

ESTUDIO BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

INFORME FINAL

2023

Mari Luz de la Cal Barredo
Aitziber Etxezarreta Etxarri
Arkaitz Galbete Jiménez
Elena Martínez Tola (coord.)



upna
Universidad
Pública de Navarra
Nafarrako
Unibertsitate Publikoa

 **crue**
Universidades
Españolas

 **ANECA**



10	1. INTRODUCCIÓN
13	1.1. OBJETIVOS DEL INFORME
13	1.2. NOTAS SOBRE EL INDICADOR: LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
15	1.3. ASPECTOS METODOLÓGICOS PREVIOS A LA ELABORACIÓN DEL INFORME
18	1.4. ANÁLISIS Y RESULTADOS Y ELABORACIÓN DEL INFORME
20	1.5. ESTRUCTURA DEL INFORME

21	2. PANORÁMICA GENERAL DEL PDI DE LAS UNIVERSIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO
22	2.1. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR GRUPOS DE EDAD
23	2.2. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR RAMA DE ENSEÑANZA
25	2.3. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR CATEGORÍA PROFESIONAL
29	2.4. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR RAMA DE ENSEÑANZA Y CATEGORÍA PROFESIONAL
33	2.5. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TRIENIOS
34	2.6. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR QUINQUENIOS
35	2.7. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR SEXENIOS
38	2.8. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TIPO DE JORNADA
39	2.9. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TIPOS DE PERMISOS/EXCEDENCIAS
40	2.10. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR REDUCCIÓN DE JORNADA

41	3. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL
41	3.1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. LOS DISTINTOS COMPONENTES DEL SALARIO
42	3.1.1. SALARIO TOTAL
44	3.1.2. SALARIO BASE
44	3.1.3. COMPLEMENTOS
45	3.1.4. RELACIÓN ENTRE LA BSG EN LOS COMPLEMENTOS Y EN EL SALARIO TOTAL
47	3.2. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR GRUPOS DE EDAD
48	3.3. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR RAMAS DE ENSEÑANZA
49	3.4. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TRIENIOS
52	3.5. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR QUINQUENIOS
54	3.6. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SEXENIOS
61	3.7. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE JORNADA
61	3.8. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE PERMISOS Y AUSENCIAS
64	3.9. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR REDUCCIÓN DE JORNADA

65	4. BRECHA SALARIA DE GÉNERO POR TIPO DE COMPLEMENTOS
65	4.1. BRECHA SALARIAL DESAGREGADA POR TIPO DE COMPLEMENTOS

70	4.2. BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR GRUPOS DE EDAD
76	4.3. BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR RAMA DE ENSEÑANZA
81	4.4. BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR TRIENIOS
84	4.5. BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR QUINQUENIOS
86	4.6. BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR SEXENIOS
89	4.7. BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR TIPO DE JORNADA

93 5. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AJUSTADA EN EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO (ETC)

93	5.1. SALARIOS MEDIOS AJUSTADOS EN ETC
95	5.2. BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR GRUPOS DE EDAD
96	5.3. BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR RAMAS DE ENSEÑANZA
97	5.4. BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR TRIENIOS
100	5.5. BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR QUINQUENIOS
105	5.6. BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR SEXENIOS
107	5.7. BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR TIPO DE PERMISOS Y AUSENCIAS
107	5.8. BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR TIPO DE JORNADA
109	5.9. BRECHA SALARIAL POR TIPOS DE COMPLEMENTOS AJUSTADA ETC
109	5.10. BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS AJUSTADA ETC DESAGREGADA POR TIPO DE COMPLEMENTO
112	5.11. BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS AJUSTADA ETC POR RAMAS DE ENSEÑANZA

113 6. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AJUSTADA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

113	6.1. SALARIOS MEDIOS (EN EUROS) POR CATEGORÍAS PROFESIONALES
116	6.2. BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES
118	6.2.1. PERSONAL INVESTIGADOR
119	6.2.2. PDI ASOCIADO
120	6.2.3. PDI AYUDANTE DOCTOR
120	6.2.4. PDI CONTRATADO DOCTOR
122	6.2.5. PDI TITULAR DE UNIVERSIDAD
122	6.2.6. PDI CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD
123	6.2.7. PDI EMÉRITO, VISITANTE Y OTROS
123	6.3. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y RAMA DE ENSEÑANZA
133	6.4. BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA EN ETC POR CATEGORÍA PROFESIONAL

136 7. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPOS DE UNIVERSIDAD

143 8. CONCLUSIONES

144	8.1. CONCLUSIONES SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL PDI
-----	----------------------------------------------------

146	8.2. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL
150	8.3. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO DESAGREGADA POR COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS
152	8.4. CONCLUSIONES SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AJUSTADA EN EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO
153	8.5. CONCLUSIONES SOBRE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AJUSTADA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES
155	8.6. CONCLUSIONES SOBRE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPOS DE UNIVERSIDADES
156	8.7. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS
157	8.8. RECOMENDACIONES FINALES

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 2.1: DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR GRUPOS DE EDAD	23
TABLA 2.2: PESO DE HOMBRES Y MUJERES POR GRUPOS DE EDAD	23
TABLA 2.3: PESO DE HOMBRES Y MUJERES POR RAMA DE ENSEÑANZA	24
TABLA 2.4: DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR SEXO Y RAMAS DE ENSEÑANZA	25
TABLA 2.5: PESO DE HOMBRES Y MUJERES POR CATEGORÍA PROFESIONAL	26
TABLA 2.6: DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	28
TABLA 2.7: PESO Y DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR CATEGORÍA PROFESIONAL, RAMA DE ARTES Y HUMANIDADES	29
TABLA 2.8: PESO Y DISTRIBUCIÓN DEL PDI CATEGORÍA PROFESIONAL, RAMA DE CIENCIAS	30
TABLA 2.9: PESO Y DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR CATEGORÍA PROFESIONAL, RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	31
TABLA 2.10: PESO Y DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL, RAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	32
TABLA 2.11: PESO Y DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR CATEGORÍA PROFESIONAL, RAMA DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	33
TABLA 2.12: PESO Y DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TRIENIOS	34
TABLA 2.13: PESO Y DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR QUINQUENIOS	34
TABLA 2.14: PESO Y DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR NÚMERO DE SEXENIOS	36
TABLA 2.15: DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN NÚMERO DE SEXENIOS POR RAMA DE ENSEÑANZA	37
TABLA 2.16: PESO Y DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TIPO DE JORNADA	38
TABLA 2.17: PESO Y DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TIPOS DE PERMISOS Y EXCEDENCIAS	40
TABLA 2.18: PESO Y DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR REDUCCIÓN DE JORNADA	40
TABLA 3.1: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL (%)	43

TABLA 3.2: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, PDI SIN TRIENIOS (%)	51
TABLA 3.3: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, PDI CON 6 O MÁS QUINQUENIOS (%)	53
TABLA 3.4: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, PDI SIN SEXENIOS (%)	56
TABLA 3.5: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, PDI CON 1 SEXENIO (%)	58
TABLA 3.6: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, PDI CON 3 SEXENIOS (%)	60
TABLA 3.7: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, PDI CON PERMISOS POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES (%)	63
TABLA 4.1: BSG MEDIA POR TIPO DE COMPLEMENTO (%)	66
TABLA 4.2: BSG MEDIA EN EL COMPLEMENTO DE SEXENIOS, POR GRUPOS DE EDAD (%)	72
TABLA 4.3: BSG MEDIA EN EL COMPLEMENTO DE PROYECTOS, POR GRUPOS DE EDAD (%)	74
TABLA 4.4: BSG MEDIA EN EL COMPLEMENTO DE REMUNERACIÓN POR ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, POR GRUPOS DE EDAD (%)	75
TABLA 4.5: BSG MEDIA EN EL COMPLEMENTO DE SEXENIOS, POR RAMA DE ENSEÑANZA (%)	78
TABLA 4.6: BSG MEDIA EN EL COMPLEMENTO DE PROYECTOS, POR RAMA DE ENSEÑANZA (%)	80
TABLA 4.7: BSG MEDIA EN EL COMPLEMENTO DE SEXENIOS, POR NÚMERO DE TRIENIOS (%)	82
TABLA 4.8: BSG MEDIA EN EL COMPLEMENTO DE PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, POR NÚMERO DE TRIENIOS (%)	85
TABLA 4.9: BSG MEDIA EN EL COMPLEMENTO DE SEXENIOS, POR NÚMERO DE QUINQUENIOS (%)	85
TABLA 4.10: BSG MEDIA EN EL COMPLEMENTO DE PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS, POR NÚMERO DE SEXENIOS (%)	88
TABLA 4.11: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS, PARA LA JORNADA COMPLETA (%)	90
TABLA 4.12: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS, PARA LA JORNADA PARCIAL (%)	92
TABLA 5.1: SALARIO TOTAL, SALARIO TOTAL ETC, BSG EN EL SALARIO TOTAL Y BSG EN EL SALARIO TOTAL ETC, POR UNIVERSIDADES	94
TABLA 5.2: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL ETC, PDI SIN TRIENIOS RECONOCIDOS (%)	99
TABLA 5.3: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL ETC, PDI SIN QUINQUENIOS RECONOCIDOS (%)	102
TABLA 5.4: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL ETC, PDI CON 6 O MÁS QUINQUENIOS RECONOCIDOS (%)	104
TABLA 5.5: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL ETC, PDI SIN SEXENIOS (%)	106
TABLA 5.6: BSG MEDIA EN EL SALARIO TOTAL SIN AJUSTAR Y AJUSTADO ETC, SEGÚN TIPO DE JORNADA DEL PDI	108

TABLA 5.7: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS ETC, POR TIPO DE COMPLEMENTO (%)	111
TABLA 6.1: BSG MEDIA EN EL SALARIO TOTAL, POR PRINCIPALES CATEGORÍAS PROFESIONALES (%)	117
TABLA 6.2: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS, POR LAS PRINCIPALES CATEGORÍAS PROFESIONALES (%)	121
TABLA 6.3: BSG MEDIA EN SALARIO TOTAL DEL PDI ASOCIADO, POR RAMAS DE ENSEÑANZA (%)	125
TABLA 6.4: BSG MEDIA EN SALARIO TOTAL DEL PDI AYUDANTE DOCTOR, POR RAMAS DE ENSEÑANZA (%)	126
TABLA 6.5: BSG MEDIA EN SALARIO TOTAL DEL PDI CONTRATADO DOCTOR, POR RAMAS DE ENSEÑANZA (%)	128
TABLA 6.6: BSG MEDIA EN SALARIO TOTAL DEL PDI TITULAR DE UNIVERSIDAD, POR RAMAS DE ENSEÑANZA (%)	130
TABLA 6.7: BSG MEDIA EN SALARIO TOTAL DEL PDI CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD, POR RAMAS DE ENSEÑANZA (%)	132
TABLA 6.8: BSG MEDIA AJUSTADA ETC PARA EL SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, PDI ASOCIADO (%)	134
TABLA 7.1: CLASIFICACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS INCLUIDAS EN EL ESTUDIO, SEGÚN TIPO DE UNIVERSIDADES	136

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 2.1: DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR UNIVERSIDAD (%)	21
FIGURA 2.2: PESO SEGÚN SEXO EN LA COMPOSICIÓN DEL PDI POR UNIVERSIDADES (%)	22
FIGURA 2.3: PESO DE HOMBRES Y MUJERES POR CATEGORÍA PROFESIONAL	27
FIGURA 2.4: PORCENTAJE DEL PDI QUE OBTIENE DIFERENTES COMPLEMENTOS, POR SEXO (%)	37
FIGURA 2.5: PORCENTAJE DE MUJERES A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE MUJERES PDI, SEGÚN UNIVERSIDAD	38
FIGURA 3.1: BSG MEDIA DEL SALARIO TOTAL POR UNIVERSIDADES (%)	44
FIGURA 3.2: BSG MEDIA DE LOS COMPLEMENTOS POR UNIVERSIDADES (%)	45
FIGURA 3.3: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, POR GRUPO DE EDAD (%).	48
FIGURA 3.4: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, POR RAMAS DE ENSEÑANZA (%)	49
FIGURA 3.5: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, POR NÚMERO DE TRIENIOS (%)	50
FIGURA 3.6: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, POR NÚMERO DE QUINQUENIOS (%)	52
FIGURA 3.7: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, POR NÚMERO DE SEXENIOS (%)	55

FIGURA 3.8: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, POR TIPO DE JORNADA (%)	61
FIGURA 3.9: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL, POR TIPO DE PERMISOS (%)	62
FIGURA 4.1: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS, POR GRUPO DE EDAD (%)	71
FIGURA 4.2: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS, POR RAMA DE ENSEÑANZA (%)	76
FIGURA 4.3: BSG MEDIA PARA LOS COMPLEMENTOS, POR NÚMERO DE TRIENIOS (%)	81
FIGURA 4.4: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS, POR NÚMERO DE QUINQUENIOS (%)	84
FIGURA 4.5: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS, POR NÚMERO DE SEXENIOS (%)	86
FIGURA 4.6: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS, PARA LA JORNADA COMPLETA (%)	89
FIGURA 4.7: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS, PARA LA JORNADA PARCIAL (%)	91
FIGURA 5.1: BSG MEDIA EN EL SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL ETC, POR GRUPO DE EDAD	96
FIGURA 5.2: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL ETC, POR RAMAS DE ENSEÑANZA (%)	97
FIGURA 5.3: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL ETC, POR NÚMERO DE TRIENIOS (%)	98
FIGURA 5.4: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL ETC, POR NÚMERO DE QUINQUENIOS (%)	101
FIGURA 5.5: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL ETC, POR NÚMERO DE SEXENIOS (%)	105
FIGURA 5.6: BSG MEDIA EN SALARIO BASE, COMPLEMENTOS Y SALARIO TOTAL ETC, POR TIPO DE PERMISO (%)	107
FIGURA 5.7: COMPLEMENTOS MEDIOS AJUSTADOS EN ETC, EN HOMBRES Y EN MUJERES (EUROS)	109
FIGURA 5.8: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS ETC, DESAGREGADA POR TIPO DE COMPLEMENTO (%)	110
FIGURA 5.9: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS ETC, POR RAMAS DE ENSEÑANZA (%)	112
FIGURA 6.1: RETRIBUCIONES MEDIAS BRUTAS ANUALES (EUROS). SALARIO TOTAL, POR CATEGORÍAS LABORALES	114
FIGURA 6.2: RETRIBUCIONES MEDIAS BRUTAS ANUALES (EUROS). SALARIO BASE, POR CATEGORÍAS LABORALES	115
FIGURA 6.3: RETRIBUCIONES MEDIAS BRUTAS ANUALES (EUROS). COMPLEMENTOS, POR CATEGORÍAS LABORALES	116
FIGURA 6.4: BSG MEDIA EN EL SALARIO TOTAL PARA LAS CATEGORÍAS DE PDI, POR RAMAS DE ENSEÑANZA (%)	124
FIGURA 6.5: BSG EN SALARIO TOTAL AJUSTADO ETC Y SIN AJUSTAR, PRINCIPALES CATEGORÍAS PROFESIONALES (%)	133
FIGURA 7.1: BSG MEDIA EN SALARIO TOTAL Y EN COMPLEMENTOS, POR TIPO DE UNIVERSIDADES (%)	137
FIGURA 7.2: BSG MEDIA EN SALARIO TOTAL PARA EL PDI SIN QUINQUENIOS Y CON 6 O MÁS QUINQUENIOS, POR TIPO DE UNIVERSIDADES (%)	138

FIGURA 7.3: BSG MEDIA EN SALARIO TOTAL ETC PARA EL PDI PREDOCTORAL Y POSTDOCTORAL, POR TIPO DE UNIVERSIDADES (%)	139
FIGURA 7.4: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS DE SEXENIOS, PROYECTOS, FORMACIÓN Y CARGOS DE GESTIÓN, POR TIPO DE UNIVERSIDADES (%)	140
FIGURA 7.5: BSG MEDIA EN LOS COMPLEMENTOS PARA EL PDI CONTRATADO DOCTOR, TITULAR DE UNIVERSIDAD Y CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD, POR TIPO DE UNIVERSIDADES (%)	141
FIGURA 7.6: BSG MEDIA EN EL SALARIO TOTAL SIN AJUSTAR Y AJUSTADO EN ETC, POR TIPO DE UNIVERSIDADES (%)	142

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 2.1: RELACIÓN ENTRE EL PESO DEL PROFESORADO A TIEMPO PARCIAL Y EL PORCENTAJE DE MUJERES A TIEMPO PARCIAL, SEGÚN UNIVERSIDAD (%)	39
GRÁFICO 3.1: RELACIÓN ENTRE BSG EN SALARIO TOTAL Y EN COMPLEMENTOS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS (%)	46
GRÁFICO 3.2: RELACIÓN ENTRE BSG EN SALARIO BASE Y BSG EN COMPLEMENTOS (%)	47
GRÁFICO 4.1: RELACIÓN ENTRE BSG EN COMPLEMENTO POR SEXENIOS Y POR QUINQUENIOS, SEGÚN UNIVERSIDAD (%)	68
GRÁFICO 4.2: RELACIÓN ENTRE LA BSG MEDIA PARA LOS COMPLEMENTOS EN SEXENIOS Y PARA LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (%)	69
GRÁFICO 5.1: RELACIÓN ENTRE BSG EN EL SALARIO TOTAL Y EN EL SALARIO TOTAL ETC (%)	95
GRÁFICO 5.2: RELACIÓN ENTRE BSG MEDIA EN SALARIO TOTAL AJUSTADO EN ETC Y SIN AJUSTAR, GRUPO PDI SIN TRIENIOS (%)	100
GRÁFICO 6.1: RELACIÓN ENTRE LA BSG EN EL SALARIO TOTAL PARA EL PDI PREDOCTORAL Y POSTDOCTORAL (%)	118
GRÁFICO 6.2: RELACIÓN ENTRE BSG SALARIO TOTAL ETC Y BSG SALARIO TOTAL SIN AJUSTAR PARA EL PDI ASOCIADO (%)	135

1 INTRODUCCIÓN

Este informe recoge y analiza por primera vez la brecha salarial de género (BSG, en adelante) en todas las universidades públicas españolas. Cabe señalar que no se han incluido la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) y la Universidad Internacional de Andalucía por sus características diferenciales. Así, este trabajo se basa en el proyecto piloto (Massó et al., 2021) que se realizó en 2021¹, en el que participaron voluntariamente 20 de esas instituciones, y quiere ampliar y profundizar el estudio de la BSG. Para ello se ha recopilado la información correspondiente a las retribuciones del personal docente e investigador para el año 2021 de un total de 48 instituciones académicas.

Los datos analizados se corresponden con las retribuciones del año 2021 de universidades públicas españolas, donde los salarios se encuentran regulados y los complementos salariales responderían a criterios neutros y objetivos. Por ello, el principal interés es identificar cómo surge la desigualdad salarial de género, que en términos generales alcanza el 12,7% en las universidades públicas que han participado en el estudio. Para contextualizar esta cifra pueden tomarse como referencia los últimos datos publicados por Eurostat (2021) sobre este tema, que muestran una brecha del 8,4% aproximadamente para el personal del sector público y un 13,4% para el personal del sector privado².

La mayor brecha en la retribución se encuentra en los complementos salariales, donde la BSG se sitúa en el 19,1%. Resulta de especial interés el seguimiento de los diferentes complementos, para poder identificar los factores existentes detrás de las desigualdades salariales existentes. Según los resultados obtenidos, una parte de esta brecha salarial puede relacionarse con la menor antigüedad media de las mujeres en las universidades españolas, pero también se evidencian otros factores igualmente relevantes, tales como la segregación laboral, horizontal y vertical, y el acceso a los complementos relacionados con las actividades de investigación.

También cabe subrayar que en este estudio se han tenido en cuenta figuras contractuales del PDI con características muy diversas. Así, se deben tener en cuenta los datos agregados para poder hacer visible la imagen de conjunto, pero esta información debe complementarse con análisis más desagregados que identifiquen la situación de los distintos colectivos implicados.

Este estudio está impulsado por el Ministerio de Universidades (MUNI), la Conferencia de Rectores y Rectoras (CRUE Universidades Españolas) y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Ha contado con la inestimable asesoría técnica y metodológica de Pilar Carrasquer Oto (UAB), además de la dedicación de las

¹ Massó, Matilde; Golías, Montserrat y Nogueira, Julia (2021): *Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas. Informe Final*. Disponible en <https://www.universidades.gob.es/estudio-brecha-salarial-de-genero/>

² Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity. Gender pay gap statistics, Eurostat. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

cuatro personas integrantes del equipo de investigación que forman parte del Departamento de Economía Aplicada de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y del Departamento de Estadística de la Universidad Pública de Navarra (UPNA).

Es importante señalar el esfuerzo realizado por las 48 instituciones implicadas en este informe en lo referente a la selección y recopilación de datos sobre las retribuciones de su plantilla y, por ello, resulta imprescindible agradecer la disposición y atención con la que han participado en la fase de recogida de datos del proyecto.

Tal y como se justificaba en el informe piloto de 2021, la necesidad de realizar un estudio sobre la BSG en las universidades públicas españolas se sustenta en la escasez de estudios que toman como contexto de análisis de brecha las instituciones académicas. Existen antecedentes a nivel internacional, tales como los trabajos de Warman, Woolley y Worswick (2010)³, Doucet, Smith y Durand (2012)⁴ en Canadá, y Galligan, McMahon y Millar (2020)⁵, en Irlanda. En el ámbito nacional se encuentran trabajos realizados para instituciones concretas tales como Jabbaz, Samper y Díaz (2019)⁶ y Samper-Gras, Jabbaz, Tomás y Ferrer (2021)⁷ en Valencia o el estudio de Jubeto y Larrañaga (2013)⁸ para el País Vasco. En los últimos años se aborda este tema por parte de las instituciones con cada vez más detalle, tal y como se recomienda desde las instituciones europeas y se recoge en la normativa española sobre transparencia retributiva, que insta al registro retributivo y a las auditorías retributivas, si es el caso, en el marco de los planes de igualdad. En este contexto se puede destacar, entre otros, el estudio del sistema retributivo de la Universidad de La Laguna elaborado dentro del Diagnóstico de Igualdad 2021, el análisis retributivo en el II Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo y la auditoría retributiva en la Universidad de Zaragoza en el contexto de su Plan de Igualdad 2022. En el caso del presente informe, se lleva a cabo un estudio de la BSG de todas las universidades públicas españolas para obtener también una necesaria imagen de conjunto.

Los factores que determinan la desigualdad de retribuciones entre mujeres y hombres son diversos y se encuentran interrelacionados. En el caso de las universidades públicas a menudo se asocia esta desigualdad con la escasa presencia de las mujeres en los puestos más altos de la jerarquía institucional, en línea con los estudios que constatan la existencia de un *techo de cristal* en la academia. En este sentido, el *techo de cristal* se

³ Warman, Casey; Woolley, Frances y Worswick, Christopher (2010). The evolution of male-female earnings differentials in Canadian universities, 1970–2001. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 43(1), 347-372.

⁴ Doucet, Christine; Smith, Michael R. y Durand, Claire (2012). Pay structure, female representation and the gender pay gap among university professors. *Relations industrielles*, 67(1), 51-75.

⁵ Galligan, Yvonne; McMahon, Tony y Millar, Tom (2020). Gender pay gap reporting: Lessons from Queen's University, Belfast and Trinity College, Dublin. In *The Gender-Sensitive University* (pp. 79-96). Routledge.

⁶ Jabbaz, Marcela; Samper-Gras, Teresa y Díaz, Capitolina (2019). La BSG en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, [S.l.], n. 80, p. 1-27.

⁷ Samper-Gras, Teresa; Jabbaz, Marcela; Tomás, Sergio y Ferrer, Andrea (2021). ¡No son las criaturas, es la Academia! Brechas salariales de género y carrera investigadora en la Universidad. *Asparkia. Investigación Feminista*, (39), 165-184.

⁸ Jubeto, Yolanda y Larrañaga, Mertxe (2013). *Presupuestos con enfoque de género (PEG) en la UPV/EHU (2011-2016)*. Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU. Presentado en el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU el 20 de abril de 2016.

define en base a las barreras y obstáculos que existen en las organizaciones, a menudo sutiles, que impiden a las mujeres promocionar a los puestos de mayor responsabilidad, poder, reputación y retribución. Tal como exponen Gallego-Morón et al. (2020)⁹, en el caso de las universidades no solo se encuentra un *techo de cristal*, sino todo un sistema de obstáculos más o menos invisibles, a lo largo de la vida académica que van frenando la carrera docente e investigadora de las mujeres y que, además, se acumulan a largo del tiempo. Por ello, proponen un enfoque basado en el concepto de *laberinto de cristal*, para definir la secuencia de obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en la academia a lo largo de su trayectoria laboral. En ocasiones, además, estas barreras indirectas pueden provocar el abandono de la carrera académica o el desánimo en el desempeño de las actividades investigadoras.

Las universidades se encuentran insertas en la sociedad y, por ello, en ellas también influyen los pensamientos estereotipados y las redes informales de poder que hacen que los méritos y atribuciones de las mujeres obtengan un menor grado de reconocimiento y aceptación. En este sentido, el denominado *efecto Matilda*¹⁰ explica la manera en la que operan los mecanismos que han hecho que las aportaciones de las investigadoras y científicas a lo largo del tiempo hayan sido invisibilizadas de manera sistemática. Como consecuencia de ello, actualmente existe un número reducido de referentes femeninos en las distintas ramas de conocimiento. Además, siguen existiendo *sesgos de género implícitos* relevantes en la investigación y en las evaluaciones de los méritos relacionados, que perjudican los trabajos realizados por las mujeres (Lombardo et al., 2021)¹¹ y, como consecuencia, su progresión laboral.

Las desigualdades en la actividad docente e investigadora en la academia se extienden también a las áreas de gestión. Las investigaciones llevadas a cabo muestran que las universidades públicas españolas se están reestructurando con rapidez. En este proceso se están incorporando mujeres a todos los niveles de la estructura jerárquica pero las tareas asumidas por hombres y mujeres son distintas. Así, según Castaño et al. (2017)¹² se aprecia una mayor presencia de hombres en los cargos estratégicos y relacionados con ámbitos como la investigación; y, por su parte, las mujeres se encuentran centradas en cargos relacionados con atención al alumnado y funciones de carácter más administrativo y sociocultural. Así, las desigualdades de género institucionales tienden a reproducirse al no darse cambios fundamentales en la estructura organizativa.

A lo anteriormente expuesto se une la mayor carga de trabajo reproductivo que asumen las mujeres a lo largo del ciclo vital. Actualmente, la mayor dedicación de las mujeres académicas a las tareas de cuidados se ve reflejado en el tiempo y disponibilidad que tienen para dedicar a la docencia y la investigación. Este hecho se hace más evidente en

⁹ Gallego-Morón, Nazareth; Matus-López, Mauricio A. y Gálvez-Muñoz, Lina (2020). Revisión sistemática de la literatura sobre el fenómeno del techo de cristal en las universidades españolas. *Revista iberoamericana de educación superior*, 11(31), 130-149.

¹⁰ Rositter, Margaret W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23 (2), 325-341.

¹¹ Lombardo, Emanuela, María Bustelo, Alba Alonso, Tània Verge, Arantxa Elizondo, Rebecca Tildesley, Isabel Diz y María Caterina La Barbera (2021). Igualdad e interseccionalidad en las Universidades. Recomendaciones, <https://interuniguales.com/recomendaciones/>

¹² Castaño, Cecilia; Vázquez-Cupeiro, Susana y Martínez-Cantos, Jose Luis (2019). Gendered management in Spanish universities: functional segregation among vice-rectors. *Gender and Education*, 31(8), 966-985.

las edades centrales del ciclo vital, entre los 30 y los 40 años, cuando la producción científica se muestra fundamental para la trayectoria laboral universitaria (Samper-Gras et al., 2021)¹³. Este hecho se ha evidenciado con claridad en la época del confinamiento por la COVID-19, cuando la producción científica de hombres y mujeres siguió pautas diferenciadas y los hombres mantuvieron el envío de artículos científicos en mayor medida que las mujeres (Squazzoni et al., 2021)¹⁴. Así, son precisos cambios profundos a nivel social y organizacional para reducir la brecha de género en los cuidados, uno de los factores determinantes, aunque no el único, de la desigualdad de género en la retribución.

1.1 OBJETIVOS DEL INFORME

El objetivo principal de este informe es el de conocer el alcance de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres en las universidades públicas españolas. En este sentido, se busca identificar los colectivos afectados en mayor medida, así como los mecanismos que interactúan en su generación y mantenimiento a lo largo del tiempo.

Basándose en lo anterior, es también objetivo de este informe poder proponer una serie de acciones y recomendaciones orientadas a la eliminación de la brecha salarial de género en las universidades. Se considera que este tipo de estudios contribuyen a la mejora en la selección y recogida de datos relacionados con las retribuciones y constituyen una herramienta adicional para la sensibilización en estas instituciones.

Además de ampliar la muestra a todas las universidades públicas españolas, el presente estudio también incluye importantes novedades con respecto al tratamiento de datos y resultados, entre las que destaca el análisis de las retribuciones en equivalente a tiempo completo (ETC). Dada la diversidad de casos existente (según el peso del profesorado asociado frente a profesorado titular o laboral estable a tiempo completo, por ejemplo), los citados análisis ampliados pueden ayudar a comprender mejor dónde y cómo se origina la brecha en las universidades españolas.

1.2 NOTAS SOBRE EL INDICADOR: LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

El indicador que se utiliza, la Brecha Salarial de Género o BSG, se define como la diferencia entre las retribuciones brutas medias anuales de mujeres y hombres, en base al salario masculino. Es la principal herramienta para medir la desigualdad salarial que sufren las mujeres, con respecto a los hombres.

$$\text{Brecha Salarial de Género} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}} \times 100$$

¹³ Op.cit.

¹⁴ Squazzoni, Flaminio; Bravo, Giangiacomo; Grimaldo, Francisco; García-Costa, Daniel; Farjam, Mike; Mehmani, Bahar (2021). Gender gap in journal submissions and peer review during the first wave of the COVID-19 pandemic. A study on 2329 Elsevier journals. *PLoS ONE* 16(10): e0257919. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257919>

Tal y como se determina en la Guía para el Estudio de Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas¹⁵ el salario en este análisis incluye todas las retribuciones del PDI, monetarias brutas fijas, variables y ocasionales, registradas como remuneración, salario o pago por cualquier concepto por parte de las universidades, incluidos los pagos gestionados y/o efectuados a través de organismos específicos como pueden ser Fundaciones universitarias o entidades afines, percibidas durante el año de referencia. Ello incluye el salario o sueldo base, los complementos salariales asociados al puesto, los complementos por docencia e investigación u otros méritos, como las actividades de gestión, tanto estatales como autonómicas o definidos por la propia universidad, las retribuciones o pagos vinculados a proyectos de investigación o a convenios con instituciones, incluidas dietas, las derivadas de actividades de formación o divulgación (incluidas las derivadas de tareas de coordinación o dirección de programas formativos propios), así como cualquier otro complemento o pago específico que las universidades puedan definir, de acuerdo a la propia normativa autonómica, a lo contemplado en los acuerdos en la negociación colectiva o a criterio de la propia universidad. Quedan excluidas las indemnizaciones por finalización de contrato.

Asimismo, según el *Real Decreto sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, (punto 2 del artículo 5) se especifica cuáles deben ser los valores de registro de las retribuciones por sexo:

“el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto, o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción” (Artículo 5.2. del RD 902/2020. BOE núm. 272, de 14/10/2020).

En esta línea, se ha podido recabar toda la información retributiva de cada institución académica, convenientemente desagregada por sexo, por categoría profesional y otros conceptos. Asimismo, la información desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales (especificando de modo diferenciado cada percepción) permite el análisis desglosado de la BSG por cada una de las categorías anteriormente citadas.

De esta manera, la desagregación de los datos en este estudio ha dado lugar a resultados muy específicos, y ciertos hallazgos; pero también se identifican situaciones particulares. La BSG se ha calculado teniendo en cuenta un conjunto de variables que permiten identificar colectivos y posibles causas de la BSG, tanto para el salario total

¹⁵ Guía de Uso de la Herramienta Excel para el Estudio de la Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas, documento de trabajo elaborado por el Grupo de trabajo de la Unidad de Igualdad de ANECA, Ministerio de Universidades y CRUE.

como para cada uno de sus componentes, y el detalle alcanzado provoca que, en ocasiones, el número de efectivos y/o que la retribución percibida sean muy pequeños, lo que distorsiona los resultados. Por ello, algunos valores extremos han sido eliminados del informe (las brechas con tres o más dígitos), con el objetivo de que no distorsionen el cálculo de los valores medios y el análisis general de brecha.

Teniendo en cuenta la fórmula utilizada para calcular la BSG, las brechas mayores que cero reflejan una situación salarial desfavorable de las mujeres, con respecto a la de los hombres. De hecho, esta desigualdad salarial es el centro del estudio, y el objetivo es caracterizarla y concretarla en distintos colectivos y situaciones para conocer dónde se origina y cómo se mantiene a lo largo del tiempo.

1.3 ASPECTOS METODOLÓGICOS PREVIOS A LA ELABORACIÓN DEL INFORME

A continuación, se muestran los aspectos más relevantes acerca del proceso de recopilación, fusión, limpieza y análisis de los datos recogidos por las universidades que conforman la muestra de estudio.

Bases de datos recibidas y base de datos conjunta

La base de recogida de datos es elaborada por el SIIU y sigue, en lo fundamental, el modelo utilizado en la elaboración del primer informe piloto sobre la brecha salarial de género a fin de garantizar la comparabilidad de ambos informes. No obstante, se han introducido mejoras derivadas de lo observado en el informe piloto y también se han incorporado novedades para ahondar en el conocimiento de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres como, por ejemplo, la recogida de datos sobre retribuciones en equivalente a tiempo completo.

En este contexto cabe subrayar que la información recabada está compuesta por valores medios de las variables solicitadas, y en ningún caso se dispone de los microdatos correspondientes. Por ello, no es posible llevar a cabo análisis pormenorizados y con mayor grado de detalle.

Cada una de las 48 universidades aportó un libro de Excel de acuerdo con el modelo proporcionado desde el Ministerio de Universidades. En este libro, además de diversa información general, incluía una hoja de introducción de datos y una base de datos generada a partir de la información introducida en la hoja anterior.

Las bases de datos proporcionadas por cada universidad tenían idéntica estructura, con lo que la fusión de ellas consistió en la concatenación de dichas bases, manteniendo la misma estructura. La información se encuentra desglosada por las siguientes variables y categorías, que permiten explorar los factores que contribuyen a la brecha salarial de género:

a) Sexo y edad, como datos de identificación personal.

- Sexo: *Hombre y Mujer*

- Edad: *Hasta 29 años, de 30 a 39 años, de 40 a 59 años, de 50 a 59 años y de 60 y más años.*

b) *Ámbito académico de referencia*

- Rama de enseñanza: *Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura, Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias.*

c) *Trayectoria profesional (trienios, quinquenios y sexenios)*

- Trienios: *Ninguno, 1, 2, 3, 4, 5 y 6 o más.*
- Quinquenios docentes: *Ninguno, 1, 2, 3, 4, 5 y 6 o más.*
- Sexenios de investigación y transferencia: *Ninguno, 1, 2, 3, 4, 5 y 6 o más.*

d) *El tiempo de trabajo, en particular la posible acogida a medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal:*

- Permisos o excedencias: *No ha tenido, por responsabilidades familiares, por accidente o enfermedad y por otro motivo.*
- Reducción de jornada: *No ha tenido, por responsabilidades familiares y por otro motivo.*
- Tipo de jornada: *Completa y parcial.*

e) *Categoría profesional, como referente del grupo/categoría o puesto de trabajo de igual valor:*

- Categoría profesional: *Catedráticos/as de universidad (Catedrático/a en el sistema catalán y Pleno en el sistema vasco), Titulares de universidad, Catedráticos/as de Escuela Universitaria, Titulares de Escuela Universitaria, Contratado Doctor (Agregado en el sistema catalán y vasco), Ayudante Doctor (Lector en el sistema catalán y vasco), Colaborador, Ayudante, Asociado/ Asociado CCSS, Investigador/a Postdoctoral (JdC y Ry y otro PostDoc), Investigador/a Predoctoral (FPI/Formación doctores, FPU, Otro PreDoc), Profesorado Emérito y Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros).*

Además de las variables anteriormente mencionadas, también se proporcionaba la información relativa a los cruces entre rama de conocimiento y categoría y rama de conocimiento y sexenio.

Para cada categoría de las variables anteriormente mencionadas, se disponía de la siguiente información agregada, dividida en 8 bloques.

- Número de PDI, equivalente a tiempo completo (ETC) y la suma de los salarios (base, complementos desagregados y total), para ambos sexos.
- Salarios medios en ambos sexos (base, complementos desagregados y total)
- Salarios medios en ambos sexos (base, complementos desagregados y total) ajustados en ETC.

- Brechas y brechas ajustadas a ETC en los salarios (base, complementos desagregados y total).

Los complementos salariales se dividían en las siguientes categorías: Complemento de destino, Complemento específico, Trienio, Quinquenios estatales y autonómicos, Sexenios de investigación y de transferencia estatales y autonómicos, Remuneración por participación en proyectos de investigación y convenios, Remuneración por actividades de formación y de divulgación (incluida la coordinación de programas formativos propios), Remuneraciones o prestaciones recibidas en caso de baja por accidente, enfermedad o por maternidad y Remuneración por cargos de gestión y otros complementos y/o remuneraciones específicas reconocidas por las universidades.

Proceso de chequeo de la calidad de los datos, identificación y corrección de errores

Una vez unificadas las 48 bases proporcionadas en una única base de datos común, se procedió entre noviembre y diciembre de 2022 al análisis de la calidad de estos, identificando y corrigiendo posibles errores. Cabe destacar que la tabla de introducción de datos proporcionada a las universidades incluía validaciones que detectaban ausencia de datos, así como errores derivados principalmente de la presencia de ceros en valores de PDI con datos en el resto de las variables, lo que podría llevar a divisiones por cero y errores en los cálculos derivados.

Para la detección de errores, se utilizaron los totales resumen de cada variable analizada para chequear la congruencia de los datos, identificando las variables con totales en número de PDI o salarios para identificar en las bases de datos originales las posibles fuentes del error. Una vez identificados los errores, se procedió a contactar con las universidades para conocer la razón de la discrepancia y para la corrección de los mismos, en el caso de ser un error corregible. Los errores más comunes detectados fueron:

- Comunicación errónea del número de PDI equivalente a tiempo completo o introducción de PDI total en lugar del PDI de cada sexo.
- Sueldos totales erróneos, que luego llevaban a sueldos medios distorsionados.
- Número de PDI por permisos mayor al número de PDI total, error repetido en la mayoría de las universidades, y explicado por la repetición de permisos en algunos miembros del PDI. Este error ha lastrado la interpretación de los datos correspondiente a este apartado en los distintos capítulos del informe.

También se detectó, sin llegar a considerarse un error, pero sí una cuestión a tener en cuenta, totales de PDI inferiores en algunas variables, sobre todo en los cruces de rama de conocimiento y sexenio y rama de conocimiento y categoría. Estas incongruencias se explicaban por la posible falta de información en algunos casos (rama de conocimiento asignada o sexenio) y por el hecho de que en algunos casos la extracción de la información se hizo de diferentes fuentes por parte de las universidades.

Creación de tablas y análisis realizados

Para la panorámica general del PDI de las universidades participantes en el estudio, se extrajo la información referida al PDI en la tabla general, calculando el porcentaje del total que correspondía a cada universidad, así como la distribución por sexo en el total y en los grupos definidos en las diferentes variables analizadas.

A la hora de analizar las brechas globales o desagregadas por las diferentes variables, después de la extracción de la información y la creación de una tabla para cada caso, incluyendo la información de todas las universidades, se calcularon las brechas medias globales o desagregadas. También se calcularon, sin ser mostradas, la mediana y coeficiente de variación de los valores, de cara a analizar la representatividad de la media y ver posibles diferencias con la mediana de las brechas. No se observaron diferencias notables entre la media y mediana de las brechas, aunque sí se observaron en algunos casos coeficientes de variación grandes, debido a la variabilidad de los valores de las brechas y bastante afectada por valores extremos en algunos casos. La mayor parte de estos casos fue debido a subgrupos con pocos individuos, casuísticas especiales de las universidades o cuantías retributivas pequeñas. En estos casos, después de analizar la causa de los valores extremos y su influencia en el valor medio, se procedió a considerarlo dato no válido, con el fin de no distorsionar el análisis global.

1.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS Y ELABORACIÓN DEL INFORME

La redacción del informe se realizó entre enero y marzo de 2023 y tuvo diferentes fases, debido a la magnitud del estudio emprendido. Este proceso se realizó en estrecha colaboración con el Ministerio de Universidades y la profesora Pilar Carrasquer Oto, y ha contado en todo momento con la participación directa y compromiso de todas las personas que han conformado el equipo de trabajo.

En la redacción del informe se ha asumido el reto de aumentar la cobertura de la muestra hasta incorporar las 48 universidades públicas españolas. Asimismo, se ha abordado el desarrollo del análisis de brecha global y brecha por tipo de complementos y, también, se introdujeron cruces adicionales y un análisis complementario en términos de equivalencia a tiempo completo. Todo ello dio lugar a una gran cantidad de tablas, apartados y comentarios desagregados, que generó la necesidad de seleccionar la información más importante para el objetivo perseguido.

Este informe recoge los principales análisis y resultados, y excluye del documento, para que no se extienda en exceso, los análisis más pormenorizados, reiterativos, particulares o provenientes de cruces adicionales y que no han aportado resultados significativos al análisis global de brecha general.

En la tabla adjunta se pueden ver las 48 universidades representadas (ordenadas por tamaño) con un PDI conjunto que supera las 123.000 personas (53.375 mujeres y 69.728 hombres).

Universidades participantes en el estudio

Universidades		HOMBRES	MUJERES	TOTAL PDI
UCM	Complutense de Madrid	3.914	3.687	7.601
UB	Barcelona	3.444	3.258	6.702
EHU	País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	2.869	2.786	5.655
UV	València (Estudi General)	2.958	2.547	5.505
US	Sevilla	2.931	1.984	4.915
UAB	Autónoma de Barcelona	2.510	2.094	4.604
UGR	Granada	2.675	1.851	4.526
UNIZAR	Zaragoza	2.278	2.096	4.374
UPM	Politécnica de Madrid	2.588	1.001	3.589
UPC	Politécnica de Catalunya	2.588	921	3.509
UAM	Autónoma de Madrid	1.773	1.466	3.239
UMU	Murcia	1.738	1.381	3.119
UPV	Politécnica de València	2.033	1.043	3.076
USC	Santiago de Compostela	1.660	1.334	2.994
UMA	Málaga	1.712	1.218	2.930
UVA	Valladolid	1.502	1.349	2.851
UCLM	Castilla-La Mancha	1.611	1.213	2.824
USAL	Salamanca	1.437	1.305	2.742
URJC	Rey Juan Carlos	1.417	1.302	2.719
UA	Alicante	1.581	1.099	2.680
UNIOVI	Oviedo	1.420	1.054	2.474
URV	Rovira i Virgili	1.154	1.225	2.379
UC3M	Carlos III de Madrid	1.480	675	2.155
UNEX	Extremadura	1.271	876	2.147
UAH	Alcalá	1.198	938	2.136
ULL	La Laguna	1.098	809	1.907
UIB	Illes Balears (Les)	1.077	800	1.877
UVIGO	Vigo	961	765	1.726
UCO	Córdoba	1.038	664	1.702
UDG	Girona	931	764	1.695
UCA	Cádiz	991	697	1.688
UPF	Pompeu Fabra	976	697	1.673
ULPGC	Las Palmas de Gran Canaria	965	679	1.644
UJI	Jaume I de Castellón	816	732	1.548
UNICAN	Cantabria	881	598	1.479
UDL	Lleida	720	707	1.427
UDC	A Coruña	851	570	1.421
UNED	Nacional de Educación a Distancia	727	680	1.407
UPNA	Pública de Navarra	771	584	1.355
UMH	Miguel Hernández de Elche	778	532	1.310
UPO	Pablo de Olavide	675	527	1.202
UAL	Almería	637	532	1.169
UJAEN	Jaén	625	492	1.117
ULE	León	601	512	1.113
UHU	Huelva	573	439	1.012
UBU	Burgos	523	479	1.002
UPCT	Politécnica de Cartagena	479	147	626
UNIRIOJA	La Rioja	292	266	558
TOTAL		69.728	53.375	123.103

1.5 ESTRUCTURA DEL INFORME

El presente informe se estructura en siete apartados, además de este primer capítulo introductorio. El segundo apartado presenta la panorámica general de las universidades participantes en el estudio, es decir, presenta la descripción de las instituciones implicadas. Se estudia la distribución del PDI por grupos de edad, según rama de enseñanza, según categoría profesional, por complementos (trienio, quinquenios, sexenios), por tipo de jornada, por tipos de permisos y reducciones de jornada.

El tercer apartado analiza la BSG global. Es decir, se presenta la brecha en los distintos componentes del salario, y luego por grupos de edad, por ramas de enseñanza, por complementos (trienios, quinquenios y sexenios), por tipo de jornada y permisos, y por reducciones. En este informe básico, se presenta una selección de los subgrupos más significativos.

El cuarto capítulo estudia la BSG en los diferentes complementos retributivos, es decir en el complemento de destino, el complemento específico, los trienios, quinquenios, sexenios, proyectos de investigación y contratos, remuneración por formación y por cargos de gestión. Y tras hacerlo de una manera general, se va desglosando el mismo análisis por grupos de edad, por rama de enseñanza, por los principales complementos (trienios, quinquenios, y sexenios) y por tipo de jornada. Al igual que en el apartado anterior, para este informe se han seleccionado los tramos más relevantes con respecto a la explicación de la brecha, muchas veces relacionados con el inicio y final del ciclo laboral, y algunos complementos que específicamente muestran mayor peso en la brecha.

El quinto apartado analiza la BSG ajustada en ETC. Se presentan los salarios medios ajustados en ETC, y el desglose de la brecha salarial global ajustada ETC por edad, por ramas de enseñanza, por complementos (trienios, quinquenios, sexenios), por tipos de permiso, y la brecha salarial por tipos de complementos.

El sexto capítulo presenta la BSG ajustada por categorías profesionales. Se analizan los salarios medios según categorías profesionales, y la brecha salarial global ajustada por categorías profesionales. También se analiza la BSG por categoría y rama de enseñanza y la brecha salarial global ajustada ETC por categoría profesional.

Finalmente, se añade un séptimo apartado que recoge el estudio algunas variables relevantes según el tipo de universidad, para lo cual se utiliza la clasificación de Joaquín Aldás et al. (2016)¹⁶, que ofrece una propuesta de agrupamiento de las universidades públicas españolas.

El octavo epígrafe recoge las principales conclusiones del trabajo como una serie de recomendaciones basadas en los resultados obtenidos.

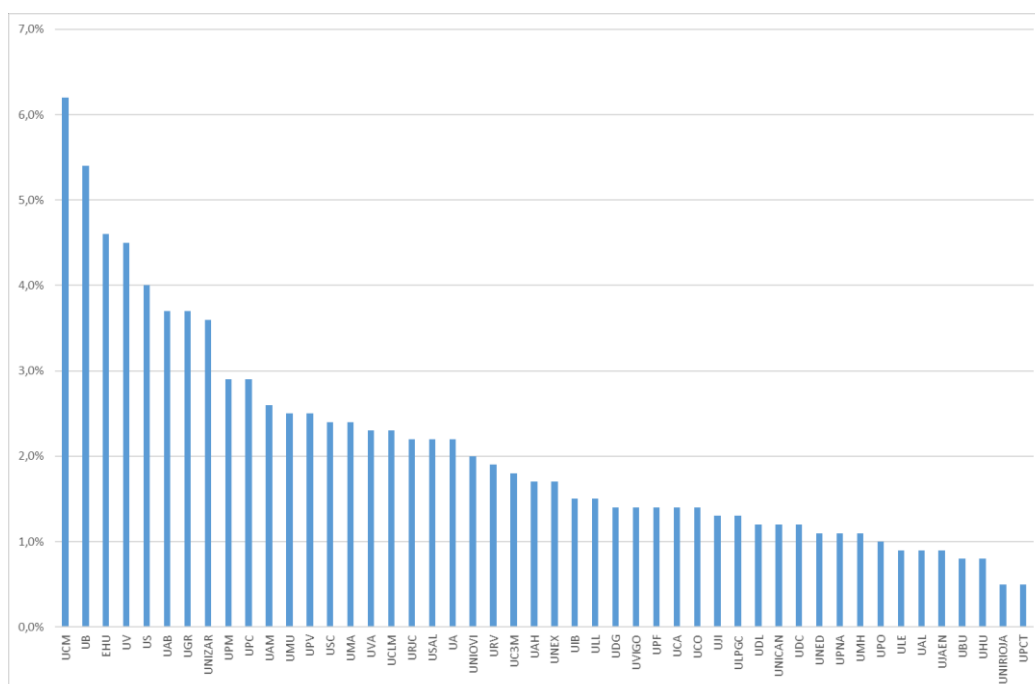
¹⁶ Aldás, Joaquín (dir., 2016). *La universidad española: Grupos estratégicos y desempeño*. Bilbao: Fundación BBVA.

2 PANORÁMICA GENERAL DEL PDI DE LAS UNIVERSIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

En este capítulo se ofrece una visión general del PDI de las universidades públicas españolas. Se han recogido datos de 48 universidades públicas y, según la información proporcionada por estas instituciones, en el año 2021 el PDI asciende a un total de 123.103, 69.728 hombres y 53.375 mujeres.

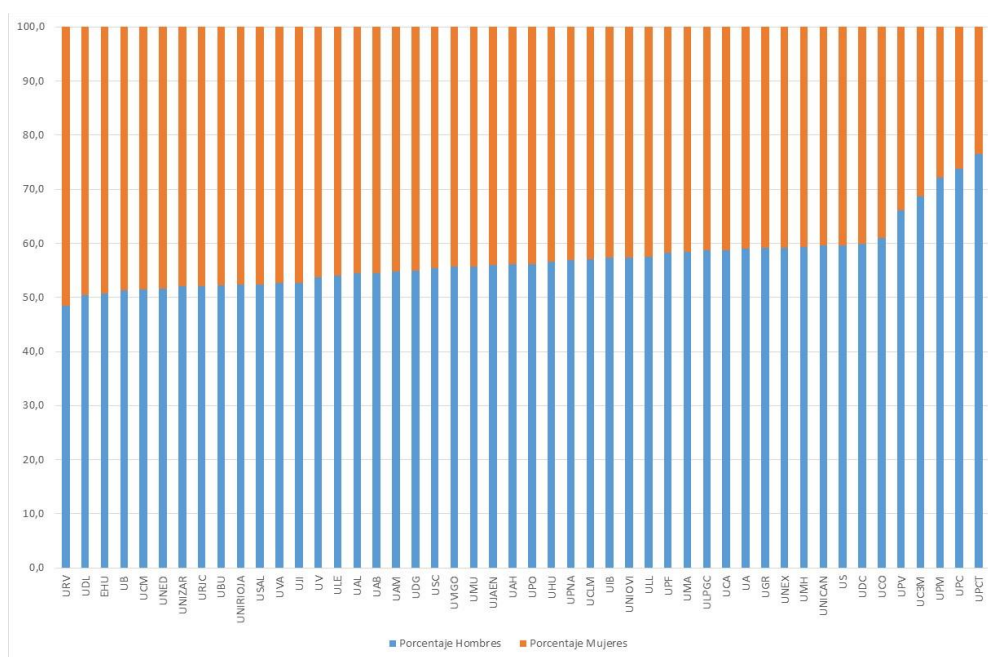
Las instituciones estudiadas presentan distintos tamaños, de manera que las grandes universidades metropolitanas representan un porcentaje importante del PDI. Por ejemplo, UCM supone el 6,2% del profesorado, UB el 5,4%, EHU el 4,6% y UV el 4,5%.

Figura 2.1: Distribución del PDI por universidad (%)



Si se toman los datos agregados, las cifras muestran que en las universidades públicas los hombres suponen un 56,6% del PDI total y las mujeres un 43,4%. En todas las universidades el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, con excepción de URV donde las profesoras suponen el 51,4% del PDI. En algunas universidades el porcentaje de profesoras es cercano al 50%, tales como UDL (49,5%), UPV/EHU (49,3%), UB (48,6%) y UCM (48,5%), y en esta situación se encuentran algunos de los centros con mayor tamaño. Por el contrario, en las universidades politécnicas la proporción de mujeres representa en torno a una cuarta parte del PDI (23,5% en UPCT, 26,2% en UPC y 27,9% en UPM).

Figura 2.2: Peso según sexo en la composición del PDI por universidades (%)



2.1 DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR GRUPOS DE EDAD

La edad del PDI es una categoría de especial importancia en el análisis de la brecha salarial de género, puesto que se puede tomar como indicador del momento del ciclo de vida en el que se encuentra el PDI, así como una aproximación a la antigüedad. Cabe señalar que la incorporación de las mujeres al PDI se ha producido de una manera tardía y lenta, por lo que es habitual encontrar una proporción de mujeres reducida en los grupos de PDI de mayor edad. Además, la segregación laboral hace que su presencia en algunas ramas de enseñanza sea especialmente reducida en todos los grupos de edad, como sucede en la rama de Ingeniería y Arquitectura.

Para el conjunto de universidades públicas estudiado el 30,3% del total de PDI tiene entre 50 y 59 años, seguido en importancia por el grupo de entre 40 a 49 años, que supone un cuarto del total. En términos generales, podemos observar que el porcentaje del PDI menor de 40 años se sitúa en torno al 27%, siendo un 10,6% el profesorado con menos de 29 años. En el caso del grupo de 60 y más años, representan el 16,9% del profesorado.

