutó de algún tipo de permiso en 2018, y las mujeres participan un 42% más en el reparto de los días de permiso.
- Los días de permiso utilizados por incapacidad laboral transitoria fueron los más numerosos de todos los permisos analizados.
- Solo el 2,82% del PDI disfrutó en 2018 de permisos por maternidad o paternidad, con una participación mayoritaria de mujeres (69%).

Personal de Administración y Servicios

- El PAS es un sector claramente feminizado (67% son mujeres), como ocurre en otras universidades, motivado fundamentalmente por tratarse de personal con una formación en ciencias sociales y humanidades, poniéndose de manifiesto la segregación horizontal existente en el mercado laboral español, en su conjunto.
- La edad no supone un elemento diferenciador, pues esta sobrerrepresentación femenina se detecta para todos los grupos de edad, si bien el grupo más numeroso, tanto para el caso de mujeres como de hombres, es el de entre 40 y 50 años.
- Según su categoría profesional, existe igualdad en cuanto a número de mujeres y hombres en el personal laboral, pero una sobrerrepresentación femenina en el funcionariado (IPRHM= 1,42).
- En cuanto al grupo profesional al que pertenecen, todos están feminizados, salvo el grupo III del personal laboral, en que el IPRHM es del 0,81. Como cabía esperar, existe una fuerte feminización también de la mayor parte de los niveles, acorde con la propia estructura del PAS en la UPO, observándose en la mayor parte de los niveles, IPRHM mayores a 1,2.
- Dentro de los niveles profesionales más altos del PAS se observa un nuevo ejemplo de la segregación vertical.
- 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 (16,23% y 63,38% en las retribuciones totales, respectivamente). El resto, presenta brechas salariales negativas, es decir, desfavorables a las trabajadoras.

- Las grandes diferencias vienen de la mano de las retribuciones de los complementos, siendo éstos los grandes generadores de brechas. Este fenómeno no es exclusivo de la UPO, sino que está generalizado en el mercado de trabajo español, lo que implica una fuerte exigencia de análisis para su mejora.
- Por grupos de edad se observa un claro aumento del salario a medida que lo hace la edad, vinculado mayoritariamente a las retribuciones de complementos, que se incrementan de manera progresiva hasta alcanzar el grupo de 55 a 64 años de edad.
- La brecha salarial es negativa para todos los grupos salvo para el de mayores de 65 años. Y, además, las mayores diferencias motivadas por retribuciones complementarias se dan en el grupo de entre 55 y 64 años, viniendo en el resto de los casos marcada por las retribuciones básicas.
- Casi el 70% del PAS de la UPO cuenta con una antigüedad equivalente a entre 4 y 6 trienios (12 a 18 años). Si observamos su desglose por sexo, esta proporción se mantiene, no obstante, se observa cómo la antigüedad en función de sus trienios es mayor para el caso de los hombres.
- Los trienios, si bien son menos significativos que otras variables a la hora de determinar la brecha salarial, continúan poniendo de manifiesto la misma, en prácticamente todos los tramos.
- El índice de utilización de permisos es 0,87 hombres frente a 1,06 de las mujeres.
- Con respecto a los permisos, el mayor porcentaje se corresponde con permisos por accidente o enfermedad profesional para ambos sexos.

El caso del **Área de Investigación**, y en concreto su personal investigador, merecen mención aparte por sus propias características. En este sentido, se pueden destacar las siguientes conclusiones.

- La presencia femenina en el área de investigación es ligeramente superior a la de los hombres (IPRHM=1,08), pero dentro de lo considerado equilibrado. Sin embargo, en la UPO se observa una clara segregación vertical pues a pesar del dato anterior, a medida que se va ascendiendo en la escala de responsabilidades, la presencia masculina aumenta en detrimento de la femenina.
- Existe un doble componente diferenciador: la parcialidad y la segregación vertical. Mientras el personal doctor a tiempo completo está masculinizado de forma

desequilibrada (IPRHM=0,65), este mismo desequilibrio se observa, pero en sentido contrario, hacia el personal investigador a tiempo parcial, claramente feminizado (IPRHM=1,6). A medida que descendemos en la escala de responsabilidades, la situación se invierte, es decir, la mayor parte de personal técnico de apoyo a la investigación a tiempo completo está feminizado, aunque dentro de lo que se considera equilibrado (PPRHM=1,16) mientras que el mismo personal a tiempo parcial presenta una mayor presencia masculina, si bien también dentro de los límites considerados paritarios (IPRHM=0,94).

