Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas

Informe final

Matilde Massó Lago
Montserrat Golías Pérez
Julia Nogueira Domínguez

Facultade de Socioloxía
UNIVERSIDADE DA CORUÑA

ÍNDICE

10 **INTRODUCCIÓN**

27 **I. PANORÁMICA GENERAL DEL PDI DE LAS UNIVERSIDADES PARTICIPANTES**

1.1.Distribución del PDI por grupos de edad
1.2.Distribucín del PDI según rama de conocimiento
1.3.Disribución del PDI según sexo y antigüedad
1.4.Distribiución del PDI según rama de conocimiento y categoría profesional
1.5.Distribución del PDI por sexo y antigüedad en la categoría actual
1.6.Distribución del PDI por trienios y rama de conocimiento
1.7.Distribución del PDI por quinquenios y rama de conocimiento
1.8.Distribución del PDI por sexenios y rama de conocimiento
1.9.PDI por sexo y tipo de jornada
1.10.PDI por sexo y tipos de permisos/excedencias
1.11. PDI por sexo y reducción de jornada

67 **II. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL**

2.1.Brecha salarial global
2.2.Brecha global por grupos de edad
2.3.Brecha salarial global por ramas de conocimiento
2.4.Brecha salarial global y antigüedad del PDI
2.5.Brecha salarial global por quinquenios
2.6.Brecha salarial global por sexenios
2.7.Brecha salarial global por antigüedad en la categoría
2.8.Brecha salarial global por tipo de jornada
2.9.Brecha salarial global por tipo de permisos y ausencias
2.10.Brecha salarial global por reducción de jornada

138

III.BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPOS DE COMPLEMETOS

3.1.Brecha salarial desagregada por complementos
3.2.Brecha salarial en los complementos por edad
3.3.Brecha salarial en los complementos por ramas de conocimiento
3.4.Brecha salarial en los complementos por antigüedad
3.5.Brecha salarial en los complementos por número de quinquenios
3.6.Brecha salarial en los complementos por número de sexenios
3.7.Brecha salarial en los complementos y antigüedad en la categoría, tipo de jornada, permisos o excedencias y reducción de jornada

180

IV.BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AJUSTADA POR CATEGORÍAS

4.1.Salarios medios según categorías profesionales
4.2.La Brecha Salarial Global ajustada por categorías

204

V. CONCLUSIONES

5.1.Conclusiones de tipo metodológico-técnico
5.2.Conclusiones relativas a la caracterización del PDI
5.3.Conclusiones sobre la brecha salarial de género global
5.4.Conclusiones de la brecha global de genero desagregada según componentes remunerativos
5.5.Conclusiones relativas a la brecha ajustada por categorías
5.6.Recomendaciones

GLOSARIO DE ACRÓNIMOS

UNIVERSIDADES PARTICIANTES (20)

Universitat de les Illes Balears **UIB**

Universidad de Alcalá **UAH**

Universidad de Granada **UGR**

Universidad de Jaén **UJA**

Universidad de Málaga **UMA**

Universidad de Oviedo **UNIOVI**

Universidad del País Vasco **EHU**

Universidad Autónoma de Barcelona **UAB**

Universidad de Cádiz **UCA**

Universitat Jaume I **UJI**

Universidad de La Laguna **ULL**

Universidad Nacional de Educación a Distancia **UNED**

Universidad Politécnica de Cartagena **UPCT**

Universidad Pablo Olavide **UPO**

Universitat Politècnica de València **UPV**

Universitat de València **UV**

Universidad de Vigo **UVIGO**

Universidad de Cantabria **UNICAN**

Universidad de Valladolid **UVA**

Universidad Complutense de Madrid **UCM**

TABLAS

Tabla 1. Grupos estratégicos en el Sistema Universitario Español____ 19
Tabla 2. PDI por sexo y grupos de edad____ 31
Tabla 3. Distribución por sexo y ramas de conocimiento____ 34
Tabla 4. Distribución por sexo y antigüedad____ 36
Tabla 5. Distribución del PDI de la rama de Ciencias Sociales, por sexo y categoría profesional____ 39
Tabla 6. Distribución del PDI de la rama de Ingeniería y Arquitectura, por sexo y categoría profesional____ 40
Tabla 7. Distribución del PDI de la rama de Arte y Humanidades, por sexo y categoría profesional____ 41
Tabla 8. Distribución del PDI de la rama de Ciencias de la Salud, por sexo y categoría professional____ 42
Tabla 9. Distribución del PDI de la rama de Ciencias, por sexo y categoría professional____ 44
Tabla 10. PDI por sexo y edad en la categoría____ 46
Tabla 11. PDI por sexo, según trienios y rama de conocimiento____ 48
Tabla 12. Distribución del PDI que percibe quinquenios, por sexo y categoría profesional____ 50
Tabla 13. Distribución del PDI que percibe sexenios por sexo y categoría professional____ 56
Tabla 14. Distribución de los sexenios por rama y sexo____ 58
Tabla 15. Distribución del PDI por sexo y tipo de jornada____ 60
Tabla 16. Distribución del PDI por tipo de permiso y sexo____ 61
Tabla 17. PDI por sexo y permisos/excedencias en las universidades____ 64
Tabla 18. Distribución del PDI por sexo y reducción de jornada____ 66
Tabla 19. Resumen del modelo ____72
Tabla 20. Brecha salarial media, grupo de edad hasta los 29 años____ 75
Tabla 21. Brecha salarial media, grupo de edad 30-39 años____ 76
Tabla 22. Brecha salarial media, grupo de edad 40-49 años____ 78
Tabla 23. Brecha salarial media, grupo de edad 50-59 años____ 79
Tabla 24. Brecha salarial media, grupo de edad de 60 y más años____ 81
Tabla 25. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Ciencias Sociales____ 84
Tabla 26. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Ingeniería y Arquitectura____ 86
Tabla 27. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Artes y Humanidades____ 87
Tabla 28. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Ciencias de la Salud____89
Tabla 29. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Ciencias____ 90
Tabla 30. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Menos de 5 años de antigüedad____ 93
Tabla 31. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 5 a 9 años de antigüedad____ 94
Tabla 32. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 10 a 14 años de antigüedad____ 95
Tabla 33. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 15 a 19 años de antigüedad____ 96
Tabla 34. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 20 a 24 años de antigüedad____ 97
Tabla 35. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 25 a 29 años de antigüedad____ 98
Tabla 36. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Más de 30 años de antigüedad____ 99
Tabla 37. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 0 Quinquenios____ 102
Tabla 38. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 1 Quinquenio____ 103

Tabla 39. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 2 Quinquenio____ 104
Tabla 40. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 3 Quinquenio____ 105
Tabla 41. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 4 Quinquenio____ 106
Tabla 42. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 5 Quinquenio____ 107
Tabla 43. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 6 Quinquenio____ 108
Tabla 44. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 0 Sexenios____ 111
Tabla 45. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 1 Sexenio____ 113
Tabla 46. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 2 Sexenios____ 114
Tabla 47. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 3 Sexenios____ 116
Tabla 48. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 4 Sexenios____ 117
Tabla 49. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 5 Sexenios____ 119
Tabla 50. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 6 Sexenios____ 121
Tabla 51. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Menos de 5 años de antigüedad en la categoría____ 124
Tabla 52. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 6 a9 años de antigüedad ____ 126
Tabla 53. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Más de 10 años de antigüedad____ 128
Tabla 54. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Jornada Completa____ 130
Tabla 55. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Jornada Parcial____ 132
Tabla 56. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Sin permisos____ 134
Tabla 57. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Permiso por responsabilidades familiares____ 135
Tabla 58. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Otros permisos____ 136
Tabla 59. Brecha salarial según tipo de complemento____ 139
Tabla 60. Brecha salarial complemento de destino según grupo de edad____ 144
Tabla 61. Brecha salarial en complemento específico____ 145
Tabla 62. Brecha salarial en los trienios según grupos de edad____ 146
Tabla 63. Brecha salarial en los quinquenios según grupos de edad____ 147
Tabla 64. Brecha salarial en los sexenios según grupos de edad____ 148
Tabla 65. Brecha en el complemento de destino según rama de conocimiento____ 152
Tabla 66. Brecha en el complemento específico según rama de conocimiento____ 153
Tabla 67. Brecha en los trienios según rama de conocimiento____ 154
Tabla 68. Brecha en los quinquenios según rama de conocimiento____ 155
Tabla 69. Brecha en los sexenios según rama de conocimiento____ 156
Tabla 70. Brecha en el complemento de destino según grupos de antigüedad____ 158
Tabla 71. Brecha en el complemento específico según grupos de antigüedad____ 159
Tabla 72. Brecha en los trienios según grupos de antigüedad____ 160
Tabla 73. Brecha en los quinquenios según grupos de antigüedad____ 161
Tabla 74. Brecha en los sexenios según grupos de antigüedad____ 162
Tabla 75. Brecha en el complemento de destino según número de quinquenios____ 164
Tabla 76. Brecha en el complemento específico según número de quinquenios____ 165
Tabla 77. Brecha en el complemento específico según número de trienios____ 166
Tabla 78. Brecha en los quinquenios según número de quinquenios____ 167
Tabla 79. Brecha en los sexenios según número de quinquenios____ 168
Tabla 80. Brecha en el complemento de destino según el número de sexenios____ 171
Tabla 81. Brecha en el complemento específico, según el número de sexenios____ 173

Tabla 82. Brecha de los trienios, según el número de sexenios____ 176
Tabla 83. Brecha de los quinquenios, según el número de sexenios____ 177
Tabla 84. Brecha de los sexenios, según el número de sexenios____ 178
Tabla 85. Ejemplo 1. Universidad de Málaga-Ciencias de la Salud____ 181
Tabla 86. Ejemplo 2. UV-Ciencias de la salud____ 201
Tabla 87. Ejemplo 3. UMA-Ciencias de la salud____ 202
Tabla 88. Ejemplo 6. UAB y UNICAN-Número de hombres, mujeres y brechas salariales____ 203

FIGURAS

Figura 1. PDI participante en el estudio, por grupo estratégico de universidad____ 27
Figura 2. Distribución porcentual del PDI, según universidad y grupo estratégico____ 28
Figura 3. Peso según género en la composición del PDI por universidades____ 28
Figura 4. PDI por grupos edad y universidades ____ 30
Figura 5. Peso según género en la composición del PDI por grupos de edad____ 30
Figura 6. Peso de mujeres y hombres por rama de conocimiento____ 32
Figura 7. Peso de las mujeres y los hombres, por tramos de antigüedad____ 35
Figura 8. Peso según sexo y categoría profesional23, rama de Ciencias Sociales y Jurídicas ____ 38
Figura 9. Peso según sexo y categoría profesional, rama de Ingeniería y Arquitectura____ 39
Figura 10. Peso según sexo y categoría profesional, rama de Arte y Humanidades____ 41
Figura 11. Peso según sexo y categoría profesional, rama de Ciencias de la Salud____ 42
Figura 12. Peso según sexo y categoría profesional, rama de Ciencias____ 43
Figura 13. Peso según sexo y antigüedad en la categoría profesional____ 45
Figura 14. Peso según sexo, trienios y rama de conocimiento____ 47
Figura 15. Peso de los hombres y mujeres según grupo de edad____ 49
Figura 16. Peso de los hombres y mujeres que perciben quinquenios según categoría profesional____ 51
Figura 17. Peso según género y rama de conocimiento de los quinquenios concedidos____ 51
Figura 18. Distribución de los quinquenios por género____ 52
Figura 19. Distribución de los quinquenios por universidad____ 52
Figura 20. Asimetría de género en la percepción de quinquenios, por Universidad____ 53
Figura 21. Distribución de los sexenios por universidad____ 55
Figura 22. Peso de hombres y mujeres en la concesión de sexenios, por Universidad____ 57
Figura 23. Asimetría de género en la concesión de sexenios, por universidades____ 57
Figura 24. Asimetría de género en la concesión de sexenios, por ramas de conocimiento____ 59
Figura 25. PDI por sexo y tipo de jornada en cada una de las universidades____ 60
Figura 26. Proporción por sexo, según tipo de permiso____ 62
Figura 27. Permisos y licencias del PDI por tipo y universidad____ 63
Figura 28. Peso según sexo de los permisos por responsabilidades familiares____ 65
Figura 29. Brecha media de los complementos por universidades____ 69
Figura 30. Brecha media del salario total por universidades____ 71
Figura 31. Brecha salarial media, salario base, complementos y salario total, por grupos de edad____ 73
Figura 32 Valores medios de brechas medias de salario base, complementos y salario total- Total ramas____ 83
Figura 33. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Total grupos de antigüedad____ 92
Figura 34. Valores medios de las brechas medias del salario base, complementos y salario total según quinquenios____ 101

Figura 35. Valores medios de brechas salariales medias según sexenios____ 109
Figura 36. Proporción de las brechas medias, según componentes del salario, 1 sexenio____ 112
Figura 37. Proporción de las brechas medias, según componentes del salario, 5 sexenios____118
Figura 38. Valores medios según componentes del salario y antigüedad en la categoría____ 122
Figura 39. Valores medios por antigüedad en la categoría y componentes del salario, menos de 5 años____ 123
Figura 40. Valores medios por antigüedad en la categoría y componentes del salario, de 6 a 9 años____ 125
Figura 41. Valores medios por antigüedad en la categoría y componentes del salario, Más de 10 años____ 127
Figura 42. Valores medios por componentes del salario, jornada completa____ 129
Figura 43. Proporción de las brechas medias en la jornada a tiempo parcial____ 131
Figura 44. Valores medios de brechas medias de salario base, complementos y salario total, por tipo de permisos____ 133
Figura 45. Brechas medias por complementos de destino y específico____ 140
Figura 46. Brechas medias según trienios, quinquenios y sexenios____ 142
Figura 47. Valores medios de las brechas medias salariales por sexenios y complemento de destino____ 170
Figura 48. Valores medios de las brechas medias salariales por sexenios y complemento específico____ 173
Figura 49. Valores medios de las brechas medias salariales de quinquenios y trienios por número de sexenios____ 175
Figura 50. Valores medios de las brechas medias salariales de sexenios por número de sexenios____ 178
Figura 51. Valores medios de las brechas medias salariales de los complementos por número de sexenios____ 179
Figura 52. Retribuciones medias brutas anuales (en euros)-salario base, según categorías laborales____ 182
Figura 53. Retribuciones medias brutos anuales (en euros)-complementos, según categorías laborales____ 183
Figura 54. Media del salario base-Catedráticos/as Universidad____ 185
Figura 55. Media salarial de los complementos- Catedráticos/as Universidad____ 185
Figura 56. Media del salario base- Titulares de Universidad____ 186
Figura 57. Media salarial de los complementos- Titular de Universidad____ 187
Figura 58. Media del salario base- Titular de Escuela Universitaria____ 188
Figura 59. Media salarial de los complementos- Titular de Escuela Universitaria____ 188
Figura 60. Media del salario base-Contratado/a doctor/a____ 189
Figura 61. Media de los complementos salariales-Contratado/a doctor/a____ 190
Figura 62. Media del salario base-Ayudante doctor/a____ 191
Figura 63. Media de los complementos salariales-Ayudante doctor/a____ 191
Figura 64. Media del salario base-Colaborador/a____ 192
Figura 65. Media de los complementos salariales-Colaborador/a____ 192
Figura 66. Media del salario base-Asociado/a____ 194
Figura 67. Media de los complementos salariales-Asociado/a____ 194
Figura 68. BSG del salario base y complementos por categoría profesional____ 197

Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas

INTRODUCCIÓN

El Informe sobre la Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas, ha sido elaborado en el marco de un Contrato entre la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y la Fundación Universidad de A Coruña (FUAC). El objetivo principal del mismo reside en proporcionar una panorámica general sobre la Brecha Salarial de Género (BSG) en las retribuciones del Personal Docente e Investigador (PDI), a partir del análisis de los datos proporcionados por un conjunto de universidades que han participado de manera voluntaria, para tal fin.

La Brecha Salarial de Género, es decir "*la diferencia entre los salarios que de media perciben hombres y mujeres*" (Martínez, 2019:17[1]), es un indicador clave en términos de igualdad en el ámbito laboral. La literatura científica tanto internacional como de ámbito estatal, pone de manifiesto que, aunque las diferencias de género se han reducido en los últimos años, como consecuencia de las políticas públicas en materia de igualdad, las mujeres todavía ganan de media menos que los varones. Las estadísticas avalan esta afirmación: si tomamos los datos publicados por el Eurostat[2], podemos observar cómo en 2012, los ingresos brutos por hora de las mujeres, fueron, de media, un 17.4% inferiores a los de los hombres (UE-28) y para España, un 18,7%. Estos porcentajes se han reducido en ambos casos, tal y como revelan los datos de 2019, en los que nos encontramos con proporciones del 14,1% en la Unión Europea (UE-27), y el 11,9% en el caso español[3].

No obstante, la brecha salarial persiste, y de forma relevante en determinados sectores[4], por lo que su eliminación se ha convertido en una de las prioridades de las

[1] Martínez, C. (2019). *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirla.* Bomarzo: Albacete

[2] Gender pay gap in unadjusted form. Gender pay gap statistics, Eurostat. Recuperado de: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

[3] Los datos de España para el año 2019 son provisionales.

[4] Serrano Olivares R., Carrasquer, P., Sánchez-Mira, N. (2019). El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales* 6, 37-64.

políticas de género tanto en la UE como en España. Ejemplo de ello es el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, *de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, bases legislativas que fomentan el registro y control de los desequilibrios en los ingresos entre hombres y mujeres, tanto en el sector privado, como en el público y en las que se fundamenta el presente trabajo.

La necesidad de un estudio sobre la BSG en las Universidades Públicas Españolas

Si bien podemos encontrar, como ya se ha indicado, múltiples estudios que abordan la BSG en el ámbito laboral, no son tantos los que toman como contexto de análisis las instituciones académicas. Pueden resaltarse investigaciones específicas sobre el PDI, como las de Warman, Woolley y Worswick (2010[5]) que analizan la evolución temporal (1971-2010) de los salarios académicos, y la diferencia salarial entre hombres y mujeres en las universidades canadienses, o la de Doucet, Smith y Durand (2018[6]) que analizan en qué medida la brecha salarial varía en función del grado de formalización de los componentes de la remuneración. Y otras más recientes que analizan las experiencias de las universidades de Queen's University Belfast (QUB) en Irlanda del Norte (Reino Unido) , y Trinity College Dublin (TCD), en las que se han realizado auditorías informales sobre la desigualdad salarial de género, y se han analizado los componentes retributivos según la composición de su plantilla (Galligan, McMahon y Millar, 2020[7]). Pero el contexto español adolece de análisis sobre las diferencias por género en el salario del profesorado, con pocas excepciones como el trabajo sobre la Universidad de Valencia desarrollado por Jabbaz, Samper y Díaz (2019[8]) o el llevado a cabo por

[5] Warman, C., Woolley, F. and Worswick, C. (2010). The evolution of male-female earnings differentials in Canadian universities,1970–2001. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 43, 347-372. https://doi.org/10.1111/j.1540-5982.2009.01575.x

[6] Doucet, C., Smith, M. R. and Durand, C. (2012). Pay Structure, Female Representation and the Gender Pay Gap among University Professors. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *67*(1), 51–75. https://doi.org/10.7202/1008195ar

[7] Galligan,Y. McMahon, T. and Millar, T (2020). Gender Pay Gap Reporting: Lessons from Queen's University, Belfast and Trinity College, Dublin. In Drew, E., and Canavan, S. (Eds.). (2020). *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* (1st ed.) (pp. 79-96). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003001348

[8] Jabbaz, M., Samper-Gras, T., and Díaz, C. (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia Revista De Ciencias Sociales*, (80), 1-27. doi:10.29101/crcs.v26i80.11248

Yolanda Jubeto y Mertxe Larrañaga, en el marco del análisis de los presupuestos con enfoque de género en la Universidad del País Vasco[9].

Siendo las universidades una fuente de autoridad en investigaciones y aportaciones para combatir la desigualdad de género, se espera de ellas una mayor sensibilidad, y por tanto, un fuerte compromiso con la implementación de las políticas de igualdad (Rosa y Clavero, 2020[10]). Este es el principio por el que se rige este estudio pionero, impulsado por el Ministerio de Universidades (MUNI), la Conferencia de rectores (CRUE Universidades Españolas) y la propia Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), además del 38,5% de las universidades públicas del país que han aportado los datos requeridos para que se pueda llevar a cabo. Sus resultados permitirán realizar un diagnóstico general, que, esperamos, pueda contribuir al impulso de medidas para la eliminación de la BSG entre el PDI funcionario y laboral.

El planteamiento del informe: aspectos clave

Para la realización de este informe partimos del trabajo previo realizado por Grupo de Trabajo sobre Brecha Salarial de Género en las Universidades (Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE), coordinado por Pilar Carrasquer (UAB). En el marco de dicho grupo se fijaron las directrices con respecto a definición y medida de la brecha, la fuente de información a utilizar y la recogida de datos en las universidades participantes. Como aspectos más relevantes a tener en cuenta, cabe destacar:

- El colectivo objeto de estudio es el PDI de las universidades pública españolas. Como criterio mínimo, se ha fijado la participación de al menos una universidad ilustrativa de cada uno de los distintos tipos de universidades públicas identificados en el estudio dirigido por Joaquín Aldás (2016) sobre la universidad española[11].

[9] Jubeto, Y., Larrañana, M. (2013). *Presupuestos con enfoque de género (PEG) en la UPV/EHU (2011-2016)*. Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU. Presentado en el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU el 20 de abril de 2016.

[10] Rosa, R. and Clavero, S. (2020). The challenge of neoliberalism and precarity for gender sensitivity in academia. In Drew, E., and Canavan, S. (Eds.). (2020). *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* (1st ed.) (pp. 16-27). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003001348

[11] Aldás, J. (dir., 2016). *La universidad española: Grupos estratégicos y desempeño*. Bilbao: Fundación BBVA.

- La BSG se entiende como la diferencia entre las retribuciones brutas medias anuales de mujeres y hombres, expresada en porcentaje. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$Brecha\ Salarial\ de\ Género = \frac{Retribución\ hombres - Retribución\ mujeres}{Retribución\ hombres}\ x\ 100.$$

- Se han tomado como referencia los salarios brutos anuales de 2020, correspondientes a todo el PDI presente en las distintas universidades durante el año de referencia, con independencia del tiempo de trabajo efectivamente realizado y de la duración del contrato.
- Se han llevado a cabo dos tipos de medida:
    - Valores medios de los salarios y de los distintos complementos salariales del PDI, por sexo (BSG no ajustada). Valores expresados en medias y medianas aritméticas.
    - Valores medios de los salarios y de los distintos complementos salariales del PDI, para cada categoría profesional, por sexo (BSG ajustada por categorías[12]). Valores expresados en medias y medianas aritméticas.
    - Aunque, tal como se indica en el Registro retributivo, se han solicitado los valores de BSG expresados en medias y medianas, el principal valor de referencia son las medias.
    - Se ha desestimado un posterior ajuste por tiempo de trabajo efectivamente realizado.
- Además del sexo y la categoría profesional, la medida de la BSG se ha completado mediante un conjunto de variables que permiten explorar los factores que contribuyen a ella. Cada uno de dichos factores puede ser abordado enfatizando una o varias de sus distintas dimensiones y concretarse

[12] La BSG no ajustada, "mide la diferencia porcentual bruta en salario entre hombres y mujeres independientemente de las disimilitudes subyacentes en ambos colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo" (Anghel et. al., 2019: 88-89). Mientras que, por su parte, la BSG ajustada, persigue "medir la diferencia porcentual en salario controlando por dichos factores, tratando de obtener así una medida de diferencias en remuneración por el mismo trabajo realizado" (Anghel et. al., 2019: 89), o bien por grupos o categorías ocupacionales iguales, como en este caso.

en distintas variables operativas para su estudio. En este caso, además de los datos de identificación personal (sexo y edad), se toman en consideración datos relativos a las siguientes dimensiones:

  - El ámbito académico de referencia (expresado en la rama de conocimiento)
  - La trayectoria profesional (antigüedad y tiempo trascurrido en la categoría actual, junto a los méritos de docencia e investigación y transferencia, reconocidos)
  - El tiempo de trabajo, en especial, la posible acogida a medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (tipo de jornada, si se ha disfrutado de permisos o excedencias y las posibles reducciones de jornada, durante el periodo considerado)
  - Las variables que dan cuenta de cada una de las dimensiones, se han seleccionado de acuerdo a los factores explicativos de la brecha comúnmente aceptados en los estudios en este campo, y a la disponibilidad y accesibilidad de los datos

- La información sobre retribuciones se ha completado con unos datos básicos de caracterización del PDI de cada una de las universidades participantes, con objeto de contextualizar el análisis.
- La fuente de datos sobre retribuciones son las nóminas. El resto de datos procede de otros registros de las universidades.
- Las universidades han proporcionado la información en forma de medias para cada una de las situaciones y/o colectivos considerados, de acuerdo a un plan predefinido. No se dispone, por tanto, de una matriz de datos de individuos, lo que ha condicionado nuestra estrategia de análisis.
- La participación de las universidades ha sido voluntaria.
- El proceso de recogida de la información se ha vehiculado a través del Ministerio de Universidades.

En definitiva, en este informe y de acuerdo a la información proporcionada, nos centraremos en el análisis de las posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres, observables en las universidades participantes.

El valor de la BSG en las Universidades Públicas Españolas

Tal como se ha indicado, tanto para la BSG ajustada o sin ajustar, los valores medios son expresados en medias y medianas aritméticas. Retomamos de nuevo el *Real Decreto sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, que en el punto 2 de su artículo 5, especifica cuáles han de ser los valores de registro de las percepciones salariales por sexo:

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

Por su parte, el INE explica el motivo por el que la brecha salarial ha de calcularse, además de con la media de los salarios, con la mediana de éstos:

> "El salario bruto anual no es una buena medida resumen del salario anual que plasme las diferencias entre distintos colectivos y actividades, ya que una característica de las funciones de distribución salarial es que figuran muchas más personas trabajadoras en los valores bajos que en los salarios más elevados. Esto da lugar a que el salario medio sea superior, tanto al salario mediano como al salario más frecuente. Hay pocas personas con salarios muy altos, pero influyen notablemente en el salario medio" (Instituto Nacional de Estadística[13], 2020).

[13] Instituto Nacional de Estadística (2020). *Mujeres y hombres en España*. Recuperado de: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas

Si bien se regula y clarifica metodológicamente la necesidad de incluir la mediana como medida de análisis, es preciso avanzar las limitaciones en su uso, identificadas en el presente informe, para el análisis de la BSG en las Universidades Públicas Españolas, y que nos han llevado a centrarnos casi específicamente, en el análisis de las medias retributivas:

- Por lo general, gran parte de las universidades participantes no han aportado el cálculo de la mediana de los salarios, ofreciendo únicamente el salario medio.
- La distribución de las brechas medianas ofrece, en ocasiones, valores muy extremos y volátiles, o muy diferentes al valor medio.

Una vez aclarada la medida principal de la BSG, es necesario realizar una serie de observaciones complementarias en lo que se refiere a la interpretación de los resultados:

El valor de referencia para la estimación de la BSG es el salario medio de los hombres

La interpretación de los resultados de la BSG, es aparentemente sencillo:

- Un resultado positivo indica que el salario de los hombres es mayor
- Un resultado 0 indica que los salarios son iguales para mujeres y hombres
- Un resultado negativo indica que el salario es superior para las mujeres

No obstante, es conveniente realizar una matización, con respecto a esta interpretación. La fórmula de la BSG aceptada mide el salario femenino en relación al masculino, y siempre en esta dirección. Por lo que, mientras que un resultado positivo indica que el salario de los hombres es mayor, es decir, que existe una brecha en detrimento de las mujeres, un valor negativo no expresa exactamente lo contrario. Si se pretendiese realizar un análisis de la BSG en favor de las mujeres, tendríamos que invertir la fórmula, tomando como referencia el salario de éstas. Dicho esto, a la luz de los datos estadísticos oficiales, y de acuerdo a la normativa vigente, lo que aquí nos ocupa es la brecha "masculina", que representa la evidencia más que reiterada de que las mujeres ganan menos que los hombres, en tanto que el acceso al mercado de trabajo de ambos grupos es altamente desigual. Por esta razón, se presta atención, específicamente, a los valores positivos de brecha, ya que los valores negativos

responden, habitualmente, a casuísticas específicas de cada universidad, categoría laboral o grupo definido en función de las variables anteriormente mencionadas, que se especifican a lo largo del informe.

Los valores de la BSG en las universidades públicas no pueden ser equiparables a los de las empresas privadas

El ya mencionado RD 902/2020, obliga a las empresas y administraciones públicas a llevar a cabo acciones de mejora, cuando el resultado de la BSG es superior al 25% No obstante, la literatura académica e investigaciones previas, aluden a la titularidad pública o privada de las entidades objeto de análisis como factor importante a la hora de interpretar los resultados. En este sentido, la BSG que nos ocupa alcanzará valores muy elevados, superiores al 25%, en determinados grupos y tipos de complementos, pero en ocasiones se encontrará por debajo de este valor. Tal y como indican Banyuls et. al. (2016:82)[14], "en el sector público las condiciones laborales y la aplicación de la normativa laboral son más objetivas y generalizadas que en el sector privado". El informe recientemente publicado por Eurostat hace especial énfasis en este aspecto, destacando el caso de España, entre aquellos en los que existe una mayor inequidad para las mujeres que trabajan en la empresa privada frente a la pública: *"In some countries, working in the private sector rather than in publicly owned companies is comparatively less advantageous for women than for men. This is the case in Greece, Spain, Italy, the Netherlands and Romania (plus Norway). The reverse situation is observed in Sweden."* (Leythienne y Pérez-Julián, 2021:22[15]) Y así lo avalan los datos del año 2019, en los que la BSG para el sector público en España es del 10,3%, frente al 16,2% para el sector privado[16]. Es por este motivo que, dado el contexto de las instituciones objeto de estudio, esto es, las universidades públicas, hemos considerado que una BSG del 10% o superior debería considerarse relevante, en tanto que los mecanismos de

[14] Banyuls, J.; Cano, E.; Pitxer i Campos, J.V. (2016). Brecha salarial de género, estructura productiva e instituciones. En Díaz, C. y Simó-Noguera, C.X. (2016) *Brecha salarial y brecha de cuidados*. Valencia: Tirant Humanidades (pp.63-88)

[15] Leythienne, D. y Pérez-Julián, M. (2021). *Gender pay gaps in the European Union, a statistical analysis*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

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

acceso al reconocimiento de los méritos investigadores y a las distintas categorías laborales están altamente estandarizados.

La presencia de valores extremos en los resultados de la BSG

Una de las limitaciones habituales en el análisis de la BSG, está relacionada con la presencia de valores extremos. El hecho de que la media aritmética sea sensible, y experimente grandes cambios ante estos valores de los datos, constituye un importante problema para la correcta interpretación de la BSG. De la misma manera que sucedía con los resultados negativos, la existencia de casos en los que el resultado "se dispara", responde también a consideraciones micro, es decir, referidas a las particularidades de determinadas instituciones, y derivadas fundamentalmente de un doble efecto, referido a la composición de la plantilla y a la segregación entre mujeres y hombres, cuyo arrastre acaba enturbiando los resultados, por lo que su interpretación requiere de prudencia. Para detectar estas situaciones ha sido necesario retomar la caracterización del PDI, e ir al N, la población de referencia para el dato retributivo específico, para comprobar si el resultado responde a una casuística concreta, es decir si está relacionada con el escaso número de efectivos, con cuantías retributivas muy pequeñas, o la desproporción por género en la composición del PDI. Una vez detectada la causa, se ha procedido a eliminar los casos, entendiendo estos datos como no válidos, ya que distorsionarían el análisis global de la BSG.

Universidades participantes en el estudio y tamaño de la muestra

Como se ha mencionado, para la selección de las instituciones participantes, se tomó como criterio de mínimos contar con una universidad para cada uno de los 6 grupos estratégicos (excluido el grupo de universidades privadas) identificados en el estudio dirigido por J. Aldás (2016[17]). Son grupos que definen distintos perfiles de universidades. A nuestros efectos y, al margen de las universidades a distancia, los cinco grupos restantes presentan una serie de diferencias que, previsiblemente, afectarán en mayor o menor medida a las características del profesorado y, por ende, a los resultados de brecha.

[17] Aldás, J. (dir., 2016) op. Cit.

Tabla 1. Grupos estratégicos en el Sistema Universitario Español (SUE)

Grupo	Descripción	Universidad	Muestra
Grupo 1. Universidades a distancia	Su sistema de enseñanza hace que los presupuestos por profesor/a y alumno/a sean reducidos, dado el gran número de estudiantes que puede atender cada profesor/a en la formación a distancia. Su modalidad docente hace que se desenvuelvan en un entorno de competencia nacional. Su tamaño, especialmente en el caso de la UNED, es elevado.	1. A Distancia de Madrid 2. Nacional de Educación a Distancia 3. Oberta de Cataluña	1. Nacional de Educación a Distancia (UNED)
Grupo 2. Universidades privadas[18]	Las universidades privadas tienen unas características derivadas de su titularidad que les dotan de homogeneidad; esencialmente, una mayor dotación de recursos, especialización temática, con una firme apuesta por el posgrado y una tendencia a ubicarse en provincias de elevada renta per cápita.	4. Oberta de Cataluña 5. Antonio de Nebrija 6. Cardenal Herrera-CEU 7. Católica Valencia S. Vte. Mártir 8. Deusto 9. Europea de Madrid 10. Europea Miguel de Cervantes 11. Internacional de Cataluña 12. Mondragón 13. Navarra 14. Pontificia Comillas 15. Ramón Llull 16. San Jorge 17. Vic-Central de Cataluña	
Grupo 3. Universidades altamente especializadas	Son universidades de tamaño medio, con mayores recursos financieros, con una oferta de títulos muy concentrada en algunas ramas de enseñanza y que actúan casi siempre en entornos de alta renta per cápita y mercados potenciales de tamaño elevado	18. Carlos III de Madrid 19. Politécnica de Cataluña 20. Politécnica de Madrid 21. Politécnica de Valencia 22. Pompeu Fabra	2. Politécnica de Valencia (UPV)
Grupo 4. Grandes universidades metropolitanas	Universidades de tamaño elevado, tanto en estudiantes como en número de titulaciones, de carácter generalista y con sus títulos muy repartidos en distintas ramas de enseñanza. Sus recursos financieros son bastante elevados, aunque menores que los de las universidades del grupo anterior, y se mueven como ellas en entornos de fuerte competencia con mercados potenciales grandes.	23. Alcalá 24. Autónoma de Barcelona 25. Autónoma de Madrid 26. Barcelona 27. Complutense de Madrid 28. Valencia (Estudio General)	3. Alcalá (UAH) 4. Autónoma de Barcelona (UAB) 5. Complutense de Madrid (UCM) 6. Valencia (UV)

[18] El estudio se centra únicamente en las universidades públicas, por lo que no se ha contado con instituciones pertenecientes a este grupo.

Grupo 5. Jóvenes universidades investigadoras	Nacieron en su mayoría en los años 90, con una elevada concentración en determinadas ramas del conocimiento y unos recursos financieros un escalón por debajo de los dos grupos anteriores. Sus entornos de competencia son de los menos intensos del sistema, al tener un elevado mercado potencial, pero son, casi siempre, la única universidad de su provincia.	29. Alicante 30. Cantabria 31. Gerona 32. Islas Baleares 33. Jaume I 34. de Castellón 35. La Rioja 36. Lérida 37. Miguel Hernández de Elche 38. Pablo de Olavide 39. Politécnica de Cartagena 40. Pública de Navarra 41. Rey Juan Carlos 42. Rovira i Virgili 43. Vigo	7. Cantabria (UNICAN) 8. Islas Baleares (UIB) 9. Jaume I (UJI) 10. Pablo de Olavide (UPO) 11. Politécnica de Cartagena (UPCT) 12. Vigo (UVIGO)
Grupo 6. Universidades regionales generalistas	Ubicadas en su mayoría en provincias con PIB per cápita modestos, su larga tradición histórica les confiere un carácter generalista, con numerosos títulos en todas las ramas de enseñanza. Cuentan con un número elevado de estudiantes y una dotación de recursos inferior a los grupos anteriores. Su mercado potencial es bajo, pero la presión competitiva no es intensa al ser casi siempre las únicas universidades públicas de su provincia e incluso de su comunidad autónoma	44. Córdoba 45. Granada 46. La Laguna 47. Málaga 48. Oviedo 49. País Vasco 50. Salamanca 51. Santiago de Compostela 52. Sevilla 53. Zaragoza	13. Granada (UGR) 14. La Laguna (ULL) 15. Málaga (UMA) 16. Oviedo (UNIOVI) 17. País Vasco (EHU)
Grupo 7. Universidades públicas docentes	Están ubicadas en provincias con el PIB per cápita promedio bajo, lo que se traduce en presupuestos por alumno y por profesor reducidos. La presión competitiva no es elevada porque suelen ser las únicas universidades de su provincia. Dimensionadas a un tamaño mediano o pequeño, la especialización de su oferta de títulos es intermedia	54. Almería 55. Burgos 56. Cádiz 57. Castilla-La Mancha 58. Extremadura 59. Huelva 60. Jaén 61. La Coruña 62. Las Palmas de Gran Canaria 63. León 64. Murcia 65. Valladolid	18. Cádiz (UCA) 19. Jaén (UJA) 20. Valladolid (UVA)

Fuente: Aldás (dir., 2016): 244-245 y elaboración propia

Si en la fase del diseño del proceso de recogida de datos se planificó, inicialmente, contar con al menos una universidad que representase cada uno de los grupos recogidos en el cuadro anterior, finalmente, se sumaron voluntariamente 20 instituciones académicas, por lo que se ha cubierto el 30% de las universidades españolas y el 38,5% de las universidades públicas. Las universidades participantes

constituyen una muestra significativa de los tipos recogidos en la tabla anterior, además de configurar una muestra que explica las propias diferencias entre universidades públicas presentes en el sistema universitario español. En definitiva, el análisis de las diferencias salariales se apoya en datos de hasta 59.345 profesores y profesoras universitarios, de los que el 56% corresponden hombres y el 44,0% a mujeres; que representan el 55,3% del total del PDI de las universidades públicas españolas, cuya composición por sexo es similar a la que presenta la muestra de universidades estudiada[19]. En el primer capítulo de este informe, se ofrecerá una panorámica general, con el fin de conocer el perfil del PDI perteneciente a estas instituciones.

Aspectos metodológicos previos a la elaboración del informe

Las pautas indicadas en los apartados anteriores han servido de guía, no solo en el proceso de recogida de datos, sino también en su organización y posterior tratamiento, dando lugar a una base de datos de tal magnitud que merece de un apartado explicativo como el que nos ocupa.

Se detallan a continuación los aspectos más relevantes relativos a cómo se ha organizado la información recogida por parte de las universidades objeto de la muestra. Más concretamente, se presentan aquellos elementos metodológicos y técnicos relativos a:

- Las características de la matriz de datos original conjunta construida a partir de la información proporcionada por las universidades objeto de estudio.
- El libro de cálculo de Excel elaborado a partir de los datos de dicha matriz con las tablas originales que se han utilizado en el análisis de la BSG de las universidades.
- Los problemas identificados tanto en el recuento del PDI como en el cálculo de las brechas medias y medianas por parte de las universidades objeto de estudio.
- Los análisis estadísticos realizados para la comparación de las categorías profesionales y ramas de conocimiento según la brecha salarial, por un lado, y por

[19] Según datos de la Estadística de personal de las universidades (EPU) la cifra de PDI de las universidades públicas en el curso 2019-2020 es de 107.357 personas, de la cuales un 42,3% son mujeres y un 57,3%, hombres. Fuente: SIIU-MUNI. Consultado el 27 de noviembre de 2022.

otro, la clasificación de las distintas universidades en función de la brecha salarial según categorías profesionales y según rama de conocimiento.

La base de datos original conjunta

A partir de los datos proporcionados por las universidades objeto de estudio, se ha procedido a la creación de tres bases de datos, siguiendo la misma estructura que la información recogida por parte de las distintas instituciones participantes.

Dichas bases de datos se denominan:

- TR1: Retribuciones
- TR2: Retribuciones Reducida
- TA: Categorías

La primera está formada por 3.265 variables, la segunda por 1.121, y la tercera por 6.579 variables. En total, disponemos de datos de 20 universidades (véase tabla 1) con información sobre la distribución del PDI, y de 19 universidades con información sobre retribuciones[20].

Estructura de las tablas

Partiendo de la base de datos original, en un segundo momento, se ha procedido a la creación de distintas tablas sobre la base de la información recogida en las bases de datos. Como resultado, se ha creado un documento Excel con una estructura de 5 *pestañas*:

- Caracterización del PDI
- Brecha no ajustada resumida
- Brecha no ajustada no resumida
- Brecha ajustada resumida
- Brecha ajustada no resumida

Los resultados presentan los datos desde dos puntos de vista. En primer lugar, cuantifican por sexo las características del personal de cada uno de los centros de la

[20] Del total de universidades participantes, la de Valladolid (UVA), finalmente no ha aportado datos sobre retribuciones.

muestra, en segundo lugar, se han calculado las brechas salariales de género de la media y la mediana de los salarios brutos anuales del personal, cruzados por características que se especificarán más adelante.

A continuación, se detalla la información de cada una de las *pestañas* del libro de cálculo de Excel con las tablas originales.

a) Caracterización del PDI

Esta parte contiene las características socio-laborales del personal de cada centro y del conjunto de la muestra

- Edad
- Rama de conocimiento
- Rama de conocimiento y categoría profesional
- Antigüedad en la categoría
- Trienios y rama de conocimiento
- Quinquenios y rama de conocimiento
- Sexenios y rama de conocimiento
- Tipo de jornada
- Permisos o excedencias
- Reducción de jornada

Para cada una de las características se ha calculado el porcentaje por sexo en cada una de las categorías, y sobre cada sexo con respecto al total del PDI.

b) Brecha no ajustada resumida

La brecha no ajustada resumida, denominada en el informe "brecha global", ofrece datos sobre las brechas medias y medianas del salario bruto anual del PDI por:

- Edad
- Rama de conocimiento
- Antigüedad
- Quinquenios
- Sexenios

- Antigüedad en la categoría
- Tipo de jornada
- Permisos y excedencias
- Reducción de jornada

Se denomina brecha resumida porque no detalla los valores para cada uno de los complementos, sino que los ofrece en conjunto, de manera agregada. En estas tablas se proporciona el cálculo directo de la brecha de la mediana y la media sin exponer el N de cada una de las variables de cruce. El motivo es que el N no siempre coincide con la cantidad de personas que perciben dichas retribuciones.

Para facilitar el análisis ante la falta de este dato, en las casillas vacías se ofrece el motivo (se ha recurrido a los originales para poder conocer cada circunstancia). Las posibilidades son las siguientes:

- "Sin datos": La universidad no ofrece los datos. Esto sucede, casi exclusivamente, en el cálculo de la brecha en función de la mediana. Como se mencionó antes, muchas universidades no ofrecen los salarios medianos.
- "Sin casos": No hay casos para la variable o el cruce estudiado.
- "Sin hombres" o "sin mujeres": No hay hombres o mujeres que perciban determinadas retribuciones (en el caso de los complementos, debido al problema con los N no podemos saber en todos los casos si es que no hay hombres o mujeres o, simplemente, que no perciben retribuciones. En el resto de los casos -reducciones de jornada, permisos…-, lo podemos saber recurriendo a la pestaña "caracterización del PDI").
- En el tratamiento de las tablas originales, los valores "0" se han equiparado a los casos "sin datos".

c) Brecha no ajustada no resumida

En la pestaña denominada "brecha no ajustada no resumida" (denominada en el informe "brecha salarial desagregada por componentes retributivos"), se ofrecen los cálculos para la desagregación de los complementos, es decir, es una prolongación de las tablas de la *pestaña* anterior.

Se contemplan los siguientes tipos de complementos:

- Complemento de destino
- Complemento específico
- Trienios
- Quinquenios
- Sexenios
- Participación en proyectos de investigación
- Participación en actividades formativas.

Por cada tipo de complemento, se contemplan los resultados de la brecha salarial según las siguientes variables:

- Edad
- Rama de conocimiento
- Antigüedad
- Quinquenios
- Sexenios
- Antigüedad en la categoría
- Tipo de jornada
- Permisos y excedencias
- Reducción de jornada

El tratamiento de los casos perdidos ha seguido una estructura semejante a los apartados anteriores.

e) Brecha ajustada resumida y no resumida

En la pestaña "Brecha ajustada resumida" (denominada en el informe "brecha ajustada por categorías") se incluye el cálculo de la brecha según las categorías profesionales y la rama de conocimiento. Es resumida porque presenta los complementos agregados.

En la pestaña "Brecha ajustada no resumida" se presentan las tablas de las brechas salariales de cada categoría profesional según rama de conocimiento, tanto del salario base como de cada uno de los complementos retributivos. En este caso, se ofrece el N

relativo a la población de referencia de cada categoría profesional, aunque hay que tener en cuenta el problema con la suma del personal antes mencionada. Cada una de estas cuestiones está indicada en el libro de cálculo, en cada una de las pestañas.

A su vez, los problemas metodológicos y técnicos identificados para dichas tablas se detallan al inicio de los capítulos 3 y 4 de este informe, y se retoman en el apartado 6.1 de las conclusiones.

El orden de este informe

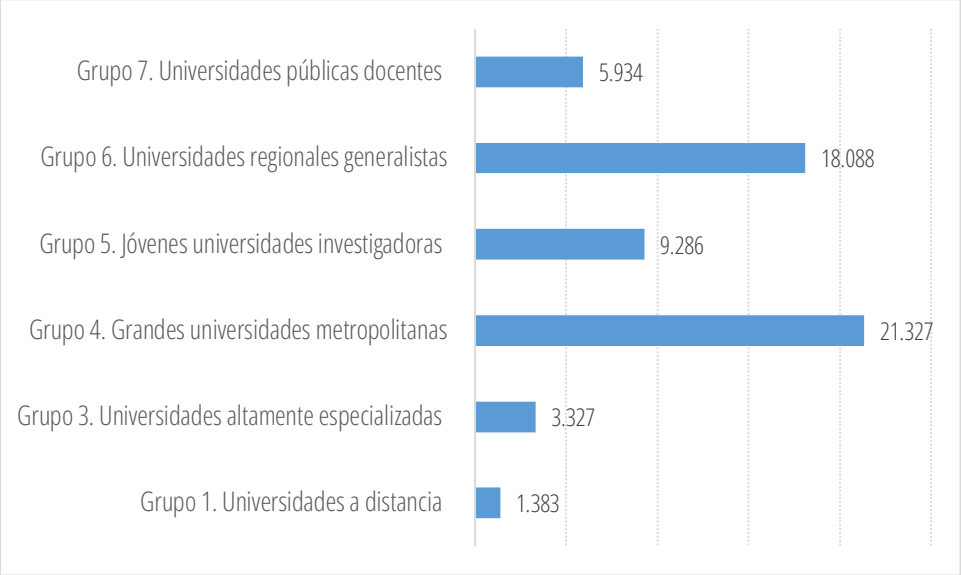
El informe se estructura en seis capítulos, que recorren el análisis de la BSG de lo macro a lo micro, partiendo de la Caracterización del PDI (capítulo 1), para posteriormente abordar la "Brecha Salarial de Género Global" (capítulo 2) de cada una de las 19 universidades de la muestra que han aportado datos sobre retribuciones, tanto para el salario total, como para el salario base y los complementos. Esta información se analizará en función de las variables relativas a la edad, la antigüedad, sexenios y quinquenios, tipo de jornada y permisos. El tercer capítulo "Brecha Salarial de Género por tipo de complemento", presenta los principales resultados de la distribución de la BSG desagregada en función de los distintos complementos salariales y de las variables seleccionadas para cada una de las dimensiones que influyen en la brecha. A continuación, en el capítulo 4 "Brecha Salarial de Género ajustada por Categorías", se recogen los datos de la BSG de cada categoría profesional según rama de conocimiento y para el salario agregado y desagregado en los distintos tipos de complementos. El análisis de la BSG se cierra con unas conclusiones, que retoman los resultados más relevantes del informe, y aquellos aspectos que, a nuestro juicio, merecen especial atención por parte de las universidades para reducir la desigualdad de género en el ámbito académico.

I. PANORÁMICA GENERAL DEL PDI DE LAS UNIVERSIDADES PARTICIPANTES

Antes de abordar el análisis de la BSG, consideramos oportuno conocer cuál es la composición del PDI de las universidades que han participado en el estudio, por lo que, ofrecemos, en este capítulo, una panorámica general del total de profesorado de la muestra.

