

**PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO  
(PEG) EN LA UPV/EHU:  
ANÁLISIS DEL CAPÍTULO I, AÑO 2013**

DIRECCIÓN PARA LA IGUALDAD DE LA UPV/EHU

Autoras: Yolanda Jubeto Ruiz  
Mertxe Larrañaga Sarriegi  
Economía Aplicada I  
UPV/EHU

Revisado por la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU

Presentado en Consejo de Gobierno de la UPV/EHU en abril de 2016

# ÍNDICE

LISTA DE ACRÓNIMOS	4
LISTA DE TABLAS	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. INFORME EJECUTIVO	15
3. MARCO CONCEPTUAL	27
3.1. LOS PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD	29
3.2. LAS DESIGUALDADES SALARIALES EN EL MERCADO LABORAL	31
3.3. PRESUPUESTO DE LA UPV/EHU EN 2013	33
4. ANÁLISIS DEL CAPÍTULO I RELATIVO AL PDI	35
4.1. VISIÓN GLOBAL DEL PDI	37
4.2. ANÁLISIS DEL PDI (PD)	41
4.2.1. VISIÓN GLOBAL DEL PDI (PD)	41
4.2.2. ANÁLISIS DEL PDI (PD) POR CATEGORÍAS LABORALES	43
4.2.3. ANÁLISIS DEL PDI (PD) POR CENTROS	59
4.2.4. ANÁLISIS DEL PDI (PD) A JORNADA COMPLETA QUE HA TRABAJADO TODO EL AÑO	80
4.3. ANÁLISIS DE SEXENIOS Y COMPLEMENTOS DEL GV	82
4.4. ANÁLISIS DEL PI	84
5. ANÁLISIS DEL CAPÍTULO I RELATIVO AL PAS	89
5.1. VISIÓN GLOBAL DEL PAS	91
5.2. ANÁLISIS POR TRAMOS DE EDAD	93
5.3. ANÁLISIS POR NIVELES, CATEGORÍAS Y PUESTOS LABORALES	95
6. ANEXOS	103

## LISTA DE ACRÓNIMOS

ADJ	Adjuntos/as
AG	Agregados/as
ASU	Asociados/as de Universidad
AYU	Ayudantes
C	Jornada completa
CC	Ciencias
CEU	Catedráticos/as de Escuela Universitaria
CGV	Complemento de Gobierno Vasco
CM	Coste medio
COLEU	Colaboradores/as de Escuela Universitaria
COLU	Colaboradores/as de Universidad
CT	Coste Total
CU	Catedráticos/as de Universidad
DT	Días trabajados
EME	Eméritos/as de Universidad
ETS	Escuela Técnica Superior
F	Facultad
GV	Gobierno Vasco
ID	Identificación
IVEF	Profesoras/es IVEF
LABINEU	Laborales Interinos de Escuela Universitaria
LABINU	Laborales Interinos de Universidad
LEC	Lectores/as
NUMNAU	Prof. Numerario/a Escuela Oficial de Náutica
P	Jornada parcial
PAS	Personal de Administración y Servicios
PD	Personal Docente e Investigador exceptuando PI
PDI	Personal Docente e Investigador
PEG	Presupuestos con Enfoque de Género
PI	Personal Investigador
PL	Prof. Pleno/a
QUIN	Quinquenios
RET	Retribución
RPT	Relación de puestos de trabajo
SEXE	Sexenios
TEU	Titulares de Escuela Universitaria
TRI	Trienios
TU	Titulares de Universidad
VIS	Prof. Visitantes

## LISTA DE TABLAS

TABLA 0.	PRESUPUESTO DESAGREGADO POR CAPÍTULOS DE GASTO (2013 y 2012)	34
TABLA PDI 1	NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES CON MÁS DE UN CONTRATO	37
TABLA PDI 2	MUJERES Y HOMBRES CON MÁS DE UN CONTRATO POR TRAMOS DE EDAD	38
TABLA PDI 3	VISIÓN GENERAL DEL PDI CON UN ÚNICO CONTRATO	38
TABLA PDI 4	DESAGREGACIÓN SALARIAL DEL PDI POR SEXO	39
TABLA PD 1	DESAGREGACIÓN SALARIAL DEL PD POR SEXO	41
TABLA PD 2	DESAGREGACIÓN SALARIAL DEL PD POR SEXO Y EDAD	42
TABLA PD 3	VISIÓN GLOBAL DEL PD POR CATEGORÍA, DÍAS TRABAJADOS Y COSTE MEDIO	44
TABLA PD 4	COSTE, RETRIBUCIÓN Y BRECHAS DEL PD POR SEXO	45
TABLA PD 5	BRECHAS SALARIALES DEL PD CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD POR SEXO	46
TABLA PD 6	BRECHAS SALARIALES DEL PD CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD POR SEXO SEGÚN EDAD	46
TABLA PD 7	BRECHAS SALARIALES DEL PD TITULAR DE UNIVERSIDAD POR SEXO	47
TABLA PD 8	BRECHAS SALARIALES DEL PD TITULAR DE UNIVERSIDAD POR SEXO SEGÚN EDAD	48
TABLA PD 9	BRECHA SALARIAL DE PD AGREGADO A TIEMPO COMPLETO	50
TABLA PD 10	BRECHAS SALARIALES DEL PD AGREGADO POR SEXO SEGÚN EDAD	51
TABLA PD 11	BRECHAS SALARIALES DEL PD TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA POR SEXO	52
TABLA PD 12	BRECHAS SALARIALES DE TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA POR SEXO SEGÚN EDAD	52
TABLA PD 13	BRECHAS SALARIALES DEL PD ADJUNTO POR SEXO	53
TABLA PD 14	BRECHAS SALARIALES DEL PD ADJUNTO POR SEXO SEGÚN EDAD	54
TABLA PD 15	BRECHAS SALARIALES DEL PD LABORAL INTERINO DE UNIVERSIDAD POR SEXO	55
TABLA PD 16	BRECHAS SALARIALES DEL PD LABORAL INTERINO DE UNIVERSIDAD POR SEXO SEGÚN EDAD	55
TABLA PD 17	BRECHAS SALARIALES DE PD ASOCIADO DE UNIVERSIDAD POR SEXO	57
TABLA PD 18	BRECHAS SALARIALES DEL PD ASOCIADO POR SEXO SEGÚN EDAD	57
TABLA PDI 5	PRESENCIA DEL PDI Y COSTE POR CENTROS	59
TABLA PDI 6	PORCENTAJE DE PD SOBRE PDI DE LOS GRANDES CENTROS	60
TABLA PD 19	BRECHAS EN COSTE Y RETRIBUCIÓN POR SEXO DEL PD POR GRANDES CENTROS DOCENTES	61
TABLA PD 20	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA ETS DE ARQUITECTURA	63
TABLA PD 21	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE BELLAS ARTES	66
TABLA PD 22	BRECHAS SALARIALES DEL PD LA F. DE CIENCIA Y TECNOLOGIA	68
TABLA PD 23	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE CIENCIAS QUIMICAS	70
TABLA PD 24	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE CC. SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN	72
TABLA PD 25	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE DERECHO	74
TABLA PD 26	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE PSICOLOGIA	76
TABLA PD 27	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA ETS DE INGENIERÍA DE BILBAO	79
TABLA PD 28	BRECHAS DE COSTES, RETRIBUCIÓN Y COMPLEMENTOS PRINCIPALES POR CATEGORÍA LABORAL (365 DÍAS Y A COMPLETA)	81
TABLA PDI 7.	DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TRAMOS DE IMPORTES COBRADOS POR SEXENIOS	83
TABLA PDI 8.	DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TRAMOS DE IMPORTES COBRADOS POR COMPLEMENTOS SALARIALES DEL GOBIERNO VASCO	83
TABLA PI 1.	VISIÓN GLOBAL DEL PI POR TIPO DE CONTRATO, DÍAS TRABAJADOS Y COSTE MEDIO	84
TABLA PI 2.	DESAGREGACIÓN SALARIAL DEL PI POR SEXO	85
TABLA PI 3.	BRECHAS SALARIALES DEL PI POR SEXO Y EDAD	86
TABLA PAS 1.	NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES DEL PAS CON MÁS DE UN CONTRATO	91
TABLA PAS 2.	PAS CON MÁS DE UN CONTRATO POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD	91

TABLA PAS 3.	RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES PAS Y BRECHA	92
TABLA PAS 4.	RETRIBUCIONES DE LAS MUJERES PAS POR TRAMOS DE EDAD	93
TABLA PAS 5.	RETRIBUCIONES DE LOS HOMBRES PAS POR TRAMOS DE EDAD	94
TABLA PAS 6.	RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES PAS POR NIVEL RETRIBUTIVO	96
TABLA PAS 7.	RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES PAS POR CATEGORIA LABORAL	97
TABLA PAS 8.	RETRIBUCIONES Y BRECHAS DE MUJERES Y HOMBRES DE GRANDES CATEGORÍAS DEL PAS (365 DÍAS TRABAJADOS)	99
TABLA PAS 9.	RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES PAS DE GRANDES CATEGORÍAS (365 DIAS) Y PRINCIPALES PUESTOS LABORALES	100
TABLA PAS 10	RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES PAS (365 DIAS) POR NIVELES SALARIALES	101

## **ANEXOS**

TABLA PD 6.1	RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD POR SEXO Y EDAD	105
TABLA PD 8.1	RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD TITULAR DE UNIVERSIDAD POR SEXO Y EDAD	106
TABLA PD 10.1	RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD AGREGADO POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD	107
TABLA PD 12.1	RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA POR SEXO Y EDAD	108
TABLA PD 14.1	RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD ADJUNTO POR SEXO Y EDAD	109
TABLA PD 16.1	RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD LABORAL INTERINO DE UNIVERSIDAD POR SEXO Y EDAD	110
TABLA PD 18.1	RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD ASOCIADO, POR SEXO Y EDAD	110
TABLA PD 20.1	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA ETS DE ARQUITECTURA POR CATEGORÍA	112
TABLA PD 21.1	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE BELLAS ARTES POR CATEGORÍA	112
TABLA PD 22.1	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE CIENCIA Y TECNOLOGIA POR CATEGORÍA	113
TABLA PD 23.1.	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE CIENCIAS QUIMICAS POR CATEGORÍA	113
TABLA PD 24.1	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE CC. SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN POR CATEGORÍA	114
TABLA PD 25.1	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE DERECHO POR CATEGORÍA	114
TABLA PD 26.1	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE PSICOLOGIA POR CATEGORÍA	115
TABLA PD 27.1	BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA ETS DE INGENIERIA DE BILBAO POR CATEGORÍA	115
TABLA PI 3.1	COSTE, RETRIBUCIÓN Y BRECHAS DE PRINCIPALES FIGURAS DEL PI	116

# **1.INTRODUCCIÓN**

---





El principal objetivo de este informe es realizar un análisis, lo más exhaustivo posible, de los componentes del coste de personal de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), desagregando los datos por sexo y cruzando esta variable con aquellas otras relevantes y disponibles en la información estadística utilizada como base del mismo (edad, categoría laboral, centros...).

Este documento forma parte de un proceso más amplio iniciado en 2011, cuya finalidad es la incorporación de la perspectiva de género en la política presupuestaria de la UPV/EHU. Su objeto principal es conocer de forma detallada la posición que ocupan las mujeres y los hombres que forman parte de la comunidad universitaria, exceptuando el alumnado, y detectar aquellas diferencias y desigualdades que provienen de la división sexual del trabajo, impuesta a las mujeres en el ámbito público durante siglos. El ámbito académico no ha sido una excepción, puesto que las mujeres han tenido múltiples trabas para entrar a formar parte de la comunidad universitaria (como alumnas y como profesoras) hasta bien entrado el siglo XX, lo que ha limitado sus posibilidades de ejercer en igualdad de condiciones la carrera universitaria dentro de esta institución. Los cambios legislativos introducidos en las últimas décadas han sentado las bases para un cambio, pero todavía se perciben diferencias debido, entre otros, a los distintos roles asignados a las mujeres y los hombres en el espacio privado. La lentitud de los cambios producidos en diversas esferas de nuestras vidas y de manera particular en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados, han obligado a muchas mujeres a tener una sobrecarga de trabajo en la esfera familiar y, por lo tanto, menos tiempo para dedicarle a su carrera profesional.

No obstante, la intensidad de la incorporación de las mujeres en las universidades durante las últimas décadas está cambiando la configuración de sus estructuras, y dado que muchas optan por trabajar en el sector público, la universidad también es reflejo de estos cambios que se manifiestan en la relevante participación de las mujeres como alumnas, como docentes y como investigadoras en muchas áreas de conocimiento. También dentro del personal de administración y servicios, el número de mujeres, superior al de los hombres, es muy significativo, aunque es posible que haya cierta segregación laboral en algunos puestos de trabajo.

Este informe se ciñe al análisis de los datos del capítulo I del presupuesto, es decir, de los costes de su personal, tanto docente, investigador como administrativo a lo largo del ejercicio 2013. Con objeto de distinguir al personal docente investigador (PDI) de aquel que realiza exclusivamente tareas de investigación (PI) y por lo tanto cuenta con diferentes categorías laborales, se ha decidido denominar al PDI en los apartados y tablas relativas a este colectivo como PD. Es sabido que realizan tanto tareas de Docencia como de Investigación, pero lo que les diferencia del PI es justamente la actividad docente continuada. Además, a la hora de nombrar los centros docentes se ha utilizado la terminología provista por la UPV/EHU de 2013, previa a la actual organización de centros.

Todos los datos relativos a los salarios y sus componentes provienen de una tabla Excel que incluía los datos desagregados del coste del personal, por la retribución básica y los diversos complementos que forman parte del sistema de remuneración del sistema universitario. El coste total es la suma de retribución y los complementos con la excepción de complementos ajenos al capítulo I.

En el caso del Personal Docente e Investigador (PDI) se ha dispuesto de información relativa a:

**VARIABLES**

- Fecha de nacimiento
- Sexo
- Categoría
- Dedicación
- Tipo de puesto
- Departamento
- Centro
- Número de días trabajados

**REMUNERACIONES**

- Total coste
- Retribución
- Trienios
- Quinquenios
- Sexenios
- Complementos retributivos del Gobierno Vasco
- Cargos académicos
- Título de doctor/a
- Complementos de Osakidetza
- Indemnizaciones
- Otros
- No usados
- Complementos ajenos al capítulo I

En el caso del Personal de Administración y Servicios (PAS) se ha dispuesto de información relativa a:

**VARIABLES**

- Fecha de nacimiento
- Sexo
- Código y descripción del puesto
- Unidad orgánica
- Lugar de trabajo
- Nivel
- ID vinculación contable
- Número de días trabajados

**REMUNERACIONES**

- Total coste
- Retribución
- Trienios
- Complementos personal
- Complementos peligrosidad
- Complementos especiales dedicación
- Complementos acumulación de tareas
- Servicios especiales
- Pluses
- Indemnizaciones
- Otros
- No usados
- Complementos ajenos al capítulo I

No se ha dispuesto, ni para el PDI ni para el PAS, de datos relativos al número de hijos e hijas del personal, ni de las licencias y permisos de las que se ha hecho uso a lo largo del año, datos que en posteriores análisis sería interesante analizar para conocer las principales razones de los mismos y comprobar si siguen siendo las mujeres quienes principalmente hacen uso de estos permisos para el cuidado de sus familiares. Tampoco se ha contado con información relativa al perfil lingüístico del personal.

La tabla utilizada incluía todos aquellos cambios que el personal ha realizado a lo largo del año, por lo que hay una parte del mismo (12% de las mujeres y 8% de los hombres PDI, y en el caso del PAS, 25% de las mujeres y 27% de los hombres) que ha contado con más de un contrato a lo largo del año. Este colectivo ha sido analizado aparte y ya que no se podían agregar los datos en una única figura contractual se ha hecho más hincapié en el análisis del personal con un único contrato a lo largo del año.

En este informe se utilizan las clasificaciones tal como han sido suministradas al equipo investigador. No se ha trabajado ni la variable "departamentos" en el caso del PDI, ni la variable "lugar de trabajo" en el caso del PAS, por considerar que el número tanto de departamentos como de lugares de trabajo era muy elevado. La UPV/EHU está presente en tres campus, y contaba en el momento de realizar este estudio con 80 departamentos y 32 Centros. A estos Centros hay que añadir los institutos universitarios, las secciones de hospitales y otros (ahí se encuentran por ejemplo el Campus Virtual y varias cátedras).

Cuando se ha incorporado la variable edad en el análisis, se han establecido cuatro tramos:

- 1er Tramo: Hasta 1957: personas que en 2013 tenían 56 años o más.
- 2º. Tramo: Entre 1958-1967: personas que tenían entre 46 y 55 años.
- 3º. Tramo: Entre 1968 y 1977: personas entre 36 y 45 años.
- 4º. Tramo: A partir de 1978: personas de 35 años o menos.

Todas las tablas que se presentan en este informe son de elaboración propia a partir de los datos suministrados por la Universidad. Resulta necesario indicar desde el principio que se ha intentado eliminar los decimales en las tablas, redondeando los mismos, pero a la hora de hacer los cálculos de brechas y diferencias, sí se han utilizado éstos, por lo que puede que esos resultados no coincidan exactamente con las diferencias de los números absolutos sin decimales. Asimismo, a la hora de presentar las tablas se ha decidido eliminar las filas y columnas cuyo contenido es cero.

En el informe que se presenta se ha trabajado en términos de brechas salariales, pero se resaltan no sólo las brechas que son cuantitativamente importantes sino también aquellas referidas a cantidades monetarias elevadas. Las brechas son las diferencias entre los valores monetarios percibidos por los hombres (H) y por las mujeres (M). Así por ejemplo, la brecha en coste total (CT) sería:

$$\text{Brecha CT} = \frac{CT_H - CT_M}{CT_H} \times 100$$

La estructura del informe se compone de cinco apartados: Tras esta introducción se ha optado por presentar un resumen ejecutivo en el que se extraen los principales elementos y conclusiones del estudio con el fin de facilitar la lectura de un análisis exhaustivo en datos. En este resumen, se han incluido algunas líneas de intervención de cara al futuro, siguiendo la lógica de los Presupuestos con Enfoque de Género.

Al informe ejecutivo le sigue el estudio del capítulo I del personal de la UPV/EHU. En la parte que se ha denominado *Marco conceptual* se abordan tres cuestiones que sirven para contextualizar el trabajo. En el primer punto, se presentan los presupuestos con enfoque de género (PEG) en la Universidad. En el segundo, se resume la cuestión de las desigualdades salariales y en el tercero, se presentan brevemente las principales partidas del presupuesto de la UPV/EHU en el año 2013.

A continuación, se analiza el capítulo I del Personal Docente e Investigador (PDI). En este análisis se ofrece, en primer lugar, una visión general del PDI y, tras ello, se estudian en detalle los dos colectivos del PDI, el Personal Docente e Investigador (al que se ha denominado PD para distinguirlo del PDI que incluye ambas figuras), por un lado, y el Personal Investigador (PI), por el otro. En el caso del PD, se ha procedido a analizarlo por las principales categorías y centros. Además, con el fin de eliminar el efecto que los diferentes tipos de jornadas y el desigual número de días trabajados en 2013 pueden tener en las desigualdades salariales, se ha analizado el capítulo I del PD a jornada completa y que ha trabajado los 365 días del año. También se ha introducido un análisis de dos complementos fundamentales para el profesorado de la UPV/EHU, dado que aportan prestigio académico además de ser un ingreso monetario: los sexenios y los complementos retributivos del Gobierno Vasco. Esta parte del informe se completa con el análisis del PI por figuras contractuales y edad.

La quinta y última parte del informe se centra en el análisis del capítulo I relativo al Personal de Administración y Servicios (PAS). En este caso, la variable sexo se cruza fundamentalmente con la edad, el nivel, la categoría y los principales puestos laborales.



## **2.INFORME EJECUTIVO**





Este informe se integra en un proyecto más amplio, iniciado en 2011 por la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, con el fin de integrar la perspectiva de género en el análisis presupuestario de la Universidad. Dicho proyecto se ha retomado en el año 2014 para cumplir con el mandato del II Plan de Igualdad de la UPV/EHU (2014-2017) que en el punto 3.1.7. prevee “analizar gradualmente las retribuciones del personal de UPV/EHU desde la perspectiva de género en el marco presupuestario”. Además, con el objetivo de seguir avanzando en el análisis del presupuesto con enfoque de género (PEG) en el ámbito universitario, se han analizado a lo largo del 2015 las partidas de gasto más significativas del Vicerrectorado de estudiantes, empleo y responsabilidad social de la UPV/EHU en el ejercicio 2013/2014.

Los presupuestos con enfoque de género (PEG) tienen dos componentes principales. Por una parte, un componente analítico que permite describir la realidad de forma exhaustiva reflejando las desigualdades existentes entre las mujeres y los hombres en ese ámbito de actuación. Y por otra parte, un componente propositivo que busca introducir modificaciones en la política con el objetivo de impulsar la igualdad y equidad en las relaciones, en este caso laborales, de mujeres y hombres.

El objetivo de este informe consiste en analizar de forma exhaustiva el capítulo I de los presupuestos de la UPV/EHU (el cual alcanza el 70% de todo el presupuesto de la Universidad) desagregando los datos por sexo y cruzando esta variable con aquellas otras relevantes y disponibles (edad, categoría laboral, centros,..). Aunque la información suministrada corresponde al año 2013, se considera que refleja la realidad actual, dados los pocos cambios en las asignaciones presupuestarias para el capítulo I en los últimos años.

La UPV/EHU es una institución universitaria de educación superior de carácter público, y en general, las desigualdades salariales suelen ser significativamente menores en el sector público que en el sector privado. Por ello, se parte de la hipótesis de que las brechas salariales de género, de haberlas, no son relevantes. No obstante, este análisis debería permitir detectar algunas desigualdades estrechamente vinculadas con la segregación ocupacional, y plantear algunas preguntas sobre el papel que la división sexual del trabajo puede tener en dichas desigualdades.

Se han estudiado los dos grandes colectivos que forman parte de la estructura del personal de la UPV/EHU, el Personal Docente Investigador (PDI), por un lado, y el Personal de Administración y Servicios (PAS), por el otro. En el caso del PDI hemos distinguido el Personal Docente (PD) y el Personal Investigador (PI) porque son colectivos diferentes, aunque el personal docente realiza también tareas de investigación.

Se ha restringido el análisis al personal que tuvo un solo contrato a lo largo de 2013. En conjunto, el personal analizado asciende a 6.838 personas, de las que son mujeres el 49%. Por tanto, se está hablando de una plantilla con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en términos cuantitativos. Dicho personal es en

el caso del PDI de 5.363 personas (45% de mujeres) y en el caso del PAS de 1.475 (64% de mujeres).

### **Brechas salariales en el PD a nivel global**

El colectivo del PD es de 4.175 personas, de las que son mujeres el 42%. Al desagregar los datos por sexo, se observa una pequeña brecha en el coste total, el 4%. En la retribución total media no hay apenas diferencias, e incluso las mujeres tienen una retribución media ligeramente superior a la de los hombres (-1%). Esto remite a los complementos como los componentes donde se generan las brechas salariales.

El peso de la retribución en el coste disminuye a medida que aumenta la edad, ya que el peso de los complementos es mayor. Las brechas en los complementos varían también de signo en los diferentes tramos de edad, siendo la excepción los sexenios, cuya brecha es siempre positiva, en cuyo caso va desde 10,4% para las más mayores, pasando por el 8,7%, 39,5% y 50,1% en las más jóvenes. Esto parece indicar que los hombres inician su carrera académica antes que las mujeres, y lleva a reflexionar sobre el desigual impacto que la maternidad/paternidad puede tener en estos procesos. Aunque el efecto de esta desigualdad puede mantenerse en el tiempo, parece que hay mujeres que retoman con fuerza la carrera académica una vez pasado este tramo de edad. Las brechas son también siempre positivas en los complementos ajenos al capítulo I. En los complementos más importantes la mayor brecha a favor de los hombres se da en sexenios (30%), seguida de los del GV (13%), quinquenios (10%) y trienios (5%).

### **Brechas salariales en el PD por categorías**

El PD está estructurado en 19 categorías laborales. Las más significativas por volumen de personas adscritas a ellas son seis, el PD Titular de Universidad (TU) (27%), el PD Asociado de Universidad (ASU) (15%), el PD Titular de Escuela Universitaria (TEU), (12%), PD Catedrático de Universidad (CU) (11%), finalmente, el PD Agregado (AG) (9%) y PD Laboral interino de Universidad (LABINU) (9%). Estos seis colectivos suponen el 83% de todo el PD, por lo que serán las categorías básicas del análisis recogido en este documento. A estas categorías se añadirá también el análisis del PD Adjunto por ser un colectivo numeroso y por ser hoy en día una de las principales vías de acceso a la carrera académica.

El coste medio per cápita de cuatro de estos seis colectivos se sitúa por encima de la media, sobresaliendo el PD Catedrático de Universidad con un sueldo medio de 70.163 euros; y por debajo de la media está el PD Laboral Interino de Universidad y el PD Asociado de Universidad (20.403 y 5.821 euros, respectivamente). Cabe destacar, por lo tanto, el elevado nivel de desigualdad existente en las remuneraciones obtenidas por las diferentes categorías laborales que existen dentro del PD.

De estas categorías, la mayor brecha en Coste Total se da en el PD Laboral Interino (9%), seguido de PD Asociado de Universidad (8,4%). Tiene también brechas

positiva el PD Adjunto (3,7%) y PD Agregado (0,4%). En el resto de categorías la brecha es negativa.

En el **PD Catedrático** llama la atención la diferencia entre hombres y mujeres que forman parte de este colectivo (el 22% de CU son mujeres). La brecha en costes totales es del -2%, y en retribuciones -5,3%. Entre los factores que pueden explicar la brecha negativa en retribución, trabajando un número de días muy similar, puede estar vinculada a las excepciones observadas en este colectivo, especialmente entre los hombres. En complementos, las brechas en trienios y en sexenios son ligeramente negativas, es decir, las mujeres cobran más que los hombres. Se deduce que las catedráticas tienen más edad que los catedráticos y cobran más de media por los sexenios, ¿podemos concluir de estos datos que a las mujeres les ha costado más sexenios llegar a donde están, es decir, han tenido que hacer un mayor esfuerzo para llegar a la cúspide de la carrera universitaria? Para obtener una respuesta a la pregunta anterior habría que realizar una investigación cualitativa.

Prácticamente todo el colectivo **PD Titular de Universidad** está a jornada completa (solo el 8% de los hombres están a parcial). Es un colectivo mayor, más del 87% del mismo están en los tramos 1 y 2 (mayores de 45 años). La brecha en coste total entre hombres y mujeres a completa es muy pequeña. En los complementos cuantitativamente más importantes, las brechas son también muy pequeñas y negativas, en trienios, quinquenios y sexenios. La brecha más importante se da en los complementos del Gobierno Vasco y es positiva. En general, las brechas aumentan con la edad. Las brechas en el tramo 1 son negativas y bastante elevadas incluso en sexenios (-41%). Esto hace pensar si en este colectivo puede haber mujeres que cumplen los requisitos para acceder a Cátedras de Universidad.

El **PD Agregado** es un colectivo joven y con contrato a jornada completa. Destaca que este colectivo rompe con la lógica que cabría esperar en la relación entre edad y sexenios, es decir, que a más edad, mayores retribuciones por sexenios. Sin embargo, tanto en hombres como en mujeres, de media quienes menos cobran por sexenios son las personas mayores de 55 años, seguidas de las mayores de 45 años y menores de 35.