- La segregación vertical también se pone de manifiesto al analizar la situación de las y los investigadores principales. Según su categoría, tanto para los/as catedrático/as de universidad (IPRHM=0,42) como para los profesores/as titulares de universidad (IPRHM=0,52), puestos de mayor rango en la escala académica, se observa una clara masculinización en el área.
- A diferencia del PDI, en este caso las brechas salariales no son significativas, dado que la mayor parte de éstas venían provocadas por los complementos salariales y no por los salarios base. Dado que en este tipo de contratación estos complementos desaparecen, también las brechas tienen a reducirse.
- Para el personal contratado se observa que únicamente un colectivo presenta brechas positivas, el de personal técnico de apoyo a la investigación a tiempo completo, que por otra parte es el mayoritario, siendo el resto de brechas salariales negativas para todos los colectivos de personal contratado.
- Las retribuciones del personal investigador tienen como principal fuente de financiación, tanto para mujeres como para hombres, la autonómica y la estatal, si bien destaca una mayor presencia femenina, en relación a los hombres, en los proyectos financiados por la propia universidad. Las brechas salariales no son especialmente significativas según el origen de la financiación de los proyectos/convenios/contratos.

El análisis realizado a los segmentos diferenciados del personal dentro de la Universidad Pablo de Olavide se ha limitado al año 2018, sin poder estudiar la evolución experimentada por la plantilla. En el futuro sería muy interesante poder observar tendencias de comportamiento dinámico de cara a la obtención de conclusiones más relevantes, y propuestas de actuación acordes a las necesidades detectadas. Además, una vez visibilizada y diagnosticada la situación, es condición imprescindible el realizar una planificación y establecer unos procedimientos acordes con las necesidades detectadas, y que se orienten de forma decidida a dar cobertura a las carencias existentes.

Respecto a la clasificación programática, no se dispone actualmente de la información necesaria, ni objetivos que estén relacionados con dichas partidas, ni tampoco información relevante que nos muestre la alineación respecto al Plan Estratégico de la Universidad. Por consiguiente, en el presente informe no se ha podido realizar un monitoreo de las políticas públicas, servicios y programas ni medir su incidencia en términos de igualdad de género. Para continuar con la implementación de los presupuestos de género es necesario valorar los programas que se aplican, teniendo en cuenta sus objetivos y sus indicadores de medición, y como todo ello impacta directamente en las desigualdades de género.

Aunque este proyecto se ha centrado en el análisis de las partidas de gasto, no se debe olvidar la relevancia de poder incluir en el futuro un análisis con perspectiva de género en el apartado de ingresos, pues analizar las fuentes de financiación aporta información muy relevante a la hora de comprender los presupuestos en el ámbito universitario (Jubeto y Larrañaga, 2011). Instaurar los PEG en la Universidad no es simplemente realizar un análisis del contexto, sino integrar la perspectiva de género desde que inician la configuración de los presupuestos, desde su planificación, y tienen que englobar el conjunto del proceso presupuestario. Para ello, el análisis tendrá que comprender las diferentes fases del proceso presupuestario y atender a los plazos de cada una de las fases, pues éstos proporcionan la idea de cuáles son los puntos de intervención más eficaces. Por otra parte, la variable sexo debe integrarse en los documentos presupuestarios de la UPO.

Asimismo, para un correcto desarrollo de un proyecto de PEG es preciso el impulso directo y decidido por parte de los puestos de responsabilidad de los que depende la elaboración y aprobación de los presupuestos. Por consiguiente, la perspectiva de género debe ser impulsada desde el equipo rectoral y la propia gerencia, de igual manera que en la Junta de Andalucía se ocupa directamente la Consejería de Hacienda.

Referencias bibliográficas

Addabbo, T., Rodríguez-Modroño, P., y Gálvez-Muñoz, L. (2015). Gender budgeting in education from a wellbeing approach: An application to Italy and Spain. *Politica economica*, 31(2), 195-212.