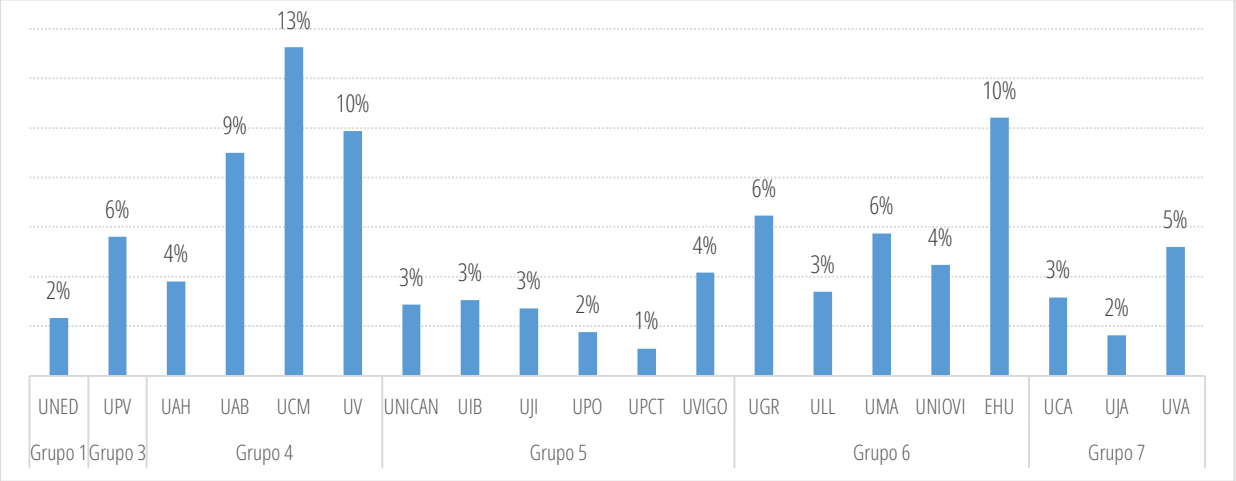
Como ya se ha avanzado en el apartado introductorio, se trata de un total de 20 instituciones académicas de carácter público, que representan cada uno de los grupos estratégicos clasificados por Aldás (2016). El aporte cuantitativo en cuanto al volumen de PDI, es considerable, pues contamos con la información de hasta 59.345 efectivos, que se distribuyen como se recoge a continuación:

Figura 1. PDI participante en el estudio, por grupo estratégico de universidad (Absolutos)



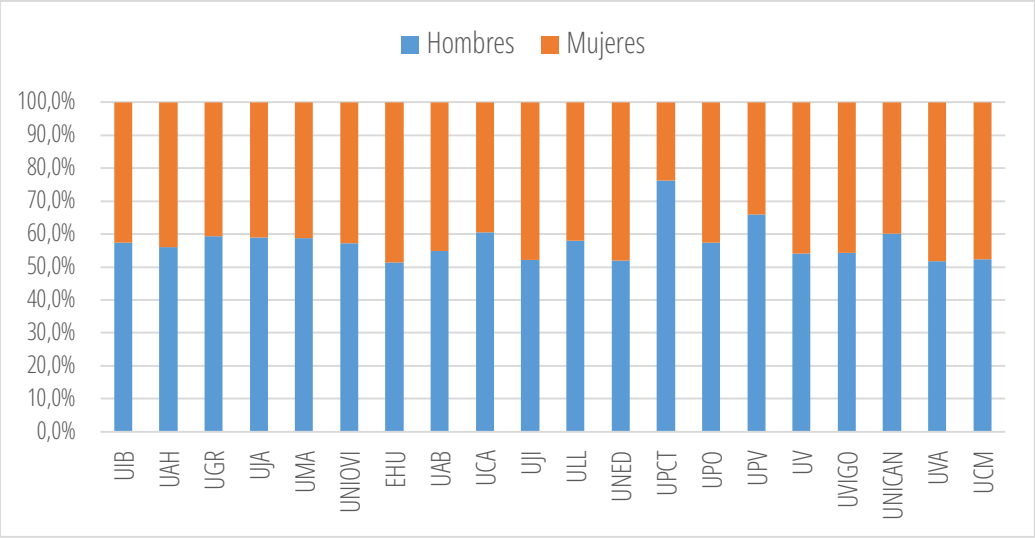
El mayor aporte de profesorado recae, como es lógico, en el grupo correspondiente a las grandes universidades metropolitanas, entre las que destacan: UCM (7.873), UV (5.865) y UAB (5.330). En segundo lugar, se encuentran las universidades regionales generalistas, en las que el mayor volumen de PDI se concentra en la EHU (6.174 profesores/as).

Figura 2. Distribución porcentual del PDI, según universidad y grupo estratégico



Una vez estimado el cómputo de profesorado que será objeto de análisis en esta investigación debemos prestar atención a la diferencia por sexo. En términos generales, los hombres representan el colectivo más numeroso, con un peso del 56% sobre el total del profesorado. Esta tendencia en la composición del PDI por sexo, se mantiene en todas las instituciones participantes, pero de forma más acusada en las dos universidades politécnicas, la UPCT que, aunque cuenta con muy pocos efectivos (650), el volumen de hombres representa el 76,3%, y la UPV en la que, de los 3.327 profesores y profesoras, el 65,9% se encuentra entre el primer grupo. Aunque siempre con un mayor peso de los varones, la EHU, es la que presenta una proporción más simétrica, con 3.168 profesores y 3.006 profesoras.

Figura 3. Peso según sexo en la composición del PDI por universidades (%)



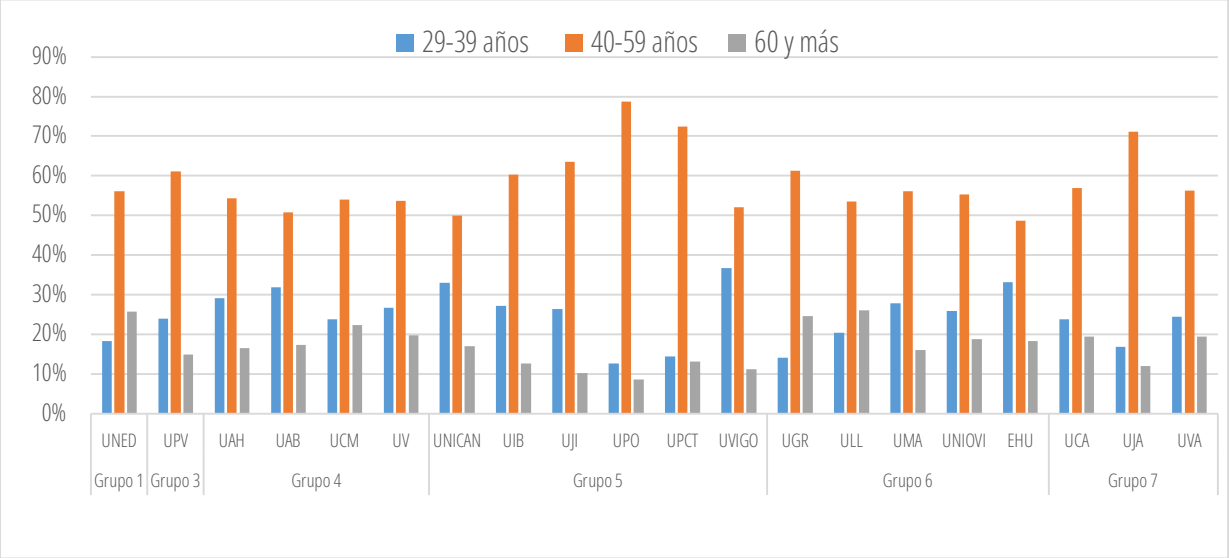
1.1. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR GRUPOS DE EDAD

Los estudios sobre BSG, muestran la importancia de la edad, como uno de los factores a tener en cuenta. Si bien los datos de la Comisión Europea, confirman la existencia de BSG en todas las cohortes etarias, esta suele aumentar a medida que lo hace la edad de las personas (Martínez, 2019:22) La edad se relaciona, a su vez, con otra serie de variables determinantes del salario, sobre todo de los complementos variables, que ayudarían a explicar este comportamiento en la brecha, y que, en el ámbito académico, se refieren a la antigüedad, la categoría profesional y la producción académica objeto de evaluación. Por otro lado, las investigaciones de corte cualitativo nos muestran una mayor precariedad en los primeros años de la carrera académica, es decir, en las cohortes más jóvenes, y aunque afectan a todos los géneros, golpean en mayor medida a las mujeres que se reincorporan al empleo tras su baja de maternidad (Gvozdanović y Bailey, 2020[21])

El PDI que forma parte de la muestra conforma una plantilla que podríamos denominar madura, pues la mayoría del profesorado se localiza en las franjas de edad entre los 40 y los 59 años, siendo el grupo más numeroso el de 50 a 59 años (29, 8%), seguido por el grupo de entre 40-49 años (25, 8%) y 60 y más años (18, 4%). Si desagregamos por universidades, vemos como la tendencia es exactamente la misma, concentrándose más de la mitad del PDI de cada una de ellas en las mismas cohortes etarias que para el total, es decir entre los 40 y 59 años.

[21] Gvozdanović,J. &, Jemimah Bailey, J. (2020). Unconscious bias in academia: A threat to meritocracy and what to do about it. In Drew, E., & Canavan, S. (Eds.). (2020). *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* (1st ed.) (pp. 110-123). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003001348

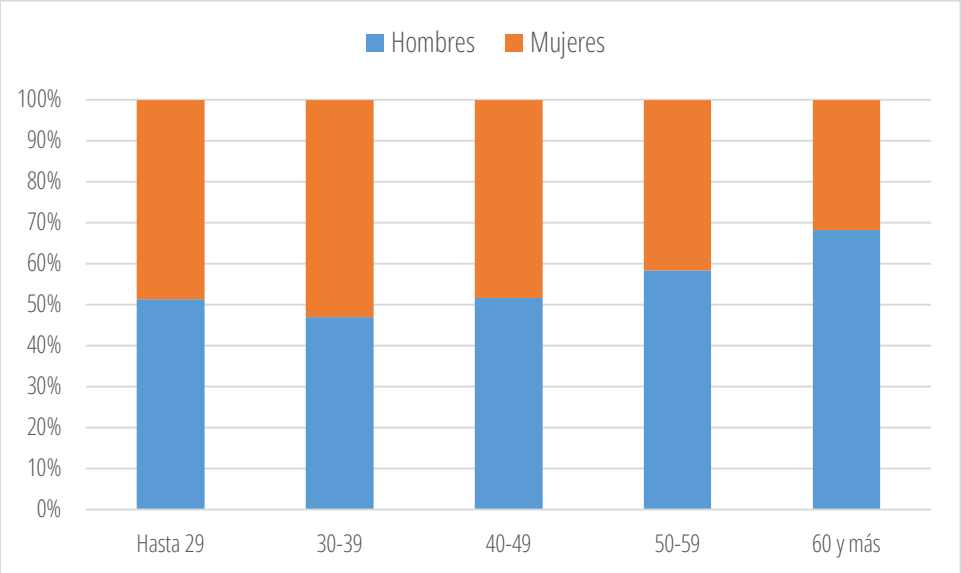
Figura 4. PDI por grupos edad y universidades (%)



El grupo de edad más numeroso entre el PDI de estas 20 universidades es el de los hombres de entre 50 y 59 años (el 31,1% de la población de PDI), seguido por el colectivo de mujeres entre 40 y 49 años (28,22%), el de mujeres entre 50 y 59 años (28, 18%), y por el de hombres de más de 60 años (22,4%).

En cuanto al peso según sexo para cada una de las franjas etarias, la presencia de los varones es superior en casi todas ellas, destacando su mayor presencia entre los mayores de 60 años (68,2%), a excepción del PDI entre 30 y 39 años, en el que las mujeres representan el 53,1%.

Figura 5. Peso según género en la composición del PDI por grupos de edad



Si establecemos la distribución porcentual del PDI en cada grupo edad para cada uno de los sexos, vemos como entre los 40 y los 59 años se concentra el mayor número de profesorado, tanto masculino como femenino. Para ambos, el incremento es ascendente desde las franjas más jóvenes, y se reduce en el último tramo correspondiente a los mayores de 60 años. Así, las profesoras aumentan progresivamente su presencia hasta el grupo de edad de entre los 40 y 49 años manteniéndose en la franja siguiente, a partir de la cual comienzan a ser menos numerosas. Los hombres por el contrario aumentan progresivamente hasta edades más avanzadas, esto es, hasta el grupo de entre 50 y 59 años y disminuyen en el grupo de 60 y más años.

Tabla 2. PDI por sexo y grupos de edad

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Hasta 29 años	3.031	9,1	2.874	11,0	5.905	10,0
30-39 años	4.472	13,5	5.066	19,4	9.538	16,1
40-49 años	7.912	23,9	7.387	28,2	15.299	25,8
50-59 años	10.317	31,1	7.376	28,2	17.693	29,8
60 y más años	7.437	22,4	3.473	13,3	10.910	18,4
Total	33.169	100,0	26.176	100	59.345	100,0

La distribución entre hombres y mujeres se hace más asimétrica a favor de los hombres a medida que los años avanzan, siendo especialmente significativo en los grupos de edad de mayores de 50 años. Este hecho puede responder a una lectura diacrónica que incida en factores de índole histórico y cultural, según los cuales, el mayor acceso de mujeres a los cuerpos de PDI en las cohortes más recientes, se explicaría por los avances sociales y en las políticas igualitarias. Con todo, también puede significar que un acceso más simétrico de mujeres y hombres se transforma en una consolidación desigual de la carrera académica de las mujeres en edades más avanzadas, coincidiendo con la maternidad.

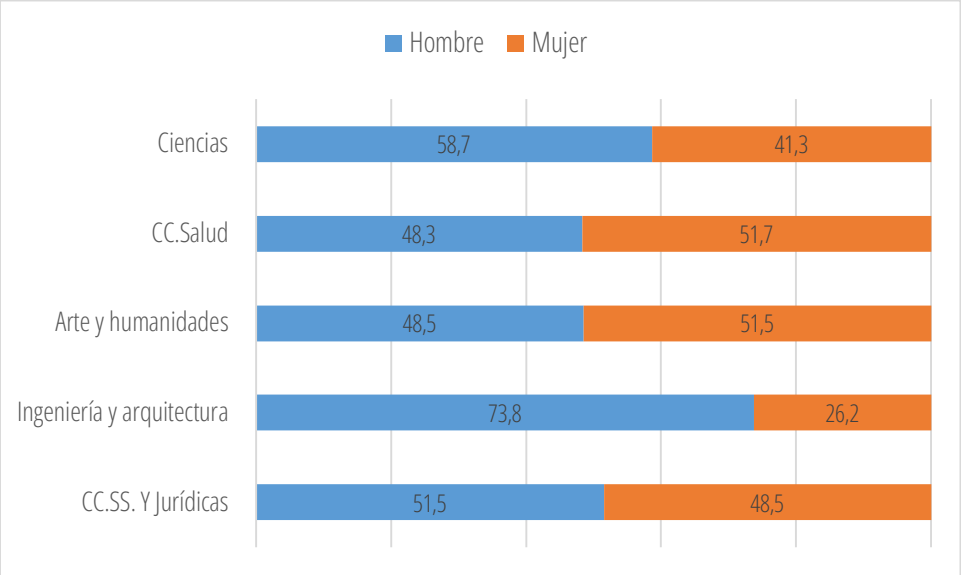
1.2. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN RAMA DE CONOCIMIENTO

El INE define las ramas de conocimiento, como las distintas áreas en las que se agrupan los estudios oficiales: ciencias sociales y jurídicas, técnicas (ingeniería y arquitectura), artes y humanidades, ciencias experimentales y ciencias de la salud.

Antes de conocer la distribución por ramas de conocimiento y género, es preciso señalar algunos aspectos metodológicos, como son: la corrección de los totales en las universidades UIB y UPO[22]; la ausencia de datos para las ramas de ciencias de la salud y ciencias, en la UPCT.

Si tomamos las cinco ramas en las que se clasifican los estudios universitarios, el peso del profesorado masculino supera al de las mujeres en cada una de ellas, aunque destacan como era de esperar, las áreas que engloban disciplinas tradicionalmente masculinizadas: Ingeniería y arquitectura, (73,8% hombres) y ciencias (58,7% hombres)

Figura 6. Peso de mujeres y hombres por rama de conocimiento



[22] Para los casos de la UIB y la UPO, los totales en los originales suman cantidades distintas en las tablas de distribución de PDI, de retribuciones y de categorías. Por lo que, para este análisis, se están utilizando los datos que se corresponden con los totales por sexo y edad.

En el caso de la rama de ciencias sociales y jurídicas, el 65% de los casos de la muestra tiene una mayoría de hombres con respecto a mujeres. En el 35% de los casos estudiados, los hombres representan una mayoría superior al 55% con respecto a las mujeres.

La rama de ingeniería y arquitectura presenta una mayoría muy aventajada de hombres en el 100% de los casos. Cabe destacar aquellas universidades en las que la presencia de mujeres en dicha rama no alcanza el 20 %. Este es el caso de la UPO (16,7% de mujeres); UPCT (18,5%); UJA (18,5%); UMA (19, 0%); y UGR (19,1%).

En el ámbito de artes y humanidades, los hombres son mayoría en el 40% de los casos, las mujeres en el 55%. Con todo, aun siendo una rama en la que históricamente siempre ha habido más presencia de mujeres, solo se supera el 55% en el 30% de las universidades de la muestra.

Ciencias de la salud es también una rama feminizada. Los datos indican que en el 60% de las universidades, las mujeres son mayoría. En el 25% de los casos, dicha mayoría representa un porcentaje igual o superior al 55% de mujeres con respecto a los hombres.

La rama de ciencias, por su parte, presenta en todos los casos una mayoría muy significativa de hombres, superando el 55% en el 80% de las instituciones participantes en este estudio.

Si tomamos la distribución porcentual de las ramas de actividad para cada uno de los sexos, podemos observar que los hombres se concentran fundamentalmente en la rama de ciencias sociales y jurídicas (26,9%); seguida de ingeniería y arquitectura (24,1%). Por su parte, el área de conocimiento de la mayor parte de las profesoras, coincide con el de sus homólogos varones, es decir ciencias sociales y jurídicas (32,0%), seguido de ciencias de la salud (22,6%).

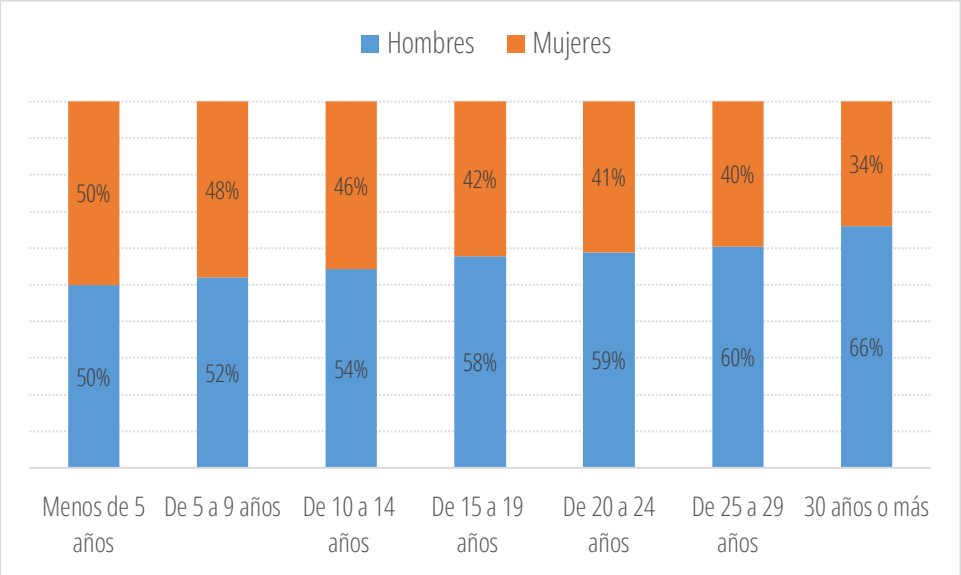
Tabla 3. Distribución por sexo y ramas de conocimiento

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
CC.SS. y jurídicas	8.914	26,9	8.384	32,0	17.298	29,2
Ingeniería y arquitectura	8.000	24,1	2.843	10,9	10.843	18,3
Artes y humanidades	4.150	12,5	4.407	16,8	8.557	14,4
CC. salud	5.528	16,7	5.910	22,6	11.438	19,3
Ciencias	6.577	19,8	4.632	17,7	11.209	18,9
Total	33.169	100	26.176	100	59.345	100

1.3. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN SEXO Y ANTIGÜEDAD

Este apartado se refiere a la antigüedad en la institución. Para la descripción de la composición del PDI en función de esta variable es preciso señalar que la UCPT no presenta datos para los colectivos con una antigüedad superior a 15 años. Teniendo en cuenta este hecho, podemos afirmar que, hasta los diez años de antigüedad, es decir, en los dos primeros tramos (menos de 5 años y de 5 a 9 años de antigüedad) hombres y mujeres se hallan simétricamente representados, esto es, los porcentajes de cada grupo se aproximan al 50%. Esta tendencia se modifica a partir del grupo de 10 a 14 años de antigüedad y se intensifica en el grupo siguiente, de 15 a 19 años en la institución, observándose un incremento del peso de los hombres a medida que aumenta la antigüedad. Así pasaríamos de una proporción de 57,8% de hombres y 42,2% de mujeres en el grupo de 15 a 19 años de antigüedad, a una proporción de 66,0% y 34,0% de hombres y mujeres respectivamente en el grupo de 30 años o más.

Figura 7. Peso de las mujeres y los hombres, por tramos de antigüedad



Estos datos parecen indicar la tendencia positiva futura, en lo que respecta al acceso de las mujeres a los cuerpos de PDI, ya que, previsiblemente, la simetría de representación en los grupos de incorporación más reciente se vaya también transmitiendo, con el tiempo, a los grupos de mayor antigüedad.

No obstante, cabe ser prudente al respecto debido a la no consolidación de la carrera universitaria coincidiendo con la edad de maternidad de las mujeres, que se

correspondería con el grupo de 10 a 14 años de antigüedad, siguiendo la referencia de una carrera académica que comienza con una beca predoctoral para hacer la tesis doctoral. Sólo las series temporales nos podrán confirmar esta hipótesis.

Tomemos en consideración la distribución por grupos de antigüedad para cada uno de los sexos, que se recoge en la tabla 4.

Tabla 4. Distribución por sexo y antigüedad

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Menos de 5 años	9.512	28,7	9.517	36,4	19.029	32,1
De 5 a 9 años	3.730	11,3	3.452	13,2	7.182	12,1
De 10 a 14 años	3.607	10,9	3.044	11,6	6.651	11,2
De 15 a 19 años	3.144	9,5	2.297	8,8	5.441	9,2
De 20 a 24 años	3.258	9,8	2.285	8,7	5.543	9,3
De 25 a 29 años	3.389	10,2	2.219	8,5	5.608	9,5
30 años o más	6.529	19,7	3.362	12,8	9.891	16,7
Total	33.169	100	26.176	100	59.345	100

Podemos observar que, para ambos sexos, los grupos más numerosos se concentran en el extremo de más reciente incorporación (menos de 5 años de antigüedad), siendo más significativo para las mujeres (28,7% en el caso de los profesores y 36,4% en el de las profesoras). El grupo de 5 a 9 años de antigüedad es el segundo en importancia para las mujeres (concentrando el 13,2% del total de PDI femenino), produciéndose un descenso considerable con respecto al anterior. Esta evolución continúa cayendo hasta llegar al tramo de mayor permanencia en la universidad, el de más de 30 años, que experimenta un leve repunte alcanzado el 12,8% del total de las profesoras. Para los varones, el descenso en las franjas de antigüedad con respecto a la que supondría el punto de partida, es acusado, aunque nos topamos con un punto de inflexión que invierte el signo de crecimiento a partir de los 25 años de antigüedad

1. 4. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN RAMA DE CONOCIMIENTO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Desde una perspectiva global, la estructura de las plantillas de profesorado refleja de forma contundente una mayor presencia de hombres en la categoría de catedrático/a y análogas, y una representación que, o bien es mayoritariamente masculina, o bien de tendencia simétrica en la figura de titular, incluso en las ramas más feminizadas. Lo que coincide con las teorías de "techo de cristal[23]" para las mujeres, relacionadas con las barreras indirectas existentes para la promoción a la categoría de catedrática y que mantienen a las profesoras en la base y /o las categorías intermedias de la carrera académica. Estos datos, unidos a la importante proporción de mujeres en el grupo de antigüedad de menos de 5 años, en comparación con el grupo de varones de la misma antigüedad, pueden considerarse un ejemplo del modelo *overtaking*, en el que "las mujeres parten con ventaja en términos numéricos, y son progresivamente adelantadas por sus compañeros varones hasta que finalizan como una minoría en las categorías superiores" (Torres y Pau, 2011[24]).

Veamos la correspondencia entre rama de conocimiento y categoría profesional, para el profesorado de la muestra.

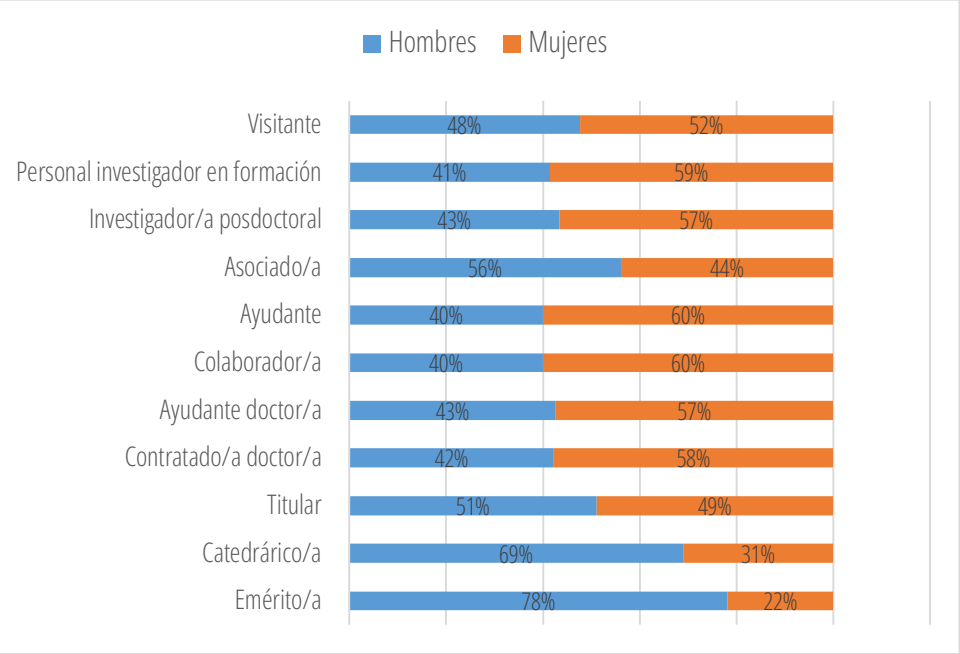
El posicionamiento de hombres y mujeres según categorías profesionales en la rama de ciencias sociales (Figura 8) presenta un claro predominio de hombres en la categoría de catedráticos/as (69,7%) con respecto a las mujeres (30,3%). La sobrerrepresentación de los hombres en esta categoría está presente en todas las universidades de la muestra en las que, en todos los casos, la proporción de hombres supera el 60 %, y en un 60% de los casos, supera el 70%. Los hombres son también los más numerosos en la categoría de titular, aunque la diferencia no es muy significativa respecto a las mujeres, y en las figuras de profesor/a asociado/a (56,2%) y emérito/a (78,2%). Resalta la mayoría femenina en las figuras de ayudante doctor/a, contratado/a doctor/a,

[23] Torres, O. & Pau, B. (2011). " Techo de cristal" y" suelo pegajoso". La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS*, *6*(18).

[24] Torres, O. & Pau, B. (2011). " Techo de cristal" y" suelo pegajoso". La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS*, *6*(18).

ayudante, colaborador/a e investigador posdoctoral, todas ellas agrupando proporciones en torno al 57%.

Figura 8. Peso según sexo y categoría profesional[25], rama de Ciencias Sociales y Jurídicas



Si tenemos en cuenta la distribución porcentual de mujeres y hombres en cada categoría, observamos que la proporción más elevada de varones se encuentra en la figura de asociado/a (33,7%), seguida de la de titular (26,3%) y catedrático/a (12,0%). Las mujeres, sin embargo, se concentran también en las figuras de asociado/a (27,9%) y titular (26,7%) y contratado/a doctor/a (14,5%) en tercer lugar. Las catedráticas apenas tienen peso en términos de la distribución proporcional del profesorado.

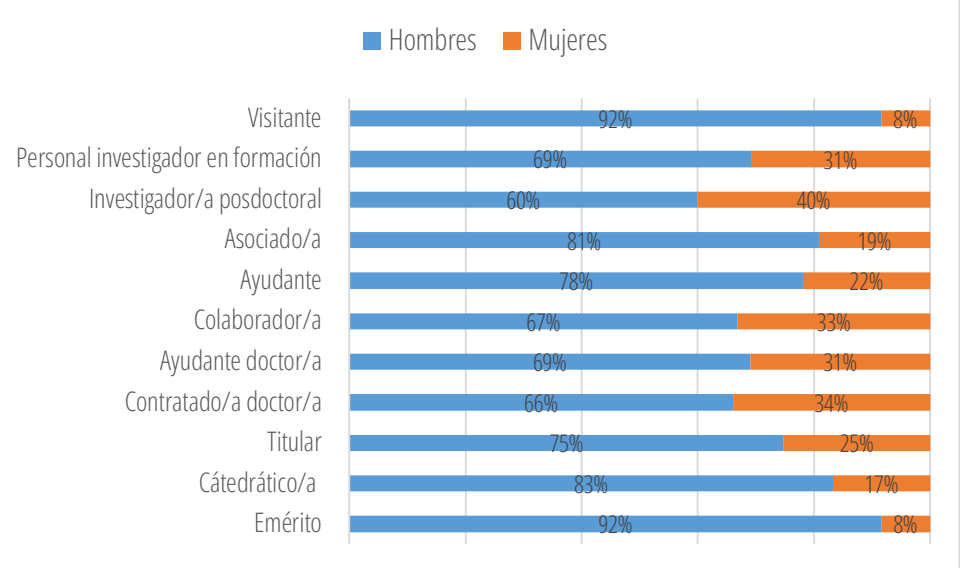
[25] En la categoría "Catedrático/a", se incluye a los/as catedráticos/as de Universidad, de Escuela Universitaria y del sistema vasco y catalán; la categoría "Titular", comprende tanto a los/as de Universidad como los de Escuela Universitaria

Tabla 5. Distribución del PDI de la rama de Ciencias Sociales, por sexo y categoría profesional

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Emérito/a	111	1,2	31	0,4	142	0,8
Catedrático/a	1.069	12,0	481	5,7	1.550	9,0
Titular	2.342	26,3	2.241	26,7	4.583	26,5
Contratado/a doctor/a	894	10,0	1220	14,5	2.114	12,2
Ayudante doctor/a	534	6,0	717	8,5	1.251	7,2
Colaborador/a	247	2,8	370	4,4	617	3,6
Ayudante	129	1,4	193	2,3	322	1,9
Asociado/a	2.999	33,7	2.342	27,9	5.341	30,9
Investigador/a posdoctoral	125	1,4	163	1,9	288	1,7
Personal Investigador en formación	423	4,8	598	7,1	1.021	5,9
Visitante	30	0,3	33	0,4	63	0,4
Total	8.903	100	8.389	100	17.292	100

Para la rama de ingeniería y arquitectura, la proporción de hombres es muy superior a la de mujeres en todas las categorías laborales. Dicha proporción es especialmente significativa, por encima del 80% de los casos, en la categoría de catedrático/a, asociado/a, visitante y emérito/a. Es superior al 70% en las figuras de titular y ayudante, y superior al 60% en el resto de las categorías.

Figura 9. Peso según sexo y categoría profesional, rama de Ingeniería y Arquitectura



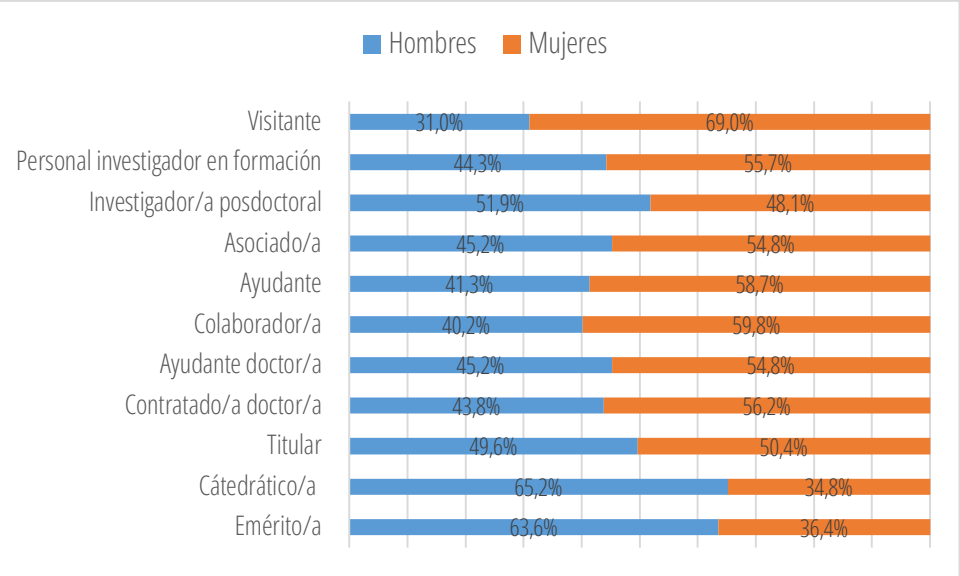
La siguiente tabla (6), muestra la distribución condicional por columnas. Se observa que la categoría en la que mayoritariamente se agrupan hombres y mujeres es la de titular (26,1% en el caso de los hombres y 25,7% en el de las mujeres), les siguen las figuras de asociado/a y de personal investigador en formación, pero en distinto orden siendo esta última la segunda más representativa entre las mujeres (19,5%)

Tabla 6. Distribución del PDI de la rama de Ingeniería y Arquitectura, por sexo y categoría profesional

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Emérito/a	33	0,4	3	0,1	36	0,3
Catedrático/a	1.016	12,7	204	7,2	1.220	11,3
Titular	2.453	26,1	825	25,7	3.278	26,0
Contratado/a doctor/a	657	8,2	337	11,9	994	9,2
Ayudante doctor/a	313	3,9	140	4,9	453	4,2
Colaborador/a	331	4,1	164	5,8	495	4,6
Ayudante	82	1,0	23	0,8	105	1,0
Asociado/a	1.504	18,8	355	12,5	1.859	17,2
Investigador/a posdoctoral	350	4,4	234	8,2	584	5,4
Personal Investigador en formación	1.245	15,6	554	19,5	1.799	16,6
Visitante	11	0,1	1	0,0	12	0,1
Total	7.995	100	2.840	100	10.835	100

En las Artes y Humanidades, (Figura 10), se aprecia una clara sobrerrepresentación de hombres en la figura de Emérito/a (63,6%) catedrático/a (65,2% de hombres) e Investigador/a postdoctoral (51,9%). Sin embargo, para el resto de las categorías más bajas, la representación femenina es mayor, lo que resulta coherente con la mayor presencia de las mujeres en esta rama. Así para las figuras de contratado/a doctor/a, ayudante doctor/a, colaborador/a, ayudante, asociado/a y personal investigador en formación, la diferencia entre ambos porcentajes está en torno a los 10 puntos porcentuales, situándose los valores de las mujeres en torno al 55% y el de los hombres alrededor del 45%.

Figura 10. Peso según sexo y categoría profesional, rama de Arte y Humanidades



Para ambos sexos, las categorías en las que más frecuentemente se agrupan hombres y mujeres son las de titular de universidad, profesorado asociado y personal investigador en formación.

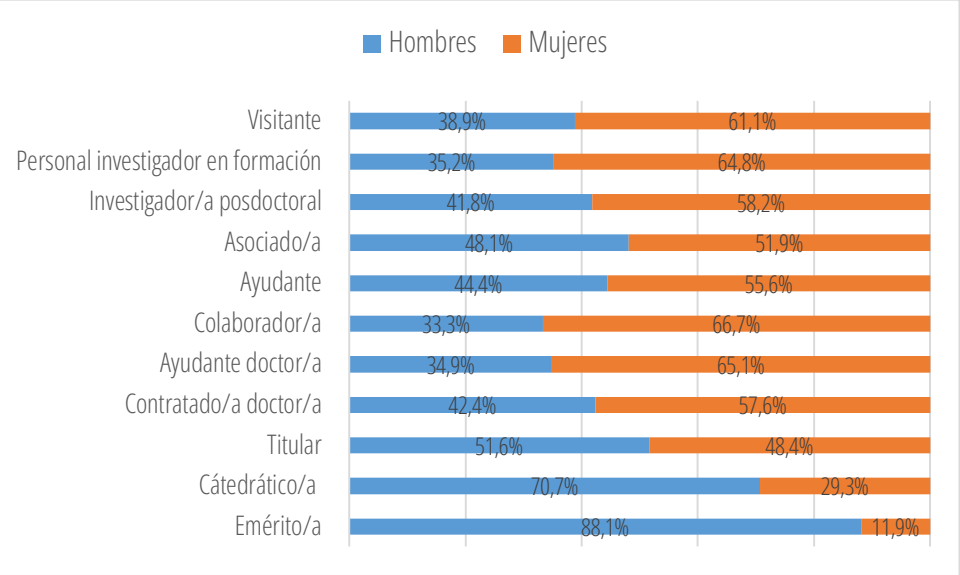
Tabla 7. Distribución del PDI de la rama de Arte y Humanidades, por sexo y categoría profesional

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Emérito/a	75	1,8	43	1,0	118	1,4
Catedrático/a	580	14,0	310	7,1	890	10,4
Titular	1.173	28,3	1.191	27,2	2.364	27,7
Contratado/a doctor/a	384	9,3	493	11,2	877	10,3
Ayudante doctor/a	297	7,2	360	8,2	657	7,7
Colaborador/a	84	2,0	125	2,8	209	2,5
Ayudante	43	1,0	61	1,4	104	1,2
Asociado/a	836	20,2	1.013	23,1	1.849	21,7
Investigador/a posdoctoral	192	4,6	178	4,1	370	4,3
Personal Investigador en Formación	470	11,3	592	13,5	1.062	12,5
Visitante	9	0,2	20	0,5	29	0,3
Total	4.143	100	4.386	100	8.529	100

Para las ciencias de la salud (Figura 11) la figura de catedrático/a nuevamente aglutina la mayoría de los hombres (70,7%) junto con la figura de emérito (88,1%). Los/as titulares también son mayoritariamente profesores, pero en menor proporción (51,6%, frente a 48,4% de mujeres). Para el resto de categorías, las mujeres son más numerosas

con valores entre el 55% y 65%, a excepción del profesorado asociado que presenta una distribución más simétrica entre ambos sexos (48,1% hombres y 51,9% mujeres).

Figura 11. Peso según sexo y categoría profesional, rama de Ciencias de la Salud



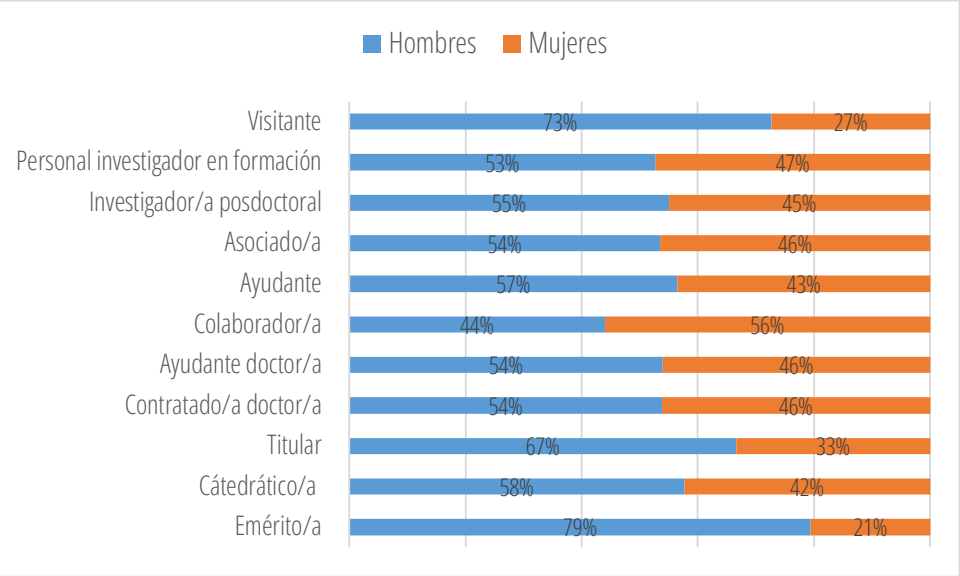
La distribución condicional por columnas de la Tabla 8, muestra que, para ambos grupos, la distribución más frecuente es la de profesor/a asociado/a (58% en ambas) seguida por la de profesor/a titular (13,3% hombres y 11,2% mujeres), sin embargo, la tercera figura más frecuente es la de catedrático/a para los hombres (9,7%) e investigador en formación para las mujeres (9%).

Tabla 8. Distribución del PDI de la rama de Ciencias de la Salud, por sexo y categoría profesional

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Emérito/a	52	1,0	7	0,1	59	0,5
Catedrático/a	555	10,2	230	3,9	785	7,0
Titular	745	13,8	698	12,0	1.443	12,8
Contratado/a doctor/a	247	4,6	336	5,8	583	5,2
Ayudante doctor/a	112	2,1	209	3,6	321	2,9
Colaborador/a	85	1,6	170	2,9	255	2,3
Ayudante	32	0,6	40	0,7	72	0,6
Asociado/a	3.168	58,5	3.418	58,7	6.586	58,6
Investigador/a posdoctoral	130	2,4	181	3,1	311	2,8
Personal Investigador en formación	285	5,3	524	9,0	809	7,2
Visitante	7	0,1	11	0,2	18	0,2
Total	5.418	100	5.824	100	11.242	100

En último lugar, el área de conocimiento de ciencias cuenta con una estructura muy masculinizada, sobresaliendo las figuras de profesor/a emérito/a con un 79,5% de hombres y las de visitante, con un 72,7%. La proporción de hombres es mayor también en los profesores titulares (66,7%), seguido de los catedráticos (57,7%). El resto de categorías presenta una tendencia a una mayor simetría, pero con una ligera sobrerrepresentación de los varones, excepto para la figura de profesor/a colaborador/a con peso de 56% de mujeres, con todo, la baja frecuencia de esta figura hace que los datos no puedan tomarse como significativos.

Figura 12. Peso según sexo y categoría profesional, rama de Ciencias



En cuanto a la distribución (Tabla 9), los datos son reveladores ya que siendo la categoría más frecuente la de titular universitario en ambos casos (25,5% para los hombres y 26,8% para las mujeres), en el grupo de los profesores, ésta viene seguida por la posición de catedrático/a, (22,5%), seguida a su vez por la personal investigador/a en formación (20,0%). Para el grupo de profesoras, a las titulares les siguen las investigadoras en formación (25,5%), y a continuación se encuentran las catedráticas (11,3%).

Tabla 9. Distribución del PDI de la rama de Ciencias, por sexo y categoría profesional

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Emérito/a	89	1,4	23	0,5	112	1,0
Catedrático/a	1.534	23,4	521	11,3	2.055	18,4
Titular	1.675	25,5	1.238	26,8	2.913	26,0
Contratado/a doctor/a	433	6,6	371	8,0	804	7,2
Ayudante doctor/a	278	4,2	237	5,1	515	4,6
Colaborador/a	81	1,2	103	2,2	184	1,6
Ayudante	39	0,6	30	0,6	69	0,6
Asociado/a	517	7,9	449	9,7	966	8,6
Investigador/a posdoctoral	559	8,5	457	9,9	1.016	9,1
Personal Investigador en formación	1.314	20,0	1.178	25,5	2.492	22,3
Visitante	48	0,7	18	0,4	66	0,6
Total	6.567	100	4.625	100	11.192	100

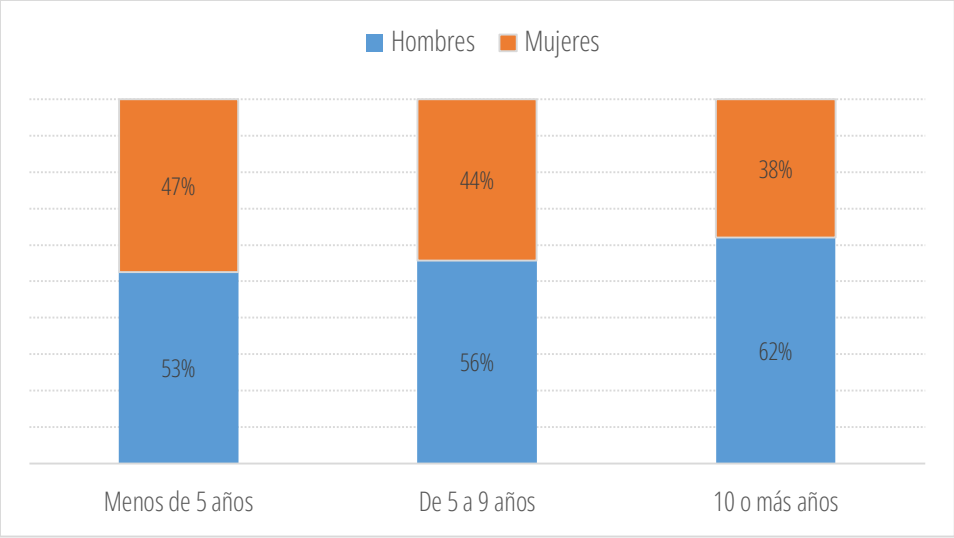
En síntesis, podemos afirmar que, en el conjunto de las ramas de conocimiento, hay una mayor representación de varones en las figuras más altas y estables, especialmente en la categoría de catedrático. Mientras que las mujeres se distribuyen más frecuentemente en las categorías de titular, contratado/a doctor/a y asociado/a, los hombres se agrupan, sobre todo, en las figureas de catedrático/a, titular de universidad y asociado/a.

1.5. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR SEXO Y ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA ACTUAL

A diferencia del apartado 1.3 en la que la antigüedad se contemplaba de modo general, independientemente de la categoría, en este apartado la antigüedad refleja la idea de permanencia en cada categoría laboral.

La figura 13, muestra una relación directamente proporcional entre la antigüedad en la categoría y la presencia de hombres. Así, en el grupo de menos de 5 años de antigüedad los hombres son ligeramente superiores a las mujeres (52,6% frente a 47,4% de mujeres). En el grupo de 5 a 9 años la proporción de hombres aumenta hasta llegar al 55,7%, tendencia que continúa en el siguiente grupo de antigüedad (10 años o más), alcanzando un 62,0%. Ello puede interpretarse como un acceso más temprano de los hombres en su carrera profesional a categorías estables, esto es, una permanencia más prolongada en la categoría que ocupan y, tal y como hemos observado, también más altas en la escala profesional.

Figura 13. Peso según sexo y antigüedad en la categoría profesional



Siguiendo la distribución porcentual que se recoge en la tabla 10, los grupos más frecuentes en las que se distribuyen hombres y mujeres son, en primer lugar, el de menos de 5 años de antigüedad (51% en hombres, 58% en mujeres), seguido del de 10 o más años (33% en hombres y 26 % en mujeres) y del de 5 a 9 años (15% en ambos sexos). Estos datos parecen reflejar una estructura polarizada en la cual, por un lado, un porcentaje mayoritario de hombres y mujeres se encuentran bien desarrollando su

carrera profesional, bien en el acceso reciente a las categorías más altas de la misma. Por otro, un porcentaje también relevante de hombres y mujeres se encuentran en una situación de inmovilidad, en posiciones probablemente ya completadas en lo que se refiere a la progresión académica a categorías más altas.