El **PD Titular de Escuela Universitaria** es un colectivo también mayor y la inmensa mayoría está a jornada completa. Las brechas en coste y retribución del personal a jornada completa son ligeramente negativas. También son negativas las brechas en complementos, salvo en sexenios, aunque la importancia cuantitativa de este último complemento es muy pequeña.

El **PD Adjunto** es uno de los colectivos más feminizados de la UPV/EHU (60% de mujeres) y joven. En los tramos más jóvenes (menores de 46 años), la retribución supone más del 90% del coste total, ya que no pueden acceder al cobro ni de quinquenios ni de sexenios ni del complemento por título de doctor/a (aunque todas ellas y ellos son doctores). En este colectivo hay probablemente bastantes personas que tienen ya acreditación para promocionar a PD agregado. Sin embargo, dada la política de congelación de plazas públicas impuesta desde el

gobierno español permanecen en esta figura. Esto les supone un gran perjuicio económico, ya que las mujeres adjuntas cobran de media el 65% de lo que cobran las Agregadas. En el caso de los hombres, este porcentaje es el 68%.

El **PD Laboral Interino de Universidad** está contratado tanto a jornada completa como a jornada parcial (35% en el caso de las mujeres y en el de los hombres, el 32%). Este colectivo realiza labores de sustitución y es predominantemente joven. Las brechas en coste y retribución son mayores a jornada parcial que a jornada completa. Este colectivo destaca por tener un coste total muy inferior a la media del PD (54% de la media). Cabe subrayar asimismo la gran diferencia salarial entre quienes están a parcial y completa. Así, el coste total de las mujeres a parcial es el 17% del coste de las mujeres a completa, y este porcentaje es el 19% en el caso de los hombres (han trabajado de media más días que las mujeres). En este colectivo, en muchos casos la parcialidad parece tener un fuerte componente de precariedad.

Finalmente, el **PD Asociado** es un colectivo que trabaja a tiempo parcial, y una parte significativa del mismo lo hace en disciplinas relacionadas con la medicina y en secciones de hospitales universitarios. Entendemos, por tanto, que en este colectivo la parcialidad no implica necesariamente precariedad, puesto que muchas de ellas probablemente, compaginan esta actividad con otra externa a la universidad. No obstante, evidentemente, puede haber personas en situación de vulnerabilidad laboral. En este colectivo, de media la retribución supone el 91% del coste total en el caso de las mujeres, y el 89% en el caso de los hombres, lo que refleja la poca importancia de los complementos. Aunque las brechas en algunos complementos son elevadas, las diferencias monetarias son muy pequeñas.

### **Brechas salariales en el PD por centros**

Al realizar el análisis por centros, según los datos de 2013, destaca la gran diversidad y heterogeneidad existente dentro de la UPV/EHU, y ello se manifiesta de forma evidente, tanto en el número de centros docentes como en el tamaño del personal de cada uno de ellos. En este documento se han analizado en profundidad ocho centros de la UPV/EHU, en base a los criterios de tamaño (más de 100 PDI) y brecha (mayor del 10%).

**De los grandes centros**, el coste medio per cápita más elevado corresponde a la Facultad de Químicas, seguido de la Facultad de Ciencia y Tecnología. La brecha de género en coste más elevada a favor de los hombres se da en la ETS de Arquitectura (33,3%), seguida de la Facultad de Ciencias Sociales y la Comunicación (20,2%). Las brechas negativas más elevadas corresponden a la ETS de Ingeniería de Bilbao (-9,1%) y la EU de Ingeniería de Vitoria-Gasteiz (-8,4%).

El orden de presentación de los centros corresponde al mismo orden alfabético facilitado por la Universidad en el documento Excel base de este estudio.

En la **ETS de Arquitectura**, trabajan muy pocas mujeres como PD (solo el 18% del total) y más de la mitad trabajan a jornada parcial. La parcialidad de los hombres es 26 puntos inferior. No hay mujeres catedráticas y la diferente participación de

mujeres y hombres en las categorías laborales explican la brecha en retribución (5%) de quienes han trabajado los 365 días a jornada completa.

En la **Facultad de Bellas Artes**, las mujeres son el 40% del PD y entre el PD Catedrático de Universidad (CU) su peso es muy similar, alcanzando el 38% del total de PD CU, (las brechas son además negativas), siendo claramente superior este porcentaje a la media de la UPV/EHU. La mayoría de las mujeres está a jornada completa. En general, no existen brechas salariales entre el personal a jornada completa, si bien el número de días trabajados como media por los hombres es inferior al de las mujeres (18 días menos al año). Una vez eliminado el efecto de los hombres que trabajan menos de 365 días al año, es decir, cuando se homogenizan los días trabajados, las brechas comienzan a aparecer principalmente en coste total (5%) y en complementos (19% en trienios, 25% en quinquenios, -12% en sexenios, etc.).

En la **Facultad de Ciencia y Tecnología**, las mujeres son también el 40% del PD y son el 26% del colectivo de PD CU. Llama la atención que haya más PD Catedráticos hombres que Titulares de Universidad. En el caso de las mujeres, el peso de las catedráticas se acerca al 50% de las titulares. Tanto en PD CU como en PD TU las brechas salariales son positivas, pero no elevadas. En esta facultad, la gran mayoría de mujeres y hombres PD trabajan a jornada completa.

En la **Facultad de Química**, las mujeres son el 42% del PD y el 97% trabajan a jornada completa. En general, las brechas salariales son positivas y la brecha en coste es el 16%. En el colectivo de PD CU, el 13% son mujeres. Entre los hombres catedráticos, en esta Facultad también hay más catedráticos que Titulares.

En la **Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación**, las mujeres representan el 32% del PD. Las principales brechas salariales son positivas y elevadas. Las brechas en coste (20%) prácticamente duplican a la brecha en retribución (11%). El contrato mayoritario en esta Facultad es a jornada completa, tanto para hombres como para mujeres. Llama la atención el escaso peso de las catedráticas (6% del PD CU). En el PD TU, las mujeres son solo el 27% y las brechas son negativas, excepto en sexenios. El peso mayoritario de las mujeres se encuentra en el PD Agregado (41%) y Laboral Interino (65%). Las brechas salariales en PD Agregado son pequeñas y en PD Laboral Interino de Universidad, todas las brechas son positivas excepto en los complementos de Gobierno Vasco.

En la **Facultad de Derecho**, el 42% son mujeres, y la amplia mayoría trabaja a completa. En general, las brechas salariales son positivas, y en el caso del coste total medio alcanzan el 16% y en la retribución el 11%, siendo ambos porcentajes significativos. Es destacable que haya más hombres catedráticos que titulares, así como la escasa presencia de mujeres entre el PD CU (7% del total de esta categoría).

En la **Facultad de Psicología** el 56% del PD son mujeres y la absoluta mayoría trabajan a completa. Las brechas son en general positivas y en algunos casos elevadas. En coste es del 14% y en retribución el 11%, es decir, parecen

significativas. El colectivo que tiene un contrato a jornada parcial es muy reducido, pero las brechas en general son mayores que las brechas a jornada completa. El 31% del PD CU son mujeres catedráticas. Las brechas en coste y en retribución en este colectivo son negativas pero no elevadas.

En la **ETS de Ingeniería de Bilbao**, el porcentaje de mujeres es el 28%. Prácticamente todas las brechas salariales son negativas, y en costes y retribución son -9% y -10%, pero cuando se analizan los colectivos a jornada completa y parcial de forma diferenciada, éstas son positivas. El mayor peso de la parcialidad entre los hombres disminuye la media salarial de éstos. Muchos de ellos son Asociados de Universidad (41 de 52). Las mujeres son el 16% del PD CU, y en este colectivo las brechas salariales no son elevadas.

Con objeto de eliminar la influencia de diversas jornadas laborales (sobre todo de la parcial) y las diferencias salariales por los días trabajados se ha procedido a un análisis por categorías del personal que ha trabajado a jornada completa los 365 días. Entre los resultados, cabe destacar que las brechas en retribuciones y coste total son muy pequeñas en los colectivos más numerosos.

Se han estudiado también los importes cobrados en concepto de sexenios y de complementos del Gobierno Vasco. En el primer caso se observa que las mujeres están subrepresentadas en el colectivo que cobra sexenios en relación a su peso en el PDI. Además, el porcentaje de mujeres va disminuyendo a medida que aumenta el importe cobrado y entre quienes cobran al año más de 10.000€ son solo el 19%. La tendencia es similar en el caso de los complementos del Gobierno Vasco si bien el peso de las mujeres es mayor.

### **Brechas salariales en el Personal Investigador**

El **Personal Investigador (PI)** supone el 22% del PDI y el número de días trabajados de media es 51 días inferior a la media del PD. Las mujeres son el 53% del PI. En general, es un colectivo joven y las mujeres lo son más. Existen muchas figuras contractuales y grandes diferencias salariales entre unas y otras. Sin embargo, las brechas salariales dentro de cada colectivo son muy reducidas (3% en coste y en retribución). Sobresale el Personal Doctor investigador cuyo coste medio es el 235% de la media del PI que es de 16.431€ (claramente inferior a los 37.819€ del PD). Por debajo de la media destaca el PI Investigador en Prácticas en Formación del MEC (68% del coste medio del PI). En este colectivo el peso de los complementos es muy pequeño y se concentran en pocos tipos. En el caso de quienes los cobran hay brechas que son importantes pero no lo son las cantidades en euros.

Teniendo en cuenta los diferentes colectivos del PI de más de 20 personas, la mayor brecha es del 13% y corresponde tanto al colectivo de PI en formación en prácticas, becas MEC, como al colectivo más numeroso de las y los investigadores no doctores. Las personas becarias MEC son un colectivo reducido en tamaño (20 mujeres y 30 hombres) y ganan por debajo de la media. En lo relativo al coste total, los hombres ganan el 71% de la media del colectivo de hombres y las mujeres el 63% de la media del colectivo de mujeres. Tomando como referencia

las personas que han estado contratadas los 365 días, se comprueba que son remuneradas con la misma cantidad. La brecha es motivada por las diferencias existentes en el tiempo en el que han estado contratadas como investigadoras.

Por tanto, las brechas detectadas en el PDI son pequeñas en relación con las brechas medias e inferiores a las brechas del sector privado e incluso del público. Al igual que sucede con las desigualdades salariales de género, también en este caso la mayor parte se explican en base a una presencia desigual en las categorías laborales. En el sector privado puede suceder que empleos en los que las mujeres son mayoría sean peor clasificados y valorados económicamente que los empleos masculinizados. En el caso de la UPV/EHU las categorías están claramente definidas pero, por diversas circunstancias, la presencia de las mujeres sobre todo en la categoría con sueldos más elevados es inferior. Además, en muchos casos las mujeres cobran menos por ejemplo en concepto de sexenios y esto puede ser un indicador de desigualdades en la carrera académica de unas y de otros, o incluso de mayores dificultades para acceder a las categorías más altas.

Detrás de las brechas que persisten en las diferentes categorías están las diferentes jornadas laborales y el desigual número de días trabajados en el año. En relación con las jornadas laborales, en la UPV/EHU no se da la concentración habitual de las mujeres en el tiempo parcial. También es cierto que así como la parcialidad suele considerarse un indicador de precariedad, este no es necesariamente el caso de la universidad donde, por lo menos en algunas categorías, la parcialidad se complementa con otra actividad profesional. Eso sí, en el caso del personal sustituto con jornada parcial, muchas veces las retribuciones son tan bajas que difícilmente garantizan una autonomía económica a quienes dependen exclusivamente de este empleo.

### **Brechas salariales en el Personal de Administración y Servicios**

La plantilla del **Personal de Administración y Servicios (PAS)** en la UPV/EHU está compuesta por 1.988 personas de las que casi dos tercios (64%) son mujeres por lo que es un colectivo bastante feminizado. El PAS con más de un contrato asciende a 321 mujeres (25% de las mujeres) y 192 hombres (27% de los hombres). Entre estos, la inmensa mayoría tanto de mujeres (85%) como de hombres (87%) han tenido dos contratos a lo largo de 2013.

En este colectivo, el complemento por trienios es el único que cobra prácticamente toda la plantilla. Los importes de los complementos y de las indemnizaciones afectan a muy pocas personas, por lo que son muy poco relevantes para el análisis de este colectivo. Por todo ello, el estudio sobre el PAS se va a centrar en el coste total medio, la retribución y los trienios. Se mantendrán el resto de los datos en las tablas por coherencia con el conjunto del análisis.

En el caso de los hombres, la plantilla es más joven que la de las mujeres. El colectivo entre 46 y 55 años son el 40% y los mayores de 46 son el 58%. Los menores de 35 años son el 9%. El colectivo que más cobra es también en este caso el más numeroso y las diferencias salariales medias con el colectivo más joven,

que es el que menos cobra, asciende a un 9%, seis puntos menos que en el caso de las mujeres. En resumen, hay menos diferencias salariales entre los hombres.

Atendiendo a los tramos de edad, se observa una tendencia hacia la disminución de la feminización de este colectivo, ya que las mujeres de mayor edad suponen el 70% del colectivo de personas contratadas en ese tramo de edad. En el siguiente tramo suponen el 67%, y a medida que vamos analizando los colectivos más jóvenes, pasa del 58% al 55% en el más joven.

En resumen, sea cual sea el tramo de edad el coste medio de los hombres es mayor que el de las mujeres. La brecha del coste es de 8% en los dos colectivos de mayor edad, del 11% en el tercero y del 14% en los más jóvenes.

Se ha denominado categoría laboral a la diversa vinculación contable del personal con la Universidad, distinguiendo al personal funcionario, laboral, interino y sustituto entre otros. Se pueden distinguir nueve categorías laborales, entre las que destacan PAS funcionario y PAS laboral, tanto en el caso de las mujeres (83%) como de los hombres (86%). Sin embargo, la distribución de mujeres y hombres en estas dos categorías es bastante diferente. El 72% de las mujeres son funcionarias y el 12% laborales. En el caso de los hombres, son funcionarios el 38% y el 48% son laborales. Entre el PAS funcionario las mujeres son el 77%, y la brecha es del 2%, mientras que son el 30% del PAS laboral, con una brecha del 11%.

Seleccionando las grandes categorías, es decir, aquellas en las que hay por lo menos 10 mujeres y/o 10 hombres, se observa que de todas las modalidades de puestos de trabajo solamente en 6 hay más de 10 hombres y más de 10 mujeres. En el resto hay segregación laboral. La mayor brecha salarial se da en Técnicos especialistas de laboratorio que alcanza un 5%. La siguiente brecha es de un 3% en técnicos de gestión e investigación y en porteros mayores un 2%. En el resto es muy poco significativa ya que oscila entre 1% y -1%.

Los puestos en los que la presencia de las mujeres es mayor corresponden a la categoría de Auxiliar Administrativa, que concentra a 155 mujeres y cuyo sueldo no alcanza los 30.000 euros anuales. Si se considera el PAS que ha trabajado los 365 días por tramos salariales, se observa que el 30% de las mujeres está en el tramo salarial más bajo (menos de 30.000 euros), y en el otro extremo se concentran el 4% de las mujeres (más de 50.000 euros). En el caso de los hombres, el 21% está en la escala más baja y 6% en la escala más alta. En las dos escalas intermedias se concentra el 67% de las mujeres y el 73% de los hombres.

A medida que sube la escala salarial, el porcentaje de mujeres va disminuyendo. Son mujeres el 72% del personal que se encuentra en la escala más baja, 63% en la siguiente escala, 59% en la tercera escala y 54% en la más elevada.

### **Recomendaciones**

Una vez resumidas algunas de las principales características de los componentes salariales de las mujeres y hombres que trabajan en la UPV/EHU, consideramos oportuno realizar unas primeras recomendaciones de cara al futuro. La primera recomendación sería que en los presupuestos anuales de la UPV/EHU se incluyera



la variable sexo en aquel apartado que describe el capítulo I. Igual que se desagrega por categorías y niveles sería relevante incluir una columna con la variable sexo. Esto proveería una información básica sobre la composición de la plantilla, su remuneración y su evolución en el tiempo y ello facilitaría la realización de un análisis desagregado por sexo del capítulo I de forma continuada en el tiempo.

De forma periódica (no cada año pero sí cada 4 o 5 años) se podría repetir un análisis longitudinal en profundidad como el realizado en este informe. Probablemente, este informe puede ser un punto de partida para que en próximos análisis se elaboren las tablas de forma más informatizada (menos manual, y más automática).

En futuros estudios, el análisis deberá incluir las variables número de hijos/as, edad, licencias y permisos así como el perfil lingüístico y cruzarlas con el sexo pero también con la edad, categoría laboral, etc.

Una de las mayores brechas existentes en la Universidad es generada por las grandes diferencias existentes entre las categorías laborales. Este es un problema que supera este análisis pero que nos lleva a pensar si una estructura tan jerarquizada es la idónea para una institución que genera y difunde conocimiento.



## **3. MARCO CONCEPTUAL**



### 3.1. LOS PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

En los últimos años, las referencias a la equidad de género son una constante en prácticamente todos los ámbitos, también en el universitario. A nivel europeo, la estrategia Horizonte 2020 es un instrumento clave en la construcción del Espacio Europeo de Investigación y marca unas claras directrices en materia de género alrededor de dos aspectos fundamentales:

1. El impulso de iniciativas que contribuyan a eliminar las barreras que impiden a las mujeres desarrollar una carrera científica satisfactoria.
2. La participación femenina en sus estructuras consultivas, garantizando que las diferencias entre los sexos queden reflejadas en el contenido de las convocatorias de propuestas y, cuando proceda, en los procesos de evaluación.

En relación con esta cuestión, y siguiendo las prescripciones que así indica la Comisión Europea, el sistema de indicadores de seguimiento y evaluación del Plan Universitario 2015-2018, aprobado por el Gobierno Vasco, incluye el seguimiento de unos ratios<sup>1</sup> que permitirán observar la participación y el protagonismo de las mujeres en la actividad universitaria.

Por su parte, la UPV/EHU refleja su compromiso con la igualdad de género en sus planes estratégicos. Así, en el Plan Estratégico 2012-2017, entre las fortalezas del diagnóstico interno se menciona “El compromiso de la institución a favor de la igualdad de mujeres y hombres”. Asimismo, se prevé que en 2017 “Desarrollará con vocación de liderazgo intelectual y responsabilidad social medidas encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la reducción de las desigualdades sociales y culturales que favorezcan el progreso de las sociedades en una clave de mayor equidad, sostenibilidad y respeto a los derechos humanos”. En el Eje 4 de Gobernanza y Gestión se especifica que “Promoverá una mayor cohesión de la comunidad universitaria. A estos efectos, la UPV/EHU tendrá en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo y representación equilibrada. En particular, se adoptarán medidas para procurar la proporción equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de representación universitaria”.

Sin lugar a dudas, la principal impulsora de la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal ha sido desde su creación en 2006<sup>2</sup> la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU. Esta Dirección depende del Vicerrectorado de

---

<sup>1</sup> Incluye por ejemplo el porcentaje de mujeres en los diferentes niveles de carrera profesional (PDI y PAS) y el porcentaje de alumnado por nivel de estudios y sexo.

<sup>2</sup> Fue creada por acuerdo de Consejo de Gobierno de la UPV/EHU el 15 de junio de 2006.

Estudiantes, Empleo y Responsabilidad Social que es quien ha decidido incorporar esta perspectiva en sus diversas Direcciones por medio del análisis desagregado por sexo de las más relevantes (Dirección de estudiantes,, empleo, responsabilidad social,...) a lo largo del 2015, en un proceso comenzado en 2011.

El objetivo principal de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU es asegurar el efectivo cumplimiento de la igualdad de derechos y deberes de mujeres y hombres en la Universidad y cuenta con el apoyo de la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU. Esta comisión fue creada en mayo de 2009 como órgano de trabajo, consulta y participación de toda la comunidad universitaria en materia de igualdad y ha coordinado los procesos de elaboración del I y del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU, aprobados en 2010 y 2014, respectivamente, por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

Tal y como se señala en la presentación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2010-2013) su aprobación supone asumir la igualdad de mujeres y hombres como una prioridad y un principio rector de la UPV/EHU.

En el II Plan de Igualdad de la UPV/EHU (2014-2017), en el eje de Transversalidad de género en las relaciones socio-laborales<sup>3</sup> y con el objetivo de velar para que no se produzca discriminación en las condiciones laborales, y de formación y promoción de su personal se prevé como acción 3.1.7. "Analizar gradualmente las retribuciones del personal de la UPV/EHU desde la perspectiva de género en el marco presupuestario".

En este contexto, la iniciativa de poner en marcha un proceso vinculado a los presupuestos con enfoque de género comenzó en 2011 con un primer ejercicio conceptual y propositivo sobre los pasos a dar para implementar este análisis de forma sistemática en el proceso presupuestario de la Universidad<sup>4</sup>.

Esta iniciativa se enmarca, así, en los principios de los análisis presupuestarios con enfoque de género que pretenden impulsar iniciativas tendentes a implicar a las Administraciones Públicas en el avance hacia una sociedad más igualitaria y equitativa que supere las discriminaciones existentes contra las mujeres. Por lo tanto, estas iniciativas se sitúan dentro del marco de las políticas públicas para la igualdad de género y, según la definición del Consejo de Europa, suponen la puesta en marcha de estrategias y medidas estrechamente ligadas con la transversalidad de género, entendida ésta como la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, a todos sus niveles y en todas sus fases, desde la planificación hasta la evaluación.

El presupuesto recoge las prioridades de las administraciones públicas, por lo que su análisis supone revisar hasta qué punto los compromisos hacia la igualdad se manifiestan en sus actuaciones. Además, el hecho de que las decisiones y las

---

<sup>3</sup> Acuerdo de 16 de julio de 2014 de la Comisión Intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU

<sup>4</sup> *Los presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU. Una primera aproximación (2011).*

políticas tengan un reflejo presupuestario las convierte en un indicador de la voluntad y el compromiso en torno a la igualdad de género.

Entre los principales objetivos de los Presupuestos con Enfoque de Género (PEG) destaca que éstos ayudan a romper con la extendida creencia de la supuesta neutralidad de los presupuestos para las mujeres y los hombres y contribuyen a visibilizar los diferentes efectos e impactos que pueden tener las políticas sobre las situaciones de discriminación de género vigentes en la sociedad.

Cuando los presupuestos con enfoque de género son aplicados al ámbito universitario, se pretende analizar los principales componentes del gasto público, o método de recaudación de fondos públicos, identificando las implicaciones e impactos de las actividades financiadas, para el conjunto de la comunidad universitaria desagregando los datos por sexo, edad y situación de cada colectivo que participa en la vida universitaria (alumnado, profesorado, personal investigador y personal de administración y servicios ...).

En este informe se analiza de forma detallada la información relativa al coste del personal contratado directamente por la UPV/EHU en 2013, el cual supone un porcentaje superior al 70% del presupuesto de esta institución. El análisis de los datos de las remuneraciones y de su desagregación por complementos recibidos y sus cruces con las variables sexo, edad, categoría laboral, tipo de jornada y nivel retributivo, ha permitido un acercamiento de forma más detallada al personal de la UPV/EHU, lo cual es un primer paso en todos estos procesos. Los resultados del análisis proveerán las bases para conocer mejor las diferencias retributivas entre hombres y mujeres. Esto constituye un insumo importante para que, a medio plazo, se puedan introducir las modificaciones que se consideren pertinentes con objeto de que las mujeres y los hombres tengan una situación más equitativa dentro de la Universidad. Siendo conscientes de que en el sector público las brechas y desigualdades retributivas entre hombres y mujeres son, en general, más reducidas que en el sector privado, en el siguiente apartado se abordan someramente las desigualdades salariales en el mercado laboral.

## **3.2. LAS DESIGUALDADES SALARIALES EN EL MERCADO LABORAL**

Según los últimos datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2013 la brecha salarial, medida en términos de ganancia media anual, era de 24% en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE). Todos los análisis e informes relativos a esta cuestión afirman que las desigualdades suelen ser menores en el sector público que en el privado y los datos lo confirman. Así, en la CAE, en el año 2010<sup>5</sup> la brecha en el sector privado era del 30% y en el sector público del 11%. Por lo tanto, la brecha salarial en términos porcentuales del

---

<sup>5</sup> Estos datos son suministrados por la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del INE. Los últimos datos disponibles son los de la encuesta anual de 2013. Sin embargo, los datos anuales no suministran información sobre salarios según sea el control (público o privado) de la empresa, por lo que en este caso hay que remontarse a la última encuesta cuatrienal publicada que es la de 2010.

sector privado triplica la del sector público. Esto se puede deber a que las empresas públicas tienen sistemas más objetivos de acceso, clasificación y promoción en el empleo, al que se accede a través de un sistema de oposición o concurso. En estas pruebas no se suele tener en cuenta la vida personal o familiar de la persona que oposita, mientras que en las empresas privadas, el sistema de entrevista personal permite que influyan estos factores, y por lo tanto, que la selección sea más subjetiva.

La temática de las diferencias salariales entre mujeres y hombres es complicada y no puede darse una respuesta clara y unívoca sobre las causas de la misma. Las explicaciones de estas desigualdades salariales se pueden agrupar de la siguiente manera:

Una de las más utilizadas es que se debe al desigual nivel de formación de mujeres y hombres. Este argumento ha ido perdiendo validez en los últimos años porque el avance de las mujeres en materia de educación ha sido espectacular y el porcentaje de chicas que alcanzan como mínimo estudios secundarios es mayor que el de chicos. Eso sí, también es cierto que persisten diferencias en la elección de estudios y eso es algo que también se observa en la UPV/EHU. Así, según la información disponible en *UPV/EHU en Cifras*<sup>6</sup>, en 2012/2013 entre el alumnado egresado en grados en esta Universidad, las mujeres fueron:

- 84,9% en Ciencias de la Salud
- 74,4% en Artes y Humanidades
- 74% en Ciencias
- 64,6% en Ciencias Sociales y Jurídicas
- 30,4% en Ingeniería y Arquitectura<sup>7</sup>.

Una de cada diez tituladas europeas lo es en carreras técnicas mientras que de cada diez titulados son cuatro los que se decantan por estudios de carácter técnico. La inserción laboral de las diferentes titulaciones suele ser desigual y esto puede explicar en parte por qué en algunos países, a pesar del elevado porcentaje de mujeres con estudios superiores, las brechas salariales siguen siendo considerables. De todos modos, por lo menos en el caso del PDI de la UPV/EHU, este no sería un factor relevante puesto que tener estudios superiores es un requisito para acceder a la carrera académica. Esto sí podría ser parte de la explicación de por qué en algunos países, a pesar del elevado porcentaje de mujeres con estudios superiores, la brecha salarial es considerable (por ejemplo, Finlandia y Reino Unido). Todo esto conduce a considerar que es necesario introducir otras variables para explicar la brecha salarial de género.

La segunda explicación se centra en la diferencia en años de experiencia laboral o antigüedad en el puesto de trabajo. Es de notar que las mujeres, sobre todo las del sur de Europa, se han incorporado de manera masiva al mercado laboral entrados

---

<sup>6</sup> <http://www.ehu.eus/zenbakitan/es/node/840.html>

<sup>7</sup> El curso 2012/2013 fue de transición entre las "viejas" licenciaturas y los "nuevos" grados. Ese mismo año, el porcentaje de mujeres tituladas en licenciaturas fue de 65% en Ciencias Experimentales, 64% en Humanidades, 62.5% en Ciencias Sociales y Jurídicas, y 31.6% en Enseñanzas Técnicas.



ya los años 80 del siglo XX, por lo que como media la antigüedad de las mujeres en el empleo será menor que la de los hombres. El análisis del capítulo I que se presenta en este informe aporta algunas claves en relación con esta cuestión.