Esta distribución por edades es distinta para hombres y mujeres. Si tenemos en cuenta la presencia de hombres y mujeres en los distintos grupos de edad, se constata que las mujeres están representadas en mayor medida en los grupos más jóvenes. Así, el 11,6% de las mujeres PDI tienen menos de 29 años y para los hombres este porcentaje es del 9,8%. En el grupo de 30 a 39 años, se encuentran el 19,0% de las mujeres y el 14,3% de los hombres, y para el grupo de 40 a 49 años, el 28,3% de las mujeres y en 24,1% de los hombres. Esta tendencia cambia a partir del grupo de 50 a 59 años, en el que se encuentra el 31,4% de los hombres y el 28,8% de las mujeres. En el grupo de más edad

están representados el 20,4% de los hombres y el 12,4% de las mujeres. Asimismo, según los datos en términos absolutos solo hay más mujeres que hombres en el grupo de edad entre 30 a 39 años.

Esta situación puede deberse a varios factores que interactúan a la hora de determinar la presencia de las mujeres en el PDI de las universidades públicas. Por una parte, la tardía y lenta incorporación de las mujeres a los cuerpos de PDI respecto a los hombres explica su menor representación en los grupos de mayor edad. Se supone que este factor se irá corrigiendo con el tiempo, de producirse el acceso del PDI con mayor equidad desde el punto de vista del género. Otro factor podría estar relacionado con las diferencias en la consolidación de la carrera profesional. Así, si las mujeres no acceden a las categorías más consolidadas en la misma medida, se mantendrán en el tiempo las asimetrías de género en el PDI.

Tabla 2.1: Distribución del PDI por grupos de edad

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Hasta 29 años	6.825	9,8	6.184	11,6	13.009	10,6
De 30 a 39 años	9.937	14,3	10.115	19,0	20.052	16,3
De 40 a 49 años	16.819	24,1	15.103	28,3	31.922	25,9
De 50 a 59 años	21.904	31,4	15.351	28,8	37.255	30,3
De 60 y más años	14.243	20,4	6.622	12,4	20.865	16,9
Total	69.728	100,0	53.375	100,0	123.103	100

Así, los datos estudiados muestran que entre el PDI de mayor edad (de 60 años o más) las mujeres representan el 31,7% del total. Por el contrario, en los grupos de menor edad el porcentaje de mujeres es mayor, alcanzando el máximo para el grupo de 30 a 39 años, en el que suponen el 50,4%. Así, a partir de los 30 a 39 años se observa que el porcentaje de mujeres en cada grupo decrece según aumenta la edad.

Tabla 2.2: Peso de hombres y mujeres por grupos de edad

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Hasta 29 años	6.825	52,5	6.184	47,5	13.009	100,0
De 30 a 39 años	9.937	49,6	10.115	50,4	20.052	100,0
De 40 a 49 años	16.819	52,7	15.103	47,3	31.922	100,0
De 50 a 59 años	21.904	58,8	15.351	41,2	37.255	100,0
De 60 y más años	14.243	68,3	6.622	31,7	20.865	100,0
Total	69.728	56,6	53.375	43,4	123.103	100,0

2.2 DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR RAMA DE ENSEÑANZA

Los distintos estudios oficiales se agrupan en torno a cinco ramas de enseñanza: Ciencias

sociales y jurídicas, Técnicas (Ingeniería y Arquitectura), Artes y humanidades, Ciencias experimentales y Ciencias de la salud.

Las ramas de enseñanza con mayor número de PDI son Ciencias Sociales y Jurídicas (29,7%) e Ingeniería y Arquitectura (21,9%), representando entre ambas el 51,9% del total del PDI. La rama de Ciencias de la Salud representa el 19,5% del PDI, la de Ciencias el 16,3% y la rama de Artes y Humanidades, el 12,7% del total.

Como se ha comentado con anterioridad, en términos globales las mujeres representan el 43% del PDI de las universidades públicas españolas; no obstante, su presencia es muy diferente según la rama de enseñanza considerada. Según los datos analizados, las mujeres representan más de la mitad del PDI en las ramas de las Ciencias de la Salud (52,9%), y de Artes y Humanidades (51,1%). También este porcentaje es cercano al 50% en el ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas.

Para las áreas que engloban disciplinas tradicionalmente masculinizadas el porcentaje de mujeres se reduce, y es del 39,9% en la rama de Ciencias y se sitúa en el 25,9% en Ingeniería y Arquitectura. Sobre este último caso, destaca el hecho de que en 6 de las 48 universidades públicas estudiadas el porcentaje de mujeres en el PDI en esta rama no llega a representar el 20% y el valor máximo de este porcentaje es del 35,6%, en la EHU.

Tabla 2.3: Peso de hombres y mujeres por rama de enseñanza

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Artes y Humanidades	7.581	48,9	7.910	51,1	15.491	100,0
Ciencias	11.946	60,1	7.930	39,9	19.876	100,0
Ciencias de la Salud	11.212	47,1	12.604	52,9	23.816	100,0
Ciencias Sociales y Jurídicas	18.616	51,3	17.647	48,7	36.263	100,0
Ingeniería y Arquitectura	19.870	74,1	6.960	25,9	26.830	100,0
Total	69.225	56,6	53.051	43,4	122.276	100,0

La distribución del PDI entre las distintas ramas de enseñanza presenta diferencias significativas. Por una parte, cabe señalar que el 28,7% de los hombres se concentran en la rama de Ingeniería y Arquitectura, seguido en importancia por el ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas (26,9%). El ámbito con menor presencia para los hombres es el de Artes y Humanidades (11,0%). Las mujeres, por su parte, se concentran en mayor medida en las Ciencias Sociales y Jurídicas (33,3%), seguido en relevancia por Ciencias de la Salud (23,8%). Las ramas de enseñanza de Ciencias y Artes y Humanidades representan el 30% de las profesoras y, en último lugar, el porcentaje de mujeres en la rama de Ingeniería y Arquitectura desciende hasta el 13,1%.

Tabla 2.4: Distribución del PDI por sexo y ramas de enseñanza

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Artes y Humanidades	7.581	11,0	7.910	14,9	15.491	12,7
Ciencias	11.946	17,3	7.930	14,9	19.876	16,3
Ciencias de la Salud	11.212	16,2	12.604	23,8	23.816	19,5
Ciencias Sociales y Jurídicas	18.616	26,9	17.647	33,3	36.263	29,7
Ingeniería y Arquitectura	19.870	28,7	6.960	13,1	26.830	21,9
Total	69.225	100,0	53.051	100,0	122.276	100,0

Se observa una distribución diferenciada de los hombres y de las mujeres en las diversas ramas de enseñanza, detectada ya en estudios previos¹⁷. Este fenómeno, llamado segregación horizontal, no es exclusivo de la universidad, sino que se produce igualmente en otros ámbitos de la educación y de las ramas de actividad económica. Así, las mujeres continúan trabajando principalmente en aquellas ramas de conocimiento que, en el imaginario social, están delimitadas por una vinculación entre la actividad y el género, como es el caso de las Ciencias Sociales y las Humanidades¹⁸.

2.3 DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR CATEGORÍA PROFESIONAL

La categoría profesional es uno de los principales factores a la hora de analizar la brecha salarial de género y, por ello, se aborda este tema de manera específica en el sexto capítulo de este informe.

En las universidades públicas españolas la categoría laboral más numerosa es la de profesorado asociado (29,5% del total), seguida por la de titular de universidad (21,7%). La presencia de hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales es muy diferente y puede observarse la sobrerrepresentación de los hombres en las categorías superiores. En el caso del profesorado emérito los hombres suponen el 80,6% del PDI y para los catedráticos y catedráticas de universidad, el porcentaje de hombres se sitúa en el 73,2% y el de mujeres en el 26,8%, observándose un importante desequilibrio dentro de esta categoría profesional. En el caso del profesorado titular de universidad las mujeres representan el 42,9% del PDI total.

¹⁷Ministerio de Universidades (2022): Datos y cifras del sistema universitario español. Publicación 2021-2022.

¹⁸ Montes, Estrella y Gallego, Nazareth (2017). La segregación ocupacional del profesorado femenino en la universidad española. *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, 28(74), 214-236.

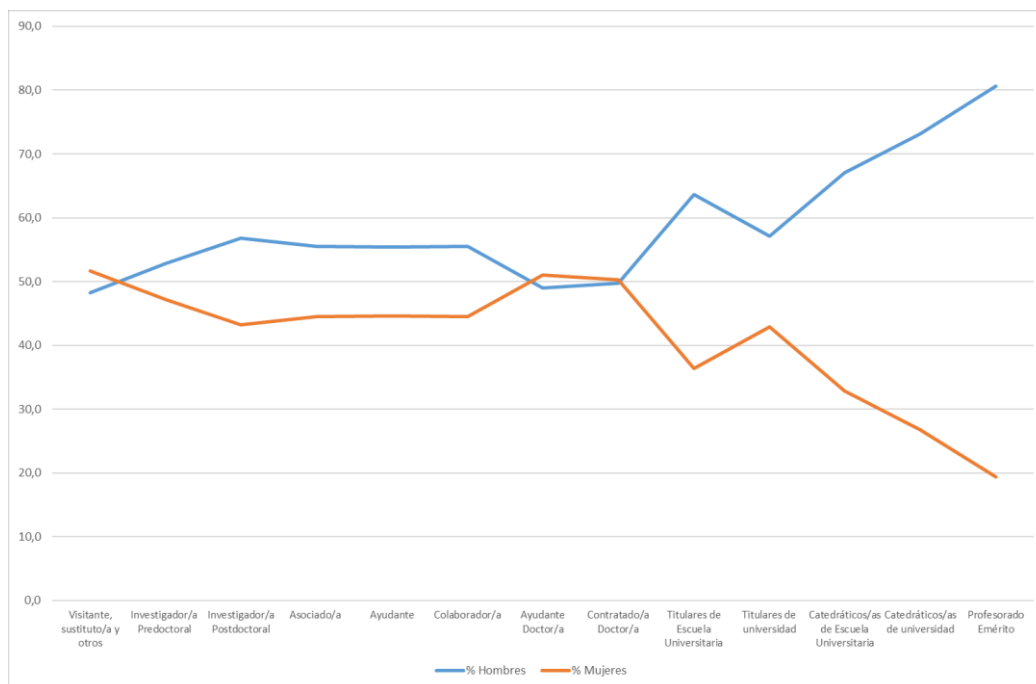
Tabla 2.5: Peso de hombres y mujeres por categoría profesional

	Hombres		Mujeres		Totales	
	N	%	N	%	N	%
Profesorado Emérito	659	80,6	159	19,4	818	100,0
Catedráticos/as de universidad	9.280	73,2	3.393	26,8	12.673	100,0
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	418	67,1	205	32,9	623	100,0
Titulares de universidad	15.133	57,1	11.356	42,9	26.489	100,0
Contratado/a Doctor/a	5.805	49,7	5.874	50,3	11.679	100,0
Titulares de Escuela Universitaria	1.480	63,6	847	36,4	2.327	100,0
Ayudante Doctor/a	3.151	49,0	3.282	51,0	6.433	100,0
Colaborador/a	752	55,5	602	44,5	1.354	100,0
Ayudante	311	55,4	250	44,6	561	100,0
Asociado/a	20.038	55,5	16.087	44,5	36.125	100,0
Investigador/a Postdoctoral	2.837	56,8	2.162	43,2	4.999	100,0
Investigador/a Predoctoral	6.706	52,8	5.990	47,2	12.696	100,0
Visitante, sustituto/a y otros	2.655	48,3	2.844	51,7	5.499	100,0
Total	69.225	56,6	53.051	43,4	122.276	100,0

En la categoría de profesorado contratado doctor las mujeres suponen el 50,3% del total y en la de ayudante doctor/a, el 51,0%. En la categoría de profesorado asociado los hombres suponen el 55,5%, mientras las mujeres representan el 44,5% del total. Para esta categoría será preciso hacer un análisis más exhaustivo, puesto que el peso de esta categoría en el total de la plantilla es muy diferente en unas instituciones y otras y también entre las distintas ramas de enseñanza, lo que puede tener importantes efectos en términos de la brecha salarial de género.

Para el caso del personal investigador, el porcentaje de hombres es superior tanto para los contratos predoctorales (52,8%) como para los postdoctorales (56,8%).

Figura 2.3: Peso de hombres y mujeres por categoría profesional



Como se ha comentado, las principales categorías profesionales de las universidades públicas son la de profesorado asociado (29,5%) y la de titulares de universidad (21,7%).

En el caso de los hombres, el 28,9% se encuentra contratado como asociado y el 21,9% como titular de universidad. La siguiente categoría en importancia es la de catedrático, en la que se encuadra el 13,4% del total de hombres. El 30% de las mujeres están contratadas como asociadas y el 21,4% como profesoras titulares de universidad. A continuación, destaca la importancia de la categoría de contratadas doctoras (11,1%) y también como investigadoras predoctorales (11,3%). En el caso de las mujeres, el 6,4% de ellas son catedráticas de universidad. El porcentaje de mujeres catedráticas no es similar en todas las universidades, por lo que cabe destacar que hay instituciones en las que este porcentaje se eleva hasta el 39,4%, mientras que en otras universidades este porcentaje se sitúa en el 12,9%.

Tabla 2.6: Distribución del PDI por sexo y categoría profesional

	Hombres		Mujeres		Totales	
	N	%	N	%	N	%
Profesorado Emérito	659	1,0	159	0,3	818	0,7
Catedráticos/as de universidad	9.280	13,4	3.393	6,4	12.673	10,4
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	418	0,6	205	0,4	623	0,5
Titulares de universidad	15.133	21,9	11.356	21,4	26.489	21,7
Contratado/a Doctor	5.805	8,4	5.874	11,1	11.679	9,6
Titulares de Escuela Universitaria	1.480	2,1	847	1,6	2.327	1,9
Ayudante Doctor/a	3.151	4,6	3.282	6,2	6.433	5,3
Colaborador/a	752	1,1	602	1,1	1.354	1,1
Ayudante	311	0,4	250	0,5	561	0,5
Asociado/a	20.038	28,9	16.087	30,3	36.125	29,5
Investigador/a Postdoctoral	2.837	4,1	2.162	4,1	4.999	4,1
Investigador/a Predoctoral	6.706	9,7	5.990	11,3	12.696	10,4
Visitante, sustituto/a y otros	2.655	3,8	2.844	5,4	5.499	4,5
Total	69.225	100,0	53.051	100,0	122.276	100,0

Los datos sobre la estructura de las plantillas de profesorado reflejan una mayor presencia de hombres en la categoría de PDI catedrático de universidad y análogas, y también para la de titulares de universidad. Este hecho se corresponde con la existencia del denominado *techo de cristal*, que se relaciona con las barreras indirectas existentes para la promoción profesional de las mujeres y que, en este caso, mantienen a las profesoras en la base y/o las categorías intermedias de la carrera académica.

Tal y como se recoge en el primer informe de brecha salarial (Massó et al., 2021), para las generaciones más jóvenes será importante identificar la manera en la que se desarrolla la carrera profesional, puesto que podría darse el caso de que su acceso sea más equilibrado en términos numéricos, pero se vean adelantadas progresivamente por sus compañeros y sigan siendo una minoría en las categorías laborales superiores de la institución (Torres y Pau, 2011)¹⁹.

La menor presencia de las mujeres en las categorías más altas de la jerarquía ocupacional no es un fenómeno exclusivo de las universidades. El techo de cristal es una barrera invisible, muy difícil de sobrepasar, que dificulta que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, accedan a los altos puestos de poder de las organizaciones, la política y las empresas. Este fenómeno explica en parte las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por ello, en este estudio, la categoría profesional es uno de los principales factores a la hora de analizar la brecha salarial de género. No obstante, para estudiar esta realidad es preciso tener en cuenta que es *“un conjunto complejo de condicionantes sociales, culturales y organizacionales*

¹⁹ Torres, Obdulia y Pau, Bernadette (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso". La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS*, 6(18).

lo que produce la discriminación salarial” (Samper-Gras et al., 2021)²⁰.

2.4 DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR RAMA DE ENSEÑANZA Y CATEGORÍA PROFESIONAL

En este apartado se analiza la presencia de hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales, teniendo en cuenta las ramas de enseñanza.

En la rama de Artes y Humanidades el 51,1% del profesorado son mujeres, porcentaje superior a la media de las universidades públicas. Una cuarta parte de las profesoras (25,1%) se encuentran en la categoría de titulares de universidad, seguido por la categoría de profesorado asociado, con un 21,2%. En esta rama de enseñanza el 7,1% de las profesoras son catedráticas de universidad. En el caso de los hombres, titulares de universidad y asociado son las categorías que mayor número de profesores engloba, con un 25,4% y 18,9% respectivamente. En este caso, el 14,2% de los profesores son catedráticos de universidad.

Si tenemos en cuenta la distribución de mujeres y hombres en cada categoría profesional, las mujeres son mayoría en todas las categorías profesionales con las siguientes excepciones: profesorado emérito (31,6%), catedráticas de universidad (34,5%), catedráticas de escuela universitaria (46,9%), titulares de escuela universitaria (42,9%) e investigadoras postdoctorales (47,1%).

Tabla 2.7: Peso y distribución del PDI por categoría profesional, rama de Artes y Humanidades

	Hombres			Mujeres			Total		
	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal
Profesorado Emérito	128	1,7	68,4	59	0,7	31,6	187	1,2	100,0
Catedráticos/as de universidad	1.073	14,2	65,5	564	7,1	34,5	1.637	10,6	100,0
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	17	0,2	53,1	15	0,2	46,9	32	0,2	100,0
Titulares de universidad	1.925	25,4	49,2	1.987	25,1	50,8	3.912	25,3	100,0
Contratado/a Doctor/a	795	10,5	44,7	983	12,4	55,3	1.778	11,5	100,0
Titulares de Escuela Universitaria	136	1,8	57,1	102	1,3	42,9	238	1,5	100,0
Ayudante Doctor/a	535	7,1	45,9	631	8,0	54,1	1.166	7,5	100,0
Colaborador/a	50	0,7	42,0	69	0,9	58,0	119	0,8	100,0
Ayudante	13	0,2	37,1	22	0,3	62,9	35	0,2	100,0
Asociado/a	1.431	18,9	46,0	1.678	21,2	54,0	3.109	20,1	100,0
Investigador/a Postdoctoral	306	4,0	52,9	272	3,4	47,1	578	3,7	100,0
Investigador/a Predoctoral	852	11,2	45,5	1.021	12,9	54,5	1.873	12,1	100,0
Visitante, sustituto/a y otros	320	4,2	38,6	509	6,4	61,4	829	5,4	100,0
Total	7.581	100,0	48,9	7.912	100,0	51,1	15.493	100,0	100,0

En la rama de enseñanza de Ciencias las mujeres representan el 39,9% del PDI y los hombres el 60,1%. La mayor parte de las profesoras (27,7%) son titulares de universidad y el 19,7% son investigadoras predoctorales. La categoría de catedráticas de universidad supone en 11,8% de las profesoras en la rama de Ciencias. En el caso de los hombres, el 25,1% de ellos se encuentran en la categoría de titulares de universidad y el 22,1% en la

²⁰ Op. Cit.

de catedráticos de universidad. La siguiente categoría en importancia es la de investigador predoctoral (16,2%).

En esta rama de enseñanza se encuentra una estructura profesional masculinizada. Los hombres representan el 84,4% del profesorado emérito, el 73,8% de las cátedras de universidad y el 64,7% de las cátedras de escuela universitaria.

Cabe señalar que en el caso del personal investigador las mujeres suponen el 44,7% del personal investigador predoctoral y el 40,4% del personal postdoctoral. Resulta importante analizar la reducción del porcentaje de mujeres sobre el total a medida que se avanza en la carrera profesional en esta rama de enseñanza.

Tabla 2.8: Peso y distribución del PDI categoría profesional, rama de Ciencias

	Hombres			Mujeres			Total		
	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal
Profesorado Emérito	183	1,5	82,4	39	0,5	17,6	222	1,1	100,0
Catedráticos/as de universidad	2.643	22,1	73,8	936	11,8	26,2	3.579	18,0	100,0
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	77	0,6	64,7	42	0,5	35,3	119	0,6	100,0
Titulares de universidad	3.002	25,1	57,8	2.195	27,7	42,2	5.197	26,1	100,0
Contratado/a Doctor/a	870	7,3	53,6	754	9,5	46,4	1.624	8,2	100,0
Titulares de Escuela Universitaria	211	1,8	68,7	96	1,2	31,3	307	1,5	100,0
Ayudante Doctor/a	533	4,5	54,4	446	5,6	45,6	979	4,9	100,0
Colaborador/a	20	0,2	37,7	33	0,4	62,3	53	0,3	100,0
Ayudante	38	0,3	61,3	24	0,3	38,7	62	0,3	100,0
Asociado/ a	925	7,7	55,5	743	9,4	44,5	1.668	8,4	100,0
Investigador/a Postdoctoral	1.066	8,9	59,6	724	9,1	40,4	1.790	9,0	100,0
Investigador/a Predoctoral	1.936	16,2	55,3	1.562	19,7	44,7	3.498	17,6	100,0
Visitante, sustituto/a y otros	442	3,7	56,8	336	4,2	43,2	778	3,9	100,0
Total	11.946	100,0	60,1	7.930	100,0	39,9	19.876	100,0	100,0

En las Ciencias de la Salud las mujeres representan el 52,9% del PDI total. Cabe resaltar que en esta rama de enseñanza el profesorado asociado adquiere una especial relevancia y supone el 59,4% del total. Así, el 60% de las profesoras se encuentran en la categoría de profesorado asociado, mientras que el 10,6% son titulares de universidad. El 3,8% de las mismas son catedráticas de universidad. En el caso de los hombres las categorías más representativas se repiten, puesto que el 58,8% de los hombres son profesores asociados y el 12,6% titulares de universidad. No obstante, el porcentaje para catedráticos de universidad se sitúa en el 9,7%.

Aunque la presencia de hombres y mujeres en términos generales es similar, existen categorías profesionales masculinizadas como las de profesorado emérito (88,4% de hombres) y catedrático de universidad y de escuela universitaria (69,6% y 63,4%, respectivamente). Por el contrario, cabe señalar la elevada proporción de mujeres en el personal investigador puesto que las mujeres representan el 62,6% del personal investigador predoctoral y el 65,6% del postdoctoral.

Tabla 2.9: Peso y distribución del PDI por categoría profesional, rama de Ciencias de la Salud

	Hombres			Mujeres			Total		
	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal
Profesorado Emérito	122	1,1	88,4	16	0,1	11,6	138	0,6	100,0
Catedráticos/as de universidad	1.084	9,7	69,6	473	3,8	30,4	1.557	6,5	100,0
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	85	0,8	63,4	49	0,4	36,6	134	0,6	100,0
Titulares de universidad	1.417	12,6	51,4	1.341	10,6	48,6	2.758	11,6	100,0
Contratado/a Doctor/a	550	4,9	41,3	781	6,2	58,7	1.331	5,6	100,0
Titulares de Escuela Universitaria	29	0,3	30,9	65	0,5	69,1	94	0,4	100,0
Ayudante Doctor/a	237	2,1	35,4	432	3,4	64,6	669	2,8	100,0
Colaborador/a	57	0,5	38,5	91	0,7	61,5	148	0,6	100,0
Ayudante	21	0,2	28,8	52	0,4	71,2	73	0,3	100,0
Asociado/ a	6.591	58,8	46,6	7.567	60,0	53,4	14.158	59,4	100,0
Investigador/a Postdoctoral	281	2,5	42,2	385	3,1	57,8	666	2,8	100,0
Investigador/a Predoctoral	505	4,5	34,4	962	7,6	65,6	1.467	6,2	100,0
Visitante, sustituto/a y otros	233	2,1	37,4	390	3,1	62,6	623	2,6	100,0
Total	11.212	100,0	47,1	12.604	100,0	52,9	23.816	100,0	100,0

En las Ciencias Sociales y Jurídicas el porcentaje total de hombres y mujeres en el PDI está más equilibrado, siendo del 51,3% y 48,7% respectivamente. En esta rama la categoría que más profesorado representa es la de profesorado asociado (31,9% del total) y en ella está contratado el 35,4% de los hombres y el 28,3% de las mujeres.

La siguiente categoría en términos de empleo es la de titulares de universidad, que representa el 22,3% del total, y en ella se encuentran el 21,5% de los hombres y el 23,1% de las mujeres. El personal contratado doctor engloba el 12,1% del PDI total, siendo más relevante entre las mujeres (14,5%) que para los hombres (9,8%). En el caso de los hombres, el 11,4% de ellos son catedráticos de universidad, mientras que para las mujeres este porcentaje es del 5,2%.

Así, los datos muestran algunas diferencias importantes en cuanto a la proporción de mujeres y hombres en algunas categorías profesionales. Los hombres son mayoría en las categorías de profesorado de mayor rango tales como eméritos (78,9%), catedráticos de universidad (69,7%), catedráticos de escuela universitaria (57,5%). También son mayoría entre los y las ayudantes (50,8%) y entre el profesorado asociado (56,9%).

Por su parte, las mujeres son mayoría en las categorías de profesorado contratado doctor (58,3%), ayudante doctor (57,7%), colaborador (56,6) y también en el personal investigador (57%).

Tabla 2.10: Peso y distribución por categoría profesional, rama de Ciencias Sociales y Jurídicas

	Hombres			Mujeres			Total		
	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal
Profesorado Emérito	146	0,8	78,9	39	0,2	21,1	185	0,5	100,0
Catedráticos/as de universidad	2.127	11,4	69,7	923	5,2	30,3	3.050	8,4	100,0
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	88	0,5	57,5	65	0,4	42,5	153	0,4	100,0
Titulares de universidad	4.001	21,5	49,5	4.084	23,1	50,5	8.085	22,3	100,0
Contratado/a Doctor/a	1.826	9,8	41,7	2.558	14,5	58,3	4.384	12,1	100,0
Titulares de Escuela Universitaria	365	2,0	49,1	378	2,1	50,9	743	2,0	100,0
Ayudante Doctor/a	1.022	5,5	42,3	1.393	7,9	57,7	2.415	6,7	100,0
Colaborador/a	191	1,0	43,2	251	1,4	56,8	442	1,2	100,0
Ayudante	92	0,5	50,8	89	0,5	49,2	181	0,5	100,0
Asociado/ a	6.588	35,4	56,9	4.987	28,3	43,1	11.575	31,9	100,0
Investigador/a Postdoctoral	301	1,6	46,5	346	2,0	53,5	647	1,8	100,0
Investigador/a Predoctoral	909	4,9	42,2	1.246	7,1	57,8	2.155	5,9	100,0
Visitante, sustituto/a y otros	960	5,2	42,7	1.288	7,3	57,3	2.248	6,2	100,0
Total	18.616	100,0	51,3	17.647	100,0	48,7	36.263	100,0	100,0

La rama de enseñanza de Ingeniería y Arquitectura es la que mayor desequilibrio presenta en la distribución del PDI por sexo. Así, el 74,1% del PDI son hombres y las mujeres representan el 25,9% del mismo. El 25,1% de las mujeres se encuentran en la categoría de titulares de universidad y el 17,2% son investigadoras predoctorales. El 7,1% de ellas son catedráticas de universidad. Para el caso de los hombres la categoría profesional más representativa también es la de titulares de universidad (24,1%), seguida en este caso por la de profesorado asociado (22,7%). El 11,8% de los hombres son catedráticos de universidad.

En esta rama de enseñanza la proporción de hombres es muy superior en todas las categorías profesionales, aunque destaca una mayor distancia en algunas categorías, tales como profesorado emérito, catedráticos de universidad y catedráticos de escuela universitaria y profesorado asociado en las que la proporción de hombres es superior al 80%. Por el contrario, en el caso del personal investigador el porcentaje de mujeres es algo mayor, en torno al 32%, lo que puede indicar una creciente presencia de mujeres en esta rama de enseñanza. No obstante, será importante identificar la manera en la que hombres y mujeres van desarrollando su carrera profesional en vista de la menor presencia de mujeres en las categorías más altas de la jerarquía profesional.

Tabla 2.11: Peso y distribución del PDI por categoría profesional, rama de Ingeniería y Arquitectura

	Hombres			Mujeres			Total		
	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal
Profesorado Emérito	80	0,4	93,0	6	0,1	7,0	86	0,3	100,0
Catedráticos/as de universidad	2.353	11,8	82,6	497	7,1	17,4	2.850	10,6	100,0
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	151	0,8	81,6	34	0,5	18,4	185	0,7	100,0
Titulares de universidad	4.788	24,1	73,2	1.749	25,1	26,8	6.537	24,4	100,0
Contratado/a Doctor/a	1.764	8,9	68,9	798	11,5	31,1	2.562	9,5	100,0
Titulares de Escuela Universitaria	739	3,7	78,2	206	3,0	21,8	945	3,5	100,0
Ayudante Doctor/a	824	4,1	68,3	382	5,5	31,7	1.206	4,5	100,0
Colaborador/a	434	2,2	73,3	158	2,3	26,7	592	2,2	100,0
Ayudante	147	0,7	70,0	63	0,9	30,0	210	0,8	100,0
Asociado/ a	4.503	22,7	80,2	1.112	16,0	19,8	5.615	20,9	100,0
Investigador/a Postdoctoral	883	4,4	67,0	435	6,3	33,0	1.318	4,9	100,0
Investigador/a Predoctoral	2.504	12,6	67,6	1.199	17,2	32,4	3.703	13,8	100,0
Visitante, sustituto/a y otros	700	3,5	68,6	321	4,6	31,4	1.021	3,8	100,0
Total	19.870	100,0	74,1	6.960	100,0	25,9	26.830	100,0	100,0

2.5 DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TRIENIOS

En número de trienios del PDI es una aproximación a la antigüedad de la plantilla de las universidades públicas españolas. Así, se puede observar que los extremos de la distribución son los que representan un mayor porcentaje de PDI. En términos generales el 37,4% del total no cuenta con ningún trienio y un 36,9% cuenta con 6 trienios o más.

Los trienios son complementos por antigüedad que se conceden por cada tres años de servicio y no hay requisitos para su concesión. Por ello, sorprende que el 37,4% del PDI no tenga trienios. Una explicación posible podría ser la edad del PDI, pero ello no se sostiene con los datos aportados anteriormente. Entonces, el hecho de que un porcentaje elevado del PDI no obtenga trienios por antigüedad puede estar ligado a las condiciones de contratación como las del profesorado asociado en algunas universidades (entre otros factores).

En el caso de las mujeres son una mayor proporción las que no cuentan con ningún trienio (el 39,9%) frente a los hombres (35,5%). Al contrario, para quienes cuentan con 6 trienios o más el porcentaje de hombres es superior que el de mujeres (40,3% y 32,4% respectivamente).

Así, los hombres son mayoría en todas las categorías consideradas, aunque destaca la importante diferencia existente en el grupo de quienes tienen 6 o más trienios, en el que los hombres representan el 61,9% del total.

Tabla 2.12: Peso y distribución del PDI por trienios

Número trienios	Hombres			Mujeres			Total		
	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal
Ninguno	24.609	35,5	53,7	21.183	39,9	46,3	45.792	37,4	100,0
1	4.352	6,3	52,9	3.878	7,3	47,1	8.230	6,7	100,0
2	2.983	4,3	51,8	2.775	5,2	48,2	5.758	4,7	100,0
3	2.933	4,2	54,0	2.495	4,7	46,0	5.428	4,4	100,0
4	3.322	4,8	53,6	2.871	5,4	46,4	6.193	5,1	100,0
5	3.229	4,7	54,8	2.663	5,0	45,2	5.892	4,8	100,0
6 o más	27.950	40,3	61,9	17.199	32,4	38,1	45.149	36,9	100,0
Total	69.378	100,0	56,7	53.064	100,0	43,3	122.442	100,0	100,0

2.6 DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR QUINQUENIOS

Tal y como establece el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, (BOE nº 216 del 9 de septiembre) sobre retribuciones del profesorado universitario y sus posteriores modificaciones, el profesorado universitario podrá someter a evaluación la actividad docente realizada cada cinco años en régimen de dedicación a tiempo completo o período equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial. En la actualidad, este mérito, conocido como quinquenio, puede ser solicitado no solo por el PDI funcionario/a, sino también por el profesorado que cuente con un contrato indefinido o temporal.

En términos generales, el 54,3% del PDI no cuenta con este complemento y un 16% cuenta con 6 o más quinquenios. Para las mujeres, el 57,4% no cuenta con ningún quinquenio y el 12,6% cuenta con 6 o más. Estos porcentajes para los hombres son más favorables, puesto que son el 51,9% quienes no cuentan con ningún quinquenio y el 18,3% de ellos cuentan con 6 o más.

Tabla 2.13: Peso y distribución del PDI por quinquenios

Número de quinquenios	Hombres			Mujeres			Total		
	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal
Ninguno	36.213	51,9	54,2	30.659	57,4	45,8	66.872	54,3	100,0
1	2.674	3,8	53,7	2.307	4,3	46,3	4.981	4,0	100,0
2	3.429	4,9	54,3	2.882	5,4	45,7	6.311	5,1	100,0
3	3.825	5,5	55,2	3.100	5,8	44,8	6.925	5,6	100,0
4	4.931	7,1	57,2	3.689	6,9	42,8	8.620	7,0	100,0
5	5.881	8,4	60,5	3.839	7,2	39,5	9.720	7,9	100,0
6 o más	12.775	18,3	64,9	6.899	12,9	35,1	19.674	16,0	100,0
Total	69.728	100,0	56,6	53.375	100,0	43,4	123.103	100,0	100,0

A la hora de interpretar estos resultados es importante hacer referencia a la estructura de edad del PDI en las universidades públicas españolas. Al tener los hombres mayor presencia en los grupos de edad a partir de los 50 años, esto se corresponde con una mayor antigüedad y, por tanto, un mayor número de trienios y quinquenios. Este hecho tiene un reflejo importante en la evolución de los complementos salariales que se analizarán en los siguientes capítulos. Esta realidad es coherente con la más reciente incorporación de las mujeres a la docencia e investigación universitaria.

2.7 DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR SEXENIOS

Este mérito hace referencia a las tareas de investigación y transferencia del profesorado universitario. Se trata de uno de los complementos más importantes, pues no solo repercute en el salario, sino que es fundamental para la estabilidad y promoción del PDI²¹, además de reflejar la trayectoria profesional en el ámbito de la investigación. En este sentido, será una de las variables más significativas en el análisis de las diferencias salariales, ya que su estudio contribuye a conocer si, en el caso de las mujeres, las responsabilidades del trabajo de cuidados que asumen suponen una ralentización en las actividades de investigación y transferencia y, por tanto, en su avance en la carrera académica.

Antes de analizar la información aportada por las universidades participantes, es preciso conocer qué categorías profesionales pueden solicitar sexenios. En este caso, las solicitudes se limitan al profesorado funcionario de las universidades públicas españolas, el PDI investigador del CSIC, además de las personas contratadas con vinculación indefinida en universidades públicas y privadas, siempre que en las instituciones tengan firmado el correspondiente convenio con la CNEAI.

En este informe se analiza la concesión de sexenios por parte del personal PDI funcionario y laboral fijo de las universidades públicas españolas. Este tipo de complemento no se concede de manera automática, sino que es preciso presentar una solicitud de acuerdo con la normativa establecida. Esta solicitud es evaluada por un panel de personas expertas que decide sobre su concesión.

Hay que señalar que hay dos tipos de sexenios: de investigación y de transferencia. Los de investigación están relacionados con publicaciones con los estándares e indicios de calidad de la investigación y producción científica. Los de transferencia reconocen el impacto, proyección y visibilidad de procesos y resultados de transferencia del conocimiento significativos. Hasta el momento, solo ha habido una convocatoria de sexenios de este último tipo y se establece como requisito para su solicitud el tener concedido al menos un sexenio de investigación. El establecer este prerrequisito contribuye a la profundización en la brecha de género en la concesión de sexenios

²¹ La solicitud de uno o varios tramos de investigación es voluntaria. Además de la promoción profesional reconocida en forma de complemento de productividad, el número de sexenios (se pueden obtener hasta un máximo de seis) es una medida de prestigio académico, y el estar en posesión de al menos uno es requisito para poder dirigir tesis doctorales, participar en doctorados de calidad, figurar como investigadora o investigador principal en proyectos de investigación financiados o formar parte de tribunales de selección de profesorado, entre otros.

puesto que, como se puede comprobar, el porcentaje de mujeres que no cuenta con sexenios es superior al de los hombres.

Así, en las universidades públicas españolas el 65,5% de las mujeres y el 59,6% de los hombres no cuentan con ningún sexenio, lo que tendrá un impacto importante a la hora de analizar la brecha salarial de género. Este factor se une a otros ya comentados, tales como la menor antigüedad de las mujeres y su menor presencia en las categorías profesionales de mayor retribución. El 9,1% de las profesoras y el 7,6% de los hombres cuenta con un sexenio. Asimismo, encontramos una diferencia relevante en el grupo que cuenta con 3 o más sexenios, puesto que engloba el 24,5% de los hombres y el 16,6% de las mujeres.

La brecha de género aumenta según consideramos un mayor número de sexenios concedidos. Así, las mujeres representan el 45,6% de quienes no tienen sexenios, el 47,9% de quienes tienen un sexenio y este porcentaje se reduce hasta 28,8% para quienes tienen 6 o más.

Tabla 2.14: Peso y distribución del PDI por número de sexenios

	Hombres			Mujeres			Total		
	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal
Ninguno	41.426	59,6	54,4	34.792	65,5	45,6	76.218	62,2	100,0
1	5.259	7,6	52,1	4.826	9,1	47,9	10.085	8,2	100,0
2	5.961	8,6	56,3	4.630	8,7	43,7	10.591	8,6	100,0
3	5.658	8,1	60,9	3.633	6,8	39,1	9.291	7,6	100,0
4	4.859	7,0	64,8	2.640	5,0	35,2	7.499	6,1	100,0
5	3.390	4,9	70,8	1.396	2,6	29,2	4.786	3,9	100,0
6 o más	2.920	4,2	71,2	1.184	2,2	28,8	4.104	3,3	100,0
Total	69.473	100,0	56,7	53.101	100,0	43,3	122.574	100,0	100,0

Según la rama de enseñanza se observan distintas realidades con respecto al número de sexenios promedio concedido al PDI. En general, los sexenios tendrán menos peso en las Ciencias de la Salud, puesto que la mayor parte del PDI no cuenta con ellos, aunque la proporción es mayor para las mujeres (el 75,3% de los hombres y 79,4% de las mujeres).

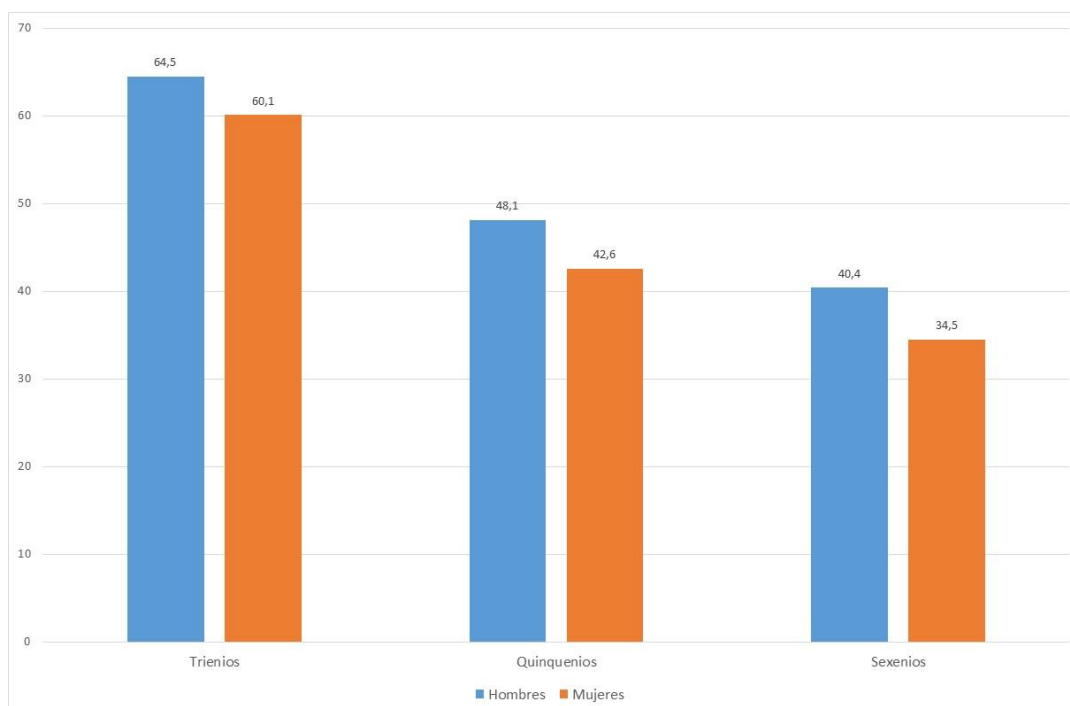
Por el contrario, en Ciencias el porcentaje de PDI sin sexenios se reduce, y el 45,5% de los hombres y el 52,2% de las mujeres no tiene concedido ninguno. En este caso, el 20% de los hombres tiene 5 o más sexenios, mientras esta situación se da para el 10,5% de las mujeres.

Tabla 2.15: Distribución del PDI según número de sexenios por rama de enseñanza

	Artes y Humanidades		Ciencias		Ciencias de la Salud		Ciencias Sociales y Jurídicas		Ingeniería y Arquitectura	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ninguno	53,4	61,9	45,5	52,2	75,3	79,4	63,8	65,8	57,7	59,0
1	9,5	10,3	4,6	5,9	3,7	4	9,3	12,9	9,2	10,9
2	9,6	10,0	8,3	9,8	4,0	3,8	9,2	10,1	10,4	11,4
3	8,8	7,3	11,1	11,5	4,1	3,7	7,1	5,9	9,4	9,2
4	8,0	5,9	11,6	10	4,6	3,2	5,2	3,2	6,9	5,9
5	6,4	2,8	9,4	6,4	4,1	2,1	3,0	1,3	3,8	2,4
6 o más	4,3	1,8	9,6	4,1	4,2	3,7	2,4	0,9	2,6	1,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

En general, si tomamos como referencia el acceso a los distintos complementos estudiados (trienios, quinquenios y sexenios) puede concluirse que a medida que aumentan los requisitos para obtener los complementos salariales, el porcentaje de PDI que los obtiene se va reduciendo y las diferencias de género aumentan.

Figura 2.4: Porcentaje del PDI que obtiene diferentes complementos, por sexo (%)



2.8 DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TIPO DE JORNADA

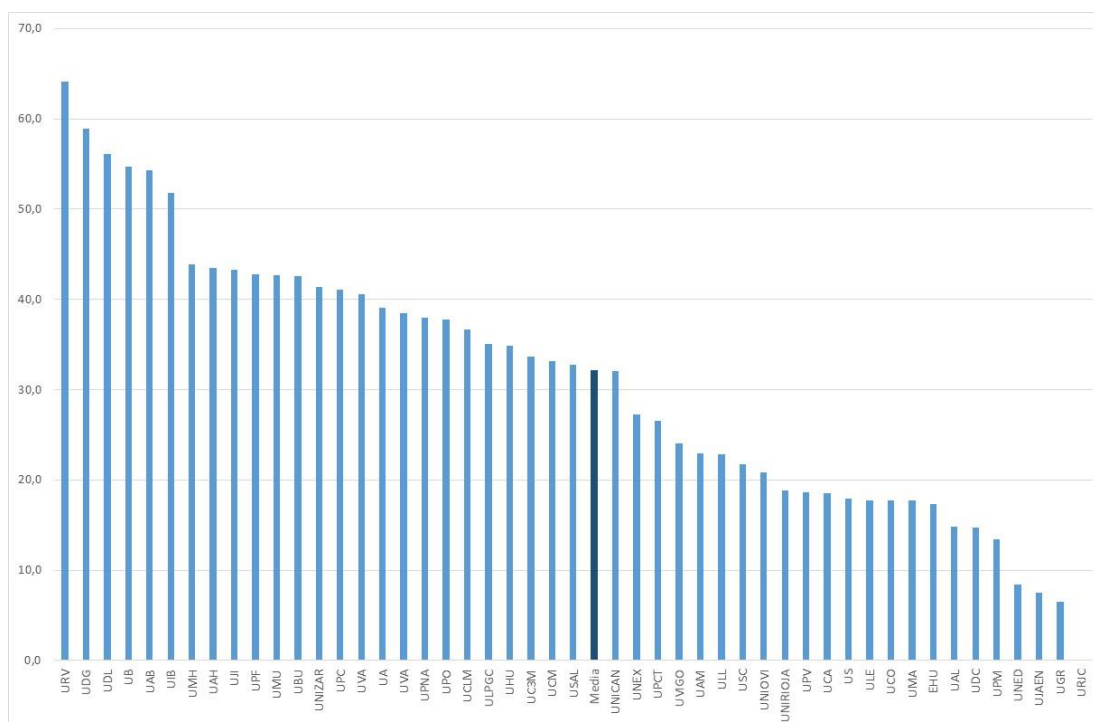
Los datos mostrados por las universidades públicas españolas reflejan que la mayoría del profesorado está empleado a jornada completa. Así, el porcentaje de hombres y mujeres empleados a jornada completa es mayoritario y con valores similares (68,5% y 67,8% respectivamente). No se observan diferencias relevantes de género en los valores generales para el tipo de jornada.

Tabla 2.16: Peso y distribución del PDI por tipo de jornada

	Hombres			Mujeres			Total		
	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal
Jornada completa	47.763	68,5	56,9	36.193	67,8	43,1	83.956	68,2	100,0
Jornada parcial	21.965	31,5	56,1	17.187	32,2	43,9	39.152	31,8	100,0
Total general	69.728	100,0	56,6	53.380	100,0	43,4	123.108	100,0	100,0

No obstante, podemos encontrar diferencias entre las universidades en la aplicación de la jornada parcial, aunque los mayores porcentajes en la parcialidad de las mujeres están relacionados con el empleo de la figura de profesorado asociado por parte de las instituciones. Como se aprecia en el siguiente gráfico, el porcentaje que representa las profesoras a tiempo parcial sobre el total de profesoras varía en gran medida entre unas universidades y otras.

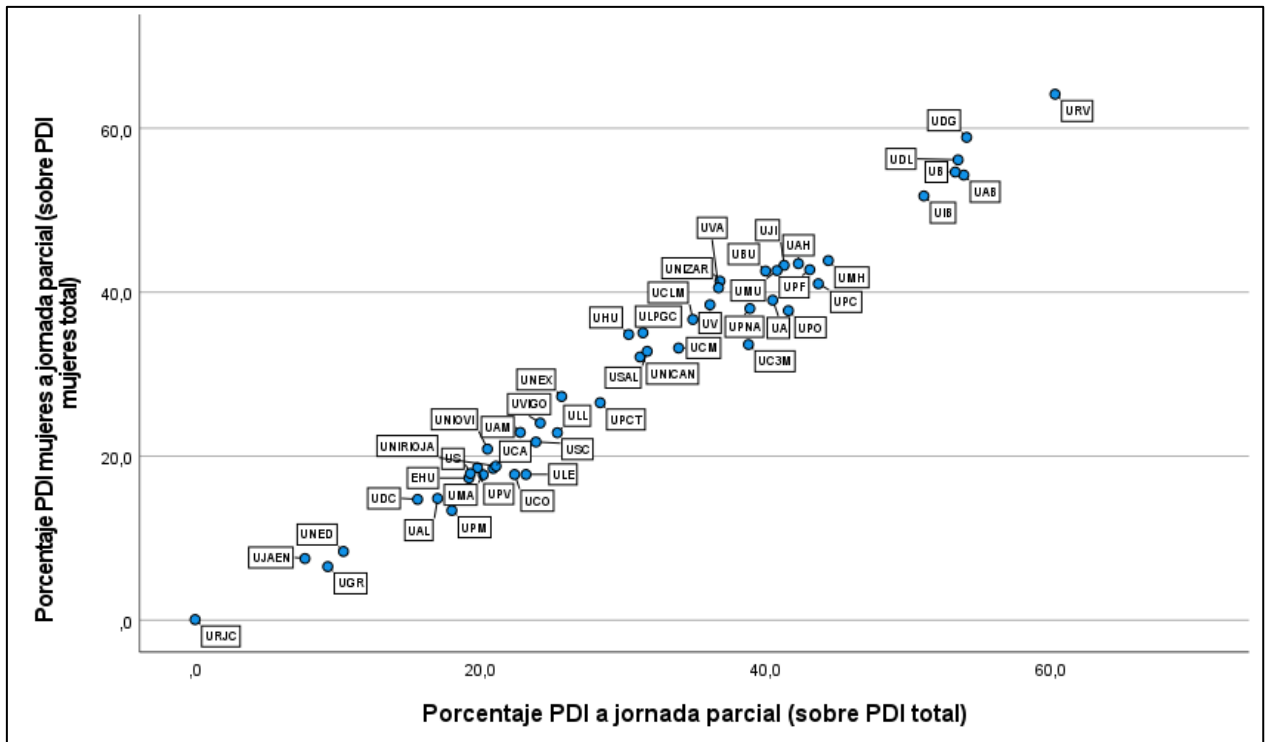
Figura 2.5: Porcentaje de mujeres a tiempo parcial sobre el total de mujeres PDI, según universidad



Así, algunas universidades reflejan que más del 50% del PDI se encuentra a jornada

parcial, mientras que en otras instituciones este porcentaje se sitúa por debajo del 10%. En todos los casos el porcentaje de mujeres que están empleadas a tiempo parcial se corresponde con la tendencia general, por lo que en principio no se aprecian diferencias relevantes de género en la tasa de parcialidad de hombres y mujeres en las universidades públicas españolas. Será de interés para investigaciones futuras conocer el grado de parcialidad de los contratos que firman mujeres y hombres, para poder comprobar si hay diferencias reseñables en este sentido.

Gráfico 2.1: Relación entre el peso del profesorado a tiempo parcial y el porcentaje de mujeres a tiempo parcial, según universidad (%)



Nota: Los datos de la URJC no son concluyentes para esta variable.

2.9 DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TIPOS DE PERMISOS/EXCEDENCIAS

En este apartado es preciso tener en cuenta que hay PDI que toma varios permisos en un mismo año, por lo que los datos globales de PDI se ven distorsionados y los datos generales deben interpretarse con cautela.

Se observa que en torno al 77,4% de los hombres y el 72,6% de las mujeres no han solicitado permisos o excedencias. El 14,1% de las mujeres han solicitado permisos o excedencias por accidente o enfermedad y en torno al 10% por otros motivos. Según los datos, el 3,4% de las mujeres han solicitado permisos o excedencias por responsabilidades familiares. Se puede deducir que las mujeres de las universidades públicas españolas pueden estar utilizando estrategias para la conciliación de la vida familiar y laboral distintas de las más habitualmente presentes en otros sectores de actividad.

Tabla 2.17: Peso y distribución del PDI por tipos de permisos y excedencias

	Hombres			Mujeres			Total		
	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal
No ha tenido permisos o excedencias	55.867	77,4	58,6	39.478	72,6	41,4	95.345	75,3	100,0
Sí, por accidente o enfermedad	5.573	7,7	42,0	7.708	14,1	58,0	13.281	10,5	100,0
Si, por otro motivo	6.932	9,6	56,2	5.392	9,9	43,7	12.324	9,7	100,0
Sí, por responsabilidades familiares	3.844	5,3	67,9	1.820	3,4	32,1	5.664	4,5	100,0
Total	72.216	100,0	57,0	54.398	100,0	43,0	126.614	100,0	100,0

2.10 DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR REDUCCIÓN DE JORNADA

En cuanto al PDI con reducción de jornada, es un número demasiado bajo como para extraer conclusiones generales. Este hecho corrobora los resultados de los apartados anteriores, que apuntan la necesidad de hacer investigaciones detalladas sobre las fórmulas empleadas para la conciliación de la vida familiar y laboral por parte del profesorado.

A pesar de que son números reducidos, se aprecia que son las mujeres quienes mayoritariamente se reducen la jornada por responsabilidades familiares y también por otros motivos.

Tabla 2.18: Peso y distribución del PDI por reducción de jornada

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	% vertical	Mujeres	% vertical	Total	% vertical
No ha tenido reducción de jornada	68.460	99,2	52.229	99,1	120.689	99,1
Si, por otro motivo	430	0,6	306	0,6	736	0,6
Sí, por responsabilidades familiares	108	0,2	152	0,3	260	0,2
Total	68.998	100,0	52.687	100,0	121.685	100,0

3 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL

La BSG es un indicador fundamental a la hora de entender las desigualdades de mujeres y hombres, puesto que muestra las diferencias medias en las retribuciones que obtienen. En este caso se presentan los resultados para este indicador, pero también se ahonda en los factores a tener en cuenta en la consolidación de estas diferencias agregadas, como los complementos retributivos alcanzados por mujeres y hombres. Así, tal y como se recogía en el primer informe de brecha salarial (Massó et al., 2021)²², las diferencias retributivas globales podrían considerarse indicadores de discriminación indirecta (véase Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006), puesto que evidencian un patrón de diferencia salarial potencialmente estructural que favorece a los hombres. Se considera discriminación indirecta porque las normas y usos existentes son aparentemente neutrales, iguales para unos y otras, pero los resultados observados muestran que favorecen sistemáticamente a los hombres.

En este apartado se presenta la BSG global en las universidades públicas españolas y también se analizan las diferencias según las variables consideradas. Así, por una parte, se tienen en cuenta los salarios totales y también sus distintos componentes, es decir, el salario base y los complementos retributivos. Conviene subrayar que en este caso se toman los complementos en su conjunto, sin hacer diferencias entre los diversos complementos existentes, análisis que se realiza en el capítulo siguiente.

Por otra parte, los distintos componentes del salario se estudian según las diferentes variables para las que se disponen de datos, tales como edad del PDI, ramas de enseñanza, número de trienios, quinquenios y sexenios concedidos, así como para el cruce de las variables rama de enseñanza y número de sexenios. Por último, se tiene en cuenta también el tipo de jornada, los permisos, ausencias y reducciones de jornada del PDI. La información sobre la brecha salarial para las distintas categorías profesionales se recoge en el sexto capítulo de este informe.