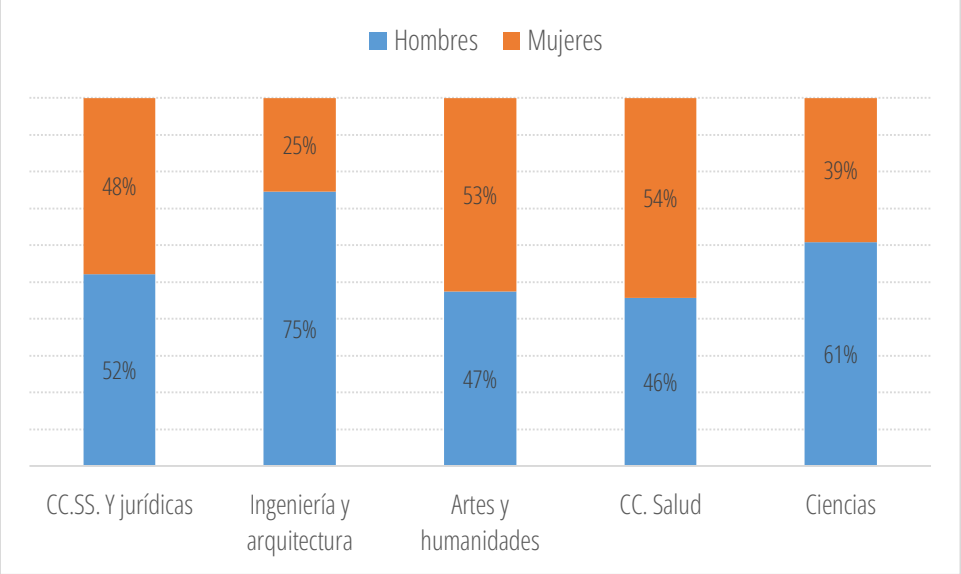
Tabla 10. PDI por sexo y edad en la categoría

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Menos de 5 años	17.009	51,3	15.349	58,6	32.358	54,5
De 5 a 9 años	5.032	15,2	3.998	15,3	9.030	15,2
10 o más años	11.128	33,6	6.829	26,1	17.957	30,3
Total	33.169	100	26.176	100	59.345	100

1.6. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN TRIENIOS Y RAMA DE CONOCIMIENTO

En cuanto a la distribución del PDI según rama de conocimiento, sexo y trienios, lo primero que cabe comentar es la ausencia de datos para la mitad de la muestra. Con los casos disponibles, podemos observar que, en ciencias sociales, ingeniería y ciencias, la proporción de hombres que cobran trienios, y, por tanto, que tienen una mayor antigüedad en el cuerpo de PDI, es superior a las mujeres. Esta diferencia es muy relevante en el caso de ingeniería y arquitectura (74,6%) y ciencias (60,9%) y menos relevante en el caso de ciencias sociales (52,1%). La rama de artes y humanidades y ciencias de la salud, más feminizadas, presentan, sin embargo, proporciones ligeramente superiores de mujeres con valores de 52,6% y 54,4%.

Figura 14. Peso según sexo, trienios y rama de conocimiento



La distribución condicional de columnas (Tabla 11) evidencia que los hombres que cobran trienios se reparten, según proporciones de mayor a menor, en las ramas de ingeniería y arquitectura (30,2%), ciencias sociales (26,9%) y ciencias (18,4%). Las mujeres que cobran trienios son más numerosas en la rama de ciencias sociales y jurídicas (33, 0%), ciencias de la salud (19,8%) y artes y humanidades (17,8%).

Tabla 11. PDI por sexo, según trienios y rama de conocimiento

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
CC.SS. Y jurídicas	2.996	26,92	2.758	33,01	5.754	29,53
Ingeniería y arquitectura	3365	30,24	1145	13,70	4.510	23,15
Artes y humanidades	1338	12,02	1488	17,81	2.826	14,50
CC. Salud	1383	12,43	1650	19,75	3.033	15,57
Ciencias	2046	18,39	1314	15,73	3.360	17,25
Total	11128	100	8355	100	19.483	100

1.7. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR QUINQUENIOS (EVALUACIÓN DE LOS MÉRITOS DOCENTES) Y RAMA DE CONOCIMIENTO

Tal y como establece el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, (BOE nº 216 del 9 de septiembre) sobre retribuciones del profesorado universitario (modificado polo RD 1949/95, de 1 de diciembre, BOE nº 16, de 18 de enero de 1996, e por el RD 74/2000, de 21 de enero, BOE nº 19, de 22 de enero de 2000), *el profesorado universitario podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años en régimen de dedicación a tiempo completo o período equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, la cual valorará los méritos que concurran en el mismo por el desarrollo de la actividad docente encomendada a su puesto de trabajo (…) Superada favorablemente la evaluación, el Profesor adquirirá y consolidará por cada una de ellas un componente por méritos docentes…* En la actualidad, este mérito, conocido como quinquenio, puede ser solicitado no solo por el PDI funcionario/a, sino también por el profesorado que cuente con un contrato indefinido o temporal.

Del total de casos que conforman la base de datos, cuando analizamos los quinquenios y teniendo en cuenta las limitaciones metodológicas, la población se reduce considerablemente ante la ausencia o no fiabilidad de los datos por parte de 10 universidades[26]. Por lo que el volumen de PDI, mengua a más de la mitad, pasando de 59.345 personas a 25.386, si tenemos en cuanta solo a las universidades que han

[26] El N para las personas que cobran trienios, quinquenios y sexenios es el mismo, por lo que no se ha tenido en cuenta para el análisis.

aportado datos correctos sobre quinquenios. Tras esta observación, podemos señalar, que más de la mitad del PDI (55,85%) cuenta con este complemento, es decir 14.179.

Al calcular el peso por género, se evidencia una distancia considerable a favor de los varones que concentran el 59%, frente a las mujeres que acumulan el 41% de los quinquenios. En cuanto a la disimetría del conjunto de estas instituciones encontramos una desigualdad del 30% favorable a los profesores.

Para analizar las causas de esta diferencia en la acumulación de quinquenios, hay que tener en cuenta varias cuestiones. Retomamos para ello la caracterización del PDI, que arroja luz a esta desigualdad, que afecta a los complementos salariales, y que estaría en consonancia con una incorporación más reciente de las mujeres a la universidad como Profesoras Docentes e Investigadoras en comparación con los varones. Si observamos el peso de los hombres por grupos de edad, a partir de los 50 años en adelante son los varones los que tienen mayor presencia, lo que se correspondería con una mayor antigüedad, que está directamente relacionada con el volumen de quinquenios obtenidos.

Figura 15. Peso de los hombres y mujeres según grupo de edad

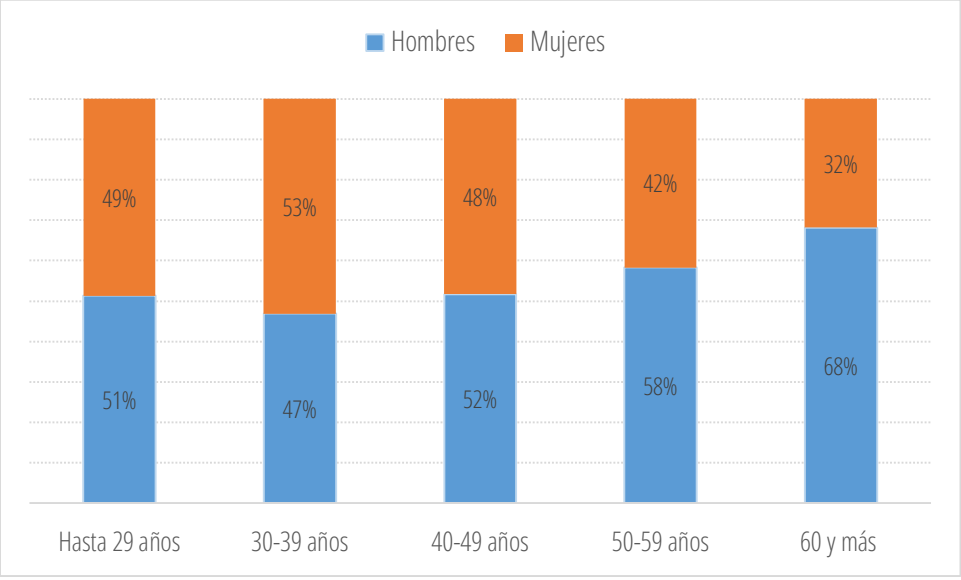
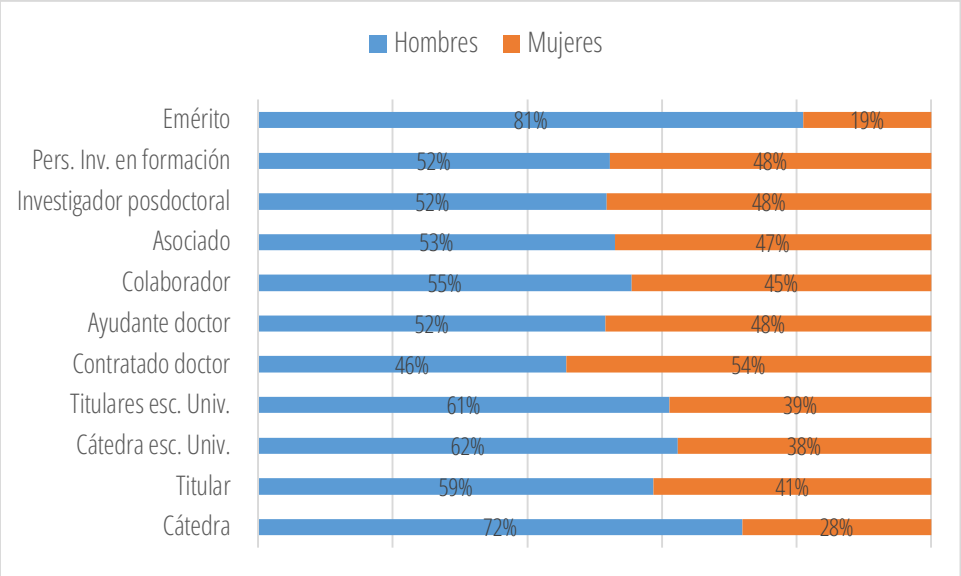


Tabla 12. Distribución del PDI que percibe quinquenios, por sexo y categoría profesional

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Catedrático/a	1.901	20,54	741	10,96	2.642	16,49
Titular	3.287	35,51	2.306	34,09	5.593	34,91
Catedrático/a Escuela Universitaria	91	0,98	55	0,81	146	0,91
Titular Escuela Universitaria	372	4,02	237	3,50	609	3,80
Contratado/a doctor/a	791	8,54	937	13,85	1.728	10,79
Ayudante doctor/a	382	4,13	358	5,29	740	4,62
Colaborador/a	106	1,15	85	1,26	191	1,19
Ayudante	2	0,02	1	0,01	3	0,02
Asociado/a	1.240	13,40	1.100	16,26	2.340	14,61
Investigador/a posdoctoral	366	3,95	340	5,03	706	4,41
Personal Investigador en formación	641	6,92	586	8,66	1.227	7,66
Visitante	1	0,01	0	0,00	1	0,01
Emérito/a	77	0,83	18	0,27	95	0,59
Total	9.257	100,00	6.764	100,00	16.021	100,00

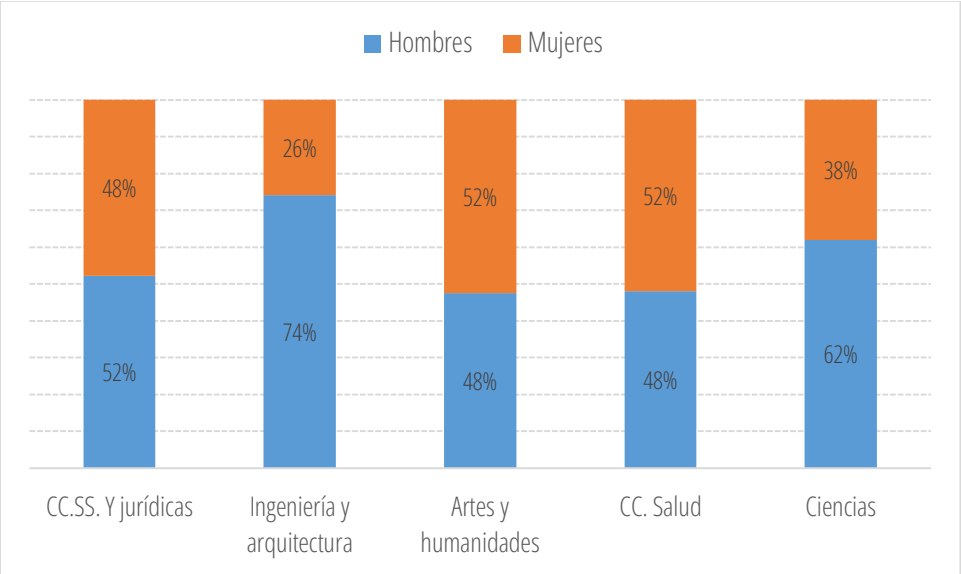
El menor tiempo de permanencia en la institución universitaria, se relaciona directamente con la estabilidad del contrato y, por tanto, con la categoría profesional. Ello apuntaría a un menor peso de las mujeres en las categorías profesionales que pueden solicitar esta evaluación. Si tomamos el peso por sexo en la posesión de quinquenios en cada categoría profesional, esta situación se hace evidente en el caso de los catedráticos/as y los titulares, tanto de universidad como de escuela universitaria. No obstante, esta desigualdad en favor de los hombres se muestra en todas las categorías, a excepción de las personas contratadas doctoras, como se muestra en la siguiente Figura 16. Si calculamos la asimetría, los eméritos presentan mayor distancia con respecto a las mujeres, concretamente un 77%, seguidos de los catedráticos/as con una fisura por género del 61%; en el extremo opuesto, como ya se ha indicado nos encontramos a las contratadas doctoras, con un grado de disimetría de -18%.

Figura 16. Peso de los hombres y mujeres que perciben quinquenios según categoría profesional



Según ramas de conocimiento, los méritos docentes se inclinan a favor de los hombres en tres de ellas (ingeniería y arquitectura, ciencias sociales y jurídicas y ciencias) a excepción de las levemente feminizadas (ciencias de la salud, artes y humanidades), aunque no muy alejadas, llegando casi a representar el mismo peso para hombres que para mujeres en cada una de ellas:

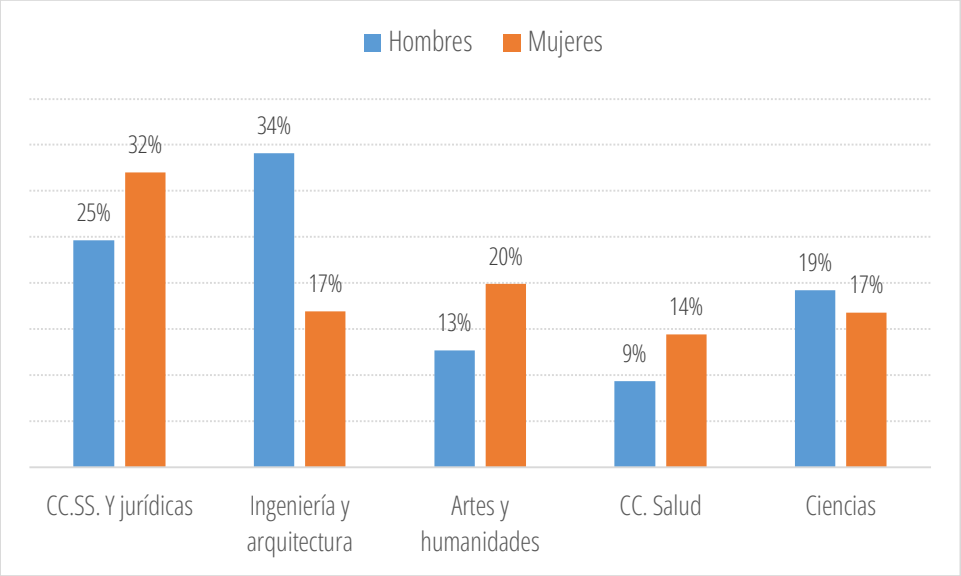
Figura 17. Peso según género y rama de conocimiento de los quinquenios concedidos



En cuanto a la distribución de los quinquenios en cada uno de los sexos, en el caso de los hombres, destaca, en primer lugar, ingeniería y arquitectura, seguido de ciencias sociales y jurídicas y, en tercer lugar, ciencias. Mientras que, en los quinquenios

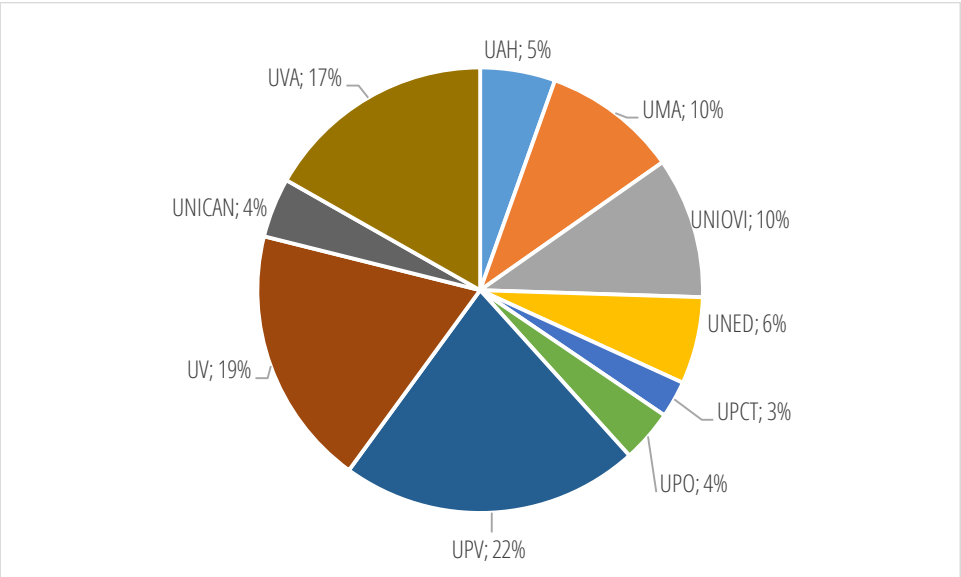
concedidos a mujeres, la lógica no es la misma que en el gráfico anterior, en este caso ciencias sociales y jurídicas es la rama en la que se concentra el mayor volumen de quinquenios favorables para las profesoras.

Figura 18. Distribución de los quinquenios por género



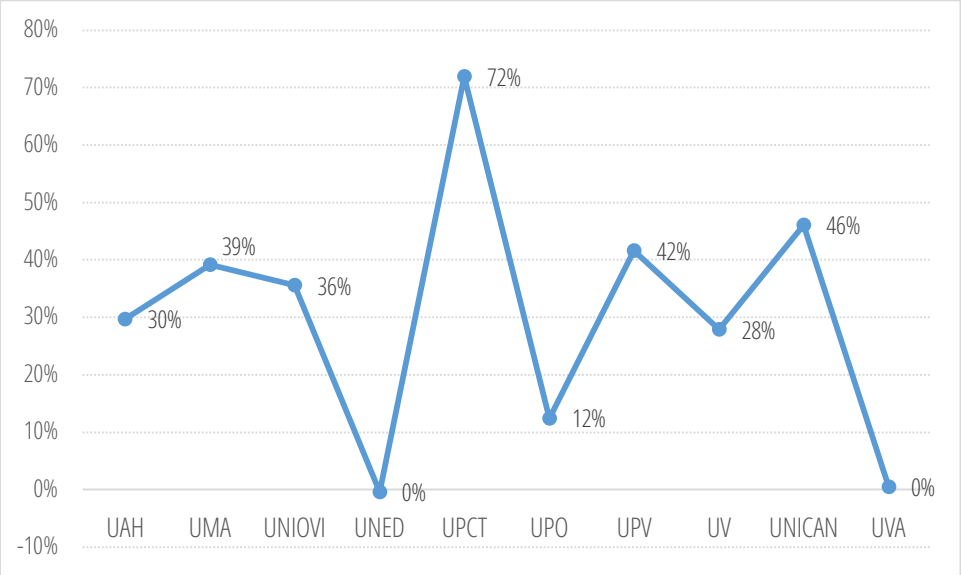
Como ya se ha señalado, no todas las universidades participantes ofrecen datos correctos para esta característica del PDI, por lo que la muestra se reduce a 10 instituciones, que en total aportan los 14.179 quinquenios, y de manera muy desigual como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Figura 19. Distribución de los quinquenios por universidad



Al margen de las evaluaciones por méritos docentes concedidas en cada una de ellas, según los datos aportados, la balanza es favorable a los hombres cuando tenemos en cuenta esta retribución. Para ver el comportamiento de cada institución en términos de igualdad, en el caso de los quinquenios, es ilustrativo calcular la distancia entre hombres y mujeres. La proximidad a "0", nos mostrará una tendencia a la equidad, pero como veremos en la siguiente figura 20, esta solo se hace visible en el caso de la UVA y la UNED.

Figura 20. Asimetría de género en la percepción de quinquenios, por Universidad



Para observar la desigualdad, es preciso prestar atención a la rama de conocimiento, quedando de manifiesto que las áreas típicamente masculinizadas como la ingeniería y la arquitectura, o las ciencias, son las que presentan una mayor distancia en detrimento de las profesoras, como se evidencia en el caso de la UPCT. Por este motivo, la asimetría o simetría de cada institución, va a depender de las disciplinas a las que pertenezca el PDI, y, por tanto, de las carreras que contemple cada una de las universidades de la muestra. Podemos encontrar simetría exacta en universidades como la UNED y la UVA, pero cuando analizamos los datos según rama de conocimiento observamos diferencias considerables, manteniéndose la desigualdad en la mayoría de los campos de conocimiento. En el polo opuesto localizamos universidades con una desigualdad superior al 25%, pero que presentan una tendencia hacia la igualdad o incluso más favorable a las mujeres, en las ramas de Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud.

1.8. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR SEXENIOS Y RAMA DE CONOCIMIENTO

Este mérito hace referencia a la producción del profesorado universitario. Se trata de uno de los complementos más importantes, pues no solo repercute en el salario, sino que es fundamental para la estabilidad y promoción del PDI, además de reflejar la trayectoria profesional en el ámbito de la investigación y la transferencia. En este sentido, será una de las variables más significativas en el análisis de las diferencias salariales, ya que nos permitirá conocer si, en el caso de las mujeres, la reproducción, los cuidados y la necesidad de conciliación, suponen una ralentización en las tareas de investigación y transferencia y por tanto en su avance en la carrera académica. Antes de analizar la información aportada por las universidades participantes en este estudio, es preciso conocer qué categorías profesionales pueden solicitar sexenios. En este caso, las solicitudes se limitan al profesorado funcionario de las universidades públicas españolas, los/as investigadores/as del CSIC, además de las personas contratadas con vinculación indefinida en universidades públicas y privadas, siempre que en las instituciones tengan firmado el correspondiente convenio con la CNEAI.

Antes de avanzar en el análisis por género, veamos que es un sexenio. La normativa que establece las bases para su concesión se recoge en:

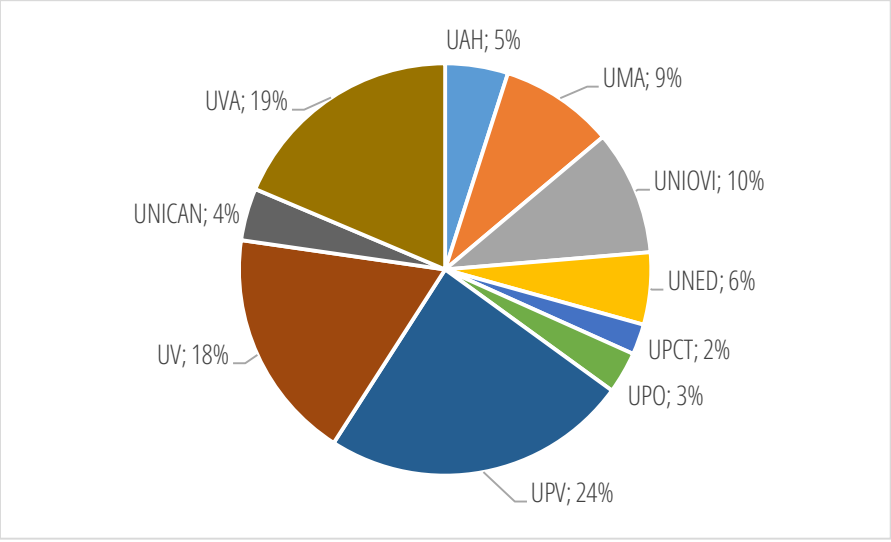
a) La disposición final vigésima sexta de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.
b) b) La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
c) c) El Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.
d) d) El Real Decreto 310/2019, de 26 de abril, por el que se regula el régimen retributivo del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y se crea la Comisión Evaluadora del Desempeño de la Actividad Científico-Tecnológica.
e) e) La Orden de 2 de diciembre de 1994, por la que se establece el procedimiento para la evaluación de la actividad investigadora en desarrollo del Real Decreto

1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 1994).

f) f) La Orden CNU/1181/2019, de 3 de diciembre, por la que por la que se establecen las bases comunes para la evaluación de la actividad investigadora del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado.

En el presente informe, nos centramos solo en las universidades públicas por lo que nuestra población en este caso se reduce al PDI laboral fijo y al funcionario. Además, no se trata de méritos concedidos de forma automática, sino que se evalúan a solicitud de la persona interesada, a partir de una serie de indicadores de producción por parte de una agencia externa, es por este motivo que el volumen de sexenios es inferior al de los complementos de los dos apartados anteriores. Si a ello añadimos, las inconsistencias en los datos proporcionados por las universidades relativos a los complementos (trienios, quinquenios y sexenios)[27], nos vemos en la obligación de desechar universidades de la muestra, y trabajar al igual que en el caso de los trienios y quinquenios, solo con 10 universidades.

Figura 21. Distribución de los sexenios por universidad



[27] Encontramos universidades en las que el N para las personas que cobran trienios, quinquenios y sexenios es el mismo, por lo que no se tendrán en cuenta para el análisis.

Estas dos observaciones explican que el tamaño de la muestra (N) para este apartado se reduzca a 12.775, lo que supondría un 50% de sexenios sobre el total de PDI (25.386) de estas instituciones que presentan los datos correctos, pero esta representación está subestimada, si tenemos en cuenta el volumen de PDI en las categorías susceptibles de solicitar este complemento.

Tabla 13. Distribución del PDI que percibe sexenios por sexo y categoría profesional

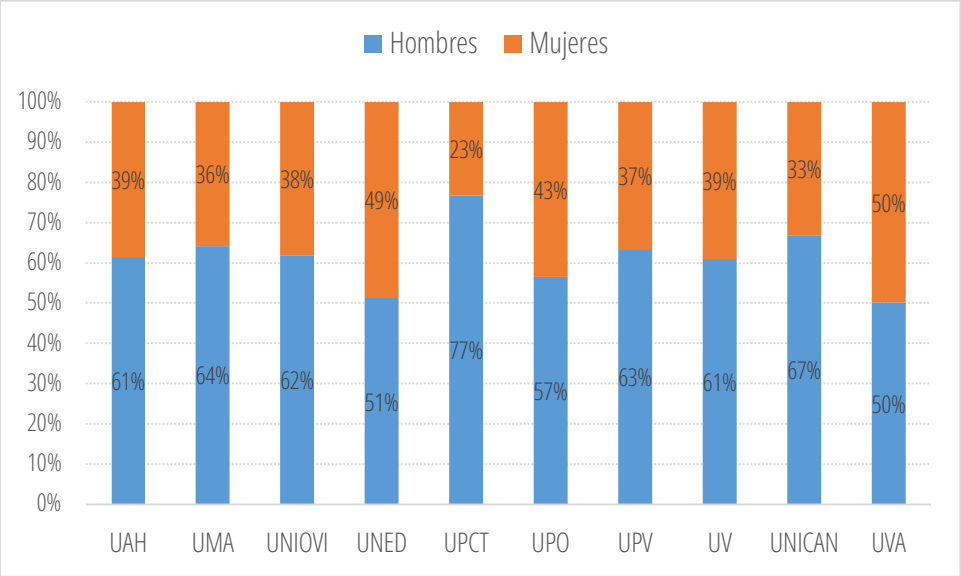
	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Catedrático/a	1.897	24,8	725	14,1	2.622	20,5
Titular	2.925	38,3	2.007	39,1	4.932	38,6
Catedrático/a Escuela Universitaria	67	0,9	43	0,8	110	0,9
Titular Escuela Universitaria	191	2,5	113	2,2	304	2,4
Contratado/a doctor/a	652	8,5	718	14,0	1.370	10,7
Ayudante doctor/a	164	2,2	146	2,8	310	2,4
Colaborador/a	33	0,4	31	0,6	64	0,5
Ayudante	3	0,0	1	0,0	4	0,0
Asociado/a	979	12,8	884	17,2	1.863	14,6
Investigador/a Posdoctoral	396	5,2	280	5,5	676	5,3
Personal Investigador en formación	256	3,4	174	3,4	430	3,4
Visitante	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Emérito/a	73	1,0	17	0,3	90	0,7
Total	7.636	100	5.139	100	12.775	100

Recordamos, que la información sobre complementos, no se refieren a personas, sino al número de méritos, por lo que no se distingue en este caso, el número de sexenios que posee cada uno/a de las personas que conforman el PDI. No obstante, y teniendo en cuenta estas consideraciones, la información recabada puede dar cuenta de la desigualdad en este aspecto, que en términos generales, es decir si tenemos en cuenta el compendio de sexenios para esta muestra tan limitada, la proporción es similar a la del complemento docente (quinquenios) con un peso del profesorado masculino del 60%, lo mismo sucede con la asimetría que representa el 33% en favor de los hombres, prácticamente la misma distancia que en el caso de los méritos docentes.

Como se observa en la figura 22 sobre la distribución de los quinquenios entre las universidades que aportan datos fiables a esta variable, su aporte no es similar, por lo que debemos observar cual es el peso por géneros en cada una de ellas. Nos

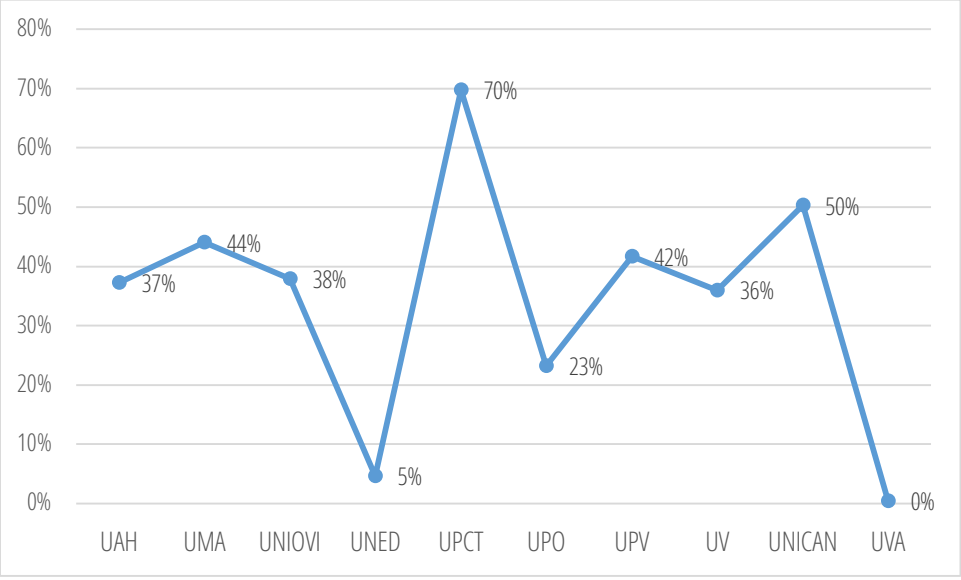
encontramos de nuevo a la UNED y la Universidad de Valladolid, en las que la proporción es prácticamente equitativa, mientras que en el resto el peso de los varones es superior al 60%. En términos negativos, destaca sobre todo la Universidad Politécnica de Cartagena, con una proporción muy desigual en la que las mujeres tan solo alcanzan un peso del 23% sobre el total de sexenios aportados por esta institución.

Figura 22. Peso de hombres y mujeres en la concesión de sexenios, por Universidad



Si establecemos el cálculo de la distancia, en cada una de las instituciones esta nos mostrará la misma tendencia de manera más ilustrativa:

Figura 23. Asimetría de género en la concesión de sexenios, por universidades.



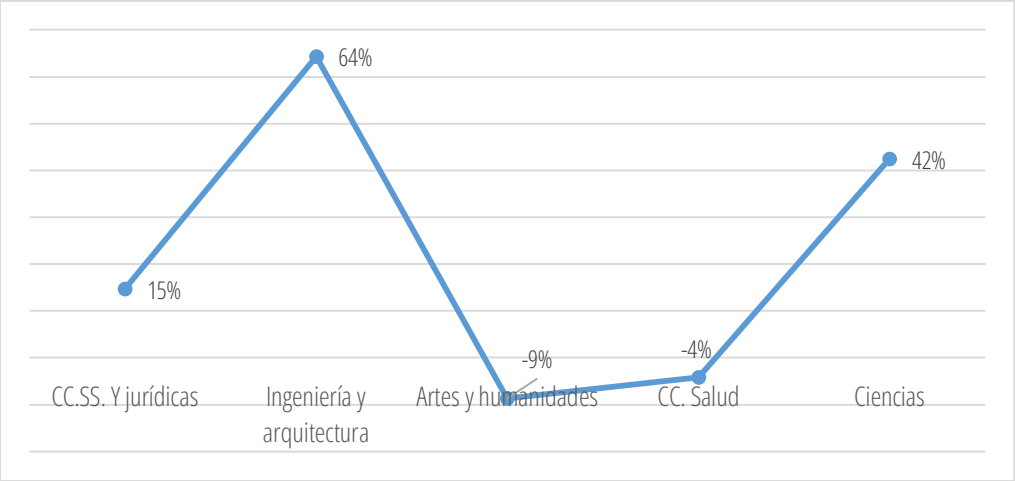
En este complemento, más que en ningún otro, las ramas de conocimiento adquieren una relevancia notoria, pues la normativa establece una serie de criterios comunes, pero añade otros específicos por campos, tal y como se recoge en la Resolución de 30 de octubre de 2020 de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI). Los hombres aglutinan más sexenios en los campos de ingeniería y arquitectura, seguido a distancia de las ciencias sociales y jurídicas, y de las ciencias; mientras que los complementos de investigación y/o transferencia concedidos a mujeres, se concentran en primer lugar en las Ciencias Sociales y Jurídicas, y a continuación en las Artes y Humanidades.

Tabla 14. Distribución de los sexenios por rama y sexo

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
CC.SS. Y jurídicas	1.695	22,2	1.447	28,2	3.142	24,6
Ingeniería y arquitectura	2.632	34,5	940	18,3	3.572	28,0
Artes y humanidades	990	13,0	1.076	20,9	2.066	16,2
CC. Salud	731	9,6	762	14,8	1.493	11,7
Ciencias	1.588	20,8	915	17,8	2.503	19,6
Total	7.636	100	5.140	100	12.776	100

La distribución que muestra la tabla 14 es de utilidad para conocer las características de la muestra, pero no la disparidad según género, por lo que en el tema que nos ocupa es preciso conocer cuál es el peso de los hombres y las mujeres en cada uno de los campos de conocimiento. En este sentido, al igual que en el caso de los quinquenios, nuevamente las de ingeniería, arquitectura y las ciencias, se presentan como más masculinas con un peso de los hombres del 74% en el primer caso, y del 36% en el segundo. Las ciencias sociales y jurídicas, poseen más sexenios en manos de profesores, pero no a tanta distancia, como en las dos ramas anteriores, representando los hombres el 54% de los sexenios concedidos a profesorado de estas 10 universidades. El PDI perteneciente a los campos de Artes y Humanidades y de Ciencias de la Salud, es el que presenta un mayor peso de sexenios otorgados a mujeres, pero muy próximo a la equidad, con valores del 52 y 51 por ciento consecutivamente. Esta desproporción se hace muy visible en el cálculo de la divergencia para cada una de las áreas de conocimiento.

Figura 24. Asimetría de género en la concesión de sexenios, por ramas de conocimiento



En el análisis por cada una de las diez universidades que aportan datos correctos a esta variable, las tendencias serán muy similares a las ofrecidas en el apartado anterior, relativo a los méritos docentes, pues son las disciplinas que configuran cada una de estas instituciones las que darán un mayor peso a profesores o a profesoras. En términos generales, constatamos que se agudiza la tendencia observada en el caso de los complementos docentes, de modo que el PDI masculino tiende a disponer de mayor número de sexenios reconocidos, lo que, como ya se ha enunciado, representa una mayor dificultad en el avance de la trayectoria profesional en términos de estabilidad contractual y de carrera por parte de las mujeres.

1.9. PDI POR SEXO Y TIPO DE JORNADA

Para el análisis de esta variable contamos con los datos de las 20 universidades que forman parte del estudio. Aun así, la UCM, presenta un total de 1.302 casos perdidos, por lo que la información sobre esta institución deberá tomarse con cautela.

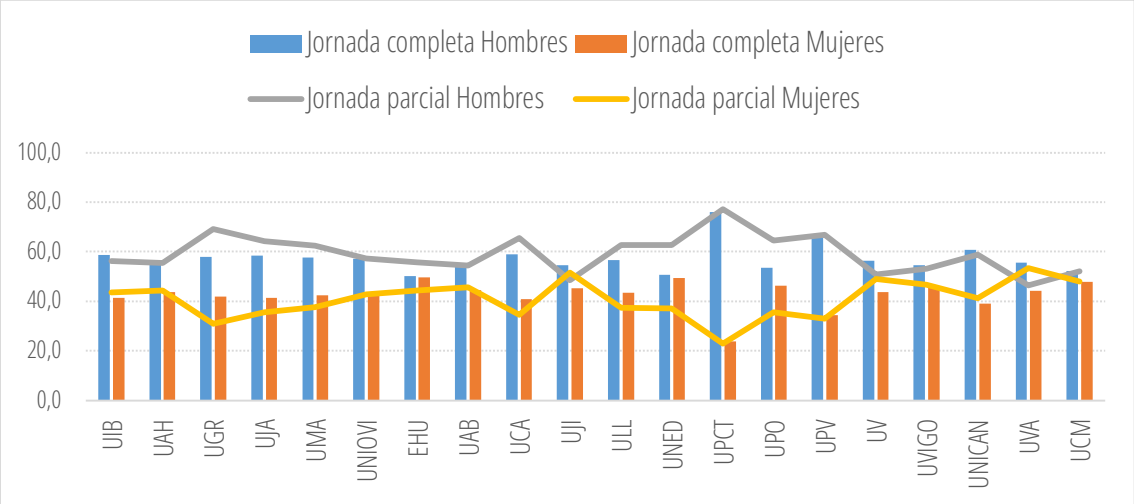
La información al respecto, nos indica que la mayor parte del PDI de la muestra tiene un contrato a jornada completa, concretamente el 68%. Pero veamos cual es la distribución por género.

Tabla 15. Distribución del PDI por sexo y tipo de jornada

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Jornada a tiempo completo	22.182	68,3	17.270	67,55	39.452	67,97
Jornada a tiempo parcial	10.295	31,7	8.296	32,45	18.591	32,03
Total	32.477	100	25.566	100	58.043	100

Tanto en la jornada a tiempo completo como a tiempo parcial, nos encontramos con un mayor peso de los hombres, un 56% en el primer caso y un punto porcentual menos en el segundo, lo que nos lleva a niveles con una distancia o grado de asimetría del 22% en el caso de los contratos a tiempo completo y del 19% en los contratos con jornadas a tiempo parcial.

Figura 25. PDI por sexo y tipo de jornada en cada una de las universidades



Si observamos esta variable para cada una de las universidades la tendencia es similar en lo referido al peso por sexos en cada tipo de jornada, a excepción de la UVA en el que se encuentran más feminizados los puestos con jornada a tiempo parcial, con un peso del 53,47% de las mujeres. De las más aproximadas a la equidad en la contratación a tiempo completo (peso de las mujeres del 49,35%), se encuentra la UNED. En el otro extremo, el de la mayor desigualdad, nos topamos de nuevo con la UPCT, que como ya se ha mencionado en apartados anteriores cuenta con la presencia de titulaciones pertenecientes a disciplinas que tradicionalmente han contado con presencia de varones, sobre todo en el campo de las ingenierías.

La duración de la jornada está vinculada a la relación contractual con la institución, como por ejemplo es el caso del profesorado asociado. Lo que nos devuelve a las categorías profesionales, como el principal eje de análisis de la desigualdad de género.

1.10. PDI POR SEXO Y TIPOS DE PERMISO Y/0 EXCEDENCIAS

Antes de interpretar la información estadística es necesario tener en cuenta que, para analizar los permisos y excedencias, la muestra se reduce a 18 universidades[28].

La solicitud de permisos y excedencias entre el PDI, nos dará información sobre el recurso a las medidas de conciliación disponibles por parte del profesorado. Si prestamos atención a la siguiente tabla, observamos como las ausencias por motivos relacionados con las responsabilidades familiares, son insignificantes, cerca del 2% del total de solicitudes, tendencia similar para cada uno de los sexos.

Tabla 16. Distribución del PDI por tipo de permiso y sexo

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sin permisos solicitados	28.187	90,30	21.521	87,65	49.708	89,13
Responsabilidades familiares	505	1,62	568	2,31	1.073	1,92
Otros motivos	2.524	8,09	2.464	10,04	4.988	8,94
Total	31.216	100	24.553	100	55.769	100

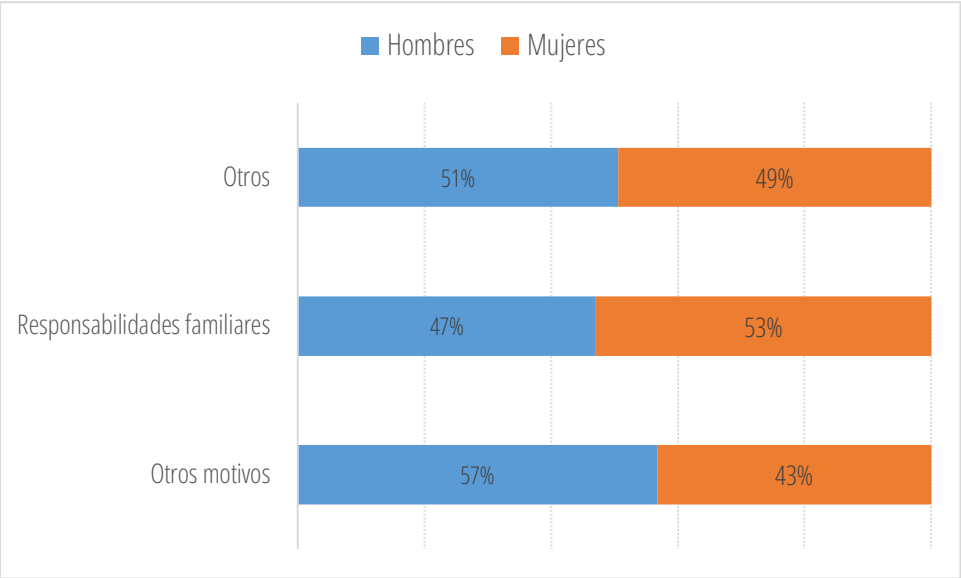
La explicación a esta ausencia de permisos entre el PDI en general reside en parte en la propia estructura de edad de las plantillas universitarias. Pero también en la flexibilidad horaria de la profesión. A pesar de la diversidad de tareas (docencia, investigación, gestión) que tiene que desarrollar el profesorado universitario y de la posible sobrecarga de trabajo que puedan representar, la presencia en el puesto de trabajo se ve, de hecho, formalmente limitada a la presencia en el aula y las tutorías. Para el resto de las obligaciones, la gestión del tiempo es autónoma, por lo que la necesidad de ausentarse por motivos de cuidados o conciliación no siempre se

[28] La UAH y la UNED no aportan datos, para permisos y excedencias

registra. Así mismo el PDI tiene a su disposición los conocidos como "días de asuntos propios", de los que podría hacer uso sin justificar los motivos de la ausencia.

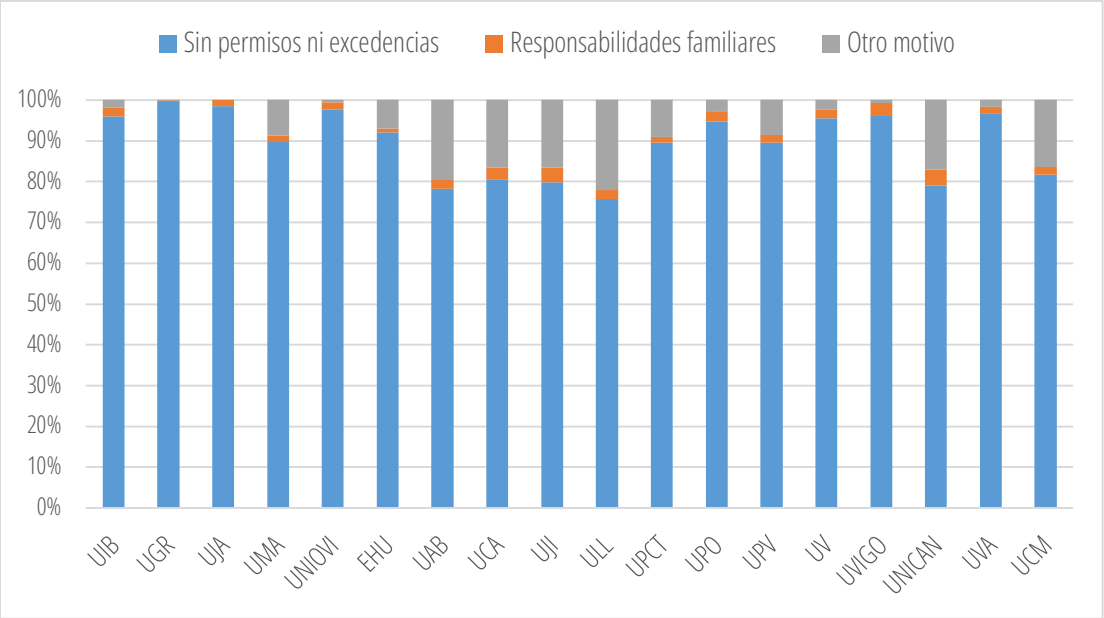
A pesar de esta observación, si tenemos en cuenta el peso por sexos en cada tipo de permisos, la desigualdad se evidencia, aunque tenuemente.

Figura 26. Proporción por sexo, según tipo de permiso



La figura 26 refleja que las mujeres han solicitado ausencias en mayor medida que los hombres, en motivos relacionados con las responsabilidades familiares. Sin embargo, en la categoría "otros", en la que nos encontramos con permisos relacionados con ausencias por motivos derivados de la investigación, son los profesores los que superan, aunque solo en 2 puntos porcentuales, a sus compañeras. Este último dato nos lleva a pensar que efectivamente el profesorado masculino tiene menos limitaciones para viajar, frente a las mujeres, aunque estas lo siguen haciendo por imperativo profesional. Si reparamos en las 18 universidades de la muestra, la tendencia es la misma para todo el PDI, pues en todas más de un 78% del profesorado no han hecho uso de ese tipo de permisos, y los porcentajes más altos en cuanto a los permisos por motivos de conciliación ascienden tan solo al 4% en los casos de la UJI y la UNICAN. La categoría "otros motivos" se muestra mayor diferencia entre las instituciones, siendo la ULL la que ofrece el porcentaje más elevado con un 22%.

Figura 27. Permisos y licencias del PDI por tipo y universidad



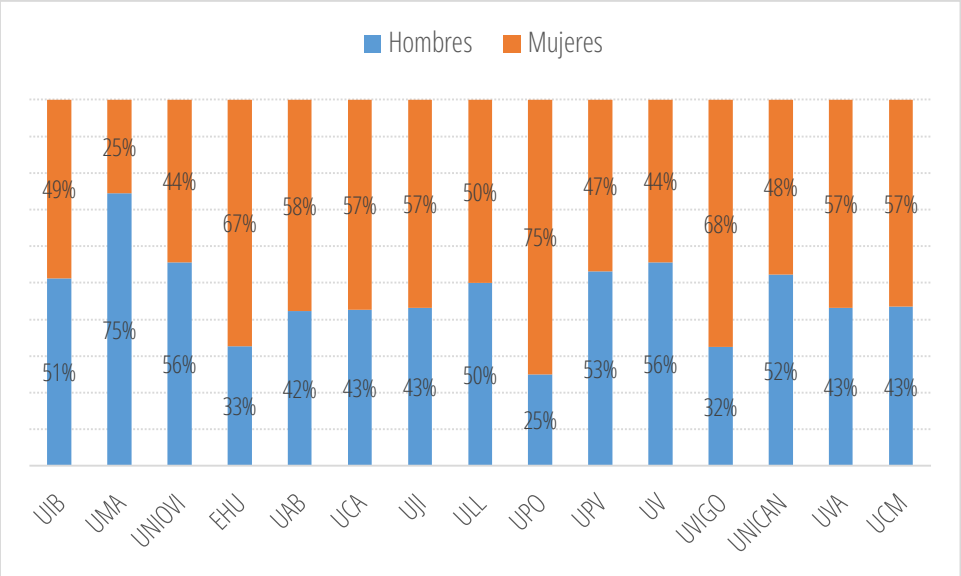
Para la descripción de las variables en cada una de las universidades mostraremos los datos absolutos, ya que la interpretación a partir de los porcentajes puede dar una formación alejada de la realidad en la desigualdad entre hombres y mujeres, por la escasez de datos en la muestra. Un ejemplo podría ser el caso de universidades como UGR, UJA o la UPCT.