Al analizar las desigualdades salariales surge una pregunta: ¿se trata de diferencias por el mismo trabajo? La respuesta es, simplificando, que no. Es decir, si mujeres y hombres no perciben el mismo salario es, en buena medida, porque no ocupan los mismos empleos, porque mujeres y hombres no hacen los mismos trabajos, ni en la esfera privada ni en la pública. Y de aquí podemos deducir otras dos explicaciones de la desigualdad salarial entre sexos. Una parte importante de la desigualdad se puede deber a que las mujeres ocupan diferentes tipos de puestos de trabajo que los hombres y también a los diferentes usos del tiempo de unas y otros. La primera y la segunda cuestión están, desde luego, relacionadas. Como las responsabilidades familiares, tanto de trabajos domésticos como de cuidado de las personas, siguen siendo asumidas por las mujeres, su dedicación al mercado en términos de horas suele ser menor que la de los hombres y suelen ocupar puestos de menor responsabilidad y dedicación. El trabajo que se presenta permitirá reflexionar sobre estas cuestiones y constatar si también en la UPV/EHU se da la segregación sexual horizontal y vertical.

### **3.3. PRESUPUESTO DE LA UPV/EHU EN 2013**

El presupuesto total de la UPV/EHU alcanzó los 392.960.784 euros en 2013, lo que supone una reducción respecto al del año precedente del 8,61%. Tal como se recoge en la memoria presupuestaria de ese año, la reducción total de los ingresos provenientes de las aportaciones del Gobierno Vasco provocó que el presupuesto pasara de 331,2M€ en 2012 a 302,7M€ (reducción de 28,5M€) en 2013.

El desglose es el siguiente:

- 252,1M€ de Aportación Ordinaria (14,7M€ menos de la aportación del 2012)
- 16,1M€ para complementos (0,1M€ menos que en el 2012)
- 8M€ del Plan Plurianual de Inversiones (9M€ menos que en el 2012)
- y 26,5M€ para los contratos-programa, lo que suponen una rebaja de 4,7M€ con respecto al 2012 y una reducción del 30% sobre la cantidad prevista en el Plan Universitario para el 2013.

Es asimismo importante señalar que el 98,37% de la aportación ordinaria se dedica al capítulo I de la UPV/EHU, cuando en el 2012 representaba 7 puntos menos. Una novedad que incorporan estos presupuestos es la dotación de un fondo de 250.000 euros con la finalidad de conceder ayudas reintegrables a estudiantes que por motivos de la crisis económica se encuentren en una situación económica sobrevenida y no puedan hacer frente al pago de las tasas de matrícula.

**TABLA 0. PRESUPUESTO DESAGREGADO POR CAPÍTULOS DE GASTO (2013 y 2012)**

CAPÍTULOS	PRESUPUESTO 2012	ANTEPROYECTO 2013	VARIACIÓN PORCENTUAL	% SOBRE TOTAL
Capítulo I	276.797.216	288.298.148	4,15%	73,37%
Capítulo II	99.940.240	76.229.952	-23,72%	19,40%
Capítulo III	304.882	139.173	-54,35%	0,04%
Capítulo IV	4.144.700	3.782.510	-8,73%	0,96%
Capítulo VI	50.152.229	23.010.983	-54,11%	5,86%
Capítulo VIII	87.100	100.000	14,81%	0,03%
Capítulo IX	1.184.615	1.184.616		0,30%
Consejo Social	350.000	215.402	-38,45%	0,05%
TOTAL	432.960.982	392.960.784	-9,24%	100,00%

Fuente: Memoria explicativa del presupuesto. UPV/EHU, 2013

Como se puede observar en la tabla 0, el capítulo I absorbe el 73,4% del presupuesto de la UPV/EHU en 2013 (alcanzando la cifra en su anteproyecto de 288.298.148 euros). Sumando el capítulo I, de personal, y el capítulo 2, de compras de bienes y servicios (gastos corrientes), entre ambos superan el 90% del presupuesto, dadas las fuertes reducciones presupuestadas en las inversiones reales, que han alcanzado una disminución del 54% respecto al año anterior. El incremento que se refleja en el capítulo I se debe a cambios de localización de determinadas partidas que han sido incorporadas al mismo, no debido a incrementos previsibles en sus principales componentes.

En relación con el capítulo I, la memoria del anteproyecto presupuestario recoge su adaptación a la normativa vigente estatal que impone unas fuertes limitaciones en el gasto y que por su relevancia se recogen a continuación:

- Durante el año 2013 las retribuciones no experimentarán incremento respecto a las del 2012.
- Se mantiene la suspensión de la aplicación de las indemnizaciones por jubilaciones anticipadas.
- Se mantiene la suspensión de la aportación al sistema de pensión social voluntaria (Itzarri).
- Se impide crear nuevas plazas que supongan un incremento de plantilla. La financiación prevista en los contratos-programa podrá ser destinada a la contratación de personal temporal con algunas condiciones.

Es decir, las tablas que se analizan en los siguientes apartados van a tener muchos puntos en común con la de 2012, puesto que la previsión de gastos es muy similar al estar prácticamente congeladas las plantillas y sus remuneraciones.

## **4. ANALISIS DEL CAP. I RELATIVO AL PDI**



## 4.1. VISIÓN GLOBAL DEL PDI

Según la información suministrada, en la UPV/EHU estaban contratadas como PDI en 2013, 5.966 personas, de las que 3.241 son hombres (54,3%) y 2.725 mujeres (45,7% del total).

De las 2.725 mujeres del PDI, el 87,5% (2.388) ha tenido un único contrato a lo largo del año. Por su parte, 337 (12%) han tenido más de un contrato. En el caso de los hombres, de los 3.241 hombres contratados, 266 han cambiado de contrato en 2013, es decir, el 8,3%. Entre los que han tenido más de un contrato, prácticamente el 90% han tenido dos contratos. (tabla PDI 1)

Entre las personas que han tenido más de un contrato a lo largo del año, hay también cambios de categoría laboral (de Laboral Interino/a a Adjunto/a, a Agregado/a, de Titular de Escuela Universitaria a Titular de Universidad), de Centro y de Departamento.

**TABLA PDI 1. NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES CON MÁS DE UN CONTRATO**

Nº CONTRATOS	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
2	294	236
3	34	29
4	8	1
5	1	0
TOTAL	337	266

Fuente: Memoria explicativa del presupuesto. UPV/EHU, 2013

No obstante, por medio de los datos incluidos en la tabla PDI 1 no se puede conocer si los cambios han sido en un sentido o en otro, ni si una persona tiene dos modalidades contractuales de forma simultánea. En el caso de las personas investigadoras también se observan cambios en la denominación de la investigación. Se desconoce el número de personas que simultanean dos contratos diferentes (por investigación y docencia,...).

Dos tercios de las mujeres y la mitad de los hombres son menores de 35 años (tabla PDI 2). En ambos casos, las figuras principales son investigador/a y laboral interino/a, con diferencia respecto al resto de categorías laborales.

A medida que asciende la edad, aunque siguen siendo importantes las figuras relacionadas con la investigación y la interinidad, aparecen más cambios de RPT por categoría laboral. Y entre las personas con más edad, están más relacionadas con los cambios de centros y de categorías.

**TABLA PDI 2. MUJERES Y HOMBRES CON MÁS DE UN CONTRATO POR TRAMOS DE EDAD**

EDAD	Nº MUJERES	% S/T MUJERES	Nº HOMBRES	% S/T HOMBRES
1978 -	216	64,10%	130	48,87%
1968-1977	102	30,20%	75	28,20%
1958-1967	11	3,26%	42	15,79%
-1957	8	2,30%	19	7,14%
<b>TOTAL</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>	<b>266</b>	<b>100%</b>

S/T: sobre el total

En relación al PDI con un único contrato a lo largo del 2013, tal como se recoge en la tabla PDI 3, en total son 5.363 personas. Al desagregar los datos por sexo, se comprueba que 2.388 son mujeres (45%) y 2.975 (55%) son hombres, por lo que en general se puede decir que la plantilla está más o menos equilibrada ya que se encuentra dentro de la horquilla 40%-60%, aunque todavía existe una brecha del 10% en la presencia entre mujeres y hombres.

Tomando inicialmente todo el PDI de forma unitaria, el 81% del total (4.325) está a jornada completa y el 19% (1.038) a jornada parcial. De todo el PDI, 1.247 personas, es decir, el 23% tenía más de 56 años en 2013, 1.614 (30%) pertenecen al segundo tramo, 1.185 (22%) personas al tercero, y 1.317 (25%) tienen 35 años o menos. El 53% del PDI, es decir, más de la mitad de la plantilla tenía más de 45 años en 2013.

**TABLA PDI 3. VISIÓN GENERAL DEL PDI CON UN SOLO CONTRATO**

		NUMERO	PORCENTAJE
Sexo	Mujeres	2388	45%
	Hombres	2975	55%
Jornada	Completa	4325	81%
	Parcial	1038	19%
Edad	-1957	1247	23%
	1958-1967	1614	30%
	1968-1977	1185	22%
	1978-	1317	25%
Tipo de PDI	PD	4175	78%
	PI	1188	22%
	Todo PDI	5363	100%

**TABLA PDI 4. DESAGREGACIÓN SALARIAL DEL PDI POR SEXO**

	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>BRECHA</b>
DIAS TRABAJADOS	332	341	
TOTAL_COSTE	31433	34432	9%
RETRIBUCION	22742	23335	3%
TRIENIOS	1893	2200	14%
QUINQUENIOS	2449	2998	18%
SEXENIOS	786	1235	36%
COMPL_RETRIB_GV	2954	3736	21%
CARGOS	314	346	9%
TITULO_DOCTOR	223	201	-11%
CPT_CONC_OSAKIDETZA	23	293	92%
INDEMNIZACIONES	49	75	35%
OTROS	0	13	97%
COMPL_AJ_CAP_I	488	971	50%

El total del coste medio laboral es la suma de “la retribución” más los diferentes complementos (trienios, quinquenios, sexenios, complementos retributivos GV, por cargos, por título de Doctor/a, complemento Osakidetza, indemnizaciones, otros). Aparte se contabilizan los complementos ajenos al capítulo I que tienen su propia identidad.

Respecto al coste total medio del PDI de la UPV/EHU, en una primera lectura global se observa una diferencia salarial media del 9% a favor de los hombres. En el apartado de retribuciones, sin embargo, la brecha es de un 3%, lo que indica que la mayor diferencia se da en los complementos. (tabla PDI 4)

Teniendo en cuenta los complementos más importantes a nivel global para todo el PDI, hombres y mujeres, se observa que los complementos retributivos del GV son los más importantes en cuanto al importe, ya que como media cada PDI cobra 3.388 euros, le siguen los quinquenios con 2.754 euros, trienios con 2.064 euros y sexenios con 1.035 euros. Otros, como título de doctor/a son cobrados por pocos colectivos.

Entre los complementos más importantes, la mayor brecha alcanza el 36% en el caso de los sexenios. La importancia del sexenio va más allá del importe, ya que es un requisito cada vez más importante para acceder a muchas actividades y responsabilidades universitarias. Además, el sexenio está muy vinculado con el prestigio académico. En segundo lugar, destacan los complementos del GV con una brecha del 21%. En quinquenios, 18% y en trienios 14%, lo que indica que la antigüedad media de las mujeres es menor que la de los hombres tomados como conjunto. Cabe señalar que en el caso del complemento por título de doctor/a<sup>8</sup>, que no es muy importante cuantitativamente (211 euros de media para todo el PDI), la brecha es inversa, las mujeres cobran algo más que los hombres (- 11%)

<sup>8</sup> Cobran complementos por título de doctor/a: el PD Asociado de universidad, el PD Colaborador de universidad, el PD Laboral interino de universidad, PD Titular de EU. En investigación, cobra estos complementos el PI doctor.

pero en euros son 22 € al año. Esto indica que el análisis más exhaustivo se debe centrar en los grandes complementos. (tabla PDI 4)

En este informe se distinguen dentro del PDI dos colectivos. Por una parte, se denominará PD (Personal Docente) al colectivo del profesorado que desarrolla tanto labores de docencia como de investigación, y PI (Personal Investigador) a aquel personal dedicado especialmente a la investigación, tal como su modalidad contractual específica. Entre las personas con un único contrato se contabilizan como PD el 78% (4.175) y el PI 22%, (1.188) personas investigadoras.



## 4.2. ANÁLISIS DEL PDI (PD)

### 4.2.1. VISIÓN GLOBAL DEL PDI (PD)

El colectivo denominado PD es el personal docente, que aun realizando tareas relacionadas con la investigación, su puesto de trabajo viene determinado porque tiene un contrato laboral vinculado a la impartición de una determinada docencia. El conjunto de personal PD de la UPV/EHU con un único contrato ascendía en 2013 a 4.175 personas, de las que 1.754 son mujeres (42%) y 2.421 son hombres (58%). (Tabla PD 1)

**TABLA PD 1. DESAGREGACION SALARIAL DEL PD POR SEXO**

	PD TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	348	345	351	
TOTAL_COSTE	37839	36944	38487	4%
RETRIBUCION	25090	25261	24966	-1%
TRIENIOS	2620	2544	2674	5%
QUINQUENIOS	3531	3324	3681	10%
SEXENIOS	1305	1043	1495	30%
COMPL_RETRIB_GV	4310	3977	4551	13%
CARGOS	423	425	421	-1%
TITULO_DOCTOR	271	304	247	-23%
CPT_CONC_OSAKIDETZA	222	31	360	91%
INDEMNIZACIONES	59	35	76	54%
OTROS	9	1	16	96%
COMPL_AJ_CAP_I	964	653	1189	45%
N <sup>a</sup>	4175	1754	2421	

Tomando las cifras globales de todo el PD, la retribución total media (25.090 euros) es el 66% del coste total medio, que asciende a 37.839 euros. Se observa, por lo tanto, una gran diferencia debida a los complementos. Los complementos más importantes son los del GV (4.310 por persona), seguido por los quinquenios, (3.531 euros), trienios (2.620 euros) y sexenios (1.305 euros): El resto son inferiores a mil, estando muy cerca de esta cifra los complementos ajenos al capítulo I (964 euros). (Tabla PD 1)

**TABLA PD 2. DESAGREGACIÓN SALARIAL DEL PD POR SEXO Y EDAD**

	MUJERES				HOMBRES				BRECHA			
	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-
DIAS TRABAJADOS	351	358	342	301	352	359	347	315				
TOTAL_COSTE	49403	43517	28615	16746	44536	40841	29290	18674	-10,9%	-6,6%	2,3%	10,3%
RETRIBUCION	29514	28288	22574	15716	25904	26385	22901	17396	-13,9%	-7,2%	1,4%	9,7%
TRIENIOS	4589	3208	1237	298	3662	2865	1259	364	-25,3%	-11,9%	1,8%	17,9%
QUINQUENIOS	6428	4438	1153	39	5430	3938	1189	69	-18,4%	-12,7%	3,0%	43,2%
SEXENIOS	1952	1364	430	39	2179	1494	712	79	10,4%	8,7%	39,5%	50,1%
COMPL_RETRIB_G	6186	5283	2401	220	5716	5129	2680	289	-8,2%	-3,0%	10,4%	23,9%
CARGOS	414	588	382	70	456	542	243	61	9,3%	-8,5%	-57,2%	-15,5%
TITULO_DOCTOR	207	327	319	363	144	292	305	383	-43,7%	-12,3%	-4,7%	5,4%
CPT_CONC_OSAKI	113	20	0	0	932	67	0	0	87,9%	70,1%		
INDEMNIZACIONES	0	0	118	0	100	100	0	33	100,0%			
OTROS	0	2	0	0	14	29	0	0	100,0%	94,6%		
COMPL_AJ_CAP_I	511	938	607	172	1204	1348	1103	375	57,5%	30,5%	44,9%	54,1%
Nº	368	643	522	221	869	913	495	144				

Al desagregar los datos por sexo se observa una brecha en el coste total del 4%, pero en la retribución total media no hay apenas diferencias, e incluso las mujeres tienen una retribución media ligeramente superior a la de los hombres (-1%). Esto vuelve a remitir a los complementos como los componentes donde se generan las brechas salariales. En los complementos más importantes la mayor brecha se da en sexenios (30%), seguida de los del GV (13%), quinquenios (10%) y trienios (5%). Cabe destacar nuevamente que por título de doctor/a la brecha es negativa (-23%) y en cargos -1%, es decir, las mujeres tienen una pequeña retribución superior. (Tabla PD 1)

En los dos colectivos de mayor edad, la brecha salarial es negativa, alcanzando un -10,9% y -6,6% respectivamente. En el resto de los tramos de edad más jóvenes, la brecha se hace positiva, 2,3% y entre las más jóvenes (menos de 35) es del 10%. (Tabla PD 2)

El peso de la retribución en el coste disminuye a medida que aumenta la edad, ya que el peso de los complementos es mayor. Las brechas en los complementos varían también de signo en los diferentes tramos de edad, siendo la excepción los sexenios, cuya brecha es siempre positiva, en cuyo caso va desde 10,4% para las más mayores, pasando por el 8,7%, 39,5% y 50,1% en las más jóvenes. Esto parece indicar que los hombres inician su carrera académica antes que las mujeres, y lleva a reflexionar sobre el desigual impacto que la maternidad/paternidad puede tener en estos procesos. Aunque el efecto de esta desigualdad puede mantenerse en el tiempo, parece que hay mujeres que retoman con fuerza la carrera académica una vez pasado este tramo de edad. Las brechas son también siempre positivas en los complementos ajenos al capítulo I. Se detecta, por lo tanto, la necesidad de analizar el impacto de la maternidad en el colectivo de las profesoras.

## 4.2.2. ANÁLISIS DEL PDI (PD) POR CATEGORÍAS LABORALES

El PD está estructurado en 19 categorías laborales. Las más significativas por volumen de personas adscritas a ellas son, PD Titular de Universidad (TU) que representan el 27% del total (1.128), seguidas por PD Asociado de Universidad (ASU) que son 612 personas (15%). En tercer lugar, PD Titular de Escuela (TEU), son 489 (12%), seguidas por Catedráticos/as de Universidad (CU) que son 447, representando el 11%. Y hay dos categorías que representan el 9% que son el PD Agregado (AG) 393 y Laboral Interino de Universidad (LABINU), 381. Estos seis colectivos suponen el 83% de todo el PD, por lo que serán las categorías básicas del análisis recogido en este documento. (Tabla PD 3)

La media de días trabajados por el PD en 2013 fueron 348 días. De los seis colectivos mencionados, el mayor número de días trabajado corresponde a la figura de Agregado/a, 364 días de media y el menor a Laboral Interino/a de Universidad, 302 días. Todo el personal de esta categoría laboral es personal sustituto<sup>9</sup>, lo cual permite entender este descenso de los días trabajados. Además, muchas de estas personas están a jornada parcial, como se verá más adelante.

El coste medio per cápita del PD ascendió en 2013 a 37.839 euros. De los seis colectivos previamente mencionados, cuatro se encuentran situados por encima de la misma, sobresaliendo el PD Catedrático con un sueldo medio de 70.173 euros; le sigue PD Titular de Universidad con un sueldo de 49.830 euros, PD Agregado con 44.161 euros y Titulares de Escuela Universitaria con 42.601 (13% por encima de la media).

Por debajo de la media, están las y los Laborales Interinos de Universidad con 20.403 euros (54%) y el profesorado Asociado de Universidad con 5.821 euros (15%). Todo el PD con contratos de Asociado/a de Universidad tienen contratos a jornada parcial, ya que así lo requiere la figura contractual. Teniendo en cuenta que en esta figura se encuentra un gran número de docentes con vinculación a las especialidades médicas, es probable que compatibilicen estas tareas docentes con otros empleos bien remunerados. (Tabla PD 3)

---

<sup>9</sup> El PD LABINEU es también personal sustituto y han trabajado de media 293 días.

**TABLA PD 3. VISIÓN GLOBAL DEL PD POR CATEGORÍA, DÍAS TRABAJADOS Y COSTE MEDIO**

	Nº	%	DT	CT	% SOBRE CM
AG	393	9%	364	44161	117%
ASEU	104	2%	323	7518	20%
ASU	612	15%	337	5821	15%
AYU	20	0%	350	23734	63%
CEU	42	1%	346	50949	135%
CU	447	11%	360	70163	185%
COLEU	89	2%	358	37482	99%
COLU	148	4%	362	38387	101%
LABINEU	87	2%	293	12917	34%
LABINU	381	9%	302	20403	54%
LEC	7	0%	348	22271	59%
PL	4	0%	365	69730	184%
NUMNAU	3	0%	365	40805	108%
ADJ	169	4%	348	29367	78%
EME	8	0%	234	21893	58%
IVEF	35	1%	365	42925	113%
TU	1128	27%	362	49830	132%
TEU	489	12%	355	42601	113%
VIS	9	0%	309	16421	43%
PD TOTAL	4175	100%	348	37839	100%

En cada categoría se analizarán aquellos complementos cuyos importes sean positivos. Cuando no exista ninguna remuneración en alguno de los complementos no serán analizados.

Habiendo analizado previamente las brechas salariales del PD total, de las 19 categorías existentes, las brechas son positivas en nueve de ellas. En el resto, las brechas son negativas, es decir, el coste medio per cápita de las mujeres es mayor al de los hombres.

A partir de ahora, se prestará especial atención a las categorías en las que los porcentajes de mujeres, hombres o ambas superan el 10% del total del PD de cada sexo. Cumplen esta condición, el PD Agregado (11% y 9%, mujeres y hombres, respectivamente); PD Asociado de Universidad (12% y 17%); PD CU (6% y 14%); PD Laboral Interino de Universidad (11% y 8%); PD Titular de Universidad (27% y 27%) y PD Titular de Escuela Universitaria (13% y 11%). A estas categorías se les añadirá la de PD Adjunto, por dos razones, una, porque es una de las principales vías de acceso a la carrera académica, y es, además, el colectivo que más está creciendo estos años de recortes en los presupuestos públicos. (Tabla PD 4)

**TABLA PD 4. COSTE, RETRIBUCIÓN Y BRECHAS DEL PD POR SEXO**

	MUJERES			HOMBRES			BRECHA		NUMERO			
	CT	RET	RET/CT	CT	RET	RET/CT	CT	RET	MUJERES	HOMBRES	% SOBRE M	% SOBRE H
AG	44063	32064	73%	44250	31702	72%	0,4%	-1,1%	187	206	11%	9%
ASEU	6204	5748	93%	8560	7592	89%	27,5%	24,3%	46	58	3%	2%
ASU	5490	5012	91%	5993	5307	89%	8,4%	5,5%	209	403	12%	17%
AYU	24129	23638	98%	23000	21508	94%	-4,9%	-9,9%	13	7	1%	0%
CEU	49984	30725	61%	51251	31585	62%	2,5%	2,7%	10	32	1%	1%
CU	71262	40679	57%	69851	38649	55%	-2,0%	-5,3%	99	348	6%	14%
COLEU	38081	27458	72%	36870	28429	77%	-3,3%	3,4%	45	44	3%	2%
COLU	37788	27700	73%	38857	28058	72%	2,8%	1,3%	65	83	4%	3%
LABINEU	13703	12441	91%	11803	11004	93%	-16,1%	-13,1%	51	36	3%	1%
LABINU	19456	17697	91%	21385	19462	91%	9,0%	9,1%	194	187	11%	8%
LEC	21809	21562	99%	23427	23107	99%	6,9%	6,7%	5	2	0%	0%
PL	71748	41252	57%	69057	41181	60%	-3,9%	-0,2%	1	3	0%	0%
NUMAU	41639	28942	70%	40389	28998	72%	-3,1%	0,2%	1	2	0%	0%
ADJ	28901	26962	93%	30010	27669	92%	3,7%	2,6%	98	71	6%	3%
EME	15545	11384	73%	24009	17192	72%	35,3%	33,8%	2	6	0%	0%
IVEF	46408	33309	72%	40867	28936	71%	-13,6%	-15,1%	13	22	1%	1%
TU	51501	32014	62%	48583	29612	61%	-6,0%	-8,1%	482	646	27%	27%
TEU	43593	28198	65%	41712	26858	64%	-4,5%	-5,0%	231	258	13%	11%
VI	16480	16480	100%	16405	16405	100%	-0,5%	-0,5%	2	7	0%	0%
PD TOTAL	36944	25261	68%	38487	24966	65%	4,0%	-1,2%	1754	2421	100%	100%

De estas categorías, la mayor brecha en Coste Total se da en el PD Laboral Interino de Universidad (9%), seguido de PD Asociado de Universidad (8,4%). Tiene también brechas positivas el PD Adjunto (3,7%) y PD Agregado (0,4%). En el resto de categorías la brecha es negativa. Destaca que en el colectivo más numeroso de la Universidad (Titulares de Universidad) la brecha es de -6%; en TEU de -4,1% y en CU -2%. Además, en los tres últimos casos en los que la brecha en coste total es negativa, la brecha en retribución es aún mayor, y esto significa que la brecha es también negativa en el conjunto de los complementos. Esto se puede interpretar como que las mujeres cobran menos por complementos en estas categorías.

Además, en estas tres categorías con brecha salarial negativa, los complementos son especialmente relevantes. En el caso de las mujeres catedráticas, por ejemplo, la retribución es solo el 57% del coste total y el 55% en hombres. En TU, la retribución es el 62% del coste en mujeres y el 61% en hombres. En TEU, los porcentajes son de 65% y el 64%, respectivamente. Otra categoría en la que también son muy importantes los complementos son el personal Pleno, aunque no se ha considerado pertinente analizarlo porque son muy pocas personas, concretamente cuatro (Tabla PD 4).

A continuación, se van a analizar cada una de las categorías laborales del PD previamente seleccionadas.

### **ANÁLISIS DEL PDI (PD) CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD**

Este colectivo está formado por 447 personas. La primera gran diferencia observada entre hombres y mujeres es relativa a los números absolutos que conforman el colectivo, ya que las mujeres catedráticas suponen el 22% del total (99 mujeres y 348 hombres).

La brecha en costes totales es del -2%, y en retribuciones -5,3%. Una posible explicación de la brecha negativa en retribución, trabajando un número de días

muy similar, se puede encontrar en las excepciones observadas en este colectivo. Así, 15 catedráticos (4,3% de los varones) tienen una retribución de 0 habiendo trabajado 365 días<sup>10</sup>, y solamente han cobrado durante 2013 los complementos. En el caso de las mujeres, hay muy pocas excepciones, y en ningún caso su retribución es 0. (Tabla PD 5)

En complementos, en el caso de los trienios la brecha es de -3%. En quinquenios, no hay brecha, y en sexenios -2,4%. Se deduce que las catedráticas tienen más edad que los catedráticos y cobran más de media por los sexenios, ¿se podría concluir de estos datos que a las mujeres les ha costado más sexenios llegar a donde están, es decir, han tenido que hacer un mayor esfuerzo para llegar a la cúspide de la carrera universitaria? Para obtener una respuesta a la pregunta anterior habría que realizar una investigación más cualitativa. En este colectivo tienen más cargos académicos los hombres que las mujeres.