Así, en este apartado se presentan en primer lugar las brechas salariales con relación a la retribución total, el salario base y los complementos para, después, pasar a estudiar distintos ámbitos. En el segundo epígrafe se aborda la BSG para los diferentes grupos de edad y en el tercer apartado, para las ramas de enseñanza establecidas. En los siguientes puntos se estudia la brecha para el número de trienios, quinquenios y sexenios que tiene reconocido el PDI. A continuación, se presentan los datos para un cruce de variables que resulta especialmente interesante, como son la rama de enseñanza y el número de sexenios. Por último, se estudia la BSG por tipo de jornada laboral, tipo de permisos y reducción de jornada.

3.1 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. LOS DISTINTOS COMPONENTES DEL SALARIO

En este apartado se muestran los valores medios de la BSG relativa al salario total percibido por mujeres y hombres en las 48 universidades públicas objeto de estudio.

²² Op. cit.

Además, se estudian las BSG existentes en sus dos principales componentes, como son el salario base y los complementos retributivos.

Se analiza en primer lugar la brecha existente en el salario total, después en el salario base y, por último, en los complementos. Habrá de tenerse en cuenta que el peso específico de los complementos sobre el salario total varía a lo largo de la trayectoria profesional, teniendo un impacto mínimo en los primeros años de vinculación laboral y adquiriendo una relevancia progresiva a lo largo del tiempo.

En general, los datos muestran que la BSG media en el salario total alcanza un 12,7%, siendo más elevada la brecha media en los complementos (19,1%) y más reducida en el salario base (1,8%). A continuación, se detallan estos resultados.

3.1.1 Salario total

Para el salario total, la BSG media en las universidades públicas españolas se sitúa en el 12,7%. En algunas instituciones este porcentaje es muy superior a la media, superando la BSG el 20% en ocho centros. Se observa que en URV (25,8%), UPF (24,1%) y UDL (22,5%) la brecha salarial total es especialmente elevada.

Estos elevados niveles de BSG en algunas instituciones podrían estar relacionados con el peso del PDI femenino o del PDI asociado. Así, cabe señalar que en URV y UDL el porcentaje de mujeres sobre el PDI es elevado (51,5% y 49,5%, respectivamente) y también lo es el porcentaje de PDI asociado sobre el total de sus plantillas (57,2% y 51,7%, respectivamente). En el caso de UPF estos porcentajes se sitúan en 41,7% para el porcentaje de mujeres en el PDI y en 38,5% para el peso del PDI asociado.

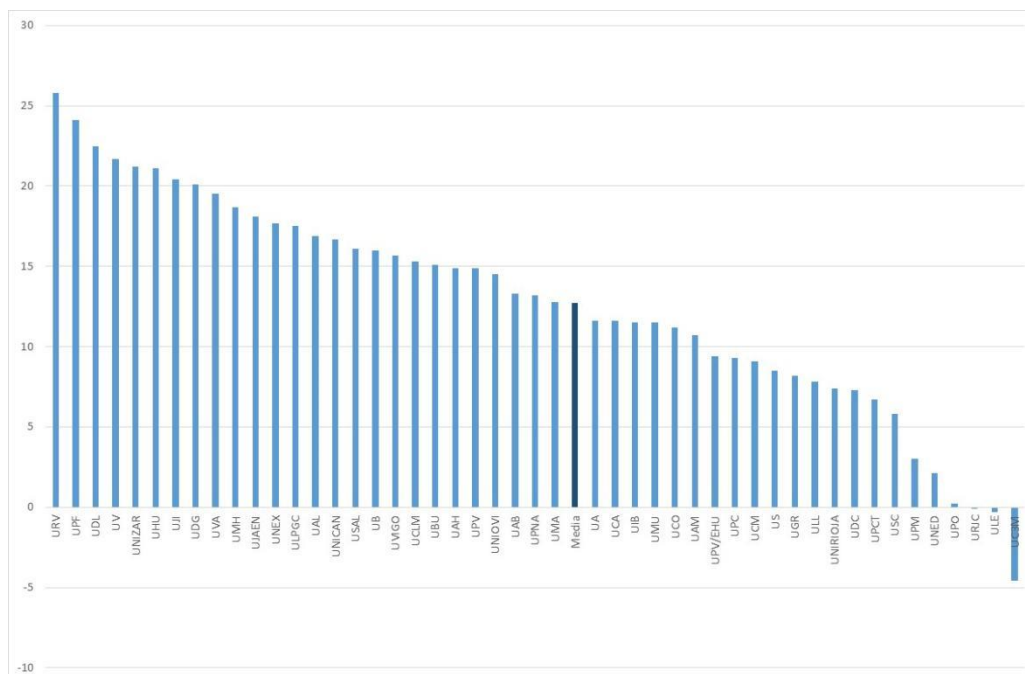
Tabla 3.1: BSG media en salario base, complementos y salario total (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario total
EHU	-2,6	23,4	9,4
UA	-1,0	17,9	11,6
UAB	0,5	19,8	13,3
UAH	0,9	24,5	14,9
UAL	-0,4	23,4	16,9
UAM	-0,3	19,3	10,7
UB	5,2	21,2	16,0
UBU	7,5	21,7	15,1
UC3M	-5,9	-3,6	-4,6
UCA	2,5	15,6	11,6
UCLM	-1,3	26,0	15,3
UCM	-0,9	19,1	9,1
UCO	0,1	17,1	11,2
UDC	1,9	10,8	7,3
UDG	12,6	24,3	20,1
UDL	13,3	28,5	22,5
UGR	5,1	10,0	8,2
UHU	12,4	24,5	21,1
UIB	3,9	15,1	11,5
UJAEN	5,2	23,2	18,1
UJI	10,0	26,2	20,4
ULE	-12,4	7,7	-0,3
ULL	-0,5	11,1	7,8
ULPGC	10,4	21,0	17,5
UMA	2,0	16,9	12,8
UMH	4,1	25,1	18,7
UMU	-1,4	21,1	11,5
UNED	1,4	2,5	2,1
UNEX	7,7	22,6	17,7
UNICAN	-5,9	29,1	16,7
UNIOVI	3,9	19,6	14,5
UNIRIOJA	-1,5	11,3	7,4
UNIZAR	13,3	26,0	21,2
UPC	-1,3	14,1	9,3
UPCT	-12,6	17,1	6,7
UPF	6,4	36,2	24,1
UPM	-7,2	10,9	3,0
UPNA	-0,3	27,4	13,2
UPO	-4,8	2,6	0,2
UPV	-1,3	21,8	14,9
URJC	-9,3	7,6	-0,1
URV	11,3	33,5	25,8
US	3,8	10,2	8,5
USAL	1,1	26,4	16,1
USC	-1,7	9,9	5,8
UV	7,9	28,6	21,7
UVA	5,9	28,6	19,5
UVIGO	0,4	21,5	15,7
MEDIA	1,8	19,1	12,7

En la siguiente figura se muestra la BSG sobre las retribuciones totales y, aunque existe un rango de valores amplio, las altas cifras obtenidas indican que es muy pertinente el

estudio en profundidad de este tema. Así, las universidades públicas son instituciones que, como el resto de las administraciones públicas, se rigen por criterios neutros y transparentes en la asignación de retribuciones. A pesar de ello, las diferencias de género en los salarios efectivamente percibidos existen y son de una cuantía relevante.

Figura 3.1: BSG media del salario total por universidades (%)



3.1.2 Salario base

La brecha salarial para el salario base percibido por hombres y mujeres en las universidades públicas españolas se sitúa, en media, en el 1,8%. No obstante, siete de estas instituciones presentan una BSG para el salario base superior al 10%, entre las que presentan valores más elevados se encuentran UNIZAR (13,3%), UDL (13,3%), UDG (12,6%) y UHU (12,4%).

La mayor o menor BSG puede estar relacionada con la composición de las plantillas de cada universidad y, en este sentido, con el peso que determinadas categorías tienen sobre el conjunto (profesorado asociado, por ejemplo, pero también figuras relativamente estables o inestables, pero distintas a la del PDI funcionario).

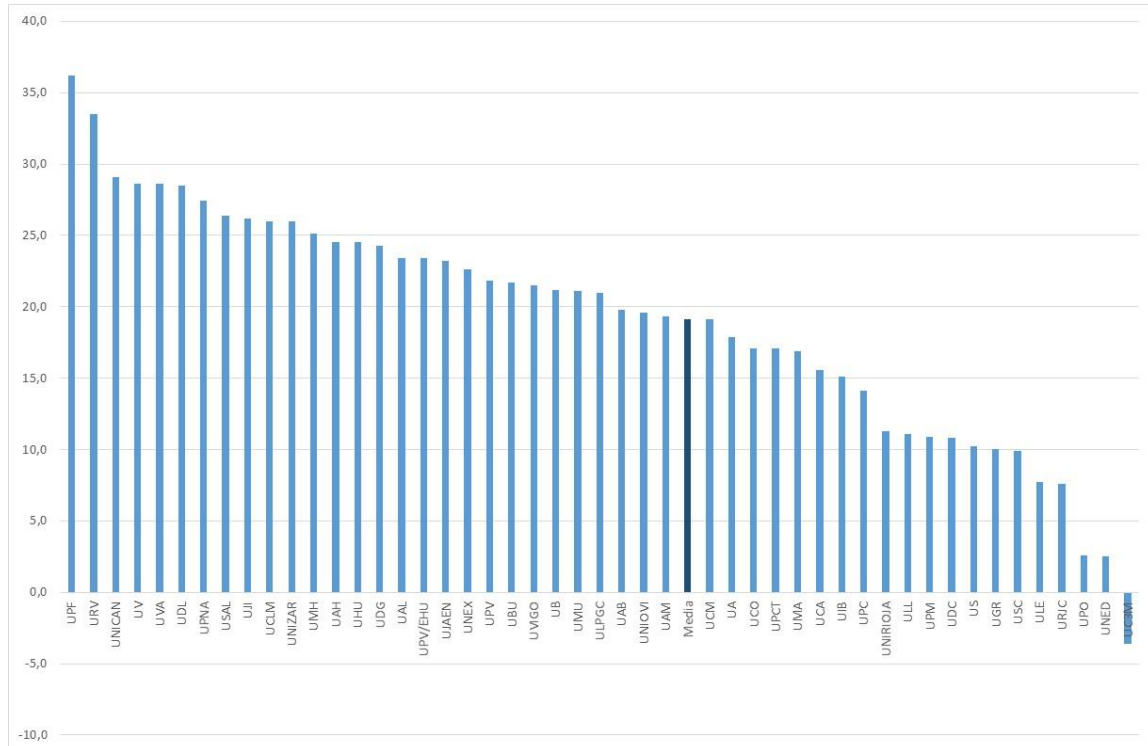
3.1.3 Complementos

El valor de la BSG en los complementos retributivos percibidos es notablemente elevado, con una media que se sitúa en el 19,1%. Los valores son mayores que cero para todas las universidades estudiadas con la excepción de UC3M (-3,6%). Un dato a tener en cuenta es que en UC3M el porcentaje de mujeres en la plantilla es inferior a un tercio (31,3%) y el peso del profesorado asociado es del 36,5%.

En términos generales, puede decirse que el 52% de las universidades presentan una

brecha superior al 20% y el 23% de ellas reporta una BSG en complementos inferior al 10%. Aunque los valores medios se sitúan en torno al 20%, algunas instituciones muestran unos valores muy superiores, tales como UPF (36,2%) o URV (33,5%).

Figura 3.2: BSG media de los complementos por universidades (%)

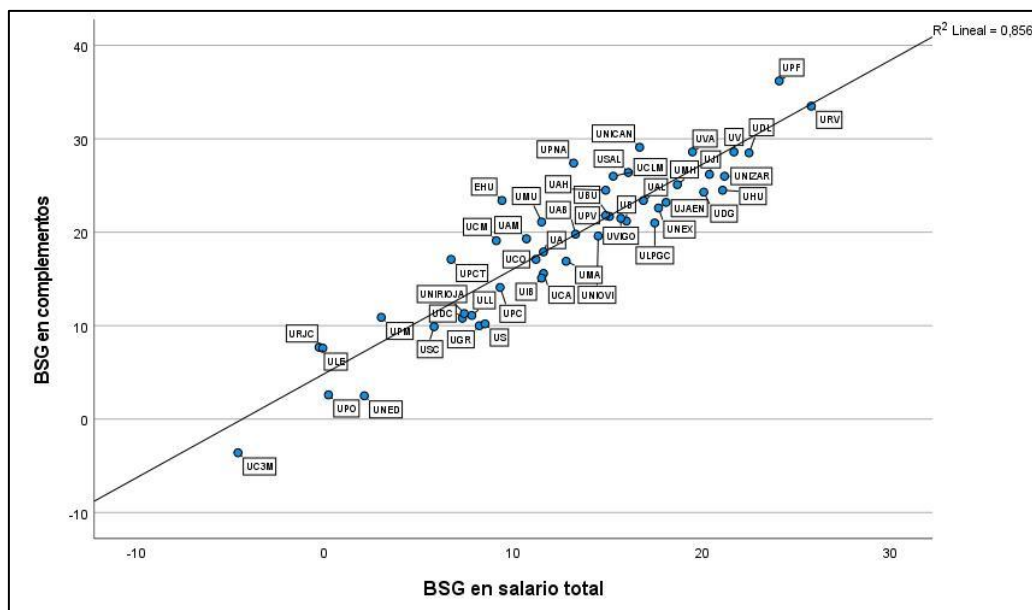


3.1.4 Relación entre la BSG en los complementos y en el salario total

Como se ha podido comprobar, la mayor parte de la diferencia en la retribución media de hombres y mujeres en las universidades públicas españolas se debe a la desigual percepción de los complementos retributivos, puesto que las diferencias medias en el salario base no son igualmente relevantes. Así, en el siguiente gráfico se observa la relación existente entre ambos indicadores, que viene a mostrar que los complementos en las universidades públicas introducen una desigualdad en las retribuciones que debe estudiarse en detalle, siendo diversos los factores explicativos de esta realidad.

Este hecho es especialmente relevante, puesto que algunos complementos tienen un impacto determinante en la consolidación de la carrera profesional del PDI. Por ello, una diferencia significativa en ciertos complementos en un momento dado puede traducirse también en profundas desigualdades en la trayectoria profesional en los años y décadas posteriores. Es importante el seguimiento de ese fenómeno en el tiempo para ver su recorrido, en particular, con relación a complementos clave como los sexenios.

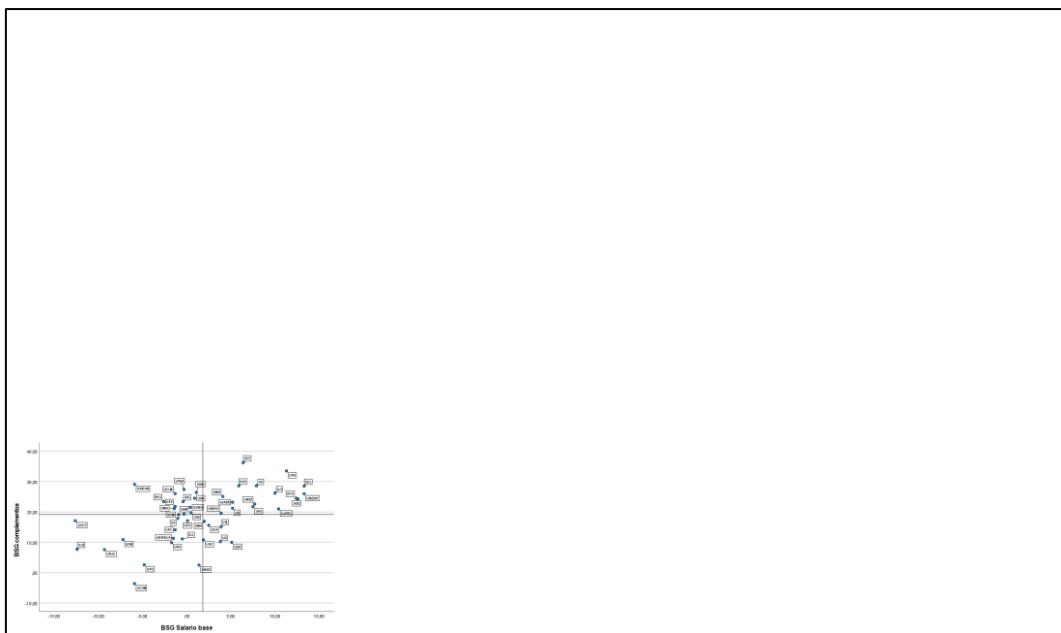
Gráfico 3.1: Relación entre BSG en salario total y en complementos en las universidades públicas españolas (%)



Se observa que existe una relación directa entre la BSG en los complementos y en el salario total, y se pueden distinguir las instituciones que presentan bajas BSG tanto en salario total como en complementos, y el grupo de universidades en el que la BSG es elevada en ambos conceptos.

Para el caso del salario base, cabe señalar algunas situaciones diferentes en las que se encuentran ciertas instituciones con BSG superior a la media para el salario base, pero BSG por debajo de la media en el caso de los complementos (UGR y US, por ejemplo). A la inversa también se observan casos en los que las universidades muestran BSG en salario base relativamente bajas, pero en el caso de la BSG por complementos se sitúan por encima de la media (UNICAN y UCLM, entre otras).

Gráfico 3.2: Relación entre BSG en salario base y BSG en complementos (%)



3.2 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR GRUPOS DE EDAD

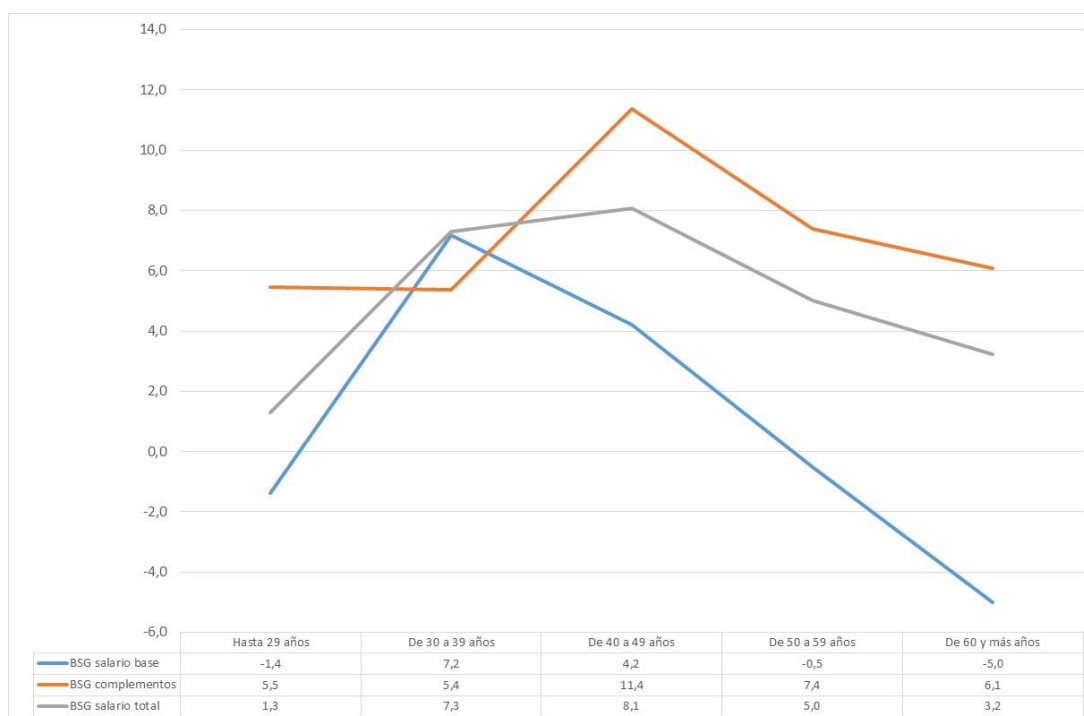
En este apartado se analiza la BSG por cada componente del salario según los grupos de edad. En muchos casos los datos referidos al PDI menor de 29 años pueden contener distorsiones, debido a que en este grupo son pocas las personas que reciben complementos salariales.

El estudio de la brecha salarial por grupos de edad permite conocer las desigualdades retributivas que puedan existir a lo largo del ciclo vital en la trayectoria profesional y aporta una necesaria visión al estudio de las desigualdades de género.

Así, la BSG para el salario total muestra una tendencia al alza en los primeros años de la carrera profesional, que alcanza su máximo en el grupo de 40 a 49 años, para pasar a reducirse a partir de ese momento.

Por su parte, la BSG media en el salario base muestra una tendencia decreciente a partir de los 30-39 años. Así, se observa una BSG media máxima del 7,2% en el grupo de 30 a 39 años, siendo menor en el resto de los grupos. En este caso, para los grupos de mayor edad la brecha desciende, siendo la BSG media -5% para el grupo de 60 y más años. Los valores medios de la BSG para los complementos muestran un aumento hasta el grupo de edad de 40 a 49 años (11,3%), para pasar a descender a partir ese momento.

Figura 3.3: BSG media en salario base, complementos y salario total, por grupo de edad (%).



Nota: Datos no incluidos por problemas metodológicos i) para BSG salario total UAB y UPO grupo de 60 y más años; ii) para BSG complementos UAB y UPO grupo de 60 o más; UDL, UNED, UNIZAR, UPCT, UPV, URV el grupo hasta 29; iii) para BSG salario base UPO y UAB grupo mayores de 60 años.

Los datos parecen indicar una tendencia importante en cuanto a la evolución de la carrera profesional de hombres y mujeres en las universidades públicas españolas. A la vista de estas cifras, las mujeres presentan una mayor dificultad para consolidar su carrera profesional, mientras que los hombres de su mismo grupo de edad obtienen distintos complementos que afianzan su retribución y proyección profesional. A partir de las edades centrales del ciclo vital la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres se matiza según estos datos, aunque sigue manteniéndose una mayor retribución media para los hombres que refleja un acceso y permanencia desigual en el sistema de recompensas por los méritos investigadores.

3.3 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR RAMAS DE ENSEÑANZA

En este apartado se estudia la BSG en las distintas ramas de enseñanza, y se tiene en cuenta el salario total y también sus componentes principales, salario base y complementos, para cada una de las cinco ramas consideradas. Se observa que la BSG es elevada en Ciencias de la Salud, media en las ramas de Artes y Humanidades y Ciencias y, más reducida en Ingeniería y Arquitectura y Ciencias Sociales y Jurídicas.

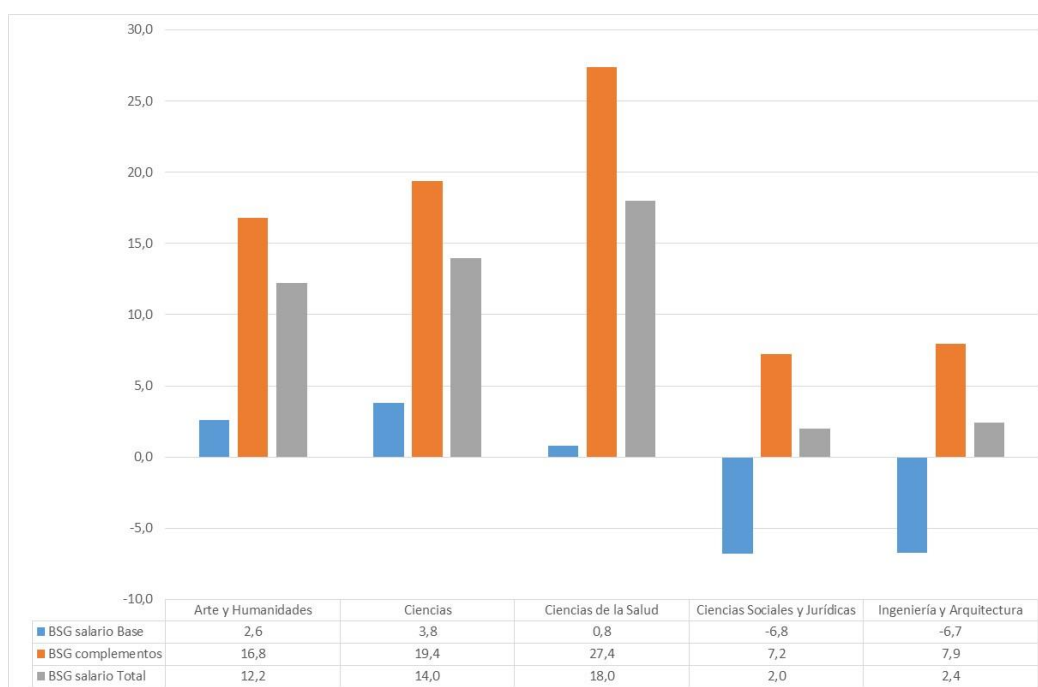
El salario total muestra una BSG media con valores más reducidos en Ciencias Sociales y Jurídicas (2,0%) y en Ingeniería y Arquitectura (2,4%). Artes y Humanidades y Ciencias presentan una BSG respecto a salario total de 12,2% y 14% respectivamente. Ciencias de la Salud presenta la BSG más alta (18,0%), lo que indica que a pesar de la elevada

presencia de mujeres en esta rama de enseñanza tienen importantes dificultades para conseguir complementos retributivos.

Teniendo en cuenta los valores medios, hay que señalar que la BSG del salario base es moderada en tres ramas de enseñanza y en dos casos toma valores menores que cero (en Ingeniería y Arquitectura y en Ciencias Sociales y Jurídicas). En el caso de Ingeniería y Arquitectura, esto puede venir motivado porque se trata de una rama de enseñanza con poca presencia femenina (solo el 25,9% del PDI de Ingeniería y Arquitectura son mujeres). El caso de Ciencias Sociales y Jurídicas no puede explicarse en estos términos, ya que el 48,7% de la plantilla está formada por mujeres. En este caso, habrá que estudiar otros factores relacionados con la promoción laboral.

Los complementos muestran una BSG relativamente elevada, algo coherente con resultados anteriores, puesto que es a la hora de conseguir complementos retributivos cuando se manifiestan mayores diferencias entre mujeres y hombres. Las brechas más altas se dan en Ciencias de la Salud (27,4%) y en Ciencias (19,4%). La primera es una rama muy feminizada y con una plantilla en la que el profesorado asociado tiene un peso importante, pero no se dan estas circunstancias en la rama de Ciencias. Ingeniería y Arquitectura y Ciencias Sociales y Jurídicas presentan brechas más moderadas en los complementos (en torno al 7%). En el caso de Artes y Humanidades la brecha se sitúa en el 16,8%.

Figura 3.4: BSG media en salario base, complementos y salario total, por ramas de enseñanza (%)



Nota: En Artes y Humanidades no incluye los datos de UPCT

3.4 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TRIENIOS

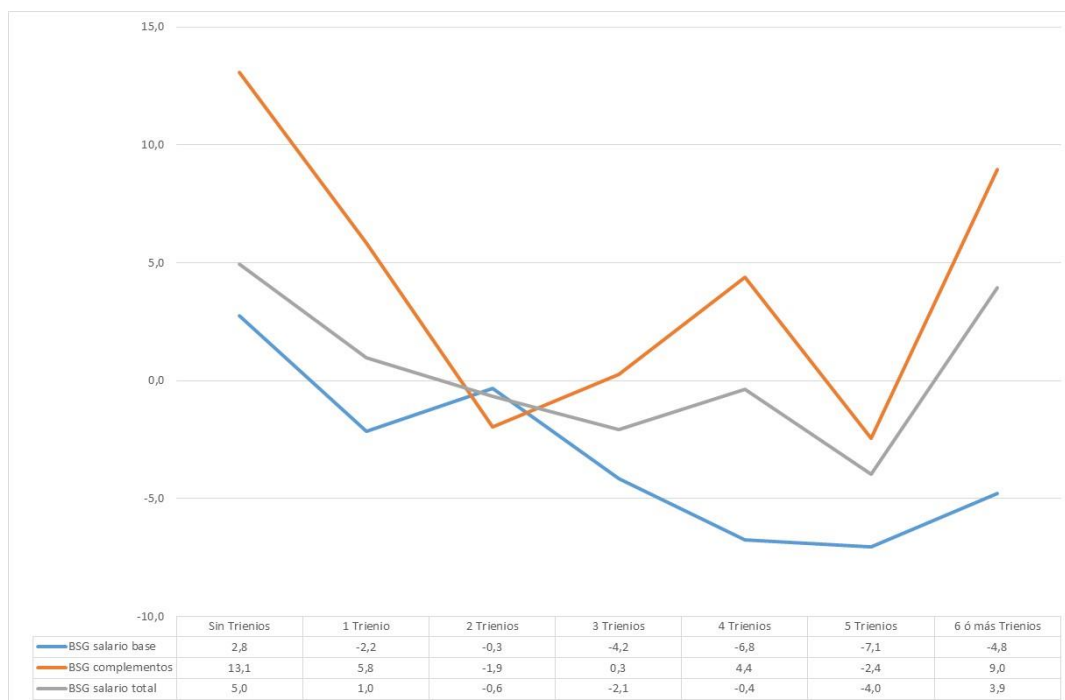
En este apartado se presenta el análisis de la BSG en cada uno de los grupos de trienios,

que son complementos que se obtienen por antigüedad y por tanto pueden entenderse como una aproximación al tiempo que lleva establecida la relación laboral. Habrá de tenerse en cuenta que en el grupo de 6 o más trienios se encuentra el PDI que lleva más de 18 años de relación contractual y representa el 37% del PDI total.

La BSG en el salario total y en los complementos es más elevada para el PDI con menor y mayor antigüedad. Parece entonces que la BSG se acentúa en la entrada y en la salida de la carrera académica. Cabe recordar que el PDI sin trienios supone el 37,4% del profesorado total y en este grupo las mujeres representan el 46,3% del PDI. El PDI con 6 o más trienios representa el 37% del total y las mujeres suponen el 38,1% del profesorado.

En los tres casos de BSG analizada los valores medios obtenidos son relativamente moderados y se puede interpretar que la antigüedad en sí misma no es una variable relevante en la configuración de la BSG puesto que en el caso de los trienios, este complemento se obtiene de manera automática y no se encuentra ligado directamente a la promoción laboral o a la percepción de complementos por productividad o actividad investigadora.

Figura 3.5: BSG media en salario base, complementos y salario total, por número de trienios (%)



Entre el PDI que no tiene ningún trienio la BSG media en salario total es moderada (5,0%), pero presenta valores de más del 20% en 4 universidades.

La BSG media en el salario base es reducida (2,8%) y es mayor que cero en el 59% de la muestra. En algunos casos supera el 20% (UBU, UDG, UNIZAR, URV). Por su parte, la BSG es superior en el caso de los complementos y alcanza una media del 13,1% y es mayor que cero en un 82% de la muestra. Presenta valores de más del 30% en nueve

universidades. En el caso del PDI sin trienios la BSG por complementos será menos representativa, puesto que su relación contractual con el centro será menos prolongada que en el resto de los casos. Asimismo, los datos presentan una importante dispersión a tener en cuenta a la hora de interpretar los valores medios.

Tabla 3.2: BSG media en salario base, complementos y salario total, PDI sin trienios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario total
EHU	7,0	15,1	7,3
UA	-9,7	0,4	-6,7
UAB	-2,4	34,1	10,8
UAH	8,4	36,7	11,9
UAL	-19,0	0,6	-12,7
UAM	12,4	6,5	11,9
UB	5,9	8,9	6,4
UBU	22,7	6,8	22,3
UC3M	-5,3	-3,5	-5,1
UCA	4,4	19,7	8,7
UCLM	17,5	35,7	18,3
UCM	6,2	-6,0	5,1
UCO	-5,1	-9,2	-6,0
UDC	5,7	7,2	5,9
UDG	23,6	52,3	28,3
UDL	8,6	19,6	10,3
UGR	2,9	3,8	3,5
UHU	10,5	12,6	11,3
UIB	2,8	11,8	5,7
UJAEN	7,4	15,1	9,2
UJI	11,4	7,6	10,5
ULE	-11,1	3,4	-10,1
ULL	-8,6	1,8	-4,8
ULPGC	NA	NA	NA
UMA	-4,3	15,8	6,0
UMH	-8,1	-11,0	-9,0
UMU	3,0	38,0	3,6
UNED	1,5	-4,1	0,8
UNEX	10,2	14,2	11,5
UNICAN	2,7	12,1	4,4
UNIOVI	-3,7	16,1	-0,4
UNIRIOJA	-22,3	-12,1	-18,1
UNIZAR	24,0	12,2	21,3
UPC	-1,5	12,9	0,6
UPCT	-15,6		-22,0
UPF	12,5	48,6	19,0
UPM	-6,0	12,7	-4,6
UPNA	2,5		1,1
UPO	-5,8	22,7	4,0
UPV	-17,4	2,5	-12,3
URJC	-0,2	33,9	3,2
URV	24,3	21,1	23,4
US	18,0	12,8	15,7
USAL	8,2	-20,5	6,8
USC	-4,2	18,7	1,4
UV	14,1	42,0	19,6
UVA	17,9	-12,8	17,3
UVIGO	-16,0	32,1	-2,5
MEDIA	2,8	13,1	5,0

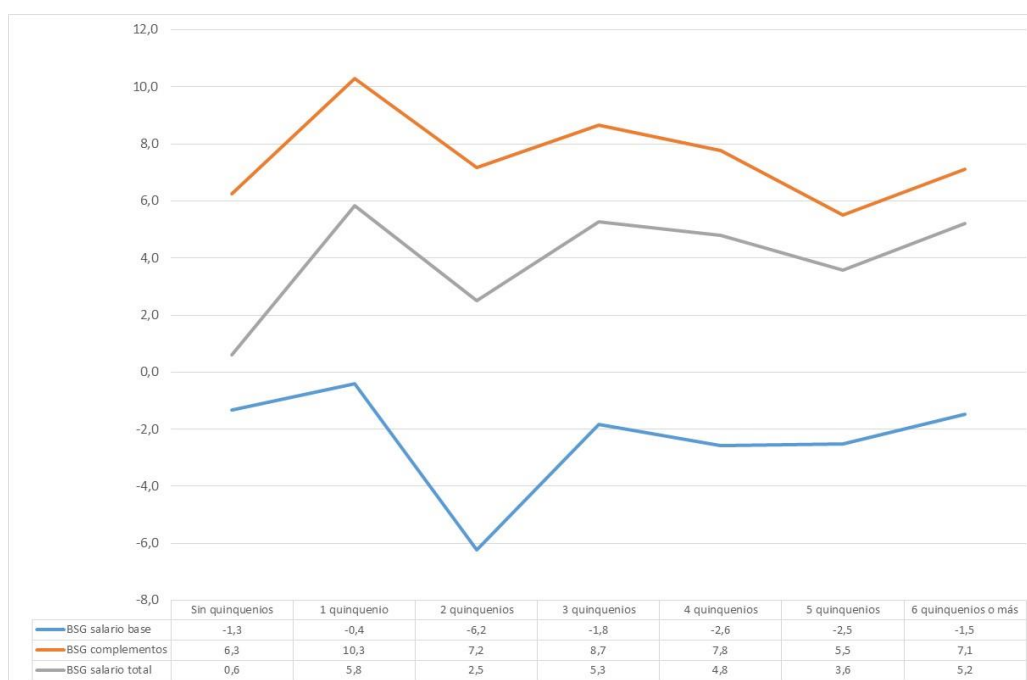
3.5 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR QUINQUENIOS

En este apartado se desarrolla el análisis comparativo de BSG según el número de quinquenios docentes que percibe el profesorado de las universidades públicas españolas, tanto para el salario total como para sus principales componentes, el salario base y los complementos agregados.

Es preciso tener en cuenta que para el PDI funcionario y para algunas categorías contractuales, los quinquenios docentes no suelen requerir evaluación externa, por lo que se diferencian de otros complementos, como los sexenios. En este sentido, tenderían también a asimilarse con la antigüedad del PDI. No obstante, el 54,3% del PDI estudiado no cuenta con quinquenios.

El análisis comparativo de la BSG global por quinquenios arroja un patrón bastante claro en cuanto a la distribución de la brecha: la brecha en el salario total se sitúa entre el 0% y el 6%, según los valores promedio de todas las universidades analizadas. El salario base muestra unas cifras que se sitúan en valores de signo negativo. No obstante, cuando se trata de analizar la brecha en los complementos la brecha media alcanza valores más elevados, entre el 6% y el 10%

Figura 3.6: BSG media en salario base, complementos y salario total, por número de quinquenios (%)



Ello es coherente con la situación general y distribución del PDI, al igual que ocurre con el resto de los complementos, puesto que la mayor parte de los complementos salariales se cobran por parte del profesorado estable y de más edad.

El último grupo de mayor antigüedad (que cuenta con 6 o más quinquenios) en las labores docentes, supone el 16% del PDI total de las universidades públicas españolas. En este caso, las mujeres representan el 35,1% del profesorado total. La BSG media para el salario total es de 5,2% y presenta un signo positivo para 45 universidades. En este

caso destaca UNICAN, esta vez por brechas elevadas. Para el salario base la BSG media es -1,5% y, la brecha para los complementos asciende al 7,1%.

Tabla 3.3: BSG media en salario base, complementos y salario total, PDI con 6 o más quinquenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
EHU	1,1	9,8	7,2
UA	-1,9	4,3	3,0
UAB	-1,9	3,4	2,4
UAH	-0,6	7,9	6,0
UAL	-0,3	7,7	6,1
UAM	-4,0	11,6	8,0
UB	-4,5	2,0	0,8
UBU	0,2	-2,1	-1,5
UC3M	-8,8	23,2	17,3
UCA	0,2	7,5	5,9
UCLM	0,3	6,4	5,0
UCM	-2,6	7,7	4,5
UCO	-1,6	3,4	2,2
UDC	2,3	12,3	9,4
UDG	1,7	2,0	1,9
UDL	2,4	7,3	6,0
UGR	-0,4	4,3	2,5
UHU	-0,4	9,1	6,9
UIB	-0,1	4,5	3,6
UJAEN	0,8	16,6	13,3
UJI	-0,6	21,8	16,7
ULE	-1,3	11,1	8,3
ULL	-1,1	5,0	3,7
ULPGC	-2,3	1,4	0,4
UMA	0,1	11,0	8,6
UMH	-2,0	1,7	0,9
UMU	-3,2	-1,8	-2,1
UNED	1,4	6,0	4,8
UNEX	0,9	11,5	9,0
UNICAN	47,9	57,9	56,1
UNIOVI	1,1	7,3	5,8
UNIRIOJA	1,5	8,1	6,7
UNIZAR	2,6	12,6	9,9
UPC	-0,5	17,8	14,3
UPCT	0,0	6,8	5,2
UPF	-8,4	4,6	2,6
UPM	-1,3	10,3	7,3
UPNA	0,5	7,4	5,5
UPO	-8,7	5,4	2,7
UPV	-2,5	11,1	8,3
URJC	-1,5	7,3	5,6
URV	-73,2	-74,4	-73,5
US	0,2	5,4	4,3
USAL	1,1	9,3	7,4
USC	-0,5	8,4	6,4
UV	-2,1	5,2	3,6
UVA	-0,8	7,5	5,6
UVIGO	-0,5	6,2	4,8
MEDIA	-1,5	7,1	5,2

3.6 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SEXENIOS

Los sexenios se han convertido en un factor importante para analizar las desigualdades de género porque no sólo están relacionados con el tiempo de permanencia en la institución o con la retribución, sino que por su caracterización representan el acceso a una serie de recompensas por méritos investigadores. En este momento no solo suponen un complemento económico, sino que determinan también las reducciones en las horas de docencia y la posibilidad de participación en ciertas actividades investigadoras y docentes que, a su vez, contribuyen a afianzar la carrera docente e investigadora del PDI.

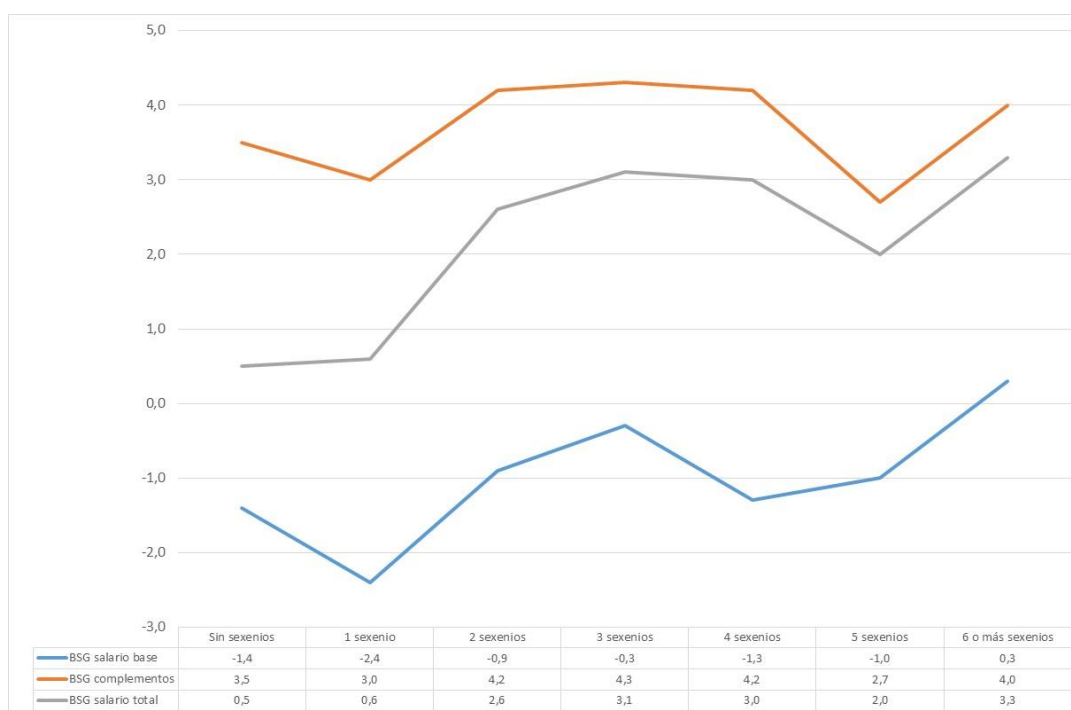
También conviene recordar que hay algunas situaciones en las que es especialmente interesante incidir. El no contar con ningún sexenio de investigación supone un mayor número de horas de docencia y la imposibilidad de acceder a ciertas actividades investigadoras que precisan como requisito el contar con, al menos, un sexenio. Asimismo, en la actualidad el PDI que cuenta con tres o más sexenios está previsto que pueda consolidar su trayectoria profesional y que se opte a la promoción laboral mediante la acreditación y acceso a cuerpos de PDI de categoría superior, tales como cátedras o puestos superiores equivalentes en el profesorado no funcionario.

Así, los sexenios representan una variable muy importante a la hora de analizar la brecha salarial y la desigualdad de género puesto que se han convertido en uno de los ejes principales, si no el principal, de la carrera profesional dentro del sistema universitario. A través del reconocimiento de los sexenios, que se conceden por méritos de investigación y transferencia, el PDI accede a este sistema de recompensas económicas, posibles rebajas en sus obligaciones docentes y progresa en su carrera académica.

Si consideramos el PDI según el número de sexenios concedido, para el salario total la BSG media toma valores positivos (entre el 0,5% y el 3,3%) en una tendencia marcada por la brecha en los complementos (entre el 3% y el 4,3%), puesto que en toda las etapas o ciclos de la carrera investigadora existe una brecha cercana a cero en lo relativo al salario base.

La obtención de un primer sexenio parece reducir la BSG, algo que parece no ocurrir con la obtención de sexenios posteriores. A partir de la obtención de 2 sexenios la BSG se estabiliza (excepto en el caso de 5 sexenios).

Figura 3.7: BSG media en salario base, complementos y salario total, por número de sexenios (%)



A continuación, se presenta el análisis de la brecha en las tres categorías (salario total, salario base y complementos) en cada universidad, clasificado por número de sexenios, para los grupos más representativos.

En el grupo de PDI que no tienen reconocimiento de sexenio alguno (62% del PDI total; 60% del total de PDI hombres y 65% del PDI en mujeres no tiene ningún sexenio), se observan valores bastante dispares, si bien en general se mantiene la tendencia general de brecha cercana a cero. Así, la BSG media para el salario total es 0,5%, tomando el valor más alto en UBU (20,6%) y la BSG media para el salario base se sitúa en el -1,4%, siendo de signo positivo en 20 universidades. En el caso de la BSG en los complementos, el valor medio es del 3,5% y es mayor que cero en 32 casos.

Tabla 3.4: BSG media en salario base, complementos y salario total, PDI sin sexenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
EHU	-5,7	3,7	-3,2
UA	-11,1	5,6	-3,8
UAB	-2,2	-4,1	-2,8
UAH	1,0	2,3	1,4
UAL	-12,9	-2,2	-7,0
UAM	6,5	6,2	6,5
UB	3,6	1,0	2,6
UBU	12,2	35,0	20,6
UC3M	-7,8	-51,9	-17,3
UCA	-0,3	-2,8	-1,7
UCLM	1,8	21,5	8,2
UCM	-1,1	0,7	-0,8
UCO	-6,2	-12,9	-9,1
UDC	1,5	3,0	2,2
UDG	14,8	18,7	16,0
UDL	5,4	9,2	6,7
UGR	-5,9	-3,6	-4,4
UHU	2,0	-1,6	-0,2
UIB	-9,9	-21,7	-16,7
UJAEN	5,1	19,3	13,0
UJI	8,3	12,1	9,8
ULE	-12,5	7,0	-10,4
ULL	-6,3	-4,2	-5,0
ULPGC	8,8	15,1	12,6
UMA	-7,2	0,0	-2,7
UMH	-0,9	9,2	4,0
UMU	-6,4	-0,2	-4,8
UNED	2,2	-5,8	-1,5
UNEX	4,1	0,8	2,4
UNICAN	-11,9	0,5	-7,4
UNIOVI	-2,1	13,6	5,3
UNIRIOJA	-9,9	-5,6	-7,6
UNIZAR	13,6	12,3	13,0
UPC	-6,2	0,4	-4,6
UPCT	-11,9	26,4	4,7
UPF	8,4	28,0	13,8
UPM	-8,5	1,8	-4,9
UPNA	-2,8	0,6	-2,4
UPO	-10,6	-33,5	-21,7
UPV	-6,8	11,4	1,8
URJC	-8,7	-27,4	-14,4
URV	8,4	10,7	9,3
US	-8,9	-17,3	-14,3
USAL	4,0	21,3	6,1
USC	-5,8	-5,2	-5,6
UV	7,3	18,5	11,6
UVA	9,7	22,6	14,2
UVIGO	-5,8	27,2	12,5
MEDIA	-1,4	3,5	0,5

En el grupo de 1 sexenio (representa el 7,6% de los hombres y el 9,1% de las mujeres), se mantiene la misma tendencia general. La brecha media es cercana a cero en el salario total percibido (0,6%), con un valor máximo en UPNA (12,3%). Para el salario base la brecha media toma valores menores que cero (-2,4%), y el valor más elevado es el de UC3M (5,2%). En el caso de los complementos, la media de la brecha es 3,0%, siendo mayor que cero en 31 universidades. Destaca el elevado valor de UPNA (35,5%).

Tabla 3.5: BSG media en salario base, complementos y salario total, PDI con 1 sexenio (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
EHU	-3,9	4,6	0,0
UA	-0,7	-8,9	-6,0
UAB	-2,7	-1,7	-2,0
UAH	-3,7	6,6	2,9
UAL	-1,0	2,1	1,3
UAM	-11,5	-5,0	-8,5
UB	-5,4	-5,1	-5,2
UBU	0,9	13,8	7,8
UC3M	5,2	-7,6	-4,1
UCA	-0,7	-1,1	-1,0
UCLM	-7,1	9,6	1,1
UCM	-0,3	2,2	0,7
UCO	0,1	4,4	2,9
UDC	1,5	5,7	4,1
UDG	-7,4	-23,4	-18,5
UDL	-5,1	-12,8	-10,0
UGR	-1,1	-0,7	-0,8
UHU	-1,2	-0,4	-0,6
UIB	-0,1	0,1	0,0
UJAEN	1,3	5,6	4,4
UJI	0,5	14,1	9,3
ULE	-15,7	2,5	-4,4
ULL	2,8	-0,9	0,1
ULPGC	0,0	2,3	1,6
UMA	-0,8	3,2	2,0
UMH	-4,0	6,0	2,7
UMU	-0,6	1,2	0,6
UNED	0,8	-3,7	-2,1
UNEX	1,4	4,2	3,4
UNICAN	-5,2	12,0	4,3
UNIOVI	-1,0	-12,0	-6,7
UNIRIOJA	1,3	2,9	2,4
UNIZAR	0,8	5,9	4,0
UPC	2,7	2,1	2,2
UPCT	-17,2	24,2	7,8
UPF	-6,5	-1,3	-2,7
UPM	-8,9	13,1	3,9
UPNA	-2,7	35,5	12,3
UPO	0,2	-8,9	-6,0
UPV	0,7	11,6	8,6
URJC	-7,8	1,0	-2,9
URV	1,5	5,5	4,4
US	-0,2	-3,5	-2,5
USAL	-5,9	8,6	2,9
USC	0,5	1,4	1,1
UV	0,8	3,7	2,7
UVA	-8,9	15,4	5,4
UVIGO	-0,1	7,3	5,4
MEDIA	-2,4	3,0	0,6

En el grupo de 3 sexenios reconocidos se encuentra el PDI que, en general, tiene la posibilidad de optar o ha optado a una promoción laboral y representa el 7,6% del PDI.

En este grupo el 39,1% son mujeres y el 60,9% son hombres. La tendencia y las horquillas generales se mantienen bastante estables, con BSG media de 3,1% en salario total, cercana a cero (-0,3%) en salario base y 4,3% en complementos.

No se observa un alto grado de dispersión o desigualdad entre distintas universidades. Solamente sobrepasan el 10% de BSG media en salario total dos universidades, UVIGO (12,4%) y UPNA (10,7%).

Tabla 3.6: BSG media en salario base, complementos y salario total, PDI con 3 sexenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
EHU	11,1	2,7	6,2
UA	1,9	-0,1	0,4
UAB	-3,6	-5,8	-5,3
UAH	-6,3	4,7	1,7
UAL	-1,0	9,7	7,4
UAM	-1,3	0,6	-0,1
UB	-3,2	1,0	0,0
UBU	2,1	12,5	9,3
UC3M	-2,2	10,7	8,0
UCA	-0,2	2,8	2,1
UCLM	-3,0	5,0	2,9
UCM	-2,0	6,8	3,3
UCO	-0,3	3,9	2,7
UDC	1,2	6,6	4,9
UDG	0,5	8,7	6,8
UDL	0,8	-2,1	-1,2
UGR	3,9	5,4	4,8
UHU	0,0	7,0	5,2
UIB	-0,7	-0,8	-0,8
UJAEN	-0,3	7,2	5,4
UJI	0,8	4,3	3,3
ULE	-2,3	-8,4	-6,7
ULL	-0,1	6,7	5,1
ULPGC	0,7	0,6	0,6
UMA	-0,7	6,0	4,4
UMH	0,6	6,8	5,2
UMU	-1,7	0,1	-0,4
UNED	-0,8	1,0	0,5
UNEX	-1,5	3,9	2,4
UNICAN	3,4	-2,3	-0,8
UNIOVI	-0,7	-12,0	-7,7
UNIRIOJA	-0,6	5,4	4,0
UNIZAR	2,4	11,5	8,8
UPC	0,0	1,7	1,3
UPCT	-6,1	8,2	4,6
UPF	-2,3	-2,7	-2,6
UPM	4,4	5,4	5,1
UPNA	5,2	13,4	10,7
UPO	-1,3	2,9	1,8
UPV	0,4	9,2	7,1
URJC	-6,8	1,4	-0,6
URV	-4,8	4,0	2,0
US	-1,0	4,7	3,3
USAL	-4,0	11,8	7,7
USC	-0,3	1,4	0,9
UV	-0,8	11,7	8,7
UVA	-0,1	8,0	5,8
UVIGO	7,4	14,3	12,7
MEDIA	-0,3	4,3	3,1

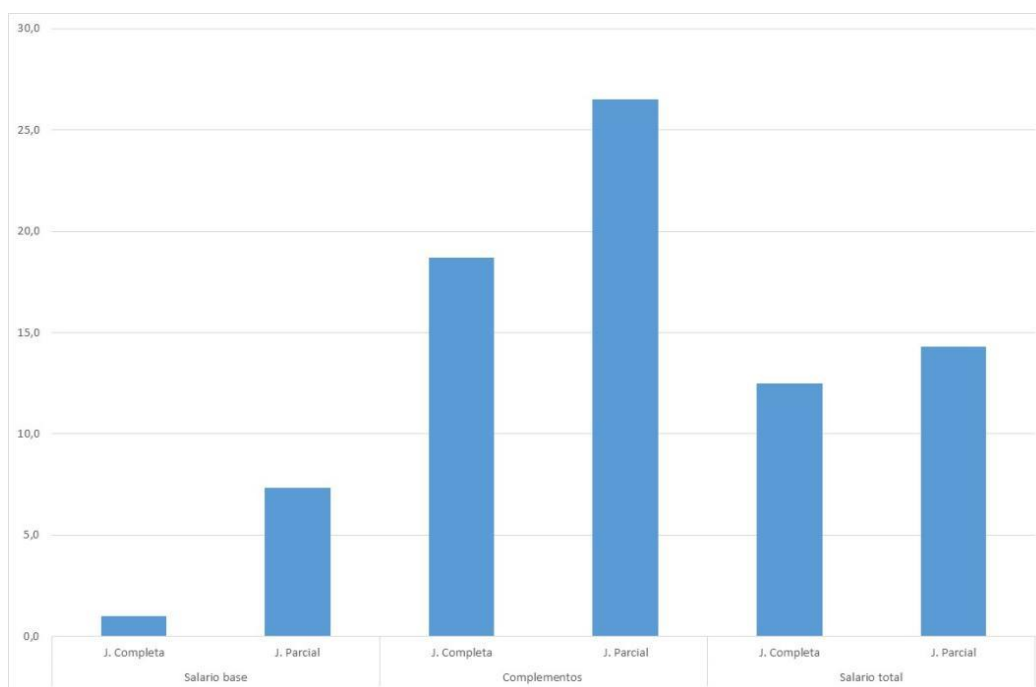
3.7 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE JORNADA

En la jornada laboral se distingue al PDI que trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial. En general, puede relacionarse la jornada a tiempo parcial con situaciones laborales de mayor inestabilidad o al profesorado asociado. En términos generales, el 31,8% del PDI está empleado a tiempo parcial. De este grupo, las mujeres representan el 43,9% del total.