Tabla 17. PDI por sexo y permisos/excedencias en las universidades

	Sin permisos ni excedencias			Responsabilidades familiares			Otro motivo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
UIB	996	736	1.732	21	20	41	20	12	32
UGR	2.271	1.555	3.826	2	1	3	5	0	5
UJA	566	391	957	7	8	15	0	0	0
UMA	1.822	1.239	3.061	41	14	55	142	155	297
UNIOVI	1.497	1.115	2.612	25	20	45	7	8	15
EHU	2.925	2.756	5.681	19	39	58	224	211	435
UAB	2.335	1.835	4.170	55	75	130	533	497	1.030
UCA	945	566	1.511	23	31	54	167	145	312
UJI	677	613	1.290	25	33	58	139	128	267
ULL	922	600	1.522	22	22	44	223	221	444
UPCT	447	135	582	6	3	9	43	16	59
UPO	584	411	995	6	18	24	12	19	31
UPV	1.996	984	2.980	34	30	64	163	120	283
UV	3.035	2.564	5.599	74	59	133	65	68	133
UVIGO	1.304	1.072	2.376	25	52	77	9	7	16
UNICAN	823	519	1.342	35	32	67	163	125	288
UVA	1.575	1.458	3.033	22	29	51	22	30	52
UCM	3.467	2.972	6.439	63	82	145	587	702	1.289
Total	28.187	21.521	49.708	505	568	1.073	2.524	2.464	4.988

Centrándonos únicamente en los 1.073 permisos relacionados con las responsabilidades familiares, como ya se ha mencionado, el peso de las mujeres para el total de las universidades es del 53%. A priori, se espera que el comportamiento en cada una de las universidades siga la tendencia general o incluso se incline a un mayor peso de las mujeres, pero aun excluyendo a las tres instituciones anteriores por la escasez de casos que aportan a la muestra en esta categoría, nos encontramos con una proporción alejada de la hipótesis inicial de que este tipo de ausencias estaría protagonizado por mujeres en todos los claustros.

Figura 28. Peso según sexo de los permisos por responsabilidades familiares



Universidades como UIB, UMA, UNIOVI, UPV, UV y UNICAN, presentan un mayor peso de los profesores que de sus compañeras en la solicitud de ausencia por razones de conciliación familiar. Si volvemos a los datos de la tabla 17, podemos observar que, en la mayoría de los casos, la diferencia en valores absolutos es mínima, solo UMA y UV presentan un número de solicitudes que se deba tener en cuenta, 27 en el caso de la primera y 15 para la segunda universidad. Entre las que presentan un mayor peso de las mujeres en este tipo de solicitud, se encuentran en primer lugar la universidad gallega de UVIGO, aunque la diferencia es de 27 permisos, seguida de la EHU y la UAB con 20 ausencias más en el caso de las mujeres. La UCA, presenta la misma proporción por sexos que la UJI (8 permisos de diferencia con respecto a los hombres) y la de UVA con uno menos que las anteriores. Tal como se refleja en el gráfico de los pesos (figura 28) y en la tabla de números absolutos (tabla 17), la ULL es la que más se aproxima a la equidad.

1.11. PDI POR SEXO Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA

El comportamiento de esta variable es similar a la anterior. El porcentaje de personas que no disfrutan de reducción de jornada se aproxima al 100%, tanto en la información general como en la diferenciación por sexos.

Tabla 18. Distribución del PDI por sexo y reducción de jornada.

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sin reducción	25.410	99,74	19.164	99,44	44.574	99,61
Responsabilidades familiares	23	0,09	78	0,40	101	0,23
Otros motivos	43	0,17	30	0,16	73	0,16
Total	25.476	100	19.272	100	44.748	100

Las explicaciones podrían ser similares y estar relacionadas con la posibilidad de gestionar el tiempo de trabajo por parte del profesorado, lo que facilitaría el cuidado de personas dependientes, uno de los principales motivos para solicitar tal reducción.

La muestra en este caso se reduce a 16 universidades, por la ausencia de datos en cinco de ellas (UAH, UNED, UCA, UVA y UCM).

Los únicos casos de reducción por responsabilidades familiares a considerar en el desglose por universidades se encuentran en la EHU y en la UAB, pero tan solo suponen el 0,4% y el 0,9% sobre el total de PDI. Como es de suponer, tanto en uno como en otro el peso de las mujeres es considerable. El resto de instituciones no merecen de observación por la insignificancia de los datos que aportan a esta variable. Si prescindimos de las 70 reducciones que aglutinan las dos universidades anteriores, las 14 instituciones restantes tan solo añaden 30 reducciones de jornada por razones de conciliación.

II. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL

La BSG constituye una medición de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. En nuestro caso, medidas en relación al salario bruto anual y expresadas en medias y medianas. En este bloque proporcionamos una primera visión global de la BSG en la muestra de universidades objeto de estudio. Se han considerado los valores de las retribuciones globales, tomando en cuenta la composición del salario, esto es, distinguiendo entre salario base y complementos. La desagregación por tipos de complementos salariales y el ajuste por categorías ocupacionales, son aspectos que se analizan específicamente en los bloques III y IV de este informe.

Esta primera aproximación a la BSG ofrece información relevante, aunque limitada, de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, en tanto que sintetiza, de manera agregada, un conjunto muy diverso de factores relativos a las condiciones laborales de ambos grupos (EIGE, 2019)[29]. Los resultados muestran diferencias significativas en las retribuciones de ambos sexos que especialmente afectan a los complementos salariales. En este sentido, las diferencias retributivas globales podrían considerarse indicadores de discriminación indirecta (véase Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006) en tanto que visibilizan un patrón de diferencia salarial potencialmente estructural favorable a los varones que opera sobre normas y criterios aparentemente neutrales, bien que, dichos datos son susceptibles de complementarse no solamente con el resto de secciones de este informe, sino con una muestra más amplia de casos.

En el primer apartado de esta sección (1.1.) se exponen los resultados de las brechas salariales observadas con relación al salario total, los complementos salariales y el salario base. En los apartados subsiguientes (1.2 a 1.10) se presentan los resultados más relevantes de la brecha para cada una de estas dimensiones del salario (salario

[29] European Institute for Gender Equality (2019). Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

total, complementos y salario base) cruzados por las variables que se enumeran a continuación: grupos de edad, rama de conocimiento, antigüedad del PDI, número de quinquenios obtenidos, número de sexenios obtenidos, antigüedad en la categoría laboral, tipo de jornada, tipo de permisos y ausencias, y reducción de jornada.

2.1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. LOS DISTINTOS COMPONENTES DEL SALARIO

La información estadística recogida en este apartado muestra los valores de la media y la mediana de la BSG relativa al salario total y a los dos principales componentes del mismo: el salario base y los complementos. Los resultados positivos de la BSG indican que los salarios de los hombres son mayores que los de las mujeres. Sin embargo, y como ya se ha indicado en el apartado introductorio, los casos específicos de resultados negativos no pueden tomarse, estrictamente, como indicativos de brechas favorables a las mujeres, en tanto que la fórmula utilizada para la medida de brecha salarial incluye como denominador y población de referencia la retribución de los varones. Por su parte, la aproximación a cero en el valor de la BSG informa sobre una tendencia a la paridad salarial, mientras que cuanto más se alejado de cero, la BSG es mayor.

2.1.1. Salario base

En cuanto al salario base, la BSG media y mediana refleja unos valores en general bajos, cercanos a cero, con un valor medio de brecha de 0,6%. El 61% de los casos presentan valores negativos, cercanos a cero, excepto en la UPCT.

Las BSG más elevadas corresponden a la UJI (11,3%), UV (8,3%), UIB (8,0%). El comportamiento de la BSG del salario base parece visibilizar aquellos casos en los que hay una sobrerrepresentación de los varones en las categorías más estables, como, por ejemplo, en el caso de la UJI, las de contratado/a doctor/a y titular de universidad.

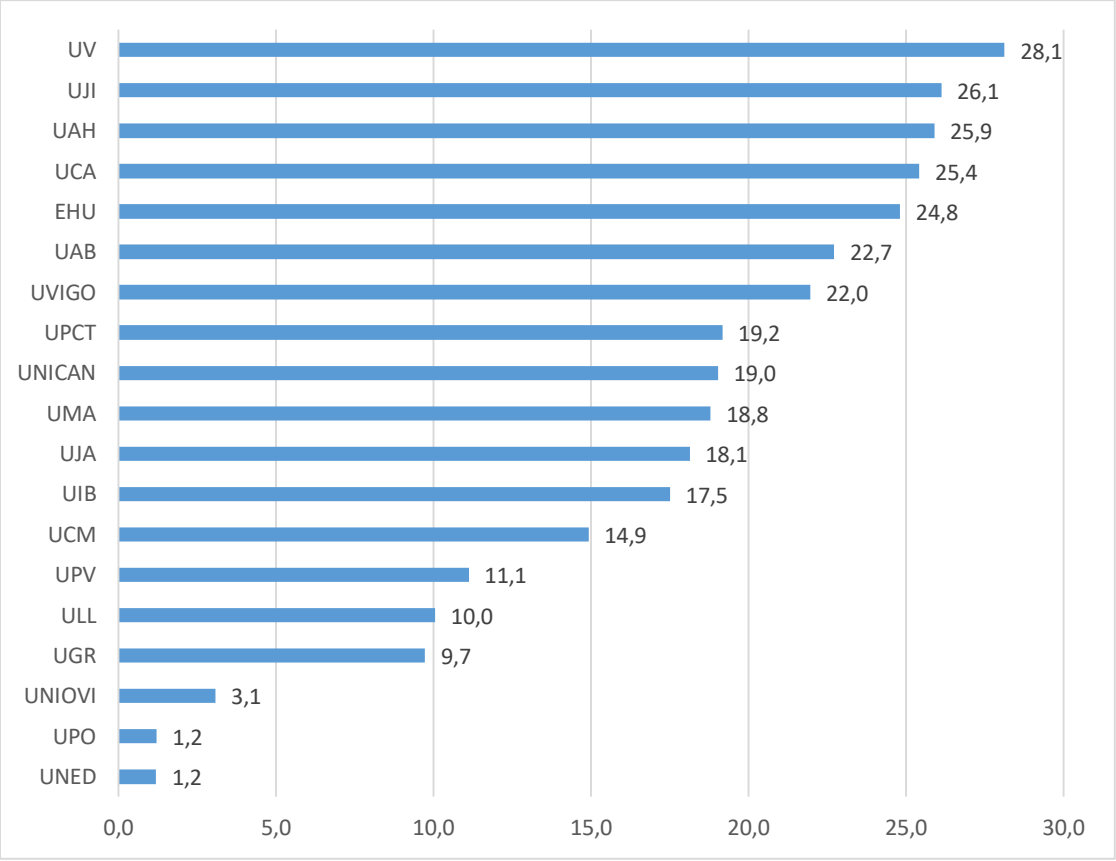
Por su parte, si tomamos la brecha mediana del salario base, los datos cambian en detrimento del PDI femenino, incrementándose el valor medio de la brecha al 10,3%. Si bien, hay 8 instituciones que no han aportado esta información, observamos que en

general, la brecha se acrecienta a favor de los hombres con diferencias muy significativas en el caso de la UJI (41,9%) UAH (21,8%) y UV (20,7%).

2.1.2. Complementos

La distribución de la BSG media y mediana en relación a los complementos, es notablemente elevada. Todos los valores son positivos con una media de un 16,7%. En el 36,8% de los casos, la brecha media es superior al 20%; en el 42% de los casos entre el 10,0% y el 20,0%, mientras que en un 15,7% de la muestra, la brecha es inferior al 5,0%.

Figura 29. Brecha media de los complementos por universidades (%)



La brecha mediana es significativamente superior a la brecha media en casos como la UV (67, 9% de brecha mediana, frente a un 28,1% de la brecha media), UCA (61,6%), UAH (48,6%) y EUH (36,7%). La UCM, no aporta información sobre la mediana para los complementos retributivos.

2.1.3. Salario total

La BSG (expresada en media) en las universidades consideradas es del 10,9%. El conjunto de todos los casos presenta valores positivos. Un 55,5% muestra valores de brecha media entre un 10,0% y un 22,0%, siendo este último el valor máximo de la distribución. Un 38,8% de los casos presenta valores de BSG de entre un 5% y un 10%.

Si tenemos en cuenta los valores de la brecha sobre la mediana de las retribuciones totales, podemos observar que, excepto la UNED, la mayoría de los casos presenta igualmente valores positivos. El valor medio de la brecha mediana es del 12,1%, indicando nuevamente una diferencia retributiva relevante a favor de los hombres. Un 22,2% de los casos presentan brechas significativas superiores al 20,0%. De manera equivalente, otro 22,2 % posee valores de brecha mediana entre el 10,0% y el 20,0%, mientras que la mayoría de los casos, un 55,6%, tiene valores positivos de brecha mediana inferiores al 10,0%.

Ahora bien, fijándonos en la diferencia entre la media y la mediana, un 57,5% de los casos presentan una asimetría negativa, con valores de la mediana superiores a la media, lo que indica que la BSG a favor de los varones es incluso superior a la representada por la media aritmética. Un 73,6% de los casos muestran valores semejantes de la media y la mediana, con diferencias entre la brecha calculada sobre la media del salario y las calculadas sobre la mediana de 10 o menos puntos porcentuales. Ello indica que, aun teniendo valores elevados de la brecha media y mediana, las diferencias salariales siguen, en la mayoría de los casos, una tendencia poco sesgada por casos extremos. En cambio, en un 26,0% las diferencias son mayores de 10 puntos.

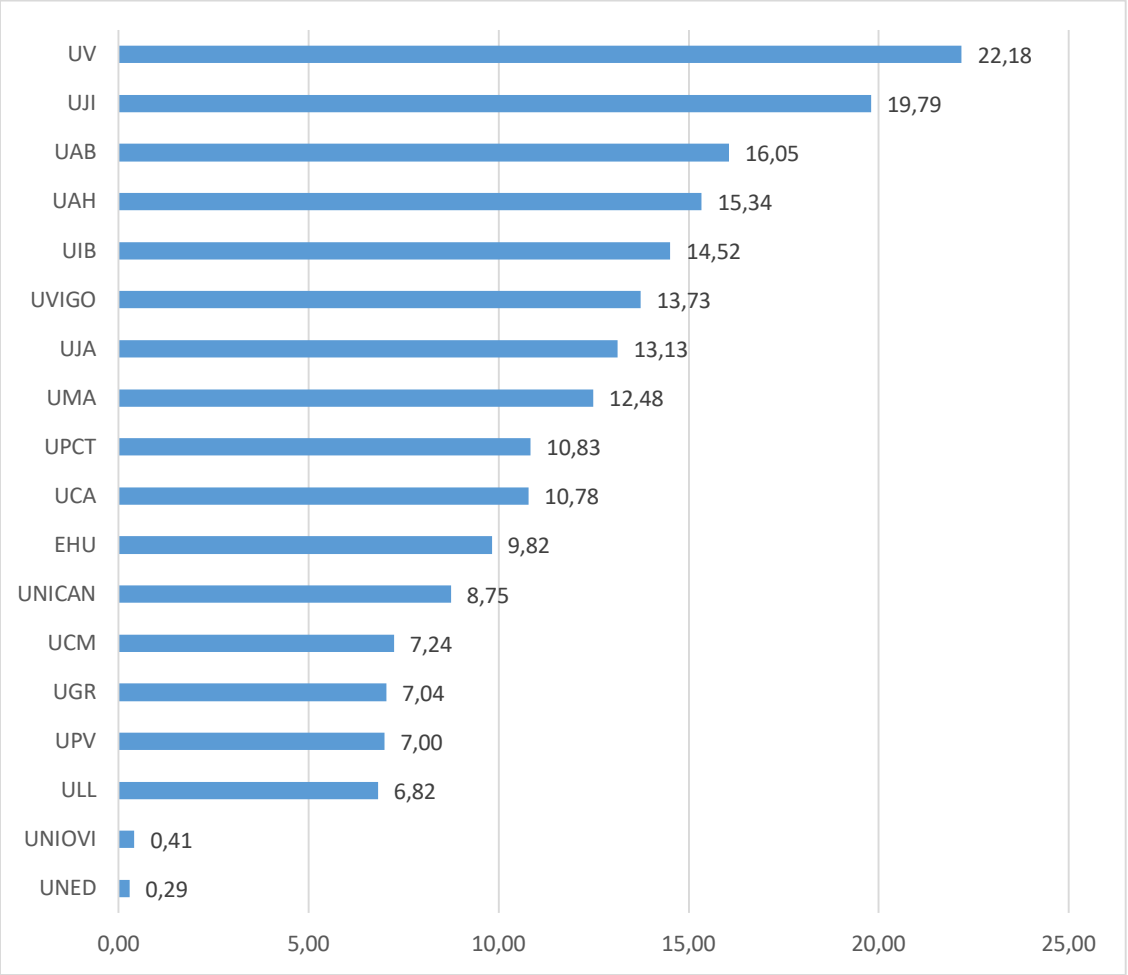
Tal y como comentamos al inicio de este apartado, la UNED muestra valores negativos de brecha media y mediana muy bajos, poco significativos y cercanos a cero.

Hemos excluido del análisis el caso de la UPO al detectar errores en las bases de datos originales sobre remuneraciones.

La figura 30 muestra el diagrama de barras de la distribución de BSG sobre la media de las retribuciones totales. Tal y como se observa, se trata, en general, de valores

elevados, teniendo en cuenta las particularidades del funcionamiento de las universidades públicas, basadas en criterios de selección, promoción profesional y retribuciones complementarias altamente estandarizados.

Figura 30. Brecha media del salario total por universidades (%)



2.1.4. Estimación del peso de la brecha de los complementos en la brecha global

Para estimar el peso de la brecha de los complementos en el comportamiento de la brecha general global, se ha realizado un análisis de regresión simple utilizando como variable dependiente la diferencia de las retribuciones totales de hombres y mujeres. Como variable independiente se tomó el cálculo de la estimación de las diferencias de los complementos salariales medios por género del conjunto de los casos de la muestra.

Los resultados de la estimación de los parámetros de regresión (Tabla 19) muestran un resultado significativo según el cual una variación en una unidad más de la diferencia de los complementos salariales entre hombres y mujeres significa aumentar de media, la diferencia del salario total de hombres y mujeres en 1.064 unidades.

Tabla 19. Resumen del modelo[b]

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,956[a]	,914	,909	665,42293

a. Variables predictoras: (Constante), Diferencia Complementos

b. Variable dependiente: Diferencia Retribuciones Totales

El coeficiente de determinación R cuadrado muestra que los complementos salariales explican un 91% de la variabilidad de las diferencias salariales totales entre hombres y mujeres. Dicho coeficiente es significativo y ciertamente elevado, lo que indica una alta capacidad explicativa de la brecha salarial por parte de los complementos.

Cabe recordar que los complementos no sólo tienen un efecto retributivo, sino que son causa y consecuencia del progreso y continuidad de la carrera académica del PDI. De esta manera, altas diferencias salariales en los complementos de hombres y mujeres no sólo reflejan reconocimientos investigadores desiguales, sino también se proyectan hacia el futuro en tanto que representan probabilidades desiguales de continuidad y progresión en la carrera profesional de mujeres y hombres.

2.2. BSG POR GRUPOS DE EDAD

En este apartado se realiza un análisis comparativo general de la BSG por cada componente del salario, según la variable edad. A continuación, se presentan los resultados de la distribución para cada grupo de edad específico.

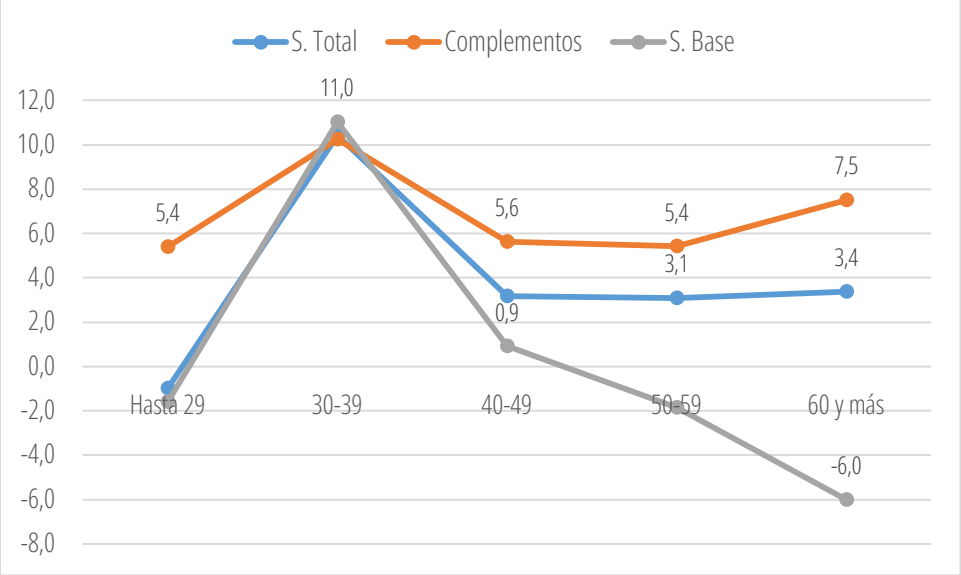
2.2.1. Análisis comparativo del conjunto de todos los grupos de edad

La BSG en relación al salario base muestra valores negativos próximos a cero en todos los grupos de edad, excepto en el grupo de 30-39 años, con valores medios de BSG en torno al 11%. La BSG relativa a los complementos muestra una tendencia claramente

favorable a los hombres, con valores en torno al 5% en la mayoría de los grupos, excepto el de 30-39 años cuyo valor medio es 10,24%. Finalmente, la BSG sobre el salario total muestra valores medios también bajos, próximos a cero en la mayoría de los grupos, excepto en el grupo ya mencionado de 30-39 años con brechas en torno al 10%.

Los valores medios de BSG del grupo de 30-39 años parecen indicar la penalización indirecta que las mujeres jóvenes experimentan en la primera fase de su carrera académica, coincidiendo con la edad media de la primera maternidad en España. Este hecho no solo tiene consecuencias inmediatas para este grupo de edad, sino que se proyecta a lo largo de la carrera académica de las mujeres en la forma de un acceso indirectamente desigual al sistema de recompensas por los méritos investigadores.

Figura 31. Brecha salarial media, salario base, complementos y salario total, por grupos de edad (%)



2.2.2. Hasta los 29 años

2.2.2.1. Salario base

El valor medio de la BSG del salario base de este grupo de edad es del -1,5%. Los valores de la brecha media y mediana del salario base son positivos en el 61,0% de las universidades, con valores medios en torno al 5,0%. Destacan significativamente las brechas medias de la UMA y la UAH, que muestra una diferencia salarial relevante, del

15,9%, y 8,5% respectivamente. Las brechas negativas son menos numerosas, 44,0% de las universidades.

2.2.2.2. Complementos

El valor medio de la BSG relativa a los complementos salariales para este grupo de edad es del 5,3%, excluyendo los casos más extremos de la muestra (UNED -660,9%; UJI -172,3%; UPCT -168,2%; UPV -116,2%). Con los datos disponibles, podemos afirmar que en el 57% de las instituciones académicas, los valores de la brecha media relativos a los complementos son de signo positivo, favorables a los hombres. El resultado más elevado corresponde a la de la UJA que alcanza el 90,8% seguido de la UV con una brecha del 37,7 %. Por otro lado, nos encontramos con brechas próximas al 10%, como son las de UVIGO, UNIOVI, UMA; y por otro las tendentes a la igualdad (valores próximos a cero), como EHU o UGR.

2.2.2.3. Salario total

En el análisis del salario total, la brecha media para este grupo de edad, es negativa y muy cercana a la equidad salarial, con porcentaje de -1,0%. El 57,8% de las universidades presentan brechas positivas. El valor máximo de la distribución es del 14,0%, y en el 36,8% de los casos, las brechas son inferiores al 5,0%. Las brechas con valores negativos las encontramos de forma significativa en UNICAN (-21,1%); UCA (-18,1%) y UPCT (-13,4%). En tres de los casos la brecha es inferior del 5%: UJI (-4,4%), ULL (-1,3%) y UNED (-1,2%).

Tabla 20. Brecha salarial media, grupo de edad hasta los 29 años (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	6,9	-43,3	2,6
UAH	8,5		8,3
UGR	-25,4	0,3	-7,3
UJA	-2,8	90,8	1,6
UMA	15,9	-11,6	13,9
UNIOVI	5,4	14,1	6,3
EHU	5,2	5,6	5,2
UAB	6,8	-21,6	4,6
UCA	-20,1	-63,4	-18,1
UJI	-1,1		-4,4
ULL	-1,2	-3,0	-1,3
UNED	1,4		-1,1
UPCT	-11,8		-13,4
UPO	3,5		3,0
UPV	-4,4		-6,1
UV	2,0	37,7	4,2
UVIGO	0,6	13,1	1,1
UNICAN	-23,0	-11,8	-21,1
UCM	3,5	62,8	3,4
Media	-1,58	5,38	-0,98

2.2.3. Entre 30 y 39 años

2.2.3.1. Salario Base

En el grupo de edad de entre 30 y 39 años el valor de la BSG media del salario base aumenta de forma general y significativa, alcanzando un 11,0%. Las diferencias más relevantes en la distribución de la brecha media y mediana se encuentran en la UJI y la UV, con brechas medianas que casi triplican el valor de la brecha media. Para cuatro de las universidades que aportan datos, el valor medio de la brecha alcanza o incluso supera el 20,0%. En tres de los casos la brecha ronda el 16,0% a favor de los hombres y en cinco entre un 5,0% y un 9,0 %.

2.2.3.2. Complementos

La BSG relativa a los complementos muestran la misma tendencia que en relación al salario base, con una media del 10,24%. Las brechas más significativas las hallamos en la UCA (67,1%), UVIGO (20,11%) y la UNED (19,55%)

2.2.3.3. Salario Total

Los valores de la brecha media y mediana calculada sobre el salario total acentúan la tendencia anterior. La brecha media es de 10,4%. Un 26,0% de los casos poseen valores de brecha media superior al 15,0%. Los casos de UJI, UPCT, UPO, UV y UCM muestra valores de brecha mediana muy superiores a la media, triplicándolos en algunos casos como en la UJI y la UPO.

Tabla 21. Brecha salarial media, grupo de edad 30-39 años (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	25,2	11,8	19,0
UAH	17,3		17,9
UGR	-1,5	3,2	1,7
UJA	4,8	-11,9	-2,6
UMA	5,2	6,9	6,1
UNIOVI	4,1	5,2	4,3
EHU	0,3	-0,6	0,2
UAB	12,8	-2,1	9,1
UCA	25,5	67,0	23,2
UJI	22,2	-13,7	12,5
ULL	-1,9	-1,1	-1,6
UNED	2,3	19,6	9,0
UPCT	21,4	9,5	24,5
UPO	15,3	12,4	14,6
UPV	9,5	9,9	9,6
UV	16,4	11,1	14,3
UVIGO	16,6	20,1	17,3
UNICAN	6,0	13,4	9,0
UCM	8,3	23,6	10,3
Media	11,03	10,24	10,43

2.2.4 Grupo 40-49 años

2.2.4.1. Salario base

En este grupo de edad, la brecha media sobre el salario base es poco relevante con un valor del 0,9%. En el 47,3% casos encontramos valores negativos, de los cuales dos son significativamente elevados, esto es, el caso de UPCT (-24,5%) y UPO (-16,1%). En el 52,6% de los casos la brecha es positiva a favor de los hombres, con valores muy elevados en la UCA (25,52%) y UJI (15,21%) y valores cercanos al 8,0% en la UAB y UAH y al 5,0% en UNICAN, UV, y UCM.

2.2.4.2. Complementos

El valor medio de la BSG para los complementos es de 5,6%. En la mayoría de los casos, el 73,0% de las universidades, los valores de la brecha media son positivos para los varones, nueve superan el 10,0%, destacando el valor del 27,6% del caso de la UAH. Las brechas negativas (a favor de las mujeres) las encontramos en 5 instituciones, especialmente en la UPO con un valor del -22,5%.

2.2.4.3. Salario Total

El grupo de edad de 40-49 años muestra una estructura en la que, respecto al grupo anterior, aumentan ligeramente los casos de brecha negativa, pero estos son próximos a cero, con un valor medio del 3,17%.

En la mayoría de los casos, un 77,7%, la brecha es positiva favorable a los hombres, con valores superiores al 10,0% en un 22,0 % de los casos. Atendiendo a la distribución de la brecha mediana, cabe decir que ésta presenta unos valores significativamente más elevados que la brecha media en tres casos, que son UAH, UNICAN y UCM.

Tabla 22. Brecha salarial media, grupo de edad 40-49 años (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	0,7	-1,0	-0,4
UAH	7,4	27,6	17,7
UGR	-1,7	2,6	1,4
UJA	1,0	7,2	5,4
UMA	-4,6	0,6	-1,3
UNIOVI	-3,4	0,7	-1,9
EHU	-2,1	10,1	1,6
UAB	8,0	10,1	9,8
UCA	25,5	-5,2	3,8
UJI	15,2	-6,1	5,2
ULL	-1,8	-2,2	-2,0
UNED	-0,1	4,6	2,6
UPCT	-24,5	16,5	0,3
UPO	-16,1	-22,5	-20,5
UPV	-1,9	16,8	11,0
UV	5,4	14,8	10,8
UVIGO	-2,9	4,7	1,6
UNICAN	6,3	9,1	3,9
UCM	6,9	18,4	11,2
Media	0.9	5,6	3,1

2.2.5. Grupo 50-59

2.2.4.1. Salario base

La brecha media con relación al salario base de este grupo de edad es próxima a cero con un valor del -1,9%. Así, son más los casos con valores negativos de brecha salarial media. Sin embargo, se trata de valores cercanos a 0 en su mayoría: 10 casos son inferiores al -5,0%, 2 casos entre el -5,0% y el -10,0%, y 1, el de la UCM con un valor del -10,9%.

2.2.5.2. Complementos

En contraste con el salario base, la brecha media relativa a los complementos, muestra una estructura semejante al grupo de edad anterior, en la que aquella es mayoritariamente favorable a los hombres con un valor medio del 5,4%. El 27,7% de los casos presenta brechas medias superiores al 10,0% y un 50% inferiores a este valor.

La brecha salarial es negativa en seis universidades, cinco de ellas con medias cercanas a cero y una, la UNED, con un valor de -6,1%.

2.2.5.3. Salario Total

En el grupo de edad de 50-59 años, la estructura de la brecha es semejante al grupo anterior, con un valor medio del 3,09%. Aumentan ligeramente las brechas negativas, en beneficio de las mujeres, que pasan a representar el 36% de la muestra; sin embargo, los valores son más bajos, próximos a cero.

Además, se aprecia un ligero aumento de la BSG con una media que alcanza el 6,3%. Si atendemos a la distribución de la mediana, cabe señalar que en tres casos (UIB, UAH y UJI) la brecha mediana negativa aumenta muy significativamente en comparación con la distribución de la brecha media, por lo que podemos afirmar que la brecha positiva sigue una estructura semejante a la brecha del grupo de edad anterior.

Tabla 23. Brecha salarial media, grupo de edad 50-59 años (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	3,6	6,1	5,5
UAH	-4,2	7,7	3,4
UGR	-2,5	1,9	0,8
UJA	-0,4	7,7	5,6
UMA	-2,2	12,6	8,4
UNIOVI	-2,0	1,8	-0,5
EHU	-1,5	3,3	1,1
UAB	2,5	11,3	8,9
UCA	-12,4	4,5	-3,0
UJI	6,4	18,3	14,2
ULL	-4,3	-6,1	-5,6
UNED	-6,3	-1,1	-2,9
UPCT	8,5	-0,1	5,9
UPO	-4,3	1,0	-2,6
UPV	-3,1	10,6	7,2
UV	8,8	22,3	19,1
UVIGO	-8,9	-0,2	-2,4
UNICAN	-2,1	4,6	2,3
UCM	-10,9	-3,3	-6,7
Media	-1,8	5,4	3,1

2.2.6. Grupo 60 y más

2.2.6.1. Salario base

El valor medio de la brecha media es de -6,0% para el PDI mayor de 60 años, incrementándose el número de universidades con valores negativos, esto es, donde la media del salario base del PDI femenino es superior al masculino. Así el valor de la brecha es también más elevado, con 6 casos con valores de -5,0%, 4 casos con valores de entre 5,0% y 10,0%, 3 casos con valores de entre 10,0% y 20,0% y un valor el de la UPCT con una brecha de -23,1%.

Los casos con brechas positivas tan sólo son dos y con porcentajes próximos a cero.

2.2.6.2. Complementos

A semejanza del grupo de edad de 50 a 59 años, la estructura de la brecha media de los complementos salariales muestra un aumento de casos positivos y del valor de los mismos. El valor medio de la brecha para el PDI con más de 60 años es de 5,4%. Así el 77,7% de las universidades muestran una brecha positiva. El 27,7% de los casos presenta valores superiores al 10,0% y el 16% valores entre el 5,0% y el 10,0%.

2.2.6.3. Salario Total

El valor medio de la BSG en relación con el salario total es del 3,3%. Resaltan la UCA y la UJI con valores cercanos al 16,0%.

Tabla 24. Brecha salarial media, grupo de edad de 60 y más años (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-3,8	6,1	1,3
UAH	-9,8	7,7	4,6
UGR	-1,5	1,9	5,1
UJA	-0,4	7,7	11,4
UMA	-10,8	12,6	4,0
UNIOVI	-9,8	1,8	4,6
EHU	-13,7	3,3	-13,5
UAB	-18,2	11,3	-17,7
UCA	-1,0	4,5	16,0
UJI	0,7	18,3	16,2
ULL	-1,9	-6,1	2,7
UNED	0,9	-1,1	-0,3
UPCT	-23,1	-0,1	-4,9
UPO	0,7	1,0	8,2
UPV	-2,4	10,6	6,3
UV	1,6	22,3	9,8
UVIGO	-6,8	-0,2	-1,1
UNICAN	-8,9	4,6	8,9
UCM	-5,9	-3,3	2,6
Media	-6,0	5,4	3,3

2.3. BSG POR RAMAS DE CONOCIMIENTO

En este apartado se presenta cómo se concreta la BSG en las distintas ramas de conocimiento, tomando en consideración la composición del salario. Así, se comentan los principales resultados de los valores de la BSG relativos al salario base, a los complementos y al conjunto de las retribuciones, por cada rama de conocimiento.

2.3.1. Análisis comparativo del conjunto de las ramas de conocimiento

Atendiendo a los valores medios de la brecha, podemos afirmar que la BSG del salario base, es en general baja y próxima cero, con valores negativos en ciencias sociales e ingeniería y positivos en el resto de las ramas.

Ingeniería y arquitectura es la rama que concentra a menos proporción de mujeres (un 10, 8 % de las mismas trabaja en centros pertenecientes a esta área de conocimiento).

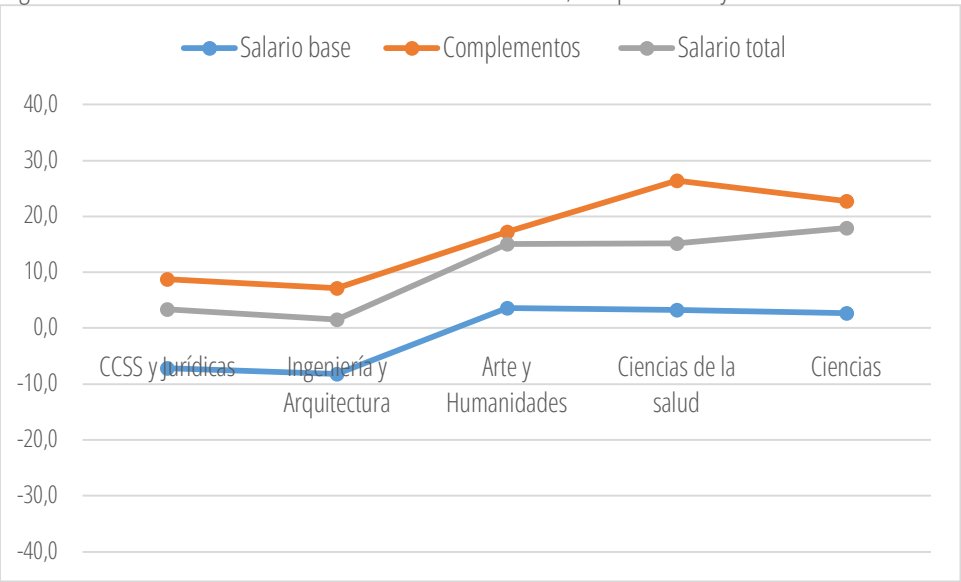
Las mujeres son minoría en esta rama, representando tan sólo el 26,22% del PDI, frente al 73,7 % de los varones. En esta rama, los varones están sobrerrepresentados en todas las categorías laborales, con mayorías superiores al 60%.

En este marco, el valor negativo de la BSG refleja, previsiblemente, la subrepresentación de las universidades politécnicas, altamente especializadas, en el estudio. En todo caso, el valor retributivo medio global para la estimación de la BSG toma como referencia a un colectivo de mujeres mucho más pequeño en comparación con el de los hombres (8000 efectivos varones frente a 2843 mujeres), que previsiblemente será también más heterogéneo internamente, y, por tanto, influenciado por valores retributivos bajos.

Los complementos muestran una BSG media y mediana positiva en todos los casos. Las brechas más elevadas relativas a los complementos las hallamos en ciencias de la salud, ciencias y artes y humanidades, tanto en la distribución de la media como la mediana. Destaca el hecho de que humanidades y ciencias de la salud sean, comparativamente, las ramas con más presencia femenina (en ciencias de la salud, en el 60% de los casos, hay una mayoría femenina, y en artes y humanidades en el 55% de los casos), lo que indica que la discriminación opera no sólo en las barreras de entrada a determinados ámbitos científicos, lo que explicaría los bajos porcentajes de profesoras e investigadoras en dichos campos, sino también, en los mecanismos de reconocimiento y distribución de recompensas entre mujeres y hombres, en aquellas ramas donde las mujeres son mayoría, tal y como se observa en los datos sobre la BSG en los complementos salariales.

En cuanto al salario total, la BSG es relevante en las ramas de ciencias, ciencias de la salud y humanidades (al igual que en el caso de los complementos salariales), con valores en el entorno del 15%. Ingeniería presenta valores medios negativos muy próximos a cero, al igual que ciencias sociales con un valor del 3,4%.

Figura 32. Valores medios de brechas medias de salario base, complementos y salario total- Total ramas (%)



2.3.2. Ciencias Sociales

2.3.2.1. Salario Base

La media de la BSG relativa al salario base en ciencias sociales es del -7%. En un 84,0% de la muestra, presenta valores negativos favorables a las mujeres y significativamente elevados. Los casos de brecha positiva son sólo tres y muy próximos a cero.

La explicación de estos datos puede hallarse en la distribución del PDI según rama de conocimiento y categoría laboral. Ciencias sociales es la rama que concentra a más mujeres PDI. Así, del total del colectivo de las mujeres PDI de la muestra, el 32% se concentra en la rama de las ciencias sociales. No obstante, las mujeres no son mayoría en esta rama de conocimiento, ya que los hombres suponen el 51,5% del total de PDI en esta rama específica, y las mujeres, el 48,4% (en total, los datos contabilizan a 8.348 mujeres y 8.914 hombres). Ahora bien, las mujeres constituyen una mayoría relevante que alcanza valores próximos al 60% en numerosas categorías laborales como: contratado/a doctor/a, ayudante doctor/a, colaborador/a y ayudante. Estos hechos pueden explicar que la tendencia de las remuneraciones medias del salario base sea globalmente superior para las mujeres en comparación con los hombres, aspecto que se refleja en los valores negativos de la brecha, que como hemos indicado en el inicio de este apartado, no pueden interpretarse como indicativos de brechas salariales

favorables a las mujeres, en tanto que la población de referencia para el cálculo de la misma es la retribución de los hombres.

2.3.2.2. Complementos

La BSG en relación con los complementos muestra, sin embargo, un comportamiento inverso al del salario base, con un 84,0% de la muestra con valores de brecha media positivos. Todos los casos presentan brechas superiores al 5,0%; en 2 casos, superiores al 20,0% y en 7 casos entre un 10,0% y un 20,0%. Los 3 casos de brecha positiva presentan valores superiores al 5,0%.

2.3.2.3. Salario Total

La brecha media en relación al salario total muestra valores positivos en el 68,4% de los casos y negativos en el 31,5%. En tres universidades, la brecha media positiva presenta valores superiores al 10,0%. Entre las universidades con brecha negativa, destaca el caso de UPO (-17, 04%) y UAH con un valor de -216%.

Tabla 25. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Ciencias Sociales y Jurídicas (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-0,6	8,6	5,9
UAH	-18,6	-19,2	
UGR	-6,8	5,2	2,2
UJA	-3,9	17,1	11,5
UMA	-7,8	14,9	7,5
UNIOVI	-4,3	7,9	-0,3
EHU	-3,9	25,9	10,7
UAB	0,3	11,7	8,2
UCA	-13,3	16,4	-3,7
UJI	-3,5	12,8	5,8
ULL	-3,6	3,7	1,5
UNED	-0,4	-5,2	-3,3
UPCT	-20,6	8,3	-3,3
UPO	-24,5	-11,9	-17,0
UPV	0,4	21,4	15,5
UV	-7,0	11,0	6,7
UVIGO	2,3	5,2	4,3
UNICAN	-12,7	12,9	3,1
UCM	-8,6	20,4	6,4
Media	-7,2	8,8	3,4

2.3.3. Ingeniería y arquitectura

2.3.3.1. Salario Base

El valor medio de la brecha relativa al salario base es de -8,2%, un aspecto ya comentado en el apartado 1.3.1. Un 95,0% de los casos presenta valores negativos. Un 57,0% de los casos presenta brechas de -7,0% y -13,0%. Tan sólo la UPCT llega al -20,0% y el resto presenta valores del -5% o menos. El único caso con brecha media positiva es el de la UJI con un valor de 8,8%. Para la mayoría de los casos, esto es, un 84,0% no hay valores para la brecha mediana.

2.3.3.2. Complementos

En los complementos salariales se invierte la estructura anterior, con valores medios de BSG del 7,1% y valores medianos del 12,72%. Cuatro casos presentan brechas medias negativas, dos son muy próximos a cero y otros dos muestran valores de -26,0% (ULL y UPO). El análisis de la brecha mediana muestra diferencias notables con respecto a la media lo que revela en general, la existencia de complementos salariales con valores extremos por parte de los varones. En dos de los casos (UMA y ULL) estas diferencias se incrementan significativamente por la existencia de casos extremos en el grupo de las mujeres.

2.3.3.3. Salario Total

El valor medio de la BSG sobre el salario total es de 1,5%. En un 61,1% de los casos la brecha media del salario total presenta valores positivos. En dos de los casos con valores en torno al 20,0%. Se ha excluido en este epígrafe el caso de UAH por un error en los datos del salario total.

Tabla 26. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Ingeniería y Arquitectura (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-7,8	6,7	2,5
UAH	-6,0	4,9	
UGR	-5,6	-4,8	-5,0
UJA	-11,5	7,2	1,6
UMA	-11,9	2,4	-2,9
UNIOVI	-5,7	16,6	0,7
EHU	-11,1	7,0	-2,7
UAB	-13,2	7,2	-0,2
UCA	-8,2	13,8	2,0
UJI	8,8	23,3	17,2
ULL	-11,1	-26,1	-21,3
UNED	-1,0	5,8	3,0
UPCT	-20,4	28,4	10,6
UPO	-7,6	-26,5	-8,5
UPV	-3,5	28,2	18,4
UV	-8,7	16,6	10,4
UVIGO	-13,8	16,5	4,8
UNICAN	-13,0	12,2	0,9
UCM	-4,9	-4,4	-4,6
Media	-8,2	7,1	1,5

2.3.4. Artes y Humanidades

2.3.4.1. Salario Base

En el caso de la rama de artes y humanidades, la BSG media del salario base es próxima a cero. Las brechas positivas son la mayoría, el 61,0%, pero también con valores mayoritariamente medio bajos. No disponemos de datos para la distribución de la brecha mediana en el 52,0% de los casos

2.3.4.2. Complementos

Los complementos presentan una BSG positiva en todos los casos, con un valor medio elevado del 17,2%. En un 31,0% de los casos las brechas oscilan entre un 20,0% y un 30,0%. En un 42,0% con valores entre 10,0% y 20,0%. El resto presentan proporciones menores al 10,0%. La distribución de la mediana muestra un patrón similar, con un valor medio de 22,6%. En todos los casos se aprecia BSG. Destacan los casos de UVIGO y UV, con diferencias de 51,0 y 37,0 puntos porcentuales.

2.3.4.3. Salario total

El valor medio de la BSG relativa al conjunto del salario es del 15,0%. Un 33,3% de los casos tiene valores entre un 10,0% y un 20,0%. El resto, presenta valores menores que 10%, excepto el caso de la UAH con valores significativamente altos de un 78%. Calculada sobre la mediana del salario total, la BSG alcanza un valor medio de 15,4%. Otra vez resaltan los casos de UVIGO y UV, a los que se añade la UJI con diferencias en puntos porcentuales entre la brecha media y mediana de 39,2%; 22,7% y 42,4% respectivamente.

Cabe señalar que, en esta rama, la distribución de hombres y mujeres es bastante simétrica, con un 48,5 % de varones y un 51,5% de mujeres, al tiempo que, en comparación con el resto de las ramas de conocimiento, artes y humanidades es, junto ingeniería y arquitectura, la que concentra comparativamente una proporción menor de mujeres.

Tabla 27. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Artes y Humanidades (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-1,9	9,7	6,2
UAH	8,0	23,0	78,7
UGR	1,9	11,0	8,7
UJA	-0,5	24,4	17,5
UMA	4,1	9,3	7,5
UNIOVI	3,7	19,9	8,3
EHU	-3,3	32,6	14,4
UAB	4,4	31,7	22,6
UCA	-0,4	17,8	7,3
UJI	20,0	14,4	16,9
ULL	5,0	6,1	5,7
UNED	-1,6	10,6	6,0
UPCT			
UPO	12,7	13,2	9,0
UPV	1,1	11,4	8,3
UV	6,7	26,1	21,2
UVIGO	10,0	31,5	24,8
UNICAN	-4,9	11,8	4,7
UCM	-0,7	5,1	2,2
Media	3,6	17,2	15,0

2.3.5. Ciencias de la salud

2.3.5.1. Salario base

El valor medio de la BSG relativa al salario base es del 3,2%. En el 55,5% de los casos se detecta una brecha negativa, cuyos valores son del 10,0% o inferiores. Un 44,4% de los casos presentan valores de brecha positiva, siendo los más elevados los de la UIB y la UPO que alcanzan valores del 40,29% y 33,0% respectivamente.

2.3.5.2. Complementos

Los complementos siguen una pauta semejante a los casos de las ramas ya comentadas, con valores de brecha media positivos en el 94% de los casos. Son brechas elevadas, con un valor medio del 26, 41%.

2.3.5.3. Salario total

En el 94,0% de los casos la brecha media es positiva con valores superiores al 10,0% en su mayoría. El valor medio es del 15,0%.

Ciencias de la salud es una rama que presenta una distribución altamente simétrica, con un 48,3% de varones y un 51,7% de mujeres. Los datos muestran que el 60% de los casos, las mujeres son mayoría lo que hace que sea especialmente llamativo los altos valores de la BSG en los complementos y el salario total.

Tabla 28. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Ciencias de la Salud (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	40,3	-26,8	-30,5
UAH	-7,8	25,2	2,5
UGR	-2,1	14,8	10,9
UJA	14,1	40,3	32,2
UMA	-5,3	35,8	25,1
UNIOVI	-1,9	36,2	9,5
EHU	-10,0	21,2	2,7
UAB	4,3	22,5	15,8
UCA	-6,9	31,9	14,3
UJI	-10,6	13,8	1,3
ULL	-2,9	25,2	17,6
UNED	1,1	4,8	3,4
UPCT			
UPO	33,4	55,0	48,7
UPV	3,7	19,3	15,2
UV	13,8	51,2	40,6
UVIGO	-9,6	35,8	18,1
UNICAN	8,2	44,7	32,6
UCM	-3,6	24,5	12,4
Media	3,2	26,4	15,1

2.3.6. Ciencias

2.3.6.1. Salario base

En el 42,0% de los casos los valores de la brecha son negativos muy próximos a cero. En el 58,0% restante, los valores de brecha son positivos, pero también próximos a cero. El valor medio es de 2,6%. No disponemos de datos para la distribución de la mediana en la mayoría de los casos.

2.3.6.2. Complementos

En relación a los complementos, la BSG presenta un valor medio del 23 %. En un 57,0 % de los casos, la brecha es superior al 20,0%. Calculada sobre la mediana de las retribuciones por complementos, la BSG muestra un incremento general de los valores, con un valor medio que alcanza el 37,0%.