**TABLA PD 5. BRECHAS SALARIALES DEL PD CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD POR SEXO**

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	359	361	
TOTAL_COSTE	71262	69851	-2,0%
RETRIBUCION	40679	38649	-5,3%
TRIENIOS	5013	4869	-3,0%
QUINQUENIOS	8389	8380	-0,1%
SEXENIOS	6020	5877	-2,4%
COMPL_RETRIB_GV	10696	10151	-5,4%
CARGOS	465	960	51,5%
CPT_CONC_OSAKIDETZA	0	939	100,0%
OTROS	0	27	100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	1426	3339	57,3%
Nº	99	348	

**TABLA PD 6. BRECHAS SALARIALES DEL PD CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD POR SEXO SEGÚN EDAD**

	-1957	1958-1967
TOTAL_COSTE	-2,7%	-0,9%
RETRIBUCION	-6,6%	-2,1%
TRIENIOS	-5,9%	1,3%
QUINQUENIOS	-0,9%	-0,6%
SEXENIOS	-7,0%	5,5%
COMPL_RETRIB_G	-4,6%	-6,9%
CARGOS	60,0%	44,0%
CPT_CONC_OSAKI	100,0%	
OTROS		100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	67,2%	53,9%

<sup>10</sup> Solo un catedrático ha trabajado menos, 359 días.

Como se ha señalado previamente, las mujeres son el 22% de este colectivo y el 64% del total de las mujeres se encuentra en el primer tramo de edad. Dentro de éste, son el 21% del total del tramo. (Tabla PD 6 y Tabla PD 6.1. de anexo)

En el segundo, se encuentran el 26% de todas las mujeres catedráticas, y éstas suponen el 36% de todas las personas en este tramo. En el tercero no hay mujeres, solo cuatro hombres. En el caso de los hombres, los mayores son el 69%, en el segundo tramo el 30%, y un 1% se encuentra en el tercer tramo.

Respecto a las brechas salariales, se observa un -2,7% en el primer tramo y -0,9% en el segundo.

Las mayores cobran más per cápita por los sexenios (brecha -7%, pero son 429 euros). En el segundo tramo de edad, la brecha en sexenios es de 5,5% (los hombres cobran 294 euros más que las mujeres).

### **ANÁLISIS DEL PDI (PD) TITULAR DE UNIVERSIDAD**

Este colectivo está formado por 1.128 docentes, de los que las mujeres son el 43%. Todas las mujeres Titulares de Universidad tienen un contrato a jornada completa. En el caso de los hombres, el 8% (49 personas) está a jornada parcial, de éstos, la mayoría, el 84%, está a parcial de 6 horas. De los 49 hombres a parcial, el 88% son académicos relacionados con las disciplinas médicas. Únicamente nos encontramos con cinco excepciones (Periodismo (1), Tecnología electrónica (2), Matemática aplicada (1), Física (1)). Los hombres a parcial cobran el 32% de los de completa, y los P6 cobran el 34% del total. La brecha entre hombres y mujeres a completa es muy pequeña, ya que en el coste total es -0.5% y en retribución -2%. En trienios y quinquenios -1,7%, en sexenios -0.9%, en complementos del GV 4,3% y en cargos -16%. (Tabla PD 7)

**TABLA PD 7. BRECHAS SALARIALES DEL PD TITULAR DE UNIVERSIDAD POR SEXO**

	MUJERES	HOMBRES						BRECHA
	C	C	P	P3	P4	P5	P6	C
DIAS TRABAJADOS	363	361	359	362	356	365	359	
TOTAL_COSTE	51501	51237	16247	8858	11258	12240	17430	-0,5%
RETRIBUCION	32014	31371	8179	3684	9507	0	8720	-2,0%
TRIENIOS	3987	3919	957	367	936	0	1039	-1,7%
QUINQUENIOS	5869	5771	118	0	0	0	141	-1,7%
SEXENIOS	2113	2094	0	0	0	0	0	-0,9%
COMPL_RETRIB_GV	6649	6947	1753	1092	815	1529	1891	4,3%
CARGOS	757	652	0	0	0	0	0	-16,1%
CPT_CONC_OSAKIDETZA	113	457	5240	3714	0	10712	5639	75,4%
OTROS	0	25	0	0	0	0	0	100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	1041	1377	305	113	0	0	353	24,4%
Nº	482	597	49	4	3	1	41	

**TABLA PD 8. BRECHAS SALARIALES DEL PD TITULAR DE UNIVERSIDAD POR SEXO SEGÚN EDAD**

	-1957	1958-1967	1968-1977
TOTAL_COSTE	-15,4%	-2,6%	4,8%
RETRIBUCION	-18,0%	-3,1%	1,3%
TRIENIOS	-22,3%	-4,9%	5,6%
QUINQUENIOS	-22,2%	-7,8%	2,3%
SEXENIOS	-41,5%	-4,5%	35,8%
COMPL_RETRIB_GV	-17,7%	3,1%	19,7%
CARGOS	-24,7%	-4,6%	-90,9%
CPT_CONC_OSAKIDETZA	84,6%	71,1%	
OTROS		100,0%	
COMPL_AJ_CAP_I	36,9%	10,4%	28,2%

En este colectivo, el 87% de las mujeres y el 88% de los hombres están en los tramos de edad 1º y 2º. En el tramo 4º únicamente hay dos personas, ambas mujeres. El colectivo más numeroso, tanto en hombres como en mujeres, es el tramo 2º.

La proporción de la retribución sobre el coste total es en el tramo 1º, en el caso de las mujeres, el 59%, en el tramo 2º, 62%; en el tramo 3º, 70% y en el 4º, sería el 84% pero solo son dos. En el caso de los hombres, 57%, 62% y 68% respectivamente (del tramo 1º al tramo 3º). Se observa que la importancia de los complementos aumenta a medida que aumenta la edad. (Tabla PD 8 y Tabla PD 8.1. de anexo)

Las brechas en cada uno de los tramos son, en el coste total: en el tramo 1º, -15,4% con igual número de días de media, en el tramo 2º, la brecha es de -2,6% y en el tramo 3º, 4,8% positivo. En la retribución, las brechas son -18%, -3,1% y 1,3% respectivamente.

Llama la atención las brechas negativas en el tramo 1º, y cómo éstas van desapareciendo en los tramos hasta llegar a ser positivas en el tramo 3º. Así, en los complementos, en el primer tramo las brechas ascienden en trienios, -22,3%; en quinquenios, -22,2%; en sexenios, -41%. La brecha en complementos del GV es de -17,7% y en cargos, -24,7%. En los complementos de Osakidetza, hay una brecha positiva del 84% que parece estar vinculada en cierto modo a la parcialidad, puesto que en el tramo de hombres mayores (tramo 1), la importancia de los contratos a tiempo parcial es notoria (39 de 251, es decir, 16% de parciales). La brecha en sexenios del -41% hace pensar si en este colectivo puede haber mujeres que cumplen los requisitos para acceder a Cátedra de Universidad.

En el tramo 2º, son 10 a parcial de 321, es decir suponen un 3,18%. Respecto a las brechas en complementos, son mucho más pequeñas, aunque siguen siendo negativas. Las excepciones en complementos son los del GV (3,1%) y los de Osakidetza (71%). Esta última brecha, a pesar de ser muy elevada en porcentaje, no es muy significativa en términos absolutos a nivel global, ya que asciende a 161



euros como media. No obstante tiene su importancia cuando se analizan las cantidades que se cobran por este concepto (en algunos casos más de 17.000 euros al año) porque son muy pocas las personas que cobran este complemento.

En el tramo 3º, hay muchas menos personas, ya que hay 63 mujeres y 77 hombres. En estos casos, las brechas son positivas: en coste de 4,8%, en retribución, 1,3%, en trienios 5,6%, en quinquenios 2,3%, en sexenios, 35,8% y en complementos del GV 19,7%. Como media en cargos académicos, las mujeres cobran el doble que los hombres, lo que indica un peso importante de mujeres que tienen cargos. En este tercer tramo, es significativo que no haya ningún hombre a contrato parcial, por lo que la parcialidad no se encuentra detrás de estos datos. Además, comienza a haber más brechas positivas, aunque muy reducidas, exceptuando los complementos del GV y los sexenios, así como en negativo, los cargos.

### **ANÁLISIS DEL PDI (PD) AGREGADO**

El PD agregado con un único contrato a lo largo del 2013, está compuesto por 393 personas, de las que el 48% (187) son mujeres. Casi el 100% del colectivo tiene contrato a jornada completa. Solo dos personas están a parcial. Por ello, el análisis de los datos se realizará teniendo solamente en cuenta las jornadas completas. Cabe destacar también que las 391 personas han trabajado como media los 365 días del año.

La brecha en el coste total es 0,3% y en retribución -1,3%<sup>11</sup>, lo que significa que no hay brecha en el coste total per cápita entre mujeres y hombres. La retribución de mujeres y de hombres respectivamente alcanza el 73% y 72% del coste total medio. En los complementos, la brecha es siempre positiva, con la excepción de los cargos académicos, complemento por el que las mujeres cobran más que los hombres como media (237 euros más, al año). No obstante, se vuelve a observar que la mayor de las brechas se da en sexenios (19,5%). (Tabla PD 9)

En trienios, la brecha del PD Agregado es de un 4%, en quinquenios, un 7%, y en complementos retributivos del Gobierno Vasco, un 2,5%, siendo este el complemento más relevante para este colectivo. Por tanto, en este colectivo podemos deducir que las mujeres tienen menos antigüedad, posiblemente sean más jóvenes, y la brecha más significativa es la de sexenios (19,5%).

---

<sup>11</sup> Al intentar ver las razones de esta brecha negativa, cuando el coste total per cápita es prácticamente idéntico y han trabajado el mismo número de días, se ha constatado que si bien las retribuciones son muy similares, en el caso de los hombres hay excepciones que bajan la retribución media. Concretamente, hay por ejemplo, 2 con retribución 0, 2 por debajo de 1000 euros y uno alrededor del 2000. En el caso de las mujeres, hay menos excepciones: 2 cuya retribución es el 50% de la retribución media.

**TABLA PD 9. BRECHA SALARIAL DE PD AGREGADO A TIEMPO COMPLETO**

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	365	365	
TOTAL_COSTE	44284	44407	0,3%
RETRIBUCION	32226	31817	-1,3%
TRIENIOS	2396	2497	4,0%
QUINQUENIOS	3135	3361	6,7%
SEXENIOS	1038	1290	19,5%
COMPL_RETRIB_GV	4770	4892	2,5%
CARGOS	719	482	-49,2%
CPT_CONC_OSAKIDETZA	0	69	100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	1210	1307	7,4%
Nº	186	205	

Este colectivo es predominantemente joven. En el caso de las mujeres, el 6% se encuentra en el primer tramo de edad (las más mayores). El 34% se encuentran en el segundo, el 57% en el tercero y solo el 3% en el cuarto. Por ello, si sumamos los dos tramos más jóvenes, en el mismo se encuentran el 60% de todas las Agregadas. En el caso de los hombres, los porcentajes respectivos de mayores a más jóvenes son 13%, 37%, 46% y 4%, por lo que los que se encuentran en los dos tramos más jóvenes constituyen el 50% del total de Agregados hombres. En suma, las mujeres son más jóvenes que los hombres. La escasa presencia de mujeres y hombres en el 4º Tramo puede estar influenciada por el hecho de que son pocas las nuevas plazas de PD Agregado que han podido salir a concurso. De hecho, así se afirma en la memoria del anteproyecto de presupuestos de la UPV/EHU para 2013. (Tabla PD 10 y Tabla PD 10.1. de anexo)

Las brechas salariales en función de los tramos de edad son muy pequeñas. 0,2% en el primer tramo de edad (con 25 días más trabajados por los hombres), seguidos por -1,4%, -0,5% y -0,5% en los siguientes tramos.

Este colectivo rompe con la lógica que cabría esperar en la relación entre edad y sexenios, es decir, que a más edad, mayores retribuciones por sexenios. Sin embargo, tanto en hombres como en mujeres, de media quienes menos cobran por sexenios son las personas del tramo uno, seguidas del tramo dos. Las brechas de los sexenios en el tramo 4º de edad es negativa, (-2,2%, es decir, 30 euros al año), pero hay que tener en cuenta que son unos colectivos muy pequeños (5 y 8 respectivamente),

En complementos por cargos académicos, las Agregadas cobran más (-77%, -45%, -56% y en el tramo más joven, 100% positiva debido a que alguno de los ocho hombres tendrán algún cargo).

**TABLA PD 10. BRECHAS SALARIALES DEL PD AGREGADO POR SEXO SEGÚN EDAD**

	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-
TOTAL_COSTE	0,2%	-1,4%	-0,5%	-0,5%
RETRIBUCION	3,0%	-1,4%	-1,2%	-2,0%
TRIENIOS	-14,3%	-2,6%	-0,8%	4,8%
QUINQUENIOS	-12,3%	-2,1%	0,5%	30,3%
SEXENIOS	5,7%	24,3%	23,2%	-2,2%
COMPL_RETRIB_GV	10,4%	-3,7%	1,5%	0,4%
CARGOS	-77,0%	-45,9%	-56,2%	100,0%
CPT_CONC_OSAKII	100,0%	100,0%		
COMPL_AJ_CAP_I	-103,4%	-28,7%	30,4%	87,3%

### **ANÁLISIS DEL PDI (PD) TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA**

El colectivo de Titulares de Escuela Universitaria está formado por 489 docentes, siendo el 47% mujeres. La inmensa mayoría de este colectivo tiene contratos a jornada completa. El índice de parcialidad de las mujeres es de un 1% y en el caso de los hombres, un 7%.

La diferencia en días trabajados es mínima en ambos colectivos (-0,9%) y en coste total también es muy reducida la brecha (-0,4%). Para quienes tienen contrato a jornada completa, las retribuciones suponen el 65% del coste total en el caso de las mujeres y el 64% en el caso de los hombres, por lo que en ambos casos los complementos son importantes. La brecha (jornada completa) en las retribuciones asciende al -1,2%, siendo tanto en trienios como quinquenios el -4,5%. (Tabla PD 11)

Tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, los complementos más importantes en cuantía son quinquenios, complementos GV, y trienios. Y llama la atención la poca importancia de los sexenios (27 euros, como media, las mujeres y 51 euros, los hombres). Esto puede guardar relación con el hecho de que para ser PD Titular de Escuela Universitaria no es necesario el título de Doctor/a.

**TABLA PD 11. BRECHAS SALARIALES DEL PD TITULAR DE ESCUELA  
UNIVERSITARIA POR SEXO**

	MUJERES			HOMBRES						BRECHA	
	C	P	P6	C	P	P3	P4	P5	P6	C	P
DIAS TRABAJADOS	357	365	365	354	338	249	365	312	346		
TOTAL_COSTE	43833	16094	16094	43674	15454	5796	10893	11252	15173	-0,4%	-4,1%
RETRIBUCION	28335	12542	12542	27988	11732	4266	8339	8905	11838	-1,2%	-6,9%
TRIENIOS	4190	2267	2267	4009	1712	606	1330	1432	1705	-4,5%	-32,4%
QUINQUENIOS	5302	0	0	5087	401	0	0	0	189	-4,2%	100,0%
SEXENIOS	27	0	0	51	3	0	0	0	0	47,4%	100,0%
COMPL_RETRIB_GV	4554	1286	1286	4538	1320	439	1223	915	1228	-0,4%	2,6%
CARGOS	531	0	0	428	22	0	0	0	0	-23,9%	100,0%
TITULO_DOCTOR	894	0	0	850	226	484	0	0	214	-5,2%	100,0%
INDEMNIZACIONES	0	0	0	718	37	0	0	0	0	100,0%	100,0%
OTROS	0	0	0	4	0	0	0	0	0	100,0%	100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	649	0	0	908	106	0	0	0	81	28,5%	100,0%
Nº	229	2	2	241	17	1	1	2	13		

**TABLA PD 12. BRECHAS SALARIALES DE TITULARES DE ESCUELA  
UNIVERSITARIA POR SEXO SEGÚN EDAD**

	-1957	1958-1967	1968-1977
TOTAL_COSTE	-7,6%	-2,6%	-3,4%
RETRIBUCION	-6,2%	-3,6%	-2,3%
TRIENIOS	-14,5%	-9,8%	-7,0%
QUINQUENIOS	-18,7%	-10,4%	-6,1%
SEXENIOS	100,0%	13,3%	31,4%
COMPL_RETRIB_GV	-10,1%	0,6%	-4,5%
CARGOS	-10,1%	-35,7%	-30,4%
TITULO_DOCTOR	-39,3%	6,9%	-1,2%
INDEMNIZACIONES	100,0%	100,0%	
OTROS		100,0%	
COMPL_AJ_CAP_I	68,8%	-52,0%	59,3%

En los tramos 1º y 2º se concentra el 85% de las mujeres y el 91% de los hombres, por lo que se trata de un colectivo mayor, y al ser una figura en proceso de extinción, no hay nadie en el tramo 4º.

Las brechas en coste y en retribución son negativas. En el tramo 1º alcanzan el -7,6%, en el tramo 2º el -2,6%, y en el tramo 3º el -3,4%. En retribución, las brechas son -6,2%, -3,6% y -2,3%. Uno de los factores que está detrás de estas brechas negativas es el desigual peso de la parcialidad. (Tabla PD 12 y Tabla PD 12.1. de anexo)

Respecto a los complementos, todos son negativos, excepto los sexenios que son positivos en todos los tramos, aunque son muy poco significativos por ser cantidades muy bajas.

En título de doctor/a cabe destacar que en las personas mayores la brecha es de -39,3%, 6,9% en el segundo tramo y -1,2% en el tramo 3º. En suma, parece indicar que, en el tramo de más edad, hay más mujeres doctoras que hombres.

### **ANÁLISIS DEL PDI (PD) ADJUNTO**

A pesar de que no alcanzan ni las mujeres ni los hombres a 100 personas, aunque las mujeres se encuentran muy cerca, se ha incluido su análisis porque se considera que aquí se encuentra el futuro de la universidad, o, por lo menos uno de los primeros eslabones en la carrera académica, ya que son la principal vía de entrada en la actualidad.

**TABLA PD 13. BRECHAS SALARIALES DEL PD ADJUNTO POR SEXO**

	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>BRECHA</b>
DIAS TRABAJADOS	349	346	
TOTAL_COSTE	28901	30010	3,7%
RETRIBUCION	26962	27669	2,6%
TRIENIOS	767	807	5,0%
COMPL_RETRIB_GV	1011	1351	25,2%
CARGOS	161	182	11,3%
COMPL_AJ_CAP_I	317	523	39,4%
Nº	98	71	

Este colectivo estaba formado en 2013 por 98 mujeres y 71 hombres (Tabla PD 13), siendo la inmensa mayoría de los tramos de edad 3º y 4º en ambos casos. 49% de las mujeres en el tramo 3º y 44% en el tramo 4º. En el caso de los hombres, el 55% en el tramo 3º y 37% en el tramo 4º. Por ello, el análisis se centrará en estos dos colectivos. En estos casos, la retribución supone más del 90% del coste total, ya que no pueden acceder ni a quinquenios ni a sexenios ni a complementos por título de doctor/a (aunque todas ellas y ellos son doctores).

**TABLA PD 14. BRECHAS SALARIALES DEL PD ADJUNTO POR SEXO SEGÚN EDAD**

	<b>1968-1977</b>	<b>1978-</b>
TOTAL_COSTE	4,3%	4,5%
RETRIBUCION	3,5%	4,8%
TRIENIOS	-0,3%	-13,3%
COMPL_RETRIB_G	20,2%	-30,8%
CARGOS	0,4%	51,8%
COMPL_AJ_CAP_I	46,8%	28,3%

En las brechas existentes se detecta que en el tramo 3º la brecha en coste es de 4,3% (1.318 euros de media más los hombres) y en el tramo 4º la brecha es del 4,5% (1.314 euros de diferencia). En la retribución, en el tramo 3º alcanza el 3,5% y en el 4º, el 4,8%, lo que significa en valores absolutos 961 euros y 1.357 euros, respectivamente. Son significativas las brechas en complementos del Gobierno Vasco. (Tabla PD 14 y Tabla PD 14.1.)

#### **ANÁLISIS DEL PDI (PD) LABORAL INTERINO DE UNIVERSIDAD**

Este colectivo está formado por 381 personas sustitutas, muchas de las cuales son mujeres, el 51%. Aproximadamente dos tercios del personal está contratado a jornada completa (65% en el caso de las mujeres, y 68% en el caso de los hombres) y un tercio a jornada parcial (35% en el caso de las mujeres y en el de los hombres, el 32%).

Entre quienes tienen contrato a jornada completa, tanto en mujeres como en hombres, la retribución es el 91% del coste total. Entre quienes están a parcial la retribución es el 94% del coste total medio en el caso de las mujeres y el 93% en el caso de los hombres, por tanto, en este colectivo el peso de los complementos es muy pequeño. No pueden acceder al cobro ni de quinquenios ni de sexenios. En el caso de los trienios, la brecha es de un 10%, en título de doctor/a un 20% para quienes están a completa y un 12% para quienes están a parcial. Hay brechas negativas en complementos del GV (-38%) y en cargos (-54%). (tabla PD 15)

Las brechas en coste y retribución son mayores a jornada parcial, (10% y 13%, respectivamente) que a jornada completa (5% y 6%). En el caso de los contratos a jornada parcial, se observa una diferencia en los días trabajados del 10% a favor de los hombres. La parcialidad en esta categoría parece tener un fuerte componente de precariedad.

En el caso de las mujeres, el coste total de las mujeres a parcial es el 17% del coste de las mujeres a completa, y este porcentaje es el 19% en el caso de los hombres (han trabajado de media más días que las mujeres).

Si se desagrega la estructura de estos costes en función de la duración de la jornada, las mujeres a parcial 6 horas (P6) cobran el 26% de la completa y el 28% en el caso de los hombres.

Sería conveniente que los contratos a tiempo parcial tendieran a desaparecer, ya que la parcial a 6 horas, muy cercana a la jornada completa, es muy difícil de compatibilizar con otros empleos.

**TABLA PD 15. BRECHAS SALARIALES DEL PD LABORAL INTERINO DE UNIVERSIDAD POR SEXO**

	MUJERES					HOMBRES					BRECHA	
	C	P	P3	P4	P6	C	P	P3	P4	P6	C	P
DIAS TRABAJADOS	319	238	233	251	215	336	265	283	244	283		
TOTAL_COSTE	27219	4741	2866	4494	6222	28925	5426	3960	4395	8170	6%	13%
RETRIBUCION	24675	4469	2691	4313	5717	26277	5036	3612	4174	7485	6%	11%
TRIENIOS	790	62	7	61	94	882	82	44	78	118	10%	25%
COMPL_RETRIB_GV	688	45	0	16	126	499	41	131	22	0	-38%	-10%
CARGOS	115	0	0	0	0	75	0	0	0	0	-54%	
TITULO_DOCTOR	952	165	168	104	285	1192	187	171	121	301	20%	12%
INDEMNIZACIONES	0	0	0	0	0	0	80	0	0	265		100%
COMPL_AJ_CAP_I	183	21	0	37	0	911	119	84	28	287	80%	82%
Nº	127	67	10	38	19	127	60	14	28	18		

**TABLA PD 16. BRECHAS SALARIALES DEL PD LABORAL INTERINO DE UNIVERSIDAD POR SEXO SEGÚN EDAD**

	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-
TOTAL_COSTE	-4,1%	10,9%	3,2%	13,9%
RETRIBUCION	-5,9%	12,6%	4,3%	13,4%
TRIENIOS	-1,2%	-0,4%	-3,1%	24,4%
COMPL_RETRIB_GV	17,7%	-65,4%	-82,9%	11,2%
CARGOS		100,0%	-71,0%	-326,4%
TITULO_DOCTOR	7,0%	19,4%	22,5%	18,5%
INDEMNIZACIONES				100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	100,0%	84,7%	86,4%	42,4%

Este colectivo es predominantemente joven. El 88% de las mujeres se encuentra en los tramos de edad tercero y cuarto y este porcentaje es del 79% en el caso de los hombres.

Centrando el análisis salarial en estos dos tramos, observamos que las mujeres son el 50% en el tramo 3º y 58% en el 4º. Las brechas del coste total en estos tramos son de 3,2% y 13,9%, respectivamente. Esta diferencia se podría explicar por el mayor peso de los hombres jóvenes a jornada completa. En lo relativo a la retribución de las mujeres, en el tramo 3º, supone el 91% del coste total y en el tramo 4º el 93%. En el caso de los hombres, supone 92% en ambos casos. (tabla PD 1 y tabla PD 16.1. de anexo)

El análisis de los complementos por tanto es poco relevante en estos tramos de edad, ya que la retribución básica es el componente fundamental del coste total. Se puede mencionar, que en los trienios hay una brecha de -3,1% en el tramo 3, pero es del 24,4% en el tramo 4º. Esto significa que en el tramo más joven son los hombres quienes llevan más tiempo dedicados a este tipo de docencia, y con contratos a jornada completa.

En complementos de doctor/a, en el tramo 3º ellos cobran más a pesar de que son menos, lo que indica que hay más doctores hombres tanto en este tramo como en el 4º tramo. 22,5% y 18,5% respectivamente lo que supone 159 euros en el tramo 3º, y 165 en el tramo 4º.

En el tramo 3º, de las 92 mujeres que se encuentran en él, 27 han cobrado este complemento (29%): y en el caso de los hombres, este porcentaje es del 38% (de 91 hombres lo han cobrado 35 hombres). Esto implica que dentro de este colectivo, que se encuentra en unas condiciones presumiblemente precarias, un porcentaje significativo ha realizado un esfuerzo importante para obtener el título de doctor o doctora, única vía para la obtención de un puesto de PD permanente.

### **ANÁLISIS DEL PDI (PD) ASOCIADO**

Este colectivo de PD Asociado está compuesto por 612 personas, de las que el 34% (209) son mujeres y el resto, 66% (403) hombres.

Todo este colectivo tiene jornadas a tiempo parcial, y una parte significativa del mismo trabaja en disciplinas relacionadas con la Medicina y en secciones de hospitales universitarios<sup>12</sup>. En el caso de los hombres, 305 de un total de 403 tienen su contrato de trabajo en las disciplinas mencionadas, es decir, un 76%. En el caso de las mujeres, son 167 sobre 209, (80%) quienes trabajan en disciplinas sanitarias. Entendemos, por tanto, que en este colectivo la parcialidad no implica necesariamente precariedad, puesto que previsiblemente compaginan esta actividad con otra externa a la universidad. No obstante, evidentemente, puede haber personas en situación de vulnerabilidad laboral. (Tabla PD 17)

---

<sup>12</sup> En este colectivo hay también personas ingenieras y arquitectas.



**TABLA PD 17. BRECHAS SALARIALES DE PD ASOCIADO DE UNIVERSIDAD POR SEXO**

	MUJERES				HOMBRES					BRECHA			
	P	P3	P4	P6	P	P3	P4	P5	P6	P	P3	P4	P6
DIAS TRABAJADOS	329	326	365	325	342	342	329	365	347				
TOTAL_COSTE	5490	4010	6756	9907	5993	4485	6853	9399	10446	8%	11%	1%	5%
RETRIBUCION	5012	3822	6060	8555	5307	4114	5805	8188	8895	6%	7%	-4%	4%
TRIENIOS	107	11	199	389	129	24	376	363	361	17%	54%	47%	-8%
COMPL_RETRIB_GV	182	38	449	561	274	110	479	614	713	33%	66%	6%	21%
CARGOS	0	0	0	0	12	17	0	0	0	100%	100%		100%
TITULO_DOCTOR	189	139	47	401	259	220	191	234	414	27%	37%	76%	3%
INDEMNIZACIONES	0	0	0	0	13	0	0	0	62	100%			100%
COMPL_AJ_CAP_I	10	0	6	45	39	16	56	137	102	73%	98%	90%	56%
Nº	209	148	16	45	403	280	35	4	84				

Nota. Las columnas P hacen referencia a las medias de todo el PD asociado que está a parcial.