En general, la BSG es superior entre el PDI contratado a tiempo parcial. Dada la amplia variedad de contratos de este tipo (tanto en cuanto al número de horas como en cuanto a los niveles con los que se asocian) podría estar ocurriendo que los hombres accedan a los contratos parciales más favorables.

La BSG media para el salario total se sitúa en el 12,5% en el caso de la jornada completa y 14,4% en el caso de la jornada parcial. Para el salario base, la BSG en la jornada parcial (7,3%) es superior a la completa (1,0%), aunque en ambos casos es inferior a la BSG media que se observa en complementos, que es igual a 18,7% para la jornada completa y asciende al 26,5% en el caso de la jornada parcial.

Figura 3.8: BSG media en salario base, complementos y salario total, por tipo de jornada (%)



3.8 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE PERMISOS Y AUSENCIAS

En este apartado se ofrecen datos generales del PDI que ha solicitado permisos y ausencias del puesto de trabajo. Es importante recordar que debido a la contabilización que se hace de estos permisos, es posible que una persona haya solicitado varios permisos, por lo que los datos globales se vean afectados y el total de personal no se corresponda con el PDI total real. Asimismo, es posible que en cada universidad las personas que se acogen a los distintos tipos de permisos sean muy pocas, por lo que las

medias obtenidas sean poco representativas.

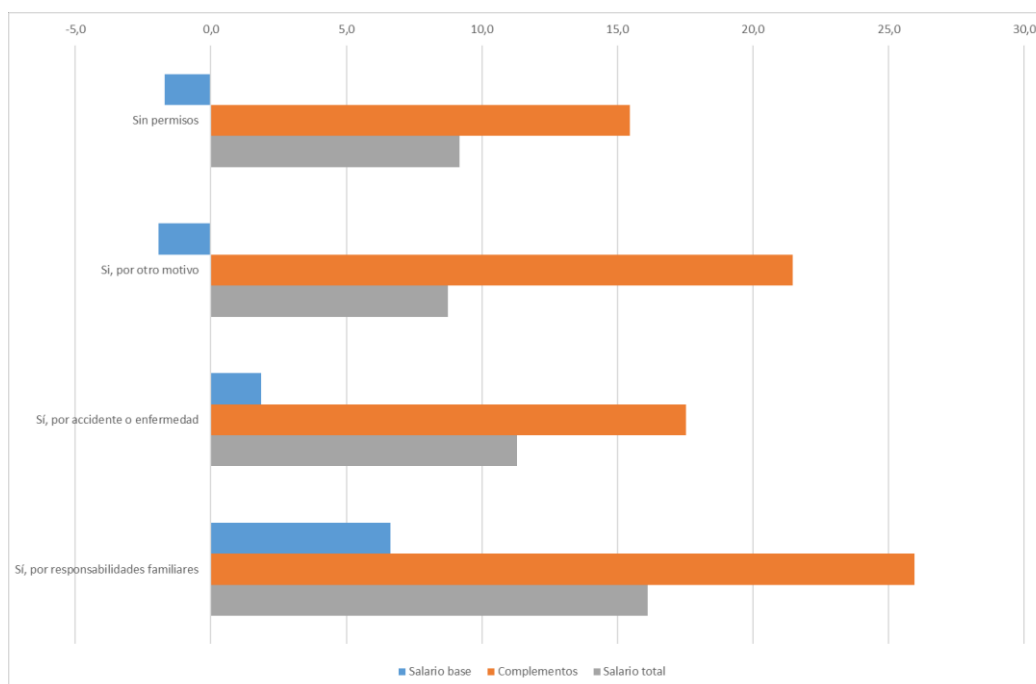
En general, según los datos disponibles el 75,3% del PDI de las universidades públicas españolas no ha disfrutado de ningún permiso ni ausencia, siendo este porcentaje del 77,4% para los hombres y del 72,6% para las mujeres. Se observa que la BSG es mayor entre el PDI que se acoge a permisos y más si estos están relacionados con responsabilidades familiares.

La brecha media para el caso del PDI que no cuentan con permisos en el salario total se sitúa en 9,2%; es de -1,7% para el salario base y para los complementos alcanza el 15,4%.

En el caso del PDI que se acoge a permisos por responsabilidades familiares encontramos brechas medias más elevadas en todas las categorías de análisis. Así, la brecha en el salario total es del 16,1%, la brecha media para el salario base es del 6,6%. Por último, la BSG media en los complementos también es positiva y alcanza un valor de 26%.

En el caso del PDI que presenta permiso por accidente o enfermedad destaca la elevada BSG media en el caso del salario total (11,3%), mientras que, en el caso de los permisos por otros motivos, es reseñable la brecha media en complementos (21,5%).

Figura 3.9: BSG media en salario base, complementos y salario total, por tipo de permisos (%)



Nota: No se dispone de datos de UNED. No se incluyen UGR para brecha en "sí, por otros motivos" ni para el salario total en la categoría de "permisos por responsabilidades familiares". Tampoco se incluye UBU para brecha en complementos en el caso de "permisos por otros motivos".

Permiso por responsabilidades familiares

No se disponen de datos de UDC, UDL, UGR, UHU, UNED y UNIOVI y para los complementos se elimina el valor de UPO por ser extremo. En este caso son pocas las personas en cada universidad que solicitan este tipo de permisos.

La BSG media en el salario total es del 16,1% para el PDI con permisos por responsabilidades familiares. La brecha media en el salario base es menor, del 6,6%, y destacan los valores de las universidades UCM (36,2%) y UAH (35,1%). Para los complementos la brecha media asciende al 26%. Resulta especialmente elevada en UPCT (74,5%) y en USAL (72,9%).

Tabla 3.7: BSG media en salario base, complementos y salario total, PDI con permisos por responsabilidades familiares (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario total
EHU	29,6	30,9	30,0
UA	15,1	21,0	18,7
UAB	12,7	16,3	14,4
UAH	35,1	60,7	46,5
UAL	2,8	37,3	28,3
UAM	6,9	38,4	18,5
UB	24,7	38,1	31,2
UBU	-18,1	-30,9	-24,0
UC3M	-11,1	39,8	12,5
UCA	25,7	47,3	40,9
UCLM	-6,5	-28,1	-16,2
UCM	36,2	68,6	46,7
UCO	2,3	23,0	17,0
UDG	30,4	32,1	31,4
UIB	-13,0	37,1	23,5
UJAEN	8,5	31,2	24,4
UJI	30,2	22,8	26,2
ULE	24,9	28,3	26,5
ULL	-10,0	-17,4	-14,7
ULPGC	28,8	60,8	43,4
UMA	-33,6	-1,7	-12,1
UMH	27,4	40,8	35,3
UMU	27,3	50,7	36,0
UNEX	9,8	24,2	19,5
UNICAN	6,9	30,3	20,0
UNIRIOJA	-50,0	38,7	15,2
UNIZAR	-29,1	-11,1	-18,0
UPC	3,3	2,0	2,6
UPCT	-33,9	74,5	24,7
UPF	20,9	-2,0	12,5
UPM	19,9	-21,1	4,9
UPNA	14,6	58,2	27,3
UPO	-55,5		-83,0
UPV	7,6	47,6	33,5
URJC	12,2	26,8	18,6
URV	-2,9	-13,5	-7,8
US	-0,3	4,6	2,9
USAL	-5,7	72,9	35,2
USC	19,6	-5,6	8,3
UV	16,7	24,7	21,0
UVA	27,5	39,0	30,9
UVIGO	20,4	27,2	24,6
MEDIA	6,6	26,0	16,1

Aunque en el estudio de las brechas de género los permisos por responsabilidades familiares suelen ser uno de los indicadores principales de análisis, en el contexto de las universidades públicas españolas estos permisos no son utilizados como medida para la conciliación de la vida laboral y familiar de manera generalizada. Por una parte, debido a que el envejecimiento de las plantillas implica que determinados tipos de permisos tengan poca relevancia. Por otro, debido a la mayor flexibilidad en la jornada laboral y en la organización de las distintas actividades que existe en las universidades con relación a otros entornos laborales, quizá son otras las estrategias de conciliación utilizadas por el PDI, que no están formalizadas mediante permisos, pero que también pueden tener consecuencias en la consolidación de la carrera profesional.

3.9 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR REDUCCIÓN DE JORNADA

La reducción de jornada es una de las principales medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y tiene una especial incidencia en la BSG puesto que son las mujeres quienes la utilizan con mayor frecuencia e intensidad. Esta medida no solo tiene efectos inmediatos en cuanto a menor tiempo en el empleo y remuneración, sino que también tiene efectos a más largo plazo puesto que influye en la consolidación laboral, promoción profesional, cotizaciones a la seguridad social, etc.

En las universidades públicas españolas son muy pocas las personas que se acogen a esta medida, en torno al 0,2% del PDI. Para el caso de las profesoras, según los datos recabados para este estudio, el 99,1% de ellas no han tenido reducción de jornada. Debido a esta situación, en la que en cada universidad son muy pocos los casos en los que se solicita una reducción de jornada, la recogida de datos es poco representativa y además la dispersión de los resultados es muy elevada lo que desaconseja su análisis.

En vista de estos resultados, también se observa que para analizar las estrategias de conciliación del PDI de las universidades públicas españolas será necesario poner en marcha estudios cualitativos y complementarios que identifiquen las características de estas estrategias, así como las consecuencias que tienen en la carrera profesional.

4 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE COMPLEMENTOS

Para continuar con el análisis de la BSG, en este capítulo se recogen los principales resultados relacionados con la brecha salarial media de los distintos complementos salariales de destino, específicos, trienios, quinquenios, sexenios, participación en proyectos, participación en actividades formativas y actividades de gestión según los grupos de edad, ramas de enseñanza, número de trienios, número de quinquenios, número de sexenios, tipo de jornada, permisos o excedencias y reducción de jornada.

El análisis de la brecha de género en los complementos es muy relevante, puesto que se ha podido comprobar que un parte importante de la diferencia salarial media entre hombres y mujeres reside en las distintas cuantías en complementos percibidas.

En el caso de las brechas para complementos en la remuneraciones o prestaciones recibidas en caso de baja por accidente, enfermedad o por maternidad/paternidad, no se han podido estudiar puesto que la cuantía anual media de estos complementos es muy reducida (122€ entre los hombres y 226€ entre las mujeres de media anualmente) y esto provoca que se obtengan valores extremos en las brechas salariales para la mayoría de las universidades. Asimismo, el hecho de que incorpore en la misma categoría accidentes, enfermedades y maternidad/paternidad complica la interpretación de los resultados en términos de igualdad de género.

También se han identificado problemas a la hora de tratar los datos correspondientes a los complementos de participación en proyectos de investigación y contratos y en el de formación. En este caso, son varias las instituciones para las que se carece de información y, en otras ocasiones, las brechas medias calculadas ofrecen valores extremos. Por ello, las medias y resultados obtenidos para la BSG en este complemento deben igualmente interpretarse con cautela.

4.1 BRECHA SALARIAL DESAGREGADA POR TIPO DE COMPLEMENTOS

La BSG media en los complementos retributivos toma valores mayores que cero para todos ellos. Destacan los elevados valores de la brecha media en los complementos por sexenios (28,5%) y, sobre todo, por proyectos (47,3%). En ambos casos se trata de complementos ligados a la progresión en la carrera académica, por lo que es coherente con lo expuesto en los capítulos anteriores que aquí se manifiesten importantes diferencias en la retribución media de mujeres y hombres.

Cabe destacar que en el caso de los complementos por proyectos y formación son numerosos los casos perdidos. Asimismo, encontramos una importante dispersión en los valores de la brecha media en el caso de los complementos por proyectos y, aún mayor, en los de formación.

La siguiente tabla recoge los resultados medios globales para cada complemento y, a continuación, se pasa a comentar cada uno de ellos.

Tabla 4.1: BSG media por tipo de complemento (%)

	Destino	Específico	Trienios	Quinquenios	Sexenio	Proyectos	Formación	Cargo
EHU	31,5	39,0	18,1	23,0	35,6	42,4	-53,7	15,5
UA	4,3	25,8	19,5	19,2	32,3	55,7	11,8	22,2
UAB	24,5	14,5	17,3	22,0	32,7	14,7	-20,6	9,7
UAH	23,2	22,1	14,9	14,9	34,2	35,9	22,1	39,6
UAL	26,1	NA	25,3	29,6	43,6	NA	NA	17,0
UAM	20,0	25,2	8,5	7,1	19,6	59,1	38,5	16,6
UB	32,7	7,5	18,0	21,7	30,8	45,8	24,0	25,8
UBU	23,5	24,6	20,6	23,9	14,5	NA	-14,0	23,6
UC3M	-11,9	-5,8	-14,2	-17,0	0,7	47,2	-37,6	-18,1
UCA	24,3	NA	16,6	18,1	37,2	79,1	NA	7,5
UCLM	29,3	37,0	18,8	22,9	30,9	37,2	23,5	18,0
UCM	15,6	22,2	9,9	9,5	17,5	57,1	23,1	46,8
UCO	-4,5	25,5	21,1	-27,2	-45,4	67,0	-5,9	54,2
UDC	4,8	14,6	12,2	10,5	22,1	NA	97,9	22,5
UDG	24,8	19,3	19,2	23,6	29,7	81,0	43,2	19,3
UDL	32,1	26,3	30,6	31,0	40,6	26,1	NA	7,6
UGR	15,5	23,8	20,1	13,8	23,7	12,6	6,9	5,6
UHU	31,8	11,5	27,5	30,7	51,6	50,7	9,2	18,5
UIB	22,7	28,5	13,5	20,9	35,2	5,1	-19,2	8,9
UJAEN	6,1	34,7	23,5	24,1	37,0	28,8	80,5	17,2
UJI	11,3	32,5	27,6	28,2	33,2	64,0	47,4	23,0
ULE	5,8	NA	-1,4	0,4	14,1	NA	NA	13,5
ULL	5,4	12,8	20,0	14,5	22,5	NA	NA	7,7
ULPGC	16,9	23,1	23,3	29,4	42,5	-52,1	11,1	8,1
UMA	5,1	15,9	17,9	21,8	44,7	NA	44,1	16,3
UMH	10,5	33,1	25,4	23,0	36,4	64,9	0,1	35,6
UMU	23,2	27,0	20,4	19,6	28,4	9,0	33,2	3,2
UNED	-0,4	3,2	5,3	0,1	16,1	NA	NA	-1,6
UNEX	12,5	NA	21,7	28,7	46,6	NA	NA	26,2
UNICAN	32,8	43,2	24,6	25,8	39,7	65,0	-21,3	16,0
UNIOVI	11,9	26,4	18,8	21,0	28,6	NA	NA	10,7
UNIRIOJA	0,8	20,6	17,9	17,9	20,8	-5,0	66,3	12,0
UNIZAR	14,0	27,5	23,5	23,9	37,4	78,7	-16,9	11,7
UPC	13,8	3,3	10,7	8,6	22,9	61,3	70,1	8,4
UPCT	18,4	26,4	12,5	12,1	21,0	64,0	NA	2,7
UPF	41,5	22,8	28,1	34,7	41,5	72,9	61,1	36,4
UPM	8,0	17,1	5,8	2,8	15,7	33,9	34,1	2,4
UPNA	26,3	33,7	17,0	26,9	39,4	77,4	-22,2	18,5
UPO	-10,6	32,3	2,0	-3,3	21,6	69,2	-94,3	11,2
UPV	9,5	25,1	17,7	20,9	28,3	64,8	NA	12,9
URJC	14,3	21,0	-5,8	-11,8	24,2	NA	NA	7,2
URV	36,2	19,6	30,5	33,5	45,2	69,0	20,8	39,7
US	16,1	24,5	13,7	16,4	28,0	-11,5	NA	-3,1
USAL	25,5	31,8	18,2	19,5	31,4	84,4	24,6	21,8
USC	2,4	15,2	10,1	8,9	21,1	42,3	29,3	8,4
UV	13,8	29,8	24,5	23,2	33,4	69,2	26,8	52,7
UVA	28,8	33,3	23,8	24,3	36,0	NA	NA	30,5
UVIGO	13,2	20,5	19,2	17,4	26,1	79,8	40,8	14,5
MEDIA	16,3	23,1	17,0	16,9	28,6	47,3	16,7	17,2

Complemento de destino

La brecha media es del 16,3% para este complemento. En un 31% de los casos la brecha es superior al 24%, destacando el valor en UPF (41,5%). Ello indica la mayor presencia de hombres en las categorías laborales superiores, en las que la cuantía de este complemento es más elevada.

Complemento específico

El valor medio de la BSG es superior al anterior (23,1%) y en un porcentaje de los casos elevado (43%), presenta valores superiores al 25%. De nuevo, la mayor presencia de

hombres en las categorías superiores explica esta elevada BSG para este complemento.

Hay cuatro centros para los que no se dispone de datos. El valor más elevado se encuentra en UNICAN (43,2%) y tan solo hay una universidad con valores menores que cero, UC3M (-5,8%).

Complemento por trienios

Se conceden de manera automática cada tres años, y su cuantía va asociada a la categoría profesional. La BSG media para los trienios es 17%. En 9 universidades la brecha para los trienios es superior al 24%, lo que obedecería a más representación de hombres en las categorías más altas. El máximo se encuentra en UDL (30,6%) y URV (30,5%).

Complemento por quinquenios

La BSG media es de un 16,9% y es mayor que cero en todas las universidades, con cuatro excepciones (UCO, UC3M, URJC, UPO). Se trata de complementos que se conceden casi de manera automática cada cinco años en régimen de tiempo completo o en período equivalente a tiempo parcial. Por ello, esta brecha de signo positivo indicaría más representación masculina a tiempo completo y en mejores condiciones laborales. Esto sería más acusado en universidades como UPF (34,7%), URV (33,5%), UDL (31,0%) y UHU (30,7%).

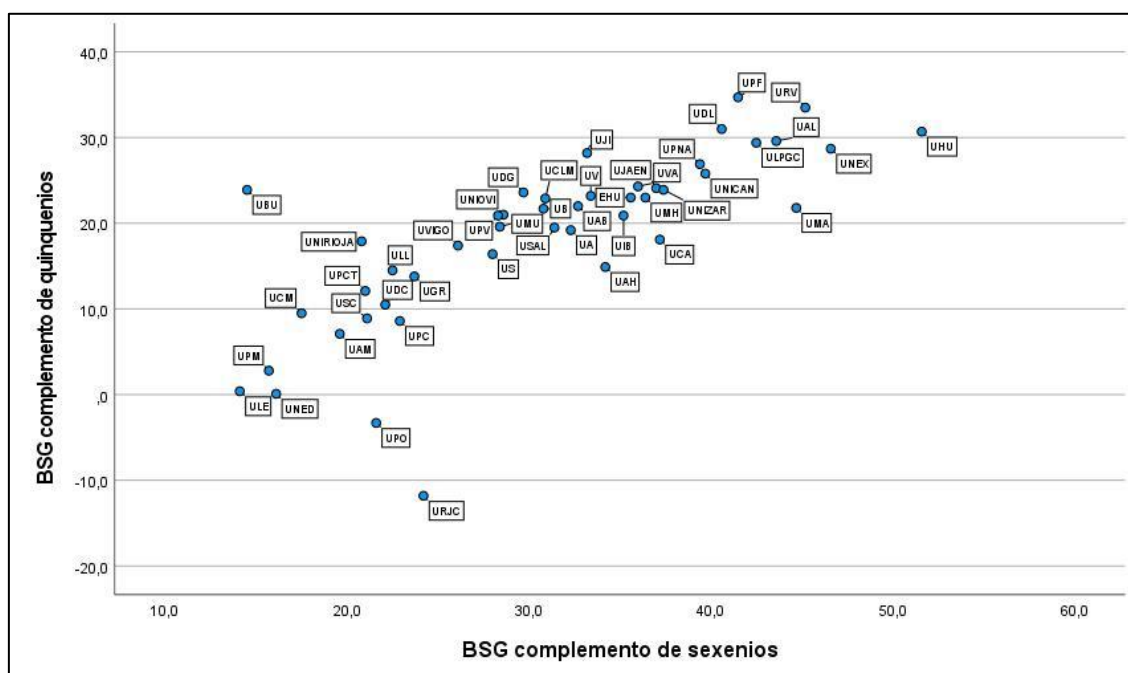
Complemento por sexenios

Se trata de complementos de productividad ligados a la producción científica, lo que explica que la BSG en este caso sea bastante elevada (28,6%). La brecha toma valores mayores que cero en todos los casos menos en uno (UCO) y en 25 universidades esta brecha es superior al 30%. Se trata de complementos asociados a las categorías laborales más altas y a la investigación, por lo que se revela el desigual acceso a ellos entre hombres y mujeres. El hecho de que solo haya podido acceder a los recientemente implantados sexenios de transferencia el PDI que contaba con al menos un sexenio de investigación ha tenido un impacto sobre la BSG para este complemento que resulta importante estudiar en detalle.

Además de las remuneraciones que conllevan los sexenios, conviene recordar que constituyen también la puerta de acceso a proyectos de investigación, a direcciones de tesis, etc. según la universidad de la que se trate. No obstante, en general, el hecho de que las mujeres tengan un menor número medio de sexenios reconocidos amplifica las diferencias de género en la carrera investigadora y en la consolidación de su trayectoria laboral.

En el siguiente gráfico se aprecia la relación que existe entre la BSG en el complemento de quinquenios y en el de sexenios. Se observa que en las universidades con mayor brecha en quinquenios (mayor antigüedad para los hombres) existe también una mayor brecha en los sexenios.

Gráfico 4.1: Relación entre BSG en complemento por sexenios y por quinquenios, según universidad (%)



Nota: Se han eliminado los datos de UC3M para elaborar el gráfico

Remuneración por proyectos

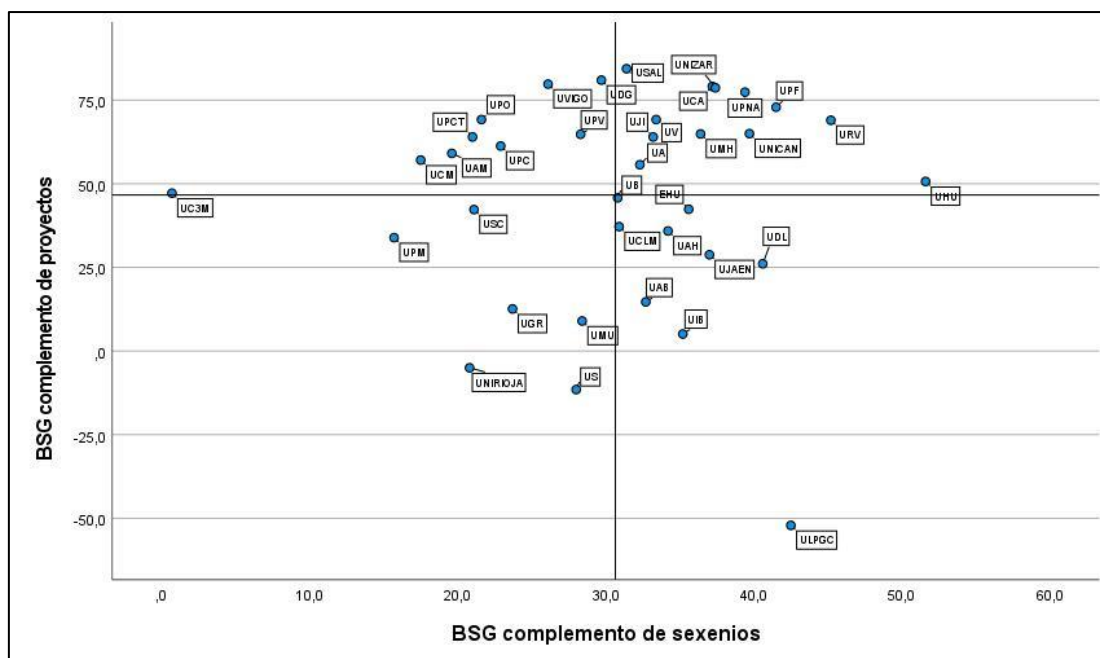
Estos complementos retributivos están asociados a la participación del PDI en proyectos de investigación y en contratos con instituciones externas a la universidad o con otras universidades. No son complementos retributivos consolidados como los sexenios, sino que se trata de retribuciones puntuales, no periódicas. El estudio de los datos disponibles es muy interesante, puesto que muestran las tendencias en las importantes diferencias existentes entre mujeres y hombres para liderar y participar en proyectos de investigación y contratos.

La BSG media para este complemento por proyectos de investigación es especialmente elevada, 47,2%. Estas brechas medias están relacionadas en la mayor parte de los casos con el hecho de que se trate de cantidades pequeñas (1.214€ de media anual en el caso de los hombres y 640€ en el de las mujeres). Así, son numerosas las universidades que presentan brechas medias muy elevadas, superiores al 60%.

En el siguiente gráfico se relaciona la brecha en la retribución por participación en proyectos y contratos y por sexenios de investigación y transferencia. Se puede comprobar que existe un grupo de universidades en las que la BSG para los complementos de sexenios y proyectos son mayores que la media (URV, UPF, UPNA, entre otras) y otro grupo en el que ambos valores son menores que la media (UNIRIOJA, UPM, por ejemplo). Así, una mayor dificultad entre las mujeres para acceder a los sexenios explicaría su menor presencia en proyectos y contratos y también a la inversa, puesto que una menor participación implica menores posibilidades de realizar publicaciones científicas y/o acceder a sexenios de transferencia. No obstante, esta

relación directa entre ambas brechas no se cumple para todas las instituciones estudiadas.

Gráfico 4.2: Relación entre la BSG media para los complementos en sexenios y para los proyectos de investigación (%)



Nota: Se han eliminado los datos de UCO para elaborar el gráfico

Remuneración por actividades de formación

De nuevo, hay un elevado número de casos (13 universidades) para los que no se dispone de datos. Para este complemento, la BSG media es más reducida (16,7%), lo que indica un mayor equilibrio de género en la participación en actividades de formación. Hay valores bastante extremos, lo que se debe al escaso número de docentes que perciben este complemento y también a su escasa cuantía media.

Remuneración por cargos de gestión y otros complementos y/o remuneraciones específicas reconocidas por las universidades

En este complemento, la BSG media es del 17,2% y de signo positivo en todas las universidades menos en tres casos (UC3M, US y UNED). Si bien hay casos de brecha media moderada, otros presentan valores especialmente elevados tales como UCO (54,2%), UV (52,7%) y UCM (46,8%).

Estos datos muestran un mayor acceso de los hombres a los cargos de gestión y, por ello, a estos complementos, así como a otros complementos y remuneraciones específicas. Se trata de cargos que, en general, exigen gran dedicación horaria y presentan dificultades para la conciliación de la vida familiar y personal. Por ello, las mujeres suelen ser reacias a ocuparlos, dada su mayor carga de trabajo en los hogares.

Además, algunos de estos cargos incorporan un importante poder decisorio y las mujeres suelen tener dificultades estructurales para acceder a este tipo de ocupaciones, tanto en la universidad como fuera de ella.

Esta situación puede relacionarse, entre otros factores, con la idea aún imperante de que las mujeres no tienen capacidad de liderazgo. También con el hecho de que la mayor parte de los puestos de mayor responsabilidad en la gestión de las universidades están ocupados por hombres y, en este sentido, existe la tendencia a que se elija a otros hombres para formar los equipos.

Remuneraciones o prestaciones recibidas en caso de baja por accidente, enfermedad o por maternidad/paternidad

Se ha decidido no analizar la BSG para este complemento debido, por una parte, a su escasa cuantía media (124€ entre los hombres y 235€ entre las mujeres de media anual) puesto que provoca valores para la brecha media muy elevados. Además, se tienen en cuenta bajas de enfermedad o accidente con una duración muy limitada y permisos de maternidad con duraciones mucho más elevadas, lo que dificulta la interpretación correcta de los datos.

4.2 BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR GRUPOS DE EDAD

En este apartado se estudia cada uno de los complementos para los distintos grupos de edad. A nivel general, se observa que la BSG se reduce a medida que aumenta la edad del PDI en los complementos ligados con la categoría laboral y con la antigüedad. Y, en cambio, la BSG crece con la edad en los complementos ligados a los proyectos de investigación y contratos y a la formación.

En primer lugar, cabe señalar que en el grupo de edad de menores de 29 años hay muy pocas observaciones y las cifras de las brechas son muy extremas. Se trata fundamentalmente de personal investigador, que no tiene acceso a la mayor parte de los complementos. Por ello, se ha desestimado el análisis específico para este grupo de edad.

En el grupo de edad de 30 a 39 años los datos de la BSG para los complementos presentan signo positivo siendo especialmente elevados en el caso de los sexenios (16,0%) y proyectos de investigación y contratos (41,0%); como excepción, en el caso de los trienios muestran signo negativo. Así, en el complemento de destino, específico, sexenios, investigación y cargos las brechas medias son relativamente bajas. La brecha es elevada en complementos por actividades de formación.

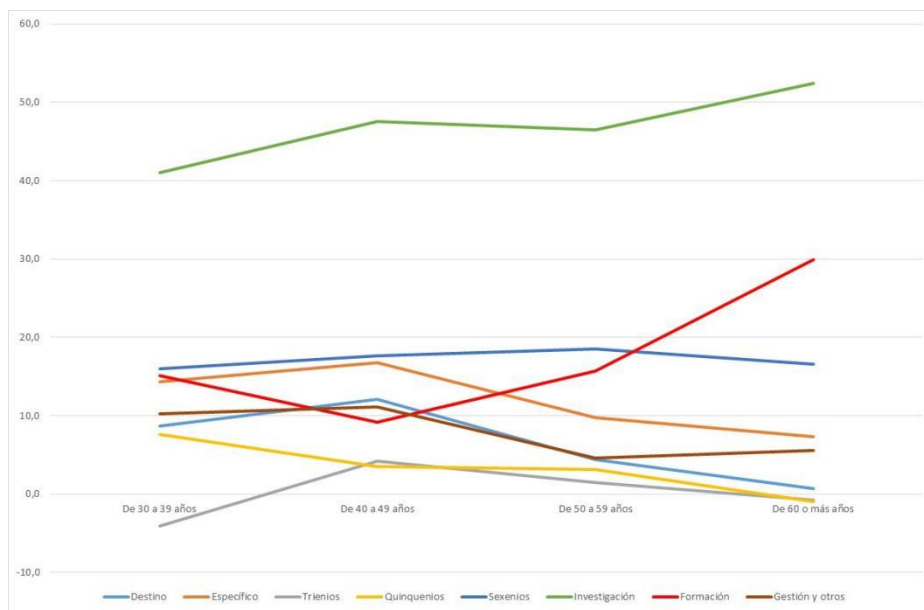
En el grupo de 40 a 49 años hay BSG en todos los complementos. La más sobresaliente es la relativa a complementos por proyectos, que es superior al 40%. La brecha asociada a complementos por sexenios también es considerablemente superior al resto de brechas. En estos dos complementos se pone de manifiesto la menor actividad investigadora de las mujeres que, en estas franjas de edad, están penalizadas por la maternidad y los cuidados. La misma tendencia se da en el tramo de edad de 50 a 59, pero con una brecha en sexenios algo más acentuada. Aumenta notablemente la BSG

para el complemento de formación.

En el último tramo de edad considerado (60 o más años), una buena parte del trabajo de cuidado a menores puede haberse reducido, pero la brecha se mantiene e incluso acentúa en el caso de los complementos de proyectos y formación. Puede deberse al menos a dos factores que pueden actuar de manera conjunta. Por una parte, que las mujeres sigan dedicando una importante cantidad de tiempo al cuidado de menores y/o mayores y, por otra parte, que el hecho de no haber participado en investigaciones durante la carrera académica más temprana frene su participación posteriormente, por falta de experiencia, de contactos, etc. Tal y como se señala en el primer informe de brecha salarial (Massó et al. 2021)²³, el conocido “Efecto Mateo” (Merton, 1968)²⁴ explica la manera en la que aquellos PDI con más sexenios reconocidos y mayor trayectoria investigadora serán también quienes tengan más posibilidades de obtener mayores recompensas por méritos investigadores y conseguir a su vez mejores publicaciones y adjudicaciones de proyectos e investigaciones.

No obstante, es preciso también tener en cuenta el denominado “efecto Matilda” acuñado por Margaret W. Rossiter (1993)²⁵. En este caso se pone el acento en explicar las numerosas discriminaciones que han sufrido las investigadoras y científicas a lo largo del tiempo, que ha hecho que sus aportaciones hayan sido invisibilizadas de manera sistemática. Por ello, en este momento también es costoso encontrar referentes mujeres en los distintos ámbitos de docencia e investigación.

Figura 4.1: BSG media en los complementos, por grupo de edad (%)



²³ Op. cit.

²⁴ Merton, R.K. (1968): The Matthew effect in science. *Science* 159, 56-63.

²⁵ Rositter, Margaret W. (1993): The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23 (2), 325-341.

En el caso del complemento por sexenios²⁶, la brecha media en los distintos grupos de edad es elevada, y especialmente relevante en el grupo de 50 a 59 años (18,5%). Para el grupo de 30 a 39 años, las brechas de las universidades presentan una gran dispersión por lo que el valor de la brecha media no será representativo de la situación general en las universidades públicas españolas. Esto está relacionado con el hecho de que a estas edades aún hay una buena parte del PDI al que no se le ha concedido aún ningún sexenio de investigación ni de transferencia o tan solo tienen reconocido uno. No obstante, en general, estos datos son coherentes con el menor acceso de las mujeres a estos complementos ligados a la investigación y la transferencia de conocimiento.

Tabla 4.2: BSG media en el complemento de sexenios, por grupos de edad (%)

Universidad	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	De 50 a 59 años	De 60 y más años
EHU	-8,0	18,8	17,3	4,1
UA	22,2	18,2	16,5	18,3
UAB	-51,9	14,6	22,9	32,7
UAH	-49,7	50,5	16,0	15,4
UAL	42,9	12,4	28,1	35,0
UAM	39,8	11,3	10,8	16,3
UB	32,8	27,0	8,6	11,1
UBU	-66,5	10,9	5,4	-13,4
UC3M	94,4	-30,2	-10,2	16,2
UCA	67,6	0,4	22,8	43,7
UCLM	23,0	19,7	21,0	NA
UCM	13,6	17,0	4,8	7,4
UCO		-19,4	26,8	
UDC	-85,8	21,3	10,6	10,1
UDG		21,2	24,6	-1,2
UDL	-78,4	43,0	18,9	21,2
UGR	17,7	4,7	11,4	14,3
UHU	58,6	17,8	41,4	49,3
UIB	43,3	14,9	21,2	19,7
UJAEN	39,7	25,7	19,1	41,7
UJI	-8,4	1,3	13,1	41,6
ULE	45,1	-40,6	7,1	1,9
ULL	54,3	11,0	8,4	10,6
ULPGC	NA	54,8	31,5	18,3
UMA	43,2	14,7	31,5	46,4
UMH	-32,9	46,9	7,2	13,6
UMU	17,9	24,1	10,9	-4,1
UNED	16,5	21,2	8,6	20,2
UNEX	74,2	22,4	40,8	37,4
UNICAN	42,8	31,0	8,4	36,1
UNIOVI	20,8	27,6	15,3	5,9
UNIRIOJA	79,6	-0,9	5,3	-0,4
UNIZAR	52,1	13,0	33,3	32,6
UPC	37,9	4,6	27,1	7,6
UPCT	35,1	6,7	24,1	-43,4
UPF	20,0	17,1	21,9	24,8
UPM	32,9	16,1	2,5	9,5
UPNA	NA	51,1	24,8	16,7
UPO	-18,0	38,5	78,0	NA
UPV	28,2	17,4	21,5	-3,6

²⁶ No se incluyen los datos de USC, UVA, UCO y UDG para el grupo de 30 a 39 años

URJC	-8,8	1,3	17,7	50,0
URV	-86,3	32,4	30,1	12,3
US	21,7	24,1	16,7	6,3
USAL	18,0	29,1	9,1	23,5
USC		22,9	4,4	7,4
UV	23,5	18,4	26,9	8,9
UVA		28,5	13,9	26,2
UVIGO	9,0	13,6	10,8	0,5
MEDIA	16,0	17,7	18,5	16,6

A continuación, se estudia la BSG para la remuneración por proyectos. Así, en coherencia con la menor participación de las mujeres en la investigación y como tendencia general, se observa una brecha media muy elevada en los complementos por proyectos para todos los grupos edad que, además, es ascendente según aumenta la misma. La brecha media obtiene un valor medio máximo para el grupo de 60 o más años (52,4%).

Tabla 4.3: BSG media en el complemento de proyectos, por grupos de edad (%)

Universidad	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	De 50 a 59 años	De 60 y más años
EHU	47,7	52,0	21,0	30,7
UA	58,1	64,2	49,2	18,4
UAB		25,2	31,0	-33,0
UAH	83,4	46,6	19,6	-27,6
UAL	NA	NA	NA	NA
UAM	37,7	59,8	62,3	66,7
UB	42,1	46,0	20,2	61,8
UBU	NA	NA	NA	NA
UC3M	35,3	28,6	63,9	68,9
UCA	-9,2	79,8	80,8	94,0
UCLM	31,1	39,8	62,9	67,6
UCM	57,8	48,5	64,3	60,0
UCO	21,5	40,5	73,6	77,9
UDC	-4,0	NA	-6,3	-13,0
UDG	-57,9	81,2	93,7	23,2
UDL	36,6	10,1	5,2	61,5
UGR	43,9	45,6	71,6	26,9
UHU	82,0	55,4	30,7	93,9
UIB	13,6	37,2	-36,0	NA
UJAEN	37,8	3,2	-5,6	79,0
UJI	60,2	60,7	66,5	24,2
ULE	NA	NA	NA	NA
ULL	NA	NA	NA	NA
ULPGC		NA	-63,0	
UMA	NA	NA	NA	NA
UMH	87,9	42,6	77,9	74,0
UMU	-26,1	3,1	-9,0	-10,0
UNED	NA	NA	NA	NA
UNEX	NA	NA	NA	NA
UNICAN	68,7	64,7	59,3	59,4
UNIOVI	NA	NA	NA	NA
UNIRIOJA	41,5		NA	
UNIZAR	83,4	47,6	82,7	78,3
UPC	16,4	39,7	56,3	90,6
UPCT	94,5	35,3	69,6	93,7
UPF	31,1	-35,2	90,2	
UPM	14,3	51,0	16,2	43,0
UPNA	87,1	60,8	80,6	99,9
UPO	59,6	83,8		NA
UPV	79,7	64,0	56,8	65,5
URJC	NA	NA	NA	NA
URV	30,6	77,9	84,8	-4,3
US	23,0	23,0	70,3	NA
USAL	85,2	86,1	75,4	95,0
USC	-45,5	56,8	12,2	58,8
UV	61,6	77,8	57,7	79,4
UVA	NA	NA	NA	NA
UVIGO	63,8	61,3	85,6	72,8
MEDIA	41,0	47,6	46,5	52,4

Así, de los datos disponibles para el complemento por actividades de formación se pueden destacar algunas tendencias generales que deben ser interpretadas también con cautela. En términos generales, la brecha media para este complemento es especialmente elevada para el grupo de PDI de 60 o más años (29,9%).

Tabla 4.4: BSG media en el complemento de remuneración por actividades de formación, por grupos de edad (%)

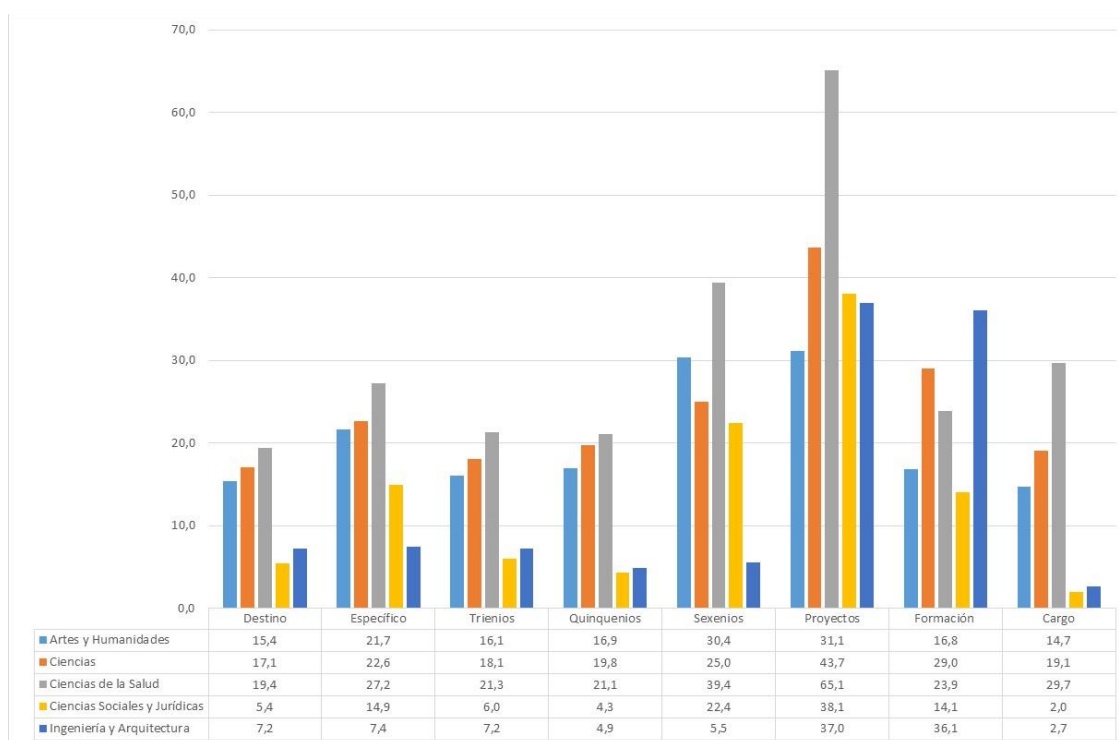
Universidad	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	De 50 a 59 años	De 60 y más años
EHU		-77,8	-62,0	12,6
UA	-60,7	21,2	13,5	-28,4
UAB	63,5	-5,4		22,6
UAH		25,0	49,7	60,3
UAL	NA	NA	NA	NA
UAM	38,6	38,9	47,6	20,1
UB	56,5	62,4	-31,6	-8,8
UBU	-32,1	-52,1	11,2	
UC3M		-29,9	-41,5	17,6
UCA	NA	NA	NA	NA
UCLM	68,6		69,3	NA
UCM	7,5	22,7	8,1	40,2
UCO		3,3	4,7	50,2
UDC		-26,7	NA	NA
UDG	-39,7	61,3	50,6	-78,4
UDL	NA	NA	NA	NA
UGR	-65,9	4,4	-19,7	52,7
UHU		32,5	-6,8	-13,4
UIB	-44,8	-44,3	4,0	-9,8
UJAEN	78,8	92,0	53,3	67,3
UJI	2,1	50,2	43,6	58,5
ULE	NA	NA	NA	NA
ULL	NA	NA	NA	NA
ULPGC	4,8	-62,1	12,2	12,2
UMA	41,5	10,2	50,7	61,7
UMH	-43,1	20,8	-47,0	12,8
UMU	77,6	36,5	-11,7	50,5
UNED	NA	NA	NA	NA
UNEX	NA	NA	NA	NA
UNICAN		-62,2	-55,7	65,5
UNIOVI	NA	NA	NA	NA
UNIRIOJA	77,7	62,6	80,0	
UNIZAR	NA			NA
UPC	79,8	84,7	60,6	54,9
UPCT	NA	NA	NA	NA
UPF	67,4	61,6	53,3	50,5
UPM	36,3	8,5	46,3	51,3
UPNA	-16,6	-6,7	-59,8	14,3
UPO	-50,2	-94,9	64,0	
UPV	NA	NA	NA	NA
URJC	NA	NA	NA	NA
URV	-17,8	38,8	24,8	-2,2
US	NA	NA	NA	NA
USAL	15,4	35,1	-5,9	74,6
USC	5,8	-20,0	39,9	49,0
UV	31,5	8,9	1,7	53,0
UVA	NA	NA	NA	NA
UVIGO	25,7	3,8	55,9	54,4
MEDIA	15,1	9,2	15,7	29,9

4.3 BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR RAMA DE ENSEÑANZA

En este apartado se estudian las brechas de género en los complementos, según la rama de enseñanza.

La tendencia general de la BSG en los diferentes complementos es bastante homogénea en las ramas de enseñanza. Destaca la rama de Ciencias de la Salud por sus elevadas brechas medias (mayores que 19,4% en todas las categorías), superiores a las del resto de ramas para la mayor parte de los complementos, excepto para los complementos en formación. La rama de Ingeniería y Arquitectura presenta las brechas más bajas, menos en los complementos por proyectos y formación (en este caso supera el 35%). En Artes y Humanidades y en Ciencias las brechas tienen valores intermedios. Por último, la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas presenta brechas medias moderadas, especialmente reducidas en complementos de trienios y quinquenios (6% y 4,3% respectivamente).

Figura 4.2: BSG media en los complementos, por rama de enseñanza (%)



Así, en los complementos ligados a la antigüedad en el puesto, tales como trienios y quinquenios, hay brechas altas (superiores al 18%) en Ciencias y en Ciencias de la Salud. Ello indicaría menor acceso de las mujeres a las categorías más altas y/o una menor antigüedad. Estas brechas son menores del 6% en Ciencias Sociales y Jurídicas.

La tendencia general nos muestra que en todas las ramas la BSG crece en los complementos por sexenios (excepto en Ingeniería y Arquitectura que se sitúa en el 5,5%), y aumenta considerablemente en proyectos de investigación y contratos en todos los casos. Destaca también, en cuanto a los complementos por cargo de gestión, la reducida BSG en Ciencias Sociales y Jurídicas (2,0%) y en Ingeniería y Arquitectura (2,7%).

Para el complemento por sexenios²⁷ la BSG es elevada (superior a 22%) en la mayoría de las ramas de enseñanza y el valor medio más alto se encuentran en Ciencias de la Salud (39,4%). Esto pone de manifiesto el menor acceso a sexenios de investigación y transferencia entre el PDI femenino. Ingeniería y Arquitectura supone una excepción en este caso, con una brecha de 5,5%. En esta rama de enseñanza hay un número menor de mujeres, pero con carreras académicas similares a las de los hombres en cuanto a acceso a complementos de sexenios. No obstante, las brechas de las universidades muestran un alto grado de dispersión, por lo que sería recomendable realizar un estudio pormenorizado para esta rama de enseñanza.

²⁷ No se incorpora UNIRIOJA para Ciencias de la Salud ni UCO para Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura

Tabla 4.5: BSG media en el complemento de sexenios, por rama de enseñanza (%)

Universidad	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura
EHU	41,7	30,9	16,8	44,8	19,6
UA	44,0	30,7	44,2	20,9	6,4
UAB	42,0	32,2	36,6	9,8	-1,9
UAH	42,6	10,3	47,4	8,1	25,8
UAL	51,9	59,3		19,7	38,2
UAM	19,6	7,6	40,1	4,2	15,5
UB	17,8	24,0	18,8	24,9	-14,6
UBU	31,3	11,9	21,9	36,3	-95,5
UC3M	42,4	37,3	NA	0,8	-30,3
UCA	44,5	43,3	60,0	28,3	0,8
UCLM	47,5	4,8	34,3	20,7	10,0
UCM	7,2	11,2	19,6	22,6	-18,1
UCO	-2,6	22,6		-17,7	
UDC	16,0	25,0	56,4	38,7	-7,6
UDG	24,7	3,5	44,9	25,4	16,9
UDL	34,7	57,8	43,5	48,8	12,1
UGR	27,9	27,6	9,7	19,9	-4,4
UHU	37,8	49,2	89,3	43,1	34,7
UIB	28,3	38,3	-3,3	28,7	1,1
UJAEN	48,3	30,0	62,3	32,4	8,4
UJI	11,9	37,9	18,7	12,0	32,7
ULE	-3,0	27,7	46,6	-5,3	2,7
ULL	24,8	36,2	26,8	7,6	-17,8
ULPGC	15,4	41,8	65,0	20,5	60,2
UMA	27,4	44,6	69,3	25,7	13,2
UMH	46,3	43,4	41,1	29,3	-10,8
UMU	36,3	30,0	26,1	21,9	-11,5
UNED	27,5	21,6	23,7	1,0	10,6
UNEX	58,9	33,0	62,8	56,8	0,8
UNICAN	33,8	59,8	63,3	22,1	15,2
UNIOVI	18,8	13,6	40,2	24,0	21,9
UNIRIOJA	35,7	6,4		32,5	-30,0
UNIZAR	26,3	19,9	57,2	22,9	21,9
UPC	NA	NA	NA	NA	22,9
UPCT	NA	13,3	NA	31,1	12,8
UPF	38,6	33,1	78,9	40,4	36,5
UPM	NA	12,5	6,5	-44,7	23,2
UPNA	-9,5	39,1	39,3	51,7	25,2
UPO	18,7	29,4	84,2	19,6	-94,1
UPV	21,3	31,3	12,1	32,3	27,0
URJC	55,8	14,5	-19,6	24,9	-13,3
URV	55,0	-25,8	65,6	28,3	52,9
US	15,5	-70,4	4,5	31,0	33,1
USAL	37,7	27,2	38,1	28,8	-40,7
USC	22,5	7,3	23,4	24,4	15,4
UV	36,5	18,4	37,8	28,4	27,9
UVA	33,0	39,7	63,4	-1,0	10,2
UVIGO	34,8	32,5	39,1	17,5	-5,5
MEDIA	30,4	25,0	39,4	22,2	5,5

Si consideramos la remuneración por proyectos y contratos, en este tipo de complementos la BSG media es muy elevada en todas las ramas, pudiéndose decir que es el apartado en el que mayor presencia tiene la diferencia retributiva entre hombres y mujeres.

Teniendo en cuenta lo anterior, la brecha media más elevada se encuentra en Ciencias de la Salud (65,1%), seguida de Ciencias (43,7%). El valor mínimo se sitúa en 31,1% para Artes y Humanidades.

Tabla 4.6: BSG media en el complemento de proyectos, por rama de enseñanza (%)

Universidad	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura
EHU	1,2	61,6	33,9	22,1	50,7
UA	70,7	60,8	76,8	27,5	76,8
UAB	0,6	-12,9	20,3	11,5	51,9
UAH	-16,5	19,0	75,0		33,2
UAL	NA	NA	NA	NA	NA
UAM	98,4	44,3	68,8	38,1	81,1
UB	20,9	72,4	68,0	25,4	11,0
UBU	NA	NA	NA	NA	NA
UC3M	-9,9	57,0	NA	46,9	42,6
UCA	95,7	81,8	97,5	66,4	59,2
UCLM	-49,2	57,6		12,2	57,9
UCM	39,2	29,6	60,6	60,6	51,6
UCO	10,7	52,8	78,5	77,4	56,2
UDC	20,0	-13,1	4,3	13,1	4,6
UDG	NA	70,8	90,8	51,7	93,8
UDL	18,2		51,9	16,6	47,9
UGR	-15,4	-5,4	8,4	15,3	-6,4
UHU		29,0	98,4	26,5	3,1
UIB		NA		-21,9	-47,2
UJAEN	23,8	-4,3	86,4	48,4	-7,1
UJI	48,2	82,1	NA	37,5	56,4
ULE	NA	NA	NA	NA	NA
ULL	NA	NA	NA	NA	NA
ULPGC		NA	NA	-41,0	
UMA	NA	NA	NA	NA	NA
UMH		85,0	38,1	40,6	54,7
UMU	16,7	17,1	14,8	-4,0	-20,9
UNED	NA	NA	NA	NA	NA
UNEX	NA	NA	NA	NA	NA
UNICAN	45,6	40,9	99,5	45,0	51,6
UNIOVI	NA	NA	NA	NA	NA
UNIRIOJA	43,6	-39,5	NA	65,2	27,0
UNIZAR	62,1	58,6	79,8	74,5	64,3
UPC	NA	NA	NA	NA	61,3
UPCT	NA	82,3	NA	95,8	44,2
UPF	19,7	74,0	96,7	69,7	-41,5
UPM	NA	32,7			34,6
UPNA	NA	26,2		63,8	94,5
UPO	57,5	18,4	NA	74,3	-28,1
UPV	6,8	63,9			67,1
URJC	NA	NA	NA	NA	NA
URV	56,1	69,7	82,2	49,4	81,3
US	15,6	1,9		-59,2	-30,5
USAL	85,3	93,5	74,0	74,4	82,4
USC	42,6	39,4	77,3	32,9	-21,8
UV	43,1	82,1	84,2	50,5	70,1
UVA	NA	NA	NA	NA	NA
UVIGO	49,8	57,1	61,0	88,2	61,0
MEDIA	31,1	43,7	65,1	38,1	37,0

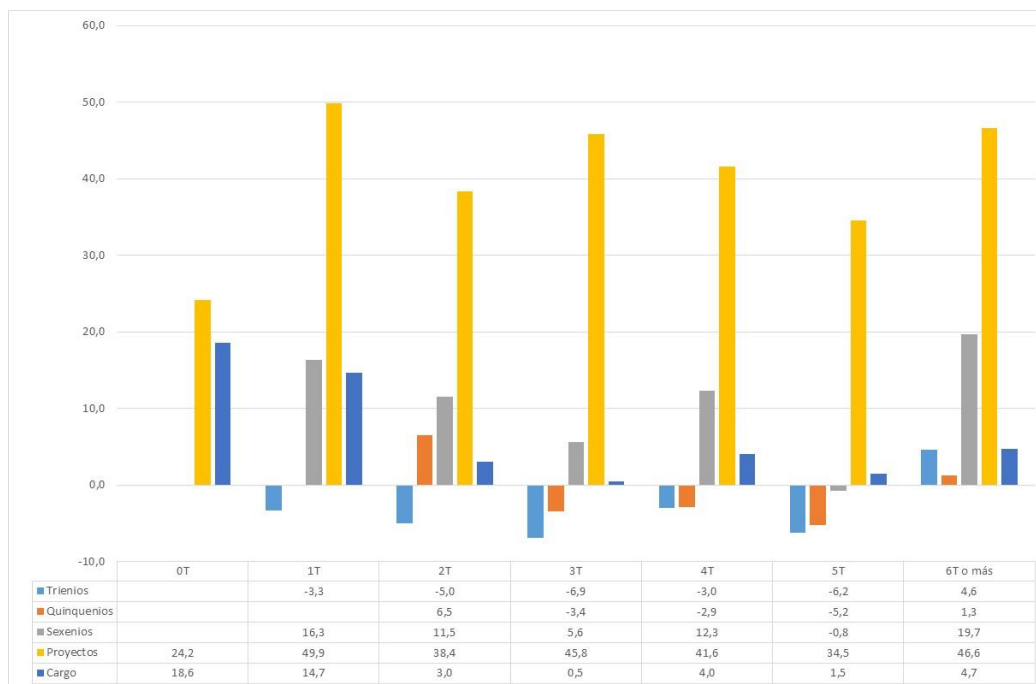
4.4 BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR TRIENIOS

En este apartado se va a presentar la brecha salarial de género en los complementos por número de trienios.