2.3.6.3. Salario Total

Los valores de la brecha media son positivos en todos los casos, con un valor medio del 18,8%. Destaca la UAH con una brecha media del 61,0%, y la UIB con una brecha mediana del 57,6%. La distribución de la mediana incrementa la brecha positiva al 23,7%.

En el caso de la rama de ciencias, la distribución es claramente asimétrica con una mayoría de varones que alcanza el 58,65% frente al 41,3% que representan las mujeres.

Tabla 29. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Ciencias (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	18,7	27,4	24,3
UAH	-0,1	13,2	61,0
UGR	1,8	10,1	8,2
UJA	-1,9	13,8	9,6
UMA	2,3	38,5	26,7
UNIOVI	-2,0	11,8	1,9
EHU	-3,1	25,8	11,2
UAB	2,5	32,0	21,2
UCA	9,8	44,8	29,0
UJI	3,1	32,2	20,2
ULL	1,7	24,6	17,9
UNED	0,0	12,1	7,9
UPCT	11,7	14,8	20,9
UPO	3,6	19,6	16,2
UPV	-2,4	22,7	14,1
UV	8,4	22,5	17,6
UVIGO	-1,6	37,4	21,6
UNICAN	-2,4	23,9	9,0
UCM	0,5	3,8	2,2
Media	2,7	22,7	17,9

2.4. BRECHA SALARIAL GLOBAL Y ANTIGÜEDAD DEL PDI

En este apartado se presenta un análisis comparativo de la BSG en cada uno de los grupos de antigüedad del PDI. A continuación, se exponen los resultados de la distribución de la brecha salarial para todos los componentes agrupados del salario según dichos grupos de antigüedad.

2.4.1. Análisis comparativo de todos los grupos de antigüedad

En general podemos afirmar que los valores medios de las BSG medias y medianas del conjunto de los grandes componentes salariales agregados (salario base y complementos) y del salario total, según grupos de antigüedad, son bajos, próximos a cero.

Las brechas de los salarios base son mayoritariamente bajas y con valores negativos. En general, en todos los grupos de edad no se disponen de datos para la brecha mediana.

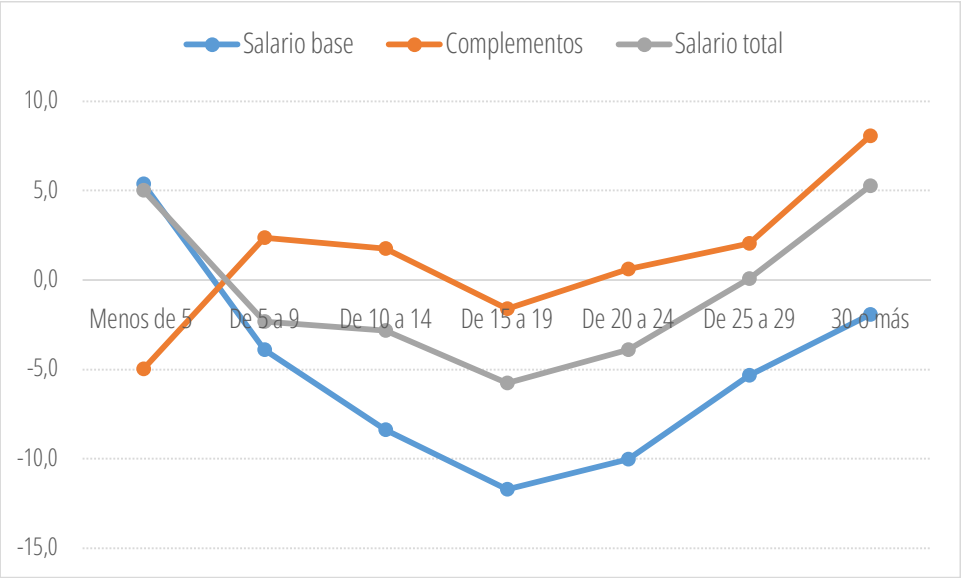
La distribución de la BSG media de los complementos sigue una pauta semejante, con valores bajos, pero de signo positivo. En general, hallamos una distribución con valores dispersos tanto positivos como negativos, sin un predominio muy claro de un signo u otro, excepto para el caso del grupo con antigüedad mayor que 30 años, donde la pauta es claramente de brecha positiva, y con un valor medio del 8% para ese grupo de antigüedad.

En cuanto al salario total, en general podemos afirmar que las brechas son bajas, próximas a cero, tanto en los casos positivos como negativos.

La tendencia de los datos parece indicar que la variable antigüedad no es relevante a la hora de configurar brechas salariales que sean significativas con valores medios o medio altos. Cabe señalar que la antigüedad no nos proporciona información sobre la movilidad ascendente del PDI durante los tramos temporales considerados, ni tampoco de los méritos investigadores o productividad investigadora durante dichos tramos. No obstante, el análisis ajustado por antigüedad en la categoría profesional que veremos

en apartados siguientes, sí muestra resultados indicativos de los mecanismos que conforman las diferencias salariales.

Figura 33. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Total grupos de antigüedad (%)



2.4.2. Menos de 5 años

Los valores de la BSG, en un 79% de los casos, son positivos. Se trata sin embargo de valores próximos a cero en la mayoría de los casos excepto en la UCA y UJI, con valores en torno al 20% en ambos casos. Las brechas negativas también son poco relevantes muy próximas a cero. El valor medio de la brecha media es de 5,3%. En el caso de la distribución de la mediana, el valor medio es muy próximo a cero, de -0,8%. Las diferencias se acentúan significativamente en un porcentaje muy pequeño de los casos, pero sin una tendencia determinada.

Respecto a los complementos, el valor medio es de 1,6%, sin embargo, esta referencia no es representativa dado que el 55,0% de los casos tienen brechas positivas y el 45,0% restante negativas. Tanto las brechas negativas como positivas son superiores al 10% en la mayoría de los casos. En cuanto a la distribución de la brecha mediana, no se disponen de datos en el 50% de los casos.

Con relación al salario total encontramos una BSG media del 4,9% y una mediana muy próxima a cero. Tan sólo cuatro casos de la muestra tienen valores en torno al 15,0%.

Tabla 30. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Menos de 5 años de antigüedad (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	9,4	-38,0	-3,2
UAH	10,0	-23,4	6,9
UGR	5,3	11,5	9,5
UJA	3,6	-32,7	-0,5
UMA	4,6	-2,8	2,2
UNIOVI	-3,4	23,2	-1,5
EHU	6,3		6,5
UAB	9,7	0,5	8,1
UCA	20,3		17,2
UJI	23,7	8,2	21,4
ULL	-3,5	-0,8	-2,7
UNED	0,3	42,3	14,0
UPCT	-9,3	43,5	-5,5
UPO	5,2	1,9	2,9
UPV	-2,0	-22,4	-4,4
UV	10,7	22,6	13,5
UVIGO	0,1	24,7	3,3
UNICAN	2,2	-12,9	-1,3
UCM	9,0	-18,1	8,6
Media	5,3	1,6	4,9

2.4.3. De 5 a 9 años

El valor medio de la BSG es del -3,9%, esto es, próximo a cero. Los valores de brecha media de los complementos son positivos en un 50% y negativos en el 50% restante. No podemos hablar de una pauta clara en la distribución, ya que encontramos valores dispares tanto en los casos positivos (UAH, con un 60,0%) como negativos (UPO, con -42,8%). La distribución de los complementos de la BSG mediana muestra un número y un valor de casos semejante de brechas positivas y negativas. La distribución de la brecha de los salarios totales presenta un número mayor de casos negativos, pero también con valores bajos.

Como veremos en el análisis conjunto que se expone al final de este subapartado, los valores de BSG de este epígrafe no se explicarían tanto por razones relativas a la distribución del PDI, como por el hecho de que la antigüedad en la institución, por sí misma, no incorpora información como la movilidad ascendente de hombres y mujeres,

o sobre el reconocimiento de la actividad investigadora de ambos grupos. Si además atendemos a la proporción de hombres y mujeres en cada grupo de antigüedad, en los tres primeros tramos (menos de 5 años, de 5 a 9 años y de 10 a 14 años), hombres y mujeres se hallan simétricamente representados, esto es, los porcentajes de efectivos de cada grupo se aproximan al 50%. Esta tendencia se modifica a partir del grupo de 15 años de antigüedad en adelante, en la que encontramos una sobrerrepresentación de hombres que se incrementa a medida que aumenta la antigüedad. Así pasaríamos de una proporción de 57, 78% de hombres y 42, 22% de mujeres en el grupo de 15 a 19 años de antigüedad, a una proporción de 66,01% y 33,99% de hombres y mujeres respectivamente en el grupo de 30 años o más

Tabla 31. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 5 a 9 años de antigüedad (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-5,9	15,1	7,0
UAH	0,0	60,6	20,9
UGR	-18,9	-17,3	-17,8
UJA	6,1	12,8	9,9
UMA	-11,1	4,3	-1,7
UNIOVI	-10,8	5,6	-7,6
EHU	-8,7	-6,3	-8,7
UAB	1,3	-0,2	0,9
UCA	-3,5	15,2	-5,0
UJI	7,1	-21,7	-3,1
ULL	-0,7	-3,0	-1,8
UNED	-8,2	-18,1	-12,8
UPCT	-14,4	31,5	-2,0
UPO	-17,1	-42,7	-29,6
UPV	3,1	-5,3	0,8
UV	7,5	12,5	9,8
UVIGO	-4,3	-22,8	-15,3
UNICAN	1,2	1,6	5,9
UCM	2,8	23,0	5,5
Media	-3,9	2,3	-2,3

2.4.4. De 10 a 14 años

Respecto al salario base, en este grupo de antigüedad la brecha negativa aumenta en número de casos, llegando a constituir el 68,0%. El valor de dichas brechas también aumenta respecto al grupo anterior. Las brechas positivas son pocas y próximas cero. El valor medio de brecha del salario base es de -8,4%. La distribución mediana muestra un valor medio semejante. No se disponen datos de la distribución de la BSG mediana para el 26,0% de la muestra.

La BSG media de los complementos es de 1,8%. Aumentan los casos de brecha positiva con respecto al salario base. Éstos superan el 10,0% en el 31,0% de los casos. La distribución de la brecha mediana aumenta los casos y el valor de la brecha negativa, cuyo valor medio es de -11,2%.

Respecto al salario total, el valor medio es de -2,8%. Hallamos un numero semejante de valores positivos y negativos de brecha, siendo los negativos ligeramente superiores en número y valor. La brecha mediana acentúa esta tendencia con una media de -6,3%.

Tabla 32. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 10 a 14 años de antigüedad (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	7,2	6,3	6,6
UAH	2,3	27,9	16,9
UGR	-6,7	-8,5	-8,1
UJA	-13,9	11,2	3,2
UMA	-23,6	-9,6	-15,3
UNIOVI	2,2	5,3	3,0
EHU	-15,5	-35,1	-13,0
UAB	-6,0	5,4	2,1
UCA	-12,9	18,6	-10,8
UJI	-25,4	-23,3	-24,4
ULL	-6,3	-8,9	-8,0
UNED	-1,7	-6,6	-4,6
UPCT	6,3	26,2	15,8
UPO	-23,5	-15,3	-17,9
UPV	-19,7	2,9	-6,3
UV	2,4	10,1	6,9
UVIGO	2,1	4,2	3,5
UNICAN	-15,1	14,8	1,6
UCM	-11,0	7,5	-4,9
Media	-8,3	1,7	-2,8

2.4.5. De 15 a 19 años

La brecha media del salario base es negativa en la gran mayoría de los casos. El valor medio es de -11,7 %. No se disponen datos para la brecha mediana en el 68,0% de los casos. Los complementos presentan valores de brecha mayoritariamente negativos. La media es de -1,6%, prácticamente una brecha insignificante a favor de las mujeres. La distribución mediana presenta una estructura semejante a la brecha media. La media es de 3,0%, muy próxima a cero. La brecha media y mediana del salario total muestra valores medios de – 5,8% y 1,4%. La brecha media y mediana es negativa en la gran mayoría de los casos.

Tabla 33. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 15 a 19 años de antigüedad (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	3,9	12,0	9,7
UAH	-7,3	28,9	15,8
UGR	-6,8	-0,9	-2,4
UJA	-2,3	1,7	0,6
UMA	-19,9	-19,4	-19,4
UNIOVI	2,3	9,9	4,6
EHU	-14,6	1,6	-10,4
UAB	-17,9	-4,4	-8,1
UCA	-17,7	-3,8	-8,4
UJI	-15,7	-12,8	-14,1
ULL	-13,1	-24,4	-20,9
UNED	-9,1	-12,4	-11,2
UPCT	-41,5	6,2	-19,6
UPO	-7,8	1,0	-1,8
UPV	-19,4	-14,3	-15,8
UV	8,9	20,7	16,7
UVIGO	-14,1	-11,1	-12,0
UNICAN	-24,0	-0,3	-5,2
UCM	-6,1	-9,1	-7,5
Media	-11,7	-1,6	-5,7

2.4.6. De 20 a 24 años

En este grupo de antigüedad, el valor de la brecha media es negativo en todos los casos, con un valor medio de -10,0%. No se disponen valores de la brecha mediana en la mayoría de los casos. Los complementos son negativos en el 57,0% de los casos. Todos los valores son relativamente bajos sin llegar a superar el 10,0%. La brecha media es de 0,6%. La brecha mediana muestra mayoritariamente valores positivos bajos, sin embargo, dos casos poseen brechas negativas elevadas, con lo que la media se sitúa en -2,5%. La brecha del salario total presenta valores negativos en su mayoría, próximos a cero. La brecha mediana sigue una pauta semejante.

Tabla 34. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 20 a 24 años de antigüedad (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-18,5	-14,3	-15,3
UAH	-9,4	5,3	0,5
UGR	-3,6	-2,3	-2,6
UJA	-1,9	-0,8	-1,1
UMA	-6,6	2,0	0,3
UNIOVI	-4,3	-2,6	-3,7
EHU	-12,1	21,3	-0,1
UAB	-14,9	-9,4	-11,8
UCA	-13,6	10,7	-7,2
UJI	-20,5	-14,3	-16,6
ULL	-9,4	-12,8	-11,9
UNED	-0,1	-0,9	-0,6
UPCT	-19,5	-2,6	-7,2
UPO	-3,5	14,6	6,7
UPV	-2,0	9,9	6,8
UV	-14,2	-0,9	-4,5
UVIGO	-7,0	-5,1	-5,6
UNICAN	-12,8	6,7	2,2
UCM	-16,7	7,1	-2,6
Media	-10,0	0,6	-3,9

2.4.7. De 25 a 29 años

La BSG media del salario base muestra valores mayoritariamente negativos, pero próximos a cero. No se disponen de datos de la brecha mediana para la mayoría de los casos. La brecha media y mediana para los complementos es mayoritariamente baja en prácticamente todos los casos, con valores medios del 2,1% y del 3,7% respectivamente. La brecha del salario total presenta igualmente valores bajos tanto positivos como negativos, con una media del 0,1%.

Tabla 35. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 25 a 29 años de antigüedad (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	5,3	7,6	7,0
UAH	-14,7	-2,7	-6,1
UGR	-3,0	5,0	3,3
UJA	-2,9	-1,7	-2,0
UMA	-5,4	5,9	2,7
UNIOVI	-4,5	-4,0	-4,3
EHU	-6,2	3,4	0,7
UAB	-12,8	-12,0	-12,2
UCA	-3,4	9,1	4,5
UJI	-0,3	1,3	0,8
ULL	-4,4	1,2	-0,2
UNED	-0,4	3,4	2,2
UPCT	1,5	6,2	5,0
UPO			
UPV	-1,8	10,7	7,7
UV	-6,3	8,3	4,8
UVIGO	-1,9	0,8	0,2
UNICAN	-23,2	-1,7	-6,0
UCM	-11,6	-3,7	-6,8
Media	-5,3	2,0	0,1

2.4.8. Más de 30 años

La brecha media del salario base presenta valores mayoritariamente negativos y bajos con una media del -1,9%. No se disponen datos de la brecha mediana para la mayoría de los casos. Los complementos presentan una estructura de brecha mayoritariamente positiva, aunque con valores medios. La media de la brecha para los complementos es de 8,1%. La distribución mediana sigue una pauta semejante. La BSG del salario total es de 5,3%, con una mayoría de casos positivos, próximos a cero. La distribución mediana presenta una estructura semejante a la anterior.

Tabla 36. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Más de 30 años de antigüedad (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-7,2	-5,1	-5,6
UAH	-3,6	7,4	4,6
UGR	-0,9	7,9	6,1
UJA	1,5	19,3	15,4
UMA	-1,8	12,6	9,1
UNIOVI	-3,5	1,3	-1,6
EHU	2,2	4,6	2,4
UAB	-10,0	-3,3	-4,2
UCA	-5,1	8,0	3,1
UJI	7,0	18,2	15,0
ULL	-0,6	6,7	5,0
UNED	5,05	4,0	4,3
UPCT	-11,5	9,8	1,8
UPO			
UPV	0,4	13,0	10,3
UV	-0,4	10,5	6,8
UVIGO	1,2	9,5	7,5
UNICAN	-2,5	16,9	13,4
UCM	-4,8	2,8	0,6
Media	-1,9	8,0	5,3

2.5. BRECHA SALARIAL GLOBAL POR QUINQUENIOS

En este apartado se presenta, en primer lugar, un análisis comparativo de la BSG en relación al salario base, los complementos agregados y el salario total según el número de quinquenios. A continuación, se comentan dichos resultados de forma más detallada, según el número de quinquenios que cobra el PDI de los casos estudiados.

2.5.1. Análisis comparativo de la BSG global según número de quinquenios.

La comparación de las medias totales del conjunto de los grupos (figura 34), muestra que la brecha del salario base es, en la mayoría de los casos, negativa y próxima a cero.

La BSG en relación a los complementos presenta valores medio bajos, aunque, como era de esperar, comparativamente, más elevados que el salario base. En su mayoría se encuentran en torno al 5,0%. Destaca el caso del grupo de PDI con un quinquenio, con valores medio altos de un 15,0%, y del PDI con 6 quinquenios con valores de brecha del 8,6%.

La BSG en relación con el salario total es también próxima a cero en la mayoría de los grupos, siendo nuevamente el valor más elevado el correspondiente al del grupo de PDI con un quinquenio.

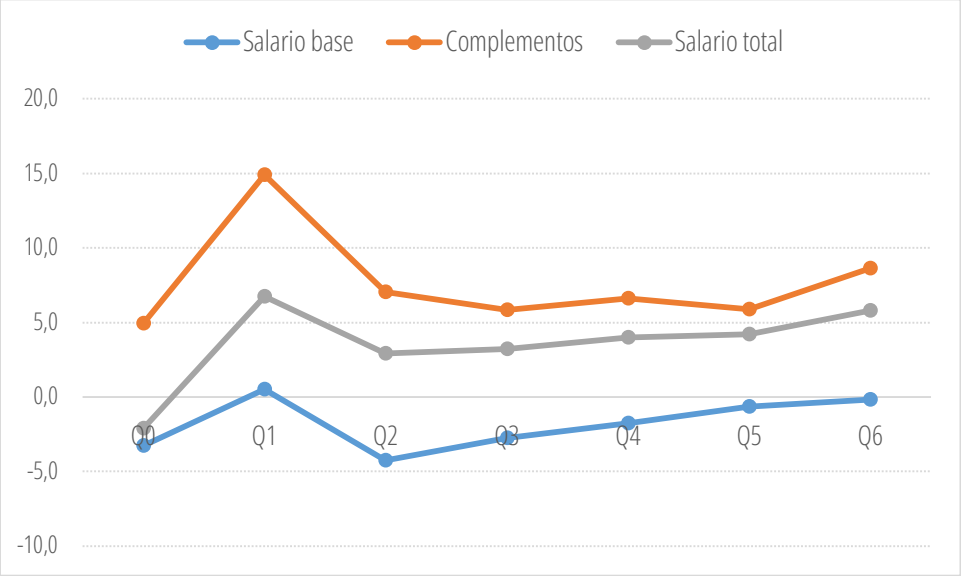
Los datos indican que las diferencias salariales según el género son más significativas en los extremos de la carrera académica, entre el PDI que acumula 1 quinquenio y el que acumula 6. Al mismo tiempo, observamos que las diferencias más relevantes se concentran en los complementos, lo que indica el acceso indirectamente desigual de mujeres y hombres a las recompensas por méritos investigadores.

Teniendo en cuenta la distribución de PDI observamos que el número de mujeres que puede acceder a la solicitud de quinquenios es menor que el de los hombres (9257 hombres/6764 mujeres), al tiempo que los hombres concentran el 59% de los quinquenios frente a las mujeres que acumulan el 41% del total de estos.

Cabe destacar también que los valores de BSG no sólo reflejan una asimetría entre hombres y mujeres en la acumulación de quinquenios y, por tanto, también en cómo dichos quinquenios se distribuyen según categorías laborales. Los datos parecen

apuntar a que, en el acceso a una situación contractual indefinida, que es la que determina la posibilidad de solicitar un quinquenio, hombres y mujeres llegan en condiciones desiguales en lo que respecta a las recompensas por méritos investigadores, tal y como se refleja en los valores de la BSG de los complementos según número de quinquenios, y especialmente en el grupo de 1 quinquenio.

Figura 34. Valores medios de las brechas medias del salario base, complementos y salario total según quinquenios (%)



2.5.2. Grupo de 0 Quinquenios

En cuanto al salario base, el 63,0% de los casos muestra una brecha media negativa, mientras que un 37,0 % presenta valores positivos de BSG. En todos los casos, positivos y negativos, las brechas son bajas, con valores inferiores al 13,0%, que es el valor máximo de la distribución. La media de esta es de -3,3%. La distribución de las brechas medianas incrementa los valores de esta en prácticamente todos los casos, siendo la media un -12,6%.

La media de la BSG relativa a los complementos salariales es de un 4,9%. La distribución es inversa a la del salario base, con un 63,0% de los casos con valores positivos y un 37,0% negativos.

La BSG con relación al salario total muestra un valor medio de -2,1%, con un 63,0% de casos con valores negativos bajos y un 7,0% con valores positivos también bajos.

Tabla 37. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 0 Quinquenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	3,1	-16,4	-3,2
UAH	6,6	17,9	7,7
UGR	-8,3	-8,2	-8,2
UJA	-11,1	11,0	-2,3
UMA	-7,7	-5,1	-6,9
UNIOVI	-8,0	4,1	-6,6
EHU	-8,3	7,7	-6,8
UAB	0,5	7,8	2,2
UCA	2,4	18,6	-0,2
UJI	11,9	-8,4	7,5
ULL	-8,0	-16,5	-12,4
UNED	-6,1	17,7	1,2
UPCT	-13,5	18,8	-8,8
UPO	-7,7	-15,9	-9,9
UPV	-9,9	-17,0	-11,6
UV	6,8	19,0	10,4
UVIGO	-3,5	28,3	3,2
UNICAN	-4,8	8,2	-0,8
UCM	3,6	21,9	5,5
Medias	-3,3	4,9	-2,1

2.5.3. Grupo de 1 quinquenio

El valor de la BSG media relativa al salario base de este grupo es muy próxima a cero, del 0,5%. El 52,6% de los casos presenta valores positivos mientras que el 42,1%, valores de brecha negativos. Al contrario, con relación a los complementos, la BSG alcanza de media el 14, 9% y en un 87,0% de los casos con brechas positivas. En relación con el salario total, la BSG media es del 6,8%, con un 78,0% de brechas positivas y con brechas negativas en el 21,0% de los casos.

Tabla 38. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 1 Quinquenio (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-9,6	-3,3	-5,3
UAH	-9,7	20,7	7,4
UGR	-6,1	-1,0	-2,6
UJA	-3,2	5,3	2,4
UMA	0,2	7,7	5,8
UNIOVI			
EHU	4,0	10,9	6,0
UAB	9,3	29,6	23,1
UCA	6,5	10,8	-17,2
UJI	-0,2	8,0	3,8
ULL	18,9	31,3	27,9
UNED	6,2	14,6	11,1
UPCT	-14,4	44,5	8,4
UPO	18,7	20,1	19,6
UPV	3,7	20,2	14,8
UV	2,3	14,3	9,1
UVIGO	-7,5	-10,4	-9,4
UNICAN	0,1	16,7	10,6
UCM	-10,2	28,4	5,9
Media	0,5	14,9	6,8

2.5.4. Grupo de 2 Quinquenios

La brecha media relativa al salario base arroja un valor de -4,3%. El 68,4% de los casos tiene valores negativos, un 21,0% con brechas de entre 10,0% y 23,0%. El resto de los casos presenta de brecha bajos, tanto positivos como negativos. En los complementos hallamos una brecha media de 7,1%, con un 78,0% de los casos con brecha positiva, favorables a los varones. Con relación al salario total, la BSG presenta valores de brecha muy próximos a cero, con una brecha media de 2,9%.

Tabla 39. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 2 Quinquenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	9,3	7,2	7,9
UAH	-7,0	15,3	7,6
UGR	-8,1	0,0	-2,4
UJA	6,0	15,8	13,0
UMA	-0,4	7,3	5,0
UNIOVI	-5,0	-3,0	-4,4
EHU	-2,7	8,0	1,2
UAB	-10,5	-6,8	-8,2
UCA	-3,4	2,9	6,0
UJI	0,6	-4,5	-2,0
ULL	-11,1	5,9	1,6
UNED	-1,8	-1,8	-1,8
UPCT	-16,9	11,9	-1,8
UPO	0,6	11,9	8,5
UPV	-3,7	3,7	1,5
UV	0,8	18,1	12,5
UVIGO	0,9	5,3	4,1
UNICAN	-22,3	26,2	5,1
UCM	-6,3	10,9	2,0
Media	-4,3	7,0	2,9

2.5.5. Grupo de 3 quinquenios

La brecha media relativa al salario base del PDI con tres quinquenios es de -2,8%. El 52,6% de los casos presenta valores negativos. El conjunto de la distribución presenta valores muy próximos a cero excepto los casos de la UAB y UAH. Los complementos confirman la estructura del grupo de quinquenios anterior, con un 89,0% de casos positivos, y una media de un 5,8%. El salario total presenta una brecha media de 3,2%, en su mayoría con valores entre el 2% y el 7%, y de signo positivo en el 84,2%, de las universidades.

Tabla 40. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 3 Quinquenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-1,8	3,8	2,1
UAH	-19,9	25,7	10,8
UGR	2,1	6,1	5,1
UJA	1,6	8,6	6,7
UMA	0,2	5,2	3,5
UNIOVI	0,5	3,4	1,4
EHU	0,8	8,5	4,1
UAB	-11,3	-36,8	-15,9
UCA	1,0	23,8	10,0
UJI	0,9	10,8	6,9
ULL	-9,6	-6,7	-7,4
UNED	2,1	5,8	4,5
UPCT	-7,0	0,3	-2,3
UPO	-0,1	3,5	2,5
UPV	-1,3	9,9	6,8
UV	-1,7	17,5	12,2
UVIGO	0,2	3,8	2,8
UNICAN	0,0	6,1	4,1
UCM	-8,9	11,5	3,1
Media	-2,8	5,8	3,2

2.5.6. Grupo de 4 quinquenios

La BSG del salario base presenta valores mayoritariamente próximos a cero, positivos en un 47,0% de los casos y negativos en el resto. La media es de -1,8%. La BSG media de los complementos presenta un valor de 6,6%, con una distribución mayoritariamente positiva. La distribución de la brecha del salario total sigue una distribución semejante, con un valor medio del 4,0%.

Tabla 41. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 4 Quinquenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-2,0	1,7	0,7
UAH	-1,9	11,7	7,6
UGR	-3,0	0,4	-0,4
UJA	1,8	0,6	0,9
UMA	0,2	10,7	7,6
UNIOVI	-1,9	-2,2	-2,0
EHU	-3,9	9,0	3,7
UAB	-9,8	-6,8	-4,5
UCA	-1,5	13,4	3,8
UJI	1,0	4,3	3,2
ULL	5,5	18,2	15,2
UNED	3,2	1,1	1,8
UPCT	-8,4	9,0	4,5
UPO	1,9	13,7	10,7
UPV	0,9	9,3	7,2
UV	2,2	16,5	12,8
UVIGO	0,0	3,1	2,4
UNICAN	-7,1	2,2	-1,4
UCM	-10,8	9,7	2,4
Media	-1,8	6,6	4,0

2.5.7. Grupo de 5 quinquenios

La BSG del salario base presenta en todos los casos valores muy próximos a cero. El valor medio es de -0,7%. Los complementos presentan un valor de brecha media de 5,9%, el 89,0% presenta valores positivos. El salario total muestra, por su parte, un valor medio en el entorno del 5,0% y una mayoría de casos positivos también del 89,0%.

Tabla 42. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 5 Quinquenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	2,1	8,5	6,9
UAH	-1,3	3,8	2,5
UGR	0,5	7,0	5,6
UJA	-1,7	6,2	4,3
UMA	0,0	5,7	4,1
UNIOVI	0,0	3,1	1,2
EHU	0,2	7,7	5,2
UAB	-9,5	-4,6	-3,2
UCA	-0,6	12,3	6,2
UJI	1,8	3,5	3,0
ULL	-1,5	4,3	2,9
UNED	2,3	-6,5	-3,6
UPCT	0,0	8,0	6,1
UPO	3,0	17,4	14,2
UPV	0,7	12,9	10,1
UV	-1,1	15,0	10,6
UVIGO	-1,2	2,5	1,7
UNICAN	-6,4	3,3	1,0
UCM	-0,1	1,9	1,0
Media	-0,7	5,9	4,2

2.5.8. Grupo de 6 o más quinquenios

La estructura para este grupo es semejante a la anterior, con valores en todos los casos muy bajos. Con relación al salario base, la BSG media es de -0,1%. Con respecto a los complementos, se refuerza la tendencia ya comentada en el grupo anterior. La BSG alcanza el 8,6% como valor medio. Por último, con respecto al salario total, el 94,7% de los casos presenta valores de brecha positivos, con un valor medio del 5,8%.

Tabla 43. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 6 o más Quinquenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-1,0	3,4	2,5
UAH	-0,9	11,1	8,3
UGR	-0,4	8,9	7,0
UJA	0,7	16,3	12,9
UMA	0,0	-15,7	-12,8
UNIOVI	0,0	4,3	1,8
EHU	-0,3	8,2	5,7
UAB	-2,5	6,1	4,2
UCA	0,3	10,3	5,0
UJI	4,2	25,7	19,9
ULL	0,4	6,4	5,1
UNED	2,3	7,6	6,0
UPCT	-0,8	11,3	8,6
UPO	-0,7	13,9	1,5
UPV	0,6	14,3	11,5
UV	-1,2	9,5	5,9
UVIGO	1,9	6,7	5,7
UNICAN	-0,9	13,4	10,7
UCM	-5,0	2,9	0,8
Media	-0,1	8,6	5,8

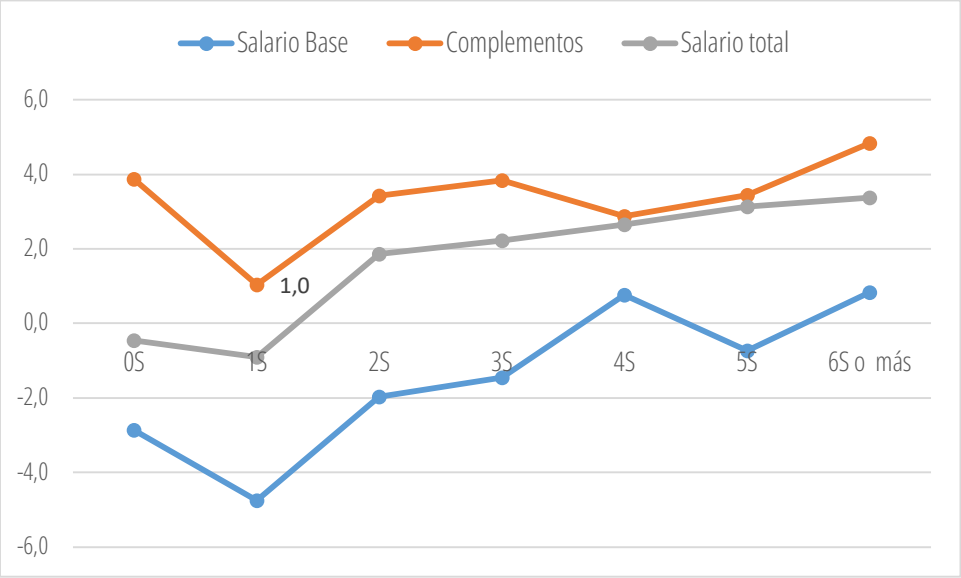
2.6. BRECHA SALARIAL GLOBAL POR SEXENIOS[30]

Los sexenios son una importante variable para analizar las desigualdades de género, pues como ya se ha indicado en el apartado relativo a la caracterización del PDI, dan cuenta no solo del tiempo de permanencia en la institución, sino del acceso al sistema de recompensas por méritos investigadores, entre otros factores. Este mérito además añade un complemento económico y puede suponer una reducción de horas de docencia, por lo que afecta directamente a las condiciones laborales.

[30] Precisiones metodológicas para el análisis de la BSG en los sexenios: 1) La UVA, no aporta datos para este cálculo, por lo que el análisis se realiza sobre 19, de las 20 universidades participantes en este estudio. 2) Para observar la brecha salarial según los sexenios prestaremos atención a las medias, pues las medianas en ocasiones carecen de datos y en otras presentan valores muy extremos.

Si establecemos la comparativa entre el número de méritos y los distintos componentes del salario, podemos percibir que mientras el salario base tiende, como es de suponer, a la equidad, el resto de los pagos presentan el efecto contrario, tendiendo a una brecha desfavorable para las mujeres. Para ello tomaremos los valores medios de la brecha para cada una de las categorías establecidas según número de sexenios concedidos.

Figura 35. Valores medios de brechas salariales medias según sexenios (%)



En la administración pública el sueldo base se rigen por tablas salariales, por lo que la brecha por razón de género estaría estrechamente relacionada con la categoría profesional. Como ya se ha mencionado, los complementos por méritos de investigación y transferencia se asocian a trayectorias dilatadas y consolidadas, de ahí, en términos generales, la tendencia a la masculinización de tales reconocimientos, dado que los hombres consolidan antes su carrera académica y se benefician, también antes, de las ventajas asociadas a dicha posición.

En los siguientes apartados, de la misma manera que se ha realizado con los méritos de docencia (quinquenios) describiremos cual es el comportamiento de la brecha salarial, en cada universidad y en función de la cantidad de este tipo de mérito (de 0 a 6 sexenios o más)

2.6.1. Grupo de 0 sexenios

Si calculamos los valores medios de la BSG para el grupo que carece de sexenios, en términos generales para todas las universidades de la muestra, los complementos son los que efectivamente presentan un valor favorable a los hombres, aunque no muy elevado con un 3,9%, mientras que el salario base no comporta BSG. El valor medio del salario total para el PDI perteneciente a este grupo, representa la igualdad salarial con un -0,5%.

Tanto en los complementos salariales, como en el salario total, el número de universidades con un valor negativo en este grupo disminuye, y a su vez también se incrementa la distancia entre las medias de unas y otras instituciones. Tanto para los complementos, como el salario total, destaca la UPO como la más asimétrica, con una BSG de signo negativo de - 43,1% en el caso de los complementos y de -28,8% en relación con el total del salario, que podría relacionarse con una mayor proporción de mujeres en las categorías profesionales que ni pueden acceder a este tipo de mérito.

La BSG del salario total presenta valores altos, siendo el valor máximo el 13,0%. En relación a los complementos los valores de brecha son superiores. Llaman la atención la UVIGO con una brecha para el PDI sin sexenios, del -2,2% en relación con el salario base, pero que cambia de sentido considerablemente en el salario total con un 8,7% y más aún en los complementos en los que alcanza un 24,6%. La UPCT revela la misma tendencia, y aún más acusada que en el caso anterior (-5,5% salario base; 32,0% complementos y 13,8% el salario total), pero este desajuste no resulta sorprendente, teniendo en cuenta, tal y como se recoge en el capítulo sobre las características del PDI, que estamos en una institución que cuenta con áreas de conocimiento y disciplinas muy masculinizadas (Ingeniería y Arquitectura), en las que la presencia de profesoras en la plantilla ha sido relativamente reciente. La UNED presenta valores de brecha negativos tanto en relación al total del salario como en sus distintos componentes.

Tabla 44. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 0 Sexenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	3,5	-11,6	-2,2
UAH	3,4	-3,6	1,9
UGR	-6,2	-4,5	-5,1
UJA	-4,6	17,1	8,0
UMA	-7,7	-5,1	-6,9
UNIOVI	-5,4	12,1	-2,4
EHU	-8,2	7,4	-3,9
UAB	0,1	-0,2	-0,1
UCA	1,9	17,9	0,3
UJI	13,3	13,4	13,3
ULL	-6,6	-8,0	-7,4
UNED	-7,0	-11,8	-9,2
UPCT	-5,0	32,0	13,8
UPO	-15,4	-43,1	-28,8
UPV	-5,9	13,6	3,1
UV	6,1	13,8	9,6
UVIGO	-2,2	24,6	8,7
UNICAN	-9,5	8,4	-2,9
UCM	1,0	1,3	1,4
Media	-2,9	3,9	-0,5

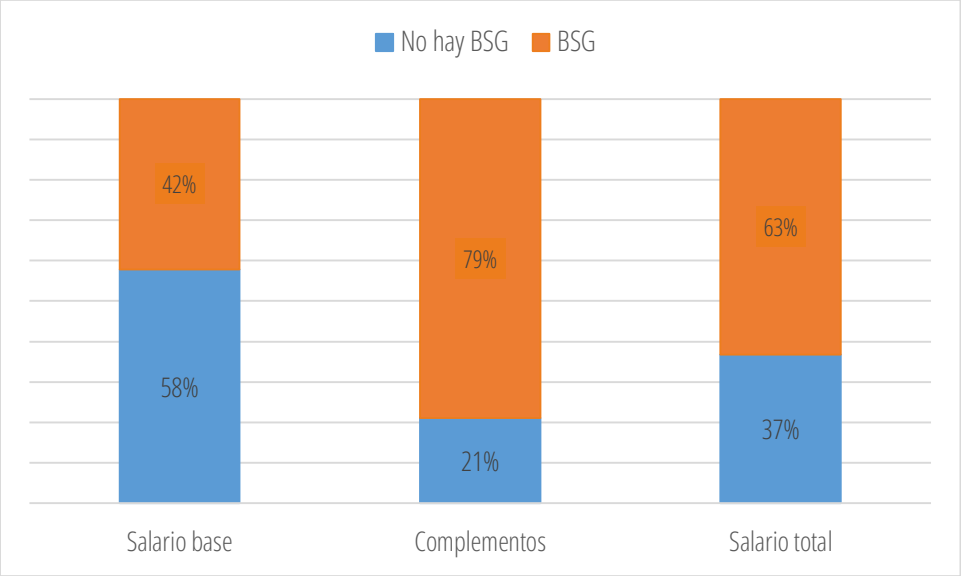
2.6.2. Grupo de 1 sexenio

Veamos si la posesión de un sexenio influye en la tendencia de las brechas medias salariales. Si retomamos los valores medios de las brechas salariales medias de las universidades, para un sexenio, encontramos que en el caso del salario total (-1,0%) este se mantiene próximo a la simetría por géneros, mientras en los complementos (1,0%) el valor es muy similar, pero de signo positivo. En relación al salario base, sin embargo, aunque no se alejan mucho de 0, el valor promedio es de -4,7%

En cuanto a la BSG según los componentes del salario observamos como desciende el número de universidades que presentan un salario base con una media negativa, es decir, una brecha en beneficio de las profesoras, pasando del 63,0% en el caso del profesorado que no percibía ningún sexenio al 58,0% cuando el PDI posee uno. Y aunque todavía estamos ante valores positivos en términos de igualdad, todo apunta a que a medida que se avanza en la concentración de este mérito las brechas tenderán a la masculinización. Si nos centramos en las retribuciones percibidas por

complementos y en el salario total, la desproporción se invierte, encontrando en la mayor parte de las universidades brechas favorables a los hombres, tal y como ilustra el siguiente gráfico.

Figura 36. Proporción de las brechas medias, según componentes del salario (1 sexenio)



En el análisis por instituciones para el grupo con un sexenio de investigación o transferencia, nos encontramos con la misma tendencia en la UPCT que en el apartado anterior (0 sexenios), aunque los valores no sean los mismos. Así esta universidad técnica, mientras presenta una BSG en relación con el salario base de -14,1%, esta invierte su signo en el salario total (7,5%) y sobre todo en los complementos (24,2%). Lo mismo sucede con la UAH, la UJI y la UNICAN, aunque con valores de brecha positivos o negativos no tan elevados.

En la observación del colectivo de PDI con un sexenio, es obligado mencionar a la UAB, que, si bien se presentaba como la más igualitaria para el PDI sin sexenios, en este caso es la más extrema, con una BSG del salario base del -58,2% que asciende a un -83,7% en los complementos y a un -65,9% para el salario total, lo que previsiblemente se deba a que hay un mayor volumen de mujeres que de hombres con 1 sexenio, pero que no es posible confirmar por la ausencia de datos.

Para el resto de universidades, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico, se mantienen valores próximos a la paridad, aunque en ocasiones la balanza se inclina

hacia las profesoras y en otras hacia los profesores. Tendencia que se reproduce en las medianas de la brecha salarial para esta categoría.

Tabla 45. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 1 Sexenio (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-5,2	-6,6	-6,2
UAH	-2,0	13,0	7,6
UGR	-5,6	0,9	-0,8
UJA	1,8	2,8	2,5
UMA	0,2	8,4	6,3
UNIOVI	-1,3	1,6	-0,2
EHU	-3,6	5,0	0,5
UAB	-58,2	-83,7	-62,0
UCA	-0,5	3,4	-1,5
UJI	3,4	13,3	8,7
ULL	0,6	4,4	3,5
UNED	0,5	-2,7	-1,5
UPCT	-14,1	24,2	7,5
UPO	-1,4	-1,2	-1,3
UPV	1,0	9,2	6,9
UV	0,3	4,2	2,9
UVIGO	0,8	5,0	3,9
UNICAN	-3,5	11,7	4,5
UCM	-3,4	6,6	1,4
Media	-4,7	1,0	-1,0

2.6.3. Grupo de 2 sexenios

Para el grupo de profesorado con 2 sexenios reconocidos, un 63% de las universidades participantes (19) no muestran BSG en el salario base, mientras que, si atendemos a los complementos y el salario total, los profesores ganan más que sus compañeras.

Para el PDI que cuenta con dos sexenios, en lo que se refiere al salario base, los valores de la BSG se aproximan a 0, por debajo de 3 puntos porcentuales, en plantillas como la de la UIB, UMA y la UNICAN con menos de un 1,0%. Como en el grupo anterior, las brechas suelen ser de signo positivo en relación con el salario total y, sobre todo, en relación a los complementos, con alguna excepción como la UAH, con brechas negativas, tanto en relación al salario total (-4,6%) como con respecto a sus dos principales componentes, salario base (-13,6%) y complementos (-0,3%).

En la EHU, que parte de un salario base con una BSG de - 8,2%, la brecha cambia de signo en relación a los complementos (10,6%), y presenta una BSG sobre el salario total del 2,3%. Algo similar ocurre con la UV que parte con un sueldo base prácticamente equitativo (-1,01%) pero que presenta una BSG con relación al salario total (9,8%) y sobre todo en relación con los complementos (14,3%). Una pauta observable también en la UMA con una simetría casi perfecta en el sueldo base (-0,9%), pero que se aleja cuando hablamos del sueldo total (4,9%) y de los complementos salariales (7,4%), la UPO (salario base, -1,0%; salario total, 4,5% y complementos, 6,6%), o la UPV (salario base, -1,0%; salario total, 4,5% y complementos, 6,6%).

Los valores medios de las BSG medias para las personas que cuentan con dos sexenios, no hacen más que ratificar este patrón: salario base próximo a la igualdad y/o favorable a las mujeres (-2,0%), cambio de tendencia tenue con respecto al salario total (1,9%), y que se incrementa con relación a los complementos (3,4%).

Tabla 46. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 2 Sexenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	0,4	0,1	0,2
UAH	-13,6	-0,3	-4,6
UGR	1,4	4,9	4,1
UJA	1,2	5,3	4,2
UMA	-0,8	7,3	4,9
UNIOVI	1,1	1,7	1,3
EHU	-8,2	10,6	2,3
UAB	-2,8	-0,7	0,8
UCA	-0,5	2,5	3,0
UJI	4,0	-0,1	1,6
ULL	-3,0	-1,0	-1,5
UNED	1,5	2,5	2,1
UPCT	-7,8	-1,4	-3,5
UPO	-1,0	6,6	4,5
UPV	-2,2	9,2	6,2
UV	-1,0	14,3	9,8
UVIGO	-2,7	1,5	0,5
UNICAN	3,3	-1,1	1,0
UCM	-6,6	3,2	-1,5
Media	-2,0	3,4	1,9

2.6.4. Grupo de 3 sexenios

Como se ha venido haciendo en anteriores apartados, tenemos en cuenta los valores medios de las brechas salariales, en este caso en el PDI que percibe hasta 3 sexenios. Los resultados redundan en lo que ya se ha afirmado, salarios base más equitativos, en este caso con un resultado de BSG de -1,5%, y un incremento de la distancia en beneficio de los varones en relación al salario total (2,2%) y más aún en el caso de los complementos (3,9%).

A medida que se incrementan los sexenios, también se produce una mayor distancia en las brechas medias de los complementos. Simplemente teniendo en cuenta los valores que puntúan a favor (signo negativo) o en contra (signo positivo) de las mujeres, se percibe esta situación. En este caso los varones perciben mayores retribuciones que las mujeres en los complementos, (en un 79,0% de las universidades) y en el salario total (en el 74% de las universidades). En cuanto al salario base, un 53% de las instituciones participantes en el estudio no registran valores de BSG.

Cuando alcanzamos los tres sexenios, la media de las brechas salariales aproximan a cero. En este apartado, solo cabría destacar la UAH que sigue manteniendo en todos los tipos retributivos el mayor sueldo en las mujeres (-6,3% de salario base, -2,0% en el salario total) y al contrario de lo anteriormente enunciado, en el caso de los complementos la brecha media no se dispara en favor de los hombres, sino que estamos hablando de total paridad (-0,2%).

La UAB y la UPCT parten de brechas negativas, con una media del 13,4% para la primera y 14,7% para la segunda. Pero mientras que en el caso de la UPCT valores similares se mantienen en los complementos y se reducen, pero aún a favor de los hombres en el salario total; la UAB, reduce levemente su valor para el salario base, pero en el caso de los complementos no hay brecha (0,6%).

Tabla 47. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 3 Sexenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	0,2	3,5	2,6
UAH	-6,3	-0,2	-2,0
UGR	-1,1	4,6	3,4
UJA	-2,8	4,4	2,7
UMA	1,2	5,2	3,8
UNIOVI	-3,2	-0,8	-2,3
EHU	8,7	3,2	5,3
UAB	-13,4	0,6	-8,1
UCA	-2,7	3,1	2,3
UJI	1,0	7,8	5,6
ULL	2,5	6,8	5,8
UNED	1,3	-0,6	0,0
UPCT	-14,7	10,2	4,0
UPO	-0,9	-1,6	-1,4
UPV	0,9	7,7	6,0
UV	-0,8	11,7	8,6
UVIGO	0,7	3,6	2,9
UNICAN	3,0	2,2	2,3
UCM	-1,5	1,8	0,8
Media	-1,5	3,9	2,2

2.6.5. Grupo de 4 sexenios

Los valores medios de las brechas salariales medias para el profesorado con 4 sexenios resumen esta mayor equidad en el salario base (0,8%), y un incremento ligero a la inequidad en relación al salario total (2,7%) y a los complementos (2,9%).

En este grupo se refleja la equidad en el salario base, ya que se trata probablemente del que concentre mayor proporción de PDI titular. Del total de las universidades, el 52,63% no muestran valores de BSG. Los valores en términos generales, se mantienen valores próximos a cero, es decir a la igualdad, salvo la EHU que presenta la tasa más alta de brecha media con un 8,4%. Son seis las universidades cuya BSG media es inferior a 1,0%: UAH, UPCT, UPV, UVIGO, UCM, ULL, cabe destacar que esta última, la ULL presenta una simetría de género casi perfecta con una media de -0,1%. Se reitera la tendencia de incremento de la distancia entre ambos sexos en el salario total y sobre todo en los complementos con respecto al salario base. A continuación, recogemos las instituciones más significativas. Nuevamente la UAH con un valor de -0,7% en el salario

base, pasa a representar un desequilibrio favorable a los hombres en el total (6,7%) y en la retribución por complementos (9,1%).

Las que presentan una mayor brecha en la percepción de salarios, son como ya se ha mencionado la EHU (salario base, 8,4%; salario total, 6,2% y complementos, 5,2%), en este caso los complementos no superan al resto de tipo de salario, lo que no es usual como se ha podido comprobar. La segunda con mayor disimetría salarial es la UPO (salario base, 8,2%; salario total 11,9% y complementos 13,0%).