En este colectivo hay cuatro tipos de parcialidad, en función de las horas de dedicación. En el caso de las mujeres, estas tienen una dedicación P3, P4 y P6, pero no tienen P5. La mayoría tiene un contrato de P3, el 71% de las mujeres y el 69% de los hombres. La siguiente parcialidad en importancia es la de P6, que son 22% de las mujeres y 21% de los hombres. En la categoría más numerosa, es decir, P3, la brecha es de 11% en coste total, y de un 7% en retribución. En el P4, son de 1% y -4% y en el P6, 5% y 4%. Aunque las brechas en algunos casos son elevadas, (ver brechas en los complementos), las diferencias monetarias son muy pequeñas. Un rasgo común en ambos sexos es que los costes y retribuciones de las personas contratadas a P6 duplican las relativas las P3, aunque se hable en todos los casos de costes P6 en torno a los 10.000 euros al año.

En el PD asociado, de media la retribución supone el 91% del coste total en el caso de las mujeres, y el 89% en el caso de los hombres. En los P3, el colectivo más numeroso, estos porcentajes se elevan al 95% y 92%, respectivamente. Esto refleja la poca importancia de los complementos, ya que este colectivo solo puede acceder a los trienios.

**TABLA PD 18. BRECHAS SALARIALES DEL PD ASOCIADO POR SEXO SEGÚN EDAD**

	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-
TOTAL_COSTE	-1,0%	-1,4%	15,1%	1,4%
RETRIBUCION	1,4%	-0,5%	13,2%	0,4%
TRIENIOS	-66,2%	-21,7%	45,3%	60,4%
COMPL_RETRIB_G	-22,0%	-17,5%	46,0%	100,0%
CARGOS		100%		
TITULO_DOCTOR	-0,7%	-2,3%	26,1%	18,6%
INDEMNIZACIONES	100,0%			
COMPL_AJ_CAP_I	100,0%	66,2%	86,7%	

Las mujeres son el 13% del primer tramo de mayor edad, 32% del segundo tramo, 52% del tercero y el 59% del cuarto tramo. Por tanto, se observa un peso creciente de las mujeres a medida que disminuye la edad, relacionado probablemente con

la progresiva feminización de la Medicina en los últimos años. (tabla PD 18 y tabla PD 18.1. de anexo)

Las brechas en el coste total son de -1% en el primer tramo, -1,4% del segundo, 15% del tercero, y 1,4% en el cuarto. Las brechas en la retribución son de 1,4% en el primer tramo, -0,5% en el segundo, 13,2% en el tercero y 0,4% en el cuarto. La mayor brecha se observa en el tercer tramo. Quizá pueda deberse al desigual peso de las parcialidades en este tramo de edad. En números absolutos, la brecha asciende en coste a 963 euros y en retribuciones anuales a 777 euros, y también hay una diferencia de 22 días en la media de jornadas trabajadas.

Cabe destacar que este colectivo cobra complementos de doctor/a y que las brechas más llamativas existen en los tramos 3 y 4 de ambos colectivos. En los colectivos de más edad no hay prácticamente diferencia (brecha de -0,7% que equivale a 3 euros) y en el segundo tramo la brecha de -2,3%, lo que equivale en números absolutos a 5,4 euros. En el tercer tramo, la brecha es del 26,1% (69,9 euros) y en el último tramo la brecha es de 18,6%, lo que supone 16 euros. En suma, estos datos resultan prácticamente irrelevantes, por lo que de aquí en adelante se comentarán exclusivamente las brechas que son importantes tanto a nivel relativo como absoluto.

### 4.2.3. ANÁLISIS DEL PDI (PD) POR CENTROS

La gran diversidad y heterogeneidad existente dentro de la UPV/EHU se manifiesta de forma evidente tanto en el número de centros docentes como en el tamaño del personal de cada uno de ellos. En relación con el número de centros, la clasificación suministrada desagrega las retribuciones del personal en 32 Centros. A estos Centros hay que añadir los institutos universitarios, las secciones de hospitales y otros (ahí se encuentran por ejemplo el Campus Virtual y varias cátedras). En este informe se ha optado por analizar los Centros que cuentan con mayor número de PDI y PAS adscritos al mismo, los cuales tienen una representación de las distintas áreas de conocimiento. Además, se ha supuesto que en el caso de los centros pequeños no es muy relevante hacer el análisis desagregado por categorías en este primer informe, por ser muy pocas personas a las que se pueden aplicar las pautas generales explicadas en la sección anterior.

**TABLA PDI 5. PRESENCIA DEL PDI Y COSTE POR CENTROS**

	Nº PDI	%	CT	M	H	%M
ETS de Arquitectura	108	2%	28526	23	85	21,3%
ETS de Ingeniería de Bilbao	425	8%	34917	120	305	28,2%
ETS de Náutica y Máquinas Navales	36	1%	38787	9	27	25,0%
EU de Enfermería de Donostia-San Sebastián	40	1%	25372	32	8	80,0%
EU de Enfermería de Leioa	53	1%	22642	39	14	73,6%
EU de Estudios Empresariales de Bilbao	70	1%	33776	30	40	42,9%
EU de Estudios Empresariales de Donostia-Sa	51	1%	33891	26	25	51,0%
EU de Estudios Empresariales de Vitoria-Gas	24	0%	33529	15	9	62,5%
EU de Ingeniería de Vitoria-Gasteiz	110	2%	36040	31	79	28,2%
EU de Ingeniería Técnica Industrial de Bilb	139	3%	36027	50	89	36,0%
EU de Ingeniería Técnica Industrial de Eiba	33	1%	40809	7	26	21,2%
EU de Ingeniería Técnica Minera	60	1%	29855	29	31	48,3%
EU de Magisterio de Bilbao	132	2%	39423	95	37	72,0%
EU de Magisterio de Donostia-San Sebastián	87	2%	35776	52	35	59,8%
EU de Magisterio de Vitoria-Gasteiz	74	1%	37162	35	39	47,3%
EU de Relaciones Laborales	45	1%	35693	24	21	53,3%
EU de Trabajo Social (Alava)	24	0%	28842	19	5	79,2%
EU Politécnica de Donostia-San Sebastián	161	3%	31651	76	85	47,2%
F. de Bellas Artes	152	3%	37549	65	87	42,8%
F. de Ciencia y Tecnología	726	14%	37453	327	399	45,0%
F. de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	58	1%	36767	23	35	39,7%
F. de Ciencias Económicas y Empresariales	294	5%	40294	147	147	50,0%
F. de Ciencias Químicas	196	4%	32813	103	93	52,6%
F. de Ciencias Sociales y de la Comunicación	301	6%	37740	120	181	39,9%
F. de Derecho	111	2%	42495	48	63	43,2%
F. de Derecho. Sección Bizkaia	40	1%	33824	23	17	57,5%
F. de Farmacia	193	4%	36842	112	81	58,0%
F. de Filosofía y Ciencias de la Educación	149	3%	38012	65	84	43,6%
F. de Informática	167	3%	35811	55	112	32,9%
F. de Letras	319	6%	39039	150	169	47,0%
F. de Medicina y Odontología	356	7%	25340	201	155	56,5%
F. de Psicología	128	2%	38071	77	51	60,2%
Institutos universitarios	15	0%	20460	11	4	73,3%
Secciones hospitales	465	9%	8161	141	324	30,3%
OTROS	21	0%	23441	8	13	38,1%
<b>TOTAL PDI</b>	<b>5363</b>	<b>100%</b>	<b>33097</b>	<b>2.388</b>	<b>2.975</b>	<b>44,5%</b>

Relativo a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada Centro, y tomando como referencia de ello un 40%-60% de cada sexo, se encuentra que por debajo del 40% de presencia de mujeres en los centros de gran tamaño se encuentran ETS de Arquitectura y ETS de Ingeniería de Bilbao, junto a la EU de Ingeniería de Gasteiz, y la EU de Ingeniería Técnica Industrial de Bilbao. También se encuentran en esta situación la Facultad de Informática y las Secciones de Hospitales. Dentro de los centros pequeños, están la ETS Náutica, la EU de Ingeniería Técnica Industrial de Eibar, y La Facultad de la Actividad Física y del Deporte.

Por encima del 60% de presencia femenina, entre los Centros grandes hay uno feminizado, la EU Magisterio de Bilbao, y entre los pequeños se encuentra la EU de Enfermería de Donostia, EU de Enfermería de Leioa, EU de Empresariales de Vitoria-Gasteiz, y la EU de Trabajo Social.

En el resto de Centros, la presencia de mujeres y hombres es más o menos equilibrada, ya que se encuentran entre los 40% y 60%, tal como se puede observar en la anterior tabla PDI 5.

**TABLA PDI 6. PORCENTAJE DE PD SOBRE PDI DE LOS GRANDES CENTROS**

	Nº PDI	%	Nº PD	%PD/PDI
ETS de Arquitectura	108	2%	90	83%
ETS de Ingeniería de Bilbao	425	8%	333	78%
EU de Ingeniería de Vitoria-Gasteiz	110	2%	109	99%
EU de Ingeniería Técnica Industrial de Bilbao	139	3%	138	99%
EU de Magisterio de Bilbao	132	2%	129	98%
EU Politécnica de Donostia-San Sebastián	161	3%	130	81%
F. de Bellas Artes	152	3%	116	76%
F. de Ciencia y Tecnología	726	14%	385	53%
F. de Ciencias Económicas y Empresariales	294	5%	263	89%
F. de Ciencias Químicas	196	4%	76	39%
F. de Ciencias Sociales y de la Comunicación	301	6%	220	73%
F. de Derecho	111	2%	101	91%
F. de Farmacia	193	4%	143	74%
F. de Filosofía y Ciencias de la Educación	149	3%	109	73%
F. de Informática	167	3%	96	57%
F. de Letras	319	6%	241	76%
F. de Medicina y Odontología	356	7%	253	71%
F. de Psicología	128	2%	100	78%
Secciones hospitales	465	9%	461	99%

Teniendo en cuenta exclusivamente aquellos Centros con un número de personas contratadas del PDI superior a 100, se observa que también existe una gran diversidad entre ellos. Así, por ejemplo, es muy diferente el porcentaje de PD sobre el conjunto del PDI. En un extremo, en la Facultad de Ciencias Químicas solo es PD el 39% del PDI (por tanto, más de un 60% del personal contratado es PI). Le sigue con un 53% la Facultad de Ciencias y Tecnología y la Facultad de Informática,

con el 57%. En el otro extremo, se encuentra la EU de Ingeniería de Vitoria-Gasteiz y la EU de Ingeniería Técnica Industrial de Bilbao, ambas con el 99% de PD. También en las secciones de hospitales este porcentaje es del 99%. Tienen también porcentajes superiores al 90%, la Escuela de Magisterio de Bilbao (98%) y la Facultad de Derecho (91%).

**TABLA PD 19. BRECHAS EN COSTE Y RETRIBUCIÓN POR SEXO DEL PD POR GRANDES CENTROS DOCENTES**

	CT	RET	%RET	BRECHA CT	BRECHA RET
ETS de Arquitectura	31241	23198	74%	33,3%	26,7%
ETS de Ingeniería de Bilbao	40510	27842	69%	-9,1%	-9,9%
EU de Ingeniería de Vitoria-Gasteiz	36767	25516	69%	-8,4%	-7,6%
EU de Ingeniería Técnica Industrial de Bilbao	36168	25739	71%	6,9%	2,3%
EU de Magisterio de Bilbao	40003	27531	69%	9,3%	5,6%
EU Politécnica de Donostia-San Sebastián	35456	25575	72%	5,6%	-0,3%
F. de Bellas Artes	44004	29097	66%	10,5%	5,7%
F. de Ciencia y Tecnología	55413	33405	60%	12,0%	7,6%
F. de Ciencias Económicas y Empresariales	43585	29153	67%	3,7%	0,2%
F. de Ciencias Químicas	58436	33951	58%	15,6%	11,2%
F. de Ciencias Sociales y de la Comunicación	45847	30090	66%	20,2%	11,4%
F. de Derecho	45645	29344	64%	16,2%	11,3%
F. de Farmacia	42907	28445	66%	-0,8%	-1,0%
F. de Filosofía y Ciencias de la Educación	45363	30048	66%	8,1%	5,7%
F. de Informática	50969	32224	63%	2,5%	0,8%
F. de Letras	46542	30898	66%	8,6%	3,5%
F. de Medicina y Odontología	29301	19400	66%	-3,5%	-8,1%
F. de Psicología	43280	29150	67%	14,3%	11,3%
Secciones hospitalares	8155	4408	54%	32,8%	-7,5%

El coste medio per cápita más elevado corresponde a la Facultad de Químicas (58.436 euros) seguido de la Facultad de Ciencia y Tecnología (55.413 euros). A continuación se encuentra por encima de los 50.000 euros anuales per cápita, la Facultad de Informática (50.969 euros). Los costes más reducidos corresponden a la Facultad de Medicina y Odontología (29.301 euros), seguida por la ETS de Arquitectura (31.241 euros). La brecha de género en coste más elevada se da en la ETS de Arquitectura (33,3%), seguida de la Facultad de Ciencias Sociales y la Comunicación (20,2%). Las brechas negativas más elevadas corresponden a la ETS de Ingeniería de Bilbao (-9,1%) y la EU de Ingeniería de Vitoria-Gasteiz (-8,4%).

A continuación, se centrará el análisis en aquellos Centros cuya brecha salarial supera el 10%. Son siete Centros (excluidas las secciones hospitalarias dada su casuística tan particular). Además, se incluyen también el análisis de la ETS de

Ingeniería de Bilbao por ser la que tiene una mayor brecha negativa, que se sitúa muy cerca al -10%. Por ello, se analizarán en detalle estos Centros:

- ETS de Arquitectura
- Facultad de Bellas Artes
- Facultad de Ciencia y Tecnología
- Facultad de Ciencias Químicas
- Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación
- Facultad de Derecho
- Facultad de Psicología
- ETS de Ingeniería de Bilbao

En este apartado, se analizarán las características del personal de los Centros en función de la modalidad de jornada (completa versus parcial), los complementos más significativos y los días trabajados. Se incluirá, asimismo, el análisis de las diferencias existentes entre el personal contratado durante todo el año (365 días) y por categorías laborales.

#### **ANÁLISIS DE LA ETS DE ARQUITECTURA**

Entre las características destacables de este Centro se encuentra que las mujeres son solo el 18% del PD y el 56% trabaja a jornada parcial. No obstante, el 66% de todo el personal que trabaja en este centro lo hace a jornada completa, ya que el 70% de los hombres tiene esta modalidad de contrato.

Esta ETS tiene la mayor brecha de género detectada, con un 33% en el coste medio, 27% en la retribución media, 48% en trienios, 43% en quinquenios, un 100% en sexenios y en título de doctor/a, 53% en complementos del GV, y en complementos ajenos al capítulo I el 75%. La única brecha negativa corresponde a cargos académicos, que supone un -21%.

Las brechas a completa son mucho menores, como es de esperar, aunque el porcentaje de mujeres a completa es solo el 12% del total del PD a completa. Las brechas, salvo en cargos (-94%) son positivas. La brecha en costes (9,2%) duplica prácticamente la brecha en retribución (4,6%), lo que implica que los complementos tienen una clara incidencia en el coste total. Las brechas en los principales complementos son 15,7%, en trienios, 8,6% en quinquenios y 21,8% en complementos del GV. Las mujeres no cobran ni sexenios ni por título de doctora.

**TABLA PD 20. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA ETS DE ARQUITECTURA**

	SEXO			COMPLETA			PARCIAL			365 COMPLETA		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	350	364		365	364		338	365		365	365	
TOTAL_COSTE	22136	33209	33,3%	38959	42896	9,2%	9051	10313	12,2%	38959	43230	9,9%
RETRIBUCION	17850	24354	26,7%	29305	30724	4,6%	8941	9300	3,9%	29305	30873	5,1%
TRIENIOS	1253	2416	48,1%	2724	3231	15,7%	110	489	77,6%	2724	3264	16,6%
QUINQUENIOS	1352	2376	43,1%	3090	3381	8,6%	0	0		3090	3448	10,4%
SEXENIOS	0	422	100,0%	0	601	100,0%	0	0		0	613	100,0%
COMPL_RETRIB_GV	1367	2933	53,4%	3125	3995	21,8%	0	422	100,0%	3125	4049	22,8%
CARGOS	313	259	-20,8%	716	369	-94,0%	0	0		716	376	-90,2%
TITULO_DOCTOR	0	449	100,0%	0	596	100,0%	0	102	100,0%	0	607	100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	124	498	75,2%	283	701	59,6%	0	20	100,0%	283	714	60,4%
Nº PD	16	74		7	52		9	22		7	51	

Ninguna persona a jornada parcial cobra ni por quinquenios ni por sexenios ni por cargos. De los complementos del Gobierno Vasco y por título de doctor/a solo algunos hombres perciben retribución.

En el colectivo de PD que se encuentran a jornada completa y han trabajado los 365 días, las brechas son: en coste 10%, en retribución 5%, en trienios 17%, en quinquenios 10%, en sexenios 100%, en complementos del GV 23%, en cargos -90%, título de doctor/a 100%, y en ajenos al capítulo I el 60%.

Aunque no se recoge en la tabla anterior, al analizar el colectivo por categorías laborales, es significativo que no haya ninguna catedrática, solo hombres (5). Tampoco hay ninguna Titular de Universidad. La mitad de las mujeres son Asociadas de Universidad, y este porcentaje es el 24% en el caso de los hombres. (Ver tabla 20.1 de anexo). Estas desigualdades en las categorías son las que explican, por ejemplo, la brecha en retribución de 5% entre quienes trabajan todo el año a tiempo completo.

En el caso de las Asociadas y Asociados, la brecha en coste es del 17%, una parte explicada por el mayor número de días trabajados por los hombres (las mujeres de media han trabajado un mes menos al año que los hombres). La brecha en retribución es 8% y en trienios, 79%.

### **ANÁLISIS DE LA FACULTAD DE BELLAS ARTES**

Las mujeres suponen en esta Facultad el 40% del PD. El 94% del profesorado trabaja a jornada completa. En el caso de las mujeres, trabaja a completa el 87%.

Respecto a las brechas salariales, en general son positivas excepto en sexenios (-6%), cargos (-132%) y título de doctor (-191%). La brecha del coste total es el 10,5%, reduciéndose las brechas en retribuciones al 6%, mientras que en los trienios es el 24%, en los quinquenios 30% y en complementos GV 23%.

En completa, se puede afirmar que las brechas salariales desaparecen, si bien el número de días trabajados como media por los hombres es inferior al de las mujeres (18 días menos al año). Una vez eliminado el efecto de los hombres que trabajan menos de 365 días al año, es decir, cuando se homogenizan los días trabajados, las brechas comienzan a aparecer principalmente en coste total (5%) y en complementos (19% en trienios, 25% en quinquenios, -12% en sexenios, 17% en complementos del GV, -146% en cargos, -196% título de doctor/a).

Aunque no se recoge en la tabla anterior, los datos indican que el 38% de CU son mujeres (3 de 8) y las categorías laborales cuantitativamente más importantes son TU (son mujeres 18 de 47) y TEU (son mujeres 3 de 26). No hay PD adjunto en esta Facultad.

En el caso de CU, todas las brechas salariales son negativas con la excepción de cargos y complementos ajenos al capítulo I. Llama la atención que en sexenios la brecha es de -74%.



En TU, las brechas son: en coste -1%, en retribución -4%, en trienios 7%, en quinquenios 8%, en sexenios 10%, en complementos del GV 5%, en cargos -143% y en complementos ajenos -109%.

**TABLA PD 21. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE BELLAS ARTES**

	SEXO			COMPLETA			PARCIAL			365 COMPLETA		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	358	347		365	347		309	365		365	365	
TOTAL_COSTE	41086	45922	10,5%	46272	46447	0,0	6515	9681	32,7%	46272	48802	5,2%
RETRIBUCION	28065	29775	5,7%	31334	30070	0,0	6271	9442	33,6%	31334	31554	0,7%
TRIENIOS	3031	4016	24,5%	3468	4071	0,1	119	239	50,2%	3468	4258	18,6%
QUINQUENIOS	4000	5731	30,2%	4600	5814	0,2	0	0		4600	6105	24,7%
SEXENIOS	829	779	-6,4%	953	791	-0,2	0	0		953	852	-11,8%
COMPL_RETRIB_GV	3971	5132	22,6%	4567	5207	0,1	0	0		4567	5501	17,0%
CARGOS	660	284	-132,3%	759	288	-1,6	0	0		759	309	-145,6%
TITULO_DOCTOR	509	175	-190,6%	567	178	-2,2	125	0		567	192	-195,8%
OTROS	22	29	23,9%	25	29	0,1	0	0		25	31	20,0%
COMPL_AJ_CAP_I	529	554	4,5%	609	533	-0,1	0	2029	100,0%	609	574	-6,0%
Nº PD	46	70		40	69		6	1		40	64	

## **ANÁLISIS DE LA FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Esta es la Facultad con el mayor número de PDI y PAS de la UPV/EHU. Las mujeres PD suponen el 40% del total de PD. El 96% de las mujeres y el 94% de los hombres trabajan a jornada completa.

La brecha en costes alcanza el 12%, en retribución, el 8%, por lo que los complementos contribuyen a aumentar la brecha salarial. Así, en trienios, alcanza el 13%, en quinquenios el 20%, en sexenios el 27%, el 18% en complementos del GV, en cargos 2%, y ajenos al capítulo I, el 32%.

Entre quienes trabajan a completa, las brechas superan ligeramente a las brechas medias. Las brechas a jornada parcial son negativas en coste y retribución. Las brechas de completa a 365 días son muy parecidas a las medias.

En el análisis por categorías laborales, se observa que las categorías más importantes son las de TU (147 en total, el 46% son mujeres), seguidas por CU (127 en total, el 26% de este colectivo son mujeres). Es llamativo que, entre los hombres, haya más Catedráticos que TU. En el caso de las mujeres, no es así aunque el porcentaje se acerca al 50%. La tercera categoría en importancia es la de PD Agregado (57 en total), siendo las mujeres el 53% de esta categoría.

Respecto al PD CU, las brechas son positivas pero no elevadas (3% en coste y retribución, 2% en trienios, y 5% en quinquenios y sexenios). En complementos del GV cero, 8% en cargos, y un 56% en complementos ajenos al capítulo I.

Respecto al PD TU, las brechas son también positivas pero tampoco son elevadas. Destaca la mayor brecha en complementos del GV, el 9%, y en complementos ajenos al capítulo I, el 40%. La brecha en cargos es negativa, -61%.

En el caso de PD Agregado, las mujeres son el 53% del total. Aquí las brechas en costes son el 6% y 2% en retribución. Destacan las brechas en sexenios (33%) y en quinquenios (18%).

**TABLA PD 22. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

	SEXO			COMPLETA			PARCIAL			365 COMPLETA		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	352	361		353	363		327	328	0,4%	365	365	
TOTAL_COSTE	51204	58188	12,0%	52982	61213	13,4%	7647	7226	-5,8%	54700	61648	11,3%
RETRIBUCION	31834	34441	7,6%	32867	36135	9,0%	6510	5910	-10,2%	33931	36344	6,6%
TRIENIOS	3545	4081	13,1%	3683	4309	14,5%	146	251	41,8%	3768	4368	13,7%
QUINQUENIOS	5072	6309	19,6%	5279	6684	21,0%	0	0		5432	6776	19,8%
SEXENIOS	3192	4359	26,8%	3322	4618	28,1%	0	0		3442	4682	26,5%
COMPL_RETRIB_GV	6882	8348	17,6%	7146	8800	18,8%	399	740	46,1%	7402	8799	15,9%
CARGOS	548	561	2,4%	570	595	4,1%	0	0		607	603	-0,7%
TITULO_DOCTOR	132	46	-185,2%	114	30	-280,9%	592	326	-81,6%	118	30	-291,3%
OTROS	0	41	100,0%	0	43	100,0%	0	0		0	44	100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	665	979	32,1%	692	1036	33,2%	0	14	100,0%	732	1044	29,9%
Nº PD	153	232		147	219		6	13		138	216	

## **ANÁLISIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS**

En esta Facultad, el PD está compuesto por 76 personas, de las que el 42% son mujeres. El 97% y 98% de mujeres y hombres, respectivamente, tienen contratos a jornada completa. Las brechas son todas positivas: la brecha en coste (16%) supera en 5 puntos la brecha en retribución (11%). En complementos, destacan la brecha del 35% en sexenios y 22% en complementos del Gobierno Vasco. Asimismo, existe una brecha positiva del 8% en trienios y del 13% en quinquenios.

En este caso, las brechas a completa y las existentes habiendo trabajado 365 días son prácticamente iguales (solo una mujer y un hombre que están a completa no han trabajado los 365 días).

Las figuras cuantitativamente más importantes son las de TU (36), CU (23), PD Agregado (9). No hay ninguna persona asociada. En el caso de los hombres, hay más CU que TU (20 y 16, respectivamente). Sin embargo, solo hay 3 Catedráticas (13% de total CU).

En el caso del PD CU, no existen brechas en la retribución, aunque en costes ascienden a 2%. En los complementos, los más importantes son negativos, en trienios -11%, en quinquenios -7%, en sexenios -1%. Sin embargo, no se puede obviar que hay muy pocas mujeres en este colectivo de CU. Además, en complementos del GV la brecha es del 13%, de un 100% en cargos, y un 83% en complementos ajenos al capítulo I.

En TU, no hay prácticamente brechas salariales. La mayor brecha positiva corresponde a complementos ajenos al capítulo I (26%) y a cargos (17%). Entre las negativas, se observa la correspondiente a los quinquenios (-4%).

En el PD Agregado, no existe brecha en retribución y en coste es -3%. En complementos, las mayores brechas positivas se dan en complementos ajenos al capítulo I (71%), y en sexenios (17%). En las brechas negativas, la mayor se da en los cargos (-49%), y en quinquenios (-25%).

**TABLA PD 23. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE CIENCIAS QUÍMICAS**

	SEXO			COMPLETA			PARCIAL			365 COMPLETA		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	361	356		361	362		365	90		365	365	
TOTAL_COSTE	52772	62555	15,6%	54264	63969	15,2%	6519	1778	-266,7%	54927	64783	15,2%
RETRIBUCION	31646	35627	11,2%	32457	36419	10,9%	6519	1595	-308,8%	32805	36764	10,8%
TRIENIOS	4081	4437	8,0%	4213	4540	7,2%	0	0		4217	4575	7,8%
QUINQUENIOS	6171	7136	13,5%	6370	7302	12,8%	0	0		6390	7362	13,2%
SEXENIOS	3501	5372	34,8%	3614	5497	34,3%	0	0		3735	5628	33,6%
COMPL_RETRIB_GV	6815	8762	22,2%	7035	8966	21,5%	0	0		7186	9179	21,7%
CARGOS	557	1142	51,2%	575	1169	50,8%	0	0		594	1196	50,3%
TITULO_DOCTOR	0	78	100,0%	0	76	100,0%	0	183	100,0%	0	78	100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	956	3419	72,0%	963	3498	72,5%	731	0		995	3582	72,2%
Nº PD	32	44		31	43		1	1		30	42	

## **ANÁLISIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN**

Las mujeres representan el 32% del PD en esta Facultad. Las brechas salariales son todas positivas excepto la de título de doctor/a, que es -26% y complementos ajenos al capítulo I, -4%. Las brechas en coste (20%) prácticamente duplican a la brecha en retribución (11%), y ambas son relevantes. Asimismo, las brechas en los complementos son muy elevadas, alcanzando en trienios el 27%, en quinquenios, el 34%, y en sexenios el 65%. En complementos del GV la brecha también es positiva y muy alta (36%) y en cargos solo es de 6%.