En este desglose por los trienios, que son una aproximación a la antigüedad del PDI, la mayoría de las brechas observadas en la mayoría de los complementos (de destino, específico, trienios, quinquenios) parecen ser más elevadas en el grupo de menor antigüedad. Para todos los colectivos, la mayor BSG media se da en los complementos por proyectos, si bien la cifra es menor entre el PDI que no tiene ningún trienio (24,2%), esto es, el grupo de menor antigüedad.

En general, la tendencia reflejada por los datos de las brechas medias presenta una mayor BSG en las etapas de menor antigüedad (excepto para el complemento en trienios) y también se observa un repunte de los valores en los grupos de mayor número de trienios. Destaca, por ejemplo, la BSG en proyectos y contratos del 46,6% para el grupo de 6 o más trienios.

Figura 4.3: BSG media para los complementos, por número de trienios (%)



Nota: Los datos para el PDI son trienios o un trienio presentan problemas metodológicos para algunos complementos, por lo que no se han tenido en cuenta

La brecha en el complemento por sexenios, según número de trienios, también tiene una menor representatividad en el colectivo con menor antigüedad por la escasez de datos válidos. En general, la dispersión de los resultados de brecha es bastante elevada en todos los colectivos, con unos valores medios que sobrepasan el 10% en la BSG en la mayoría de los casos.

Tabla 4.7: BSG media en el complemento de sexenios, por número de trienios (%)²⁸

Universidad	2T	3T	4T	5T	6T o más
EHU	23,8	22,9	-19,8	-2,2	23,3
UA	25,3	52,0	32,2	12,9	18,0
UAB	54,9	-12,1	49,9	-14,8	17,8
UAH	43,2	1,5	25,2	-0,5	25,2
UAL	80,4	-5,9	30,5	32,5	27,7
UAM	50,2	6,2	2,4	12,4	12,8
UB	27,3	52,8	18,3	18,9	16,5
UBU	-42,7	-42,0	-61,0	-20,7	-5,9
UC3M		22,4	43,3	-33,4	18,0
UCA	-68,3	55,5	7,3	28,2	32,7
UCLM	56,4	-13,7	27,9	0,8	20,0
UCM	-6,3	23,2	18,8	-11,4	11,9
UCO	5,3	-20,8	31,7		
UDC	-29,2	-20,5	14,7	-14,1	17,7
UDG	77,4	-69,1	5,0	3,3	11,5
UDL	-34,4		17,6	-7,5	17,4
UGR	2,6	5,0	5,1	7,7	16,4
UHU		52,2	48,1	-2,3	40,3
UIB	55,6	21,7	6,3	-6,0	21,2
UJAEN	82,0	31,0	37,1	19,1	20,2
UJI	37,3	-15,8	33,4	-17,4	19,4
ULE	43,6	-14,2	-36,6	-7,0	21,1
ULL	-83,3	5,1	1,6	-61,9	18,5
ULPGC	-81,8		67,7	5,3	26,1
UMA	5,8	40,3	-17,6	12,0	38,3
UMH	-56,1		3,7	22,1	20,5
UMU	20,2	14,4	3,8	-20,1	15,0
UNED	-18,5	-81,0	8,8	29,4	15,2
UNEX		88,8	30,8	23,8	34,4
UNICAN	25,9	58,1	8,9	-2,5	26,0
UNIOVI	38,5	4,1	49,2	21,8	15,2
UNIRIOJA		-50,6	-4,8	-45,8	8,9
UNIZAR	21,5	26,1	8,9	11,1	21,9
UPC	-47,5	40,4	18,3	-5,9	18,9
UPCT	-74,8	-99,8	18,9	40,8	10,8
UPF	-7,4	32,1	14,4	-60,9	14,7
UPM	-21,3	4,9	-12,5	-27,3	14,1
UPNA	NA		-3,0	-73,0	28,3
UPO	68,8	9,4	-61,8	0,8	35,0
UPV	-27,6	25,9	3,4	14,0	19,7
URJC		30,4	-6,5	6,5	33,8
URV	50,4	-62,4	55,4	17,8	2,8
US	42,4	14,6	6,8	15,2	18,7
USAL	66,4	-6,8	-4,7	-2,6	22,6
USC		67,0	35,1	22,4	14,0
UV	41,6	-6,2	2,2	15,9	12,0
UVA	NA	-47,1	16,3	13,8	20,3
UVIGO	NA		8,4	-7,9	16,7
MEDIA	11,5	5,6	12,3	-0,8	19,7

Para la remuneración por participación en proyectos de investigación los datos

²⁸ Se excluyen los datos para el PDI sin trienios y con un trienio porque la mayoría de las universidades no ofrecen esta cifra y, en caso de ofrecerse, obedecerían a casos particulares.

existentes muestran unos valores muy altos de brechas en la mayoría de los casos. Por número de trienios, las brechas parecen ser mayores en los grupos con más trienios.

Tabla 4.8: BSG media en el complemento de participación en proyectos de investigación, por número de trienios (%)

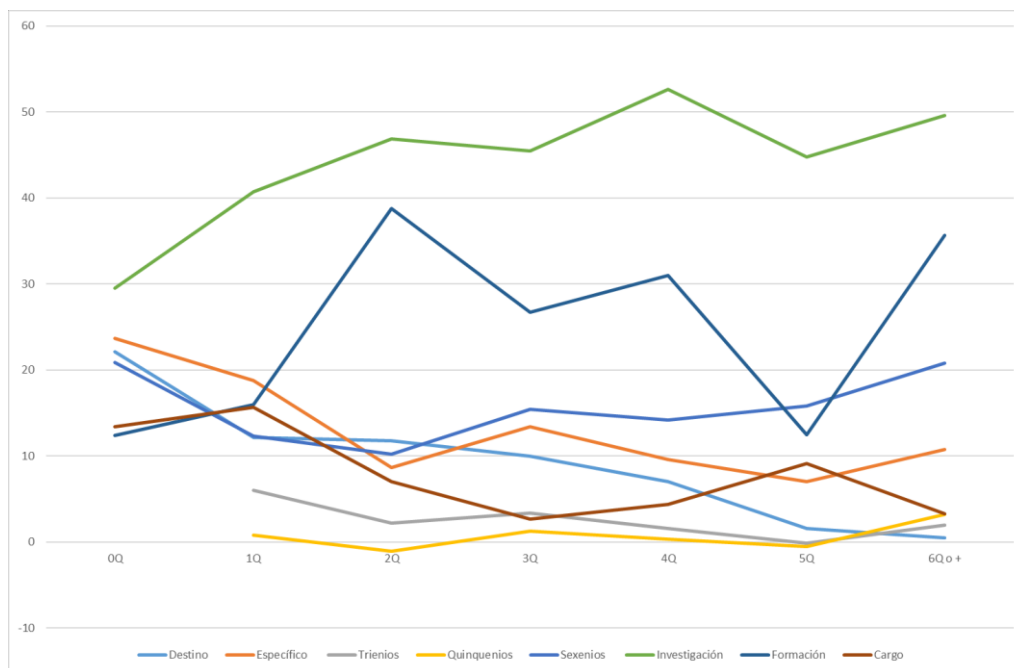
	0T	1T	2T	3T	4T	5T	6T o más
EHU	37,8	0,7	40,9	24,6	20,3	19,1	41,1
UA	63,7	73,5	14,3	49,3	72,7	89,4	40,9
UAB	14,8	-37,9	-64,4	46,7	35,6	1,9	14,3
UAH	60,1	16,9	85,8	79,5	38,9	6,1	11,5
UAL	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UAM	26,7	82,9	74,8	56,6	37,3	-32,2	64,8
UB	44,9			-19,3	66,7	20,2	41,9
UBU	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UC3M	22,7	57,4	14,3	53,6	53,6	-22,7	67,1
UCA	40,6	98,0		59,0	73,2	94,1	80,9
UCLM	-9,5	11,2	-27,6	55,7	29,7	6,2	34,0
UCM	42,3	61,5	35,0	68,8	38,6	13,4	61,3
UCO		65,6	86,4	-48,7	54,8	35,8	69,7
UDC	NA	NA		-40,4	60,5	-6,6	-2,3
UDG	95,6	76,0	94,7	NA	-26,1	99,6	78,7
UDL	25,9	20,2	4,9		41,7	-12,7	12,9
UGR	-5,0	64,5	83,1	66,7	65,6	84,7	58,1
UHU	88,8		NA		74,8	-10,0	46,1
UIB	-83,5	-15,1		52,0		92,4	6,1
UJAEN	-84,4	68,8	64,0		-42,5	-16,9	25,4
UJI	36,5	58,3	91,8		83,3	72,6	58,8
ULE	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
ULL	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
ULPGC	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UMA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UMH	62,6	NA	NA	14,5	95,1	-54,6	61,0
UMU	-88,3	27,5	-27,6	-4,3	-21,5	-13,7	-3,3
UNED	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UNEX	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UNICAN	54,9	64,8	29,4	64,3	81,3	29,9	57,3
UNIOVI	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UNIRIOJA	8,4	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UNIZAR	94,1	94,0	71,9	36,4	47,0	65,5	76,5
UPC	12,6	15,6	-82,7	35,7	22,3	49,9	69,6
UPCT			98,3		8,7	91,1	63,9
UPF	49,2	87,4	38,8	95,0	-89,6	NA	78,8
UPM	11,9	44,7	55,4	35,8	-14,3	-25,5	38,8
UPNA	45,1	66,1	74,1	59,8	12,8		77,9
UPO	56,5		NA	75,4	87,3	79,1	69,1
UPV	-76,5	47,7	29,1	60,7	29,1	60,0	66,7
URJC	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
URV	-30,6		82,1	63,3	83,2	73,6	-92,0
US	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
USAL	22,5	80,1	61,9	94,2	84,0	80,0	83,9
USC	85,4		-51,3	81,7	77,5	80,2	27,3
UV	35,9	64,0	58,2	71,7	76,1	63,3	60,2
UVA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UVIGO	38,3	52,4		41,6	57,8	24,8	82,3
MEDIA	24,2	49,9	38,4	45,8	41,6	34,5	46,6

4.5 BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR QUINQUENIOS

En este apartado se va a estudiar la brecha salarial de género en los complementos por número de quinquenios.

Tal y como se aprecia en la siguiente figura, las tendencias generales observadas para los trienios se repiten en el caso del número de quinquenios, puesto que ambas categorías están relacionadas sobre todo con la antigüedad.

Figura 4.4: BSG media en los complementos, por número de quinquenios (%)



En los complementos ligados a la antigüedad y la categoría laboral (destino, específico, trienios y quinquenios) la BSG muestra una tendencia decreciente a medida que la antigüedad aumenta.

En cambio, cabe señalar que la brecha observada en el cobro del complemento de sexenios según la antigüedad docente del PDI arroja unos resultados más elevados al final de la trayectoria docente (21% de brecha entre el profesorado de más de treinta años de antigüedad). En los ciclos medios, dicha brecha oscila entre el 10% y el 16%. Esta tendencia se observa también en el caso de los complementos por proyectos de investigación y contratos, es decir, la BSG crece con la antigüedad. Algo similar ocurre con los complementos ligados a la formación, aunque con más oscilaciones en las fases intermedias.

Tabla 4.9: BSG media en el complemento de sexenios, por número de quinquenios (%)

Universidad	0Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q o más
EHU	-2,8	33,7	12,8	9,3	29,0	22,2	21,6
UA		35,8	21,9	5,5	21,9	18,6	15,5
UAB	-17,8	25,7	26,0	20,8	14,9	10,5	14,6
UAH	64,0	-9,2	19,5	32,1	23,2	27,9	21,8
UAL		29,7	35,6	23,7	12,2	32,5	19,6
UAM	-98,6	8,9	8,1	-0,2	4,5	20,3	18,5
UB	6,3	6,3	13,5	15,9	10,2	19,8	7,0
UBU	39,4	-31,3	5,6	4,2	-11,5	14,4	-22,3
UC3M	NA	26,3	46,0	10,9	12,8	11,6	28,4
UCA	-1,3	-70,3	14,2	31,4	22,5	16,2	30,2
UCLM	-12,5	35,7	14,2	13,5	13,1	9,2	19,0
UCM	-0,9	19,0	6,9	4,0	11,7	15,1	12,9
UCO	-41,5	-2,8	-17,7		5,8	NA	NA
UDC	NA	74,0	-2,5	6,2	11,4	6,2	31,6
UDG	1,9	-0,7	13,5	16,5	17,2	10,4	6,3
UDL	30,6	17,9	-49,8	23,0	12,3	30,0	15,4
UGR	61,6	24,5	2,6	5,0	5,1	7,7	16,4
UHU		-0,1	54,3	10,1	35,0	48,4	37,1
UIB	77,5	42,9	10,0	21,1	23,4	3,0	21,7
UJAEN		57,9	12,6	10,4	3,0	10,9	42,4
UJI	79,5	17,1	3,2	14,3	16,7	1,5	32,7
ULE	15,2	-41,5	-17,7	7,6	17,4	7,5	23,4
ULL	-21,2	61,5	-20,5	-10,9	-14,1	19,2	18,2
ULPGC	12,2	25,0	-19,3	-37,6	31,2	33,6	14,5
UMA	80,8	53,7	45,1	36,8	36,7	24,0	33,6
UMH	-16,7	9,3	30,7	23,1	26,4	14,7	12,9
UMU	-48,1	-5,3	15,8	6,4	14,8	21,6	3,1
UNED	-14,0	18,4	2,6	26,3	18,3	2,0	23,4
UNEX	77,4	12,5	18,1	16,6	8,5	33,0	33,5
UNICAN		29,9	24,8	44,4	-20,0	-42,9	64,6
UNIOVI	36,6	17,5	10,7	56,4	9,2	10,9	14,7
UNIRIOJA	57,5	-16,5	11,3	17,5	-21,5	-28,5	18,1
UNIZAR	73,4	56,1	7,2	16,4	-6,1	2,9	21,1
UPC	-5,7	4,6	5,1	10,2	7,4	24,9	28,9
UPCT		-47,3	15,5	14,2	23,7	18,4	10,2
UPF	76,6	-45,9	36,8	-8,5	2,3	14,4	3,9
UPM	46,4	3,5	6,9	7,9	7,0	18,2	21,8
UPNA	NA		10,0	15,1	16,8	28,3	14,4
UPO	-30,8	-21,9	9,3	18,1	37,5	27,7	33,3
UPV	17,7	26,4	11,0	13,1	16,4	21,0	12,7
URJC	81,8	11,7	6,1	23,5	27,7	49,4	28,0
URV	46,1	22,1	-22,1	42,0	42,5	9,1	60,9
US	-5,5	41,5	14,0	9,0	22,6	13,2	18,7
USAL	-30,6	12,4	8,0	18,4	11,2	14,7	20,7
USC	78,7	-25,3	11,6	16,9	12,1	9,5	19,7
UV	61,1	33,6	17,8	23,7	12,5	23,8	5,8
UVA		28,2	4,5	29,7	20,7	16,8	16,6
UVIGO		-28,9	-3,3	10,2	24,3	17,5	9,6
MEDIA	20,9	12,3	10,2	15,4	14,2	15,8	20,8

4.6 BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR SEXENIOS

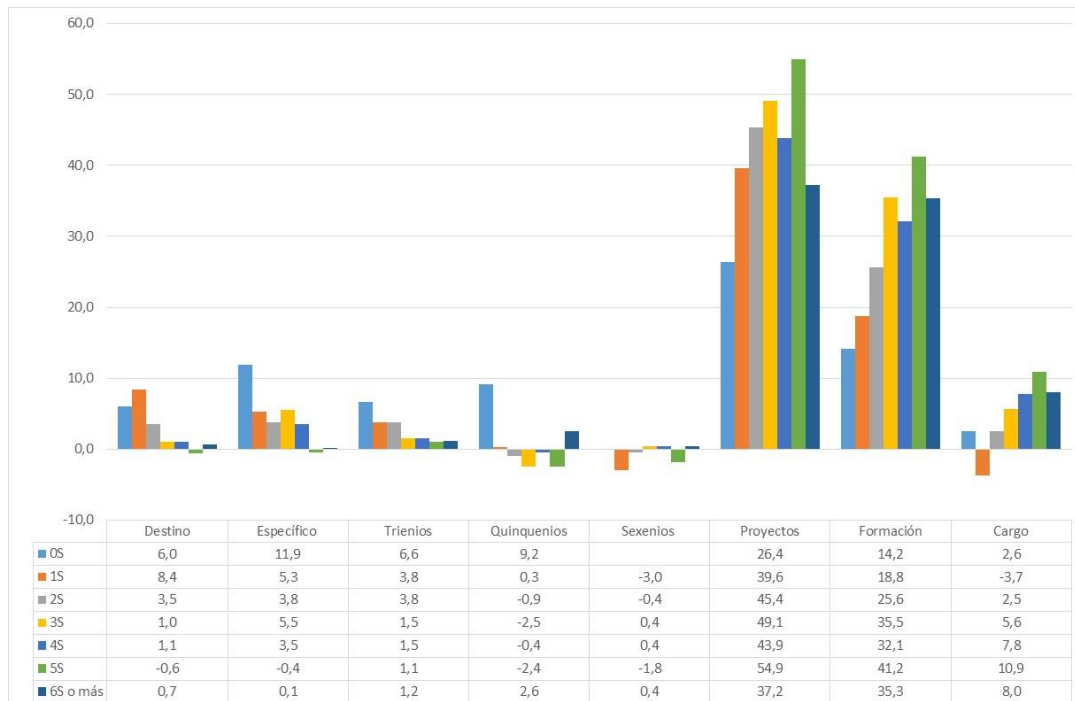
En este apartado se va a desglosar la brecha salarial de género en los complementos, por grupos de número de sexenios reconocidos.

En términos generales, en los complementos de destino, complementos específicos y los complementos de antigüedad (trienios y quinquenios) se observa una mayor brecha en el primer grupo, el correspondiente al profesorado sin sexenios, si bien en lo relativo a las remuneraciones por proyectos de investigación o convenios y por participar en actividades formativas o de divulgación se registran brechas relativamente mayores en los grupos de profesorado con más sexenios.

En el siguiente gráfico se muestra una visión de la BSG complementaria a las anteriores. En este caso, se observa que las brechas salariales de género para el PDI agrupado por número de sexenios se mantienen en niveles inferiores al 12% para los complementos ampliamente compartidos (destino, específico, trienios, quinquenios, número de sexenios concedidos). No obstante, para el caso de complementos por proyectos de investigación y de formación la brecha media asciende de manera muy acusada.

Para el caso de la BSG media en el complemento por cargos y otros, la BSG se mantiene en valores bajos y medios, y es mayor según aumenta el número de sexenios concedidos. Esto puede estar relacionado con el hecho de que los hombres ocupen cargos de mayor jerarquía y por tanto mayor remuneración media.

Figura 4.5: BSG media en los complementos, por número de sexenios (%)



Las tendencias observadas en el gráfico sugieren la existencia de brechas de "entrada" en los complementos relacionados con el acceso a la carrera (los que sin evaluación

expresa dan acceso al complemento, tales como destino, específico, trienios y quinquenios) y también la existencia de brechas a lo largo de la carrera en los complementos más vinculados a la participación en determinados proyectos investigación o convenios. En estos últimos la brecha se amplía a medida que se consiguen sexenios de investigación.

Para la remuneración por participación en proyectos de investigación y convenios, los valores de brecha son muy altos en la mayoría de los grupos de PDI clasificados por sexenios. A pesar de que existen algunos casos particulares, la mayoría de las universidades muestran brechas elevadas (oscila entre un 26 % en el caso del PDI sin sexenios hasta el 55% en el grupo de cinco sexenios).

Tabla 4.10: BSG media en el complemento de participación en proyectos, por número de sexenios (%)

	0S	1S	2S	3S	4S	5S	6S o más
EHU	8,1	18,6	38,6	43,9	62,7	43,9	49,4
UA	42,6	27,4	56,1	27,5	72,3	13,6	
UAB	2,5	10,0	34,5	0,0	-42,5	62,4	-63,3
UAH	52,8	43,4	20,2	14,8	36,0	-5,4	
UAL	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UAM	43,3	25,9	42,5	48,2	73,6	25,7	91,1
UB	24,7	15,6	62,7	30,3	34,8	78,8	-14,7
UBU	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UC3M	2,6	42,8	71,9	71,4	55,3	49,4	94,1
UCA	67,9	97,7	60,8	70,9	84,9	93,6	
UCLM	0,8	24,2	43,1	22,2	25,1	26,4	78,6
UCM	45,3	-27,9	47,6	54,4	57,3	39,4	73,2
UCO	-32,4	84,9	54,6	71,0	79,9	90,4	86,6
UDC	-24,6	1,7	12,9	0,2	-2,4	-2,4	0,0
UDG	86,3	51,8	-44,3	97,2	96,8		
UDL	11,2	-16,9	64,6	12,0		99,3	84,2
UGR	2,7	51,5	73,2	43,6	79,7	97,7	-49,7
UHU	43,8	-55,4	66,5	58,6	13,6		
UIB	-24,0	-68,6	78,6	41,9	NA	NA	
UJAEN	-1,6	32,4	29,8	24,0	-30,4	97,5	
UJI	55,1	79,0	27,2	78,6	47,3	98,6	
ULE	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
ULL	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
ULPGC			20,0	27,3		NA	NA
UMA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UMH	56,7	77,2	30,2	64,9	86,9	24,4	75,7
UMU	-22,3	-7,8	2,4	-8,6	-4,9	-3,1	-3,0
UNED	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UNEX	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UNICAN	20,3	87,0	63,0	-18,9	57,6	99,7	89,6
UNIOVI	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UNIRIOJA	3,7	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UNIZAR	76,3	41,5	72,9	82,3	83,9	80,9	46,1
UPC	9,3	45,2	61,4	45,1	69,6	64,9	
UPCT	28,3	89,5	51,6	96,3	27,0	-12,7	
UPF	4,1		9,0	44,8			
UPM	26,4	64,4	30,2	44,7	0,5	-40,7	-34,2
UPNA	-24,5	74,1	61,4	92,8	43,8		NA
UPO	62,7		82,8	34,8	56,6	48,4	
UPV	19,2	60,0	46,4	65,5	64,3	86,4	58,3
URJC	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
URV	15,5	63,9	87,4	77,0	7,3	83,3	10,0
US	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
USAL	78,0	85,5	76,0	86,1	53,4	90,2	
USC	51,9	51,0	31,6	58,5	-3,6	42,0	-40,1
UV	65,5	45,0	62,5	83,4	57,5	80,3	31,0
UVA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
UVIGO	72,7	91,4	5,3	82,3	62,2	95,1	81,3
MEDIA	26,4	39,6	45,4	49,1	43,9	54,9	37,2

4.7 BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR TIPO DE JORNADA

La BSG en los complementos es superior en el empleo a jornada parcial para todos y cada uno de los complementos. Como ya se ha dicho en páginas anteriores, esto podría venir provocado porque entre el PDI contratado a tiempo parcial, las mujeres tienen los contratos de menor calidad.

En el análisis de la brecha salarial en los complementos, en el empleo a jornada completa, los resultados son coherentes con los análisis previos. En los complementos se observa una brecha que oscila entre el 15 y 17% para el caso de destino, trienios, quinquenios y cargos. El complemento específico asciende a un 22%, y destacan la brecha en los sexenios (28%) y en la remuneración por participación en proyectos de investigación y convenios (48%).

Figura 4.6: BSG media en los complementos, para la jornada completa (%)

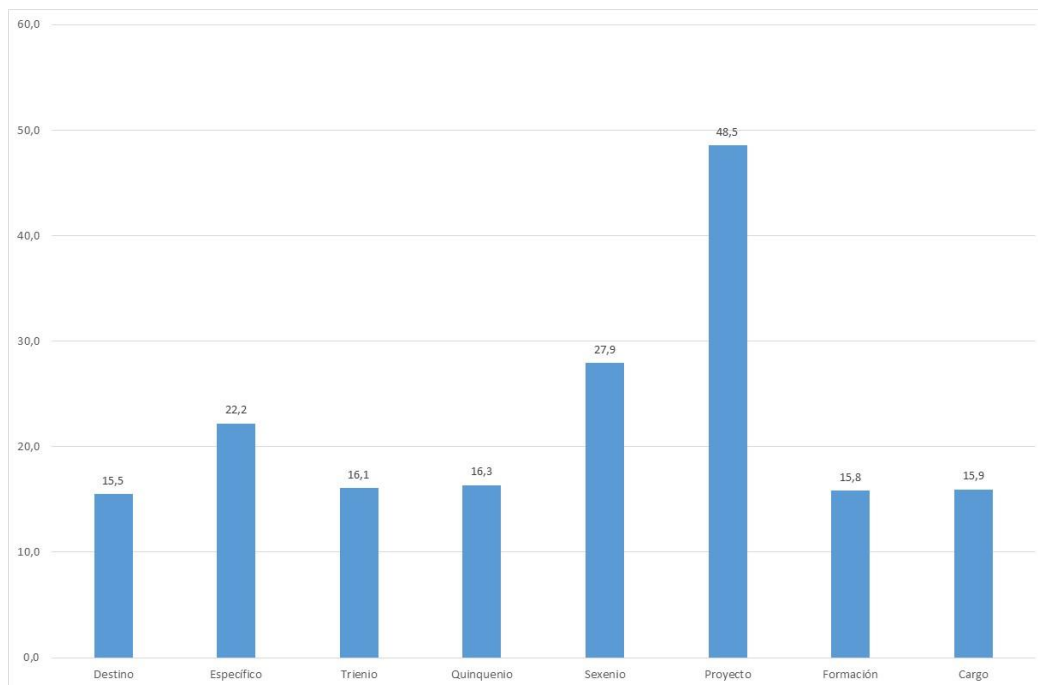


Tabla 4.11: BSG media en los complementos, para la jornada completa (%)

Universidad	Destino	Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyecto	Formación	Cargo
EHU	33,1	41,2	20,2	25,8	37,8	44,7	-49,8	17,4
UA	7,8	28,6	22,5	22,3	34,7	57,6	10,3	25,4
UAB	18,5	14,7	16,3	17,9	27,8	17,3	-59,2	4,9
UAH	19,2	19,2	10,2	10,9	31,0	33,0	8,3	31,8
UAL	29,4	NA	28,8	32,9	46,2	NA	NA	20,4
UAM	15,9	25,0	6,0	6,9	19,4	57,9	40,0	10,9
UB	23,6	1,2	11,5	13,8	22,6	40,5	-3,8	18,1
UBU	16,3	17,6	13,8	17,3	6,4	NA	-34,6	18,5
UC3M	0,4	5,5	-2,6	-4,8	11,0	53,8	-22	-5,6
UCA	27,7	NA	20,2	22,2	40,3	80,1	NA	10,1
UCLM	25,7	33,7	14,3	18,9	27,2	39,4	26,4	13,5
UCM	17,4	23,5	10,9	10,7	18,7	58,1	29,1	47,7
UCO	0,7	32,3	27,5	-15,5	-32,1	69,8	-12,2	61,6
UDC	2,9	15,1	13,1	11,9	23,3	6,1		23
UDG	15,4	1,8	2,3	7,6	13,8	77,9	28,5	5
UDL	23,6	18,6	21,4	22	32,7	22,1	NA	-6,7
UGR	23,6	3,6	18,9	22,4	45,8	47,7	4,6	8,8
UHU	19,4	25,7	12,6	18,2	31,8	6	-7,7	6,3
UIB	5,1	34,9	23,5	24,4	37,2	30,6	80,8	16,9
UJAEN	7,7	27,8	22,9	23,2	28,5	65,9	47,3	21,5
UJI	16,9	NA	10,2	12,5	24,6	NA	NA	23,8
ULE	11,5	25,8	17,3	20,3	28	NA	NA	8,3
ULL	9,1	17,7	24,3	18,5	26,9	NA	NA	11,2
ULPGC	19,8	27,6	23,5	18,2	27,6	17,1	11,2	8,9
UMA	11,2	16	16,2	22,7	37,1	-66,5	4,9	-0,5
UMH	8,7	19,9	21,4	25,6	46,4	NA	45,1	19,4
UMU	11,9	33,3	25,1	23,3	36,5	65,3	-0,1	35,2
UNED	1,1	5,2	5,5	1,9	17,0	NA	NA	-1,3
UNEX	9,5	NA	18,5	25,7	44,3	NA	NA	24,2
UNICAN	30,2	42,0	21,6	24,2	38,4	64,9	-28,6	13,3
UNIOVI	5,8	25,0	20,9	22,4	25,1	-7,2	57	16,8
UNIRIOJA	4,7	16,6	11,9	12,5	28,0	75,5	-34,4	-2,5
UNIZAR	12,3	20,8	19,4	17,8	26,4	80,2	54,0	14,7
UPC	19,3	8,9	15,7	14,4	28	62,9	71,6	13,4
UPCT	20,8	28,9	13,5	15,1	23,7	68,7	NA	6,1
UPF	39,7	22,1	27,3	32,3	37,1	66,2	70,3	37,3
UPM	13,4	22,8	10,0	9,6	21,5	38,9	40,6	7,8
UPNA	18,4	22,8	16,3	15,0	24,3	3,8	39,1	-2,4
UPO	27,6	35,3	17,5	28,7	40,9	77,9	-15,5	20,5
UPV	-4,7	40,0	13,8	8,1	30,3	72,4		14,5
URJC	10,9	26,2	19,1	22,1	29,2	66,6	NA	14,3
URV	14,3	21,0	-5,7	-11,9	24,2	NA	NA	7,2
US	21,9	2,6	16,1	15,4	30,7	78,8	23,8	23,1
USAL	18,4	26,7	15,9	18,8	30,1	NA	NA	-1,7
USC	22,9	29,6	15,4	16,9	29,2	84,6	22,8	19,6
UV	5,3	18,8	13,7	12,9	24,3	39,3	20,3	13,1
UVA	9,1	24,4	18,6	17,1	28,2	67,4	20,2	49,3
UVIGO	19,6	25,5	13,7	15,0	28,1	79,1	49,2	20,8
MEDIA	15,5	22,2	16,1	16,3	27,9	48,5	15,8	15,9

Los valores de la BSG media en los complementos en la jornada parcial son mucho más elevados y se encuentran también valores extremos. Así, ascienden al 28% en las remuneraciones por cargos de gestión, rondan el 35% en los complementos de destino y específico, y superan el 40% en los trienios, quinquenios, sexenios y proyectos de investigación (42%, 50%, 57% y 46%, respectivamente). Resulta menor la correspondiente a las actividades de formación y divulgación (10%). En este grupo de PDI se encuentra, en buena medida, profesorado asociado que no ha podido acceder a determinados complementos.

Figura 4.7: BSG media en los complementos, para la jornada parcial (%)

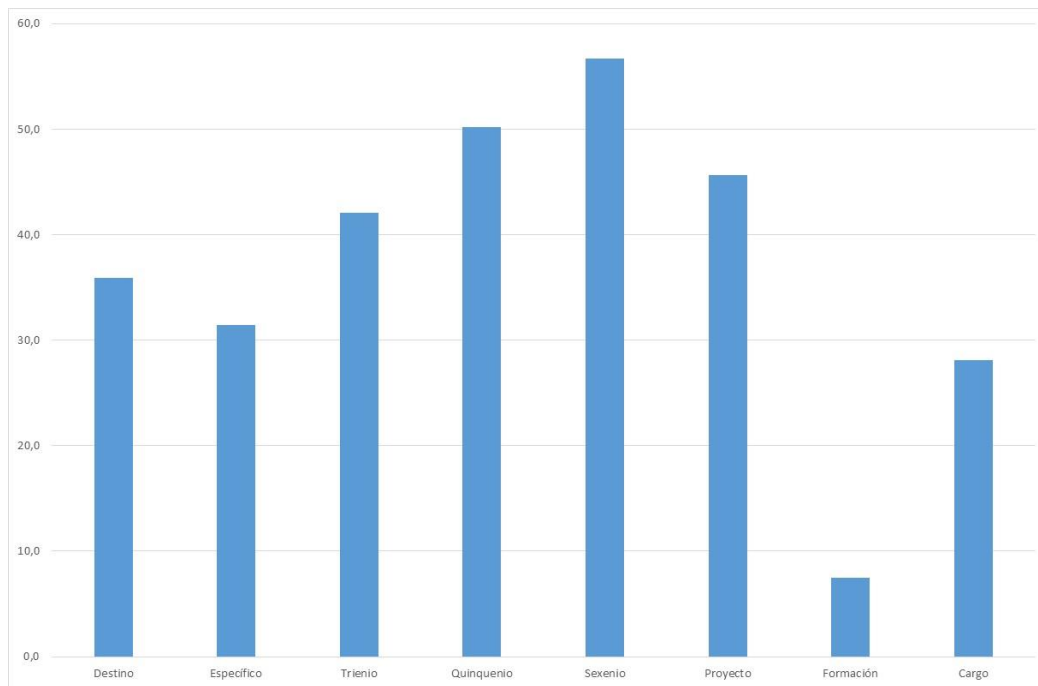


Tabla 4.12: BSG media en los complementos, para la jornada parcial (%)

Universidad	Destino	Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyecto	Formación	Cargo
EHU	87,7	75,5	53,2	50,1	73,0	41,4	-22,8	44,0
UA	1,0		83,0			52,2	24,5	20,1
UAB	74,7	6,2	25,4	69,5	70,9	22,5	5,4	35,3
UAH	71,3	26,3	50,4	84,2	85,0	52,6	41,2	88,4
UAL	52,6	NA	24,2	NA	NA	NA	NA	9,2
UAM	97,2		80,4			81,5	25,7	63,8
UB	79,4	21,0	42,3	74,7	78,2	57,8	55,9	56,4
UBU			35,2			NA	28,0	17,2
UC3M			-5,9			20,1	-65,7	1,0
UCA		NA	91,9	NA	NA		NA	44,5
UCLM	47,1		42,0	82,6	94,1		-41,6	55,0
UCM	11,2	35,2	26,1	42,6	29,9	52,2	1,4	45,9
UCO	38,3		74,5	NA	NA	96,5	71,8	16,8
UDC	41,1		83,3	NA	NA		NA	99,2
UDG	7,0	41,7	26,6	21,5	64,5	73,7	78,6	-5,5
UDL	56,9	21,3	55,3	71,9	74,0	20,7	NA	50,2
UGR		17,8	39,9	NA	NA			2,9
UHU	65,7	64,0	5,9	53,7	89,7	-9,4	-40,4	16,0
UIB	50,3	NA	61,1	NA	NA		-39,5	33,0
UJAEN	1,8		30,8				41,8	-15,8
UJI	21,5	NA	34,3	NA	NA	NA	NA	5,2
ULE	10,3	33,7	59,5	NA	NA	NA	NA	
ULL	11,1	NA	52,8	40,0	19,2	NA	NA	15,5
ULPGC		NA	14,7				-32,5	12,4
UMA	8,4	6,9	7,0	NA	NA	NA	-5,5	NA
UMH	5,5	4,1	24,7	56,5	89,4	NA	49,5	22,1
UMU	14,5					74,9	12,6	70,8
UNED	47,2	73,3	40,4	84,7	83,5	NA	NA	35,2
UNEX	18,1	NA	65,8			NA	NA	16,0
UNICAN	86,7	NA	52,4	NA	NA	26,7	15,1	42,1
UNIOVI	2,2	37,0	69,7	NA		83,8	79,5	20,3
UNIRIOJA	14,1		47,4			83,0	NA	45,8
UNIZAR	24,4	NA	88,6	NA	NA	60,3	-49,9	18,7
UPC	-6,9	0,5	15,8	-50,3	-81,9	81,5		15,2
UPCT		NA	48,9	NA	NA		NA	-57,9
UPF	77,1	31,6	47,2			97,7	-24,9	34,2
UPM	39,4		45,0			-9,9	-17,3	7,5
UPNA		61,9	11,4	NA			10,9	NA
UPO	52,6	NA	42,9	NA	NA		-42,5	62,3
UPV	0,6	-51,3	-43,1	-51,3	-15,3		-37,7	19,6
URJC	13,3		53,9			26,2	NA	14,4
URV	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
US	45,6	25,5	31,7	84,2	77,0	-71,1	-14,2	64,4
USAL	NA	NA	14,0	NA	NA	NA	NA	5,7
USC	65,2	NA	30,2	NA	NA	77,4	28,1	12,4
UV	20,0	75,0	56,7	66,2	70,7	94,1	50,0	-9,5
UVA	10,7	71,1	38,7	72,9	62,5	56,3	46,4	57,6
UVIGO		12,8	59,4	NA	NA	-56,0	7,4	
MEDIA	35,9	31,4	42,1	50,2	56,7	45,6	7,5	28,1

5 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AJUSTADA EN EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO (ETC)

Siguiendo con el estudio de la BSG, en este apartado se analiza esta brecha para los salarios ajustados en equivalente a tiempo completo (ETC). De esta forma, se elimina el efecto que tienen en el salario las diferencias en el número de horas trabajadas por parte del PDI y se miden con más precisión las diferencias salariales entre el PDI que trabaja a tiempo completo y el que trabaja a tiempo parcial.

El ETC nos proporciona información sobre una hipotética situación en la que todo el PDI actualmente contratado trabajase a tiempo completo, durante todo el año de referencia. Para este cálculo se ha utilizado la recomendación de la Guía para el Registro retributivo²⁹ de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Al recalcular así los salarios, hay que tener en cuenta que, de todos modos, no todas las categorías tienen el mismo acceso a los mismos complementos, siendo más difícil su consecución para el PDI no estable y con empleo a tiempo parcial o de duración determinada.

En términos generales, el empleo a tiempo parcial y/o inestable no solo determina el salario actual sino también las posibilidades de desarrollar la trayectoria laboral a medio y largo plazo. Este aspecto de la dedicación al empleo resulta interesante en la medición de las brechas salariales de género porque, en general, el trabajo a tiempo parcial tiene más incidencia entre las mujeres.

La parcialidad en el empleo en las universidades se concentra en ciertas categorías laborales, en particular en la categoría de PDI asociado. De esta manera, al estudiar salarios y brechas salariales en ETC, podemos profundizar en el estudio de la BSG entre universidades y ramas de enseñanza, dado que entre ellas hay importantes diferencias en cuanto al PDI que trabaja a tiempo completo y el PDI asociado.

5.1 SALARIOS MEDIOS AJUSTADOS EN ETC

En este apartado, se reflejan los salarios medios de las universidades para hombres y mujeres, tanto los no ajustados como los ajustados en ETC y se analiza y se contrasta la BSG en ambos casos.

Si se comparan los salarios medios efectivamente percibidos con los salarios medios en ETC, se observa que en todos los casos el salario en ETC es superior al general como consecuencia de que hay una parte del PDI contratado a tiempo parcial. En el gráfico se muestra la existencia de BSG tanto ajustada en ETC como sin ajustar en prácticamente todas las universidades.

²⁹ La Guía contempla que el Registro retributivo incluya, principalmente, las “retribuciones efectivamente percibidas” durante el año de referencia, como las retribuciones “equiparadas”, es decir aquellas “normalizadas” y/o “anualizadas” a fin de mejorar la comparabilidad de los datos. https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

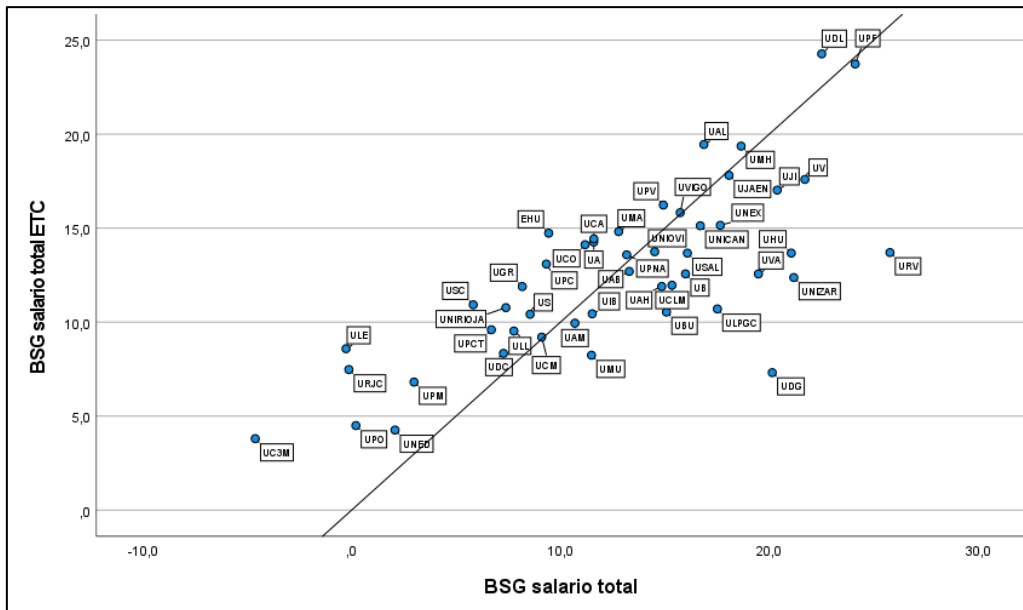
Tabla 5.1: Salario total, salario total ETC, BSG en el salario total y BSG en el salario total ETC, por universidades

Universidades	Salario total Hombres	Salario total Mujeres	Salario total ETC Hombres	Salario total ETC Mujeres	Brecha salario total	Brecha salario total ETC
EHU	38.961	35.282	45.306	38.631	9,4	14,7
UA	33.447	29.568	48.750	41.797	11,6	14,3
UAB	29.112	26.651	53.995	48.238	13,3	12,5
UAH	31.842	27.112	46.036	40.557	14,9	11,9
UAL	46.016	38.253	53.247	42.888	16,9	19,5
UAM	37.015	33.056	44.868	40.405	10,7	10,0
UB	30.312	25.464	52.450	45.857	16,0	12,6
UBU	30.816	26.169	42.389	37.922	15,1	10,5
UC3M	35.433	37.067	50.910	48.973	-4,6	3,8
UCA	43.471	38.427	52.767	45.151	11,6	14,4
UCLM	38.578	32.659	51.923	45.710	15,3	12
UCM	33.135	30.118	39.474	35.841	9,1	9,2
UCO	40.327	35.817	46.090	39.581	11,2	14,1
UDC	43.241	40.095	49.035	44.945	7,3	8,3
UDG	29.371	23.454	50.395	46.708	20,2	7,3
UDL	30.727	23.809	53.727	40.685	22,5	24,3
UGR	46.133	42.362	50.916	44.860	8,2	11,9
UHU	41.267	32.577	51.949	44.845	21,1	13,7
UIB	28.378	25.108	50.897	45.580	11,5	10,5
UJAEN	50.969	41.756	54.002	44.382	18,1	17,8
UJI	33.242	26.465	48.463	40.211	20,4	17
ULE	36.137	36.232	45.480	41.574	-0,3	8,6
ULL	42.984	39.643	48.285	43.684	7,8	9,5
ULPGC	36.896	30.432	49.657	44.342	17,5	10,7
UMA	39.664	34.590	44.557	37.955	12,8	14,8
UMH	33.537	27.281	50.752	40.923	18,7	19,4
UMU	33.490	29.642	47.348	43.446	11,5	8,2
UNED	40.838	39.988	48.699	46.623	2,1	4,3
UNEX	37.631	30.986	46.215	39.212	17,7	15,2
UNICAN	37.926	31.592	49.552	42.055	16,7	15,1
UNIOVI	40.209	34.372	47.825	41.249	14,5	13,8
UNIRIOJA	40.317	37.338	49.186	43.887	7,4	10,8
UNIZAR	33.987	26.789	45.649	40.000	21,2	12,4
UPC	36.483	33.080	56.088	48.744	9,3	13,1
UPCT	43.395	40.490	55.037	49.755	6,7	9,6
UPF	32.038	24.311	48.786	37.207	24,1	23,7
UPM	38.940	37.775	44.601	41.562	3,0	6,8
UPNA	31.286	27.164	43.946	37.976	13,2	13,6
UPO	32.487	32.419	41.848	39.965	0,2	4,5
UPV	46.020	39.148	54.179	45.385	14,9	16,2
URJC	31.048	31.089	44.725	41.379	-0,1	7,5
URV	26.108	19.376	49.306	42.548	25,8	13,7
US	42.998	39.322	50.733	45.447	8,6	10,4
USAL	35.848	30.084	46.771	40.375	16,1	13,7
USC	37.106	34.943	45.763	40.763	5,8	10,9
UVA	36.080	28.247	48.831	40.239	21,7	17,6
UVA	35.038	28.212	46.852	40.964	19,5	12,6
UVIGO	42.441	35.761	52.962	44.580	15,7	15,8
MEDIA	36.932	32.324	48.775	42.617	12,7	12,6

En cuanto a las diferencias entre las brechas general y en ETC, hay que señalar que en algunas universidades la brecha salarial no ajustada es mayor que la brecha ajustada en ETC. Esto se puede deber a que en estas universidades el peso del profesorado asociado

es más importante. También puede influir el perfil de las titulaciones que se imparten, con más o menos profesorado asociado.

Gráfico 5.1: Relación entre BSG en el salario total y en el salario total ETC (%)

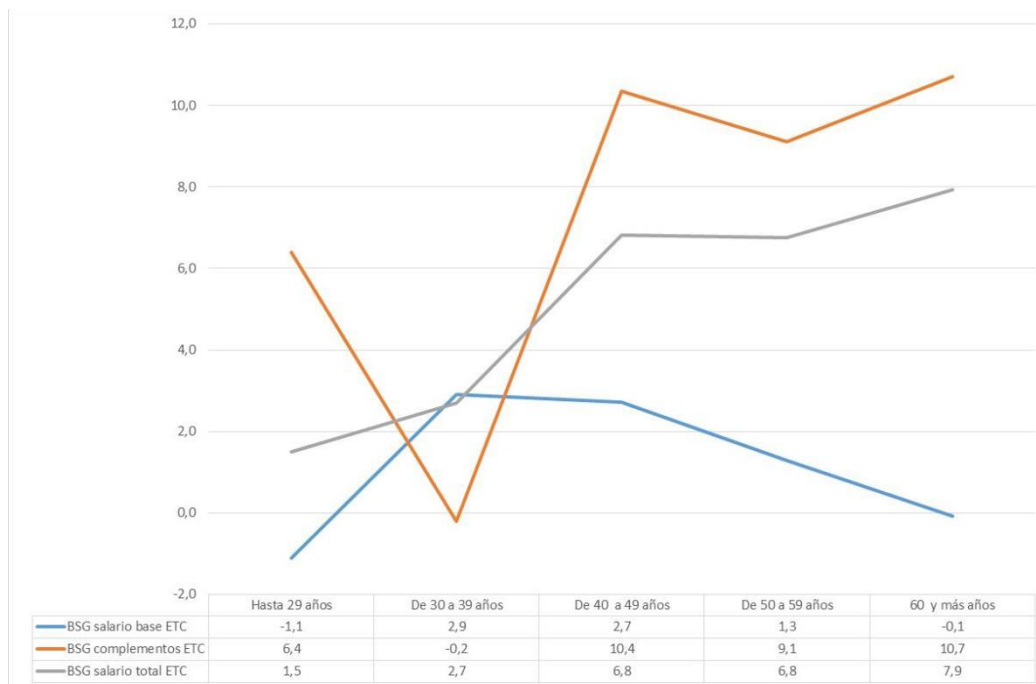


5.2 BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR GRUPOS DE EDAD

En el salario total, y todavía más, en los complementos, se aprecia cómo a medida que transcurre la carrera profesional, las diferencias salariales en ETC entre mujeres y hombres van siendo más acusadas. En cambio, en el análisis de la BSG sin ajustar en ETC, se observa un descenso de la brecha a medida que aumenta la edad. Al eliminar el efecto de las diferentes horas de trabajo, se manifiestan más las diferencias entre mujeres y hombres en las carreras.

En el salario base, la brecha va decreciendo a partir de los 39 años, lo que indica que se va produciendo una homogeneización entre hombres y mujeres en las categorías profesionales y habrá también una mayor presencia de PDI funcionario. En el resto de las categorías (tanto contractuales estables como figuras principalmente investigadoras) puede haber mayor variabilidad en la relación entre el salario base y el salario total, por cómo se define el salario base y los complementos que se contemplan.

Figura 5.1: BSG media en el salario base, complementos y salario total ETC, por grupo de edad

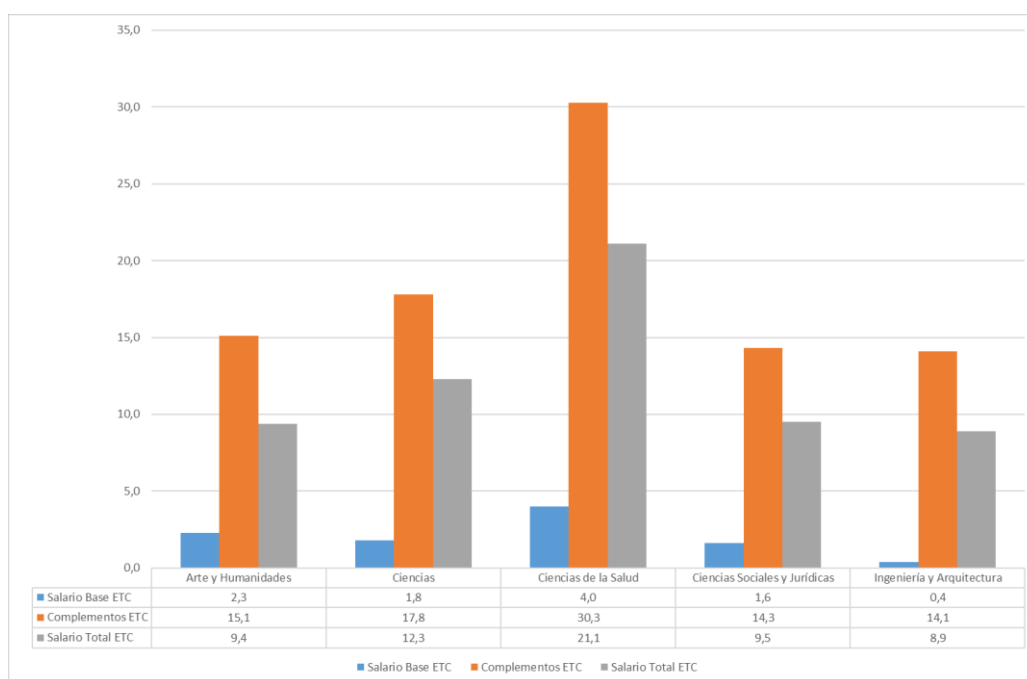


Nota: Datos eliminados para BSG salario total UAB De 60 y más años y UPO más de 60. Para BSG complementos; UAB, Mas de 60; UDL menos de 29; UNED menos de 29; UNIZAR; menos de 29; UPCT menos de 29; UPO más de 60; UPV menos de 29; URV menos de 29; para BSG salario base UPO Y UAB mayores de 60.

5.3 BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR RAMAS DE ENSEÑANZA

La tendencia de la BSG media por ramas de enseñanza ajustada en ETC es similar a la no ajustada, ya analizada en el capítulo tercero de este informe. Se observa que al calcular la brecha media en ETC, ésta se reduce en el caso de Artes y Humanidades y en el de Ciencias, pero en las otras tres ramas de enseñanza la brecha aumenta.

Figura 5.2: BSG media en salario base, complementos y salario total ETC, por ramas de enseñanza (%)



Así, al calcular los salarios en ETC éstos resultan ser mayores, porque hay PDI que tiene contratos a tiempo parcial a quienes se ajusta su retribución como si estuviesen a tiempo completo. Así, una BSG media en ETC menor a la BSG sin ajustar nos indicaría que la parcialidad del empleo afecta más a las mujeres que a los hombres, por ello al hacer el cómputo en ETC su retribución aumenta en términos relativos y se reduce la BSG.