Tabla 48. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 4 Sexenios (%)

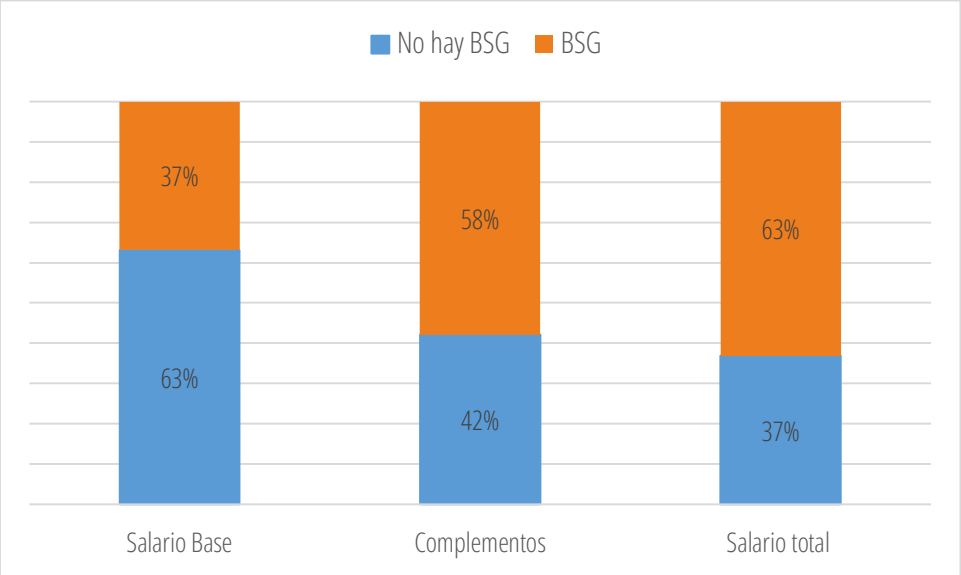
Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-2,8	-3,8	-3,5
UAH	-0,7	9,1	6,7
UGR	-2,5	3,1	2,1
UJA	4,4	4,9	4,8
UMA	1,2	4,1	2,9
UNIOVI	1,4	-0,4	0,7
EHU	8,4	5,2	6,2
UAB	-5,6	-8,4	-6,8
UCA	-1,1	3,5	3,9
UJI	-3,7	3,5	1,5
ULL	-0,1	0,7	0,6
UNED	3,3	-4,9	-2,3
UPCT	-0,3	11,7	9,1
UPO	8,2	12,9	11,9
UPV	-0,6	10,0	7,9
UV	1,0	4,7	5,1
UVIGO	-0,7	1,0	0,7
UNICAN	4,3	4,1	4,1
UCM	0,4	-6,5	-4,8
Media	0,8	2,9	2,7

2.6.6. Grupo de 5 sexenios

Recuperamos de nuevo los valores medios de las brechas para el grupo de 5 sexenios. Y observamos como el salario base presenta una equidad casi perfecta (-0,7%), mejorando la distancia de los grupos anteriores. Mientras el salario total (3,1%) y los complementos (3,4%) se van alejando de la igualdad con respecto a los valores que se apuntaban para los cuatro sexenios.

Mientras en el salario base, la ausencia de BSG se da en el 63% de los casos, en el salario total las proporciones se invierte. Mientras, que en lo que se refiere a los complementos, aunque el peso no es tan distante para los casos que presentan brecha y los que no, esta sigue existiendo en un 58%.

Figura 37. Proporción de las brechas medias, según componentes del salario, 5 sexenios



Observando los distintos componentes del salario por universidad, vemos como en relación al salario base se tiende a la equidad, y en este caso no encontramos valores extremos, ninguna de las medias supera el 5,0% de distancia, y la UPCT y la UPO representan la igualdad total. Pero si atendemos al salario total y a los complementos salariales encontramos casos en los que la inequidad está presente, a pesar de tener valores de brecha poco significativos en relación con el salario base. En primer lugar, se mencionará la UJA, la media en el salario base indica una brecha mínima en favor de las profesoras del -2,9%; sin embargo, en los otros tipos de pago presenta unos valores de brecha muy acusados, en el salario total (44,0%) y en los complementos (55,0%). Esta desproporción se mantiene cuando reparamos en los valores de la mediana.

Contamos con otras universidades en las que se produce esta situación, pero no de una manera tan acusada, con brechas que no superan el 14,0% en el caso del salario total y el 17,0%, en relación a los complementos.

También cabe señalar como en la EHU (salario base, 3,05%; salario total, -7,2% y complementos, -11,0%) y en la UNED (salario base, 4,5%; salario total, -9,3% y

complementos, -16,1%) en las que la media de los salarios base es mayor en los hombres, en el caso de los complementos y el salario total, se invierten los términos.

Tabla 49. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 5 Sexenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-2,0	1,4	0,6
UAH	-4,8	-0,2	-1,2
UGR	0,8	3,7	3,2
UJA	-2,9	55,0	44,0
UMA	-4,3	11,5	7,9
UNIOVI	-1,9	-3,0	-2,4
EHU	3,1	-11,0	-7,2
UAB	-3,4	-17,0	-3,9
UCA	-2,6	-1,1	1,2
UJI	-2,4	-6,9	-5,8
ULL	0,7	3,3	2,8
UNED	4,5	-16,1	-9,3
UPCT	0,0	8,9	7,2
UPO	0,0	-4,2	-11,9
UPV	2,6	15,8	13,4
UV	-0,2	8,5	7,7
UVIGO	-0,6	1,8	1,3
UNICAN	-0,2	10,8	9,0
UCM	-0,3	4,3	3,1
Media	-0,7	3,4	3,1

2.6.7. Grupo de 6 o más sexenios

Este apartado afecta al profesorado que tiene el mayor número de méritos de producción científica, por lo que nos encontramos ante un perfil de PDI consolidado y con amplia trayectoria.

Los valores medios de las brechas medias para el PDI con 6 o más sexenios nos muestran, como en el caso anterior (5 sexenios), una tendencia hacia la igualdad en el salario base (0,8%) y un acrecentamiento de la diferencia salarial por géneros, en favor de los hombres, con respecto al salario total (3,4%) y a los complementos (4,9%).

Con relación a las anteriores categorías, se reducen las distancias con respecto al salario base, con valores próximos a una proporción equitativa, si tenemos en cuenta el signo de las medias, en este caso un 52,6% han puntuado negativas, es decir,

favorables a las profesoras de la plantilla de PDI. El salario total, en este sentido, se mantiene con respecto al anterior grupo, ya que si tenemos en cuenta las puntuaciones de la media favorables a los hombres estas representan el 63,2% sobre las 19 universidades. Por último, nos encontramos con los complementos, en el que aquel resultado favorable al profesorado masculino se ha incrementado con respecto al colectivo de 5 sexenios, con una proporción del 63,2%.

Del desglose por universidades y componentes salariales, podemos extraer de la media de la brecha salarial, que se incrementan las distancias en algunos casos para el salario base, que hasta ahora rondaba valores poco llamativos. Con todo, en algunas de ellas nos encontramos con valores de brecha extremos como el de la UJA con una brecha del 43,8% con relación al salario base, y que se mantienen en relación a los complementos (41,5%) y al salario total (41,9%). Si prestamos atención a la mediana el comportamiento es similar. La UJI, también recoge una BSG de género muy elevada, si bien la media con respecto al salario base es del 18,46%, esta se dispara en relación a los complementos (41,5%) y al salario total (41,9%). En tercer lugar, está la UPV, la lógica nos hace pensar que al contar con carreras típicamente masculinizadas esto repercutiría en la brecha salarial. Pero en este caso, se evidencia a la luz de los datos un salario mayor para las profesoras, tanto en el salario base (-10,9%), como en los complementos (-7,9%) y el salario total (-8,4%)

La base de datos nos presenta de nuevo a la UPCT y a la UPO, como ejemplo de equidad en el salario base (ambas puntúan cero), pero cuando nos trasladamos al salario total y sobre todo a los complementos, los hombres comienzan a superar a las mujeres en términos de retribución salarial, cabe destacar que la BSG de la UPO para los complementos es de 16,2%.

Tabla 50. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- 6 Sexenios (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-1,3	0,7	0,3
UAH	-7,6	-6,4	-6,7
UGR	-2,9	3,4	2,0
UJA	43,8	41,5	41,9
UMA	0,0	-0,2	-0,8
UNIOVI	0,0	0,6	0,3
EHU	2,1	3,8	3,4
UAB	-3,6	2,0	1,4
UCA	-7,7	-3,0	1,5
UJI	18,5	31,8	28,7
ULL	3,7	9,5	8,4
UNED	2,2	3,3	3,0
UPCT	0,0	4,8	3,9
UPO	0,0	16,2	3,9
UPV	-10,9	-7,9	-8,4
UV	-6,1	4,0	-6,1
UVIGO	-1,5	-1,8	-1,7
UNICAN	-4,0	-6,0	-5,8
UCM	-8,9	-4,1	-5,2
Media	0,8	4,9	3,4

2.7. BRECHA SALARIAL GLOBAL POR ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA[31]

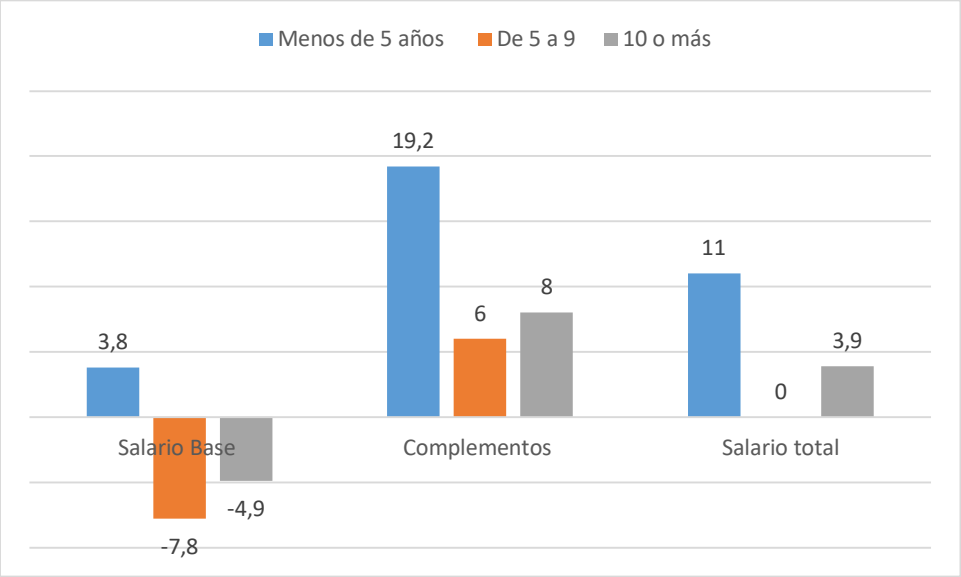
La clasificación de la antigüedad se establece en tres cohortes: menos de 5 años, de 6 a 9 años y 10 o más años. De nuevo, los valores medios de las brechas según la antigüedad nos obligan a poner foco en los complementos, tal y como se reiterará a lo largo de este apartado.

La antigüedad en la categoría informa sobre la consolidación laboral hombres y mujeres. Como ya se ha indicado en el capítulo sobre el perfil del PDI (capítulo 1), las mujeres de las universidades que conforman la muestra se concentran en la base, por lo que es ahí, en las incorporaciones más recientes vinculadas a contratos inestables, en las que la brecha es más acusada, sobre todo cuando nos referimos al salario total y los complementos. Una antigüedad media (entre 5 y 9 años) en la misma categoría,

[31] Es preciso señalar que la UVA no aporta datos para esta variable, y que en el caso de la UAH no contamos con información para el profesorado con más de 10 años de antigüedad.

reduce las diferencias salariales, que se incrementan levemente en favor de los hombres cuando la antigüedad en la misma categoría es mayor.

Figura 38. Valores medios según componentes del salario y antigüedad en la categoría (%)



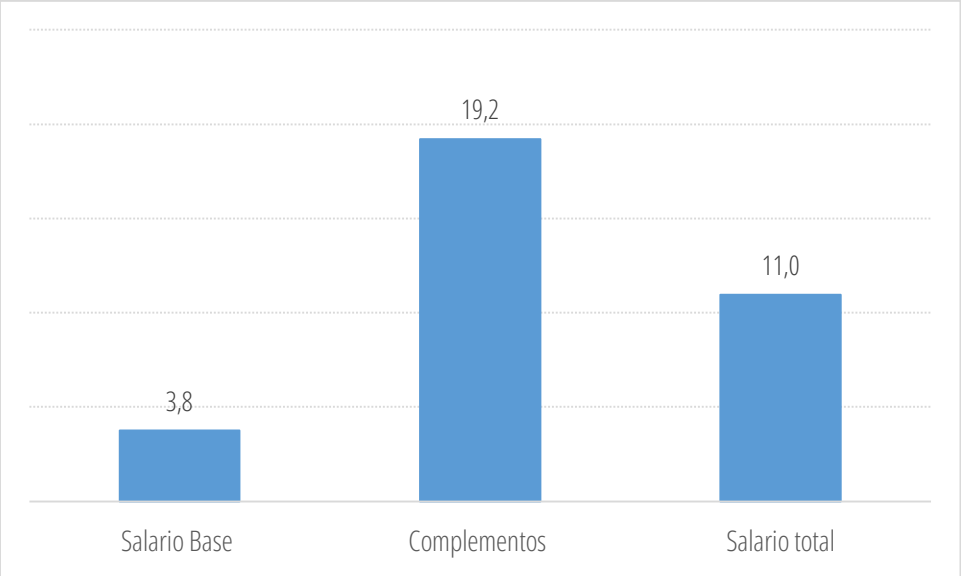
A continuación, desgranaremos esta información según la clasificación por grupos de antigüedad en la categoría profesional, comencemos por las personas que se han incorporado más recientemente.

2.7.1. Menos de 5 años de antigüedad en la categoría

El menor tiempo de permanencia, puede ser un factor que determine la brecha salarial, generando una mayor distancia entre hombres y mujeres.

Si observamos la información sobre las medias ofrecida por 19 instituciones participantes en el estudio, podemos observar como el valor medio de las mismas, muestra una mayor distancia por sexos en los complementos y en el salario total. Para el salario base, más que la antigüedad en la categoría, nos interesa la relación contractual; mientras que, en el caso de los complementos, una mayor antigüedad significaría más trienios, quinquenios y, si la calidad investigadora del PDI es óptima, también sexenios.

Figura 39. Valores medios por antigüedad en la categoría y componentes del salario, menos de 5 años (%)



Como ya se ha indicado al inicio de este apartado, nos encontramos con brechas más elevadas entre el PDI de reciente incorporación en la categoría profesional. El dato más extremo se encontraría en la UJI (16,8%), seguida de la UCA (13,4%), UV (10,2%) y UIB (9,3%). Si reparamos en el resto de retribuciones en estas instituciones, podemos comprobar cómo se incrementan las distancias siempre en beneficio de los profesores varones.

En una lectura positiva y tomando como referencia el salario base, contamos con universidades como la UCM (0,1%), la UNIOVI (-0,4%) y la EHU (0,6%), en las que la BSG es próxima a cero. Pero, como hemos podido comprobar en otras variables, cuando nos referimos al salario total, la brecha emerge y en los complementos la brecha se dispara. Por ejemplo, en la UNIOVI, la BSG para el salario base pasa de representar un 5,3%, a un 26,2% si la calculamos con relación a los complementos.

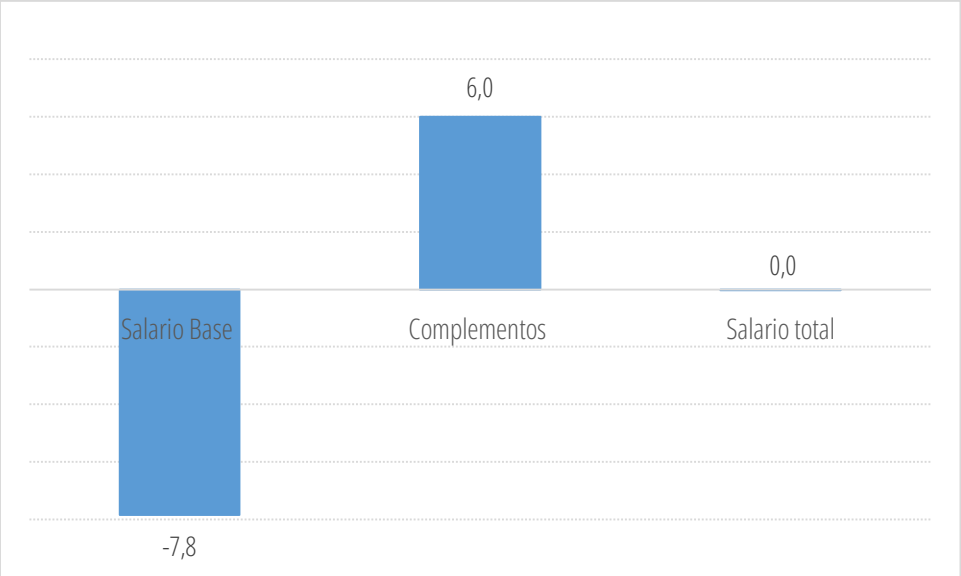
Tabla 51. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Menos de 5 años de antigüedad en la categoría (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	9,3	15,3	13,0
UAH	4,4	28,1	13,9
UGR	-4,3	4,2	1,9
UJA	2,2	21,7	16,3
UMA	3,4	16,0	10,6
UNIOVI	-0,4	26,1	5,3
EHU	0,6	24,5	6,5
UAB	3,6	13,7	8,3
UCA	13,4	38,3	18,0
UJI	16,8	18,2	17,4
ULL	2,6	19,1	12,3
UNED	2,2	1,2	1,7
UPCT	4,0	39,6	31,3
UPO	2,6	4,8	0,8
UPV	3,8	26,9	17,5
UV	10,2	28,5	20,4
UVIGO	-1,3	7,5	1,4
UNICAN	-1,9	18,5	7,0
UCM	0,1	13,0	4,8
Media	3,8	19,2	11,0

2.7.2. De 6 a 9 años de antigüedad en la categoría

Un tiempo intermedio de permanencia en la categoría profesional reduce la distancia en la percepción de los salarios, sobre todo en lo relativo a los complementos. Si calculamos los valores en este caso, observamos que la BSG con relación al salario base presenta un valor de -7,8%. Mientras la distancia en los complementos se reduce en comparación con las personas que llevan menos de 5 años en la categoría. Llama la atención el salario total, en el que la BSG es igual a 0. Sin, embargo, los complementos mantienen la tendencia ya observada de brechas positivas: un 6,0%.

Figura 40. Valores medios por antigüedad en la categoría y componentes del salario, de 6 a 9 años (%)



Si analizamos el comportamiento de la BSG por universidades, en relación al salario base, nos topamos con extremos muy feminizados, superiores al -25,0%, entre ellos destacamos la UPO con un valor del -41,3%, seguida de la UPCT (-35,0%), que ya han ofrecido brechas favorables a las mujeres en relación a otras variables. En este caso esa fuerte disimetría se reduce en el resto de dimensiones salariales, y muy considerablemente en los complementos. Por ejemplo, la UPCT presenta una brecha media del -8,5% en relación con los complementos, lo que significa que, en las retribuciones complementarias relacionadas con la antigüedad en la plantilla, se reduce el beneficio a las profesoras y se acortan las distancias.

Respecto a los complementos, los valores extremos se hallan a favor de los profesores varones, destacando la UJA (35,2%) y nuevamente la UJI (44,3%).

Tres son las universidades con ausencia de brecha en el salario base: UGR, UNIOVI y la UAB. Tanto en el salario total como en los complementos la asimetría salarial vuelve a aparecer, por supuesto con signo positivo. Entre ellas destaca la institución catalana, que puntuando un 0,9% en el salario base, el valor asciende al 10,3% para el salario total y al 18,6% en el caso de los complementos.

Tabla 52. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- De 6 a 9 años de antigüedad (%)

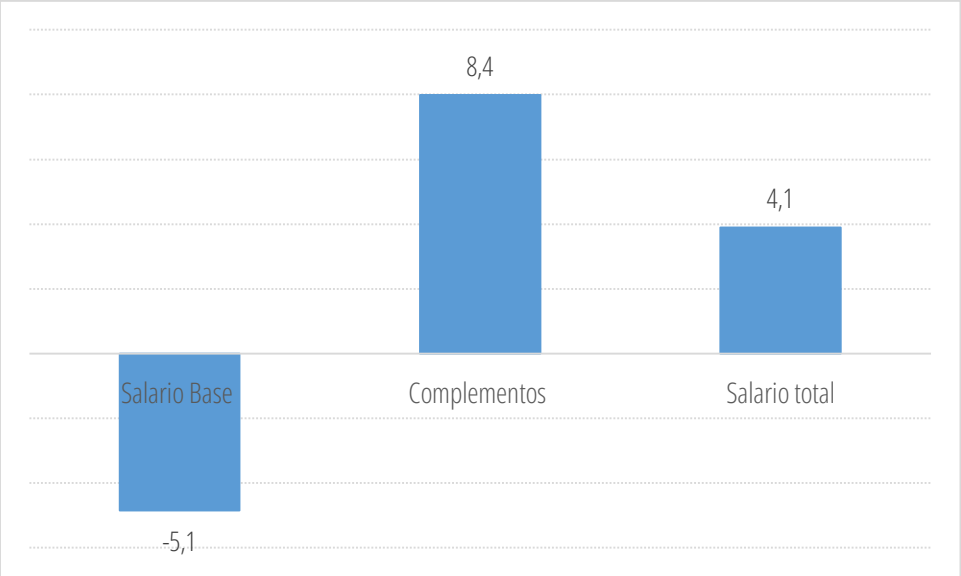
Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	-4,6	-1,4	-2,3
UAH	-7,9	14,1	7,5
UGR	0,2	7,5	5,9
UJA	7,1	35,2	27,4
UMA	-22,4	5,1	-1,2
UNIOVI	-0,7	4,7	1,1
EHU	-3,5	24,8	7,2
UAB	0,9	18,6	10,3
UCA	-20,9	-13,1	-18,2
UJI	25,0	44,3	36,8
ULL	-4,2	-6,1	-5,5
UNED	-8,7	-14,9	-12,6
UPCT	-35,0	-8,5	-29,4
UPO	-41,3	-24,7	-32,5
UPV	-20,7	0,4	-6,2
UV	-5,5	8,6	4,4
UVIGO	-15,7	-7,9	-10,3
UNICAN	11,1	15,5	11,0
UCM	-2,2	11,7	6,1
Media	-7,8	6,0	0,0

2.7.3. Más de 10 años de antigüedad en la categoría[32]

Finalizamos con el profesorado senior, si comparamos los valores medios de la BSG media con los de la categoría anterior, observamos que, en el caso del salario base, se acortan las distancias con respecto al colectivo con una antigüedad media en la categoría, pero por debajo de las personas de incorporación más reciente a la misma, de modo que la BSG es de -5,1%. En relación con el salario total, aunque la brecha es muy inferior a la que presenta el grupo que lleva menos de 5 años en la categoría (4,1%), la brecha se incrementa con respecto a la equidad que se reflejaba en el salario total del grupo de 6 a 9 años en la categoría, eso sí, en todos los casos favorables a los hombres. De la misma manera, la brecha se mantiene en un 8,4%, con relación a los complementos.

[32] Para esta categoría el número de universidades participantes es de 18, pues además de la UVA, la UAH no presenta datos para esta antigüedad.

Figura 41. Valores medios por antigüedad en la categoría y componentes del salario, Más de 10 años (%)



Destacamos en el salario base, la presencia brechas negativas, es decir favorable a las mujeres (- 4,9%). Cabe mencionar, de nuevo, la UPCT (-19,2%), seguida de la EHU y de UNICAN, ambas con brechas similares en torno al -12,0%. En este caso, la única institución de la muestra en la que el salario base presenta una brecha positiva es la UV, pero con valor muy próximo a 0 (1,4%). La BSG tanto en relación con los complementos como a salario base, tiende a ser de signo positivo en el conjunto de universidades.

Tabla 53. Brechas medias, salario base, complementos y salario total- Más de 10 años de antigüedad (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	4,8	9,7	8,5
UGR	-0,7	10,1	7,9
UJA	-4,5	6,4	3,2
UMA	-4,3	8,2	4,7
UNIOVI	-0,8	6,0	1,7
EHU	-12,0	5,9	-1,0
UAB	-2,9	6,0	4,0
UCA	-8,6	10,8	1,0
UJI	-5,7	8,0	3,4
ULL	-5,4	0,7	-0,8
UNED	-4,4	1,9	-0,1
UPCT	-19,2	7,0	-3,1
UPO	-6,1	5,4	2,5
UPV	-0,3	14,6	10,9
UV	1,4	15,7	12,4
UVIGO	-0,7	5,5	4,1
UNICAN	-11,8	11,9	5,8
UCM	-6,1	9,9	4,8
Media	-5,1	8,4	4,1

2.8. BRECHA SALARIAL GLOBAL POR TIPO DE JORNADA

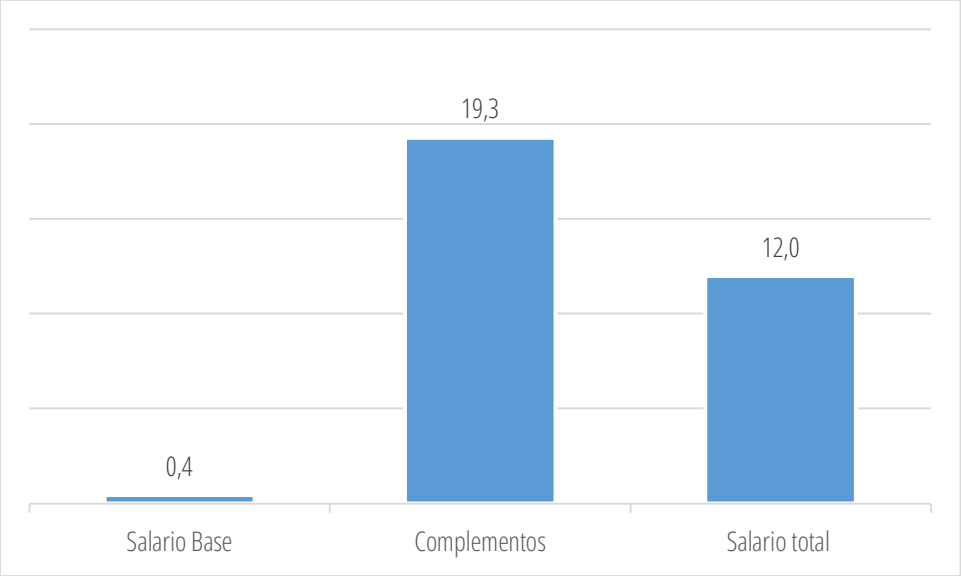
En la jornada laboral se distingue al PDI que trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial. La segunda dedicación está destinada fundamentalmente a categorías laborales más inestables, o al profesorado asociado, que comparte la labor docente con el ámbito profesional por ser especialistas en materias específicas, y que, según la Ley Orgánica de Universidades, su contrato es temporal y con dedicación a tiempo parcial.

Tanto para la jornada completa como en el caso de la parcial, se repite el mismo fenómeno observado en anteriores variables, mientras que el sueldo base presenta brechas que tienden a 0, las brechas con relación al salario total y, en particular, en relación a los complementos, la BSG aumenta.

2.8.1. Jornada completa

En el análisis de la brecha para el PDI con jornada completa, la balanza siempre si inclina hacia los hombres. Mientras en relación con el salario base, los valores de la brecha media son de signo positivo en el 6,3% de las 19 universidades participantes en el estudio, cuando nos referimos a los complementos y al salario total, esto sucede en un 100%. De media para el conjunto de casos estudiados, la BSG con relación al salario base se aproxima a 0 (0,4%), mientras que la brecha media en relación al salario total es de 12,0% y asciende al 19,3% en relación a los complementos.

Figura 42. Valores medios por componentes del salario, jornada completa (%)



Las brechas suelen ser reducidas cuando tomamos solo el componente salarial base. Destacan los casos de la UPCT y UNICAN con ausencia de BSG. Para el resto de las universidades, las BSG no superan el 6,0%, e incluso cinco de estas universidades, se encuentran por debajo del 1,0% de BSG (UAH, UGR, UVIGO, UNED y UPV).

Como ya se ha indicado, tanto en relación con los complementos como al salario total, todas las universidades del estudio muestran brechas elevadas. Las universidades públicas con mayor desigualdad, con relación al salario total serían la UMA (16,2%), UV (16,0%) y UAB (15,2%); las otras 16, se sitúan por debajo de esta última. Mientras que por debajo del 10%, estarían la UNED (3,20%), UNIOVI (6,7%), UNICAN (7,2%) y la UCM (7,6%).

En los complementos, la BSG se dispara, con universidades que presentan resultados que superan el 20,0%, incluidas aquellas que apenas presentan brecha en relación al salario base: UNICAN (29,0%), EHU (27,2%), UPV (25,4%), UAH (24,2%), UMA (21,9%), UVIGO (21,5%), UPCT (21,2%), UJI (20,7%), UV (20,3%). Solo hay una universidad con una BSG inferior a 10,0%, se trata de la UNED con una brecha de 5,3%, tal y como evidencia en la tabla 54, esta institución sería la más igualitaria entre el PDI a jornada completa.

Tabla 54. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Jornada Completa (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	3,6	13,7	10,7
UAH	1,0	24,2	14,6
UGR	0,9	13,6	10,7
UJA	1,5	19,1	14,2
UMA	3,8	21,9	16,2
UNIOVI	1,2	19,3	6,7
EHU	-2,2	27,2	12,2
UAB	4,6	19,5	15,2
UCA	6,0	29,0	14,5
UJI	4,7	20,7	14,1
ULL	2,7	14,5	11,2
UNED	-0,3	5,3	3,2
UPCT	-10,8	21,2	12,3
UPO	4,6	16,1	10,2
UPV	-0,3	25,4	17,5
UV	1,4	20,3	16,0
UVIGO	-0,9	21,5	13,5
UNICAN	-7,9	18,1	7,2
UCM	-5,6	15,4	7,3
Media	0,4	19,3	12,0

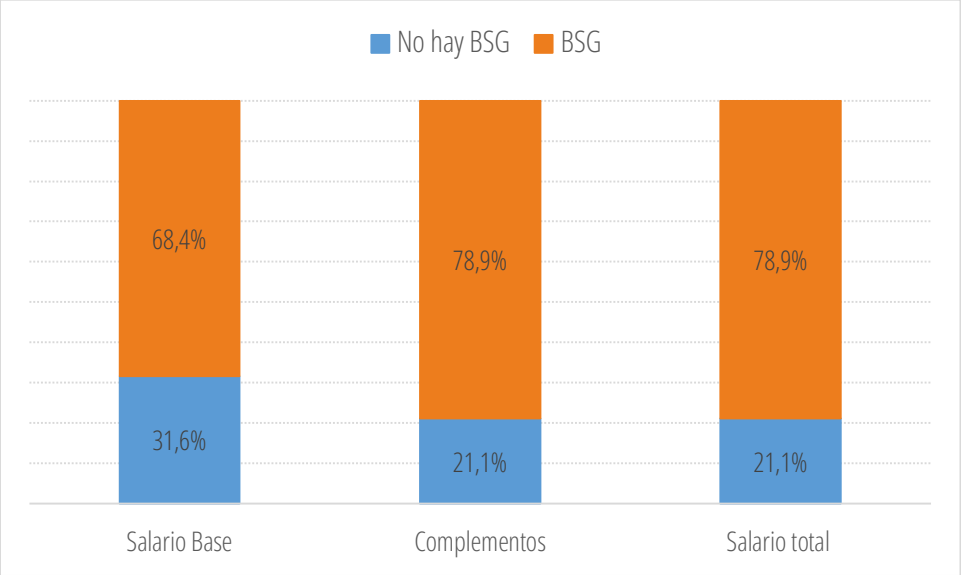
2.8.2. Jornada parcial

La duración de la jornada reducirá los ingresos y, como se ha indicado al comienzo del apartado, está relacionada con tipos de contrato muy específico.

Si observamos el signo de los valores para cada una de las brechas medias por universidades, comprobamos que en el caso del salario base los valores de brecha se incrementan en relación con la jornada completa, mientras que con respecto a los complementos y al salario total, se reducen. No obstante, en cualquiera de los aspectos

del salario que se tomen en consideración, las brechas de signo positivo superan, en conjunto, las brechas negativas.

Figura 43. Proporción de las brechas medias en la jornada a tiempo parcial (%)



El valor medio de la BSG en relación con el salario base (2,8%), tiende a alejarse de la equidad que reflejaban los datos de la jornada completa, con valores muy por encima de la media en algunas universidades como, por ejemplo, la EHU con un 17,2%, o UIB, UNED y UNICAN en torno al 12,0%. Además, se reduce el número de casos de brecha menores que 1,0%, con tan solo la UCA y la UJI en esta situación.

Con respecto a los complementos, las brechas aumentan y alcanzan un valor medio de (21,3%), superando las ya observadas a jornada completa (19,3%). Esta situación se debe a la presencia de medias muy extremas como la de la UCA[33] en la que brecha para los complementos supera el 90,0%, y aunque a distancia le siguen instituciones en las que esta distancia se mantiene el 50,0%, como son la UAH o la EHU.

En relación con el salario total, se observan brechas negativas, que consiguen que se reduzca la distancia general. En este caso, el valor medio en este caso es de 9,2% (frente al 11,5% de la jornada completa), no obstante, las medias negativas no son muy elevadas, la más alta es la de la UNIOVI con -10,5%, seguida de la UPO (-7,8%), la UPCT (6,9%) y en último lugar la UJI (-2,1%).

[33] La Universidad de Cádiz no aporta datos de la mediana para el salario por complementos.

Tabla 55. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Jornada Parcial (%)

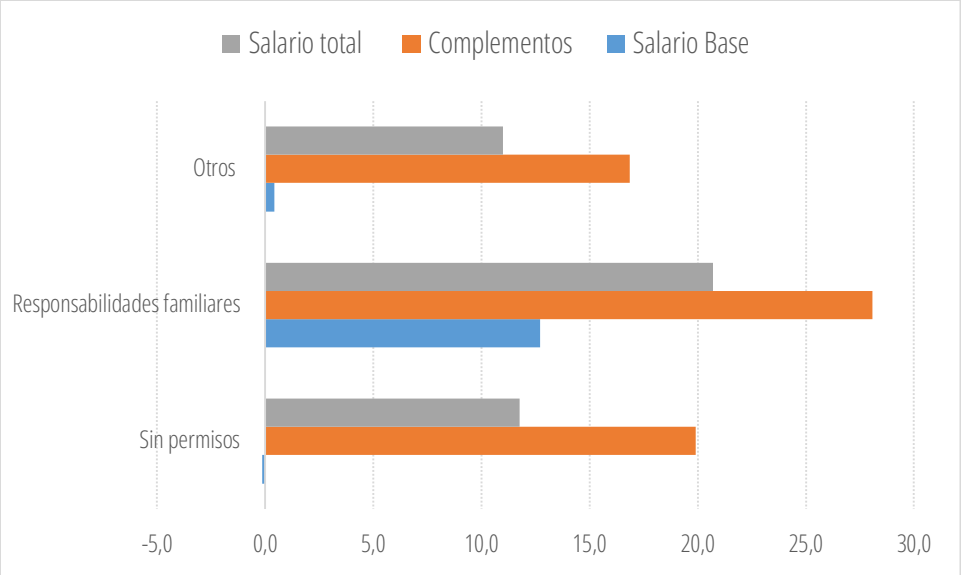
Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	12,1	19,5	15,8
UAH	6,5	51,4	14,8
UGR	3,4	5,0	4,4
UJA	8,1	45,2	29,3
UMA	-13,8	19,1	3,5
UNIOVI	-11,3	-6,0	-10,5
EHU	17,2	50,9	24,3
UAB	-2,8	35,1	13,3
UCA	0,3	92,7	29,3
UJI	0,8	-6,6	-2,1
ULL	6,1	13,0	9,7
UNED	11,5	-18,2	0,2
UPCT	-9,0	0,8	-6,8
UPO	-6,6	-9,3	-7,8
UPV	7,6	20,8	14,7
UV	8,2	28,8	17,6
UVIGO	-4,1	10,2	2,1
UNICAN	12,4	37,9	14,6
UCM	7,5	15,0	9,2
Media	2,8	21,3	9,2

La ampliación de las distancias en el caso del salario base y de los complementos en beneficio de los profesores varones, nos invita a pensar en el elevado peso que el personal asociado tiene en disciplinas de determinas ramas de ingeniería y arquitectura, o de ciencias de la salud. Si recordamos el capítulo relativo al perfil del PDI (Capítulo 1), en esta rama, el 17,0% eran asociados/as, la segunda categoría con más presencia seguido de los/as titulares, de los/as que el 81,0% eran varones. La UCA, es un claro ejemplo de esta situación.

2.9. BRECHA SALARIAL GLOBAL POR TIPO DE PERMISOS Y AUSENCIAS[34]

En todos los tipos de permiso hallamos BSG relevantes, siendo los más significativos los relacionados con responsabilidades familiares.

Figura 44. Valores medios de brechas medias de salario base, complementos y salario total, por tipo de permisos (%)



2.9.1. Sin permisos

Para el profesorado que no ha solicitado ningún tipo de permiso, tal y como refleja la figura 44, los resultados de la BSG para los componentes del salario siguen la misma tendencia reiterada en el análisis de factores anteriores, es decir un incremento en la brecha del salario total con respecto al salario base, que resulta más acuciado en relación a los complementos. Esto se puede evidenciar en la tabla 56, en la que destacan, la UJI y la UPCT como extremos, que representan una diferencia de poco más del 11%, para la primera el salario es más elevado entre los hombres y en el de la segunda universidad entre las mujeres. El resto de las medias nos muestran brechas aceptables, y en 6 casos la equidad salarial. Si nos dirigimos al salario total y a los

[34] En los datos sobre la brecha salarial en función de los permisos, es necesario indicar que en el caso de esta variable el volumen de las universidades que ofrecen datos se reduce, por lo que además de la UVA, desaparecen de la base de datos la UAH, UGR y la UNED (N=16), para la información sobre la brecha en las personas que no tienen permisos o no han disfrutado de ausencias por responsabilidades familiares. En la categoría otros permisos a las instituciones ya citadas debemos añadir a la UJA, contando solo con la información aportada por 15 universidades.

complementos, solo un caso, la UPO, se encuentra en una situación más favorable sin apenas brecha salarial. El resto se inclinan en favor de los hombres, destacando en el salario total la UV (22,28%). En los complementos el 50% de las universidades (N=16) superan el 20%.

Tabla 56. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Sin permisos (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	6,5	15,4	12,6
UJA	-0,1	17,7	12,7
UMA	0,7	19,2	13,1
UNIOVI	0,6	19,0	6,1
EHU	-3,8	25,8	9,6
UAB	1,2	18,4	12,1
UCA	1,7	31,7	14,5
UJI	11,5	26,2	19,7
ULL	0,3	16,5	11,6
UPCT	-11,7	20,9	12,0
UPO	-8,9	-0,1	-3,2
UPV	-0,9	24,1	16,4
UV	8,3	28,2	22,3
UVIGO	0,1	22,3	14,1
UNICAN	-2,5	21,1	10,9
UCM	-5,2	11,9	3,6
Media	-0,1	19,9	11,8

2.9.2. Permiso por responsabilidades familiares

Antes de analizar los datos sobre la BSG para esta variable, es preciso recordar la descripción del PDI participante en este estudio (Capítulo1), que muestra la escasez en este tipo de solicitudes, que no llegan ni al 2% entre todo el PDI participante y que tan solo representa un 2,3% del total de solicitudes en el caso de las mujeres. Por lo que, aunque en este apartado se analizarán los resultados existentes, es preciso tomarlos con cautela.

Como hemos visto a través de la comparación de los valores medios (figura 44), cuando las ausencias se deben a responsabilidades familiares la brecha del salario base que normalmente tiende a la equidad, se dispara. Y aunque existen universidades como la UMA sin BSG, en la gran mayoría la BSG es a favor de los hombres (tabla 57).

Encontramos casos extremos como el de la UIB, en la que se parte de una media de 55,2% para la brecha del salario base y esta alcanza el 70,0% en los complementos y el 65,4% en el salario total. La UAB, la UJI, la UPO y la UCM, siguen la misma tendencia.

Tabla 57. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Permiso por responsabilidades familiares (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	55,2	70,0	65,4
UJA	26,0	27,1	26,6
UMA	-44,6	12,1	-12,5
UNIOVI	-7,1	-14,6	-8,5
EHU	10,3	-7,3	1,9
UAB	35,0	61,2	49,0
UCA	-6,3	24,9	6,4
UJI	39,5	24,8	33,3
ULL	4,7	6,0	5,5
UPCT	-13,7	71,3	32,4
UPO	43,2	51,7	42,4
UPV	28,2	36,0	32,6
UV	0,0	16,7	11,8
UVIGO	-6,8	10,5	3,6
UNICAN	1,0	7,5	-0,2
UCM	39,1	51,4	41,7
Media	12,7	28,1	20,7

Aunque se trata de una de las variables más significativas en el análisis de la desigualdad en el ámbito laboral, en el ámbito universitario como ya se ha señalado, dada la flexibilidad laboral, no se suelen solicitar de manera formal, por lo que no se refleja la conciliación real, ni su consecuente BSG.

2.9.3. Otros

El apartado "otros", se recogen aquellos permisos o ausencias diferentes a las referidas a la conciliación de la vida laboral y familiar. En el contexto de análisis que nos ocupa, se derivan principalmente de las ausencias por investigación y en ocasiones docencia. Si bien no son menos frecuentes en el caso de las mujeres que de los hombres, por imperativo de la profesión, sí podrían ser menos duraderas las ausencias solicitadas por las profesoras por sus compromisos de cuidados pero, como ya se ha señalado en el anterior apartado, desconocemos esta información. En este caso, se mantiene

prácticamente el mismo comportamiento que para los que no han solicitado permisos, con una tendencia a una brecha cercana a 0 en relación con el salario base, pero con brechas positivas en relación a los complementos salariales (16,9% valor medio) y al salario total (11,0%).

La tabla 58 recoge la distinción por los distintos componentes del salario para las universidades que han participado en la muestra. Recordemos que en este caso se trata de tan solo 15 instituciones.

Tabla 58. Brechas medias, salario base, complementos y salario total-Otros permisos (%)

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario Total
UIB	2,1	23,2	17,2
UMA	-7,1	22,5	13,7
UNIOVI	0,0	-1,6	-0,6
EHU	-4,0	23,7	13,7
UAB	9,2	32,5	25,9
UCA	1,4	22,6	10,9
UJI	6,4	25,5	18,2
ULL	2,2	7,6	6,2
UPCT	-5,6	4,6	2,0
UPO	-11,4	6,7	2,1
UPV	-10,6	8,5	1,0
UV	14,6	24,6	20,0
UVIGO	0,2	13,2	10,5
UNICAN	0,9	13,4	5,5
UCM	8,1	25,8	18,8
Media	0,4	16,9	11,0

2.10. BRECHA SALARIAL GLOBAL POR REDUCCIÓN DE JORNADA

Investigaciones previas indican que la reducción de jornada es uno de los factores fundamentales que influyen en la BSG, ya que recae fundamentalmente en las mujeres, como consecuencia de las tareas reproductivas. Pero como sucede con los permisos y ausencias, el PDI apenas se acoge a la reducción de jornada. Del total de mujeres que se han tenido en cuenta para el análisis de esta variable (19.164 profesoras), el 99,4% no disfrutan de ningún tipo de reducción, lo que resulta significativo y exige el desarrollo de otras técnicas de investigación complementarias para el estudio de cómo mujeres y hombres compatibilizan las actividades profesionales y las responsabilidades de cuidados y domésticas.

III. BRECHA SALARIAL POR TIPOS DE COMPLEMENTOS

En esta sección se presentan los principales resultados relativos a las brechas medias y medianas de los distintos complementos salariales: de destino, específico, trienios, quinquenios, sexenios, participación en proyectos de investigación, y participación en actividades formativas, según grupos de edad, ramas de conocimiento, grupos de antigüedad, número de quinquenios que posee el PDI, número de sexenios, antigüedad en la categoría laboral, tipo de jornada, permisos o excedencias, y reducción de jornada.

Cabe realizar dos precisiones de tipo metodológico relativas a la estructura de los datos disponibles. En primer lugar, los datos proporcionados por las distintas universidades que se han analizado en esta sección y subsiguientes, no informan específicamente de la población de PDI que cobra cada tipo de complemento salarial, un dato que sería de gran utilidad a la hora de interpretar la estructura de la BSG en cada tipo de complemento, y según cada una de las variables consideradas. En segundo lugar, en el caso de los complementos por participación en proyectos investigadores y actividades formativas, los valores medios de las BSG son muy extremos y volátiles. Ello se explica, en la mayoría de los casos, por la existencia de diferencias salariales relativas a remuneraciones anuales brutas muy pequeñas, que puede dar lugar a brechas muy elevadas de un signo u otro. Por ejemplo, en el caso de la UVIGO, la remuneración media del complemento por participación en proyectos de investigación de los varones es de 93,16 euros anuales, y para las mujeres de 20, 27 euros. La BSG asociada a dichas retribuciones es del 78%, un valor extremo que no es representativo de la existencia de diferencias salariales relevantes en el conjunto del PDI, debido a la reducida cuantía de dicho complemento, probablemente asociado a un número muy reducido de efectivos. Al mismo tiempo, numerosas universidades no tienen este tipo de complementos, y, por tanto, el número de casos perdidos es muy elevado.

3.1. BRECHA SALARIAL DESAGREGADA POR COMPLEMENTOS[35]

El valor medio de la BSG del conjunto de los complementos salariales es positivo y con resultados que oscilan entre el 11,0% y el 41,4% en todos los casos, se trata, por tanto, y en general, de valores medios, medio altos o elevados de brecha favorable a los varones. Cabe señalar que, en el caso de los complementos por investigación y los complementos formativos, encontramos valores muy extremos, y un número muy elevado de casos perdidos. Así, en el caso de los complementos por actividades formativas, resalta el hecho de que sólo se dispongan de datos para el 61% de los casos.

La tabla 59 recoge los resultados medios globales para cada caso. La población de referencia para la estimación de la brecha es el conjunto de varones y mujeres que perciben cada tipo de complemento. Se comentan, a continuación, de manera detallada.

Tabla 59. Brecha salarial según tipo de complemento (%)

Universidad	C. Destino	C. Específico	Trienios	Quinquenios	Sexenios	Investigación	Formativos
UIB	23,5	31,3	20,8	19,8	29,1	3,7	-18,4
UAH	2,3	19,8	8,4	7,8	20,9	-57,8	
UGR	14,8	15,8	15,2	15,1	34,2	48,4	4,8
UJA	21,5	25,9	18,7	18,9	32,7	47,4	
UMA	4,2	14,5	17,6	25,0	47,7		26,4
UNIOVI	2,9	9,3	0,8	1,2	1,2		
EHU	28,7	36,7	16,6	21,5	35,6	41,6	
UAB	10,2	13,5	14,4	6,2	16,6	29,2	18,8
UCA	23,7	32,8	15,2	16,0	38,8	78,9	
UJI	17,4	27,7	29,1	30,8	34,6		
ULL	3,6	10,3	17,1	11,8	21,7		
UNED	-0,5	3,1	2,7	6,9	20,5		
UPCT	18,2	29,0	16,8	14,5	28,6	73,5	2,6
UPO	0,6	15,0	12,7	10,1	17,3	52,9	-15,9
UPV	-0,1	12,3	1,6	4,4	18,5	64,7	
UV							
UVIGO	16,7	24,3	24,7	23,3	29,1	78,2	72,4
UNICAN	1,2	16,7	17,7	14,2	26,4	36,5	14,6
UVA							
UCM	9,5	11,5	6,5	4,8	13,8	Sin casos	29,1
Media	11,0	19,4	14,3	14,0	25,9	41,4	14,9

[35] Para la UV y la UVA no hay datos.