Addabbo, T., Gunluk-Senesen, G. y O'Hagan, A. (2015). Gender Budgeting: Insights from current methodologies and experiences in Europe, *Politica economica*, 31(2), 125-134.

Addabbo, T., Pulejo, L., Tomasin, P., y Tomio, P. (2018). "Linee guida per il bilancio di genere delle Università. Una proposta operativa" en Kodilja, R., Tomio, P. *Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali*. (pp. 209-282.) Italia: Edizioni ETS

Borelli, S. y Marcini, C. (coords.) (2017). Gender Report. University of Ferrara. Year 2017. University of Ferrara. Italia. Recuperado de: <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere>

Caparrós, M. J. M., Pagola, A. I. E., y Jiménez, M. J. L. (2010). Diferencias entre metodologías para la evaluación del impacto de género en los presupuestos: su aplicación en la universidad. In *Investigaciones multidisciplinares en género: II Congreso Universitario Nacional "Investigación y Género": Sevilla, 17 y 18 de junio de 2010* (pp. 733-754).

De Villota, P., Ferrari, I., y Jubeto, Y. (2009). *Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Jubeto, Y. (2008). "Los presupuestos con enfoque de género: una apuesta feminista a favor de la equidad en las políticas públicas". *Cuadernos de Trabajo Hegoa*, 43.

_____ (2017). "El análisis presupuestario con enfoque de género: un instrumento feminista clave para avanzar en la equidad socioeconómica". *EKONOMIAZ. Revista vasca de Economía*, 91(01), 298-327jubeto

Jubeto, Y. y Larrañaga, M. (2011). Los presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU. Una primera aproximación. Accesible en: <https://www.ehu.eus/documents/2007376/6552728/PEG-UPV-EHU-Primera-aproximacion.pdf>

_____ (2016). Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU Análisis del Capítulo I (Año 2013). Accesible en: <https://www.ehu.eus/documents/2007376/6552728/PEG-Capitulo-I-2013.pdf/af7c4469-b269-42c1-bd94-060903648b45>

Klatzer E., Addabbo T., Alarcon-García G., O'Hagan A. (2018). "Developments in Practice: Methodologies and Approaches to Gender Budgeting" en *Gender Budgeting in Europe*. O'Hagan A., Klatzer E. (eds). Palgrave Macmillan, Cham.

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2019). Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019. <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:2af709c9-9532-414e-9bad-c390d32998d4/datos-y-cifras-sue-2018-19.pdf>

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

O'Hagan, A. (2015). Favourable Conditions for the adoption and implementation of gender budgeting: Insights from comparative analysis. *Politica Economica*. 31. 233-252.

Pazos, M. (2007). Género, orientación del presupuesto público y eficiencia económica. *Instituto de Estudios Fiscales*.

Rothe, A. et al. (2008). *Gender budgeting as a management strategy for Gender Equality at universities: concluding project report*. Munich: Frauenakad

Sharp, R. y Elson, D. (2008). Improving budgets: A framework for assessing gender responsive budget initiatives. *Audit Gender Terhadap Anggaran di Indonesia*, 46-56.

Steinthorsdottir, F.S., Heijstra, T. M. y Einarsdottir, T. (2015). *Gender budgeting in academia*. GARCIA working paper.

Steinþórsdóttir, F.S., Heijstra, T. M., Einarsdóttir, T y Pétrsdóttir G. (2016). *Gender Budgeting in Academia—Toolkit*. <https://www.hi.is/sites/default/files/arnarg/gender-budgeting-in-academia-toolkit.pdf>.

Steinþórsdóttir, F. S., Einarsdóttir, Þ., Heijstra, T. M., y Margrét Pétursdóttir, G. (2016). Money Talks: Gender Budgeting in the University of Iceland. *Icelandic Review on Politics & Administration*, 12(1).

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>

Universidad de Granada. *Presupuesto para el ejercicio 2019* (Capítulo 6: Presupuesto con perspectiva de género en la Universidad de Granada). http://gerencia.ugr.es/pages/vger_eco/presupuestos/presupuesto2019definitivo/%21