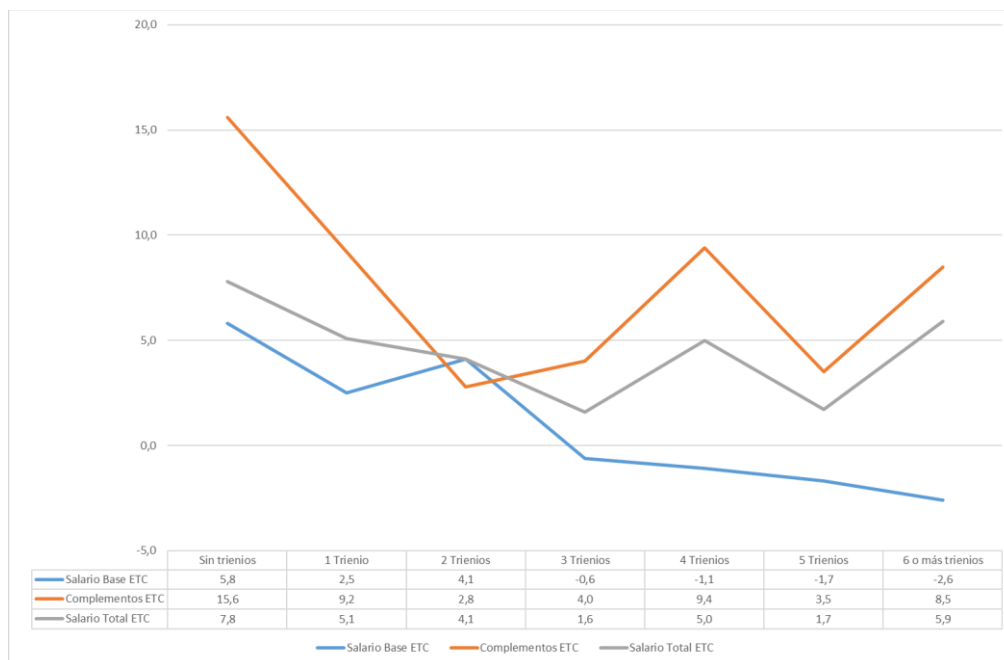
En el caso de Ciencias de la Salud, la BSG en el salario total en ETC (21,7%) es superior a la del salario total sin ajustar (18%). Esto también sucede en la rama de Ingeniería y Arquitectura (8,9% y 2,4%, respectivamente) y en Ciencias Sociales y Jurídicas (9,5% y 2%, en este caso).

5.4 BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR TRIENIOS

La tendencia de la brecha media por trienios ajustada en ETC es similar a la de la brecha no ajustada, pero con valores mayores. Al igual que ocurría en el análisis de la brecha general, la brecha en el salario base se reduce a medida que aumenta el número de trienios. Ello indica que a medida que el PDI va ganando antigüedad va accediendo a las categorías más altas y estables.

El elevado valor que toma la BSG media para los complementos en ETC para el grupo de menor antigüedad debe interpretarse con cautela puesto que en este caso los complementos suelen suponer una parte muy reducida de la retribución y, por ello, pequeños cambios en las cuantías suponen diferencias muy elevadas en términos de BSG.

Figura 5.3: BSG media en salario base, complementos y salario total ETC, por número de trienios (%)



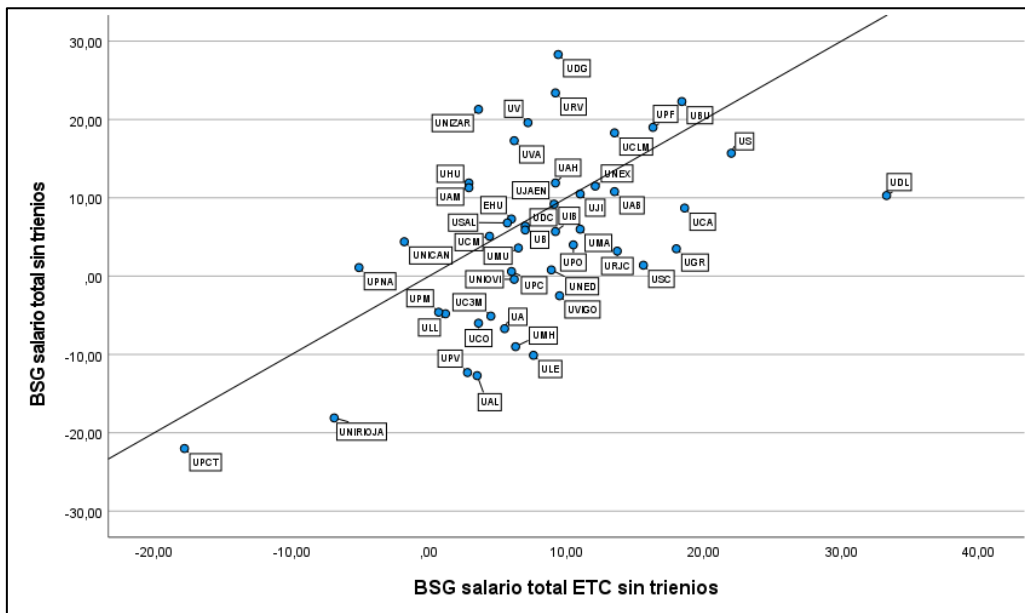
A continuación, se analiza de forma detallada el grupo de PDI que no cuenta con ningún trienio. En este caso, el PDI presenta poca antigüedad y por ello la mayor parte de su retribución se corresponde con el salario base, en este caso calculado en ETC. Así, la media de la BSG para el salario base ETC es moderada (5,8%) y de signo positivo para 39 universidades. El valor más elevado lo encontramos en UDL (32%) y en US (24,1%).

Tabla 5.2: BSG media en salario base, complementos y salario total ETC, PDI sin trienios reconocidos (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario total
	ETC	ETC	ETC
EHU	5,7	13,9	6,0
UA	2,9	11,8	5,5
UAB	0,8	36,1	13,5
UAH	5,6	34,8	9,2
UAL	-1,9	14,9	3,5
UAM	3,4	-3,1	2,9
UB	6,4	9,4	7,0
UBU	18,9	2,2	18,4
UC3M	4,4	5,9	4,5
UCA	14,8	28,4	18,6
UCLM	12,7	32,0	13,5
UCM	5,5	-6,8	4,4
UCO	4,4	0,7	3,6
UDC	6,8	8,2	7,0
UDG	3,5	39,7	9,4
UDL	32,0	40,2	33,3
UGR	17,4	18,2	18,0
UHU	2,1	4,4	2,9
UIB	6,4	15,1	9,2
UJAEN	7,3	15,0	9,1
UJI	11,8	8,0	11,0
ULE	6,7	19,0	7,6
ULL	-2,3	7,4	1,2
ULPGC	NA	NA	NA
UMA	1,2	20,2	11,0
UMH	7,1	4,6	6,3
UMU	5,9	39,9	6,5
UNED	9,6	4,5	8,9
UNEX	10,8	14,8	12,1
UNICAN	-3,6	6,5	-1,8
UNIOVI	3,2	21,6	6,2
UNIRIOJA	-10,8	-1,6	-6,9
UNIZAR	6,9	-7,6	3,6
UPC	3,9	17,6	6,0
UPCT	-11,6		-17,8
UPF	9,6	46,9	16,3
UPM	-0,7	17,1	0,7
UPNA	-3,6		-5,1
UPO	1,4	28,0	10,5
UPV	-1,6	15,6	2,8
URJC	10,6	41,0	13,7
URV	10,2	6,5	9,2
US	24,1	19,3	22,0
USAL	7,2	-22,0	5,7
USC	10,7	30,4	15,6
UV	0,9	33,0	7,2
UVA	6,9	-27,9	6,2
UVIGO	-2,3	40,1	9,5
MEDIA	5,8	15,6	7,8

Resulta de interés comparar la manera en la que se presenta la BSG para el PDI con menos antigüedad en términos de salario total general y en ETC. Se observa que un grupo de universidades presentan una BSG mayor para el salario total en ETC que para el general (UDL, UGR, entre otras) mientras que otro grupo muestra la tendencia opuesta, es decir, la BSG es menor en términos ETC que en términos generales para el salario total (URV, UDG, UNIZAR, por ejemplo).

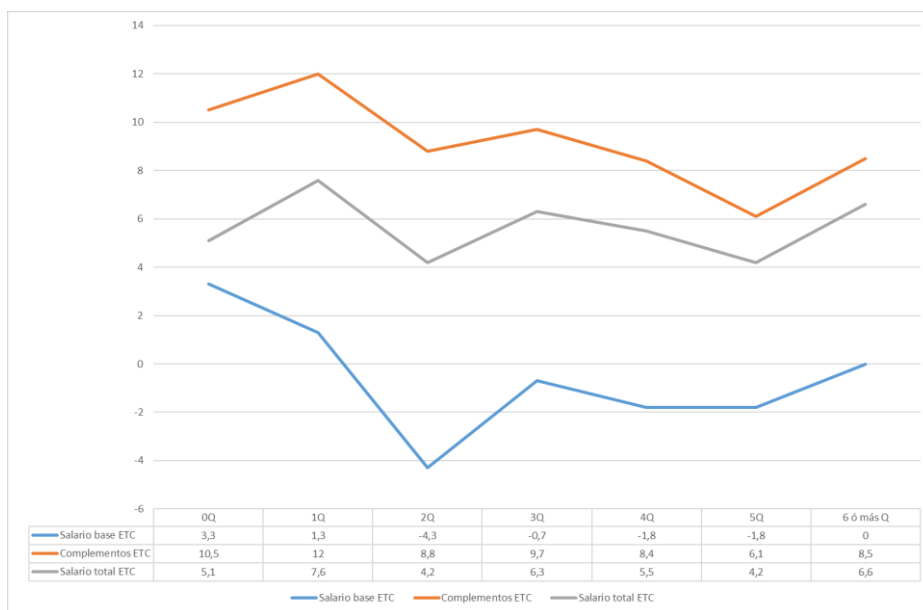
Gráfico 5.2: Relación entre BSG media en salario total ajustado en ETC y sin ajustar, grupo PDI sin trienios (%)



5.5 BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR QUINQUENIOS

La tendencia de la brecha en ETC según el número de quinquenios docentes resulta coincidente con el de la brecha no ajustada. En todos los casos, la brecha es superior en ETC a la brecha general. Se analizarán los dos grupos extremos, en los que se concentra el 70% del PDI.

Figura 5.4: BSG media en salario base, complementos y salario total ETC, por número de quinquenios (%)



Entre el PDI que no tiene ningún quinquenio, se aprecia BSG en la mayoría de las universidades y su valor medio es de 5,1%. La brecha en el salario base en ETC es relativamente baja (3,3% en media), aunque en algunos casos, la brecha es alta como en UDL (26%).

Para el caso de la brecha en los complementos en ETC la media es más elevada (10,5%), con valores superiores al 20% en 11 universidades.

Tabla 5.3: BSG media en salario base, complementos y salario total ETC, PDI sin quinquenios reconocidos (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario total
	ETC	ETC	ETC
EHU	-13,2	-12,5	-13,1
UA	2,8	10,7	5,1
UAB	0,7	6,3	2,2
UAH	4,1	37,7	10,8
UAL	-2,1	2,1	-0,3
UAM	2,8	6,1	3,2
UB	3,8	7,0	4,5
UBU	10,1	9,5	10,1
UC3M	4,3	2,0	4,0
UCA	12,3	3,9	8,8
UCLM	6,7	-17,2	4,9
UCM	1,5	11,8	2,6
UCO	2,5	-1,5	0,9
UDC	7,7	14,9	9,2
UDG	-1,3	12,3	1,7
UDL	26,0	24,8	25,7
UGR	17,4	18,2	18,0
UHU	4,1	5,6	4,8
UIB	5,6	7,2	6,2
UJAEN	7,8	11,5	9,3
UJI	10,8	9,4	10,4
ULE	5,1	24,6	7,3
ULL	-2,1	-8,5	-5,6
ULPGC	9,0	10,0	9,5
UMA	-3,5	3,4	0,4
UMH	6,3	19,0	10,6
UMU	-3,2	-17,3	-5,1
UNED	6,3	12,1	8,2
UNEX	5,5	7,2	6,4
UNICAN	-39,7	-22,7	-35,4
UNIOVI	5,4	21,6	10,2
UNIRIOJA	1,0	7,7	3,8
UNIZAR	2,1	3,6	2,5
UPC	6,0	11,6	7,6
UPCT	-1,5	10,5	0,1
UPF	10,4	30,0	15,8
UPM	-1,2	23,7	3,2
UPNA	1,2	14,7	3,2
UPO	1,4	2,4	1,8
UPV	-0,5	16,6	4,9
URJC	7,6	35,3	13,2
URV	0,0	11,1	7,2
US	5,5	-2,1	1,2
USAL	5,2	22,2	7,3
USC	6,7	23,0	10,9
UV	4,8	22,0	9,6
UVA	6,3	19,0	7,2
UVIGO	-1,4	33,3	10,5
MEDIA	3,3	10,5	5,1

La BSG media en el salario total ETC en el grupo de PDI que tiene 6 o más quinquenios se sitúa en el 6,6%. Para el salario base la brecha es nula puesto que casi todo el PDI con mucha antigüedad habrá alcanzado categorías estables y permanentes. En los complementos las brechas son más elevadas (8,5% de media). Destaca la brecha del 59% de la UNICAN.

Tabla 5.4: BSG media en salario base, complementos y salario total ETC, PDI con 6 o más quinquenios reconocidos (%)

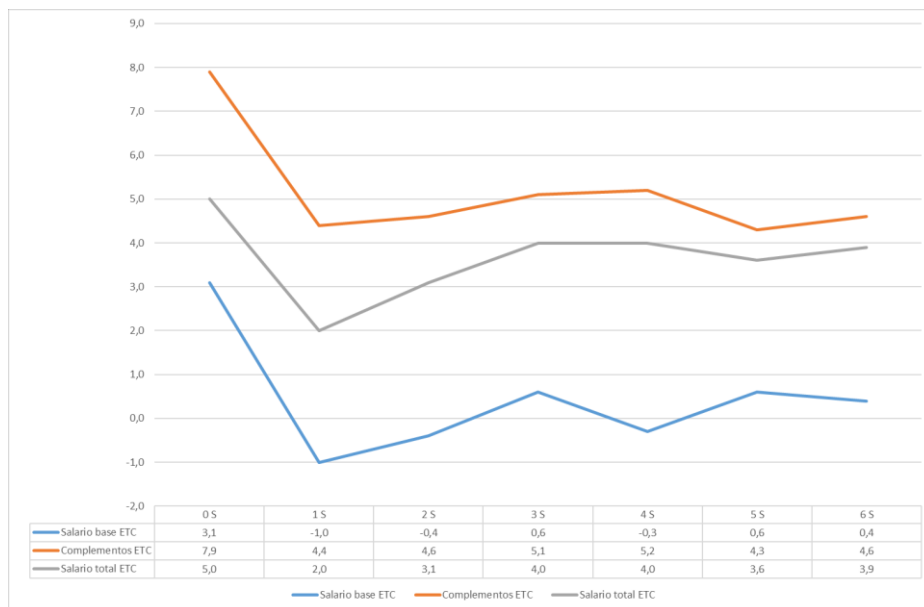
Universidad	Salario Base	Complementos	Salario total
	ETC	ETC	ETC
EHU	1,6	10,2	7,7
UA	0,6	6,6	5,4
UAB	0,9	6,0	5,1
UAH	-0,6	7,9	6,0
UAL	1,3	9,1	7,6
UAM	-3,5	12,0	8,5
UB	0,4	6,6	5,4
UBU	0,2	-2,1	-1,5
UC3M	-3,9	26,7	20,9
UCA	0,2	7,5	5,9
UCLM	2,6	8,5	7,2
UCM	0,9	10,7	7,6
UCO	-1,6	3,4	2,2
UDC	2,3	12,3	9,4
UDG	-1,0	-0,7	-0,8
UDL	3,1	8,0	6,7
UGR	0,0	4,6	2,9
UHU	-0,4	9,1	6,9
UIB	-0,1	4,5	3,6
UJAEN	0,8	16,6	13,3
UJI	-1,6	21,0	15,9
ULE	-2,2	10,4	7,6
ULL	-0,2	5,9	4,6
ULPGC	-2,3	1,4	0,4
UMA	0,1	11,0	8,6
UMH	4,2	7,6	6,9
UMU	-3,2	-1,8	-2,1
UNED	3,7	8,2	7,0
UNEX	2,0	12,5	10,0
UNICAN	49,5	59,2	57,4
UNIOVI	0,8	7,0	5,5
UNIRIOJA	2,6	9,1	7,7
UNIZAR	2,7	12,8	10,0
UPC	0,4	18,6	15,2
UPCT	0,0	6,8	5,2
UPF	0,5	12,4	10,6
UPM	1,5	12,7	9,8
UPNA	0,5	7,4	5,5
UPO	-7,4	6,6	3,8
UPV	1,3	14,5	11,8
URJC	4,2	12,4	10,9
URV	-60,6	-61,8	-60,9
US	0,4	5,7	4,5
USAL	0,6	8,9	7,0
USC	-0,3	8,5	6,6
UV	1,6	8,6	7,1
UVA	-0,8	7,5	5,6
UVIGO	-0,5	6,2	4,8
MEDIA	0,0	8,5	6,6

5.6 BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR SEXENIOS

La brecha calculada con salarios ajustados en ETC es superior a la calculada con salarios no ajustados en todos los grupos. Para el PDI de 6 o más sexenios las brechas medias son similares, puesto que se trata de un grupo muy reducido en el prácticamente todo el PDI estaría contratado a tiempo completo.

La brecha media para el salario total en ETC es más alta entre el PDI sin sexenios porque sus categorías serán más dispares. A partir del grupo que cuenta con tres sexenios la brecha tiende a estabilizarse en torno al 4%. En general, la brecha en el salario base en ETC es baja, y aumenta para el caso de los complementos en ETC.

Figura 5.5: BSG media en salario base, complementos y salario total ETC, por número de sexenios (%)



Para el PDI sin sexenios la brecha media en el salario base es reducida, excepto en UDL, US y UPF. En los complementos la brecha llega al 8% de media y hay valores elevados por encima del 20% en ocho universidades.

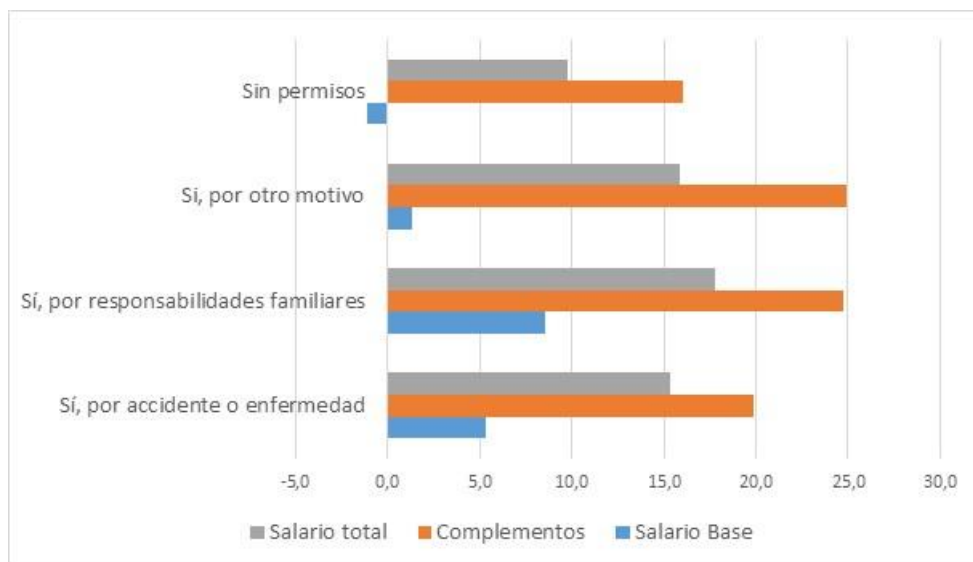
Tabla 5.5: BSG media en salario base, complementos y salario total ETC, PDI sin sexenios (%)

Universidad	Salario base	Complementos	Salario total
EHU	-2,6	6,5	-0,2
UA	1,1	16,0	7,7
UAB	1,4	-0,3	0,9
UAH	2,5	3,7	2,8
UAL	-0,8	8,7	4,4
UAM	3,0	2,7	2,9
UB	2,9	0,2	1,8
UBU	6,1	30,6	15,1
UC3M	2,8	-37,0	-5,7
UCA	9,4	7,1	8,1
UCLM	0,4	20,4	6,9
UCM	-0,6	1,1	-0,3
UCO	2,5	-3,7	-0,2
UDC	5,1	6,6	5,8
UDG	-1,3	3,3	0,2
UDL	22,6	25,6	23,6
UGR	7,4	9,5	8,7
UHU	2,2	-1,3	0,1
UIB	6,8	-3,2	1,0
UJAEN	7,5	21,3	15,1
UJI	9,2	12,9	10,7
ULE	8,7	24,5	10,4
ULL	-1,6	0,4	-0,4
ULPGC	6,8	13,3	10,7
UMA	-0,5	6,3	3,7
UMH	3,6	13,2	8,4
UMU	-3,3	2,8	-1,7
UNED	6,3	-1,3	2,8
UNEX	5,4	2,2	3,8
UNICAN	-7,9	4,0	-3,6
UNIOVI	3,1	18,0	10,1
UNIRIOJA	0,3	4,2	2,4
UNIZAR	2,9	1,5	2,3
UPC	6,0	11,8	7,4
UPCT	-4,1	31,5	11,4
UPF	10,5	29,7	15,8
UPM	-2,0	7,7	1,4
UPNA	1,0	4,2	1,4
UPO	-1,7	-22,8	-11,9
UPV	-0,2	16,9	7,9
URJC	3,6	-13,0	-1,4
URV	-2,5	0,1	-1,5
US	10,8	3,9	6,4
USAL	5,2	22,2	7,2
USC	5,8	6,4	6,0
UV	4,3	15,9	8,8
UVA	2,4	16,4	7,2
UVIGO	-1,7	30,1	15,9
MEDIA	3,1	7,9	5,0

5.7 BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR TIPO DE PERMISOS Y AUSENCIAS

Como se ha señalado en el capítulo tercero, en torno al 75% del PDI no ha solicitado permisos o licencias y, esto hace que los valores medios calculados deban interpretarse con cautela.

Figura 5.6: BSG media en salario base, complementos y salario total ETC, por tipo de permiso (%)



La brecha salarial para la retribución en ETC se manifiesta sobre todo en los complementos y es mayor entre el PDI que ha accedido a permisos y excedencias, tanto si se trata de permisos por responsabilidades familiares como si se trata de otros permisos. La brecha en el salario base ETC es importante entre el PDI que ha tenido permisos o excedencias por responsabilidades familiares. Ello podría estar ligado a un acceso menor a las categorías altas. El resultado del análisis³⁰ es muy similar al realizado en el capítulo tercero de este informe.

5.8 BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA ETC POR TIPO DE JORNADA

Si se considera el tipo de jornada del PDI, se observa que en la BSG en el salario total para el PDI a jornada completa es similar tanto si se considera el cálculo de la brecha ajustado ETC como sin ajustar³¹ y se sitúa en el 12,8%. Para el caso del PDI a tiempo parcial, la BSG media se reduce si se considera el ajuste ETC, pasando de una media del 14,9% al 12,5%, más cercana a la BSG media del PDI a tiempo completo.

³⁰ En este análisis se han excluido los siguientes datos por ser extremos: para el salario base la UGR y la UPNA (otros permisos); para los complementos UNED, UNICAN, UNIRIOJA, UPO, URJC (otros permisos) y UBU (por responsabilidades familiares); para el salario total UGR, UNEX, UNIOVI, UNIZAR, UPNA (otros permisos) y UGR (responsabilidades familiares).

³¹ Se ha procedido a eliminar los valores de cuatro universidades que presentan grandes variaciones en la BSG para el PDI a tiempo completo.

Tabla 5.6: BSG media en el salario total sin ajustar y ajustado ETC, según tipo de jornada del PDI

Universidades	Jornada Completa	Jornada completa ETC	Jornada parcial	Jornada parcial ETC
EHU	12,0	12,0	22,5	22,5
UA	15,5	15,6	2,9	4,7
UAB	11,9	11,9	15,4	16,4
UAH	11,1	11,1	23,3	17,7
UAL	20,6	20,6	1,8	-0,8
UAM	9,0	9,0	37,2	30,6
UB	9,8	9,8	28,4	27,2
UBU				
UC3M	5,5	5,5	-4,0	1,5
UCA	15,3	15,3	18,7	9,6
UCLM	11,8	11,8	14,2	9,1
UCM	10,2	10,2	13,5	10,8
UCO	17,7	17,7	29,8	23,5
UDC	7,8	7,8	27,4	27,8
UDG	6,9	6,9	10,8	2,9
UDL				
UGR	12,0	12,0	5,5	-1,8
UHU	13,3	13,3	14,7	4,9
UIB	9,5	9,5	12,4	16,6
UJAEN	18,1	18,1	32,4	10,1
UJI	17,1	17,1	2,0	3,9
ULE	10,5	10,5	0,0	5,9
ULL	12,0	12,0	10,6	10,4
ULPGC	11,2	11,2	7,8	6,3
UMA	16,5	16,5	9,5	9,5
UMH	19,7	19,7	27,0	23,5
UMU	7,7	7,7	4,3	3,9
UNED	3,1	4,6	33,0	28,9
UNEX	15,2	15,2	15,8	10,5
UNICAN	15,1	15,1	17,6	14,2
UNIOVI	13,9	13,8	13,4	10,8
UNIRIOJA	11,1	11,1	25,1	17,9
UNIZAR	11,4	11,4	15,3	8,9
UPC	14,8	14,8	3,3	3,2
UPCT	9,7	9,7	0,7	9,7
UPF	24,0	24,0	29,0	22,0
UPM	8,4	9,2	12,6	13,2
UPNA	15,1	15,1	11,9	4,7
UPO	9,8	9,9	-4,0	-4,0
UPV	16,7	16,7	10,3	10,6
URJC				
URV	12,5	12,5	20,4	14,0
US				
USAL	14,1	14,1	11,4	5,7
USC	9,4	9,5	19,0	36,8
UV	17,1	17,1	16,9	14,4
UVA				
UVIGO	15,8	15,8	20,8	17,9
MEDIA	12,8	12,8	14,9	12,5

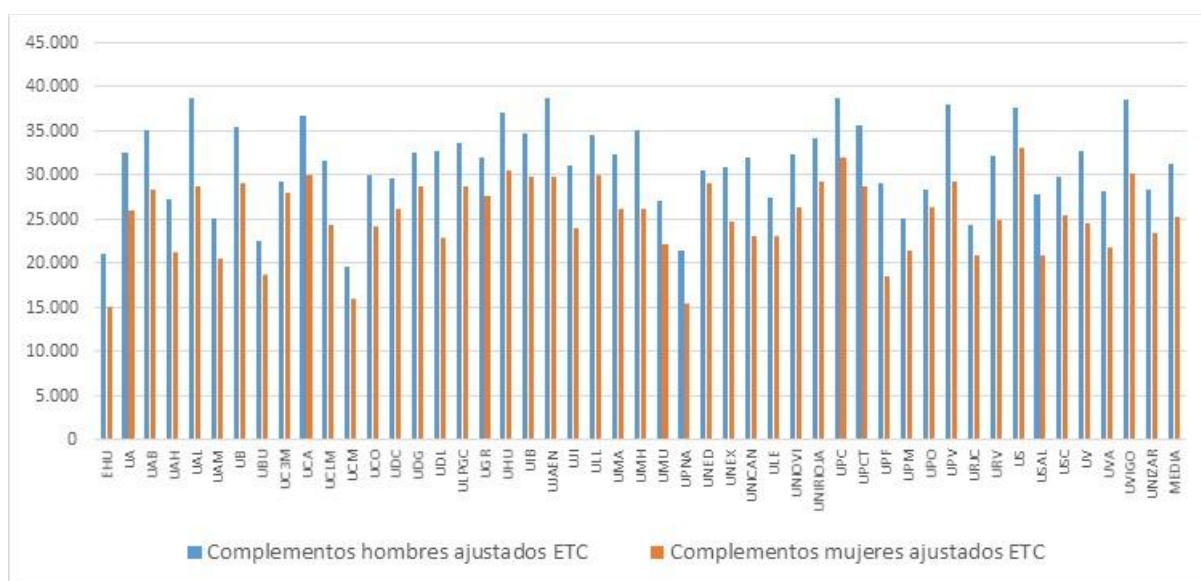
5.9 BRECHA SALARIAL POR TIPOS DE COMPLEMENTOS AJUSTADA ETC

El análisis de complementos medios ajustados por ETC pone de manifiesto las diferencias entre los complementos cobrados por parte de los hombres en las universidades públicas españolas (en promedio, 31.211 euros anuales), y los complementos cobrados por parte de las mujeres (en promedio, 25.290 euros anuales).

Se observan también otras diferencias entre universidades, tales como el valor absoluto en ETC de los complementos. Así, EHU, UCO y UPNA son las universidades donde se percibe una menor cuantía en concepto de complementos, mientras que en UAB, UAL, UCA, UHU, UJAEN, UPC y UPV se registra una mayor cantidad.

Las diferencias entre los complementos medios cobrados por hombres y por mujeres (en promedio 5.922 euros) son especialmente destacables en los casos de UPF (10.407 euros), UAL (9.966 euros), UDL (9.832 euros) y UMH (9.064); y en sentido contrario, las diferencias en términos absolutos entre los complementos medios cobrados por hombres y mujeres son más bajas en UC3M (1.375 euros), UNED (1.417 euros) y UPO (1.918 euros)

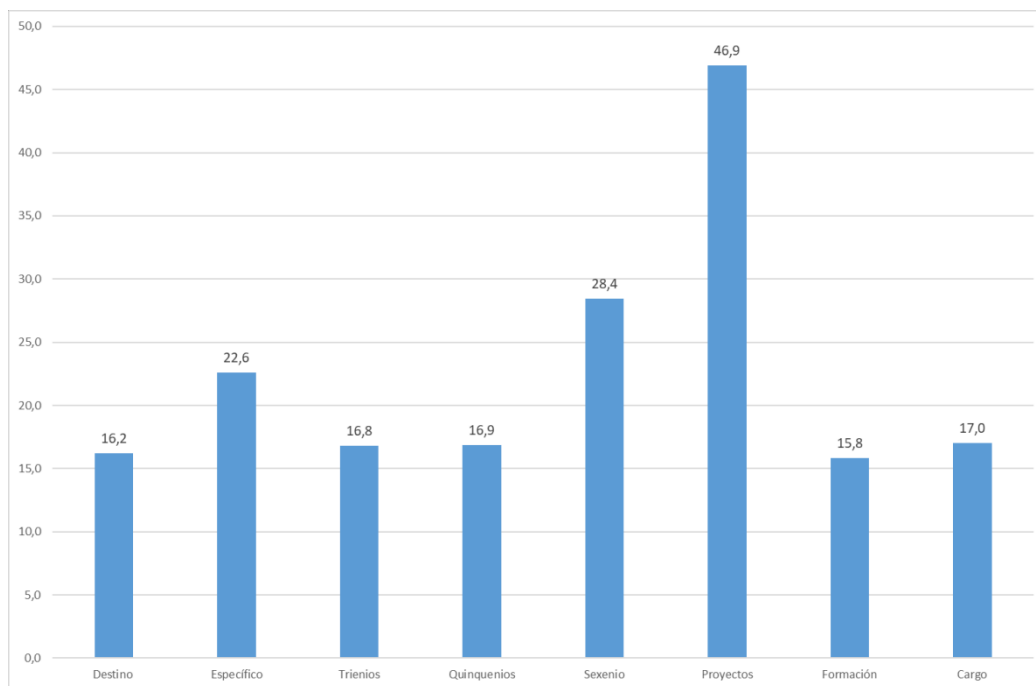
Figura 5.7: Complementos medios ajustados en ETC, en hombres y en mujeres (euros)



5.9.1 Brecha salarial en los complementos ajustada ETC desagregada por tipo de complemento

El análisis de la brecha por complementos ETC es similar al análisis de los datos sin ajustar (en la mayoría de los datos existen diferencias muy pequeñas).

Figura 5.8: BSG media en los complementos ETC, desagregada por tipo de complemento (%)



En la BSG para cada complemento sigue destacando lo elevado de la brecha en los complementos por sexenios y, sobre todo, por proyectos de investigación y contratos.

Tabla 5.7: BSG media en los complementos ETC, por tipo de complemento (%)

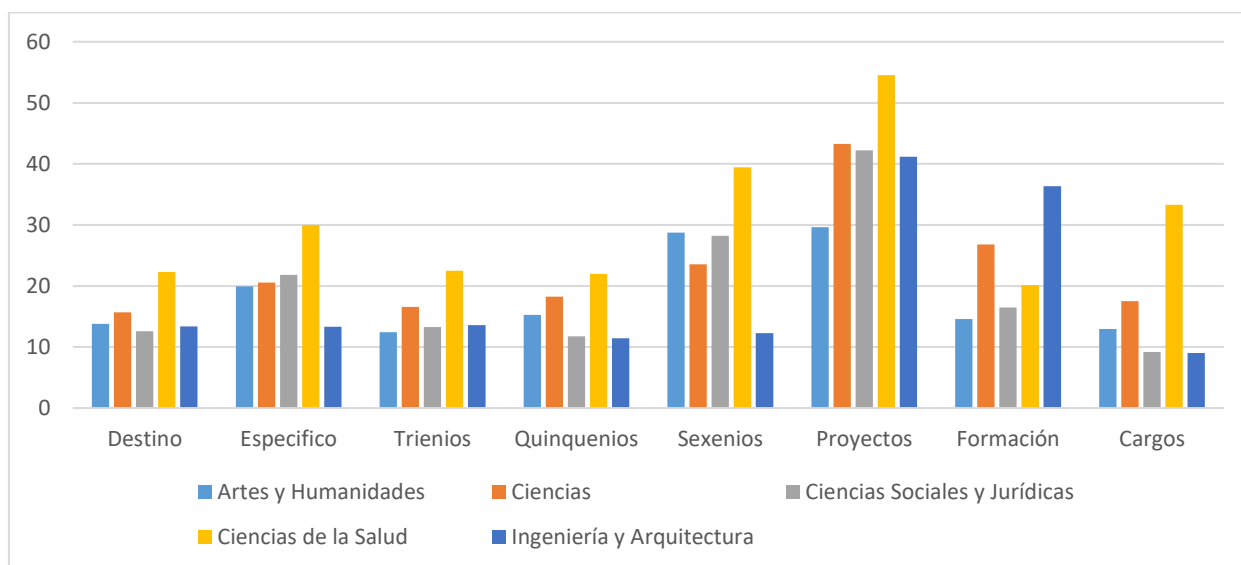
	Destino	Específico	Trienio	Quinquenio	Sexenio	Proyecto	Formación	Cargo
EHU	35,5	42,6	22,9	27,5	39,4	45,7	-44,7	20,4
UA	7,2	28,0	22,0	21,6	34,3	57,1	14,4	24,6
UAB	24,0	13,9	16,8	21,5		14,1	-21,4	9,1
UAH	20,5	19,4	11,9	12,0	31,9	33,7	19,4	37,5
UAL	28,4	NA	27,7	31,8	45,3	NA	NA	19,5
UAM	19,3	24,5	7,8	6,4	19,0	58,8	38,0	15,9
UB	30,0	3,7	14,6	18,5	28,0	43,6	20,9	22,8
UBU	19,4	20,6	16,4	19,8	9,9	NA	-20,1	19,5
UC3M	-2,9	2,7	-5,0	-7,6	8,7	51,5	-26,5	-8,6
UCA	26,7	NA	19,3	20,8	39,3	79,8	NA	10,5
UCLM	26,5	34,5	15,6	19,8	28,2	34,7	20,5	14,7
UCM	15,7	22,3	10,0	9,6	17,6	57,1	23,2	46,8
UCO	-1,0	27,9	23,7	-23,0	-40,6	68,1	-2,3	55,7
UDC	5,8	15,6	13,3	11,5	23,0	NA	98,0	23,3
UDG	12,8	6,3	6,2	11,3	18,4	78,0	34,1	6,3
UDL	33,7	28,0	32,2	32,6	42,0	27,8	NA	9,7
UGR	18,9	26,9	23,3	17,3	26,8	16,1	10,7	9,4
UHU	25,5	3,3	20,7	24,3	47,1	46,1	0,7	10,9
UIB	21,8	27,6	12,5	19,9	34,5	4,0	-20,6	7,8
UJAEN	5,8	34,5	23,3	23,9	36,8	28,6	80,5	16,9
UJI	7,6	29,7	24,6	25,2	30,4	62,5	45,2	19,7
ULE	14,1	NA	7,5	9,2	21,7	NA	NA	21,2
ULL	7,2	14,4	21,5	16,2	24,0	NA	NA	9,5
ULPGC	10,0	16,8	17,0	23,5	37,8	-64,6	3,8	0,6
UMA	7,3	17,9	19,8	23,6	46,0	NA	45,4	18,2
UMH	11,2	33,7	26,1	23,7	37,0	65,2	1,0	36,2
UMU	20,4	24,3	17,4	16,6	25,8	5,7	30,8	-0,4
UNED	1,8	5,3	7,4	2,3	18,0	NA	NA	0,6
UNEX	9,8	NA	19,3	26,5	45,0	NA	NA	23,9
UNICAN	31,5	42,1	23,2	24,4	38,5	64,3	-23,6	14,4
UNIOVI	11,1	25,8	18,1	20,3	27,9	NA	NA	9,9
UNIRIOJA	4,5	23,5	20,9	20,9	23,6	-1,1	67,6	15,3
UNIZAR	4,4	19,5	14,9	15,4	30,4	76,3	-30,0	1,8
UPC	17,4	7,4	14,4	12,4	26,1	62,9	71,3	12,2
UPCT	20,9	28,7	15,2	14,8	23,5	65,1	NA	5,7
UPF	41,2	22,4	27,8	34,4	41,2	72,7	60,9	36,0
UPM	11,6	20,4	9,5	6,6	19,0	36,5	36,7	6,3
UPNA	26,7	34,0	17,4	27,2	39,6	77,5	-21,7	18,9
UPO	-5,8	35,2	6,2	1,1	25,0	70,6	-86,0	15,0
UPV	10,9	26,3	18,9	22,1	29,4	65,3	NA	14,2
URJC	20,8	27,0	2,3	-3,3	30,0	NA	NA	14,3
URV	25,8	6,6	19,2	22,7	36,3	64,0	7,9	29,9
US	17,8	26,1	15,5	18,1	29,5	-9,2	NA	-1,0
USAL	23,3	29,8	15,9	17,2	29,5	83,9	22,5	19,5
USC	7,7	19,8	15,0	13,8	25,4	45,4	33,1	13,4
UV	9,3	26,2	20,5	19,1	29,9	67,6	22,9	50,2
UVA	22,7	27,5	17,3	17,8	30,5	NA	NA	24,5
UVIGO	13,3	20,6	19,3	17,5	26,2	79,8	40,9	14,6
MEDIA	16,2	22,6	16,8	16,9	28,4	46,9	15,8	17,0

La brecha media en el complemento de destino, los trienios y los quinquenios se sitúa en torno al 16%, mientras que en el complemento específico (22,6%) y sexenios (28,4%) la brecha es más elevada, y aún más elevada la correspondiente a la participación en proyectos de investigación y contratos, de un 46,9%. Sin embargo, la brecha en la remuneración por participar en actividades formativas se sitúa en un 15,8% y en la remuneración por cargos en un 17,0%.

5.9.2 Brecha salarial en los complementos ajustada ETC por ramas de enseñanza

El análisis de la brecha salarial por ETC por ramas tiene un comportamiento muy parecido al observado para la BSG sin ajustar. Esto es, se observa brecha en todos los complementos. También se repite el hecho de que la brecha es más elevada en Ciencias de la Salud, prácticamente en todos los complementos, mientras que la rama de Arquitectura e Ingeniería presentaría las brechas más bajas, excepto en los complementos por proyectos de investigación y contratos y por participación en actividades de formación.

Figura 5.9: BSG media en los complementos ETC, por ramas de enseñanza (%)



En los complementos ligados a la antigüedad (trienios y quinquenios) se siguen observando por ETC brechas más altas en Ciencias, en Ciencias de la Salud y, algo menores, en Artes y Humanidades. Ello sería indicativo de un menor acceso de las mujeres a las categorías más altas y/o a la presencia femenina entre el profesorado asociado.

La BSG en ETC también crece en todas las ramas en los complementos por sexenios (con la misma excepción de Ingeniería y Arquitectura) y aún más en proyectos de investigación y contratos, aunque existe una menor disponibilidad de datos en estos apartados.

Finalmente, la BSG en ETC también es más baja en los complementos por cargo de gestión, especialmente en las Ciencias Sociales y Jurídicas y en Arquitectura e Ingeniería (lo que implicaría un acceso más igualitario a estos cargos), no así en las Ciencias de la Salud.

6 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AJUSTADA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

En el análisis de la BSG resulta fundamental ahondar en el estudio de las diferencias en las retribuciones teniendo en cuenta las categorías profesionales existentes. Por ello, en este apartado se exponen los principales resultados relacionados con el estudio de los salarios medios brutos anuales (en euros) y la BSG según las categorías laborales del PDI. Este análisis pone el foco en las distintas figuras de contratación y, por tanto, nos aproxima al estudio de la brecha salarial en el contexto de la promoción profesional.

6.1 SALARIOS MEDIOS (EN EUROS) POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

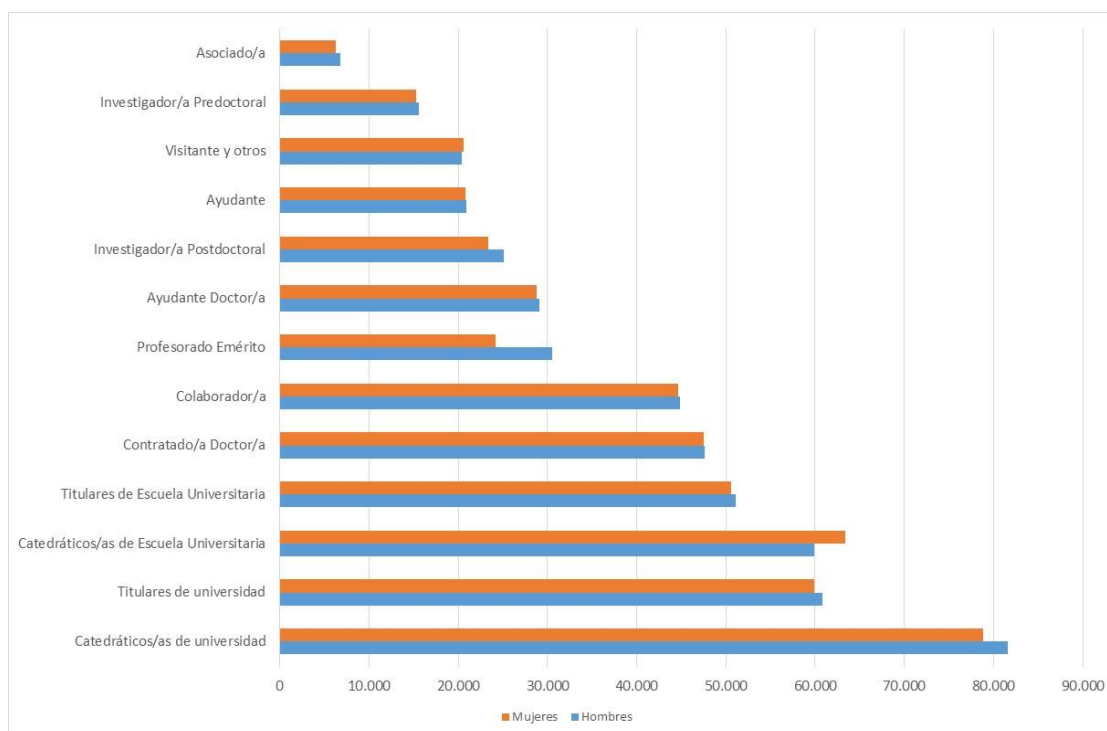
En esta sección se presentan los datos sobre los salarios medios brutos anuales, en euros, según las categorías profesionales para el caso del salario total, del salario base y de los complementos.

En el salario total medio, los datos muestran una importante diferencia en la remuneración de hombres y mujeres para el profesorado emérito y el profesorado asociado. También cabe subrayar la diferencia salarial media entre los catedráticos y catedráticas de universidad.

En el caso del PDI investigador, la diferencia entre hombres y mujeres es más importante en el caso postdoctoral, figura que marca el punto de partida de la carrera profesional, una vez superada la etapa de doctorado.

Según los datos agregados, puede interpretarse que la diferencia salarial aumenta a medida que se avanza en la carrera profesional. En el caso de hombres y mujeres las edades centrales del ciclo vital coinciden con momentos decisivos para promoción profesional y tienen diferentes consecuencias sobre las retribuciones de hombres y mujeres. También es importante tener en cuenta que el número de mujeres desciende según se asciende en la categoría profesional.

Figura 6.1: Retribuciones medias brutas anuales (euros). Salario total, por categorías laborales

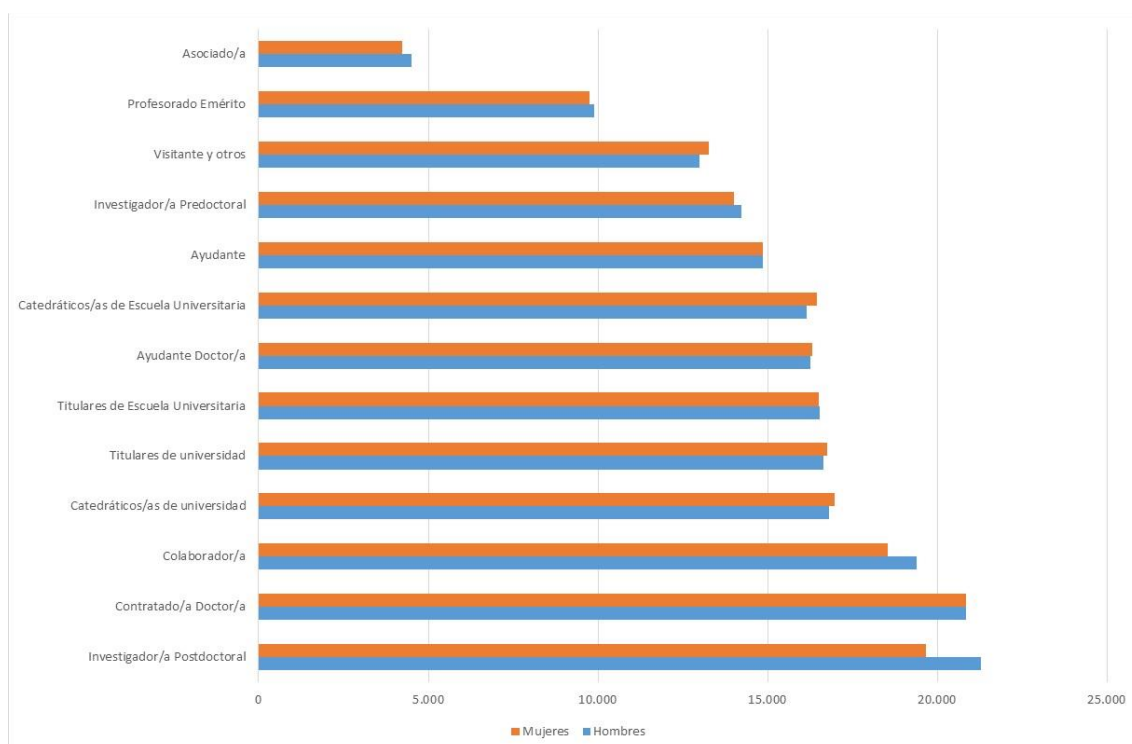


Para el caso del salario base se comprueba que, según los datos disponibles, el mayor salario base se percibe por parte de los investigadores posdoctorales, figura en la que las mujeres reciben en media un salario base menor.

En segundo lugar, destaca el caso del profesorado contratado doctor, con un salario base relativamente elevado y similar para hombres y mujeres y, en tercer lugar, destaca el salario base medio del profesorado colaborador y de los catedráticos y catedráticas de universidad. En esta última categoría se constata que el salario base medio de las mujeres es superior al de los hombres.

El PDI asociado es quien menor retribución media recibe en concepto de salario base y la media para las mujeres es inferior a la de los hombres. Esto estará relacionado con las distintas modalidades de contratación y el número medio de horas que incorporen estos contratos.

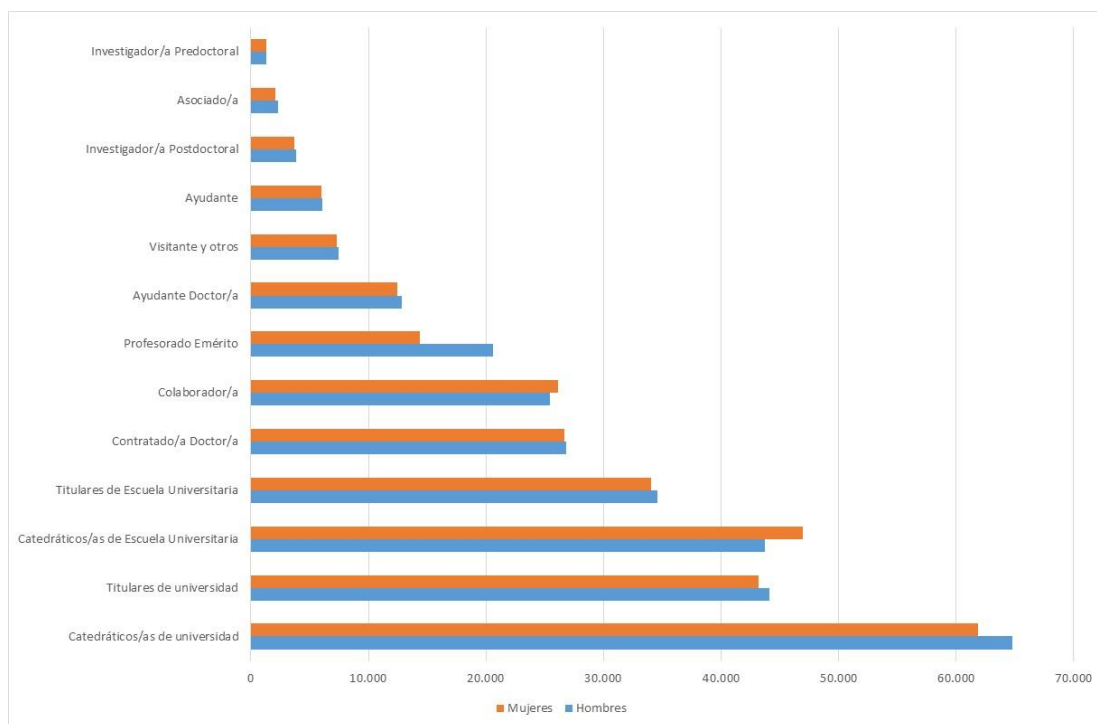
Figura 6.2: Retribuciones medias brutas anuales (euros). Salario base, por categorías laborales



En el caso de los complementos, son los catedráticos de universidad quienes reciben la mayor cuantía de retribución, seguidos de las mujeres catedráticas. En segundo lugar, se encuentra el PDI titular de universidad que recibe también una importante cuantía en concepto de complementos, sobre todo si se compara con el PDI contratado doctor. Los y las catedráticas de escuela universitaria es una categoría profesional que incluye cada vez menos profesorado y, en este caso, la cuantía de los complementos puede equipararse a la de PDI titular de universidad, con la particularidad de que, en media, los complementos recibidos por las mujeres son superiores a los de los hombres, algo que sucede también en la categoría de PDI colaborador.

Cabe señalar que, en el caso de las categorías de personal investigador, PDI asociado y profesorado ayudante las cuantías percibidas en concepto de complementos son reducidas, así como en el caso de PDI ayudante doctor. Para estas figuras, el peso de los complementos sobre el salario total se sitúa entre un 8% para el PDI investigador predoctoral y un 44%, para el profesorado ayudante doctor. Por el contrario, los complementos suponen entre el 65% y el 80% del salario bruto anual de las remuneraciones de las categorías de PDI funcionario más estables. Para el PDI contratado doctor los complementos representan en torno al 56% de la retribución total.

Figura 6.3: Retribuciones medias brutas anuales (euros). Complementos, por categorías laborales



6.2 BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

La BSG en el salario total por categorías laborales presenta valores relativamente bajos, excepto en las categorías de profesorado asociado y de personal investigador postdoctoral, que se sitúa en el 7%. En los complementos, destaca asimismo la BSG en el profesorado asociado, que alcanza el 9,2%. A continuación, se detalla la BSG para las principales categorías profesionales.