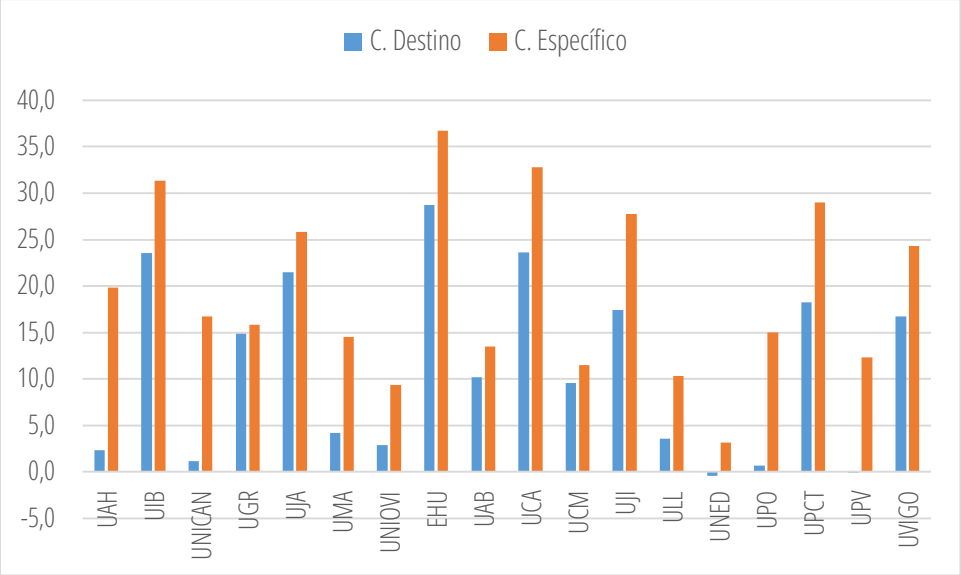
3.1.1. Complemento de destino

El valor medio de la BSG de este complemento es del 11%. Excepto dos casos en el que la brecha es muy próxima a cero y negativa, en todos los demás la brecha media es positiva. En un 38,8% de los casos con valores superiores al 15,0%. Ello indica la mayor presencia de los varones en categorías más altas donde dicho complemento es mayor. No se disponen de datos de la brecha mediana para el 57,0% de la muestra.

3.1.2. Complemento específico

El valor medio de la BSG del complemento específico es notablemente elevado, con un valor del 19,4%. Todos los casos de la muestra son positivos, y el 55,5% de ellos presenta valores de brecha superiores al 15,0%. Al igual que en el caso anterior, este dato puede reflejar la presencia mayoritaria de varones en categorías más elevadas. No se disponen datos para la brecha mediana en el 40,0% de los casos.

Figura 45. Brechas medias por complementos de destino y específico



3.1.3. Trienios

Los trienios se conceden de manera automática cada tres años para cada grupo de clasificación profesional. La brecha media es de 14,3%, esto es, un valor medio-alto. Es positiva en todos los casos de la distribución y superior al 10% en el 72,2% de los casos.

Las cuantías de los trienios se asocian al grupo profesional, y, por tanto, los datos parecen indicar una sobrerrepresentación de los varones en categorías más altas.

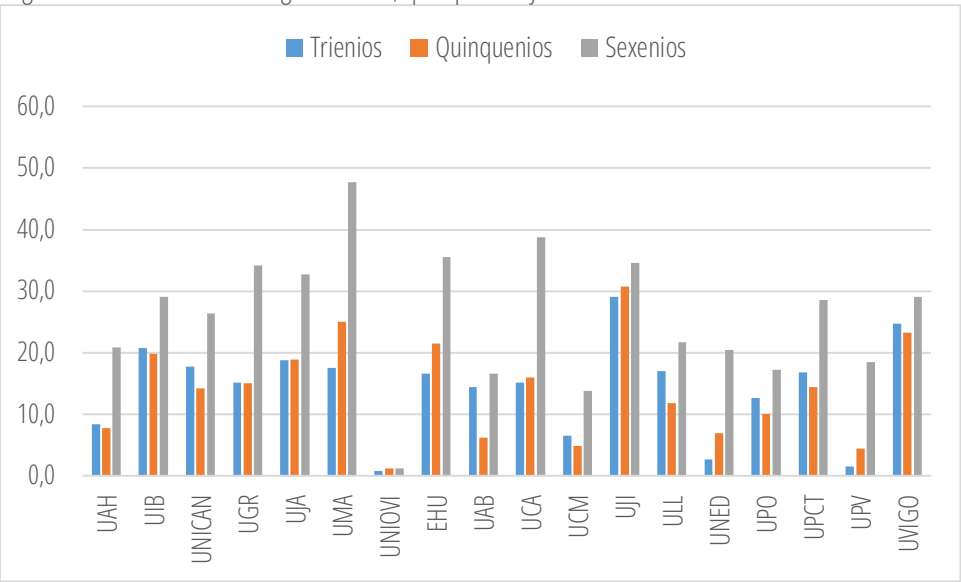
3.1.4. Quinquenios

En el caso de los quinquenios, la brecha media es de 14,0%. Nuevamente todos los casos son positivos. El 61,0% de las universidades muestra valores superiores al 10,0%. Los quinquenios se otorgan casi automáticamente por méritos docentes cada cinco años en régimen de tiempo completo, o periodo equivalente si se ha prestado los servicios a tiempo parcial. La brecha positiva del 14,0% parece indicar la sobrerrepresentación masculina en plazas a tiempo completo, y, por tanto, de carácter más estable, con más alta remuneración, y mejores condiciones en materia de protección social.

3.1.5. Sexenios

Los sexenios, en tanto que complementos a la productividad, o premios a la producción científica, muestran una brecha positiva muy elevada, de un 25,9%. Todos los casos son positivos y en el 88,0% de los mismos, superiores al 15,0%. Cabe recordar que los sexenios también están asociados a la estabilidad, categorías laborales más altas y, por tanto, retribuciones más altas, ya que tan sólo pueden solicitarlos bien funcionariado de carrera o bien, en el caso de aquellas universidades que tengan convenio con la ANECA, profesores/as contratados/as doctores/as, o profesores/as contratados/as doctores/as interinos/as. Los datos revelan un acceso desigual de mujeres y hombres al sistema de recompensas por los méritos investigadores que, como hemos mencionado, constituye una pieza angular en el sistema universitario español. Los sexenios no solamente tienen un correlato económico, sino que se tiene en cuenta en las numerosas evaluaciones a las que se somete el profesorado, procesos de acreditación y promoción profesional, el acceso del mismo a recursos monetarios con fines investigadores o docentes, la financiación de proyectos de investigación o dirección de tesis, entre otros factores que pueden ser específicos en función de la universidad o comunidad autónoma que se trate.

Figura 46. Brechas medias según trienios, quinquenios y sexenios



3.1.6. Remuneración por proyectos de investigación

La brecha media en este caso es notablemente elevada, del 41,4%. Cabe señalar que no disponemos datos del 36,8% de los casos. En un 41,0% de los casos, la brecha supera el 50,0%. Tan sólo en el caso de UAH, la brecha es elevada y negativa del -57,78%. Los datos muestran que los varones tienen un acceso mayor al ingreso de dichos complementos, probablemente tanto por el doble trabajo de las mujeres dentro y fuera del hogar, lo que condiciona su disponibilidad a participar y liderar proyectos investigadores, como también por el acceso a mejores condiciones laborales por parte de los varones, lo que, a su vez, posibilita la participación o liderazgo de los mismos en proyectos de investigación. Con todo, tal y como se ha apuntado en la introducción de este apartado, los elevados valores de la brecha en este complemento se corresponden con cuantías económicas anuales reducidas, pero con grandes diferencias entre ambos grupos, mujeres y hombres, lo que da lugar a brechas muy elevadas, que son poco representativas por esta razón, y por el elevado número de casos perdidos.

3.1.7. Remuneración por actividades de formación

El número de casos perdidos es muy elevado, ya que un 44,4% de los casos de la muestra no ha proporcionado datos. A su vez, encontramos datos muy extremos que posiblemente respondan a la existencia de pocos efectivos que perciben dicho

complemento, y a diferencias muy significativas entre el colectivo de hombres y mujeres.

3.2. BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR EDAD

En este apartado se presenta un análisis comparativo conjunto de cada tipo de complemento según grupos de edad.

3.2.1. Análisis comparativo de todos los grupos de edad

Cabe destacar, en primer lugar, la ausencia de datos en el grupo de menores de 29 años para casi todos los tipos de complementos, que también presentan una mayor volatilidad en los datos, debido a la especificidad retributiva de este grupo, formado, en gran parte, por investigadores/as predoctorales y postdoctorales.

En segundo lugar, el grupo de 30-39 años es el que presenta brechas positivas más elevadas en todos los complementos. Es significativo que, siendo este grupo de edad el de mayor presencia femenina, sea también el que concentra mayor brecha en el conjunto de los complementos, especialmente en los premios o reconocimientos por méritos de investigación, como los sexenios o las retribuciones por proyectos, pero también en los complementos asociados a la antigüedad como los trienios o los quinquenios. Ello parece indicativo de la existencia de desigualdades indirectas en los primeros tramos de la carrera académica de las mujeres docentes e investigadoras, cuya estabilización laboral se produce más tardíamente que los varones, probablemente penalizadas por la maternidad y el trabajo de cuidados. Indica también, previsiblemente, altas posibilidades de reproducción de la BSG en las carreras del PDI femenino. Una tendencia que reproduce el denominado "efecto Mateo" (Merton, 1968[36]), según el cual, aquellos grupos con más sexenios reconocidos serán también los que, con más probabilidades, accedan de manera más mayoritaria a categorías más altas, y más, y mejores, recompensas por méritos investigadores.

[36] Merton, R.K., 1968. The Matthew effect in science. *Science* 159, 56–63.

Finalmente, resalta el hecho de que los sexenios sean aquellos complementos con brechas positivas más elevadas, con valores medio altos, en todos los grupos de edad.

3.2.2. Complementos de destino

En el grupo de menores de 29 años, no disponemos de datos para el 61% de los casos (y dos dudosos por ser muy extremos), probablemente debido a la especificidad retributiva de los investigadores/as predoctorales y postdoctorales que mayoritariamente se concentran en el grupo de edad de menos de 29 años. En el resto de los grupos de edad, las brechas son positivas, excepto en tres casos pertenecientes al grupo de 30-39 años, donde encontramos valores más extremos, tanto positivos como negativos. El valor medio más alto lo encontramos en el grupo de 30-39 años, con una BSG del 7,3%. De 40 años en adelante las brechas son próximas a cero.

Tabla 60. Brecha salarial complemento de destino según grupo de edad (%)

Universidad	Menos de 29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	60 y más años
UIB		22,9	5,6	4,8	-7,5
UAH		47,5	-3,8	1,6	3,4
UGR		2,0	7,7	2,1	5,3
UJA		-99,3	3,3	10,1	18,5
UMA	-10,4	5,5	-1,4	2,0	-2,5
UNIOVI	8,5	12,4	3,0	-2,7	2,5
EHU		49,9	14,3	0,6	-13,1
UAB	81,9	8,9	-10,3	4,1	-3,9
UCA		80,6	-8,0	4,2	25,8
UJI		-22,9	2,6	17,8	21,7
ULL		1,9	-1,0	-8,1	-3,7
UNED		7,8	0,0	-4,5	0,1
UPCT		-39,4	3,8	-0,7	-4,0
UPO		0,1	23,1	10,7	6,1
UPV		2,4	4,2	-2,4	-0,9
UV	46,0	9,6	6,6	12,1	3,3
UVIGO	-0,5	2,1	4,7	-1,6	-2,2
UNICAN		0,0	-3,2	-0,1	4,6
UVA					
UCM		48,5	21,6	2,5	4,2
Media	25,0	7,3	3,8	2,7	3,0

3.2.3. Complemento específico

En el grupo de menores de 29 años, no disponemos de datos para el 77,7% de los casos, debido a la especificidad retributiva comentada anteriormente. Encontramos brechas medias positivas próximas al 10% en todos los grupos de edad, tal y como se aprecia en la tabla 61, excepto en el grupo de 30-39 años, que presenta, nuevamente, valores más elevados con una media de 19,7%.

Tabla 61. Brecha salarial en complemento específico (%)

Universidad	Menos de 29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	60 y más años
UIB		23,5	8,8	12,0	7,6
UAH		22,0	27,2	7,9	6,9
UGR	-16,5	0,7	1,5	3,9	6,6
UJA		5,1	-5,1	17,6	28,7
UMA	-10,6	5,9	-3,1	13,5	13,2
UNIOVI	16,2	15,4	11,3	6,6	9,9
EHU		49,9	22,9	8,4	-1,7
UAB	32,1	12,3	11,7	4,5	-11,1
UCA		80,6	1,6	14,5	31,5
UJI		-3,8	-11,9	18,9	26,6
ULL		-3,3	-1,1	-7,4	5,3
UNED		6,9	1,9	-2,7	6,7
UPCT		38,8	19,3	5,2	10,8
UPO		28,7	26,9	21,3	16,1
UPV		5,2	21,7	10,9	8,9
UV	41,9	6,0	13,9	14,5	6,0
UVIGO		44,6	8,6	-1,1	5,5
UNICAN		0,0	10,9	5,7	25,7
UVA					
UCM		36,2	5,6	10,8	11,3
Media	12,6	19,7	9,0	8,6	11.2

3.2.4. Trienios

En el grupo de menores de 29 años, no disponemos de datos para el 31,5% de los casos. Los grupos de edad de 40 años en adelante presentan brechas próximas a cero. Los grupos de menos de 29 años y 30 a 39 años presentan las brechas más altas de 18,8% y 9,1% respectivamente. En el grupo de 30 a 39 años encontramos los valores más extremos de brecha.

Este dato parece indicar que los varones de este grupo edad acumulan más antigüedad en el cuerpo de PDI y, por tanto, se han estabilizado antes y cobran más trienios. Tal y como venimos indicando en el presente informe, las diferencias salariales que se visibilizan en el grupo de edad de 30-39 años, posicionan mejor a los varones para alcanzar mayores recompensas investigadoras y salariales que, a su vez, redundan en las probabilidades de alcanzar categorías laborales más altas y mejores condiciones laborales.

Tabla 62. Brecha salarial en los trienios según grupos de edad %)

Universidad	Menos de 29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	60 y más años
UIB	24,3	-3,8	-8,2	0,9	3,9
UAH		25,6	-6,8	1,6	1,5
UGR	3,6	5,2	-1,0	-1,6	3,5
UJA		-32,0	3,9	3,8	5,6
UMA	19,1	11,7	4,2	1,9	-4,4
UNIOVI	17,5	14,0	1,1	-2,4	1,4
EHU	2,7	-12,3	-0,5	-3,4	-20,9
UAB	-2,4	-18,6	-2,9	0,2	-2,5
UCA	76,7	16,5	-30,0	-10,9	20,4
UJI		1,9	-16,3	17,4	9,5
ULL			-28,2	1,8	3,6
UNED	12,0	10,6	1,6	-1,0	5,8
UPCT	74,2	11,1	0,4	-2,0	9,9
UPO		61,8	31,2	-3,3	20,7
UPV	-15,7	0,1	6,1	-0,6	1,8
UV	18,0	1,2	0,4	7,0	1,4
UVIGO		46,1	1,9	-2,9	1,7
UNICAN	16,7	11,0	-10,6	-4,0	3,2
UVA					
UCM	-2,7	12,8	1,2	-4,5	2,0
Media	18,7	9,0	2,7	-0,1	3,5

3.2.5. Quinquenios

Para el grupo de menos de 29 años casos no se disponen datos de BSG, lo que resulta coherente con la naturaleza de este complemento, tal y como hemos apuntado anteriormente. El grupo de 30-39 años tiene un valor medio de BSG del 17,8%, eliminando el caso extremo de la ULL. Los valores medios del resto de los grupos son

muy próximos a cero. Los datos confirman, nuevamente, el desigual punto de partida de mujeres y hombres en el primer tramo de la carrera académica, en tanto que los varones acumulan más quinquenios que las mujeres, en tanto que acceden antes a los puestos que les permiten solicitarlos.

Tabla 63. Brecha salarial en los quinquenios según grupos de edad (%)

Universidad	Menos de 29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	60 y más años
UIB		30,1	-3,4	4,9	-2,3
UAH		22,9	6,7	2,1	4,7
UGR		7,8	-0,6	-1,1	2,2
UJA		18,3	2,3	4,2	13,6
UMA		63,8	5,7	12,0	4,9
UNIOVI		23,1	6,3	1,4	-1,7
EHU		-43,4	5,2	-6,1	-18,3
UAB		25,6	-3,8	3,2	0,0
UCA		72,8	-18,9	-10,8	17,9
UJI		-1,0	-11,0	18,2	21,0
ULL			-8,5	-2,1	-0,3
UNED		-0,4	3,6	5,2	5,8
UPCT		22,2	2,2	-2,8	7,1
UPO		-15,3	4,7	6,5	14,7
UPV		9,1	13,0	4,8	0,7
UV		0,0	-0,6	4,0	2,3
UVIGO		49,1	-4,9	-2,3	-3,0
UNICAN		25,5	-6,9	4,2	9,8
UVA					
UCM		9,8	0,1	1,8	0,5
Media		17,8	-0,4	2,4	4,1

3.2.6. Sexenios

Para el grupo de menos de 29 años no se disponen datos de brecha salarial, lo que es coherente por la naturaleza de este complemento que, recordemos, puede ser solicitado por profesorado funcionario de las universidades públicas españolas, los/as investigadores/as del CSIC, además de las personas contratadas con vinculación indefinida en universidades públicas y privadas, siempre que en las instituciones tengan firmado el correspondiente convenio con la CNEAI.

El resto de los grupos de edad poseen valores medios relevantes de BSG. Los valores más elevados se encuentran en los grupos extremos, el de 30-39 años, con un 24% de BSG y el de 60 y más años con un valor del 19,3%. No obstante, el grupo de 50-59 años también presenta un valor medio elevado del 16,7 %.

Tabla 64. Brecha salarial en los sexenios según grupos de edad (%)

Universidad	Menos de 29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	60 y más años
UIB		29,8	6,6	20,2	11,5
UAH		28,6	7,2	15,9	28,5
UGR		17,0	15,4	15,2	18,1
UJA		42,4	10,3	19,8	47,4
UMA		69,1	15,6	36,4	46,9
UNIOVI		23,1	6,3	1,5	-1,7
EHU		16,5	22,4	17,6	-2,5
UAB		19,1	9,0	16,2	8,9
UCA		84,9	13,1	23,4	41,9
UJI		36,0	-11,2	22,6	32,9
ULL		-9,5	9,9	9,2	12,5
UNED		-8,1	13,9	20,2	24,3
UPCT		2,9	16,7	7,4	8,9
UPO		52,0	21,1	19,8	26,3
UPV		0,3	25,6	26,9	7,4
UV		-15,6	17,7	18,0	6,1
UVIGO		51,1	18,7	7,1	-0,1
UNICAN		28,4	19,7	10,1	34,8
UVA					
UCM		-10,7	7,3	10,9	16,1
Media		24,0	12,9	16,7	19,3

3.2.7. Complementos por participación en proyectos de investigación

Para el conjunto de los grupos de edad, no disponemos de los datos del 44,4% de los casos. El grupo de edad de menos de 29 años presenta casos muy volátiles con valores negativos extremadamente altos. Ello se explica por el problema del número de efectivos ya comentado anteriormente, según el cual pequeñas diferencias salariales en este complemento, referidas a un número muy bajo de efectivos, puede dar lugar a brechas muy elevadas. El resto de los grupos, de 30-39 años en adelante, presenta brechas muy elevadas de signo positivo, todas ellas mayores del 35%.

3.2.8. Remuneración por actividades de formación y divulgación

No se disponen datos suficientes en todos los grupos de edad.

3.3. BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR RAMAS DE CONOCIMIENTO

En este apartado se presentan los principales resultados comparando, por cada tipo de complemento, los datos de las distintas ramas de conocimiento.

3.3.1. Comparativa de todas las ramas de conocimiento

En este apartado se exponen los resultados más relevantes referidos a la comparación del conjunto de las ramas de conocimiento. Seguidamente, se presenta, por cada tipo de complemento, las pautas generales de BSG comparando el conjunto de las ramas de conocimiento.

Ingeniería es la rama que muestra las brechas más bajas en los complementos que están más vinculados a la categoría profesional, la estabilidad laboral y la antigüedad. Presenta también valores cercanos al 10,0% en los sexenios. Sin embargo, en proyectos de investigación y complementos formativos, encontramos las brechas más altas, en torno al 50,0% y al 30,0% respectivamente. Recordemos que la rama de ingeniería y arquitectura es la que concentra un mayor número de varones, alcanzando el 73,7% del total del PDI, que en la muestra se corresponde con 8.000 hombres frente a 2.843 mujeres. Al mismo tiempo, los hombres constituyen una holgada mayoría, en todas las categorías laborales, superior al 70% en la mayoría de ellas. La explicación más probable a los, comparativamente bajos valores de la BSG en los complementos de destino, específico, trienios, e incluso, quinquenios, puede hallarse en el reducido número de universidades grandes altamente especializadas que participan en el estudio, siendo la UPV la única representante de este perfil, según la clasificación de Aldás (2016).

Las ramas de ciencias de la salud, ciencias y artes y humanidades son las que más destacan por poseer valores de brecha muy altos en todos los complementos,

exceptuando el caso de los complementos por participación en proyectos de investigación, y formativos, que, cabe decir, tampoco podemos considerar representativos por la notable falta de datos en todos los casos, de todas las ramas.

Ciencias sociales presenta una BSG muy elevada en los sexenios, y medio-alta en el complemento específico. Los trienios, quinquenios y el complemento de destino presentan valores cercanos al 10%.

Recordemos que las ramas de ciencias de la salud, artes y humanidades y ciencias sociales poseen una estructura común en lo que respecta a la distribución del PDI, con una presencia bastante simétrica de hombres y mujeres. Dicha distribución es favorable a los hombres en las ciencias sociales, y a las mujeres en ciencias de la salud y artes y humanidades. La rama de ciencias, en cambio, posee una clara mayoría masculina, con una proporción del 59% de hombres, frente al 41,3% de mujeres.

La interpretación de los datos parece apuntar a la existencia de altas BSG cuando se desagregan los complementos, independientemente de la rama de conocimiento y la distribución del PDI del conjunto de los casos.

Las ramas de ciencias, ciencias de la salud y humanidades son las que presentan las brechas más altas en los complementos que configuran el salario base. A ellas les sigue ciencias sociales con una distancia aproximada de 10 puntos porcentuales de brecha.

En cuanto a los complementos más vinculados a la antigüedad como los trienios y quinquenios, las ramas de ciencias, ciencias de la salud y humanidades son las que presentan brechas más altas.

Respectos a los méritos o premios de investigación, las ramas más feminizadas son las que paradójicamente muestran una mayor brecha en los sexenios vinculados a la producción científica. No obstante, los valores de BSG en los sexenios son elevados en todas las ramas. Los complementos por proyectos investigadores y actividades formativas adolecen de un número muy elevado de casos sin datos. Aun así, destaca la elevada puntuación de ciencias de la salud, ingeniería y ciencias. Tanto los complementos de investigación como los formativos incluyen un número muy elevado de casos que no han proporcionado datos sobre dichos complementos. En el caso de

los complementos por proyectos de investigación, no disponemos datos en un 38,9% de todos los casos de todas las ramas. En el caso de los complementos formativos, este porcentaje aumenta al 48%.

3.3.2. Complemento de destino

En este complemento encontramos las BSG más altas en ciencias, con un valor medio del 16,1%. Le siguen ciencias de la salud, humanidades y ciencias sociales, con valores medios de BSG del 12,1%, 11% y 8,6%, respectivamente. La rama de ingeniería, por su parte, donde se concentran más los varones (un 73,8% del total del PDI), tiene brechas muy bajas, próximas a cero. Como se ha comentado al inicio de este apartado, en la sección comparativa de todas las ramas, en el conjunto de las universidades participantes en el presente estudio, hay una subrepresentación de universidades altamente especializadas. Razón que, previsiblemente, explica los valores tan bajos de BSG para esta rama.

Resalta, en contraste, el hecho de que, siendo arte y humanidades y ciencias de la salud las ramas más feminizadas, tengan ambas brechas medias del 11% y 12%, valores considerables para este tipo de complemento en la administración pública.

Tabla 65. Brecha en el complemento de destino según rama de conocimiento (%)

Universidad	CC.SS.	Ingeniería	Humanidades	Salud	Ciencias
UIB	22,3	-5,5	13,8	-20,5	27,1
UAH	1,0	-1,5	-4,9	-3,5	0,6
UGR	12,9	-9,3	20,3	16,1	12,4
UJA	31,4	-4,7	15,9	39,0	12,1
UMA	-2,4	-5,9	1,4	7,4	15,8
UNIOVI	0,5	9,2	11,9	21,6	8,9
EHU	30,3	10,9	30,8	16,8	34,4
UAB	17,0	-1,7	15,2	-9,1	16,5
UCA	20,2	11,2	16,9	29,6	38,3
UJI	8,0	16,5	12,9	7,6	27,8
ULL	1,2	-25,2	4,4	11,1	19,4
UNED	-0,6	-5,7	4,0	1,2	2,9
UPCT	-0,3	3,0			3,4
UPO	9,7	20,8	14,7		20,2
UPV	5,0	13,8	7,4	5,6	15,5
UV	-2,6	-5,8	14,1	24,3	10,3
UVIGO	4,3	16,6	23,0	25,0	33,8
UNICAN	-2,1	-0,1	-1,4	15,3	3,1
UVA					
UCM	8,1	-3,4	-1,8	19,1	2,6
Media	8,6	1,7	11,0	12,1	16,1

3.3.3. Complemento específico

El caso del complemento específico por rama de conocimiento sigue una distribución en la cual las ciencias de la salud y ciencias y humanidades poseen las brechas más altas, en el entorno, de entre un 20,0% y un 26,8%. Ciencias sociales posee también una brecha elevada pero inferior a las anteriores de un 15% e ingeniería nuevamente posee valores de brecha próximos a cero.

Se trata de brechas muy elevadas para este tipo de complemento, y especialmente teniendo en cuenta las particularidades del funcionamiento de la universidad pública.

Tabla 66. Brecha en el complemento específico según rama de conocimiento (%)

Universidad	CC.SS.	Ingeniería	Humanidades	Salud	Ciencias
UIB	28,4	1,5	27,2	-0,1	30,1
UAH	23,3	2,7	56,1	74,0	-4,2
UGR	-12,0	-1,2	0,8	1,3	5,4
UJA	36,2	-4,4	24,6	39,4	21,9
UMA	6,8	-7,7	11,3	17,9	32,3
UNIOVI	14,8	22,8	25,2	43,6	16,0
EHU	40,9	17,5	36,8	19,4	41,6
UAB	2,2	-22,1	18,9	8,9	21,0
UCA	24,5	20,6	29,0	41,5	48,5
UJI	13,2	22,7	11,8	17,6	36,4
ULL	2,6	-38,0	6,0	21,8	33,4
UNED	-1,8	1,1	9,0	4,2	11,6
UPCT	14,8	16,7			8,8
UPO	26,9	-21,2	28,2	80,3	29,7
UPV	26,8	30,0	14,1	12,2	28,2
UV	17,7	15,0	12,3	14,4	10,4
UVIGO	5,1	18,0	34,4	38,0	41,4
UNICAN	12,6	11,5	21,2	28,4	22,8
UVA					
UCM	11,8	-6,6	7,5	19,6	13,2
Media	15,5	4,1	20,8	26,8	23,6

3.3.4. Trienios

Los trienios muestran una estructura en la cual ciencias de la salud, ciencias y humanidades poseen brechas notablemente elevadas, en el entorno del 20% al 25%. Ciencias Sociales presentan brechas con valor medio del 11,0%. Ingeniería nuevamente es la rama que muestra brechas más bajas.

Tabla 67. Brecha en los trienios según rama de conocimiento (%)

Universidad	CC.SS.	Ingeniería	Humanidades	Salud	Ciencias
UIB	18,6	6,2	23,5	26,4	22,2
UAH	-10,8	14,0	16,8	20,7	10,4
UGR	13,4	-5,9	17,4	17,9	16,4
UJA	20,9	7,5	23,1	45,8	8,6
UMA	8,3	6,4	15,7	26,1	27,2
UNIOVI	6,1	9,3	17,9	44,4	9,9
EHU	21,2	0,3	26,4	-22,9	21,0
UAB	9,0	-15,2	24,1	-3,7	30,3
UCA	4,3	9,8	3,1	23,5	39,9
UJI	15,9	24,4	19,2	32,9	30,7
ULL	19,6	-18,7	22,5	14,7	23,5
UNED	4,1	-3,5	0,8	3,4	12,5
UPCT	7,0	22,3			8,0
UPO	8,8	-10,3	28,8	76,1	27,1
UPV	19,3	24,5	12,8	20,6	15,6
UV	6,4	16,7	21,2	31,1	15,9
UVIGO	11,1	19,4	36,5	35,9	37,7
UNICAN	18,6	6,2	23,5	26,4	22,2
UVA					
UCM	7,5	-2,8	4,3	14,3	3,8
Media	11,0	5,8	18,7	24,1	20,1

3.3.5. Quinquenios

En el conjunto de las ramas de conocimiento, los valores de la BSG son de nivel medio alto y positivo. La rama de ciencias es la que posee una brecha más elevada con un 18,5%. Le sigue humanidades, ciencias de la salud y ciencias sociales con brechas del entorno del 15%. Ingeniería es nuevamente la rama con las brechas más bajas en este complemento.

Tabla 68. Brecha en los quinquenios según rama de conocimiento (%)

Universidad	CC.SS.	Ingeniería	Humanidades	Salud	Ciencias
UIB	11,5	5,4	13,2	-48,0	28,8
UAH	17,4	16,1	13,7	-7,3	1,4
UGR	16,1	-5,6	12,7	10,9	15,6
UJA	19,8	2,0	25,9	46,3	12,5
UMA	16,4	8,7	19,4	31,1	32,0
UNIOVI	10,8	22,2	24,0	40,3	12,4
EHU	25,9	0,7	25,5	0,1	28,5
UAB	8,5	-5,1	5,2	-3,9	10,7
UCA	1,9	9,7	6,3	14,9	45,0
UJI	17,5	25,8	16,7	48,2	33,4
ULL	12,0	-22,0	17,6	9,4	21,9
UNED	6,4	12,6	9,2	0,4	10,5
UPCT	13,7	15,3			1,3
UPO	12,6	2,7	19,1	33,8	19,9
UPV	22,2	29,4	15,5	23,3	21,2
UV	11,3	14,1	10,2	9,6	3,1
UVIGO	5,5	15,9	36,8	44,1	36,8
UNICAN	20,7	9,9	12,3	7,3	11,1
UVA					
UCM	12,0	-6,2	-0,6	-0,2	5,1
Media	13,8	7,9	15,7	14,4	18,5

3.3.6. Sexenios

En el conjunto de las ramas de conocimiento encontramos valores de BSG muy elevados. Las brechas más altas las encontramos en ciencias de la salud con un 35%, le siguen la rama de humanidades (26,6%), ciencias sociales (25,3%) y ciencias (24,3%). Ingeniería es nuevamente, la rama con las brechas más bajas.

Tabla 69. Brecha en los sexenios según rama de conocimiento (%)

Universidad	CC.SS.	Ingeniería	Humanidades	Salud	Ciencias
UIB	19,6	8,2	20,7	-0,1	31,3
UAH	20,0	14,7	37,0	44,9	15,5
UGR	28,8	-10,8	30,6	60,6	21,6
UJA	37,4	0,4	47,6	55,6	23,1
UMA	29,7	24,0	27,7	74,3	35,8
UNIOVI	10,8	22,2	24,0	40,3	12,4
EHU	47,9	14,6	42,7	14,8	31,8
UAB	15,7	7,2	18,5	4,3	13,2
UCA	32,1	4,0	37,7	62,8	53,2
UJI	14,3	37,5	20,6	16,6	28,6
ULL	12,5	-35,2	14,0	30,5	37,0
UNED	18,0	20,2	23,1	11,9	21,3
UPCT	34,6	14,1			-0,6
UPO	36,5	-0,7	21,7	70,7	14,8
UPV	42,7	33,7	23,1	26,5	36,7
UV	22,5	14,9	16,1	12,6	8,0
UVIGO	10,8	8,2	41,8	56,2	38,2
UNICAN	27,1	19,1	22,2	33,8	30,2
UVA					
UCM	20,5	2,0	11,2	16,9	12,0
Media	25,3	10,4	26,6	35,1	24,3

3.3.7. Remuneración por participación en proyectos de investigación

En el conjunto de las ramas encontramos un problema de ausencia de datos para aproximadamente el 38,9% de los casos de la muestra. Igualmente, los valores son muy volátiles y extremos, por las razones ya apuntadas anteriormente a lo largo de este informe.

Ciencias de la salud, ingeniería y ciencias son las ramas que presentan las brechas más significativas en el entorno del 50,0% o superior. Ciencias sociales también presenta

una brecha elevada del 35,0%. Humanidades en cambio presenta una brecha negativa del -17,6%. Estos valores son especialmente acusados por el efecto de UAH y la UIB.

3.3.8. Remuneración por actividades de formación y divulgación

En el conjunto de todas las ramas, encontramos un 48% de casos que no proporcionan datos de brecha. A su vez los datos disponibles son muy volátiles, esto es, extremos en un número considerable de casos.

3. 4. BRECHA SALARIAL EN LOS COMPLEMENTOS POR ANTIGUEDAD

En este apartado se muestran las pautas generales de la distribución de las BSG en cada tipo de complemento según grupos de antigüedad.

3.4.1. Análisis comparativo según grupos de antigüedad

Las BSG en los distintos complementos según grupos de antigüedad, siguen una estructura en la cual hallamos valores bajos de BSG en los complementos específicos, de destino, trienios y quinquenios, en todos los grupos, excepto en el de menos de 5 años de antigüedad. Recordemos que la población de menos de 29 años es la que presenta una distribución más simétrica de hombres y mujeres. A su vez, el grupo con menos de 5 años de antigüedad es uno de los más numerosos en cuanto a efectivos de PDI.

En cuanto a los complementos relacionados con los méritos investigadores, las brechas son elevadas en todos los grupos de antigüedad, especialmente en los que se corresponden con el primer tramo de la carrera académica y con los grupos más *senior*. Se refuerza, por tanto, el argumento de la existencia de condicionantes que impiden o dificultan a las mujeres acceder en condiciones de igualdad al sistema de recompensas y reconocimientos por los méritos investigadores. Este dato es, si cabe, más significativo cuando tenemos en cuenta que en los tramos de edad de 30-39 años, las mujeres son mayoría, en una proporción del 53,11% frente a un 46,89% de los hombres, considerando el total de casos que participan en el estudio.

Es especialmente relevante el caso de los complementos por investigación con brechas de hasta el 53,61% en el grupo de 15 a 19 años y superiores al 30% entre 20 y 29 años de antigüedad. Con todo, no disponemos datos en un 36,1% de todos los casos de todos los grupos.

En lo que respecta a los complementos formativos, éstos presentan el problema de la falta de datos en el 50% de la muestra. Los valores de la brecha siguen una pauta semejante, con valores elevados, excepto en el grupo de 10 a 14 años que es negativa, con un valor del -16,0%.

3.4.2. Complementos de destino y específico

En su conjunto, todos los grupos de antigüedad presentan BSG bajas en el complemento de destino, inferiores al 7,0%.

Tabla 70. Brecha en el complemento de destino según grupos de antigüedad (%)

Universidad	Menos de 5 años	De 5 a 9 años	De 10 a 14 años	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	30 o más años
UIB	8,5	65,7	24,4	5,4	-16,8	5,8	-8,9
UAH	-18,5	33,2	3,6	0,4	-0,8	4,7	2,4
UGR	12,0	3,4	-6,1	-4,7	-5,8	10,3	5,0
UJA		-16,8	-12,6	-6,1	7,2	-0,9	19,1
UMA	3,8	-9,4	-18,1	-20,5	-3,1	-2,2	5,8
UNIOVI	18,7	-1,7	1,1	3,4	-3,2	-4,1	-0,9
EHU		16,9	32,6	-21,4	26,7	6,8	-3,0
UAB	-4,4	10,1	5,1	9,0	8,9	0,1	2,9
UCA		28,4	26,5	-6,6	13,8	3,8	5,5
UJI	5,0	-29,1	-17,4	-6,7	-4,5	1,2	24,7
ULL	-3,9	3,6	-2,1	-25,5	-12,9	-2,6	-1,0
UNED	24,9	-11,2	-4,2	-12,4	-1,4	3,9	4,1
UPCT			20,9	10,5	-2,9	1,1	-0,4
UPO	5,8		28,7	21,5	3,3		
UPV	-13,8	-6,6	-6,7	-21,6	0,0	-0,9	1,5
UV	16,5	2,5	-2,0	10,2	-13,8	-4,0	2,5
UVIGO	21,5	-8,2	1,2	-7,4	-4,6	-2,5	4,2
UNICAN		14,1	1,6	-12,1	4,6	-0,2	3,2
UVA							
UCM	3,4	18,9	10,0	-12,1	4,6	-0,2	3,2
Media	5,6	6,6	4,5	-5,0	-0,0	1,1	3,8

El complemento específico, por su parte, presenta valores de BSG más elevados. Especialmente en el grupo de menor antigüedad, de menos de 5 años, cuya BSG alcanza el 25,0%, seguido del grupo de mayor antigüedad (12,3%), y de los grupos de PDI que se encuentran en la primera mitad de su carrera (de 5 hasta los 14 años de antigüedad).

Tabla 71. Brecha en el complemento específico según grupos de antigüedad (%)

Universidad	Menos de 5 años	De 5 a 9 años	De 10 a 14 años	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	30 o más años
UIB	5,2	70,2	24,4	22,3	-5,6	14,7	-2,2
UAH	-9,0	40,6	20,9	30,2	8,3	-5,2	16,4
UGR	8,1	-24,5	-8,7	0,0	3,3	-0,5	6,8
UJA		28,4	-10,9	-18,3	5,7	3,0	34,2
UMA	3,7	-7,2	-17,3	-23,8	-0,4	13,5	18,7
UNIOVI	34,3	20,1	4,9	14,3	1,2	-1,3	12,5
EHU		16,9	32,6	-17,1	35,1	11,6	9,7
UAB	19,0	-2,7	8,7	-16,7	-19,9	-5,9	-2,3
UCA		28,4	35,5	9,2	24,5	15,5	13,4
UJI	12,4	-7,4	-35,7	-11,2	-22,1	0,3	19,8
ULL	-18,3	-3,4	-4,1	-39,1	-14,7	2,8	8,3
UNED	63,0	-35,7	-2,0	-16,3	4,1	-0,4	16,1
UPCT	69,6	43,6	30,6	27,2	10,4	4,4	16,0
UPO	49,1		33,9	28,0	20,3		
UPV	30,5	-14,8	7,4	-9,7	8,6	11,1	11,2
UV	26,0	9,6	21,6	25,3	17,2	12,4	6,2
UVIGO	56,9	-56,1	4,4	-13,7	-1,6	2,8	14,1
UNICAN		-16,4	3,0	-1,8	13,1	13,5	11,2
UVA							
UCM		77,7	16,8	-1,8	13,1	13,5	11,2
Media	25,0	9,2	8,7	-0,6	5,2	5,8	12,3

3.4.3. Trienios

En cuanto al cobro de trienios, no encontramos brechas significativas. Todas ellas son próximas a cero, y con valores negativos excepto para los grupos más extremos.

Tabla 72. Brecha en los trienios según grupos de antigüedad (%)

Universidad	Menos de 5 años	De 5 a 9 años	De 10 a 14 años	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	30 o más años
UIB	-71,5	-7,6	7,3	9,4	-17,7	-2,5	0,2
UAH	-20,9	38,5	-5,8	6,0	5,1	4,3	6,5
UGR	27,8	-29,5	-6,4	-11,6	-3,3	0,5	3,4
UJA	-49,8	9,8	0,4	-5,3	-3,0	-1,6	3,9
UMA	-0,6	-0,5	-10,8	-22,7	-5,4	-1,9	1,0
UNIOVI	36,2	-4,1	6,2	10,1	-11,1	-1,4	-1,3
EHU	13,5	-13,2	-19,2	-3,7	-2,8	-2,0	-5,5
UAB	-4,8	-14,0	-1,3	4,1	-2,1	-4,2	1,8
UCA	6,3	-21,6	-29,3	-21,2	-9,0	2,8	0,9
UJI	86,5	-28,1	-33,4	-20,3	-25,8	-1,3	10,6
ULL		100,0	-87,5	-3,3	-12,1	10,1	9,5
UNED	27,1	8,1	4,9	-3,1	3,6	3,2	1,1
UPCT	-61,3	9,8	18,2	-7,8	-7,8	-1,2	6,1
UPO	22,7	-26,6	12,3	10,8	9,3		
UPV	-29,5	-12,4	-23,1	-27,2	-2,5	-1,7	2,1
UV	1,4	5,8	3,5	6,8	-6,2	-1,8	4,2
UVIGO	64,2	-27,9	1,5	-17,3	-6,6	-0,4	4,2
UNICAN	25,5	-6,9	-2,5	-4,1	-1,9	-4,6	1,7
UVA							
UCM	-2,86	-5,11	-5,73	-4,06	-1,87	-4,61	1,71
Media	3,8	-1,3	-8,9	-5,5	-5,3	-0,46	2,9

3.4.4. Quinquenios

En cuanto al cobro de quinquenios, no encontramos diferencias significativas según grupos de antigüedad, excepto para el caso de menos de 5 años, cuya BSG es del 17,7%, un valor muy elevado. Entendemos que los datos para este grupo reflejarían la situación de PDI que, aun teniendo menos de 5 años de antigüedad, cobra quinquenios al proceder de otras universidades donde previamente había desarrollado su actividad profesional.

Tabla 73. Brecha en los quinquenios según grupos de antigüedad (%)

Universidad	Menos de 5 años	De 5 a 9 años	De 10 a 14 años	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	30 o más años
UIB	-43,7	24,9	10,5	10,7	-20,4	4,7	-6,8
UAH	28,4	49,3	11,4	8,2	8,5	5,0	0,5
UGR	24,5	-10,1	-19,4	-17,4	-6,4	0,2	5,7
UJA		48,8	21,2	-8,7	-5,6	-3,0	13,2
UMA	-1,7	35,2	-9,5	-22,8	2,8	2,4	6,2
UNIOVI	44,9	25,3	11,2	14,7	-1,0	-5,6	-1,1
EHU		5,0	-21,2	1,8	-1,7	-6,1	-4,0
UAB	82,8	53,5	-7,8	14,3	2,0	1,1	0,9
UCA		-39,4	3,7	-13,2	-10,7	-1,3	-0,9
UJI	48,2	-3,6	-26,4	-26,1	-19,9	3,0	13,5
ULL		1,3	-48,3	-16,6	-14,1	8,7	4,2
UNED	-15,3	4,0	1,6	-2,8	-3,4	0,0	4,9
UPCT		13,5	12,0	11,2	2,2	2,3	3,1
UPO	47,7	-152,8	8,2	11,7	14,7		
UPV		54,3	-18,1	-20,8	1,2	-0,8	3,7
UV	-0,8	5,9	8,6	3,7	6,8	1,6	2,6
UVIGO	-19,7	-64,5	3,4	-13,5	-10,0	-3,5	5,8
UNICAN		19,1	-6,9	-0,1	0,8	1,4	-0,9
UVA							
UCM		2,0	-4,4	-0,1	0,8	1,4	-0,9
Media	17,7	3,7	-3,6	-3,4	-2,8	0,6	2,7

3.4.5. Sexenios

Para el conjunto de los grupos de antigüedad, la brecha con relación a los sexenios es positiva, con valores elevados en todos los grupos, pero especialmente en el de 5 a 9 años de antigüedad, y en el de 25 a 29 años. Nuevamente, es en el primer tramo de la carrera académica cuando la BSG alcanza valores más altos, un dato que corrobora, como venimos comentando, el acceso desigual de las mujeres al sistema de recompensas investigadoras.

Tabla 74. Brecha en los sexenios según grupos de antigüedad (%)

Universidad	Menos de 5	De 5 a 9	De 10 a 14	De 15 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	30 o más
UIB	-69,1	39,8	13,5	25,2	-2,7	22,1	-0,5
UAH	-24,6	49,8	15,9	18,3	5,7	19,5	34,7
UGR	53,1	14,8	6,9	26,5	1,9	25,9	29,5
UJA		63,9	26,3	6,5	17,3	0,5	46,0
UMA	26,5	61,9	31,0	-1,1	34,5	33,5	44,0
UNIOVI	44,9	24,2	11,5	12,4	-0,5	-6,0	-1,5
EHU		25,3	7,6	6,4	17,9	20,3	16,9
UAB	62,6	50,7	11,8	14,0	20,1	10,5	13,6
UCA	-27,9	48,7	23,9	2,3	20,3	30,3	26,4
UJI		-54,1	-12,1	-13,4	1,6	7,0	20,4
ULL		1,9	5,0	-11,8	-21,9	20,6	18,0
UNED	23,4	-12,0	6,6	15,4	9,9	6,2	25,7
UPCT		8,1	17,2	22,0	14,8	18,2	10,1
UPO	41,0	7,5	26,2	20,5	37,3		
UPV		23,8	-6,9	-5,4	23,0	25,2	16,4
UV	-7,0	15,3	19,1	16,1	22,4	16,7	9,6
UVIGO	0,1	-37,8	27,1	-9,9	9,2	3,4	26,5
UNICAN		19,6	21,9	4,2	15,6	9,3	14,1
UVA							
UCM		19,7	-0,6	4,2	15,6	9,3	14,1
Media	11,1	19,4	13,2	8,03	12,7	15,1	10,2

3.4.6. Proyectos de investigación

En este complemento encontramos un número muy elevado de casos perdidos, que ascienden a un 36,0%. Los datos disponibles muestran brechas elevadas o muy elevadas, excepto en el grupo más joven de menor antigüedad. Las brechas aumentan de forma significativa a partir de los 10 años de antigüedad. Así los grupos con mayores índices de diferencia salarial los encontramos en los tramos de 10-14 años y 15-19 años, con valores del 43,6% y 53,6%.

3.4.7. Remuneración por actividades de formación

En este complemento encontramos un número muy elevado de casos perdidos, que ascienden a un 50%. Los datos disponibles presentan una alta volatilidad

Las brechas medias son positivas excepto en el grupo de 10-14 años. Superan el valor del 20,0% en el grupo de entre 20 y 30 años de antigüedad, y de 25 a 29 años.

3.5. COMPLEMENTOS Y QUINQUENIOS

En este apartado se exponen los rasgos generales del comportamiento de la brecha salarial en cada complemento según el número de quinquenios que posee el PDI.

3.5.1. Comparativa de los distintos grupos según el número de quinquenios reconocidos

La distribución de la BSG de los complementos según el número de quinquenios concedidos muestra una estructura en la cual las brechas aumentan en los complementos relacionados con los méritos investigadores, como los sexenios, complementos por investigación y formación. No obstante, en el complemento específico hallamos brechas significativas en todos los grupos, especialmente en los que perciben 1 y 6 quinquenios, y en los trienios, en los grupos con menos quinquenios reconocidos.

Podemos afirmar también que no hallamos una pauta según la cual, a mayor número de quinquenios mayor brecha salarial. Con todo, como acabamos de apuntar, la BSG

tiende a acentuarse en los grupos más extremos en determinados complementos como los sexenios, trienios o el complemento específico.

Igual que en los apartados anteriores, los complementos de investigación como los formativos presentan un número muy elevado de casos que no han proporcionado datos sobre la brecha. En el caso de los complementos por proyectos de investigación, no disponemos datos en un 35,3% de todos los casos de todas las ramas. En el caso de los complementos formativos, este porcentaje aumenta al 51,8%.

3.5.2. Complemento de destino

Las brechas en función del número de quinquenios que percibe el PDI son bajas, con valores próximos a cero, excepto para el grupo de 0 quinquenios, con menor antigüedad, cuya brecha es del 19,5%.

Tabla 75. Brecha en el complemento de destino según número de quinquenios (%)

Universidad	0Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q o más
UIB		42,8	64,4	51,0	-7,4	11,2	-2,5
UAH	6,9	12,7	-0,0	-2,6	4,2	1,7	3,2
UGR	60,3	21,7	-0,9	-2,1	8,5	11,3	6,1
UJA		-120,0	18,2	1,9	9,4	7,2	8,3
UMA	-15,6	20,5	4,7	3,5	1,0	4,8	6,1
UNIOVI	4,5		-4,7	1,0	-2,0	0,9	2,0
EHU		13,6	25,1	11,8	13,8	3,9	2,7
UAB	5,5	17,2	27,2	-2,5	13,	14,3	6,9
UCA	29,5	18,4	0,1	26,5	12,02	11,3	10,7
UJI	-10,7	8,1	-11,9	22,2	7,5	4,3	33,2
ULL	-11,2	10,5	-7,5	-6,4	9,4	0,3	2,3
UNED	0,8	8,2	0,4	2,9	2,9	-0,4	3,8
UPCT	95,4		-5,0	6,1	-2,5	-1,3	5,0
UPO	79,2		36,5	15,8	0,9	1,6	5,7
UPV	-10,6	5,3	-2,3	0,3	1,2	1,8	1,2
UV	7,6	3,03	2,3	0,1	4,2	2,2	1,6
UVIGO		-10,2	1,2	1,7	-0,7	-0,9	2,3
UNICAN	28,1	9,2	1,2	-0,6	1,3	-0,6	1,6
UVA							
UCM	23,2	17,6	5,5	5,9	2,7	1,8	0,8
Media	19,5	4,9	8,1	7,2	4,2	3,9	5,3

3.5.3. Complemento específico

Los valores medios de las BSG en el cobro de complementos específicos oscilan entre el 8,0% y 16,7,0%. La diferencia salarial más elevada en el cobro de complementos específicos la encontramos en los grupos que cobran 1 y 6 quinquenios, con valores del 16,7% y 15,2%.