El contrato mayoritario en esta Facultad es a jornada completa, en el que se sitúa el 89% del PD (87% de mujeres, y 91% de hombres están a completa). Las brechas a completa son inferiores a las brechas medias porque una parte relevante de las diferencias se debe a los contratos a jornada parcial. Una parte de la brecha en los contratos a tiempo parcial se debe al desigual número de días trabajados. Los hombres a parcial han trabajado como media 172 días más que ellas. No obstante, hay muy pocas personas a parcial (23 personas, de las que 9 son mujeres).

Del análisis de las brechas del personal que ha trabajado los 365 días a completa, se observa su similitud con las brechas del conjunto de personal a completa, salvo las negativas que son mayores. No obstante, las cantidades en números absolutos son muy pequeñas, por lo que no tienen mucha relevancia.

Respecto a las categorías laborales, llama la atención el escaso peso de las Catedráticas, que son el 6%, es decir, únicamente dos<sup>13</sup>. En este caso, las brechas son pequeñas. En coste, el 2%, en retribución, el 1%, en trienios -9% (estas dos mujeres llevan más años en la carrera universitaria). En quinquenios, la brecha es -7% y en sexenios -3%. Las brechas más elevadas están en los complementos del GV (15%) y en complementos ajenos al capítulo I (22%).

Respecto al PD TU, son 78 docentes, el 27% son mujeres y las brechas son negativas, excepto en sexenios (14%). En las partidas cuantitativamente más importantes, las brechas son pequeñas (-3% en coste y retribución). Las mayores brechas se dan en cargos (-32%) y en complementos ajenos al capítulo I (-15%).

Respecto al PD Agregado, son 29, el 41% son mujeres. Las brechas, en costes (3%) y en retribución (-0,8%) son pequeñas. El resto de brechas son en general positivas, salvo en cargos (-37%) y en complementos ajenos al capítulo I (-220%).

Respecto al PD Laboral Interino de Universidad, son 20, siendo las mujeres el 65%. Todas las brechas son positivas excepto los complementos del Gobierno Vasco (-421%). Esto parece indicar que las mujeres tienen más méritos reconocidos, a pesar de que la brecha en trienios es positiva (46%). No obstante, no se puede ignorar que se está analizando un colectivo que hace, en parte, sustituciones, y que, por tanto, trabaja menos de 365 días al año. Las mujeres están dadas de alta de media un 28% menos de días que los hombres.

---

<sup>13</sup> No se ha tenido en cuenta el profesorado pleno, ya que son todavía muy pocos en esta Universidad. No obstante, en esta Facultad hay dos plenos hombres.

**TABLA PD 24. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE CC. SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN**

	SEXO			COMPLETA			PARCIAL			365 COMPLETA		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	334	358		359	360		164	341		365	365	
TOTAL_COSTE	39086	49003	20,2%	44305	53090	16,5%	3716	9292	60,0%	45087	53907	16,4%
RETRIBUCION	27654	31227	11,4%	31201	33624	7,2%	3614	7943	54,5%	31690	34078	7,0%
TRIENIOS	2608	3567	26,9%	2984	3880	23,1%	61	534	88,5%	3049	3939	22,6%
QUINQUENIOS	3262	4947	34,1%	3743	5456	31,4%	0	0		3815	5559	31,4%
SEXENIOS	786	2217	64,6%	902	2446	63,1%	0	0		924	2502	63,1%
COMPL_RETRIB_GV	4076	6356	35,9%	4672	6945	32,7%	41	629	93,4%	4779	7078	32,5%
CARGOS	487	518	5,9%	559	571	2,1%	0	0		578	593	2,5%
TITULO_DOCTOR	213	170	-25,6%	245	168	-45,5%	0	185	100,0%	253	159	-59,6%
COMPL_AJ_CAP_I	1285	1240	-3,6%	1475	1343	-9,8%	0	249	100,0%	1525	1338	-14,0%
Nº PD	70	150		61	136		9	14		59	131	



## **ANÁLISIS DE LA FACULTAD DE DERECHO**

El colectivo PD de esta Facultad asciende a 101 personas, de las que el 42% son mujeres. Como media los hombres trabajan 10 días menos que las mujeres y, sin embargo, las brechas salariales son positivas. En el caso del coste alcanza el 16% y en la retribución el 11%, siendo ambos porcentajes significativos. Las brechas en los complementos cuantitativamente más importantes también son relevantes, en trienios 14%, 24% quinquenios, 56% en sexenios y 18% en complementos GV. La única brecha negativa se da en cargos (-4%).

El 84% del PD está a completa y en el caso de las mujeres, es el 83%. En completa, la mayor parte de las brechas son positivas, aunque algo inferiores a las brechas medias (en torno a 2 puntos inferior), exceptuando los sexenios que permanecen igual ya que el personal a jornada parcial no cobra este complemento.

Hay 16 personas a jornada parcial y de ellas siete (44%) son mujeres. En este caso, las brechas son también positivas y mayores que las brechas medias, salvo en complementos del GV (-39%).

En el caso del PD a jornada completa que ha trabajado los 365 días, las brechas son, en general, ligeramente superiores a las brechas medias del PD a completa, exceptuando una ligera bajada en el caso de los sexenios.

Las categorías más relevantes en esta Facultad de Derecho son las de PD CU, PD TU y PD Agregado.

Llama la atención que haya más catedráticos que titulares hombres, así como la escasa presencia de mujeres entre el PD CU, ya que solo hay dos catedráticas respecto a 27 catedráticos, lo que supone el 7% del total de esta categoría. En el caso de los hombres, el número de catedráticos casi cuadruplica (se multiplica por 3,8 veces) el número de Titulares de Universidad hombres. Estos datos reflejan cierta asimetría en la distribución en función del sexo.

Las brechas en el PD CU son en general negativas (-9% en coste y -5% en retribución). También son negativas las brechas en los principales complementos; en quinquenios -18%, en sexenios -35% y en complementos del GV -17%.

En el caso de PD TU, hay 20 docentes, de los que 13 son mujeres (65% del total de PD TU). Las brechas en coste y retribución se acercan al 4%. En algunos complementos las brechas son negativas (-6% en trienios, -17% en quinquenios y -281% en complementos ajenos al capítulo I) y en otras positivas (9% en sexenios, 13% en complementos del GV, y 37% en cargos).

En el caso del PD Agregado, son 18 y las mujeres son el 56%. En retribución la brecha es cero y en coste el -3%. Las brechas en complementos son negativas (trienios, -3%; quinquenios, -2%; complementos GV, -11%; en cargos, -129% y en complementos ajenos al capítulo I, -92%). La excepción está en los sexenios (52%).

**TABLA PD 25. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE DERECHO**

	SEXO			COMPLETA			PARCIAL			365 COMPLETA		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	359	349		358	347		365	365		365	365	
TOTAL_COSTE	41007	48947	16,2%	47808	56140	14,8%	6998	8985	22,1%	48969	58821	16,7%
RETRIBUCION	27308	30794	11,3%	31569	34955	9,7%	6002	7675	21,8%	32080	36699	12,6%
TRIENIOS	2929	3400	13,9%	3472	3900	11,0%	213	623	65,8%	3579	4130	13,3%
QUINQUENIOS	3805	4983	23,6%	4566	5880	22,3%	0	0		4719	6214	24,1%
SEXENIOS	1270	3010	57,8%	1524	3552	57,1%	0	0		1616	3647	55,7%
COMPL_RETRIB_GV	4972	6046	17,8%	5810	7033	17,4%	783	562	-39,3%	6054	7366	17,8%
CARGOS	645	622	-3,7%	774	734	-5,4%	0	0		821	693	-18,5%
TITULO_DOCTOR	78	92	15,1%	93	86	-9,0%	0	125	100,0%	99	73	-36,4%
COMPL_AJ_CAP_I	1800	1846	2,5%	2158	2136	-1,0%	13	237	94,6%	2289	2350	2,6%
Nº PD	42	59		35	50	30,0%	7	9		33	45	

## **ANÁLISIS DE FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

El PD de la Facultad de Psicología asciende a 100 docentes, siendo el 56% mujeres. Las brechas son en general positivas y en algunos casos elevadas. En coste es del 14% y en retribución del 11%, es decir, parecen significativas. Las brechas en complementos son en trienios 23%, en quinquenios, 26%, en sexenios, 15%, y en complementos del GV, 20%. En complementos ajenos al capítulo I la brecha alcanza el 51% y en cargos es negativa (-61%).

El 92% del PD trabaja a jornada completa, y en el caso de las mujeres, este porcentaje es el 89%. Las brechas a jornada completa son ligeramente inferiores a las brechas medias, con la excepción otra vez de los cargos, ya que es la parcialidad la que aumenta las brechas medias.

Las brechas del PD a completa que han trabajado los 365 días son muy similares a las brechas medias de completa. La mayor diferencia se da en sexenios que son 4 puntos superiores en este caso (13% frente al 9%).

El colectivo que tiene un contrato a jornada parcial es muy reducido, pero las brechas en general son mayores que las brechas a jornada completa.

Los tres colectivos más significativos son PD TU, PD Agregado, PD Adjuntos y PD CU.

En el caso del PD CU, hay cuatro mujeres catedráticas (31% del total). Las brechas en coste son -2% y en retribución -4%. Las brechas en complementos son en trienios 5%, en quinquenios 15%, en sexenios 16% y en complementos del GV, -9%. Solo las mujeres tienen cargos académicos. En complementos ajenos al capítulo I hay un 55% de brecha.

En el caso de PD TU, hay 33 docentes siendo el 67% mujeres. Aunque la brecha en retribución es positiva (3%), la brecha en coste pasa a ser negativa (-1,5%) (las mujeres han trabajado de media seis días menos) debido a que en algunos complementos la brecha es negativa y en ciertos casos muy significativa. Por ejemplo, en sexenios las mujeres cobran como media 2.617 euros y los hombres 1.444.

En el caso del PD Agregado, son 23 en total, siendo las mujeres el 39%. En coste y retribución no hay brechas. En trienios 14%, en quinquenios 16%, en sexenios 46%. Los complementos del GV y ajenos al capítulo I son negativos (-6% y -49%, respectivamente).

Hay 14 PD Adjunto, 11 son mujeres (79%). Las brechas en coste y retribución son negativas y muy elevadas (-69% y -72%, respectivamente), pero hay que tener en cuenta que la diferencia en días trabajados también es muy grande, ya que las mujeres han trabajado como media 149 días más que los hombres.

**TABLA PD 26. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE PSICOLOGÍA**

	SEXO			COMPLETA			PARCIAL			365 COMPLETA		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	343	348		348	347		305	365		365	365	
TOTAL_COSTE	40313	47057	14,3%	44347	48922	9,4%	6691	7890	15,2%	46654	51553	9,5%
RETRIBUCION	27598	31124	11,3%	30208	32311	6,5%	5846	6193	5,6%	31742	33935	6,5%
TRIENIOS	2539	3299	23,0%	2814	3431	18,0%	247	526	53,1%	2979	3637	18,1%
QUINQUENIOS	3577	4823	25,8%	3975	5053	21,3%	255	0		4216	5354	21,3%
SEXENIOS	1407	1663	15,4%	1576	1742	9,5%	0	0		1629	1875	13,1%
COMPL_RETRIB_GV	4464	5583	20,0%	4981	5811	14,3%	156	797	80,4%	5246	6117	14,2%
CARGOS	642	399	-60,8%	719	418	-71,9%	0	0		782	462	-69,1%
TITULO_DOCTOR	86	166	47,9%	74	156	52,3%	187	374	50,0%	59	172	65,9%
COMPL_AJ_CAP_I	762	1549	50,8%	839	1623	48,3%	120	0		906	1742	48,0%
Nº PD	56	44		50	42		6	2		46	38	

## **ANÁLISIS DE LA ETS DE INGENIERÍA DE BILBAO**

En la ETS de Ingeniería de Bilbao el PD está compuesto por 332 personas, de las que el 28% son mujeres. Las brechas en costes y retribución son negativas (-9% y -10% respectivamente). En complementos son también en general negativas (trienios, -10%, quinquenios, -16%), salvo en sexenios (6,5%) y en complementos ajenos al capítulo I (60%).

El 82% del PD está a jornada completa, en el caso de las mujeres el porcentaje alcanza el 91% y en el de los hombres, el 78%. Hay 52 hombres y ocho mujeres a jornada parcial. El desigual peso de la parcialidad explica en parte las brechas negativas previamente comentadas. Tanto las brechas medias a completa como a parcial son positivas y bastante parecidas.

Al hacer el análisis entre el personal que está a completa y ha trabajado los 365 días en 2013, las brechas siguen siendo positivas y alcanzan el 4,8% en coste y el 3,4% en retribución. En todos los complementos las brechas son también positivas, salvo en título de doctor/a (-10%), pero en cantidades poco relevantes. Destaca la brecha en complementos ajenos al capítulo I, (65%) y la brecha en sexenios (21%).

Las categorías más significativas a nivel cuantitativo en general son PD TU, PD Asociado, PD CU, PD Agregado y PD Laboral interino de Universidad. En el caso de las mujeres, el 45% son TU, el 13% son Laborales interinas de Universidad, el 11% son Agregadas y el 8% son Catedráticas. En el caso de los hombres, el 31% son TU, el 17% son Asociados, el 15% son Catedráticos, el 12% son Agregados y el 11% son Laborales Interinos.

De todo el PD CU de la ETS de Ingeniería el 17% son mujeres (siete de 42). Las brechas en el coste es el 2,3%, en la retribución -0,3%, en trienios 9,4%, en quinquenios 6,5% y en sexenios 1,4%.

Entre el PD TU, las mujeres son el 37% de un total de 115 personas. Respecto a las brechas, estas son principalmente negativas (costes -7,3%, retribución -4%, trienios -17,6%, quinquenios -25%, sexenios-5,2%) excepto en complementos ajenos al capítulo I (40,2%). En este colectivo, todas las mujeres están a completa y han trabajado los 365 días. En el caso de los hombres, cuatro están a parcial y uno ha trabajado menos de 365 días. Quitando a estas personas la brecha en el coste se reduce al -3%, y en retribución el 0%

Entre el PD Agregado hay 39 personas de las que el 26% son mujeres. No hay brecha en retribución, y la brecha en coste es del 4%. Todas las brechas en complementos son positivas y las más importantes son 23% en trienios, 15% en quinquenios, 4% en sexenios y 7% en Gobierno Vasco.

Entre el PD Asociado, las mujeres son el 13% de un total de 47 personas. Respecto a las brechas principales, estas son negativas (-7% en costes y -6% en retribución). En los complementos la brecha es de 8,7% en trienios. No pueden acceder ni a quinquenios ni a sexenios. La brecha en complementos del Gobierno Vasco es de 2,3% y en título de doctor/a, -146%. En este colectivo las cantidades cobradas por complementos son muy pequeñas.

En el colectivo de PD Laboral interino son 39 personas en total, de las cuales el 31% son mujeres. Nadie llega a los 365 días, ya que son sustitutos/as, y las mujeres han trabajado 16 días más que los hombres. Las brechas en coste y retribución son negativas (-9% y -11%, respectivamente). No pueden solicitar ni quinquenios ni sexenios, por lo que de complementos solo tienen trienios (23%), complementos del Gobierno Vasco (-1%), título de doctor/a (-16%) y complementos ajenos al capítulo I (92%). Salvo los complementos ajenos, las cantidades son pequeñas, como es habitual en este colectivo en todos los centros.

**TABLA PD 27. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA ETS DE INGENIERÍA DE BILBAO**

	SEXO			COMPLETA			PARCIAL			365 COMPLETA		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	363	359		363	359		365	358		365	365	
TOTAL_COSTE	43111	39508	-9,1%	46470	48342	3,9%	7425	7737	4,0%	46801	49166	4,8%
RETRIBUCION	29775	27071	-10,0%	31960	32714	2,3%	6559	6779	3,2%	32142	33263	3,4%
TRIENIOS	2708	2457	-10,2%	2940	3031	3,0%	241	392	38,7%	2972	3051	2,6%
QUINQUENIOS	3760	3243	-15,9%	4113	4145	0,8%	0	0		4162	4201	0,9%
SEXENIOS	1221	1305	6,5%	1335	1668	19,9%	0	0		1351	1710	21,0%
COMPL_RETRIB_GV	4909	4796	-2,4%	5341	5997	10,9%	321	476	32,5%	5404	6133	11,9%
CARGOS	420	402	-4,5%	459	513	10,5%	0	0		465	530	12,4%
TITULO_DOCTOR	319	234	-36,3%	320	274	-16,9%	304	90	-238,0%	304	277	-9,9%
COMPL_AJ_CAP_I	1373	3446	60,2%	1502	4397	65,8%	0	30	100,0%	1520	4331	64,9%
Nº PD	93	239		85	187		8	52		84	181	

#### **4.2.4. ANÁLISIS DEL PDI (PD) A JORNADA COMPLETA QUE HA TRABAJADO TODO EL AÑO**

Con objeto de eliminar la influencia de diversas jornadas laborales (sobre todo de la parcial) y las diferencias en costes generadas por los días trabajados, en esta tabla únicamente se recogen los datos relativos a las personas que han trabajado a jornada completa los 365 días del año.

Teniendo en cuenta las principales categorías, en PD TU (1.053 personas de las que el 45% son mujeres), las brechas son muy reducidas, no llegando a un -2%, con la excepción de los complementos del GV. La siguiente categoría en relevancia numérica son el PD TEU, en este caso, el colectivo es de 446 y las mujeres son el 49%. Las brechas son algo más elevadas que en el PD TU, y negativas en general, con la excepción de los sexenios y de los complementos del GV. Aunque la brecha en sexenios es muy elevada en este colectivo (48,2%), hay que tener en cuenta que los importes de los sexenios son muy bajos tanto en hombres (54 euros de media) como en mujeres (28 euros de media), comparados, por ejemplo, con el PD TU, para quienes representan, en el caso de los hombres 2.130 euros de media y 2.119 euros en el caso de las mujeres. Esto refleja una vez más la necesidad de tener en cuenta no solo las brechas, sino los importes absolutos tanto de costes, complementos como del número de personas implicadas.

En el colectivo de PD Catedrático, se habla de un colectivo de 422 personas, de las que el 23% son mujeres. En este caso, las brechas son en general negativas, salvo en quinquenios que es del 2,1%. La mayor brecha negativa se da en complementos del GV con un -3,7%.

En el caso del PD Agregado, son 388 personas con un 48% de mujeres, y aquí, en general, salvo en retribución (-1,3%), las brechas son positivas y oscilan desde el 0,3% en coste hasta el 19,5% en sexenios. En este caso los importes de los sexenios son de 1.297 euros en el caso de los hombres y 1.044 euros en el caso de las mujeres.



**TABLA PD 28. BRECHAS DE COSTES, RETRIBUCIÓN Y COMPLEMENTOS PRINCIPALES POR CATEGORÍA LABORAL (365 DÍAS Y A COMPLETA)**

	CT	RET	TRI	QUIN	SEXE	CGV	NUMERO		
							M	H	% M
AG	0,3%	-1,3%	4,1%	6,9%	19,5%	2,3%	185	203	48%
AYU	8,4%	2,9%	60,2%			88,4%	13	5	72%
CEU	-0,2%	0,1%	3,0%	2,1%	-13,1%	-11,4%	8	28	22%
CU	-0,6%	-3,5%	-0,7%	2,1%	-0,6%	-3,7%	95	327	23%
COLEU	-1,9%	1,2%	-5,0%	-41,3%		-3,5%	43	43	50%
COLU	2,8%	0,7%	11,6%	16,5%	100,0%	12,3%	60	80	43%
LABINEU	3,7%	6,3%	30,9%			-20,8%	15	8	65%
LABINU	0,8%	1,5%	1,6%			-52,9%	103	110	48%
LEC	0,0%	0,0%	3,3%				4	2	67%
PL	-3,9%	-0,2%	-16,2%	-10,9%	2,5%	-22,2%	1	3	25%
NUMNAU	-3,1%	0,2%	10,7%	100,0%		-42,7%	1	2	33%
ADJ	4,5%	3,5%	5,5%			24,8%	91	66	58%
IVEF	1,9%	-0,3%	9,7%	4,9%	55,2%	1,5%	13	18	42%
TU	-0,2%	-1,9%	-1,5%	-1,2%	0,5%	4,8%	473	583	45%
TEU	-1,3%	-0,6%	-3,7%	-3,0%	48,2%	0,6%	219	227	49%

### **4.3. ANÁLISIS DE SEXENIOS Y COMPLEMENTOS DEL GV**

#### **ANÁLISIS DE SEXENIOS**

El análisis de los colectivos que pueden cobrar sexenios abarca tanto al PD como a una figura del PI<sup>14</sup>. Por ello, la tabla PDI 7 incluye a todos estos colectivos en el análisis. Agrupando las cantidades percibidas por sexenios en siete escalas, divididas en tramos de 2.000 euros, se observa que no cobran sexenios el 49% de mujeres y el 44% de hombres, pertenecientes a colectivos que sí pueden cobrarlos.

Si se tiene en cuenta que las mujeres son el 45% del PDI y el 42% del PD, se puede concluir que están subrepresentadas en el colectivo que percibe sexenios puesto que su peso en el colectivo que cobra alguna cantidad por este concepto es del 38% (583 mujeres de un total de 1.520).

En los dos primeros tramos de sexenios (cantidades más bajas) se encuentran el 33% de las mujeres con sexenios y el 32% de los hombres, lo que significa que no hay prácticamente diferencias en estos tramos. Sin embargo, a medida que va ascendiendo la escala, las diferencias van apareciendo y así en los siguientes tramos están el 17% de las mujeres y el 26% de los hombres, es decir, la diferencia es de 9 puntos. Así, en los tramos más elevados, es decir, 8.000 euros o más al año, se encuentran el 2% de mujeres y el 6% de hombres. En el caso de los hombres, aunque también se da una progresión decreciente a medida que aumenta la cantidad de los sexenios, en comparación con las mujeres, cobran un mayor número y suponen un mayor porcentaje en todos los tramos a partir de los 2.000 euros.

Se observa también que el porcentaje de mujeres va disminuyendo a medida que aumenta lo cobrado por sexenios. Son el 44% entre quienes cobran la escala más baja de sexenios, 41% y 40% en las siguientes, y las más elevadas 23%, 21% y 19%.

---

<sup>14</sup> Las categorías que pueden acceder a sexenios son PD Catedrático de Universidad, Pleno, Catedrático de Escuela Universitaria, Titular de Universidad, Agregado, Titular de Escuela Universitaria, Colaborador de Universidad, Colaborador de Escuela Universitaria, IVEF y Personal Investigador Doctor.

**TABLA PDI 7. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TRAMOS DE IMPORTES COBRADOS POR SEXENIOS**

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES		% M
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0 €	1294	46%	569	49%	725	44%	44%
0€-1999€	498	18%	219	19%	279	17%	44%
2000€-3999€	407	14%	165	14%	242	15%	41%
4000€-5999€	354	13%	142	12%	212	13%	40%
6000€-7999€	147	5%	34	3%	113	7%	23%
8000€-9999€	77	3%	16	1%	61	4%	21%
10000€ y +	37	1%	7	1%	30	2%	19%
Nº PDI	2814	100%	1152	100%	1662	100%	41%

**TABLA PDI 8. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR TRAMOS DE IMPORTES COBRADOS POR COMPLEMENTOS DEL GOBIERNO VASCO**

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES		% M
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0 €	1.542	33%	749	37%	793	30%	49%
0€-1999€	492	11%	163	8%	329	12%	33%
2000€-3999€	578	12%	271	13%	307	12%	47%
4000€-5999€	829	18%	391	19%	438	16%	47%
6000€-7999€	581	12%	242	12%	339	13%	42%
8000€-9999€	342	7%	115	6%	227	9%	34%
10000€ y +	308	7%	82	4%	226	8%	27%
Nº PDI	4.672	100%	2.013	100%	2659	100%	43%

Los complementos retributivos del Gobierno Vasco son importantes cuantitativamente. En este caso se han tenido en cuenta solo las categorías en las que más de una persona han cobrado por este concepto. Cabe señalar que el porcentaje de mujeres que no cobran nada (37%) es siete puntos superior al de los hombres (30%). El 17% de hombres cobra de media más de 8.000€ al año por este concepto y en el caso de las mujeres ese porcentaje es del 10%.

El porcentaje de mujeres en el colectivo que percibe alguna remuneración por estos complementos es de 40%, ligeramente inferior a su peso en el PD (42%) y cinco puntos más bajo que su peso en el PDI (45%).

El menor peso de las mujeres se da en la escala más alta, es decir, entre quienes perciben 10.000€ o más (27%) y el mayor en los tramos 2 (2.000€-3.999€) y 3 (4.000€-5.999€), tramos en los que las mujeres son el 47%.

#### 4.4. ANÁLISIS DEL PI

En el caso del PI, hay 21 tipos de contratos, siendo el principal el PI no doctor, 292, (25%). Le sigue en importancia la figura de PI en Formación en Prácticas GV 203 (17%), y si a esta categoría le añadimos todo el PI en prácticas (becas UPV/EHU, MEC, Gobierno de Navarra y Agricultura) suman 347 personas investigadoras, un 29%. A continuación, el PI doctor son 126, un 11% del total.

**TABLA PI 1. VISIÓN GLOBAL DEL PI POR TIPO DE CONTRATO, DÍAS TRABAJADOS Y COSTE MEDIO**

	PI POR TIPO		DT	CT PER CAPITA	
	Nº	%		CT	CT/CM
COTUTELA BURDEOS INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACION	7	1%	203	8873	54%
COTUTELA PAU INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN	4	0%	224	9839	60%
GOBIERNO VASCO INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN	53	4%	349	15401	94%
INVESTIGADOR/A (DOCTOR)	126	11%	240	17342	106%
INVESTIGADOR/A (NO DOCTOR)	292	25%	230	12923	79%
INVESTIGADOR/A BECARIO MEC	6	1%	263	9859	60%
INVESTIGADOR/A BECARIO UPV/EHU	109	9%	344	12620	77%
INVESTIGADOR/A DOCTOR LEY CIENCIA	44	4%	290	23110	141%
INVESTIGADOR/A EN FORMACION EN PRACTICAS (MEC)	50	4%	250	11250	68%
INVESTIGADOR/A EN FORMACION EN PRACTICAS (BECARIOS UPV)	87	7%	347	17440	106%
INVESTIGADOR/A EN FORMACION EN PRACTICAS GV (BECARIOS)	203	17%	361	18216	111%
INVESTIGADOR/A JUAN DE LA CIERVA	12	1%	266	18383	112%
INVESTIGADOR/A NARIE CURIE	19	2%	265	28067	171%
INVESTIGADOR/A RAMON Y CAJAL	12	1%	357	32266	196%
INVESTIGADOR/A EN FORMACION EN PRACTICAS (BECARIOS GºN)	3	0%	284	12117	74%
INVESTIGADOR/A EN FORMACION EN PRACTICAS AGRICULTURA GV	4	0%	361	16133	98%
INVESTIGADORES/AS DOCTORES GOBIERNO VASCO	35	3%	340	26062	159%
PERSONAL DOCTOR INVESTIGADOR	39	3%	344	38609	235%
UPV INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL EN FORMACIÓN	7	1%	66	2687	16%
VISITANTE IKERBASKE	43	4%	350	5879	36%
ZABALDUZ INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL EN FORMACION	33	3%	338	14651	89%
PI TOTAL	1188	100%	297	16431	100%

La media de días trabajados por el PI son 297, 51 días, menos que la media del PD. El coste medio del PI es 16.431 euros, y existen grandes diferencias en las retribuciones debidas a las modalidades de contratación, especialmente debido a los diversos tipos de jornada. Sobresale el colectivo de Personal Doctor investigador cuyo coste medio es de 38.609 euros, es decir, un 235% de la media del PI. Son 39 personas, es decir, el 3% del total de PI. Le sigue el PI Ramón y Cajal, con un sueldo medio de 32.266 euros, supone un 196% (son 12 personas, 1% del total). Tras estos se encuentra el PI Marie Curie, con 28.067 euros, es el 171% y son 19 personas (2%). El siguiente son las y los Investigadores Doctores GV 26.062 (159%) y son 35 personas. En estos colectivos el porcentaje de mujeres oscila entre el 33% (PI Ramón y Cajal) y el 49% (Personal Doctor Investigador).