Tabla 6.1: BSG media en el salario total, por principales categorías profesionales (%)

Universidad	PDI Asociado	PDI Ayudante Doctor	PDI Contratado Doctor	Titulares universidad	PDI Catedrático Universidad
EHU	14,1	1,4	3,8	0,1	4,5
UA	0,5	-3,6	4,6	1,6	2,2
UAB	0,2	-16,1	3,7	-8,8	-1,3
UAH	14,9	4,7	-1,9	1,2	0,9
UAL	-0,3	0,0	1,8	4,5	3,7
UAM	16,4	-5,6	2,1	1,1	7,0
UB	0,6	NA	-5,4	-6,1	-1,9
UBU	-4,0	3,3	4,6	1,4	1,1
UC3M	-13,8	-7,2	-2,1	6,7	11,2
UCA	20,2	0,4	-5,5	3,3	4,6
UCLM	9,9	1,8	1,0	1,0	3,1
UCM	5,6	1,8	-1,7	2,5	5,5
UCO	28,3	7,1	2,9	3,5	6,1
UDC	33,5	-2,6	2,4	1,1	0,4
UDG	3,0	15,8	NA	1,6	7,5
UDL	0,6	4,3	-4,7	0,0	-0,3
UGR	7,6	1,3	-4,0	1,7	2,6
UHU	7,3	6,5	1,9	0,7	-3,2
UIB	-2,3	-2,1	-5,1	0,5	-0,3
UJAEN	33,9	14,2	2,8	3,5	5,5
UJI	-6,1	7,5	6,5	2,0	4,4
ULE	5,1	2,6	-1,4	1,4	5,0
ULL	11,0	1,2	0,2	0,5	4,6
ULPGC	7,8	9,0	1,7	0,6	-1,3
UMA	1,7	-11,0	-2,5	2,6	2,9
UMH	5,0	4,7	-3,5	1,4	8,6
UMU	-2,2	6,0	-8,2	0,3	0,2
UNED	14,4	10,8	0,5	-2,0	-0,5
UNEX	14,4	7,8	2,6	4,3	0,7
UNICAN	7,9	-6,8	4,3	3,7	8,4
UNIOVI	8,1	1,8	-2,5	0,5	3,5
UNIRIOJA	23,9	NA	6,5	-2,3	1,0
UNIZAR	11,6	-1,4	1,1	3,1	6,0
UPC	-1,3	-4,7	3,5	0,9	14,2
UPCT	2,0		2,1	2,3	0,1
UPF	17,7	10,1	-5,2	7,1	-5,8
UPM	-5,7	8,1	-0,3	0,3	-1,1
UPNA	11,2	0,7	2,4	-2,2	3,6
UPO	-2,2	7,6	-1,9	0,8	6,2
UPV	-6,8	7,4	2,7	5,6	9,9
URJC	10,2	0,8	-2,6	-3,1	-3,2
URV	9,1	10,0	1,2	1,7	4,3
US	3,0	-1,1	-0,3	0,9	-2,5
USAL	8,7	4,0	-0,8	4,7	8,0
USC	14,0	0,5	-0,3	-0,4	0,0
UV	9,1	11,0	4,8	4,5	4,0
UVA	10,6	2,3	-1,8	1,9	4,5
UVIGO	11,7	13,5	1,7	5,7	10,7
MEDIA	7,7	2,8	0,2	1,4	3,2

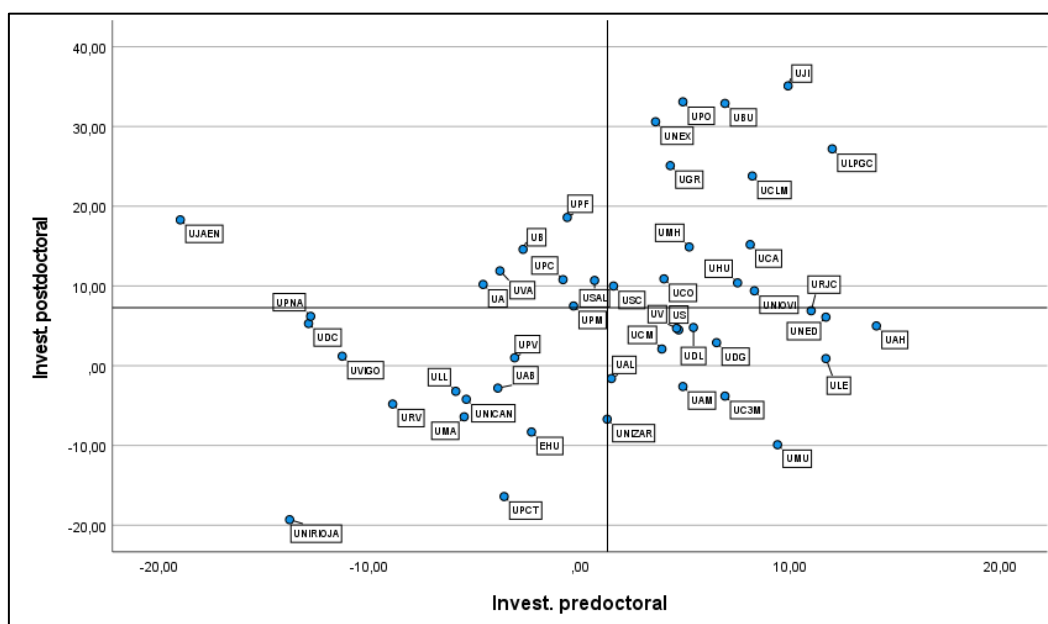
6.2.1 Personal investigador

En estas categorías el peso de los complementos sobre la remuneración total es reducido, por lo que para estudiar la BSG es preciso centrarse en mayor medida en el salario base. De esta manera, el análisis de la BSG para los complementos de este colectivo resulta complicado porque, aunque el número de personas pueda ser más o menos elevado, las cuantías que se perciben en forma de complementos son muy reducidas y generan importantes diferencias.

Para el personal investigador predoctoral la BSG media se sitúa en el 2,2% para el salario base, encontrándose valores elevados en algunas universidades, tales como UGR (28,1%). Esta brecha aumenta para el caso del PDI posdoctoral, con una BSG media para el salario base del 8,4%³². Los cambios en la BSG en el camino de la investigación en torno a la obtención del doctorado son importantes y precisan de un estudio en profundidad, puesto que algunas desigualdades pueden tener su origen en este momento de la trayectoria académica.

Así, en el salario total la BSG media es de 1,3% en el caso de PDI predoctoral y de 7,3% para el PDI posdoctoral, reflejando una importante diferencia media entre un colectivo y otro. En el caso predoctoral, los valores presentan menos dispersión respecto a la media siendo el valor máximo el mostrado por UAH (14,1%). En el caso de PDI posdoctoral la dispersión respecto a la media es mayor y el rango de valores aumenta, siendo el valor máximo el de UJI (35,1%). Cabe destacar las distintas modalidades de contratación que existen en el caso del personal investigador posdoctoral.

Gráfico 6.1: Relación entre la BSG en el salario total para el PDI predoctoral y posdoctoral (%)



³² UIB y US no disponen de datos para estas categorías y UNIRIOJA tampoco se incluye

6.2.2 PDI asociado

Como se ha comprobado en apartados anteriores, esta categoría de profesorado tiene una presencia importante dentro de las universidades públicas españolas, pero su peso varía según las ramas de enseñanza. Además, en términos generales, la cuantía total de las retribuciones suele ser en media inferior a las del resto de PDI.

En el caso del salario total, la brecha media se sitúa en 7,7% y muestra que en 39 centros esta brecha es mayor que cero. Los valores más elevados se encuentran en UJAEN (33,9%) y UDC (33,5%).

El profesorado asociado presenta una BSG para el salario base del 6%, siendo más elevada en el caso de UDC (33,3%) y UNIRIOJA (22,9%). Para el caso de la BSG en los complementos en 36 universidades la brecha es mayor que cero y la media se sitúa en 9,2%. Los casos más elevados se encuentran en UJAEN (49,6%) y UCA (47,9%).

6.2.3 PDI ayudante doctor

Para el profesorado ayudante doctor en el caso del salario total, la brecha media es de 2,8% y muestra valores máximos en UDG (15,8%) y UJAEN (14,2%). Se disponen de datos para 45 instituciones para el salario base y la media para la BSG³³ es menor que cero (-3,6%). En 28 universidades la brecha es mayor que cero alcanzando su valor máximo en UNEX (11,6%). Para la BSG en complementos³⁴ la media se sitúa en 3,2% y se encuentra una dispersión considerable en los valores, el máximo se sitúa en el 32% de UCM.

Se trata de una categoría laboral que puede considerarse como la puerta de entrada a la carrera docente e investigadora en las universidades públicas, después de haber realizado la tesis doctoral y haberse acreditado para esta figura contractual. Por esto, es importante señalar que, aunque en términos agregados el salario base medio de las mujeres es superior al de los hombres, en los complementos ya se observa una mayor retribución media para los hombres que se traslada a la retribución final. Así, en esta figura resulta fundamental identificar cuáles son las dinámicas precisas que operan en estas diferencias en los complementos, puesto que la permanencia en esta figura es transitoria y además suele corresponderse con las edades más jóvenes del PDI.

6.2.4 PDI contratado doctor

En el caso de esta categoría de PDI el salario base en media es más elevado y el peso de los complementos es más moderado si se compara con el PDI titular de universidad. De esta manera se puede observar que la retribución de este grupo presenta una menor brecha media. En este análisis no se dispone de datos para UDG.

Si consideramos el salario total, el valor de la brecha media es 0,2% y toma valores superiores a cero en 26 universidades. El valor máximo se encuentra en UNIRIOJA (6,5%). Así, la BSG media del salario base es de 0,2% y la distribución de los valores para los centros no muestra una elevada dispersión. La BSG más elevada la encontramos en UJI (5,1%). Para el caso de la brecha en los complementos, la media es de 0,3% y la dispersión de los valores tampoco es elevado, situándose el valor máximo en 9,9% (UNIRIOJA).

En este caso, se trata de una categoría laboral con poca tradición en las universidades públicas españolas y representa el 9,6% del PDI total, con un 50,3% de mujeres. De manera general, se accede a esta categoría desde la figura de profesorado ayudante doctor/a. No obstante, también existe la posibilidad de ocupar una plaza de PDI titular de universidad desde la figura de ayudante doctor/a.

³³ Los datos de UPCT no se incluyen

³⁴ UPCT no se incluye

Tabla 6.2: BSG media en los complementos, por las principales categorías profesionales (%)

Universidad	PDI Contratado Doctor	Titulares universidad	PDI Catedrático universidad
EHU	6,9	-2,2	5,3
UA	4,5	2,3	2,8
UAB	5,4	-9,0	-0,3
UAH	-0,9	2,3	1,8
UAL	5,0	5,6	4,9
UAM	3,5	2,9	9,7
UB	-5,9	-6,2	-1,1
UBU	7,5	1,0	1,7
UC3M	2,1	9,5	13,6
UCA	-7,3	4,5	5,5
UCLM	4,1	3,4	3,7
UCM	-4,6	4,3	7,7
UCO	3,3	5,7	7,7
UDC	2,5	1,6	1,1
UDG	NA	1,8	12,1
UDL	-6,1	0,3	0,0
UGR	-1,8	2,2	3,7
UHU	1,6	1,3	-3,9
UIB	-5,7	0,7	-0,1
UJAEN	2,9	4,7	7,0
UJI	7,4	2,6	5,9
ULE	-6,1	1,7	6,4
ULL	-1,3	0,8	5,8
ULPGC	2,6	0,3	-1,8
UMA	-2,6	3,7	3,7
UMH	-6,4	2,7	10,7
UMU	-8,2	0,6	0,4
UNED	-0,6	-2,3	-0,2
UNEX	2,8	5,5	1,2
UNICAN	9,6	4,5	9,7
UNIOVI	-2,8	0,8	3,5
UNIRIOJA	9,9	-2,8	1,2
UNIZAR	1,9	4,0	6,2
UPC	3,8	1,3	17,0
UPCT	-0,2	3,3	0,1
UPF	-4,6	8,9	-4,1
UPM	-2,1	0,3	-1,2
UPNA	7,1	-3,6	5,1
UPO	-3,0	1,5	8,0
UPV	3,5	7,6	12,1
URJC	-8,8	-3,4	-3,2
URV	1,0	3,0	5,6
US	-1,0	1,5	-2,9
USAL	-5,1	6,6	9,9
USC	-2,1	-0,3	0,3
UV	6,5	6,7	5,0
UVA	-6,8	3,1	5,7
UVIGO	2,4	6,5	12,8
MEDIA	0,3	2,1	4,3

6.2.5 PDI titular de universidad

En el caso del PDI titular de universidad la brecha media en el salario total es 1,4%, tomando valores mayores que cero en 40 universidades. Los valores máximos se encuentran entre UPF (7,1%) y UC3M (6,7%).

La BSG media para el salario base se sitúa en -0,6%. Al igual que en la categoría de PDI contratado doctor la dispersión de los valores es menor que en otras categorías, siendo el valor más alto de 4,9% en EHU. En el caso de la brecha en los complementos, el valor medio se sitúa en 2,1%, siendo mayor que cero en 40 de las 48 universidades estudiadas. Los mayores valores se encuentran en UC3M (9,5%) y UPF (8,9%).

Los datos sobre sexenios (curso 21/22) que publica el Ministerio de Universidades³⁵ muestran las diferencias en el número medio de sexenios de mujeres y hombres según la edad. Para el grupo más joven considerado en esta categoría (de 30 a 34 años) la media para las mujeres (0,95 sexenios) es mayor que para los hombres (0,68). A partir de este grupo de edad, el número medio de sexenios reconocidos es mayor para los hombres que para las mujeres, y esto se corresponde con la etapa central del ciclo vital en la que los trabajos de cuidados son más intensos. A partir de los 60 años, son de nuevo las mujeres quienes muestran un mayor número medio de sexenios reconocidos. De manera complementaria, en términos agregados, las cifras reflejan que el 39% de las mujeres en esta categoría cuentan con el número de sexenios óptimos, un porcentaje que para los hombres asciende al 44%.

En el caso del PDI titular de universidad con mayores méritos investigadores, a partir de la concesión de tres sexenios de manera general, es posible solicitar la acreditación para acceder a la promoción profesional y concursar en la oposición para ocupar una plaza de catedrático o catedrática de universidad. Este hecho puede contribuir a que los efectos de los complementos por méritos de investigación estén matizados en esta categoría.

En cualquier caso, se trata de una figura muy homogénea en términos de composición de género y retribuciones donde, dada la composición del salario, tener un sexenio adicional apenas tiene efecto en el cómputo global de la BSG.

6.2.6 PDI catedrático de universidad

Para el caso de la categoría de catedráticos y catedráticas de universidad, en el salario total la brecha media se sitúa en 3,2% y toma valores mayores que cero en 33 centros, siendo el valor máximo en UPC (14,2%).

La BSG media del salario base es menor que cero (-1,1%), siendo en 26 instituciones en torno al 0%. El valor más alto lo encontramos en UNIZAR (5,4%). En el caso de la BSG media para los complementos retributivos la media es más elevada, un 4,3% y 39 universidades muestran una brecha mayor que cero, siendo la mayor UPC (17,0%).

³⁵ Estadística de Personal de las Universidades (EPU), Ministerio de Universidades. Disponible en <https://www.universidades.gob.es/estadisticas-de-personal-de-las-universidades/>

Esta categoría profesional supone el 10,4% del PDI total de las universidades públicas españolas y las mujeres representan el 26,8% del mismo. Así, por un lado, son pocas las mujeres que se encuentran en esta categoría laboral y, además, los complementos retributivos que reciben en media son inferiores a los de los hombres. Así, en este caso se aprecia una doble brecha de género, por una parte, la baja presencia de mujeres catedráticas en muchas áreas de conocimiento y, además, las diferencias en las retribuciones medias en términos de complementos.

Según la Estadística de Personal de las Universidades, el número medio de sexenios para esta categoría también refleja diferencias según sexo y edad. Así, en los grupos de edad más jóvenes (de 35 a 59 años) el número medio de sexenios de las mujeres es menor que el de los hombres. Sin embargo, a partir de los 60 años las mujeres tienen por término medio un mayor número de sexenios. En términos agregados puede comprobarse que en torno al 70% de mujeres y hombres que ocupan una cátedra universitaria cuentan con el número óptimo de sexenios.

6.2.7 PDI emérito, visitante y otros

Los datos sobre profesorado emérito son reportados por 34 centros, en la mayoría de las universidades suponen un número reducido de personas y por ello los datos de BSG para el salario total, los complementos y salario base presentan una gran dispersión y en algunos casos valores extremos que están relacionados con datos poco representativos. La misma situación se da para el PDI visitante y sustituto y otras figuras.

6.3 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y RAMA DE ENSEÑANZA

En este apartado analizamos la BSG para las categorías profesionales más numerosas de las universidades públicas españolas según las ramas de enseñanza. Se ha puesto foco en el salario total, puesto que la mayor desagregación de los datos hace complicado extraer conclusiones para la BSG en los complementos y en el caso del salario base las diferencias son menores en la mayor parte de las categorías.

Si analizamos las BSG medias para las figuras de PDI más representativas por ramas de enseñanza se puede observar que Ciencias de la Salud tiene un comportamiento distinto a las demás ramas. En particular, se observa una tendencia a presentar una BSG media más elevada en la figura de PDI asociado (6,1%) y especialmente reducida para el PDI catedrático.

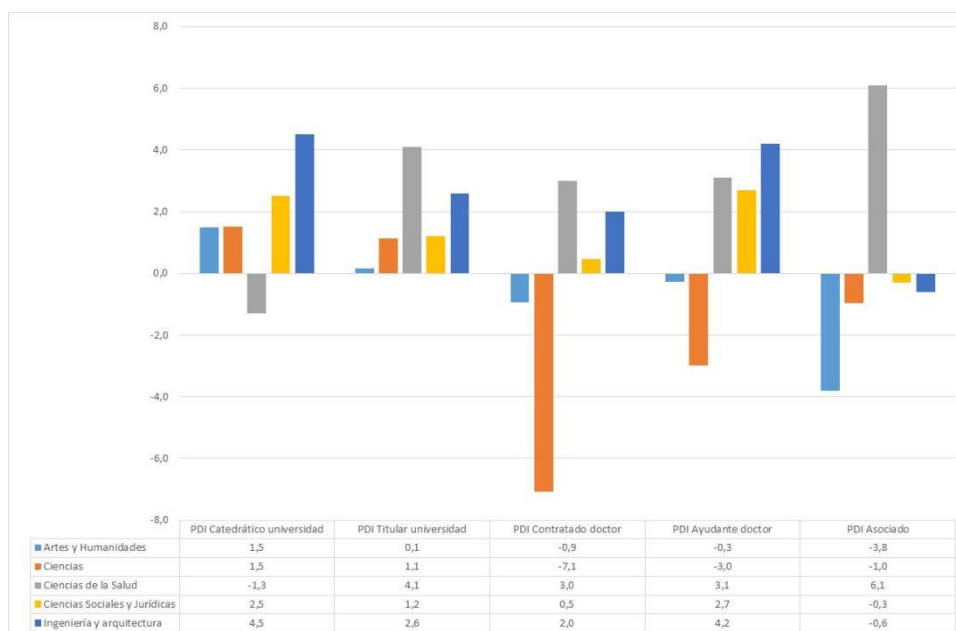
Al contrario, en Ingeniería y Arquitectura la BSG media en la categoría de PDI catedrático (4,5%) y en la de PDI ayudante doctor (4,2%) es más elevada que en las otras categorías. En Ciencias Sociales y Jurídicas, también, la BSG es más moderada en las figuras intermedias.

En Artes y Humanidades la BSG media en el salario total es mayor en las categorías de PDI funcionario, al igual que sucede en la rama de Ciencias.

A continuación, se pasa a comentar los detalles para las categorías de PDI con mayor

peso en el conjunto del profesorado de las universidades públicas españolas.

Figura 6.4: BSG media en el salario total para las categorías de PDI, por ramas de enseñanza (%)



Profesorado asociado

El PDI asociado presenta una BSG media menor que cero para el salario total en todas las ramas de enseñanza, con la excepción de Ciencias de la Salud, en la que la brecha media es 6,1%. Cabe recordar que el PDI asociado es especialmente importante en esta rama de enseñanza y supone en torno al 60% del PDI. En Ciencias de la Salud la universidad con mayor brecha es UNED (48,1%).

Tabla 6.3. BSG media en salario total del PDI asociado, por ramas de enseñanza (%)

Universidad	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura
EHU	11,7	9,3	7,0	8,0	-10,9
UA	3,1	-15,3	14,1	0,3	0,4
UAB	-5,7	-3,7	11,7	3,0	-1,3
UAH	9,9	10,3	9,0	1,0	-3,5
UAL	NA	NA	-11,9	4,1	15,0
UAM	17,4	62,0	9,7	-5,4	-25,4
UB	1,5	3,1	-2,7	0,9	13,3
UBU	-39,1	-55,4	30,5	-1,3	-21,2
UC3M	-2,8	21,6	NA	-15,4	9,3
UCA	NA	11,0	-2,1	-2,2	8,8
UCLM	-0,3	-26,7	12,8	1,8	2,3
UCM	-11,3	-9,1	4,9	5,0	NA
UCO	-8,0	36,8	-8,9	18,7	29,1
UDC	NA	NA	26,4	20,0	21,0
UDG	-43,5	10,0	5,8	-9,2	-30,0
UDL	-20,5		18,1	-8,7	4,6
UGR	-36,2	NA	9,7	-6,3	16,7
UHU	25,2	-4,4	-3,0	5,1	-30,8
UIB	-4,1	17,6	-15,6	2,2	-28,5
UJAEN	-30,0	NA	46,3	-33,5	65,6
UJI	-18,2	9,2	-1,5	-2,9	-3,1
ULE	8,9	-17,2	18,3	5,6	3,9
ULL	7,1	55,1	6,2	0,5	-12,3
ULPGC	-41,1	52,8	0,5	15,2	-11,5
UMA	14,2	3,0	-8,8	-2,2	-8,9
UMH	8,4	23,2	-9,4	-1,0	15,8
UMU	4,1	-24,9	-3,1	-5,8	-9,2
UNED	16,2	-69,7	48,1	-7,7	11,4
UNEX	-12,5	4,4	5,4	11,7	-8,6
UNICAN	-48,3	NA	0,5	-3,8	2,5
UNIOVI	17,8	15,3	-1,8	-15,7	-15,7
UNIRIOJA	8,6	NA	-67,6	7,0	5,1
UNIZAR	5,0	-65,8	11,4	-0,7	14,2
UPC	NA	NA	NA	NA	-1,3
UPCT	NA	22,2	NA	20,8	-13,1
UPF	-25,5	3,3	33,7	3,3	18,2
UPM	-0,7	-36,6	NA	-58,2	-1,2
UPNA	-11,3	13,7	2,5	10,5	29,0
UPO	10,4	-18,8	26,3	-6,4	1,2
UPV	-7,1	35,6	7,3	-0,3	-15,4
URJC	6,8	-39,7	4,5	10,5	-12,8
URV	-32,8	4,0	-10,5	12,1	3,0
US	-12,4	0,5	-1,2	-1,1	-18,5
USAL	-6,9	12,7	8,4	-3,9	-15,6
USC	10,9	-59,5	14,6	3,9	-17,2
UV	14,5	26,3	-0,4	10,1	-2,8
UVA	7,8	-49,5	4,7	1,4	-19,1
UVIGO	45,4	-5,5	19,4	-5,8	20,4
MEDIA	-3,8	-1,0	6,1	-0,3	-0,6

PDI Ayudante doctor/a

Las BSG medias en las ramas de enseñanza en general son reducidas: Ingeniería y Arquitectura (4,2%), Ciencias de la Salud (3,1%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (2,7%).

En el caso de esta categoría la dispersión de las brechas medias en el salario total es bastante elevada y, por ello, sería conveniente realizar un estudio de mayor detalle por tipo de universidad.

Tabla 6.4. BSG media en salario total del PDI Ayudante doctor, por ramas de enseñanza (%)

Universidad	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y arquitectura
EHU	-2,5	3,6	7,5	-2,3	5,4
UA	-6,1	-17,6	-33,2	7,1	10,1
UAB	3,9	NA	NA	NA	NA
UAH	3,9	-8,0	-13,8	31,8	-4,5
UAL	4,1	28,7	-0,7	-2,3	-10,0
UAM	-4,5	-5,3	-33,1	0,7	-40,0
UB	NA	NA	NA	NA	NA
UBU	15,6	-27,2	NA	-1,4	6,4
UC3M	3,1	20,7	NA	-5,6	-12,1
UCA	-22,6	11,6	-43,7	3,3	-8,4
UCLM	-42,5	-13,9	-4,9	5,2	47,4
UCM	0,6	-2,6	8,1	3,6	-4,4
UCO	18,7	11,4	27,3	-0,2	-23,8
UDC	NA	1,0	5,1	0,3	2,2
UDG	-77,1	17,7	52,5	5,8	69,3
UDL	NA	NA	2,3	7,7	3,4
UGR	1,4	2,8	-3,9	4,0	15,8
UHU	1,2	NA	1,2	9,8	2,5
UIB	20,4	-4,8	NA	-45,0	NA
UJAEN	10,7	NA	-6,2	15,6	NA
UJI	2,4	-15,4	12,6	0,8	18,6
ULE	-31,2	10,5	-15,3	16,0	8,1
ULL	-22,7	-2,6	26,0	8,6	9,2
ULPGC	6,5	-19,7	NA	21,9	-11,7
UMA	-5,9	-8,3	-1,3	-11,6	1,7
UMH	-4,8	-37,5	-0,7	9,9	60,9
UMU		-44,3	61,1	16,6	NA
UNED	14,4	-27,5	-8,9	9,5	38,0
UNEX	-15,1	20,2	23,3	15,5	NA
UNICAN	25,8	-5,3	4,0	-26,1	-22,9
UNIOVI	-16,5	16,2	17,0	2,3	-17,5
UNIRIOJA	NA	NA	NA	NA	NA
UNIZAR	-15,0	-25,2	-6,8	3,0	5,1
UPC	NA	NA	NA	NA	-4,7
UPCT	NA	NA	NA	NA	NA
UPF	41,9	NA	NA	-6,7	NA
UPM	-0,1	16,8	NA	2,4	8,2
UPNA	-38,7	-11,4	NA	3,7	12,2
UPO	8,4	37,6	NA	-0,9	NA
UPV	14,6	31,1	NA	-14,5	25,2
URJC	5,7	-1,8	-0,2	2,4	2,9
URV	-10,7	17,1	39,2	-2,0	-11,1
US	7,0	-40,9	-2,2	-1,1	4,1
USAL	11,3	-0,7	-30,3	9,2	-13,5
USC	47,3	-30,7	20,9	-6,7	-42,9
UV	26,4	5,9	-11,8	10,5	35,8
UVA	2,4	-3,9	6,7	2,2	-0,4
UVIGO	7,1	-14,3	8,8	14,9	-5,3
MEDIA	-0,3	-3,0	3,1	2,7	4,2

PDI Contratado doctor

También en este caso, las BSG medias en las diferentes ramas de enseñanza son reducidas o inexistentes: Ingeniería y Arquitectura (2,0%), Ciencias de la Salud (3,0%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (0,5%). Pero, en la misma línea que en relación con el PDI ayudante doctor, la dispersión de las brechas medias con respecto al salario total es bastante elevada, de modo que podría ser de interés una mirada y un seguimiento más detallado de esta figura de acceso a la carrera por tipo de universidad.

Tabla 6.5. BSG media en salario total del PDI contratado doctor, por ramas de enseñanza (%)

Universidad	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y arquitectura
EHU	2,4	9,7	8,1	1,2	2,8
UA	4,9	-3,3	14,8	0,3	13,9
UAB	6,7	-92,1	NA	9,6	-2,1
UAH	-2,1	-10,9	9,6	-7,1	-3,4
UAL	13,1	-88,8	1,3	18,2	NA
UAM	0,7	1,7	-5,8	2,0	5,7
UB	0,2	-8,4	-17,8	-4,8	-8,8
UBU	13,8	-10,7	-1,8	-1,8	30,9
UC3M	NA	NA	NA	-5,8	10,0
UCA	-13,8	1,2	9,6	-5,0	-11,5
UCLM	2,3	1,9	-9,9	4,7	0,1
UCM	-5,2	-0,4	0,6	-3,0	12,0
UCO	-20,9	9,0	11,0	-0,1	12,0
UDC	72,5	-13,2	12,8	3,1	-0,9
UDG	NA	NA	NA	NA	NA
UDL	-6,5	9,6	-28,1	11,3	-5,2
UGR	-5,9	-6,7	13,3	-11,7	9,1
UHU	-0,8	-37,2	10,4	-2,6	15,2
UIB	2,9	-4,8	9,1	-10,1	8,8
UJAEN	-2,8	-36,2	8,1	5,9	-7,4
UJI	5,8	-6,5	2,2	10,6	1,4
ULE	-38,0	-0,8	-28,2	-2,0	2,8
ULL	-0,3	1,6	-15,0	2,9	-0,6
ULPGC	3,7	-4,4	8,0	3,2	7,1
UMA	-19,3	0,6	26,8	-2,9	-17,9
UMH	15,9	3,6	-10,6	-1,4	-9,3
UMU	-23,3	-5,3	-1,8	-7,6	NA
UNED	1,8	-8,5	3,6	1,3	-3,3
UNEX	2,4	-4,1	1,9	3,6	2,8
UNICAN	4,8	-1,9	11,2	2,6	3,0
UNIOVI	1,3	-4,1	-5,7	-1,8	-3,1
UNIRIOJA	19,3	6,0	NA	7,4	-1,9
UNIZAR	10,4	-11,7	3,2	-1,1	3,0
UPC	NA	NA	NA	NA	3,5
UPCT	NA	16,6	NA	6,3	2,6
UPF	-0,4	-6,1	NA	0,0	3,7
UPM	-15,0	-0,7	24,5	-2,2	-0,7
UPNA	9,1	15,0		-4,2	3,5
UPO	-0,4	-11,1	14,2	-1,0	NA
UPV	16,1	-12,6	-0,5	1,2	1,4
URJC	-6,7	8,6	2,6	-0,7	-4,3
URV	-2,2	-6,3	14,6	4,8	-5,7
US	2,5	2,0	4,2	-1,4	-4,4
USAL	0,1	-16,4	4,0	0,2	5,7
USC	-94,4	0,8	-5,1	0,8	7,9
UV	9,2	1,2	13,9	0,0	8,7
UVA	-7,7	5,0	-12,9	-3,2	4,4
UVIGO	2,2	0,4	19,4	2,2	-3,9
MEDIA	-0,9	-7,1	3,0	0,5	2,0

PDI Titular de universidad

La BSG en esta figura es moderada, puesto que se trata de una categoría profesional estable, de larga tradición en las universidades públicas españolas y con una composición por sexo más equilibrada.

Destacan los mayores valores correspondientes a la rama de Ciencias de la Salud, en la que la dispersión de la brecha media también es más elevada.

Tabla 6.6. BSG media en salario total del PDI titular de universidad, por ramas de enseñanza (%)

Universidad	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y arquitectura
EHU	-1,7	3,7	1,3	-0,2	-0,3
UA	1,9	0,7	5,8	1,7	7,3
UAB	0,0	-1,5	-57,9	3,0	5,4
UAH	1,4	1,6	4,5	-0,9	0,8
UAL	4,6	3,5	17,6	-0,6	11,3
UAM	-1,2	-0,5	4,8	-1,6	10,2
UB	-3,7	0,6	-42,3	-1,8	-7,6
UBU	10,7	-0,9	-30,3	3,6	0,5
UC3M	-8,0	4,2	NA	11,0	6,0
UCA	2,1	4,6	9,6	3,4	0,7
UCLM	-0,2	-2,4	4,3	0,9	3,4
UCM	-1,9	0,1	18,5	-2,1	-0,6
UCO	-1,0	-0,9	11,9	-5,4	7,2
UDC	-3,1	-0,5	6,2	2,2	6,1
UDG	9,3	3,0	-1,7	-5,3	2,1
UDL	-0,5	NA	-20,6	5,6	6,7
UGR	3,0	-2,2	13,5	-1,1	0,7
UHU	-1,7	4,4	8,8	-0,3	-1,8
UIB	2,7	-1,7	8,5	-1,2	0,3
UJAEN	3,8	0,2	17,6	0,5	7,1
UJI	3,0	3,4	22,4	-1,0	2,2
ULE	0,2	5,6	0,8	2,0	-1,4
ULL	-0,8	0,3	9,6	-3,8	3,0
ULPGC	2,8	0,8	0,7	-0,9	3,3
UMA	-0,2	2,7	8,6	2,7	3,7
UMH	3,4	3,1	7,6	-2,2	2,9
UMU	NA	NA	-3,0	2,4	2,4
UNED	0,3	0,1	-1,2	-2,9	-3,2
UNEX	-1,5	0,9	15,3	4,7	0,1
UNICAN	-1,9	-0,7	28,1	0,2	0,2
UNIOVI	-1,3	0,9	-3,3	-2,9	11,1
UNIRIOJA	-6,4	-8,8	19,0	-0,2	-1,4
UNIZAR	-1,4	2,0	3,6	0,4	6,5
UPC	NA	NA	NA	NA	0,9
UPCT	NA	-1,1	NA	-2,0	5,7
UPF	-3,5	9,9	NA	26,0	NA
UPM	-6,9	0,2	26,2	0,2	0,6
UPNA	-5,6	7,6	-11,0	0,6	-6,0
UPO	2,5	-0,3	NA	-0,1	4,1
UPV	0,8	6,2	19,9	0,7	6,4
URJC	-0,9	-1,2	-5,8	-5,0	0,5
URV	-3,7	-2,1	-1,0	7,0	-5,2
US	2,2	1,2	1,6	1,1	1,8
USAL	0,0	-0,7	21,0	4,1	0,1
USC	0,2	-1,5	-3,3	1,9	-0,1
UV	1,6	-0,2	18,1	2,1	12,8
UVA	3,2	2,4	14,9	-2,0	2,5
UVIGO	4,1	4,4	7,8	11,4	1,1
MEDIA	0,1	1,1	4,1	1,2	2,6

PDI Catedrático de Universidad

La BSG media para esta categoría es elevada en la rama de Ingeniería y Arquitectura, en la que la presencia de mujeres es especialmente reducida. En algunas universidades supera el 20%, como en UAM (26%) y URV (22,1%).

Para Ciencias Sociales y Jurídicas, la media se sitúa en 2,5% y su máximo se encuentra en UNICAN (19,9%) y UPV (16,9%). En el caso de Ciencias, la dispersión es más reducida y el valor máximo se encuentra en UDG (11,8%).

Cabe subrayar que para este PDI el peso de los complementos en la retribución es muy elevado y que llega a suponer en media en torno al 80% de la retribución total.

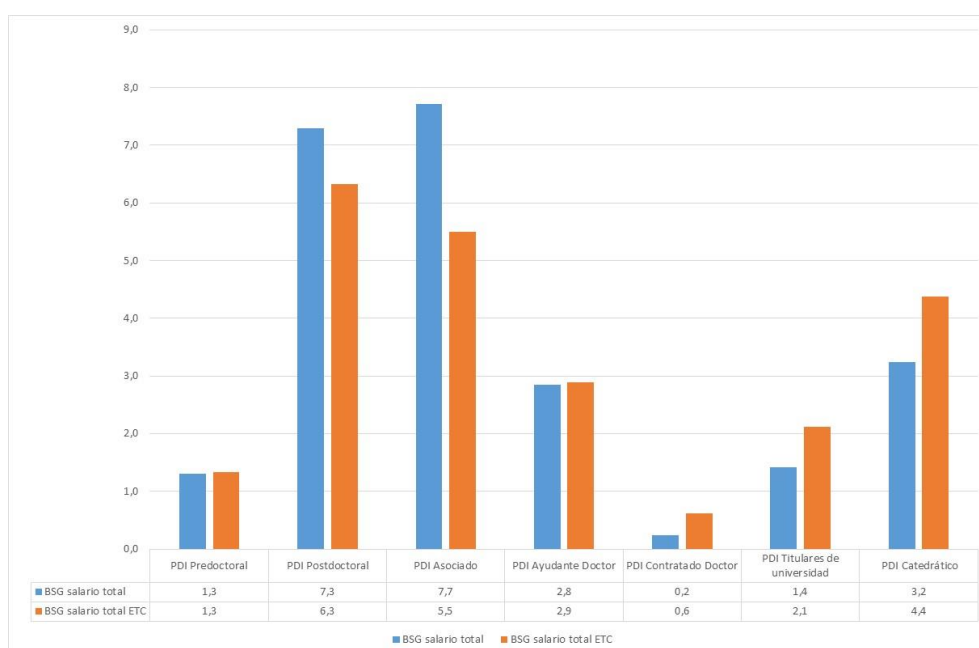
Tabla 6.7. BSG media en salario total del PDI catedrático de universidad, por ramas de enseñanza (%)

Universidad	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y arquitectura
EHU	13,3	4,0	-3,8	4,2	5,7
UA	5,7	0,6	1,0	3,1	0,8
UAB	-1,5	-0,5	-19,6	10,8	10,8
UAH	-2,5	9,0	14,8	-40,3	-2,4
UAL	1,8	2,1	NA	3,3	4,9
UAM	-1,0	3,8	19,5	2,7	26,0
UB	3,5	1,8	-40,6	2,8	12,1
UBU	-10,3	-2,7	-1,5	4,7	2,7
UC3M	4,0	NA	NA	10,7	15,7
UCA	-2,1	2,2	11,6	3,6	13,6
UCLM	3,9	5,2	-6,1	-1,6	7,3
UCM	2,8	0,5	15,4	5,2	3,2
UCO	2,2	0,7	13,9	2,0	9,2
UDC	6,0	-3,6	9,0	2,0	1,1
UDG	18,3	11,8	-70,1	11,1	12,4
UDL	1,5	NA	-5,5	-5,7	2,6
UGR	-1,5	4,2	5,2	3,8	-4,2
UHU	-1,8	1,2	NA	-10,1	-0,1
UIB	-2,8	1,1	5,7	-2,3	4,3
UJAEN	2,1	2,3	12,2	6,3	8,8
UJI	4,6	3,1	NA	0,9	7,2
ULE	3,1	5,9	8,1	1,7	5,0
ULL	0,6	1,2	17,4	-3,9	1,3
ULPGC	1,7	-3,0	-4,2	-10,1	9,8
UMA	5,0	1,5	-0,2	0,3	1,9
UMH	23,3	6,4	5,6	11,9	4,7
UMU	-1,0	-0,4	3,7	1,0	-14,6
UNED	-1,9	4,3	-2,3	-5,5	10,2
UNEX	4,8	1,7	3,4	6,0	-7,7
UNICAN	-3,6	5,7	-5,7	19,9	11,5
UNIOVI	12,3	2,5	-5,3	8,0	-0,5
UNIRIOJA	5,0	-0,6	NA	0,3	1,3
UNIZAR	-1,7	-2,9	16,0	12,4	6,5
UPC	NA	NA	NA	NA	14,2
UPCT	NA	1,2	NA	8,6	-6,3
UPF	5,0	-23,5	-55,9	10,5	-13,2
UPM	NA	-6,8	NA	-17,6	-0,1
UPNA	-4,7	-4,5	-4,1	4,6	6,6
UPO	-6,6	9,7	NA	11,5	-10,1
UPV	-8,1	-2,1	NA	16,9	14,1
URJC	-10,6	7,7	-16,9	-12,3	6,1
URV	-3,4	5,6	-13,4	5,7	22,1
US	-2,0	-9,8	2,2	1,4	4,2
USAL	1,0	8,9	10,5	9,7	9,5
USC	4,7	-0,8	-4,9	6,8	-19,4
UV	1,3	4,0	21,3	-0,8	-3,0
UVA	1,6	4,2	16,2	-0,3	3,1
UVIGO	-3,1	4,9	-3,1	13,6	14,8
MEDIA	1,5	1,5	-1,3	2,5	4,5

6.4 BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA EN ETC POR CATEGORÍA PROFESIONAL

En el caso de las categorías profesionales, es importante señalar que hay una buena parte de ellas que se desarrollan mayoritariamente a tiempo completo y, por ello, el ajuste ETC no arroja diferencias elevadas. Podemos observar que en el caso del PDI investigador postdoctoral la BSG media en el salario total se reduce, al igual que sucede con el PDI asociado. En ambos casos, la BSG es más elevada para estas figuras contractuales que en el resto de las categorías consideradas. En el caso de PDI funcionario se da una tendencia en sentido contrario, puesto que al considerar la BSG ajustada ETC su valor medio aumenta, aunque se mantiene en niveles moderados.

Figura 6.5: BSG en salario total ajustado ETC y sin ajustar, principales categorías profesionales (%)



No obstante, en la figura de PDI asociado este análisis es especialmente interesante, dado que se trata de una categoría profesional que se desarrolla a tiempo parcial. Este PDI presenta una BSG relativamente alta, sobre todo en los complementos. Hay tres universidades con brechas elevadas en el salario base (UDL, URV y UDC). Asimismo, en los complementos hay varias universidades con brechas ETC por encima del 25% (UDL, UCA, UCO, UNIRIOJA, URV, UDC y UAM).

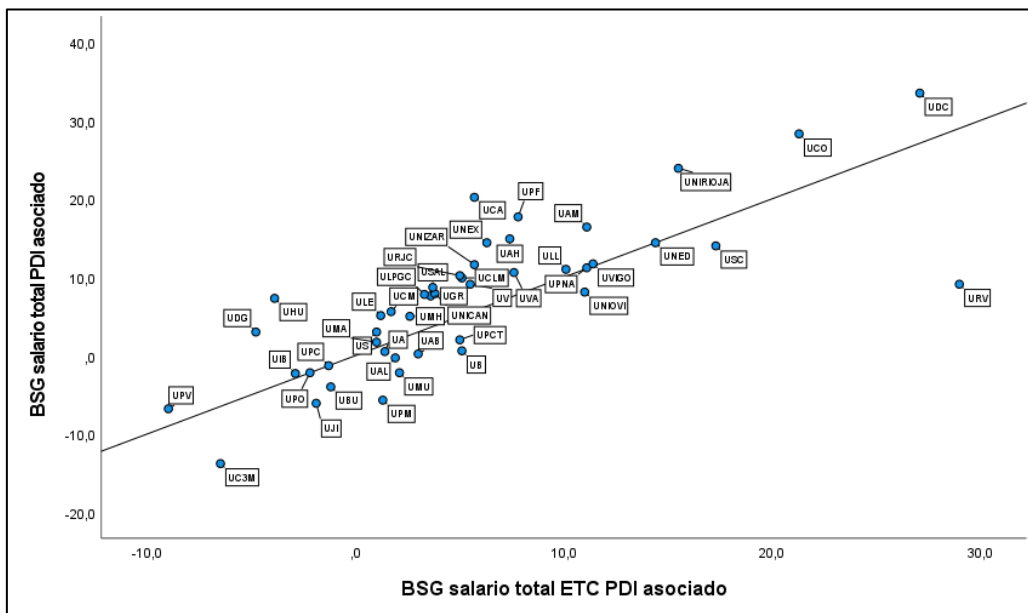
Entre el PDI asociado, la BSG media calculada con salarios en ETC resulta ser menor que la calculada con los salarios sin ajustar (tanto en el salario total como en el salario base y los complementos). Ello indicaría que las mujeres tienen contratos con menor remuneración (por un menor número de horas o por estar estos contratos asimilados con niveles inferiores). Con todo, la situación en las universidades es diversa.

Tabla 6.8. BSG media ajustada ETC para el salario base, complementos y salario total, PDI asociado (%)

Universidad	Salario base ETC	Complementos ETC	Salario total ETC
EHU	-17,2	2,5	-13,9
UA	1,3	1,7	1,4
UAB	3,2	2,5	3,0
UAH	5,6	17,0	7,4
UAL	-1,5	5,0	1,9
UAM	7,4	25,0	11,1
UB	3,1	11,3	5,1
UBU	-2,7	13,6	-1,2
UC3M	-1,9	-38,0	-6,5
UCA	-21,5	38,4	5,7
UCLM	7,8	-34,9	5,1
UCM	5,4	-16,8	1,7
UCO	12,1	31,5	21,3
UDC	26,9	27,4	27,1
UDG	-3,0	-12,1	-4,8
UDL	46,0	49,1	46,8
UGR	-0,9	7,6	3,6
UHU	-11,8	1,4	-3,9
UIB	5,7	-12,4	-2,9
UJAEN	-51,2	14,3	-12,2
UJI	-2,4	-1,4	-1,9
ULE	1,0	4,9	1,2
ULL	8,0	12,0	10,1
ULPGC	4,1	2,2	3,3
UMA	-0,6	1,9	1,0
UMH	2,0	3,5	2,6
UMU	2,1	1,3	2,1
UNED	12,0	18,1	14,4
UNEX	6,5	6,0	6,3
UNICAN	2,1	11,9	3,8
UNIOVI	11,3	10,8	11,0
UNIRIOJA	14,4	29,4	15,5
UNIZAR	5,9	5,5	5,7
UPC	1,5	-12,6	-1,3
UPCT	7,3	-17,1	5,0
UPF	7,7	8,1	7,8
UPM	2,6	-4,0	1,3
UPNA	11,0	12,1	11,1
UPO	-2,1	-2,3	-2,2
UPV	-13,8	-4,5	-9,0
URJC	3,4	24,3	5,0
URV	29,0	29,2	29,0
US	-5,3	7,3	1,0
USAL	2,2	12,8	3,7
USC	13,0	24,2	17,3
UV	2,3	9,3	5,5
UVA	6,6	21,6	7,6
UVIGO	12,9	10,2	11,4
MEDIA	3,3	7,5	5,5

En este caso resulta importante relacionar la BSG en el salario total en términos generales y con ajuste ETC para comprobar si existe alguna pauta común. Así, en el siguiente gráfico se observa que no existe una tendencia general. Se observa que hay universidades en las que la BSG para el salario total es mayor calculado en términos generales que en ETC (UCA, UPF, UAM, por ejemplo). Asimismo, otras universidades muestran que la BSG en el salario total ajustada por ETC es mayor que la calculada en términos sin ajustar (URV, USC o UNIOVI, por ejemplo).

Gráfico 6.2: Relación entre BSG salario total ETC y BSG salario total sin ajustar para el PDI asociado (%)



Nota: se han excluido UDL, UJAEN y EHU en este gráfico

7 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPOS DE UNIVERSIDAD

En este apartado se presenta un estudio de algunas pautas identificadas y se analizan las variables más relevantes según el tipo de universidad. Para establecer esta clasificación se ha utilizado el trabajo realizado por Aldás et al. en 2016³⁶, que ofrece un agrupamiento de las universidades públicas españolas según distintas características.

Tabla 7.1: Clasificación de las universidades públicas españolas incluidas en el estudio, según tipo de universidades

GRUPO	Descripción	UNIVERSIDADES
Grupo 1: Universidades a distancia	Su sistema de enseñanza hace que los presupuestos por profesor/a y alumno/a sean reducidos, dado el gran número de estudiantes que puede atender cada profesor/a en la formación a distancia. Su modalidad docente hace que se desenvuelvan en un entorno de competencia nacional. Su tamaño, especialmente en el caso de la UNED, es elevado.	Nacional de Educación a Distancia
Grupo 2: Universidades privadas	<i>Este estudio se centra en las universidades públicas españolas, por lo que no se analiza este grupo.</i>	
Grupo 3: Universidades altamente especializadas	Son universidades de tamaño medio, con mayores recursos financieros, con una oferta de títulos muy concentrada en algunas ramas de enseñanza y que actúan casi siempre en entornos de alta renta per cápita y mercados potenciales de tamaño elevado.	Carlos III de Madrid Politécnica de Cataluña Politécnica de Madrid Politécnica de Valencia Pompeu Fabra
Grupo 4: Grandes universidades metropolitanas	Universidades de tamaño elevado, tanto en estudiantes como en número de titulaciones, de carácter generalista y con sus títulos muy repartidos en distintas ramas de enseñanza. Sus recursos financieros son bastante elevados, aunque menores que los de las universidades del grupo anterior, y se mueven como ellas en entornos de fuerte competencia con mercados potenciales grandes.	Alcalá Autónoma de Barcelona Autónoma de Madrid Barcelona Complutense de Madrid Valencia (Estudio General)
Grupo 5: Jóvenes universidades investigadoras	Nacieron en su mayoría en los años 90, con una elevada concentración en determinadas ramas del conocimiento y unos recursos financieros un escalón por debajo de los dos grupos anteriores. Sus entornos de competencia son de los menos intensos del sistema, al tener un elevado mercado potencial, pero son, casi siempre, la única universidad de su provincia.	Alicante Cantabria Gerona Islas Baleares Jaume I de Castellón La Rioja Lérida Miguel Hernández de Elche Pablo de Olavide Politécnica de Cartagena Pública de Navarra Rey Juan Carlos Rovira i Virgili Vigo
Grupo 6: Universidades regionales generalistas	Ubicadas en su mayoría en provincias con PIB per cápita modestos, su larga tradición histórica les confiere un carácter generalista, con numerosos títulos en todas las ramas de enseñanza. Cuentan con un número elevado de estudiantes y una dotación de recursos inferior a los grupos anteriores. Su mercado potencial es bajo, pero la presión competitiva no es intensa al ser casi siempre las únicas universidades públicas de su provincia e incluso de su comunidad autónoma.	Córdoba Granada La Laguna Málaga Oviedo País Vasco Salamanca Santiago de Compostela Sevilla Zaragoza
Grupo 7: Universidades públicas docentes	Están ubicadas en provincias con el PIB per cápita promedio bajo, lo que se traduce en presupuestos por alumno y por profesor reducidos. La presión competitiva no es elevada porque suelen ser las únicas universidades de su provincia. Dimensionadas a un tamaño mediano o pequeño, la especialización de su oferta de títulos es intermedia.	Almería Burgos Cádiz Castilla-La Mancha Extremadura Huelva Jaén La Coruña Las Palmas de Gran Canaria León Murcia Valladolid

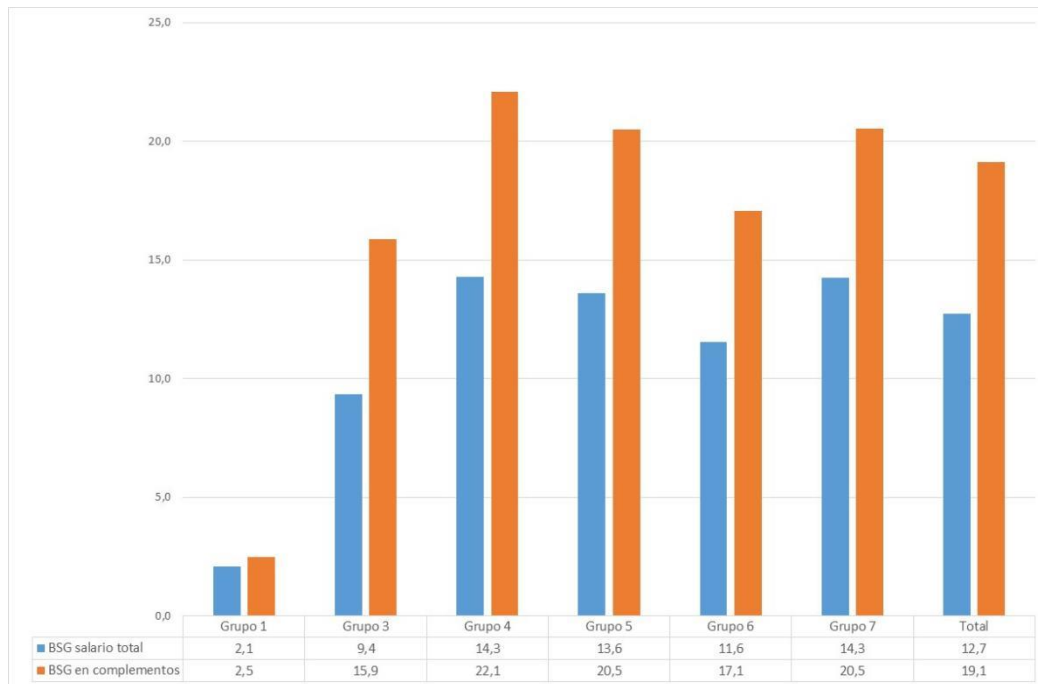
Fuente: Aldás et al. (2016: 244-245)

³⁶ Op. Cit.

Siguiendo esta clasificación, las BSG superiores a la media (12,7%) se encuentran en las grandes universidades metropolitanas (14,3%) y las universidades públicas docentes (14,3%). Con todo, aunque menor, también presentan una BSG relativamente elevada las jóvenes universidades investigadoras (13,6%).

Para todos los grupos la BSG en los complementos es mayor que la BSG en el salario total, y destaca la elevada brecha media en complementos para el grupo de grandes universidades metropolitanas (22,1%), lo que puede estar vinculado con las plantillas más envejecidas y la acumulación mayor de méritos entre los hombres.

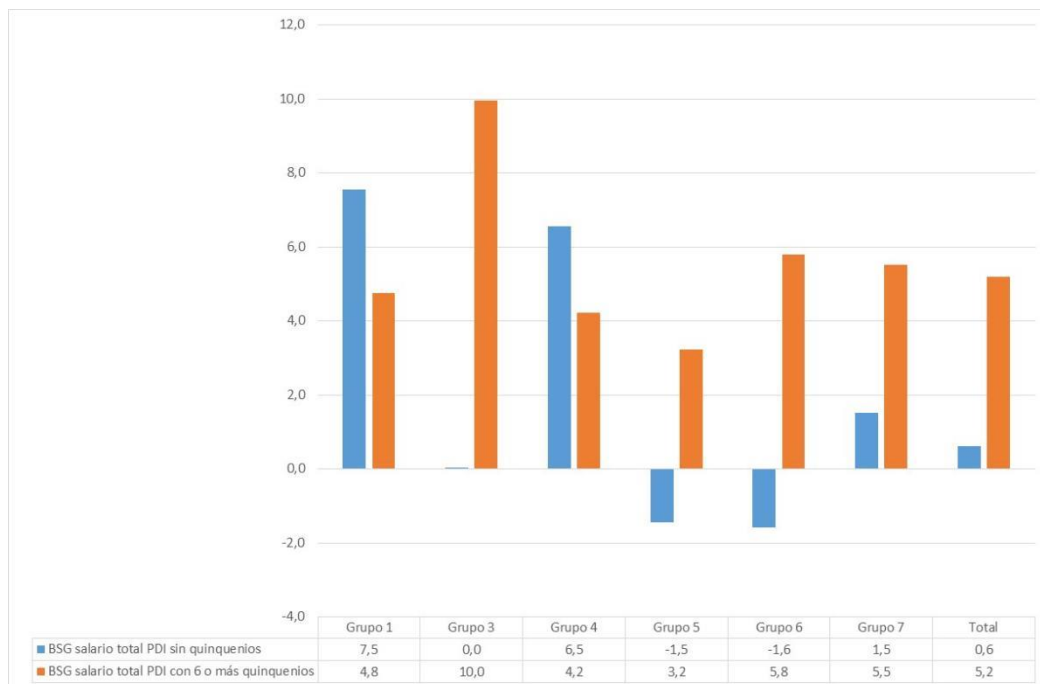
Figura 7.1: BSG media en salario total y en complementos, por tipo de universidades (%)



En relación con el criterio de antigüedad, también es posible identificar la BSG para el salario total del PDI sin quinquenios y con 6 o más quinquenios por tipo de universidad.

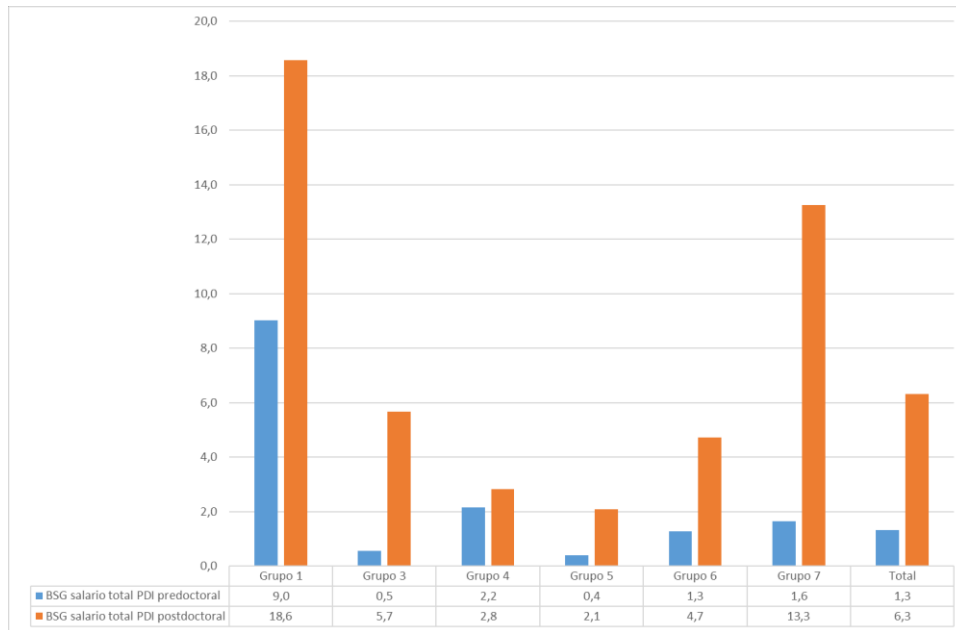
A nivel general, la BSG en el salario total es mayor entre el profesorado con más antigüedad, excepto en las grandes universidades metropolitanas y en la UNED.

Figura 7.2: BSG media en salario total para el PDI sin quinquenios y con 6 o más quinquenios, por tipo de universidades (%)



Para el PDI investigador la situación también es distinta según el tipo de universidad. La BSG media en el salario total ETC para el PDI investigador postdoctoral es superior a la del predoctoral en todos los casos. Destaca el caso de las universidades públicas docentes (Grupo 7), donde la BSG media en el PDI postdoctoral (13,3%) es superior a la media, y también en la UNED (18,6%). La BSG para el PDI predoctoral es más elevada en la UNED (9%), si se compara con el resto de los grupos de universidades y con el valor medio para el conjunto de universidades (1,3%).

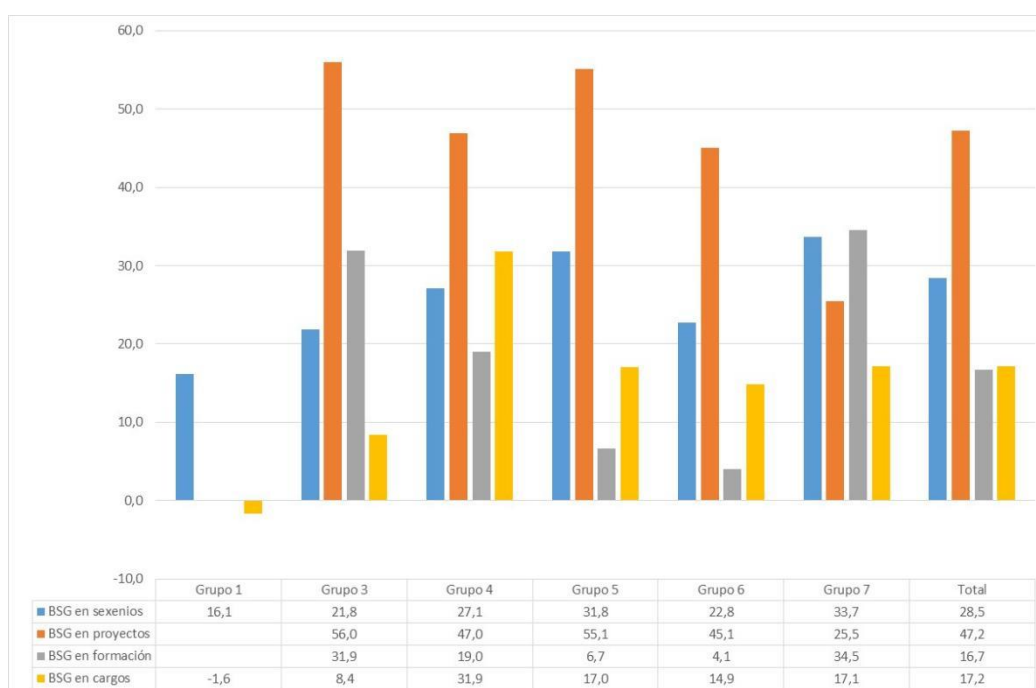
Figura 7.3: BSG media en salario total ETC para el PDI predoctoral y postdoctoral, por tipo de universidades (%)



En la siguiente figura se muestra la BSG en la retribución de distintos complementos. Los datos correspondientes a estos complementos son incompletos y por ello los resultados deben interpretarse con cautela. Así, para la UNED no se dispone de datos para todas las categorías.

Con los datos disponibles se observa que la BSG media para la retribución de proyectos de investigación es superior al 25% en todos los grupos, sobre todo en las universidades altamente especializadas (56,0%) y en las jóvenes universidades investigadoras (55,1%). En las universidades públicas docentes (Grupo 7) destaca la elevada BSG media para actividades de formación y en los complementos por sexenios. En las grandes universidades metropolitanas (Grupo 4) es especialmente relevante la BSG media mostrada en los complementos por desempeño de cargos de gestión (31,9%).

Figura 7.4: BSG media en los complementos de sexenios, proyectos, formación y cargos de gestión, por tipo de universidades (%)

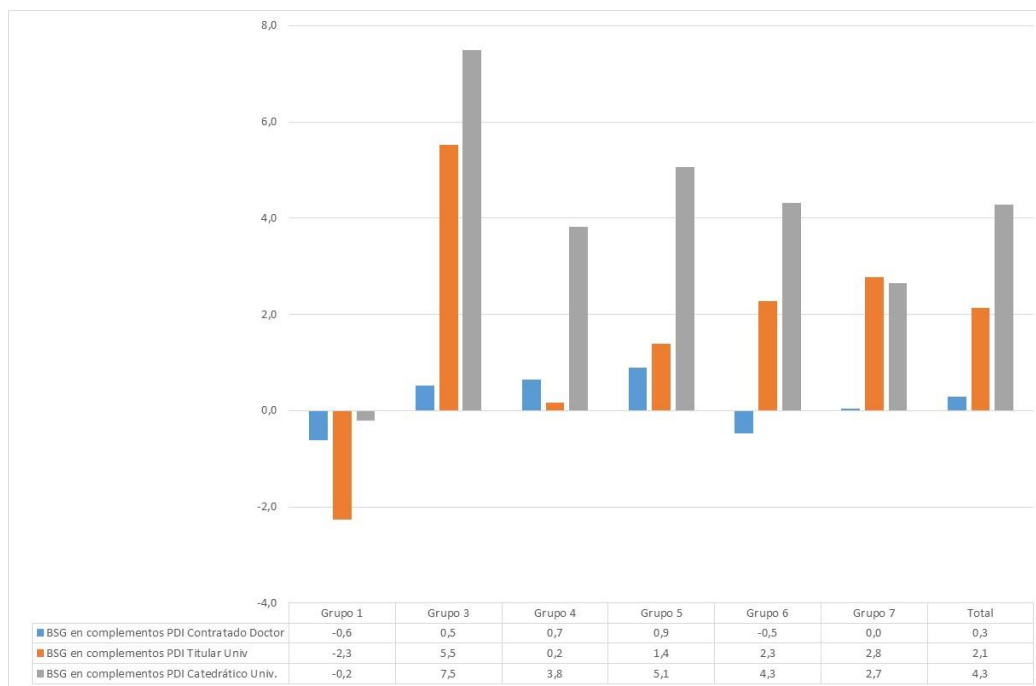


En la siguiente figura se presenta la BSG en los complementos para las categorías de profesorado contratado doctor, titular y catedrático de universidad, por tipo de universidad.

Para estas figuras la BSG media es distinta según la figura contractual considerada. Para el caso del PDI contratado doctor la BSG media para los complementos es reducida, puesto que, como se ha comentado, los complementos no tienen un peso importante en la retribución total. Para el PDI titular de universidad la BSG media es más elevada en las universidades altamente especializadas. Para la mayoría de los grupos, la BSG media en los complementos es mayor para el PDI catedrático de universidad, alcanzando el valor máximo en las universidades altamente especializadas.

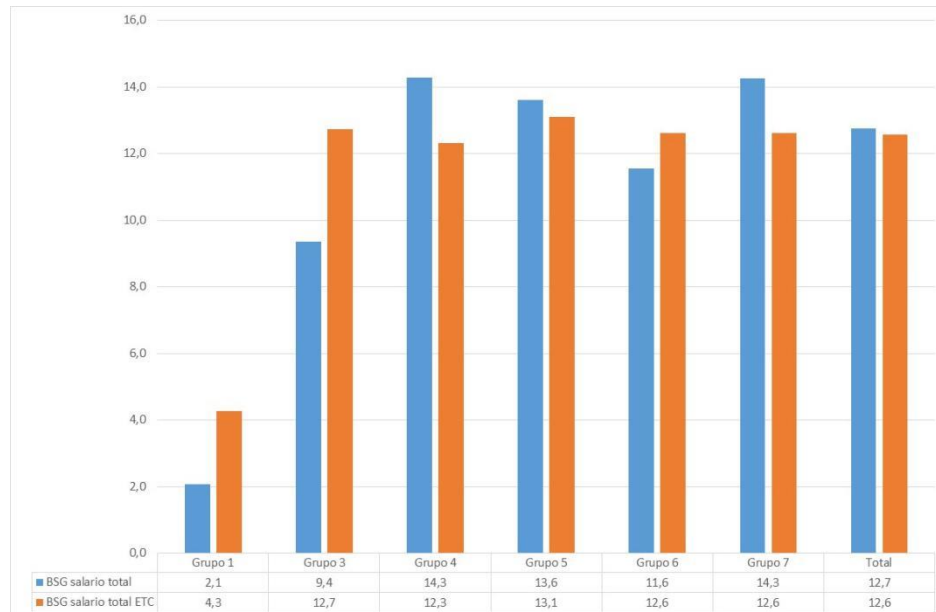
Puede decirse que la BSG va aumentando a medida que progresa la carrera académica, pero que esa tendencia es menos clara en universidades públicas docentes.

Figura 7.5: BSG media en los complementos para el PDI contratado doctor, titular de universidad y catedrático de universidad, por tipo de universidades (%)



Por último, se puede comparar la BSG media en el salario total calculado sin ajustar y ajustado por ETC. La BSG media es similar en el grupo 5, las jóvenes universidades investigadoras. Asimismo, la BSG media sin ajustar es superior a la BSG media ajustada en ETC en las grandes universidades metropolitanas y en las universidades públicas docentes. La BSG resulta especialmente reducida en la UNED. Si se tiene en cuenta la BSG media ajustada en ETC puede comprobarse que en todos los grupos (con la excepción de UNED) se sitúa en torno al 12-13%.

Figura 7.6: BSG media en el salario total sin ajustar y ajustado en ETC, por tipo de universidades (%)



8 CONCLUSIONES

En este apartado se recogen las principales conclusiones del estudio realizado sobre la BSG en las universidades públicas españolas. También se incluye una síntesis de los principales rasgos del proceso de recogida y medida de los datos, así como una serie de recomendaciones finales sobre el tema.

El presente informe se basa en un proceso sistematizado de recogida de datos sobre retribuciones brutas del PDI, tanto retribuciones agregadas como desagregadas por tipos de complementos. A partir de la información disponible se ha elaborado un informe técnico que permita identificar las principales tendencias existentes en la estructura de la BSG y, también, poder ahondar en las características más importantes de los colectivos afectados en mayor medida. Junto con todo ello, se han explorado las causas de la BSG, como base para poder plantear medidas que la mitiguen.

Asimismo, este informe presenta dos novedades importantes. Por una parte, cuenta con datos sobre BSG de todas las universidades públicas españolas, por lo que ofrece una imagen de conjunto que resulta imprescindible para estudiar las desiguales retribuciones de hombres y mujeres en la academia. Además, se ofrecen los datos en equivalente a tiempo completo (ETC), por lo que es posible el estudio de la BSG abordando el efecto que pueda tener el empleo a tiempo parcial del PDI.

Entre los principales resultados obtenidos se puede subrayar la existencia de una BSG media en el salario total del 12,7%. Se trata de una diferencia relevante, sobre todo teniendo en cuenta que la mayor parte de las retribuciones del PDI se establecen en base a criterios establecidos y comunes a toda la plantilla. Por ello, cabe resaltar que esta BSG se debe fundamentalmente a la diferencia en la retribución de mujeres y hombres en los complementos salariales (19,1%). En este sentido, las diferencias detectadas tienen impacto a lo largo de la carrera laboral, tienden a acumularse y lastran la promoción laboral de las mujeres de forma importante.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, la BSG identificada se encuentra relacionada con dos elementos fundamentales. Por una parte, habrá de tenerse en cuenta que hay una parte importante del PDI que no tiene acceso a la mayor parte de los complementos por distintos motivos. Así, en estos casos la brecha salarial estará relacionada fundamentalmente con las características contractuales (tipo de contrato, mayor o menor número de horas de contrato, el tipo de becas o financiación predoctoral o postdoctoral, etc.). Por otra parte, para el profesorado más estable las diferencias en las retribuciones están marcadas por otros elementos, tales como la retribución relacionada con complementos vinculados con las actividades de investigación y, también, de gestión. Esta última situación está relacionada con las diferentes responsabilidades de cuidados de mujeres y hombres a lo largo del ciclo vital y su menor acceso a redes de investigación, entre otros.

A continuación, se detallan los principales resultados obtenidos en los diferentes apartados del informe y, en la parte final de este capítulo, se incorporan una serie de recomendaciones de tipo metodológico y también orientadas a la puesta en marcha de políticas universitarias destinadas a hacer desaparecer la brecha salarial de género en

las instituciones universitarias.

8.1 CONCLUSIONES SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL PDI

En este estudio participan 48 universidades públicas, que suponen un PDI total de 123.103 personas (56,6% hombres y 43,4% mujeres). Estas universidades presentan distintos tamaños y entre ellas destacan UCM, que supone el 6,2% del PDI total, seguida por UB (5,4%), EHU (4,6%) y UV (4,5%). Si se toman los datos agregados, las cifras muestran que en las universidades públicas los hombres suponen un 56,6% del PDI total y las mujeres un 43,4%. En cuanto a la edad del PDI, puede hablarse de una plantilla madura, puesto que el 73% tiene 40 años o más. A medida que aumenta la edad, la presencia de las mujeres se reduce y el PDI femenino es algo más joven en términos generales: el 41,2% de las mujeres tiene 50 o más años, frente al 51,8% de los hombres.

La presencia de mujeres es muy diferente según la rama de enseñanza considerada. Puede hablarse de la existencia de segregación horizontal, al igual que ocurre en otros ámbitos de la educación y de las ramas de actividad económica. Así, las mujeres continúan trabajando principalmente en aquellas ramas de conocimiento que están delimitadas ideológicamente por una vinculación entre la actividad y el género, como es el caso de Ciencias de la Salud (en la que representan el 52,9% del PDI) y Artes y Humanidades (con un 51,1%). Por el contrario, en la rama de Ingeniería y Arquitectura las mujeres suponen el 25,9% del profesorado.

En las universidades públicas españolas la categoría laboral más numerosa es la de profesorado asociado (29,5% del total), seguida por la de titular de universidad (21,7%). El profesorado de más categoría, catedrático, supone un 10,4% del total. La presencia de hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales es distinta y puede observarse la sobrerrepresentación de los hombres en las categorías superiores, lo que demuestra también una segregación vertical del empleo en la universidad. Casi tres de cada cuatro puestos de cátedra son ocupados por hombres (el 73,2%) y en la categoría de titulares de universidad las mujeres representan el 42,9% del total. El porcentaje de mujeres aumenta para las figuras de contratado/a doctor/a (50,3%) y ayudante doctor/a (51,0%).

Algo más de la mitad de las mujeres (el 52,7%) se concentra en las categorías más bajas (colaborador/a, ayudante, asociado/a, investigador/a pre o postdoctoral, visitante, sustituto/a), mientras que entre los hombres la cifra correspondiente es del 48%. En el otro extremo, un 13,4% de los hombres son catedráticos de universidad, siendo este porcentaje del 6,4% en el caso de las mujeres. En este sentido, se constata también, la existencia de un techo de cristal en las universidades que se refiere al hecho de que las mujeres se encuentran con dificultades estructurales y organizacionales para llegar a los puestos más altos de la jerarquía profesional.

Entre los y las investigadores predoctorales y postdoctorales, el profesorado colaborador y ayudante, los hombres son mayoría. Dado que estas son figuras de entrada en la universidad, se puede señalar que la asimetría se podrá ir transmitiendo con el tiempo a las categorías contractuales estables.

En cuanto a la antigüedad del PDI, medida a través de los trienios, puede hablarse de cierta polarización: algo más de un tercio no acumula ningún trienio, mientras que un porcentaje similar lleva 18 o más años en el puesto. Esto se observa tanto en hombres como en mujeres, aunque entre ellas la antigüedad es algo menor (casi el 40% no tienen ningún trienio, frente al 35,5% de los hombres). Los elevados porcentajes de PDI sin trienios no obedecen solo a la edad, sino también a las condiciones de contratación (temporalidad, parcialidad, rotación) que no permiten acumularlos, lo que afectaría más a las mujeres. El análisis de los quinquenios nos lleva a unas conclusiones similares, aunque en este caso el porcentaje PDI que no acumula ninguno es mayor (en torno al 50%) y superior entre las mujeres. En el otro extremo, entre el PDI que lleva 30 o más años en el puesto, casi el 65% son hombres, lo que pone de manifiesto de nuevo la menor presencia de mujeres en los grupos de más edad.

Los datos muestran una tendencia hacia un proceso de renovación generacional en las universidades, con una entrada casi paritaria de mujeres y hombres. Así, será relevante prestar atención en los próximos años a la manera en la que se concretan las trayectorias laborales de este PDI de menor edad.

Como se ha señalado en capítulos anteriores, los complementos por sexenios no están directa y exclusivamente ligados con la antigüedad, sino con la acumulación y reconocimiento de méritos en investigación y transferencia del conocimiento. Por ello, las brechas de género se muestran más amplias. Un porcentaje muy importante del PDI no cuenta con ningún sexenio y ello es más acusado en el caso de las mujeres (el 65,5% de las mujeres y el 59,6% de los hombres). Además, se observa que la brecha de género aumenta según consideramos un mayor número de sexenios concedidos. Así, las mujeres representan solo el 28,8% del PDI que tiene 6 o más sexenios.

En general, si tomamos como referencia el acceso a los distintos complementos estudiados (trienios, quinquenios y sexenios) puede concluirse que a medida que aumentan los requisitos para obtener los complementos salariales, principalmente los relacionados con la investigación y no tanto los ligados al tiempo de permanencia, el porcentaje de PDI que los obtiene se va reduciendo y las diferencias de género aumentan.

Los datos mostrados por las universidades públicas españolas reflejan que la mayoría del profesorado está empleado a jornada completa y no se observan diferencias de género relevantes en los valores generales para el tipo de jornada. No obstante, podemos encontrar diferencias entre las universidades en la aplicación de la jornada parcial. Así, en algunas universidades, más del 50% del PDI se encuentra a jornada parcial, mientras que en otras este porcentaje se sitúa por debajo del 10%. Los mayores porcentajes en la parcialidad están relacionados con el empleo de la figura de profesorado asociado.

En cuanto al PDI con reducción de jornada, es un número muy limitado de casos, lo que supone un dato en sí mismo, y evidencia que el profesorado no recurre a estas medidas de manera general. A pesar de lo reducido de las cifras, se aprecia que son las mujeres quienes mayoritariamente reducen la jornada laboral principalmente por responsabilidades familiares.

8.2 CONCLUSIONES RELATIVAS A LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL

Para el salario total, la BSG media en las universidades públicas españolas se sitúa en el 12,7%. En algunas instituciones este porcentaje es muy superior a la media, superando la BSG el 20% en ocho centros. Las altas cifras obtenidas indican que es muy pertinente el estudio en profundidad de este tema. Las universidades públicas son instituciones que, como el resto de las administraciones públicas, se rigen por criterios neutros y transparentes en la asignación de retribuciones. A pesar de ello, las diferencias de género en esas retribuciones existen y son de una cuantía relevante, lo que dejan en evidencia la posible existencia de mecanismos de discriminación indirecta que deben analizarse.

La BSG en el salario base es reducida, con valores que se sitúan, en media, en el 1,8%. No obstante, siete de estas instituciones presentan una BSG para el salario base superior al 10% y la dispersión de los valores medios indican la existencia de distintas situaciones, muy ligadas a la desigualdad en el terreno de la distribución por categorías profesionales dentro del conjunto de las universidades públicas españolas.

Por su parte, el valor de la BSG en los complementos retributivos se sitúa como media en el 19,1% y en varias instituciones muestran unos valores superiores al 30%. En este estudio queda de manifiesto que los complementos retributivos constituyen el mecanismo principal a través del que se configura la diferencia salarial entre mujeres y hombres, en la medida en que estos complementos reflejan, entre otros, la consecución de méritos investigadores. Estos méritos investigadores, son, además, los que dan posibilidad de promoción laboral a las categorías más altas. Así, la elevada BSG en los complementos nos indica una menor participación de las mujeres en la investigación y/o un menor reconocimiento de esta y su más difícil progreso en la carrera académica.

BSG por grupos de edad

El estudio de la BSG por grupos de edad nos indica que en las primeras etapas de la trayectoria laboral la brecha aumenta y a partir de una determinada edad muestra una tendencia decreciente. Ahora bien, dada la estabilización y la homogeneización de las categorías profesionales, el descenso se produce antes en la BSG relativa al salario base que en la relativa a los complementos.

La BSG para el salario total muestra una tendencia al alza en los primeros años de la carrera profesional, que alcanza su máximo en el grupo de 40 a 49 años (8,1%), para pasar a reducirse a partir de ese momento. Los valores de la brecha creciente y su nivel máximo en los complementos son acordes con los años del ciclo vital en los que las mujeres están más dedicadas a la crianza, lo que frenaría su progreso en la carrera académica y el acceso a complementos retributivos adicionales. Especialmente sensibles al ciclo vital son los complementos que tienen que ver con el tiempo de permanencia en la institución y los méritos de investigación.

Los valores medios de la BSG para complementos muestran un aumento hasta el grupo de edad de 40 a 49 años (11,4%), para pasar a descender a partir ese momento. En el

salario base, se observa una BSG media máxima del 7,2% en el grupo de 30 a 39 años y llega a situarse en torno a cero en el grupo de 50 a 59 años.

BSG por ramas de enseñanza

El análisis por ramas de enseñanza revela que, en el salario total, las ramas de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias Sociales y Jurídicas presentan BSG bajas (en torno al 2%), con bastante distancia con respecto a las otras tres ramas, en las que se supera el 12%, siendo Ciencias de la Salud la que presenta la BSG más alta (18%).

La BSG es reducida en el salario base, así que las diferencias vienen marcadas por la BSG en los complementos, que en todas las ramas muestra valores medios o altos. Esto es coherente con resultados anteriores, puesto que es a la hora de conseguir complementos retributivos cuando se manifiestan mayores diferencias entre mujeres y hombres. Las brechas más altas en los complementos se dan en Ciencias de la salud (27,4%) y en Ciencias (19,4%). La primera es una rama muy feminizada y con un alto grado de profesorado asociado con características específicas, pero no se dan estas características en Ciencias. En el caso de Artes y Humanidades la brecha se sitúa en el 16,8%. Ingeniería y Arquitectura y Ciencias Sociales y Jurídicas presentan brechas más moderadas en los complementos (en torno al 7%).

Estos resultados muestran que los mecanismos de discriminación salarial indirectos están presentes en todas las ramas de enseñanza, independientemente del grado de feminización de sus plantillas.

BSG por grupos de trienios

La BSG en referencia a los trienios para el salario total es más elevada para el PDI con menor y mayor antigüedad (5% y 3,9%, respectivamente). Cabe recordar que el PDI sin trienios supone el 37,4% del profesorado total y en este grupo las mujeres representan el 46,3% del PDI. El PDI con 6 o más trienios representa el 37% del total y las mujeres suponen el 38,1% del profesorado.

Así, lo que indican los valores medios para estos grupos de PDI es que el PDI femenino tiene menor antigüedad que el PDI masculino, puesto que no se trata de un complemento de méritos docentes (quinquenios) o investigadores (sexenios). Resulta interesante hacer seguimiento de la BSG en este grupo sin trienios porque pone en evidencia las desigualdades que pueden existir en los primeros pasos de la vida académica.

BSG por grupo de quinquenios

El análisis comparativo de la BSG global por quinquenios muestra información

complementaria a la anterior, aunque el PDI que no cuenta con quinquenios representa el 54,3% del PDI total y para las mujeres este porcentaje aumenta al 57,4%. Los datos arrojan un patrón bastante claro en cuanto a la distribución de la brecha. La BSG en el salario total se encuentra entre el 0% y el 6%, la brecha en los complementos se sitúa entre el 6% y el 10% y para el salario base las cifras se encuentran entre el 0% y el -6%.

El grupo de menor BSG es el que cuenta con dos quinquenios y, a partir de ese punto en la carrera académica, esta brecha crece y se mantiene hasta presentar un cierto repunte entre el PDI con más de 6 quinquenios. Ello es coherente con la situación general y distribución del PDI, al igual que ocurre con el resto de los complementos, puesto que la mayor parte de los complementos salariales los cobra el profesorado estable y de más edad.

BSG por grupo de sexenios

El PDI accede a un sistema de recompensas económicas, posibles rebajas en sus obligaciones docentes y progreso en su promoción académica a través del reconocimiento de los sexenios, que se conceden por méritos de investigación y transferencia. La BSG según el número de sexenios reconocidos pone de manifiesto las diferencias en la carrera académica de hombres y mujeres.

La BSG relativa al salario total muestra unos valores moderados (entre el 0,5% y el 3,3%), que están influidos por la BSG en los complementos puesto que, para todos los grupos de sexenios obtenidos, existe una BSG cercana a cero en lo relativo al salario base. La BSG en complementos presenta una media entre un 3% y un 4% en los diferentes ciclos, demostrando así que esta brecha está estrechamente ligada a la categoría profesional y a las carreras dilatadas y consolidadas, por ello, estos reconocimientos muestran una tendencia masculinizada. A partir de los dos sexenios, se observa cierta tendencia creciente en la brecha porque las mujeres acceden en menor medida a las categorías laborales más altas y cobran menores complementos de destino, específico, por proyectos, etc.

También conviene tener en cuenta que, a medida que aumenta el número de sexenios considerados, el porcentaje de mujeres desciende. Así, para el grupo de PDI con un sexenio las mujeres representan el 47,9% del profesorado, mientras que en el grupo con 6 o más sexenios esta representación desciende al 28,8%.

Estos datos confirman la existencia de importantes desigualdades en la actual configuración de la plantilla de las universidades públicas españolas, no solo en términos de BSG actual, sino de posibilidades de alcanzar una mayor igualdad efectiva en estas instituciones. Así, la acumulación de sesgos de género en el reconocimiento de los méritos docentes e investigadores deben ser estudiados con atención desde las primeras etapas formativas, de manera que se identifiquen las pautas comunes y también los mecanismos particulares que puedan existir en las diferentes ramas de enseñanza.

BSG por tipo de jornada

En general, puede asociarse la jornada a tiempo parcial con situaciones laborales de mayor inestabilidad o al profesorado asociado y supone, en términos agregados, el 31,8% del PDI total considerado en este estudio. La BSG media para el salario total es mayor para el PDI a tiempo parcial (14,4%) que para el PDI a tiempo completo (12,5%). La BSG es superior entre el PDI contratado a tiempo parcial también para el salario base y los complementos. Cabe destacar que el profesorado a tiempo parcial tiene un acceso restringido a méritos.

BSG por tipo de permisos y ausencias

El profesorado que cuenta con este tipo de permisos es muy reducido, lo que responde, en parte, a la pirámide de edad de las universidades españolas. Debido a las dificultades que presenta la interpretación de estos datos (solo el 25% del PDI ha solicitado permisos y algunas personas pueden acumular más de uno), tan solo pueden extraerse conclusiones muy generales del análisis de la BSG en función de los permisos y ausencias.

Se observa que la BSG en el salario total es elevada entre el PDI que solicita permisos con responsabilidades familiares (16,1%) o por accidente y enfermedad (11,3%) frente al PDI que no los solicita (9,2%). Dado que en el salario base la BSG es muy reducida o nula, la diferencia la marca la BSG en complementos, sobre todo si se trata de permisos para atender responsabilidades familiares (ligeramente superior al 25%). Ello pone de manifiesto que las interrupciones en la carrera laboral penalizan, más si están relacionadas los cuidados, y más a las mujeres. No obstante, como se ha comentado, estos resultados deben interpretarse con cautela.

BSG por reducción de jornada

La reducción de jornada es una de las principales medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y tiene una especial incidencia en la BSG puesto que son las mujeres quienes la utilizan con mayor frecuencia e intensidad. Sin embargo, en las universidades públicas españolas son muy pocas las personas que se acogen a esta medida, en torno al 0,2% del PDI. Por tanto, la reducción de jornada no representa una estrategia de conciliación relevante desde el punto de vista cuantitativo en las universidades públicas españolas.

Así, la reducción de jornada no influye directamente en la BSG dado que no se produce, pero es probable que el trabajo doméstico y de cuidados tenga otro tipo de consecuencias, conclusión que corroboran las diferencias en las retribuciones por complementos. Para analizar las estrategias de conciliación del PDI de las universidades públicas españolas es necesario seguir realizando estudios cualitativos y complementarios que identifiquen las características de estas estrategias, así como las consecuencias que tienen en la carrera profesional.

8.3 CONCLUSIONES RELATIVAS A LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO DESAGREGADA POR COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

El análisis de la BSG en los complementos resulta fundamental, puesto que una parte importante de la diferencia salarial media entre hombres y mujeres reside en las distintas cuantías en complementos percibidas. Los valores de la BSG son elevados en todos y cada uno de los complementos, incluso para el complemento de destino y el específico (16,3% y 23,1% respectivamente), que forman parte del salario base. Estaría motivado por el menor acceso de las mujeres a categorías laborales más altas y estables.

En cuanto a los complementos ligados a la antigüedad y la docencia que son de concesión cuasiautomática, trienios y quinquenios, la BSG ronda el 17% en ambos casos. Esta brecha está motivada por la tardía y lenta incorporación de las mujeres al PDI universitario y, derivado de ello, por la menor antigüedad de las mujeres, en términos globales, además del hecho de que la mayor parte del profesorado con contrato de asociado no los cobran. Lo mismo podrá decirse de la BSG en los complementos por cargo (17,2%), puesto que el menor acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad origina esta diferencia salarial.

Donde más se acentúa la BSG es en los complementos relacionados con la labor investigadora y se sitúa en el 28,6% en el caso de los sexenios. Para el caso de los proyectos de investigación y contratos la tendencia observada muestra una BSG media muy elevada (47,2%), aunque este dato debe interpretarse con cautela puesto que son varias las universidades que no aportan datos al respecto. Estas actividades relacionadas con los proyectos de investigación requieren una mayor dedicación para aprovechar oportunidades que se presentan en las convocatorias, para formar equipos de trabajo, etc. Todo ello resulta incompatible con carreras laborales fragmentadas, con dedicaciones parciales o con responsabilidades no compartidas en el hogar.

BSG en los complementos por edad

Se observa que las BSG en los complementos, en general, se reducen a partir de los 40-49 años. Sería el tramo de edad en el que, a pesar de que la BSG persiste, el avance en las carreras, aunque lento, ha permitido a las mujeres acortar la diferencia retributiva con los hombres. Pero hay tres excepciones en las que la BSG sigue aumentando con la edad, como son los complementos por sexenios, por actividades de formación y por proyectos de investigación y contratos.

La tendencia de la BSG en el complemento por sexenios evidencia que la diferencia en la retribución (y por tanto en el reconocimiento de estos méritos) es elevada y se sitúa en torno al 16% también en los grupos de menor edad. Este hecho resalta la necesidad de estudiar los mecanismos que están operando en el reconocimiento de los méritos investigadores y de transferencia en las primeras etapas de la carrera académica.

En el caso de los proyectos de investigación y contratos, los datos disponibles resaltan la necesidad de ahondar en el estudio de la manera en la que el PDI de las universidades públicas españolas acceden a este tipo de convocatorias y retribuciones para identificar, entre otros, los sesgos de género existentes en la valoración de los proyectos de investigación desarrollados.

BSG en los complementos por rama de enseñanza

La tendencia general de la BSG en los diferentes complementos es bastante homogénea en las ramas de enseñanza, siendo mayores los valores medios para los complementos obtenidos por proyectos de investigación y contratos.

Entre las ramas de enseñanza, destaca la de Ciencias de la Salud por sus elevadas brechas medias, superiores a las del resto de ramas para la mayor parte de los complementos (excepto para los complementos en formación). La rama de Ingeniería y Arquitectura presenta las BSG más bajas, excepto en los complementos por proyectos y formación.

En Artes y Humanidades y en Ciencias las BSG medias en los diferentes complementos toman valores intermedios. Por último, la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas presenta unas BSG medias moderadas, especialmente bajas en complementos de trienios y quinquenios.

Si nos centramos en el complemento por sexenios, el valor medio para Ciencias de la Salud es muy elevado (39,4%) y es especialmente reducido para Ingeniería y Arquitectura (5,5%). Esto nos indica que, en Ingeniería y Arquitectura, aunque el porcentaje de mujeres sobre el PDI es muy bajo, las mujeres y los hombres tienen reconocidos un número medio de sexenios similar, aunque algo mayor para el caso de los hombres. Por el contrario, en Ciencias de la Salud, aunque se trata de una rama de enseñanza feminizada, el desequilibrio en el número medio de sexenios obtenidos es muy relevante. Esta misma tendencia puede observarse en las otras tres ramas de enseñanza, con BSG media para el complemento de sexenios superiores al 20%.

La BSG media para el complemento de proyectos de investigación y contratos para las distintas ramas de enseñanza también muestran tendencias importantes, aunque los datos para esta variable presentan limitaciones. Con los datos disponibles puede verse que en Ciencias de la salud la BSG media alcanza su valor máximo, seguida de la rama de Ciencias. No obstante, en todas las ramas de enseñanza los valores medios son muy elevados, superiores a los que se encuentran en el resto de los complementos.

A pesar de la existencia de tendencias más o menos generales, las características de las ramas de enseñanza en algunos aspectos, tales como peso del PDI asociado o porcentaje de mujeres en el PDI, hace recomendable la profundización en el estudio de los mecanismos que operan en la determinación de la BSG en cada una de las ramas. Esto además haría posible entrar a identificar las posibles diferencias que pueden existir entre unas titulaciones y otras, dentro de la misma rama de enseñanza.

BSG en los complementos por número de sexenios reconocidos

Si se considera el número de sexenios que tiene reconocido el PDI como criterio de clasificación, el análisis de la BSG arroja resultados importantes. Así, la brecha se mantiene en niveles moderados en todos los grupos en el caso de los complementos ampliamente compartidos (destino, específicos, trienios y quinquenios), con valores máximos del 11,9% para el caso del PDI sin sexenios en el complemento específico, del 8,4% para el PDI con un sexenio en el complemento de destino, y del 6,6% y 9,2% para el PDI sin sexenios en el complemento de trienios y quinquenios, respectivamente.

Por el contrario, para esta clasificación del PDI, en todos los grupos encontramos valores de BSG media muy elevados para el complemento por proyectos, y esta brecha tiende a ser mayor a medida que aumenta el número de sexenios reconocidos (máximo de BSG media del 54,9% para el grupo que cuenta con cinco sexenios). Esta misma tendencia se observa para el complemento por actividades de formación.

En el caso de los complementos por cargo, en media la BSG indica que los cargos ocupados por los hombres tienden a mostrar una mayor retribución media que los ocupados por las mujeres y, además, esta diferencia aumenta con el número de sexenios reconocidos.

8.4 CONCLUSIONES SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AJUSTADA EN EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO

Cuando se estudia la BSG para los salarios ajustados en equivalente a tiempo completo (ETC) se elimina el efecto que tienen en el salario las diferencias en el número de horas trabajadas por parte del PDI y se miden con más precisión las diferencias salariales entre el PDI que trabaja a tiempo completo y el que trabaja a tiempo parcial. En términos de número de PDI, el ETC nos da el equivalente en número efectivos que trabajarían a jornada completa. La brecha, en este caso, indica lo que ocurre al equipararse el salario realmente percibido con el salario que se obtendría a tiempo completo. Hay que señalar, además, que la parcialidad en el empleo en las universidades se concentra en ciertas categorías laborales, en particular en la categoría de PDI asociado.

La BSG media del salario total sin ajustar y la de salario total ETC son similares, 12,7% y 12,6% respectivamente. No obstante, en algunas universidades la BSG no ajustada es mayor que la BSG ajustada en ETC, lo que indicaría que la parcialidad en el empleo afecta más a las mujeres. Esto se puede deber a que en estas universidades el peso del profesorado asociado femenino es más importante. También puede influir el perfil de las titulaciones que se imparten, con más o menos profesorado asociado. Estos resultados indican la pertinencia de realizar un estudio en mayor profundidad para conocer el detalle de esta situación.

Si tenemos en cuenta la edad, en el análisis de la BSG ajustada en ETC se observa que, en el salario total, y todavía más en los complementos, a medida que transcurre la carrera profesional, las diferencias salariales entre mujeres y hombres van siendo más

acusadas. En cambio, en el análisis de la BSG sin ajustar, se observaba un descenso de la brecha a medida que aumenta la edad. Una explicación a este hecho puede ser que, por más que se equipare al salario que se percibiría a tiempo completo, hay categorías de PDI que no tienen acceso a determinados complementos, de ahí que, en ese caso, la brecha se mantenga o sea mayor.

Según el tipo de jornada del PDI, la brecha sobre el salario total varía de manera relevante. Tal y como cabe esperar, la BSG en el salario total para el PDI a jornada completa es similar en ambos casos (ajustada y sin ajustar) y se sitúa en el 12,8%. Para el caso del PDI que trabaja a tiempo parcial, la BSG media sin ajustar se sitúa en el 14,9% y si se considera el ajuste ETC pasa a una media del 12,5%, más cercana a la BSG media del PDI a tiempo completo. Este resultado indicaría que, en términos generales, la parcialidad afecta en mayor medida a las mujeres.

En el caso de las ramas de enseñanza, los principales cambios se observan en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Ingeniería y Arquitectura. En estos dos casos, la BSG media para el salario total ETC es significativamente mayor (9,5% y 8,9%, respectivamente). Esto puede deberse a que el peso de las mujeres en el PDI asociado es menor que la presencia media de mujeres en la rama de enseñanza; esto es, tienen una menor presencia relativa en esta categoría dentro de la rama de enseñanza.

8.5 CONCLUSIONES SOBRE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AJUSTADA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Según se avanza en una mayor desagregación de los datos disponibles, se encuentra que en alguna de las categorías estudiadas hay pocas personas o también que las cuantías medias percibidas son muy bajas (sobre todo esto afecta a los complementos para algunas categorías). Esto en ocasiones deriva en la obtención de valores extremos para la brecha por lo que, como criterio general, los valores de tres cifras y más se han descartado del análisis de BSG.

Entre los y las investigadoras predoctorales y postdoctorales el peso de los complementos sobre la remuneración total es menor, por lo que para estudiar la BSG es preciso centrarse en el estudio del salario base. Para el personal investigador predoctoral la BSG media se sitúa en el 2,2% para el salario base. Aumenta para el caso del PDI posdoctoral, con una BSG media del 8,4%. Ello podría ser debido a que las distintas figuras de contratos predoctorales y postdoctorales tienen una estructura de salario distinta.

El profesorado asociado presenta una BSG media para salario total del 7,7%, aunque en algunas universidades supera el 25%. Para esta categoría resulta especialmente interesante el estudio de la BSG ajustada ETC y se observa que no existe una tendencia general. Aunque en varios centros ambas brechas coinciden, también hay universidades en las que la BSG para el salario total es mayor calculado en términos generales que en ETC y otras muestran que la BSG en el salario total ajustada por ETC es mayor que la calculada en términos sin ajustar. Esta diversidad de situaciones puede deberse a la influencia del profesorado asociado de Ciencias de la Salud, que tiene regulación propia

y distinta del profesorado asociado común. También es preciso tener en cuenta que el ajuste ETC se hace sobre distintas modalidades de contrato de asociados que puede incorporar distinto número de horas. Estos resultados abren la posibilidad de ahondar en el estudio de este tema de manera específica, teniendo en cuenta las características particulares de las universidades.

Entre el profesorado ayudante doctor la BSG media en el caso del salario total es del 2,8%. Esta categoría laboral puede considerarse como la puerta de entrada a la carrera docente e investigadora en las universidades públicas, después de haber realizado la tesis doctoral, haberse acreditado y obtenido una plaza en esta figura contractual. Por esto, es importante señalar que, en los complementos se observa una mayor retribución media para los hombres que se traslada a la retribución final, debido, muchas veces, a un bagaje previo mayor que se traslada rápidamente a un reconocimiento de méritos más rápida en el caso de los hombres. Así, en esta figura resulta fundamental identificar cuáles son las dinámicas precisas que operan en estas diferencias en los complementos, puesto que la permanencia en esta figura es transitoria y además suele corresponderse con las edades más jóvenes del PDI.

Entre el PDI contratado doctor la BSG media es prácticamente nula, tanto en el salario total como en los complementos y salario base, aunque haya algún caso con brechas en los complementos algo más elevada. Se trata de una categoría laboral con poca tradición en las universidades públicas españolas y representa el 9,6% del PDI total, con un 50,3% de mujeres. De manera general, se accede a esta categoría desde la figura de profesorado ayudante doctor. En este caso, resulta importante estudiar la evolución de la BSG en esta figura contractual dentro de las trayectorias profesionales de inserción y consolidación de los hombres y las mujeres en la carrera profesional.

En el caso de PDI titular de universidad la BSG media para el salario total es casi nula (1,4%), aunque algo mayor que entre el personal contratado doctor. Una vez que se accede a categorías laborales estables, parece que hay menores diferencias entre las retribuciones de hombres y mujeres. Ahora bien, también puede estar ocurriendo que el PDI titular de universidad con mayores méritos investigadores (entre los que hay más hombres que mujeres), a partir de la concesión de tres sexenios de manera general, solicite la acreditación para acceder a la promoción profesional y pueda concursar en una oposición para ocupar una plaza de catedrático o catedrática de universidad. Este hecho puede contribuir a que los efectos de los complementos por méritos de investigación estén matizados en esta categoría.

En cuanto al PDI catedrático presenta una BSG para el salario total reducida (3,2%), aunque superior a la del PDI ayudante doctor y titular. Esta categoría profesional supone el 10,4% del PDI total de las universidades públicas españolas y las mujeres representan el 26,8% del mismo. Así, en este caso cabe señalar la escasa presencia de mujeres catedráticas y, además, las diferencias en las retribuciones medias en términos de complementos.

BSG por categoría y rama de enseñanza

Al analizar la BSG media para las figuras de PDI más representativas por ramas de enseñanza se puede observar comportamientos diferenciados según la rama considerada. Ciencias de la Salud tiene un comportamiento distinto a las demás ramas y, en particular, se observa una tendencia a presentar una BSG media muy elevada en la figura de PDI asociado (6,1%) y especialmente reducida para el PDI catedrático.

Por su parte, en Ingeniería y Arquitectura y en Ciencias Sociales y Jurídicas la BSG media en la categoría de PDI catedrático y en la de PDI ayudante doctor es más elevada que en las otras categorías intermedias. Finalmente, en Artes y Humanidades y en Ciencias la BSG media en el salario total es mayor en las categorías de PDI funcionario.

8.6 CONCLUSIONES SOBRE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPOS DE UNIVERSIDADES

Para establecer esta clasificación se ha utilizado los resultados del trabajo realizado por Joaquín Aldás *et al.* en 2016, que ofrece un agrupamiento de las universidades públicas españolas según distintas características. Siguiendo esta clasificación, se puede observar que la BSG media en el salario total es mayor en las grandes universidades metropolitanas (14,3%), en las universidades públicas docentes (14,3%) y en las jóvenes universidades investigadoras (13,6%). Para todos los grupos, la BSG en los complementos es mayor que la BSG en el salario total, en coherencia con lo que se ha detectado a lo largo de todo este informe. Destaca la elevada brecha media en complementos para el grupo de grandes universidades metropolitanas (22,1%), donde se encuentra concentrado un número más elevado de profesorado asociado.

En referencia a la antigüedad, se observa que hay dos comportamientos diferenciados si se considera la BSG para el salario total del PDI sin quinquenios y con 6 o más quinquenios. En general, la BSG media es más alta para el PDI con más antigüedad en todos los grupos, menos en las grandes universidades metropolitanas y en la universidad a distancia. En el análisis por categorías, hay que señalar que la BSG media en el salario total ETC para el PDI investigador postdoctoral es superior a la del predoctoral en todos los casos.

Para los complementos, se observa que la BSG media para la retribución de proyectos de investigación es muy alta en todos los grupos, sobre todo en las universidades altamente especializadas y en las jóvenes universidades investigadoras. En las universidades públicas docentes destaca la BSG media para actividades de formación y en los complementos por sexenios (33,7%). En las grandes universidades metropolitanas es especialmente relevante la BSG media mostrada en los complementos por desempeño de cargos de gestión (31,9%).

Asimismo, la BSG media es distinta según la figura contractual considerada. Para el caso del PDI contratado doctor la BSG media para los complementos es reducida en todos los casos, puesto que los complementos no tienen un peso importante en la retribución total. Para el PDI titular de universidad la BSG media es más elevada en las universidades altamente especializadas (5,5%). Para la mayor parte de los grupos y como tendencia general, la BSG media en los complementos es mayor para el PDI catedrático de

universidad, alcanzando el valor máximo en las universidades altamente especializadas.

Al analizar la BSG media en el salario total sin ajustar y ajustado por ETC, la BSG media en el primer caso es diferente según el tipo de universidad, pero si se tiene en cuenta la BSG media ajustada en ETC puede comprobarse que en todos los grupos (con la excepción de UNED) se sitúa en torno al 12-13%

8.7 CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

En este apartado se presentan una serie de cuestiones que están orientadas a mejorar la recogida de datos para el cálculo de la BSG en las universidades públicas españolas, una mejor interpretación de los resultados y, por tanto, buscan contribuir también a la puesta en marcha de medidas que tengan por objetivo avanzar en la igualdad en la retribución de mujeres y hombres en el ámbito académico.

Los datos obtenidos para la elaboración de este informe a través de la herramienta Excel diseñada para tal efecto dan lugar a una gran cantidad de información, que precisa de un estudio minucioso y pausado. Por ello, en una primera etapa, ha sido posible elaborar este informe de carácter esencialmente descriptivo, y que se centra en la identificación de las principales tendencias de la BSG.

Cabe destacar que la herramienta para la obtención de los datos sobre las retribuciones del PDI de las universidades públicas españolas puede considerarse un avance en sí mismo en el análisis de la brecha salarial de género. En la medida en la que las unidades responsables de recabar y trasladar la información se familiaricen con el proceso, el tratamiento de la información será más sencillo y se podrán realizar también estudios sobre temas concretos que influyen en la brecha, tales como trayectorias de inicio en la carrera académica, transiciones entre las distintas figuras contractuales, brechas en el acceso y desarrollo en proyectos de investigación, entre otros.

Asimismo, a medida en la que se perfeccione la recogida de información y se disponga de un mayor horizonte temporal será posible realizar estudios de carácter analítico y comparativo de mayor calado, que supondrán una mejor identificación de los complejos mecanismos que operan en la configuración de la BSG en las universidades públicas españolas. El poder disponer en el futuro de los microdatos adecuados contribuiría de manera decisiva al estudio en profundidad de las principales cuestiones planteadas.

En el cálculo de los valores medios en este informe se ha comprobado que la dispersión en los valores ofrecidos por las universidades es elevada para la mayor parte de las variables. Y, en este mismo sentido, sería también de utilidad conocer la estimación de la desviación típica para los valores recogidos, puesto que es relevante conocer la representatividad que ofrece el valor de la media que se reporta.

En la parte final de este informe se ha llevado a cabo un estudio de las principales variables, agrupando las universidades en seis categorías según sus características. Se recomienda que en el futuro se avance en el estudio de la BSG según esta agrupación, pero también resultará de interés explorar nuevas agrupaciones que respondan a las necesidades concretas del estudio de la BSG.

Por otro lado, existe una serie de variables de análisis que son de gran valor informativo y para las que la recogida de información aún presenta importantes limitaciones. Por ello, se recomienda hacer un especial esfuerzo en la recopilación de los datos relacionados con los complementos retributivos por proyectos de investigación y contratos, así como por actividades de formación. Por otra parte, en el caso de los complementos por bajas de enfermedad y permisos se incorporan categorías de muy diversa índole (bajas por enfermedad, permisos de maternidad, etc.) que hace imposible su correcta interpretación.

Relacionado con lo anterior, la contabilización del PDI que disfruta de permisos y excedencias lleva a un recuento de PDI equívoco, al tenerse en cuenta los permisos diferentes solicitados y no el profesorado afectado. Sería preciso disponer de los microdatos del PDI para poder hacer un estudio en mayor detalle. De todas formas, los datos disponibles evidencian la necesidad de llevar a cabo estudios específicos de corte cualitativo para identificar las estrategias de conciliación y corresponsabilidad del PDI de las universidades públicas españolas, porque los datos disponibles reflejan que es un número reducido de profesoras y profesores el que recurre a reducciones de jornada, permisos y/o excedencias para el cuidado de familiares.

Por último, y en el ámbito de la interpretación de los resultados, sería pertinente elaborar una serie de indicadores consensuados para poder medir los avances realizados en los distintos ámbitos considerados como estratégicos en lo que a la igualdad de género en la retribución se refiere.

8.8 RECOMENDACIONES FINALES

Teniendo en cuenta los resultados del análisis realizado en este informe y las recomendaciones de corte metodológico aportadas, resulta de interés subrayar algunas cuestiones transversales que pretenden incidir en la puesta en marcha de medidas para la eliminación de los mecanismos de discriminación indirecta en la carrera profesional en las universidades públicas españolas. No se incluyen las cuestiones más generales y que están presentes en la sociedad en su conjunto y, por ello, también en las universidades públicas españolas. En particular, la vigencia de estereotipos y ausencia de corresponsabilidad en los cuidados son dos cuestiones que inciden de manera directa en todas las organizaciones y que deben tenerse en cuenta de manera explícita en las políticas de igualdad de estas.

En las universidades públicas españolas, más allá del denominado techo de cristal, existe todo un laberinto de cristal, que es difícil de acotar, pero que influye en la carrera profesional de manera continua, desde las primeras etapas. Por ello, es pertinente realizar estudios pormenorizados desde la etapa investigadora y diferenciando por ramas de enseñanza para poder hacer visibles con precisión estos comportamientos que llevan a un trato desigual de hombres y mujeres. Asimismo, hay algunas figuras de contratación, como la de PDI ayudante doctor, que son decisivas a la hora de consolidar la carrera profesional. En estos casos, la eliminación de los sesgos de género en los

procesos de selección, acreditación y de evaluación de méritos son fundamentales. También será importante evaluar desde esta perspectiva las reformas que inciden en el sistema universitario tras la aprobación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Los sesgos de género vigentes en las instituciones universitarias a menudo no son reconocidos o son de carácter sutil, lo que hace difícil su identificación. No obstante, los datos de brecha salarial para complementos por sexenios, proyectos de investigación y formación nos muestran que es relevante ahondar en su estudio y erradicación. El hecho de que la promoción profesional recaiga sobremanera en la evaluación de méritos de investigación y transferencia que incorporan estos sesgos de género, refuerza los mecanismos de discriminación existentes en el comienzo de la carrera laboral y contribuye a ahondar en la desigualdad de género.

En el caso del reconocimiento de los sexenios, el hecho de que se reconozcan sexenios de transferencia del conocimiento e innovación al PDI que cuente con sexenios de investigación ya reconocidos, contribuye también a que las desigualdades de hombres y mujeres en la consolidación de méritos académicos y promoción laboral sean más amplias.

En el caso de los proyectos de investigación y contratos que tienen una retribución asociada, la brecha salarial de género muestra una tendencia clara, puesto que son superiores las retribuciones medias obtenidas por los hombres en esta categoría. En este caso, será interesante ahondar en la manera en la que son evaluados los proyectos y convenios presentados en distintas instancias y la manera en la que operan los sesgos de género en estos procesos.

En estos últimos años, en el contexto de la pandemia, las mujeres se han ocupado en mayor medida de los trabajos domésticos y de cuidados, y esto ha tenido su reflejo en el mundo académico abriéndose aún más la brecha de género en la producción científica. Este hecho, unido a la aprobación de la equiparación entre los permisos de maternidad y paternidad, puede servir de palanca para una profunda reflexión en las universidades sobre el reparto de los trabajos en la sociedad, para poner en el centro del debate la necesidad de avanzar hacia la corresponsabilidad en los cuidados y en la puesta en valor de las actividades relacionadas, en un sentido amplio.

Así, la existencia de los laberintos de cristal y los sesgos de género implícitos descritos, entre otros, hace que los reconocimientos que obtienen las mujeres sean menores y las desigualdades se acumulen, provocando que la promoción a las figuras contractuales más altas sea más difícil y el acceso a cargos de gestión de mayor relevancia también.

Para lograr una mayor igualdad en la promoción laboral será necesario actuar en diferentes ámbitos de manera coordinada, decidida y coherente. Será preciso realizar diagnósticos de situación pormenorizados, identificación de los mecanismos en los que actúan los sesgos de género, políticas de sensibilización y políticas de acción positiva cuando los desequilibrios detectados así lo demanden.

El entorno crecientemente competitivo en el que se desenvuelve el PDI de las universidades públicas españolas no favorece las reflexiones en torno a la

corresponsabilidad y a la consideración de méritos distintos de los convencionales y, por tanto, correspondientes a las trayectorias académicas masculinas. Sin embargo, también se abre un tiempo nuevo en el que las novedades tecnológicas van a tener un gran impacto en el ámbito de la docencia y la investigación universitaria que tendrá, también, que analizarse desde la perspectiva de género para poder identificar las nuevas oportunidades que puedan existir para avanzar hacia una organización más igualitaria.