En torno a la media se encuentran el PI doctor 126 personas, que están en el 106% y cobran de media 17.342 euros), y el colectivo de PI en formación en prácticas becas UPV/EHU (son 87, 7% y cobran 17.440 euros) y también se encuentran en el 106%.

Por debajo de la media hay varios colectivos de tamaño reducido, entre los que destacan el PI en prácticas en formación del MEC que están al 68% y son 50 personas (4% del total y cobran 11.150 euros) y el PI visitante Ikerbasque que son 43 personas, 4%, y cobran 5.879 euros (36%). Finalmente, hay 7 UPV investigadores/as predoctorales en formación que cobran solamente 2.687€ (16% del coste medio).

**TABLA PI 2. DESAGREGACIÓN SALARIAL DEL PI POR SEXO**

	PI TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	297	297	297	
TOTAL_COSTE	16431	16188	16710	3%
RETRIBUCION	15978	15774	16210	3%
TRIENIOS	109	92	129	28%
QUINQUENIOS	22	29	13	-124%
SEXENIOS	86	76	99	23%
COMPL_RETRIB_GV	147	123	175	29%
CARGOS	10	7	14	50%
INDEMNIZACIONES	78	86	70	-22%
COMPL_AJ_CAP_I	27	30	23	-33%
Nº PI	1188	634	554	

Del total del personal clasificado como PI con un único contrato (1.188 personas), 634 son mujeres (53%) y 554 hombres (47%). La retribución total media es de 15.978 euros, lo que supone el 97% del coste total medio (16.431 euros). Esto significa que el peso de los complementos en el salario final es muy reducido: los más importantes son los del GV (147 euros) y trienios (109 euros). Los sexenios suponen de media 86 euros, ya que solamente un colectivo de investigación puede acceder a sexenios (personal doctor investigador).

Respecto a las brechas salariales detectadas de forma global entre hombres y mujeres investigadoras, estas son poco importantes, ya que alcanzan un 3% tanto en coste como en retribución. En quinquenios, aunque suponen poco dinero, la brecha es -124%. Como ya se ha comentado, solo cobra quinquenios el personal doctor investigador. Este colectivo a pesar de ser muy pequeño, es el que cobra complementos y aquí sí se observan brechas. Las mujeres cobran menos por sexenios que los hombres, a pesar de cobrar más por quinquenios.

**TABLA PI 3: BRECHAS SALARIALES DEL PI POR SEXO Y EDAD**

	MUJERES				HOMBRES				BRECHA
	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	1978-
DIAS TRABAJADOS	292	315	297	296	350	299	297	296	
TOTAL_COSTE	20161	24041	20106	15298	10632	19989	19049	15969	4%
RETRIBUCION	14972	20231	18978	15172	10272	16202	18092	15834	4%
TRIENIOS	608	628	279	40	0	703	267	53	25%
QUINQUENIOS	1805	433	0	0	0	135	28	0	
SEXENIOS	1444	994	248	0	0	1083	197	0	
COMPL_RETRIB_G	1281	1531	400	13	207	1786	336	10	-30%
CARGOS	0	173	0	0	0	73	54	0	
INDEMNIZACIONES	51	51	200	74	153	6	75	73	-1%
COMPL_AJ_CAP_I	0	2	16	34	0	161	26	11	-193%
Nº PI	4	26	66	538	6	32	102	414	

En el caso de las mujeres investigadoras (PI), el 85% es un personal joven, nacido a partir de 1978. Esto significa que el 85% del total del PI es menor de 35 años, y el 10% ha nacido entre 1968-77. En el caso de los hombres, estos porcentajes son del 75% y 18%, es decir, que estos son un poco mayores que las mujeres.

El estudio se centra, por lo tanto, en el colectivo con mayor peso cuantitativo que es el colectivo más joven.

La gran mayoría de las modalidades contractuales del personal investigador es a tiempo completo.

Las investigadoras que en 2013 tenían menos de 30 años (hasta 29) son 342, es decir, son el 64% del grupo de las más jóvenes y suponen el 54% de todas las investigadoras. En el caso de los jóvenes, los menores de 30 años suponen el 58% del colectivo más joven y el 43% de todos los investigadores.

En términos generales, en el colectivo del PI han trabajado el mismo número de días tanto los hombres como las mujeres y en ambos colectivos la retribución es el 97% del coste, es decir, explica prácticamente todo el coste laboral. La brecha en coste es de 3,1% y también de 2,7% en retribución, muy similar, por lo tanto. No obstante, se está hablando de unos costes bajos en relación al PD y la diferencia, en términos absolutos, indica que los hombres cobran al año, como media, 523 euros más que las mujeres.

En este colectivo de sueldos bajos hay más mujeres investigadoras que hombres (las mujeres son el 53% del total). En sexenios existe una brecha del 23,4%, pero con cantidades medias muy bajas de dinero. No se puede olvidar que el único colectivo que cobra sexenios dentro del PI es el Personal Doctor Investigador. En este colectivo, la brecha es del 8% y en dinero los hombres cobran, como media, 211 euros más que las mujeres (en términos absolutos, la media de los hombres es 2.738€).

Teniendo en cuenta los diferentes colectivos de más de 20 personas (ver tabla PI 3.1), la mayor brecha es del 13% y corresponde tanto al colectivo de PI en formación en prácticas, becas MEC, como al colectivo más numeroso de las y los investigadores no doctores. La categoría personas becarias MEC son un colectivo reducido en tamaño (20 mujeres y 30 hombres) y ganan por debajo de la media. En lo relativo al coste total, los hombres ganan el 71% de la media del colectivo de hombres y las mujeres el 63% de la media del colectivo de mujeres. Tomando como referencia las personas que han estado contratadas los 365 días, se comprueba que son remuneradas con la misma cantidad. La brecha es motivada por las diferencias existentes en el tiempo en el que han estado contratadas como investigadoras.

En el segundo, es decir, en el colectivo más numeroso, el de PI no doctor (158 mujeres y 134 hombres), están las personas en situación más precaria, ya que cobran significativamente por debajo de la media. Los hombres cobran el 86% de la media del PI de los hombres y las mujeres el 73% de la media del PI de las mujeres. En este caso, una de las razones de esta diferencia se encuentra en los días trabajados. Tanto en coste como en retribución se detecta una brecha entre hombres y mujeres del 13%.

Entre quienes más se aproximan a los 365 días trabajados, en los colectivos grandes, destaca el PI en formación en prácticas del GV (128 mujeres y 75 hombres). Tienen un coste superior a la media, en parte motivada porque trabajan más días al año. Los hombres ganan un 104% sobre la media de hombres (100%) y las mujeres un 113% respecto a la media de las mujeres, habiendo diferencia de días entre ambos. Este colectivo es, por lo tanto, el que más se aproxima a un contrato de duración de todo el año.





## **5. ANÁLISIS DEL CAP.I RELATIVO AL PAS**



## 5.1. VISIÓN GLOBAL DEL PAS

La plantilla del Personal de Administración y Servicios (PAS) en la UPV/EHU está compuesta en 2013 por 1.988 personas de las que casi dos tercios (64%) son mujeres, por lo que es un colectivo bastante feminizado. El PAS con más de un contrato asciende a 321 mujeres (25% de las mujeres) y 192 hombres (27% de los hombres). La inmensa mayoría tanto de mujeres (85%) como de hombres (87%) han tenido dos contratos a lo largo de 2013.

**TABLA PAS 1. NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES DEL PAS CON MÁS DE UN CONTRATO**

Nº CONTRATOS	MUJERES	HOMBRES
2	273	167
3	35	21
4	9	1
5	4	2
6		1
TOTAL PAS	321	192

Más de la mitad de quienes han tenido más de un contrato están en el tramo 2º, es decir tienen entre 45 y 55 años. Si sumamos los tramos 2º y 3º, el porcentaje de mujeres y hombres es de 78,5% lo cual parece indicar que una parte significativa se debe a movimientos internos de personal estable.

**TABLA PAS 2. PAS CON MÁS DE UN CONTRATO POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD**

TRAMOS DE EDAD	MUJERES	% S/MUJERES	HOMBRES	% S/HOMBRES
1978-	12	3,70%	7	3,60%
1968-1977	86	26,80%	49	25,50%
1958-1967	166	51,70%	102	53%
-1957	57	17,70%	34	17,70%
TOTAL PAS	321	100%	192	100%

Las brechas de costes y retribuciones del PAS con un único contrato alcanzan el 8% y 9% respectivamente. En trienios las mujeres cobran más que los hombres, siendo la brecha negativa del 10%. Las cantidades medias del resto de complementos son muy pequeñas ya que son muy pocas las personas que cobran estos complementos. Un ejemplo es el complemento de peligrosidad, que como media son 19 y 27 euros, respectivamente, debido a que entre las mujeres, solo nueve cobran complementos de peligrosidad y, de ellas, seis han trabajado los 365 días. Entre estas últimas la media cobrada ha sido 2.614 euros. Éstas se encuentran trabajando en las ramas de Medicina y Farmacia.

Entre los hombres, solo seis han cobrado el complemento de peligrosidad, y de estos, cinco han estado los 365 días y han cobrado de media 2.870 euros. Entre ellos, dos cobran más que la media y pertenecen a la Facultad de Medicina.

En lo relativo al complemento especial de dedicación, en el caso de las mujeres, solo lo cobran dos mujeres, y cobran de media 2.765 euros. En el caso de los hombres, este complemento solo es cobrado por tres hombres, y de éstos, dos han cobrado también el de peligrosidad. De media han cobrado 4.456 euros. Dos están vinculados a la Facultad de Medicina y uno a las comunicaciones telefónicas.

**TABLA PAS 3. RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES PAS Y BRECHA**

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
N.DIAS TRAB. 2013	338	345	
TOTAL_COSTE	32434	35392	8%
RETRIBUCION	30118	33100	9%
TRIENIOS	2222	2028	-10%
COMPL_PERSONAL	44	74	41%
COMPL_PELIGROSIDAD	19	27	29%
COMPL_ESP_DEDICACION	6	25	77%
COMPL_ACUM_TAREAS	16	11	-50%
SERVICIOS_ESPECIALES	2	2	-17%
PLUSES	2	3	22%
INDEMNIZACIONES	5	122	96%
COMPL_AJ_CAP_I	33	48	32%
Nº PAS	947	528	

Solo cinco mujeres han cobrado indemnizaciones, entre ellas, dos han trabajado cuatro días en todo el año y dos en cambio todo el año. Entre estas últimas han cobrado como media 2.237 euros. Entre los hombres, han cobrado este complemento solo seis. Solo uno de ellos ha trabajado todo el año, y sin embargo, ha cobrado poca indemnización. El que ha cobrado más, ha recibido una indemnización de más de 46.000 euros.

En conclusión, los importes de los complementos y de las indemnizaciones afectan a muy pocas personas, por lo que son muy poco relevantes para el análisis de estos colectivos. Por todo ello, el estudio sobre el PAS se va a centrar en el coste total medio, la retribución y los trienios. Se mantendrán el resto de los datos en las tablas por coherencia con el conjunto del análisis.

El complemento por trienios es el único que cobra prácticamente toda la plantilla que tiene una antigüedad laboral superior a los tres años. 58 mujeres y 30 hombres no han cobrado trienios en 2013.

## 5.2. ANÁLISIS POR TRAMOS DE EDAD

TABLA PAS 4. RETRIBUCIONES DE LAS MUJERES PAS POR TRAMOS DE EDAD

	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-
DIAS TRABAJADOS	343	346	330	292
TOTAL_COSTE	32609	33693	31014	28552
RETRIBUCION	28862	31144	29929	27982
TRIENIOS	3591	2480	1013	416
COMPL_PERSONAL	57	45	27	57
COMPL_PELIGROSIDAD	12	16	15	86
COMPL_ESP_DEDICACION	26	0	0	0
COMPL_ACUM_TAREAS	46	6	12	0
SERVICIOS_ESPECIALES	10	0	0	0
PLUSES	5	2	0	6
INDEMNIZACIONES	0	0	18	5
COMPL_AJ_CAP_I	34	31	37	22
Nº PAS MUJERES	214	428	247	58

La plantilla de mujeres que trabajan como PAS en la UPV/EHU es un colectivo de personas mayores de 45 años. Así, el 45% de las mujeres PAS tienen una edad comprendida entre 46 y 55 años. Y el 68% tiene más de 46 años. En el otro extremo se encuentra que las menores de 35 años son solo el 6%. El coste medio y retribución más elevadas corresponde al colectivo más numeroso, es decir el tramo 2º. Los trienios, sin embargo, aumentan a medida que sube la edad, ya que éstas llevan más años en la Universidad.

Entre los tramos de edad, las diferencias entre las que más cobran y las que menos cobran es de un 15%. Las que cobran menos se encuentran en el colectivo menos numeroso, formado por las mujeres más jóvenes.

**TABLA PAS 5. RETRIBUCIONES DE LOS HOMBRES PAS POR TRAMOS DE EDAD**

	<b>-1957</b>	<b>1958-1967</b>	<b>1968-1977</b>	<b>1978-</b>
DIAS TRABAJADOS	353	349	340	327
TOTAL_COSTE	35406	36461	34746	33036
RETRIBUCION	31559	33540	33540	32542
TRIENIOS	3334	2557	1121	494
COMPL_PERSONAL	216	89	0	0
COMPL_PELIGROSIDAD	56	31	15	0
COMPL_ESP_DEDICACION	77	0	35	0
COMPL_ACUM_TAREAS	5	3	26	0
SERVICIOS_ESPECIALES	0	3	3	0
PLUSES	0	6	2	0
INDEMNIZACIONES	160	232	4	0
COMPL_AJ_CAP_I	63	72	25	0
Nº PAS HOMBRES	93	211	176	48

En el caso de los hombres, la plantilla es más joven que la de las mujeres. El colectivo entre 46 y 55 años son el 40% y los mayores de 46 son el 58%. Los menores de 35 años son el 9%. En suma, los hombres son más jóvenes que las mujeres en este colectivo. El colectivo que más cobra es también en este caso el más numeroso y las diferencias salariales medias con el colectivo más joven que es el que menos cobra asciende a un 9%, seis puntos menos que en el caso de las mujeres. En resumen, hay menos diferencias salariales entre los hombres.

Atendiendo a los tramos de edad, se observa una menor feminización de este colectivo, ya que las mujeres de mayor edad suponen el 70% del colectivo de personas contratadas en ese tramo de edad. En el siguiente tramo suponen el 67%, y a medida que vamos analizando los colectivos más jóvenes, pasa del 58% al 55% en el más joven.

En resumen, sea cual sea el tramo de edad el coste medio de los hombres es mayor que el de las mujeres. La brecha del coste es de 8% en los dos colectivos de mayor edad, del 11% en el tercero y del 14% en los más jóvenes.

### 5.3. ANÁLISIS POR NIVELES, CATEGORÍAS Y PUESTOS LABORALES

En el análisis de las categorías laborales por niveles salariales, en los presupuestos elaborados por la UPV/EHU se hace una división entre los niveles 13 a 28 por un lado y, por otro, a partir de 30 en adelante. Por ello, en este informe también se hace esta clasificación, ya que los niveles más elevados están compuestos por personal eventual que tiene unos sueldos anuales elevados. Sin embargo, atendiendo a los sueldos medios se puede afirmar que a partir del nivel 25 (sueldos medios superiores a los 50.000 euros anuales) se puede hablar de niveles retributivos muy elevados. En estos niveles elevados se encuentran 38 mujeres (4% de la plantilla PAS mujeres) y 29 hombres (5% de la plantilla PAS hombres). En estos niveles las mujeres son el 57%.

En el caso de las mujeres, el nivel 16 es donde se encuentra el 25% de la plantilla, seguido por el nivel 18 (17%) y en tercer lugar, el nivel 23 con el 16%. En esos tres niveles trabajan el 58% de las mujeres PAS. A continuación, en el nivel 21 se encuentra el 8%, seguido por el nivel 19 y 13, ambos con el 7%. Finalmente, en el nivel 17 se encuentra el 6%.

En el caso de los hombres, ningún nivel supera el 20% de los hombres contratados. Los niveles en los que se concentra más del 10% de hombres son el nivel 23 (18%), el nivel 21 (16%), el nivel 16 (15%) y el nivel 20 (13%). En estos cuatro niveles está el 62%, es decir, casi dos tercios de la plantilla de hombres. Los siguientes niveles en importancia son el nivel 13 (9%), el nivel 18 (7%) y el nivel 24 (6%).

En el caso de las mujeres, por lo tanto, las categorías más significativas son la 16 y la 18, categorías que se encuentran muy feminizadas. En el primer caso, son el 76% y en el segundo, el 81%. En ambos, la brecha es del 7%. En el nivel 23, las mujeres son el 61% y la brecha es del 4%. En el 21, son el 46% con brecha del 3% y en el 20 son solo el 30%, siendo la brecha del 5%. También hay algunos niveles en los que la brecha es negativa. Por ejemplo, el 19 en el que la brecha es -15% y son mujeres el 80% de este nivel. Destaca también la brecha positiva del 21% en el nivel 13, aunque hay que tener en cuenta que el número de días trabajados como media por las mujeres ha sido 60 días inferior a la media masculina en el 2013.

La mediana de las mujeres PAS se sitúa en 18, es decir, el 50% de las mujeres PAS tiene un nivel salarial del 18 o inferior. En el caso de los hombres, el nivel en el que se encuentra la mediana es el 20, es decir, dos puntos superiores al de las mujeres.

**TABLA PAS 6. RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES PAS POR NIVEL RETRIBUTIVO**

	MUJERES				HOMBRES				% DE MUJERES	BRECHA CT
	CT	Nº	DT	% S/MUJERES	CT	Nº	DT	% S/HOMBRES		
13	19123	64	282	7%	24167	45	342	9%	59%	21%
14	18085	2	365	0%	26847	3	365	1%	40%	33%
15	28354	8	365	1%	28149	10	330	2%	44%	-1%
16	26796	239	337	25%	28871	77	355	15%	76%	7%
17	26529	60	332	6%	28145	19	322	4%	76%	6%
18	31553	162	342	17%	33816	37	358	7%	81%	7%
19	35415	69	358	7%	30882	17	322	3%	80%	-15%
20	31980	31	334	3%	33764	71	354	13%	30%	5%
21	32315	74	331	8%	33340	86	332	16%	46%	3%
22	40357	27	348	3%	42718	7	365	1%	79%	6%
23	40280	149	350	16%	42140	95	354	18%	61%	4%
24	43222	24	330	3%	48128	32	347	6%	43%	10%
25	55479	6	365	1%	53462	3	365	1%	67%	-4%
26	50530	15	342	2%	58026	6	364	1%	71%	13%
27	67970	2	365	0%		0		0%	100%	
28	65362	6	365	1%	61069	8	333	2%	43%	-7%
30		0		0%	71106	1	357	0%	0%	100%
51	82376	1	357	0%	1789	1	8	0%	50%	-4504%
52	56939	6	299	1%	42973	5	225	1%	55%	-32%
53	69042	1	365	0%		0		0%	100%	
500	53906	1	365	0%	62372	5	359	1%	17%	14%
		947		100%		528		100%	64%	



**TABLA PAS 7. RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES PAS POR CATEGORÍA LABORAL**

	MUJERES				HOMBRES				% DE MUJERES	BRECHA CT
	CT	Nº	DT	% S/MUJERES	CT	Nº	DT	% S/HOMBRES		
Funcionario/a Interino Acum. tareas / Carácter temporal	16110	28	203	3%	14120	9	183	2%	76%	-14%
Funcionario Interino Financiación ajena	30919	86	343	9%	31583	20	306	4%	81%	2%
PAS Funcionario	32944	680	343	72%	33695	202	356	38%	77%	2%
PAS Laboral	33617	110	348	12%	37573	252	354	48%	30%	11%
PAS Laboral financiación ajena al capitulo I	33266	18	312	2%	31105	24	295	5%	43%	-7%
PAS Laboral Temporal	20492	12	243	1%	33773	8	321	2%	60%	39%
PAS Sustituto Funcionario	30758	2	365	0%		0		0%	100%	
PERSONAL CONSEJO SOCIAL	40539	3	330	0%	37224	1	365	0%	75%	-9%
Personal Eventual	59739	8	315	1%	49968	12	274	2%	40%	-20%

Se denomina categoría laboral a la diversa vinculación contable del personal con la Universidad, distinguiendo al personal funcionario, laboral, interino y sustituto entre otros. Se pueden distinguir nueve categorías laborales, entre las que destacan PAS funcionario y PAS laboral, tanto en el caso de las mujeres (83% de las mujeres) como de los hombres (86% de los hombres). Sin embargo, la distribución de mujeres y hombres en estas dos categorías es bastante diferente. El 72% de las mujeres son funcionarias y el 12% laborales. En el caso de los hombres, son funcionarios el 38% y el 48% son laborales. Entre el PAS funcionario las mujeres son el 77%, y la brecha es del 2%, mientras que son el 30% del PAS laboral con una brecha del 11%.

Dentro del personal eventual, hay ocho mujeres y 12 hombres, 1% de las mujeres PAS y 2% de los hombres, respectivamente. La brecha es del -20%, una parte de la cual es explicada porque los hombres han trabajado como media 41 días menos que las mujeres.

Para construir la siguiente tabla PAS 8 se han seleccionado las categorías que agrupan a más de cien personas, las cuales son, por orden, PAS funcionario (882 personas), PAS Laboral (362 personas) y PAS funcionario interino financiación ajena (106 persona). En conjunto, en estas tres categorías se concentra el 92% del PAS.

El PAS funcionario que ha trabajado 365 días es un colectivo formado por 805 personas, de las que el 76% son mujeres. En esta categoría de PAS funcionario la brecha es de -2%, en retribución -1% y en trienios -9%. La brecha en coste, por lo tanto, no es significativa y la mayor brecha es en trienios, teniendo en cuenta que es el complemento que más personas cobran y el más relevante en euros. Esta brecha parece indicar una mayor antigüedad laboral por parte de las mujeres PAS.

El PAS laboral que ha trabajado los 365 días del año, son 341 personas de las que las mujeres son el 30%. La brecha en coste y en retribución es del 9%, y en trienios 6%.

En el caso del PAS funcionario interino financiación ajena, se está hablando de 90 personas que han trabajado los 365 días de las que el 84% son mujeres. En este caso, la brecha en coste es 9%, 10% en retribución y -38% en trienios.

**TABLA PAS 8. RETRIBUCIONES Y BRECHAS DE MUJERES Y HOMBRES DE GRANDES CATEGORÍAS DEL PAS (365 DÍAS TRABAJADOS)**

	FUNCIONARIO/A INTERINO FINANCIACION AJENA			PAS FUNCIONARIO			PAS LABORAL		
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA	MUJERES	HOMBRES	BRECHA	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	365	365	0	365	365	0%	365	365	0%
TOTAL_COSTE	32786	36226	9%	34664	33971	-2%	35373	38809	9%
RETRIBUCION	31789	35505	10%	31843	31428	-1%	33212	36482	9%
TRIENIOS	997	721	-38%	2742	2527	-9%	1926	2057	6%
COMPL_PERSONAL	0	0		49	14	-250%	83	146	43%
COMPL_PELIGROSIDAD	0	0		0	0		152	60	-153%
COMPL_ESP_DEDICACION	0	0		9	0		0	56	
COMPL_ACUM_TAREAS	0	0		19	3	-537%	0	7	
SERVICIOS_ESPECIALES	0	0		2	0		0	2	
PLUSES	0	0		0	0		0	0	
INDEMNIZACIONES	0	0		0	0		0	0	
COMPL_AJ_CAP_I	12	0		41	97	58%	16	20	18%
Nº PAS	76	14		614	191		103	238	

En la tabla PAS 9 se han seleccionado, dentro de las grandes categorías y que han trabajado 365 días, los principales puestos laborales, es decir, aquellos en los que hay por lo menos 10 mujeres y/o 10 hombres. De todas las modalidades de puestos de trabajo solamente en seis hay más de 10 hombres y más de 10 mujeres. En el resto se observa una segregación laboral en el PAS, segregación que también se ha visto en las categorías (entre funcionarias y laborales). La mayor brecha salarial se da en Personal Técnico especialista de laboratorio que alcanza un 5%. La siguiente brecha es de un 3% en Personal Técnico de Gestión e Investigación y en Porteros/as Mayores un 2%. En el resto es muy poco significativa ya que oscila entre 1% y -1%.

**TABLA PAS 9. RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES PAS DE GRANDES CATEGORIAS (365 DÍAS) Y PRINCIPALES PUESTOS LABORALES**

	MUJERES		HOMBRES		BRECHA CT
	CT	Nº	CT	Nº	
<b>FI FINANCIACION AJENA</b>					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (17)	29390	24			
Auxiliar Administrativo/a	25414	16			
Técnico/a de Centro	42171	12			
<b>PAS FUNCIONARIO</b>					
Administrador(a) A	47114	10			
Auxiliar Administrativo/a	28696	155	29113	24	1%
Auxiliar Administrativo/a de Biblioteca	30236	11			
Ayudante de Biblioteca	35124	23			
Jefe/a de Negociado	36282	44			
Portero/a Mayor	29613	18	30268	33	2%
Responsable de Sección de Biblioteca	43088	15			
Secretaria/o de Departamento	34208	71	34519	11	1%
Secretaria/o de Cargo Directivo	34910	14			
Secretaria/o de Cargo Directivo (Centros)	33851	27			
Subalterno/a	24909	41	24605	39	-1%
Técnico/a Auxiliar de Biblioteca	31546	16			
Técnico/a de Gestión de Investigación	40694	22	41888	11	3%
<b>PAS LABORAL</b>					
Analista de Sistemas			43738	21	
Consultor(a)			37403	16	
Oficial(a) de Laboratorio			34761	10	
Técnico/a de Apoyo a la Docencia e Investigación			50280	13	
Técnico/a de SGIker			42756	10	
Técnico/a Especialista en Sistemas Multimedia			34220	26	
Técnico/a Especialista Informático			34835	30	
Técnico/a Especialista Laboratorio	35537	33	37279	52	5%

Los puestos en los que más mujeres hay son el de Auxiliar Administrativa, que concentra a 155 mujeres y cuyo sueldo no alcanza los 30.000 euros anuales brutos. En el caso de las mujeres, el sueldo más bajo corresponde a subalternas que no llega a 25.000 euros y el sueldo más alto a administradoras que cobran algo más de 47.000 euros. La diferencia entre el mayor y el menor sueldo de las mujeres es del 47%. En el caso de los hombres, solo hay dos puestos por debajo de los 30.000

(en el caso de las mujeres había cinco puestos), el sueldo más bajo también es el de PAS subalterno que tampoco llega a 25.000 euros y cobran algo menos que las mujeres, siendo la brecha -1%. Quienes más cobran son el Personal Técnico de Apoyo a la Docencia e Investigación, con un sueldo que supera los 50.000 euros. En ese caso, la brecha entre quienes más cobran y quienes menos cobran es el 51%.

**TABLA PAS 10. RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES PAS (365 DÍAS) POR NIVELES SALARIALES**

	MENOS DE 30.000		30.000-39.999		40.000-49.999		50.000 O MAS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
N.DÍAS TRAB. 2013	365	365	365	365	365	365	365	365
TOTAL_COSTE	25859	25976	34136	34904	43803	44102	57799	56828
RETRIBUCION	24485	24296	31128	32857	40971	41308	52916	51182
TRIENIOS	1345	1635	2938	1952	2715	2552	4157	5018
COMPL_PERSONAL	4	28	16	7	104	187	483	473
COMPL_PELIGROSIDAD	15	0	21	49	0	0	145	155
COMPL_ESP_DEDICACION	0	0	10	34	12	56	0	0
COMPL_ACUM_TAREAS	9	17	19	3	0	0	98	0
SERVICIOS_ESPECIALES	0	0	4	2	0	0	0	0
PLUSES	0	0	0	0	0	0	0	0
INDEMNIZACIONES	0	0	0	0	0	0	0	0
COMPL_AJ_CAP_I	36	127	44	35	20	8	0	121
Nº PAS	234	93	366	212	163	112	30	26
% POR NIVEL	30%	21%	46%	48%	21%	25%	4%	6%
% S/MUJERES	72%		63%		59%		54%	

Si se considera el PAS que ha trabajado los 365 días por tramos salariales, se observa que el 30% de las mujeres está en el tramo salarial más bajo (menos de 30.000 euros), y en el otro extremo se concentran el 4% de las mujeres (más de 50.000 euros). En el caso de los hombres, el 21% está en la escala más baja y 6% en la escala más alta. En las dos escalas intermedias se concentra el 67% de las mujeres y el 73% de los hombres.

A medida que sube la escala salarial, el porcentaje de mujeres va disminuyendo. Son mujeres el 72% del personal que se encuentra en la escala más baja, 63% en la siguiente escala, 59% en la tercera escala y 54% en la más elevada.



## **6. ANEXOS**





**TABLA PD 6.1. RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD CATEDRATICO DE UNIVERSIDAD POR SEXO Y EDAD**

	MUJERES		HOMBRES			BRECHA	
	-1957	1958-1967	-1957	1958-1967	1968-1977	-1957	1958-1967
DIAS TRABAJADOS	356	365	360	362	365		
TOTAL_COSTE	72419	69237	70516	68644	61264	-2,7%	-0,9%
RETRIBUCION	40270	41393	37788	40545	41025	-6,6%	-2,1%
TRIENIOS	5461	4229	5158	4285	2698	-5,9%	1,3%
QUINQUENIOS	9069	7200	8987	7159	3695	-0,9%	-0,6%
SEXENIOS	6594	5015	6165	5309	3334	-7,0%	5,5%
COMPL_RETRIB_G	10690	10706	10220	10017	9450	-4,6%	-6,9%
CARGOS	335	693	837	1239	1063	60,0%	44,0%
CPT_CONC_OSAKI	0	0	1362	0	0	100,0%	
OTROS	0	0	0	91	0		100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	776	2564	2362	5563	4181	67,2%	53,9%
Nº	63	36	240	104	4		

**TABLA PD 8.1. RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD TITULAR DE UNIVERSIDAD POR SEXO Y EDAD**

	MUJERES				HOMBRES			BRECHA		
	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	-1957	1958-1967	1968-1977	-1957	1958-1967	1968-1977
DIAS TRABAJADOS	357	365	365	365	357	364	365			
TOTAL_COSTE	53094	52153	45481	38847	45999	50821	47758	-15,4%	-2,6%	4,8%
RETRIBUCION	31130	32493	31881	32498	26383	31514	32285	-18,0%	-3,1%	1,3%
TRIENIOS	4966	3895	2282	1280	4061	3714	2417	-22,3%	-4,9%	5,6%
QUINQUENIOS	7265	5810	3117	2166	5943	5389	3189	-22,2%	-7,8%	2,3%
SEXENIOS	1989	2284	1688	722	1405	2185	2630	-41,5%	-4,5%	35,8%
COMPL_RETRIB_G	6857	6896	5308	0	5825	7115	6607	-17,7%	3,1%	19,7%
CARGOS	592	729	1205	2180	475	697	631	-24,7%	-4,6%	-90,9%
CPT_CONC_OSAKI	294	47	0	0	1906	161	0	84,6%	71,1%	
OTROS	0	0	0	0	0	47	0		100,0%	
COMPL_AJ_CAP_I	662	1010	2004	1775	1049	1127	2793	36,9%	10,4%	28,2%
Nº	141	276	63	2	251	318	77			

**TABLA PD 10.1. RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD AGREGADO POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD**

	MUJERES				HOMBRES				BRECHA			
	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-
DIAS TRABAJADOS	337	365	365	365	362	365	365	365				
TOTAL_COSTE	47685	47322	42019	38097	47783	46651	41807	37915	0,2%	-1,4%	-0,5%	-0,5%
RETRIBUCION	29846	32684	31904	32458	30780	32223	31531	31811	3,0%	-1,4%	-1,2%	-2,0%
TRIENIOS	4318	3109	1819	964	3779	3030	1803	1013	-14,3%	-2,6%	-0,8%	4,8%
QUINQUENIOS	6348	4160	2272	866	5655	4074	2282	1243	-12,3%	-2,1%	0,5%	30,3%
SEXENIOS	899	920	1094	1444	953	1215	1424	1413	5,7%	24,3%	23,2%	-2,2%
COMPL_RETRIB_G	5286	5607	4287	2365	5899	5405	4354	2375	10,4%	-3,7%	1,5%	0,4%
CARGOS	988	843	644	0	558	578	412	60	-77,0%	-45,9%	-56,2%	100,0%
CPT_CONC_OSAKI	0	0	0	0	160	127	0	0	100,0%	100,0%		
COMPL_AJ_CAP_I	1269	1743	912	382	624	1354	1311	3017	-103,4%	-28,7%	30,4%	87,3%
Nº	11	64	107	5	27	77	94	8				

**TABLA PD 12.1. RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA POR SEXO Y EDAD**

	MUJERES			HOMBRES			BRECHA		
	-1957	1958-1967	1968-1977	-1957	1958-1967	1968-1977	-1957	1958-1967	1968-1977
DIAS TRABAJADOS	349	362	365	345	360	365			
TOTAL_COSTE	43930	44076	41260	40844	42973	39893	-7,6%	-2,6%	-3,4%
RETRIBUCION	27411	28662	28781	25803	27670	28123	-6,2%	-3,6%	-2,3%
TRIENIOS	4940	4001	2753	4312	3643	2572	-14,5%	-9,8%	-7,0%
QUINQUENIOS	6197	5133	3243	5219	4649	3055	-18,7%	-10,4%	-6,1%
SEXENIOS	0	46	35	41	53	51	100,0%	13,3%	31,4%
COMPL_RETRIB_G	4447	4517	4755	4039	4545	4549	-10,1%	0,6%	-4,5%
CARGOS	327	671	591	297	494	453	-10,1%	-35,7%	-30,4%
TITULO_DOCTOR	608	1047	1103	436	1125	1090	-39,3%	6,9%	-1,2%
INDEMNIZACIONES	0	0	0	695	785	0	100,0%	100,0%	
OTROS	0	0	0	0	9	0		100,0%	
COMPL_AJ_CAP_I	260	867	938	834	570	2303	68,8%	-52,0%	59,3%
Nº	89	107	35	118	116	24	24,6%	7,8%	-45,8%

**TABLA PD 14.1. RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD ADJUNTO POR SEXO Y EDAD**

	MUJERES				HOMBRES				BRECHA	
	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	1968-1977	1978-
DIAS TRABAJADOS	365	365	343	353	222	365	345	355	0,4%	0,6%
TOTAL_COSTE	33003	32156	28990	28160	20778	35184	30308	29477	4,3%	4,5%
RETRIBUCION	29331	29248	26603	26935	18246	29366	27563	28293	3,5%	4,8%
TRIENIOS	2047	1219	821	599	1306	2262	818	529	-0,3%	-13,3%
COMPL_RETRIB_G	1625	1225	1424	489	1226	3556	1783	374	20,2%	-30,8%
CARGOS	0	465	143	136	0	0	144	282	0,4%	51,8%
COMPL_AJ_CAP_I	46	388	273	362	0	998	513	505	46,8%	28,3%
Nº	1	7	48	42	2	4	39	26	-23,1%	-61,5%

**TABLA PD 16.1. RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD LABORAL INTERINO DE UNIVERSIDAD POR SEXO Y EDAD**

	MUJERES				HOMBRES				BRECHA			
	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-
DIAS TRABAJADOS	240	303	307	270	320	334	321	287				
TOTAL_COSTE	21526	20206	21167	17213	20670	22687	21860	19985	-4,1%	10,9%	3,2%	13,9%
RETRIBUCION	18859	17293	19248	15968	17806	19788	20122	18430	-5,9%	12,6%	4,3%	13,4%
TRIENIOS	1346	866	656	294	1330	862	636	389	-1,2%	-0,4%	-3,1%	24,4%
COMPL_RETRIB_G	813	948	615	155	987	573	336	175	17,7%	-65,4%	-82,9%	11,2%
CARGOS	0	0	100	68	0	102	59	16		100,0%	-71,0%	-326,4%
TITULO_DOCTOR	509	1099	548	727	547	1362	707	892	7,0%	19,4%	22,5%	18,5%
INDEMNIZACIONES	0	0	0	0	0	0	0	84				100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	0	103	114	151	1434	676	837	263	100,0%	84,7%	86,4%	42,4%
Nº	2	21	92	79	7	32	91	57				

**TABLA PD 18.1. RETRIBUCIONES Y BRECHAS SALARIALES DEL PD ASOCIADO POR SEXO Y EDAD**

	MUJERES				HOMBRES				BRECHA			
	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-	-1957	1958-1967	1968-1977	1978-
DIAS TRABAJADOS	335	332	328	321	345	345	350	294				
TOTAL_COSTE	6231	6012	5412	4440	6172	5930	6375	4505	-1,0%	-1,4%	15,1%	1,4%
RETRIBUCION	5198	5265	5093	4357	5274	5241	5870	4376	1,4%	-0,5%	13,2%	0,4%
TRIENIOS	214	178	70	14	129	147	127	35	-66,2%	-21,7%	45,3%	60,4%
COMPL_RETRIB_G	476	328	82	0	390	279	152	9	-22,0%	-17,5%	46,0%	100,0%
CARGOS	0	0	0	0	0	29	0	0		100%		
TITULO_DOCTOR	344	241	167	69	341	235	227	85	-0,7%	-2,3%	26,1%	18,6%
INDEMNIZACIONES	0	0	0	0	38	0	0	0	100,0%			
COMPL_AJ_CAP_I	0	16	9	9	20	47	70	0	100,0%	66,2%	86,7%	
Nº	21	65	82	41	137	162	75	29				

**TABLA PD 20.1. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA ETS DE ARQUITECTURA POR CATEGORÍA**

	AG			ASU			CU	LABINU			TU	TEU			ADJ		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	H	M	H	BRECHA	H	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	365	365		335	365		365	365	365		365	365	365		365	365	
TOTAL_COSTE	44513	41479	-7,3%	8960	10782	16,9%	65603	9779	24489	60,1%	50779	38929	41991	7,3%	30249	35049	15,9%
RETRIBUCION	32658	32514	-0,4%	8836	9596	7,9%	41210	9779	22577	56,7%	32833	26539	28929	8,3%	29226	29278	0,2%
TRIENIOS	2858	1535	-86,1%	123	581	78,8%	4529	0	741	100,0%	4491	3860	3881	0,5%	1024	1535	50,0%
QUINQUENIOS	4499	1444	-211,6%	0	0		7082	0	0		5954	5092	4444	-14,6%	0	0	
SEXENIOS	0	0		0	0		3940	0	0		1155	0	0		0	0	
COMPL_RETRIB_GV	3750	1625	-130,8%	0	516	100,0%	8190	0	454	100,0%	6170	3438	3845	10,6%	0	3488	
CARGOS	747	4361	82,9%	0	0		651	0	229	100,0%	176	0	0		0	747	
TITULO_DOCTOR	0	0		0	88	100,0%	0	0	487	100,0%	0	0	892	100,0%	0	0	
COMPL_AJ_CAP_I	0	0		0	24	100,0%	136	0	217	100,0%	2637	642	56	-1055,8%	89	1996	2149,3%
Nº PD	2	1		8	18		5	1	14		10	2	11		1	2	

**TABLA PD 21.1. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE BELLAS ARTES POR CATEGORÍA**

	AG			ASU			CU			LABINU			TU			TEU		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	365	365		365	365		365	365		343	365		365	349		365	331,6522	
TOTAL_COSTE	39642	43851	9,6%	10204	9681	-5,4%	72757	68499	-6,2%	20564	33756	39,1%	51337	50656	-1,3%	40930	40223	-1,8%
RETRIBUCION	32540	32680	0,4%	9824	9442	-4,0%	41347	40232	-2,8%	17202	28670	40,0%	32796	31395	-4,5%	25967	26537	2,1%
TRIENIOS	1685	3156	46,6%	380	239	-59,2%	5815	5655	-2,8%	676	1351	49,9%	4234	4565	7,2%	3924	3823	-2,6%
QUINQUENIOS	2166	4444	51,3%	0	0		9087	8848	-2,7%	0	0		6579	7116	7,6%	3768	4958	24,0%
SEXENIOS	0	0		0	0		5491	3158	-73,9%	0	0		1203	1337	10,0%	0	0	
COMPL_RETRIB_GV	1625	3567	54,4%	0	0		11017	9401	-17,2%	1075	1792	40,0%	5511	5826	5,4%	4012	4507	11,0%
CARGOS	1626	4		0	0		0	1205	100,0%	291	582	49,9%	1014	417	-143,1%	2168	0	
TITULO_DOCTOR	0	0		0	0		0	0		1320	1363	3,1%	0	0		1090	355	-206,7%
OTROS	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	43	100,0%
COMPL_AJ_CAP_I	0	2805	100,0%	0	2029	100,0%	331	961	65,6%	0	963	100,0%	1100	527	-108,9%	267	234	-14,0%
Nº PD	2	3		1	1		3	5		8	3		18	29		3	23	



**TABLA PD 22.1. BRECHAS SALARIALES DEL PD LA F. DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA POR CATEGORÍA**

	AG			ASU	CU			LABINU			TU			TEU			ADJ		
	M	H	BRECHA	H	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	365	365		365	347	365		306	227		360	365		243	365		360	365	
TOTAL_COSTE	46293	49420	6,3%	7813	71804	74288	3,3%	15680	12458	-25,9%	52445	54466	3,7%	30923	45513	32,1%	29890	33373	10,4%
RETRIBUCION	32634	33359	2,2%	6128	39308	40709	3,4%	13614	11173	-21,8%	31784	32871	3,3%	19440	29011	33,0%	27868	28965	3,8%
TRIENIOS	2744	2869	4,4%	194	5246	5344	1,8%	275	28	-865,5%	3967	4113	3,5%	4094	4635	11,7%	748	1049	28,7%
QUINQUENIOS	3421	4167	17,9%	0	8418	8909	5,5%	0	0		5656	5917	4,4%	4888	6518	25,0%	0	0	
SEXENIOS	1496	2222	32,7%	0	7026	7378	4,8%	0	0		3111	3168	1,8%	0	0		0	0	
COMPL_RETRIB_GV	5686	6494	12,4%	868	11025	11000	-0,2%	266	0		7239	7969	9,2%	2500	5350	53,3%	1275	2829	54,9%
CARGOS	313	310	-0,9%	0	781	846	7,7%	0	0		687	427	-61,1%	0	0		0	530	100,0%
TITULO_DOCTOR	0	0		623	0	0		1526	1256	-21,5%	0	0		0	0		0	0	
OTROS	0	0		0	0	101	100,0%	0	0		0	0		0	0		0	0	
COMPL_AJ_CAP_I	1404	968	-45,1%	0	658	1519	56,7%	201	160	-25,1%	413	693	40,4%	705	0		826	198	-317,8%
Nº PD	30	27		6	33	94		9	3		68	79		1	3		8	8	

**TABLA PD 23.1. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE CIENCIAS QUÍMICAS POR CATEGORÍA**

	AG			CU			LABINU			TU			TEU	ADJ		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	H	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	365	365		365	365		365	90		359	357		365	365	365	
TOTAL_COSTE	50282	48609	-3,4%	74341	76207	2,4%	17802	1778	-901,5%	56376	56765	0,7%	45540	33805	29685	-13,9%
RETRIBUCION	32608	32639	0,1%	41321	41239	-0,2%	17546	1595	-1000,3%	31778	32489	2,2%	29025	29211	29173	-0,1%
TRIENIOS	2863	2707	-5,8%	5630	5063	-11,2%	256	0		4908	4707	-4,3%	4606	1194	512	-133,3%
QUINQUENIOS	4685	3755	-24,8%	9342	8717	-7,2%	0	0		7535	7250	-3,9%	4888	0	0	
SEXENIOS	2164	2599	16,7%	7898	7848	-0,6%	0	0		3984	4152	4,0%	0	0	0	
COMPL_RETRIB_GV	6290	5790	-8,6%	10150	11644	12,8%	0	0		7613	7497	-1,6%	3750	3400	0	
CARGOS	1670	1119	-49,2%	0	1697	100,0%	0	0		557	670	16,8%	0	0	0	
TITULO_DOCTOR	0	0		0	0		0	183	100,0%	0	0		3270	0	0	
COMPL_AJ_CAP_I	171	587	70,9%	1043	6033	82,7%	905	0		1248	1677	25,6%	0	0	0	
Nº PD	4	5		3	20		2	1		20	16		1	3	1	

**TABLA PD 24.1. RECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE CC. SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN POR CATEGORÍA**

	AG			ASU			CU			LABINU			TU			TEU	ADJ		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	H	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	365	365		313	346		365	362		217	320		355	356		365	365	365	
TOTAL_COSTE	43978	45436	3,2%	8353	9248	9,7%	72225	73579	1,8%	12996	19320	32,7%	51760	50033	-3,5%	45555	32040	32872	2,5%
RETRIBUCION	32612	32357	-0,8%	8353	8095	-3,2%	41308	41781	1,1%	12098	16939	28,6%	32368	31277	-3,5%	28950	29219	29253	0,1%
TRIENIOS	2431	2828	14,0%	0	305	100,0%	5502	5034	-9,3%	378	702	46,1%	4119	4060	-1,4%	4094	1049	1252	16,2%
QUINQUENIOS	3268	3587	8,9%	0	0		9512	8923	-6,6%	0	0		5713	5389	-6,0%	4888	0	0	
SEXENIOS	704	799	12,0%	0	0		6454	6260	-3,1%	0	0		1603	1874	14,5%	407	0	0	
COMPL_RETRIB_GV	4310	5387	20,0%	0	626	100,0%	9450	11077	14,7%	277	53	-421,4%	7043	6739	-4,5%	5350	1398	1911	26,9%
CARGOS	653	477	-36,9%	0	0		0	504	100,0%	100	0		914	695	-31,6%	1865	374	457	18,0%
TITULO_DOCTOR	0	0		0	222	100,0%	0	0		143	1625	91,2%	0	0		0	0	0	
COMPL_AJ_CAP_I	2339	732	-219,6%	0	278	100,0%	1950	2493	21,8%	71	0		1340	1167	-14,9%	2116	1010	495	-104,1%
Nº PD	12	17		1	8		2	32		13	7		21	57		3	10	9	

**TABLA PD 25.1. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE DERECHO POR CATEGORÍA**

	AG			ASU			CU			LABINU			TU			TEU	ADJ
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H
DIAS TRABAJADOS	365	365		365	365		365	358		365	315		365	365		365	365
TOTAL_COSTE	47320	45967	-2,9%	6998	6983	-0,2%	74252	68353	-8,6%	29086	12785	-127,5%	51745	53737	3,7%	45482	29645
RETRIBUCION	32666	32627	-0,1%	6002	5977	-0,4%	41268	39471	-4,6%	28574	11893	-140,3%	32179	33448	3,8%	28972	29133
TRIENIOS	2998	2911	-3,0%	213	491	56,6%	5118	5171	1,0%	512	465	-10,1%	3770	3540	-6,5%	4492	512
QUINQUENIOS	3944	3860	-2,2%	0	0		9851	8351	-18,0%	0	0		5457	4681	-16,6%	6110	0
SEXENIOS	433	903	52,0%	0	0		7515	5561	-35,1%	0	0		2613	2888	9,5%	0	0
COMPL_RETRIB_GV	5357	4828	-11,0%	783	514	-52,2%	10500	8936	-17,5%	0	0		7120	8221	13,4%	4817	0
CARGOS	1921	838	-129,3%	0	0		0	863	100,0%	0	0		607	958	36,6%	0	0
TITULO_DOCTOR	0	0		0	0		0	0		0	428	100,0%	0	0		1090	0
COMPL_AJ_CAP_I	1544	806	-91,7%	13	427	97,0%	0	3341	100,0%	458	0		4290	1127	-280,7%	43	0
Nº PD	10	8		7	5		2	27		1	5		13	7		3	2

**TABLA PD 26.1. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA F. DE PSICOLOGÍA POR CATEGORÍA**

	AG			ASU			CU			LABINU	TU			ADJ		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	365	361		365	365		365	351		263	359	365		321	172	
TOTAL_COSTE	44008	43750	-0,6%	10900	7890	-38,1%	69720	68337	-2,0%	9903	52939	52153	-1,5%	25074	14849	-68,9%
RETRIBUCION	32604	32320	-0,9%	9779	6193	-57,9%	41222	39736	-3,7%	9257	31874	32785	2,8%	24160	14011	-72,4%
TRIENIOS	2374	2757	13,9%	0	526	100,0%	4564	4829	5,5%	206	4157	4032	-3,1%	473	562	15,9%
QUINQUENIOS	3184	3792	16,0%	0	0		7029	8263	14,9%	0	6271	6039	-3,8%	0	0	
SEXENIOS	321	600	46,5%	0	0		4586	5432	15,6%	0	2617	1444	-81,2%	0	0	
COMPL_RETRIB_GV	4528	4282	-5,7%	0	797	100,0%	11025	10078	-9,4%	271	7028	6468	-8,7%	441	276	-60,0%
CARGOS	997	0		0	0		1294	0		0	992	1384	28,4%	0	0	
TITULO_DOCTOR	0	0		1121	374	-200,0%	0	0		170	0	0		0	0	
COMPL_AJ_CAP_I	2280	1531	-48,9%	720	0		804	1774	54,7%	0	530	2442	78,3%	596	0	
Nº PD	9	14		1	2		4	9		6	22	11		11	3	

**TABLA PD 27.1. BRECHAS SALARIALES DEL PD DE LA ETS DE INGENIERÍA DE BILBAO POR CATEGORÍA**

	AG			ASU			CU			LABINU			TU			TEU			ADJ		
	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA	M	H	BRECHA
DIAS TRABAJADOS	365	365		365	356		365	362		350	334		365	364		365	350		365	365	
TOTAL_COSTE	42915	44541	3,7%	7563	7069	-7,0%	69267	70933	2,3%	26014	23750	-9,5%	51811	48288	-7,3%	42698	42927	0,5%	30864	30165	-2,3%
RETRIBUCION	32516	32559	0,1%	6572	6208	-5,9%	41186	41069	-0,3%	23941	21625	-10,7%	32710	31454	-4,0%	28862	27796	-3,8%	29186	29180	0,0%
TRIENIOS	1791	2341	23,5%	282	309	8,7%	4271	4712	9,4%	610	792	22,9%	4002	3403	-17,6%	3092	3842	19,5%	708	524	-35,1%
QUINQUENIOS	2844	3329	14,6%	0	0		7486	8002	6,5%	0	0		5922	4733	-25,1%	3972	4710	15,7%	0	0	
SEXENIOS	1133	1178	3,8%	0	0		4452	4515	1,4%	0	0		1691	1607	-5,2%	0	306	100,0%	0	0	
COMPL_RETRIB_GV	4500	4822	6,7%	429	439	2,3%	11250	11043	-1,9%	581	576	-0,9%	6747	6701	-0,7%	4550	4997	8,9%	970	461	-110,5%
CARGOS	131	312	58,0%	0	0		623	1592	60,9%	0	0		738	390	-89,5%	586	50	-1081,0%	0	0	
TITULO_DOCTOR	0	0		280	114	-146,0%	0	0		881	757	-16,4%	0	0		1635	1226	-33,3%	0	0	
COMPL_AJ_CAP_I	1999	3489	42,7%	0	37	100,0%	2363	11128	78,8%	147	1842	92,0%	1874	3135	40,2%	500	199	-151,1%	216	1010	78,6%
Nº PD	10	29		6	41		7	35		12	27		42	73		4	8		5	7	

**TABLA PI 3.1. COSTE, RETRIBUCIÓN Y BRECHAS DE PRINCIPALES FIGURAS DEL PI**

	MUJERES				HOMBRES				BRECHA	
	DT	CT	RET	Nº	DT	CT	RET	Nº	CT	RET
GOBIERNO VASCO INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN	343	15182	15156	34	361	15792	15790	19	4%	4%
INVESTIGADOR (DOCTOR)	240	16708	16230	65	240	18017	17636	61	7%	8%
INVESTIGADOR (NO DOCTOR)	225	12128	11779	158	236	13860	13578	134	13%	13%
INVESTIGADOR BECARIO UPV/EHU	351	12845	12845	56	336	12383	12383	53	-4%	-4%
INVESTIGADOR DOCTOR LEY CIENCIA	298	23674	23090	20	282	22640	21952	24	-5%	-5%
INVESTIGADOR EN FORMACION EN PRACTICAS (BECARIOS MEC)	229	10291	10291	20	264	11889	11863	30	13%	13%
INVESTIGADOR EN FORMACION EN PRACTICAS (BECARIOS UPV)	348	17437	17437	52	345	17445	17427	35	0%	0%
INVESTIGADOR EN FORMACION EN PRACTICAS GV (BECARIOS)	363	18295	18286	128	358	18082	18049	75	-1%	-1%
INVESTIGADORES DOCTORES GOBIERNO VASCO	340	25689	25481	19	341	26506	26177	16	3%	3%
PERSONAL DOCTOR INVESTIGADOR	336	36911	28964	19	352	40222	31293	20	8%	7%
VISITANTE IKERBASKE	346	5631	5631	10	352	5954	5916	33	5%	5%
ZABALDUZ INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACION	329	14124	14092	16	346	15147	15147	17	7%	7%
TOTAL PI	297	16188	15774	634	297	16710	16210	554	3%	3%