Tabla 76. Brecha en el complemento específico según número de quinquenios (%)

Universidad	0Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q o más
UIB		26,9	50,2	47,9	2,8	14,8	10,5
UAH	2,0	22,8	8,8	25,9	8,3	6,1	16,4
UGR	-12,4	-6,4	-7,7	10,5	-5,5	2,2	9,3
UJA	6,4	11,7	0,8	8,7	-1,2	16,9	27,4
UMA	-13,3	24,6	-1,1	4,3	-1,9	18,6	21,6
UNIOVI	6,4		-2,1	6,6	-0,2	9,9	12,3
EHU		2,7	22,5	19,8	22,3	15,2	14,6
UAB	7,1	26,6	8,0	-4,7	2,1	0,7	4,2
UCA	52,9	15,6	1,9	32,0	22,5	20,0	14,6
UJI	-44,5	17,0	-5,9	8,0	1,4	2,5	31,0
ULL	-29,1	33,3	-6,0	-7,9	9,5	7,6	11,3
UNED	7,6	14,5	-7,6	7,0	5,0	-4,8	18,0
UPCT	72,7	26,0	34,4	5,7	12,5	0,7	21,8
UPO	63,6	-4,8	34,9	16,7	19,9	22,6	23,1
UPV	-62,1	40,9	4,4	14,2	7,3	9,9	11,7
UV	35,7	5,8	22,1	13,4	23,4	13,7	7,3
UVIGO	80,0	-10,3	0,7	5,9	10,5	2,0	11,0
UNICAN		25,1	16,2	13,8	5,6	9,8	20,1
UVA							
UCM	33,5	29,2	12,9	11,5	12,3	11,1	10,4
Media	12,9	16,7	9,8	12,5	8,2	9,4	15,2

3.5.4. Trienios

La BSG en este complemento es elevada en los grupos con menor antigüedad, con valores medios en torno al 10%, y próxima a cero en el resto de los grupos. Estos datos reafirman, en parte, la tendencia del apartado anterior, en el cual observábamos que la brecha en los grupos más jóvenes según antigüedad era también elevada.

Tabla 77. Brecha en el complemento específico según número de trienios (%)

Universidad	0Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q o más
UIB	2,8	26,1	-34,0	10,0	0,3	1,2	5,0
UAH	-6,0	26,8	-5,0	2,5	3,8	3,4	3,0
UGR	9,3	-1,1	15,8	5,8	1,1	3,4	5,1
UJA	25,4	14,7	1,0	-0,1	10,3	-3,3	3,5
UMA	0,1	32,4	11,4	5,0	-0,2	2,7	3,5
UNIOVI	2,9		8,9	6,7	-6,6	4,0	2,7
EHU	1,6	5,2	4,6	3,3	2,3	0,4	-2,1
UAB	-3,1	-3,7	22,7	-0,9	-9,9	9,2	4,4
UCA	-17,7	-20,9	0,7	10,9	-0,4	6,1	2,3
UJI	27,7	-15,0	-0,5	4,3	0,8	4,4	7,2
ULL	79,6	25,8	4,7	-1,6	16,2	-0,4	2,9
UNED	18,7	18,4	-1,4	2,4	0,8	0,9	4,2
UPCT	16,4	34,8	-15,9	-3,3	6,8	2,0	5,2
UPO	12,4	26,9	14,2	2,6	4,5	2,7	4,0
UPV	-45,1	-11,6	-0,2	-1,0	2,9	1,9	3,3
UV	15,8	-2,2	11,3	14,0	11,0	3,8	5,3
UVIGO	63,7	-7,7	4,5	4,7	3,6	-1,5	6,2
UNICAN	10,2	18,3	12,0	2,3	2,7	-1,2	7,5
UVA							
UCM	6,9	13,8	4,9	7,1	-0,3	1,7	1,7
Media	11,6	10,0	3,1	3,9	2,6	2,1	3,9

3.5.5. Quinquenios

La brecha en este complemento es próxima a cero en todos los grupos, lo que muestra que hombres y mujeres perciben por número de quinquenios remuneraciones similares.

Tabla 78. Brecha en los quinquenios según número de quinquenios (%)

Universidad	0Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q o más
UIB	-94,9	-12,6	8,6	1,8	-1,6	7,0	1,7
UAH		7,0	-5,8	2,6	3,5	0,5	1,7
UGR		38,8	-0,3	-0,7	-0,2	2,0	6,1
UJA	36,2	21,7	13,9	3,6	-0,8	2,8	8,0
UMA	34,4	8,3	24,9	2,7	1,7	7,4	9,0
UNIOVI	0,2		-6,3	2,6	-2,0	1,5	3,0
EHU		5,9	-0,9	3,0	-0,1	1,5	0,7
UAB		0,7	8,8	-16,6	-8,8	-3,6	4,0
UCA		5,5	-4,5	4,3	-2,5	-0,2	2,7
UJI		4,1	2,5	6,0	3,2	3,4	12,4
ULL		14,6	-23,8	-11,9	9,4	0,2	1,2
UNED		5,1	3,2	1,7	-1,2	-2,2	4,1
UPCT		3,0	-2,0	0,5	1,9	3,0	2,4
UPO	-7,1	3,2	10,9	0,1	12,1	11,4	5,6
UPV		4,8	-5,2	-0,5	1,6	2,7	3,1
UV		0,4	5,8	-1,9	4,2	3,4	3,3
UVIGO		-10,3	1,2	1,8	-0,7	-1,0	2,4
UNICAN		-9,2	9,7	0,7	0,9	1,3	7,0
UVA							
UCM		-0,4	-0,3	-0,1	-1,4	2,9	2,7
Media		5,03	2,13	-0,02	1,02	2,32	4,26

3.5.6. Sexenios

El complemento por sexenios según el número de quinquenios muestra brechas positivas elevadas en todos los grupos, siendo todos ellos superiores al 14%. Los valores más elevados los encontramos en los grupos de 0 y 1 quinquenio, como en el de 6 quinquenios. En los tres grupos, las brechas superan valores medios del 20%.

Tabla 79. Brecha en los sexenios según número de quinquenios (%)

Universidad	0Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q o más
UIB	77,1	-0,4	24,5	16,3	11,5	13,9	13,5
UAH	-53,1	32,0	0,5	17,3	6,9	16,1	33,7
UGR	92,2	78,8	32,5	22,3	10,9	27,7	27,3
UJA		35,0	34,4	6,1	2,0	26,0	41,0
UMA	50,1	69,3	48,8	35,8	33,4	31,6	37,5
UNIOVI	0,2		-8,4	1,7	-1,5	1,1	2,7
EHU	-13,9	25,4	18,6	14,3	23,9	27,8	19,0
UAB	12,2	29,1	36,8	21,2	17,8	9,9	15,4
UCA	62,1	-20,5	14,4	35,3	29,4	19,9	25,6
UJI		-18,7	-1,0	11,8	11,2	4,2	40,5
ULL	-20,1	45,1	3,6	-16,3	-6,5	16,6	21,1
UNED	1,1	30,1	14,7	14,2	4,8	0,0	28,6
UPCT		6,0	5,1	7,4	25,2	4,6	11,6
UPO	15,7	13,6	31,2	4,8	37,1	23,3	21,0
UPV	-51,3	49,7	6,9	25,8	15,3	24,4	16,9
UV	76,1	17,2	12,0	27,4	14,6	23,5	10,0
UVIGO		-9,7	4,2	-0,4	22,1	13,3	10,0
UNICAN		20,7	34,1	16,1	13,2	7,3	29,5
UVA							
UCM	-0,4	16,1	7,2	10,1	18,9	5,1	14,9
Media	23,20	23,26	16,84	14,28	15,27	15,58	22,09

3.5.7. Remuneración por proyectos de investigación

Las brechas en la percepción de este complemento son elevadas, todas ellas del entorno del 30%, llegando incluso al 43% en el caso del grupo de 3 quinquenios. Tal y como hemos comentado resalta el hecho de la falta de datos en un 35,33% de todos los casos de todas las ramas.

3.5.8. Remuneración por actividades de formación

Partiendo la falta de datos en un 51,8% de todos los casos y grupos de quinquenios y de la volatilidad de los mismos, podemos afirmar que las brechas son especialmente elevadas en el grupo de 1 y 6 quinquenios, y elevadas en el resto con valores que oscilan entre 12,0% y el 23,0%.

3.6. COMPLEMENTOS Y SEXENIOS

Realizaremos el mismo ejercicio con los complementos de investigación y transferencia (sexenios). La UVA no ha ofrecido datos, por lo que la muestra estará compuesta de 19 universidades.

Si recordamos el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado, sabemos que existen una serie de complementos que están vinculados a la categoría profesional, en función del grupo de clasificación y del nivel en el caso del funcionariado, como serían los complementos de destino y específico. También tenemos otros vinculados a la antigüedad en la administración (trienios) o como docentes (quinquenios). En el presente apartado cruzaremos todos ellos con los sexenios, para averiguar cómo estos varían según la trayectoria del PDI y el género. Existen algunas correlaciones obvias, que indican que cuanta más categoría y antigüedad, más posibilidades de acumular sexenios, por lo que existiría una relación directamente proporcional entre el incremento salarial por complementos y los sexenios. Pero lo que aquí nos ocupa es comprobar si existen diferencias por género.

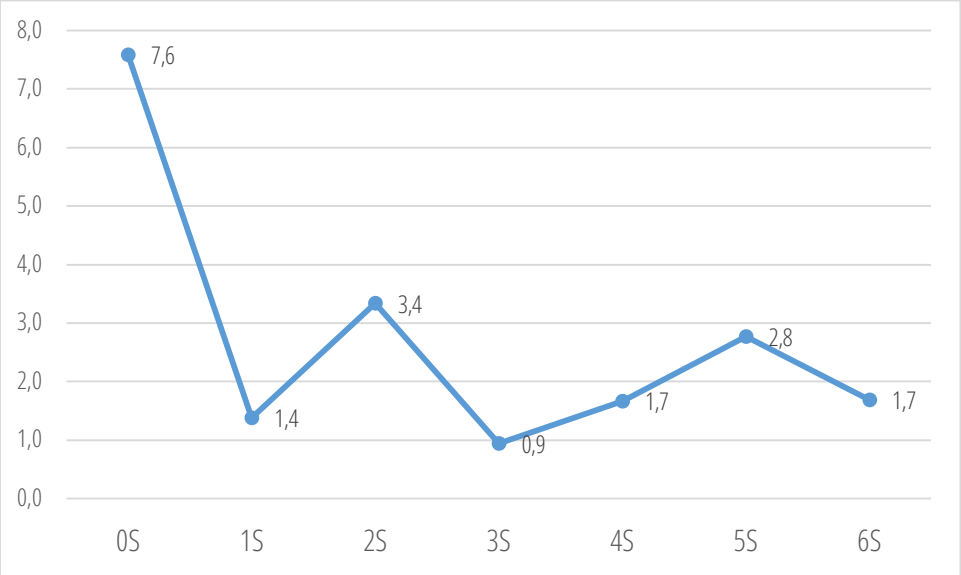
3.6.1. Complemento de destino

Como se ha señalado, el complemento de destino está directamente vinculado con la categoría profesional. Por lo que serán las figuras del PDI en la cima de la pirámide, las que perciban un mayor volumen de ingresos.

Si tenemos en cuenta los valores medios para la brecha por sexenios, vemos como en todos los casos, las mujeres perciben menos salario por complemento de destino que los hombres. Esta diferencia es más acusada en la base de la jerarquía, es decir entre

el profesorado sin sexenios, y se reduce considerablemente a medida que se reconoce a través de los sexenios la trayectoria investigadora. Lo que nos invita a pensar en una estabilización tardía. Entre los que no perciben sexenios y los que aglutinan el máximo hay una diferencia de 6 puntos.

Figura 47. Valores medios de las brechas medias salariales por sexenios y complemento de destino (%)



Pero en el vector que se recoge en el gráfico 16, el descenso no es uniforme, vemos como en el grupo de dos sexenios y en menor medida en el de cinco, se produce un repunte de la brecha salarial. Debemos tener en cuenta lo reducido del tamaño de la muestra, por lo que la casuística de alguna universidad puede afectar a estos valores medios. Para comprobarlo, acudiremos a la disociación de estos datos por universidades.

Tabla 80. Brecha en el complemento de destino según el número de sexenios (%)

Universidad	0S	1S	2S	3S	4S	5S	6S o más
UIB	-5,3	-10,4	24,9	2,9	-11,6	-5,1	-0,1
UAH	-1,2	7,9	-5,1	-0,1	3,3	-2,1	-3,4
UGR	26,7	0,9	0,1	1,4	-1,1	2,2	1,6
UJA	41,7	13,6	-3,6	2,0	3,8	52,0	43,8
UMA	-12,0	3,6	2,2	1,8	3,7	7,7	-4,4
UNIOVI	7,2	-1,0	1,5	-2,8	1,3	-1,3	0,4
EHU	22,0	13,1	17,8	-10,2	-2,2	-9,2	-0,9
UAB	1,1	-41,6	24,5	-3,8	4,3	2,5	1,0
UCA	25,8	9,4	0,1	-1,4	-1,2	-1,2	-6,7
UJI	-3,3	6,0	-5,6	17,5	3,1	-7,8	33,9
ULL	-5,7	-0,9	-0,6	0,7	0,6	0,5	1,5
UNED	-8,3	0,7	2,4	1,1	3,3	-1,9	1,5
UPCT	7,9	0,8	-4,2	0,0	5,4	3,9	-5,8
UPO	6,7	18,0	10,0	5,4	15,3	-1,4	10,0
UPV	6,5	1,8	-2,5	1,3	-0,9	3,5	-15,7
UV	6,2	0,4	1,0	0,9	1,0	0,7	-1,9
UVIGO	21,9	2,3	-1,6	0,3	0,0	0,4	-6,6
UNICAN	-1,4	-1,7	0,3	-2,2	2,4	5,9	-13,5
UVA							
UCM	7,4	3,2	2,1	3,2	1,1	3,4	-2,4
Media	7,6	1,4	3,4	0,9	1,7	2,8	1,7

En el PDI sin sexenios, el 63,0% de las universidades participantes muestra una BSG en la que los profesores ganan más que sus homólogas, algunas con puntuaciones superiores al 20% como son la UJA (41,7%), UGR (26,7%), UCA (25,8%), EHU (22,1%) y UVIGO (21,9%), lo que claramente determina la existencia de una distancia mayor que el valor indicado por la media de todos los casos. Para los que perciben 1 sexenio, aunque existen menos casos en los que la brecha salarial favorece a las mujeres (el 74% son de signo positivo), el efecto de la UAB influye en el valor medio global que es cercano a cero. Para esta institución catalana, la asimetría en la percepción del complemento que nos ocupa para las personas que tienen un sexenio es muy elevada, concretamente la media representa cerca del -42,0%. Como consecuencia, se equilibra en el valor general la desigualdad existente en favor de los hombres en otras universidades de la muestra. Es preciso señalar, que, aunque el 74% tenga signo positivo, la separación por género no es muy abrupta y se aproxima a la igualdad.

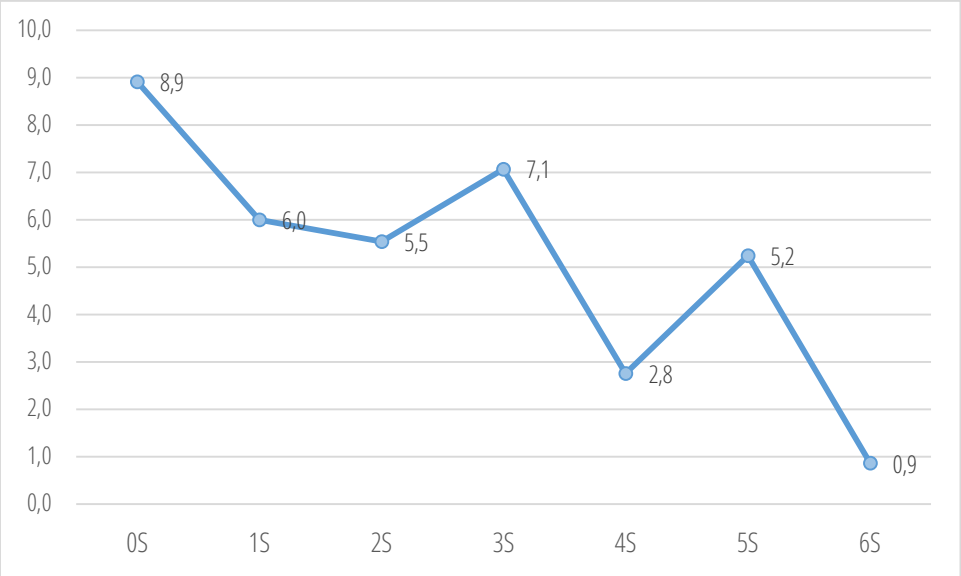
Prestemos atención al caso de los dos sexenios, aunque se incrementa el número medias con valor negativo, asciende su distancia con respecto a la brecha de las personas que solo percibían un sexenio. Y es que el 79% de las medias es inferior a 5%, es decir se aproximan a cero, pero los casos restantes todos con signo positivo recogen medias entre el 10,0% y el 25,0%. Se trata de las universidades UIB (24,9%), EHU (18,8%), UAB (24,5%) y UPO (10,0%). Llaman la atención la universidad catalana y la balear, que en el grupo de un sexenio presentaban brechas altas en favor de las mujeres. El otro grupo que llama la atención en cuanto a la BSG es el de los cinco sexenios, la respuesta en este caso la tiene la UJA que dispara la brecha con una media de 52,0%. Si tenemos en cuenta el perfil del PDI (capítulo 1), podemos comprobar cómo esta institución presentaba un importante peso de los hombres a medida que avanzaba el grupo de edad. De hecho, si reparamos en la categoría de PDI con mayor número de sexenios, esta institución sigue siendo la que presenta una mayor brecha salarial en los complementos de destino (43,8%), pero en el valor medio para todas las universidades se ve compensada con el incremento de los valores negativos de la UNICAN y la UPV.

Llama la atención la UJI, que mientras para los cinco sexenios su brecha media era del -8,0%, en el caso de los seis sexenios pasa a representar un 33,9%.

3.6.2. Complemento específico

La vinculación de este complemento a la categoría profesional genera que la tendencia sea similar que, en el caso anterior, siendo la brecha para las personas que no tienen sexenios, muy superior que para el PDI más consolidado que cuenta con 6 tramos de investigación reconocidos.

Figura 48. Valores medios de las brechas medias salariales por sexenios y complemento específico



Se produce lo mismo que en el caso del anterior complemento, una serie de repuntes a los que encontramos explicación a través de la desagregación por universidades.

Tabla 81. Brecha en el complemento específico, según el número de sexenios (%)

Universidad	0S	1S	2S	3S	4S	5S	6S o más
UIB	4,7	1,7	28,4	7,2	-3,5	1,5	-3,8
UAH	-7,3	18,8	0,8	2,7	5,1	-5,3	-8,1
UGR	-11,2	-8,8	10,2	7,6	2,5	-0,7	-1,3
UJA	31,4	11,8	-3,3	6,4	4,4	77,7	43,7
UMA	-13,6	4,4	-1,4	12,5	0,9	10,8	8,7
UNIOVI	15,4	1,6	5,6	1,0	0,5	2,5	2,4
EHU	21,0	10,9	21,3	2,8	2,5	-4,1	3,0
UAB	-1,7	-0,1	-19,3	12,5	-4,8	14,1	4,8
UCA	31,5	7,3	4,3	2,1	9,1	-0,7	-7,7
UJI	21,6	14,0	0,5	7,1	2,1	-15,5	37,9
ULL	-15,4	2,2	-1,5	2,0	2,0	-3,2	-0,9
UNED	-32,3	1,6	3,4	5,9	-3,3	-6,5	4,2
UPCT	28,7	1,5	4,9	16,7	8,1	16,1	-35,0
UPO	16,8	5,7	17,4	7,4	6,6	1,7	17,6
UPV	24,1	13,7	7,6	3,6	0,6	3,2	-18,0
UV	14,6	3,4	11,0	4,9	3,5	2,8	-5,8
UVIGO	27,1	2,3	-0,6	5,1	8,0	-0,5	-15,4
UNICAN	12,7	11,5	9,5	15,5	3,1	0,3	-4,8
UVA							
UCM	1,3	10,5	6,6	11,3	4,9	5,5	-5,2
Media	8,9	6,0	5,5	7,1	2,8	5,2	0,9

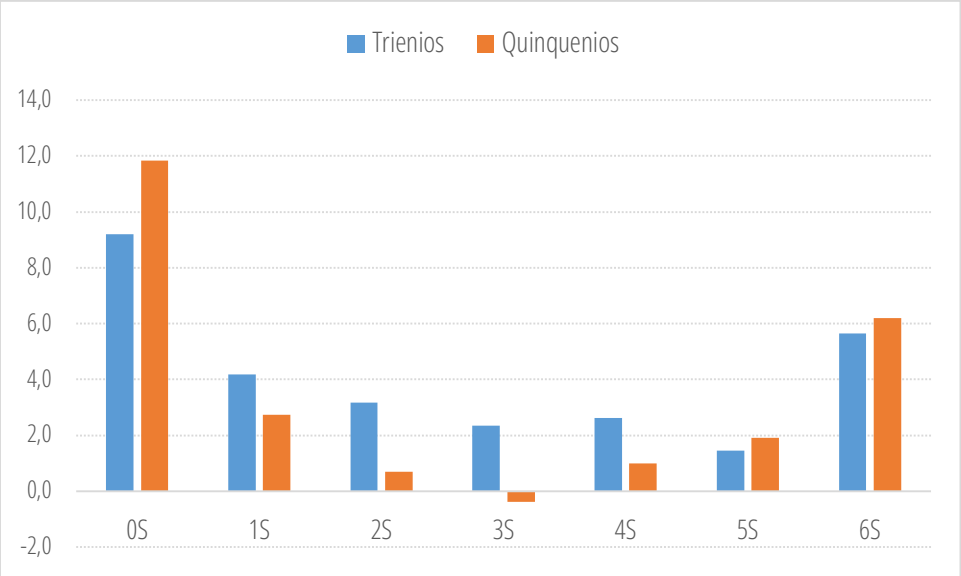
La tabla 81 nos da la pista, y la UJA vuelve a disparar la desigualdad para los cinco sexenios (77,9%), como en el caso del complemento anterior, por lo que la interpretación es idéntica. Para el grupo de 3 sexenios, aunque los extremos no son muy elevados, si se da un crecimiento de la brecha en algunos casos, como la UNICAN, UCM y UPCT. Pero sin duda son la UMA y la UAB las causantes de un cambio en la brecha en comparación con el grupo de dos sexenios. La primera, la UMA pasa de una brecha negativa próxima a cero, -1,4% (dos sexenios) a 12,5% (tres sexenios). La UAB, mientras para el PDI con dos sexenios la brecha era de -19,3%, para el de tres sexenios es de +12,5%.

3.6.3. Trienios y quinquenios

Comentaremos estos dos complementos, con el objeto de no ser redundantes. Ambos se prefieren al tiempo de trabajo en la administración pública. El primero no está relacionado directamente con las categorías profesionales del PDI, por lo que nos podemos encontrar con personas con un elevado número de trienios, porque han trabajado en la administración pública, pero que llevan menos tiempo en la plantilla de profesorado. Este fenómeno puede ser habitual en las personas que han estado contratadas como gestoras de proyectos de investigación, una alternativa usual para aquellas de más edad que no disponen de becas de formación, y que tras superar el doctorado u obtener las acreditaciones correspondientes, han podido dar el salto a la docencia. El quinquenio como ya se ha señalado a lo largo de este informe, es el reconocimiento de un tramo de cinco años de labor docente.

En ambos casos, el complemento está vinculado con la antigüedad en la universidad, por lo que, aunque los valores de las medias difieran la tendencia es similar. Al igual que en los anteriores complementos es en la base de la pirámide donde hay una mayor inequidad, sin embargo, cuando hablamos de trienios y quinquenios en la cúspide de la jerarquía, los ingresos de hombres y mujeres se vuelven a distanciar.

Figura 49. Valores medios de las brechas medias salariales de quinquenios y trienios por número de sexenios (%)



Por tanto, es en la plantilla menos consolidada, que aún no posee ningún sexenio de investigación, en las que las mujeres reciben un salario inferior por su tiempo de estancia en la institución (trienio) y por su experiencia como docentes (quinquenios), pero también en la categoría más alta (seis sexenios). Existen dos explicaciones al respecto, una que tiene que ver simplemente con el tiempo de estancia y de incorporación de las mujeres a la academia, son las personas de mayor edad, y por tanto los hombres, los que acumulan este tipo de retribuciones. La segunda explicación tendría que ver con las dificultades de superar los requisitos para obtener un reconocimiento favorable de los méritos de producción científica, dadas las dificultades para conciliar las exigencias de la carrera investigadora con las tareas reproductivas y de cuidados.

La similitud en la brecha salarial de trienios y quinquenios se mantienen igualmente cuando revisamos los datos de cada una de las universidades de la muestra.

Tabla 82. Brecha de los trienios, según el número de sexenios (%)

Universidad	0S	1S	2S	3S	4S	5S	6S o más
UIB	-0,3	-0,1	-0,9	3,5	-2,4	1,2	7,5
UAH	-7,1	15,2	-10,9	-17,8	7,9	-3,3	-16,7
UGR	5,5	15,9	0,3	7,8	1,6	3,1	2,3
UJA	26,9	1,8	3,9	9,9	7,2	7,5	33,1
UMA	-0,7	13,0	15,3	-1,2	1,5	4,1	0,7
UNIOVI	12,4	2,5	6,4	0,6	-2,0	0,0	4,7
EHU	5,3	0,3	5,5	2,6	-1,2	-10,5	-2,3
UAB	-4,4	-46,5	7,8	19,1	1,2	8,2	3,4
UCA	4,1	1,7	4,7	0,4	0,3	-1,2	-2,9
UJI	43,8	21,6	1,3	0,5	9,6	-1,9	31,5
ULL	2,5	18,4	-1,9	3,0	2,7	1,0	-17,0
UNED	-4,3	-8,0	2,4	-0,2	-7,3	-4,2	10,8
UPCT	24,8	16,3	-4,1	7,8	12,2	-0,6	21,2
UPO	-9,3	6,9	6,3	-5,5	23,1	6,5	33,9
UPV	15,4	7,1	11,1	3,3	-5,8	6,0	-21,1
UV	9,3	1,4	15,9	4,7	1,4	1,7	1,3
UVIGO	37,0	2,2	5,0	3,7	-0,6	4,4	15,3
UNICAN	11,4	7,2	-6,2	5,4	3,7	2,9	5,9
UVA							
UCM	2,2	2,3	-1,5	-3,0	-3,3	3,2	-4,2
Media	9,2	4,2	3,2	2,4	2,6	1,5	5,7

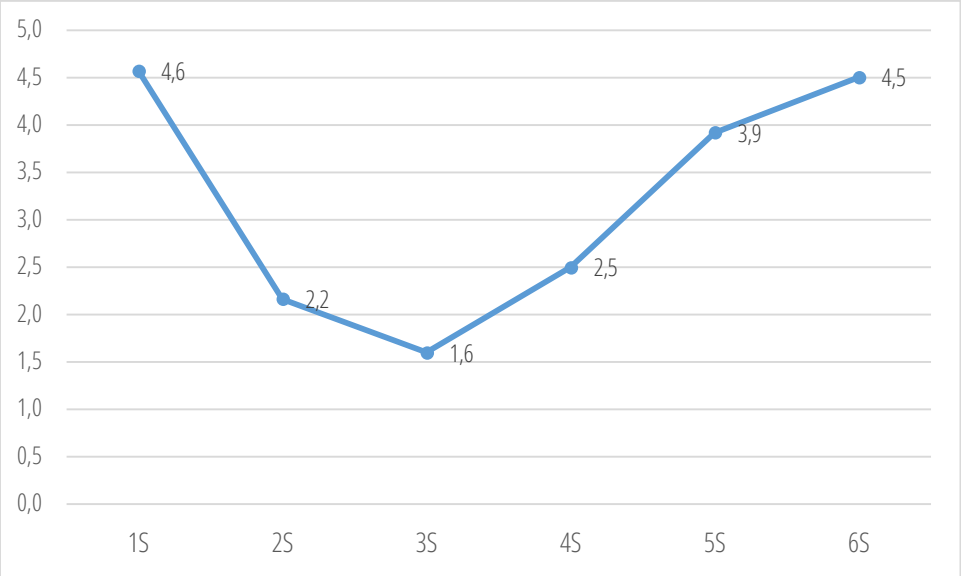
Tabla 83. Brecha de los quinquenios, según el número de sexenios (%)

Universidad	0S	1S	2S	3S	4S	5S	6S o más
UIB	2,7	-5,1	0,8	2,4	-5,3	-2,2	1,1
UAH	3,1	11,6	-14,5	-12,8	3,5	-13,4	-11,7
UGR	6,9	4,7	-2,5	4,2	-0,5	5,2	2,9
UJA	28,7	-1,5	2,5	1,6	7,9	43,7	45,7
UMA	10,9	9,7	11,1	-1,7	3,3	8,0	1,3
UNIOVI	18,5	2,8	-1,6	-0,5	-0,9	-6,6	-0,4
EHU	7,2	-0,4	8,0	4,7	-2,7	-9,5	3,1
UAB	13,3	-22,1	7,3	9,3	-1,3	4,8	0,3
UCA	1,5	-9,2	2,2	-2,1	-0,2	-3,8	-3,4
UJI	42,4	18,9	2,4	5,2	8,4	4,5	32,0
ULL	-3,6	11,6	-8,5	1,2	1,1	-0,3	3,1
UNED	11,8	-13,1	-4,3	-2,8	-6,3	-3,1	15,6
UPCT	5,1	21,9	-3,8	-7,4	14,2	9,2	17,0
UPO	-20,7	-3,9	5,9	-7,8	18,2	-7,6	17,9
UPV	25,4	8,1	12,8	3,5	-7,5	5,1	-10,5
UV	13,1	0,5	10,9	-4,4	-1,0	-2,3	-1,9
UVIGO	32,4	-1,5	3,6	-0,5	-1,4	3,7	1,3
UNICAN	21,6	14,3	-13,0	4,3	-6,3	-0,2	7,9
UVA							
UCM	4,6	4,7	-6,1	-3,6	-4,3	0,8	-3,7
Media	11,8	2,7	0,7	-0,4	1,0	1,9	6,2

3.6.4. Sexenios

Una vez más el punto de partida (1 sexenio) es el de más disparidad salarial, y se acrecienta también al final del ciclo (6 sexenios). Tal y como representa la figura 50, a partir de los cinco sexenios la BSG se acrecienta, volviendo a los mismos valores que tenía para el PDI en una posición menos consolidada. Así, en situaciones de precariedad o de inicio de la carrera académica, los hombres están más favorecidos económicamente, de la misma manera que lo están al final de la misma, bien porque se ha producido un retraso en la incorporación de la mujer en determinadas carreras, o bien por una ralentización en la cada vez más competitiva trayectoria investigadora. Mientras que en el proceso intermedio (contratado/a doctor/a o titular) los sexenios y, por tanto, los ingresos están más equilibrados.

Figura 50. Valores medios de las brechas medias salariales de sexenios por número de sexenios (%)



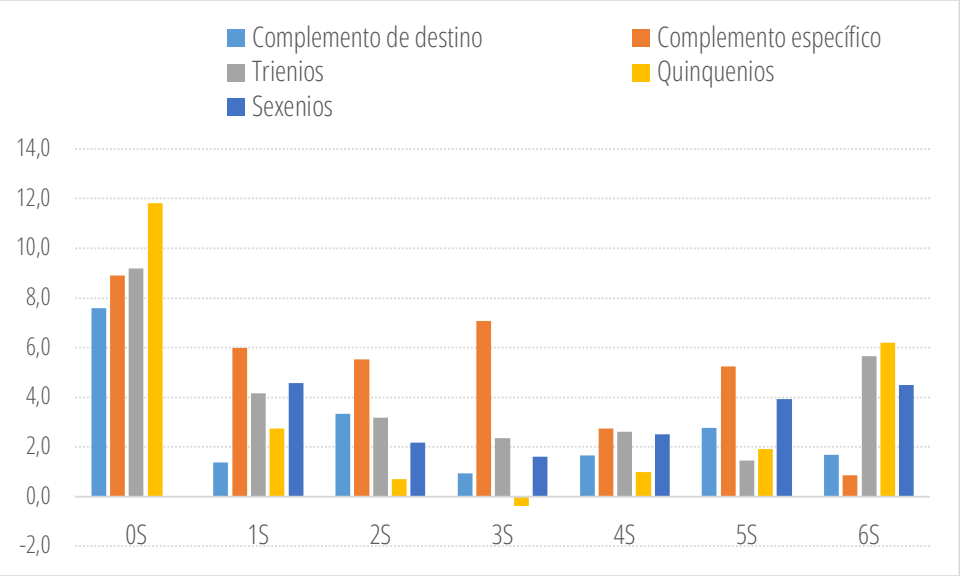
En el análisis por universidades, son dos instituciones andaluzas las más desiguales en este complemento. La UMA presenta los extremos más elevados en los grupos de 1 a 5 quinquenios, UJA vuelve a aparecer en las categorías más consolidadas, y como ya hemos indicado las de mayor cohorte etaria.

Tabla 84. Brecha de los sexenios, según el número de sexenios (%)

Universidad	1S	2S	3S	4S	5S	6S o más
UIB	-2,9	-0,1	-1,0	-0,6	0,9	1,7
UAH	6,5	-6,0	-1,7	-1,4	-3,8	21,7
UGR	24,9	19,0	3,4	13,0	9,2	14,8
UJA	1,2	5,5	0,1	5,2	50,7	32,9
UMA	41,4	24,2	15,2	11,6	28,6	-17,8
UNIOVI	2,7	-1,1	-0,9	-1,5	-8,3	-2,4
EHU	-5,3	-4,5	-1,9	2,6	-7,9	-3,0
UAB	-0,1	-1,3	9,3	0,0	-4,0	7,6
UCA	-7,2	0,3	1,3	2,3	5,1	0,3
UJI	6,5	1,5	4,2	-2,6	-3,4	19,5
ULL	3,4	-3,2	2,9	-3,2	-0,1	3,9
UNED	-1,6	2,6	-0,4	1,9	-5,0	3,9
UPCT	2,0	-0,7	1,9	3,4	0,9	10,7
UPO	7,1	5,3	-12,8	6,8	-5,8	2,8
UPV	2,5	1,8	4,2	5,5	8,3	-0,7
UV	-0,8	2,7	1,4	1,8	2,8	-1,1
UVIGO	0,4	-1,2	0,3	-1,5	1,3	-4,7
UNICAN	6,1	-2,8	4,4	4,1	2,0	-1,8
UVA						
UCM	0,1	-1,0	0,3	0,3	2,8	-2,5
Media	4,6	2,2	1,6	2,5	3,9	4,5

No existen datos suficientes como para trabajar con una muestra aceptable en el análisis sobre los complementos por proyecto de investigación y formación, en relación con el número de sexenios.

Figura 51. Valores medios de las brechas medias salariales de los complementos por número de sexenios (%)



Mientras que, para los complementos, la distancia entre géneros se diluye en las mejores posiciones de la carrera (seis sexenios), en las retribuciones relacionadas con la antigüedad y la docencia se vuelven a alejar, y más aun las que tienen que ver con la productividad investigadora y por tanto la consolidación.

3.7. COMPLEMENTOS Y ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA, TIPO DE JORNADA, PERMISOS O EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

No existe información suficiente para analizar estos apartados.

IV. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AJUSTADA POR CATEGORÍAS

En este apartado se presentan los principales resultados relativos a la comparación de los salarios medios brutos anuales (en euros) según las categorías laborales de PDI. Este análisis permitirá visibilizar las remuneraciones brutas del salario base y de los complementos asociadas a las distintas categorías laborales.

Los datos, tal y con han sido proporcionados por las universidades participantes en el estudio, muestran las siguientes particularidades que deben tenerse en cuenta:

Con respecto a los valores de BSG, encontramos una alta volatilidad, esto es, valores extremos que requerirían un examen particular del proceso de recogida de datos, y de la distribución del PDI que representan. Por ejemplo, la brecha en el salario base del personal investigador en formación de la universidad de Baleares (UIB) es de: -3.332,33. Estudiando el caso a fondo encontramos que las mujeres cobran de media 146,62 euros y los hombres 4,33 euros, cuando hay 52 hombres y 45 mujeres en esta categoría laboral, por lo que deducimos que hay un error en los datos. Esto mismo ocurre también, por ejemplo, con la universidad de Jaén (UJA) en la categoría de investigador postdoctoral: Las mujeres cobran 885,36 euros y los hombres 21,42 euros, con lo que la brecha asciende a -4.031,45 %. Así, brechas con valores muy elevados distorsionan las medias globales y requerirían un análisis del caso pormenorizado. O también en el caso de Málaga (UMA) en la categoría de Titular de escuela Universitaria donde encontramos los siguientes valores de brecha:

Tabla 85. Ejemplo 1. Universidad de Málaga-Ciencias de la Salud

Ciencias de la Salud	Salario base	-1065,19
	C. Destino	-995,25
	C. Específico	-916,19
	Trienios	-1055,10
	Quinquenios	-1469,81
	Sexenios	
	P. Proyectos investigación	
	P. actividades formativas	
	Otros	-36459,10

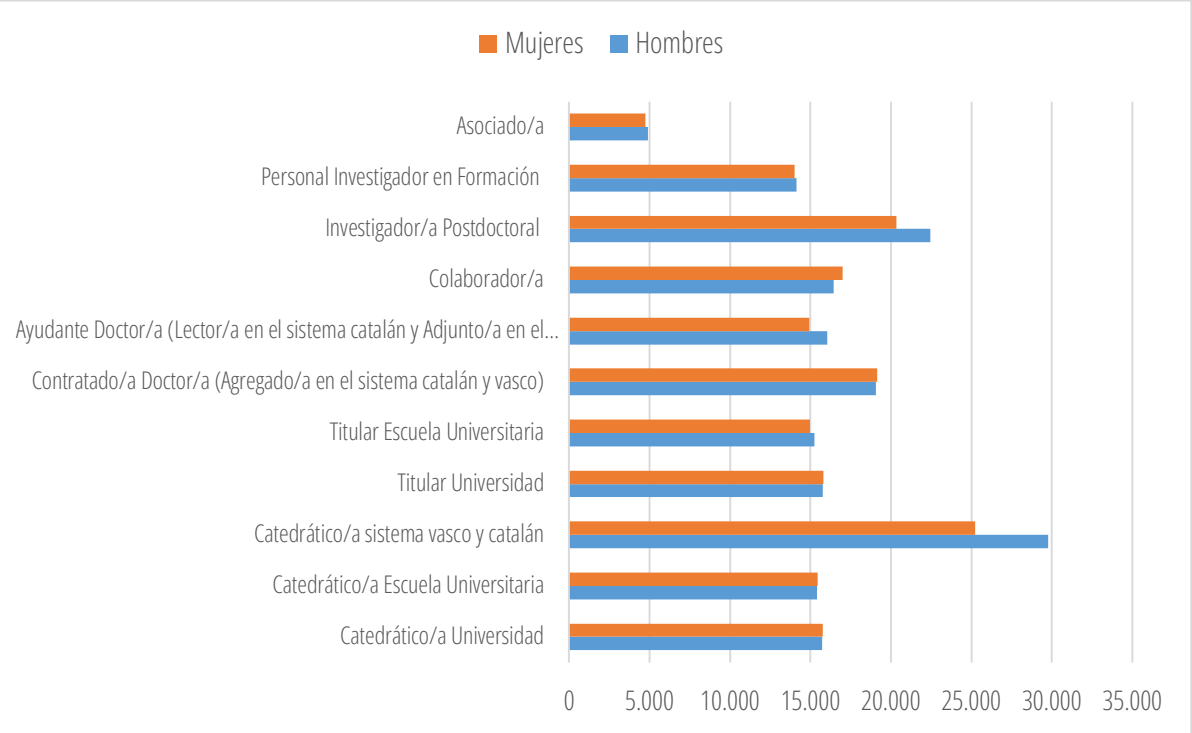
- Lo comentado en el caso anterior, se reproduce también con valores extremos, pero menos elevados. Por ejemplo, en el total de los complementos en la Universidad de Cádiz (UCA) hallamos una brecha de -658 %, que responde a que las mujeres cobran 93,15 euros en el total de los complementos y los hombres 12,27 euros; o el caso de la Universidad Jaume I (UJI) en donde la brecha media del salario base de los profesores/as visitantes es de -159%, debido a que el salario base anual de las mujeres incluidas en esta categoría es de 8.610,89 euros y el de los hombres de 3.320,46 euros.
- En relación con el punto anterior, en el conjunto de los datos no se diferencia las siguientes situaciones: "no hay datos" (porque no hay efectivos por ejemplo en una determinada categoría), "no hay datos" (porque la universidad no los proporciona), "no hay hombres", "no hay mujeres".
- En el caso de los datos sobre retribuciones según categoría profesional y tipo de complemento salarial desagregado, en un 52% de los casos no se tiene en cuenta quién percibe complementos y quién no, esto es, el N del total de los hombres y mujeres en cada categoría laboral es el mismo valor que el N de quien cobra los distintos tipos de complementos en dicha categoría. A su vez, hemos detectado numerosos casos en los que brechas muy elevadas se corresponden con un número muy bajo de efectivos. Para el análisis de los datos hemos procedido a eliminar los casos extremos cuando éstos representaban a menos de 5 efectivos.

4.1. SALARIOS MEDIOS (EN EUROS) SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES

En esta sección se exponen los principales resultados relativos a la comparación de salarios medios brutos anuales, en euros, según categorías laborales. Se comentan, específicamente, los resultados relativos al salario base y los complementos. No se dispone de datos del salario total ajustado por categorías.

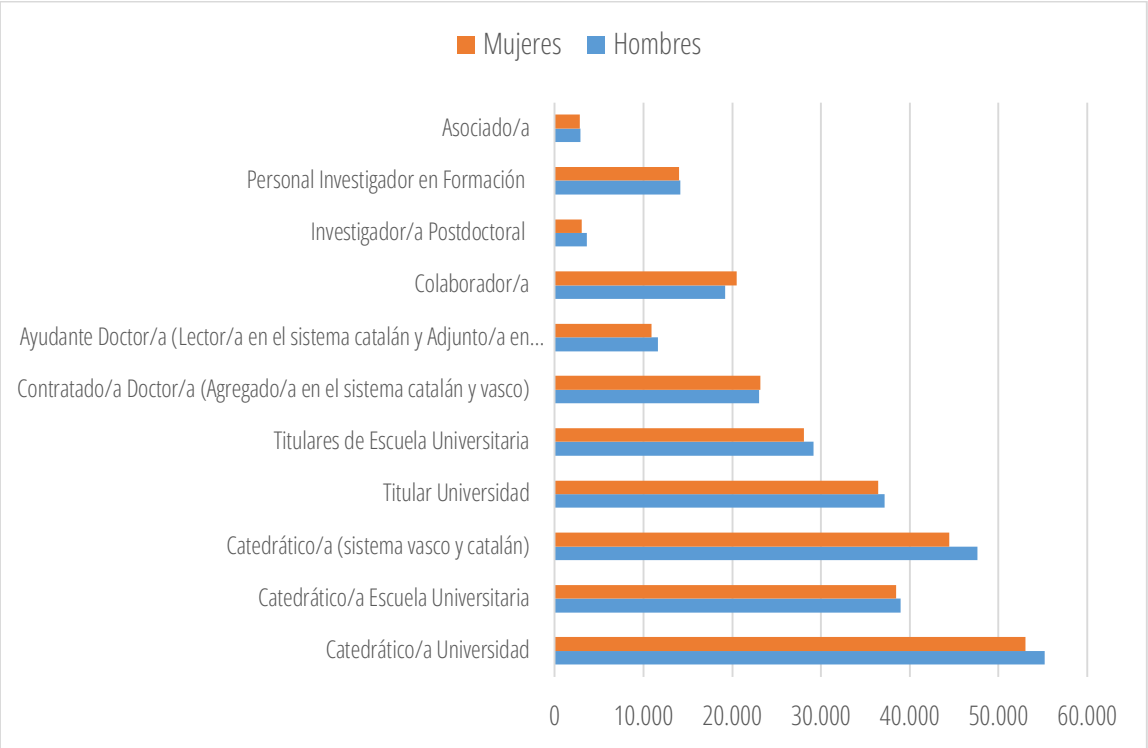
Los valores medios del salario base muestran una distribución en general simétrica, excepto para las categorías de catedrático/a del sistema vasco y catalán, y las figuras de ayudante doctor/a (con una BSG del 8%), e investigador/a postdoctoral.

Figura 52. Retribuciones medias brutas anuales (en euros)-salario base, según categorías laborales



Los valores medios del salario de los complementos muestran una tendencia semejante a la comentada del salario base. En este caso, las categorías que presentan diferencias salariales más elevadas son, además de las anteriores (catedrático/a del sistema catalán y vasco, ayudante doctor/a e investigador/a postdoctoral) la de catedrático/a de universidad.

Figura 53. Retribuciones medias brutos anuales (en euros)-complementos, según categorías laborales.



Los datos salariales medios indican que las principales diferencias entre mujeres y hombres tienden a concentrarse en los extremos de la carrera académica. En el caso de las figuras de investigador/a postdoctoral y ayudante doctor/a se refleja, para el caso de los complementos, un acceso desigual de ambos grupos al sistema de recompensas por méritos investigadores, en un momento en que coincide con la edad de la primera maternidad de las mujeres, lo que previsiblemente dificulta la continuidad de este grupo en condiciones de igualdad a lo largo de carrera académica, o bien la permanencia en la misma. En el caso del salario base, la diferencia retributiva bruta anual, correspondiente con una BSG del 7%, es resaltable, dado que los componentes del salario base están estrechamente vinculados a la categoría profesional. En dicha categoría laboral, para las estimaciones de las diferencias retributivas presentadas, hay un total de 1.474 hombres frente a 1.594 mujeres[37], una mayoría femenina que si cabe, hace más resaltable el valor de la diferencia retributiva existente entre mujeres y

[37] El dato proporcionado en el apartado sobre a la distribución del PDI es mayor (1563 hombres y 1663 mujeres en la categoría de ayudante doctor/a), ya que la muestra para la estimación de dicha población está formada por 21 universidades. De aquellas, sólo 18 han proporcionado datos sobre retribuciones según categorías laborales, tal y como se ha indicado en la introducción de este apartado.

hombres. Entendemos que dicha diferencia podría explicarse por el efecto de la especificidad de las tablas salariales de las universidades que participan en el estudio, en las cuales, según rama de conocimiento, las mujeres ayudantes doctoras son mayoría en las ramas de ciencias sociales, artes y humanidades y ciencias de la salud, mientras que en las ramas de ciencias e ingeniería, en la categoría de ayudante doctor/a, la mayoría es claramente masculina, con proporciones del 53%/46% de hombres y mujeres, y 69%/ 31% de hombres y mujeres, respectivamente, en cada una de las ramas. A su vez, cabe señalar que los datos representan valores medios, que pueden verse influidos por valores de determinados complementos autonómicos, o de otro tipo, que forman parte del salario base.

Finalmente, y con respecto al conjunto de los datos retributivos del salario base y complementos, debemos de tener en cuenta la posible influencia de determinados casos o universidades, que pueden influir en el valor de la media y por tanto distorsionar la pauta global de la distribución, encubriendo brechas que pueden ser relevantes, tanto por casos como por tipo de complemento.

4.1. 1 Catedráticos/as de Universidad

La figura del catedrático/a presenta un salario base medio de 15.720,9 euros para los hombres y 15.760,5 euros para las mujeres. Se trata, por tanto, de una distribución altamente simétrica, en la que destaca la universidad EUH como aquella con los valores medios más elevados. Respecto a los complementos, y tal y como se muestra en la figura 55, el valor medio de todos los casos para los hombres es de 55.216,8 euros, y para las mujeres de 52.999,7 esto es, los hombres cobran un 4,1% más que las mujeres en concepto de los complementos salariales. Destacan también los bajos valores de la UNIOVI y UNICAN y el elevado valor de la UAB en comparación con el resto.

Figura 54. Media del salario base-Catedrático/a de Universidad (en Euros)

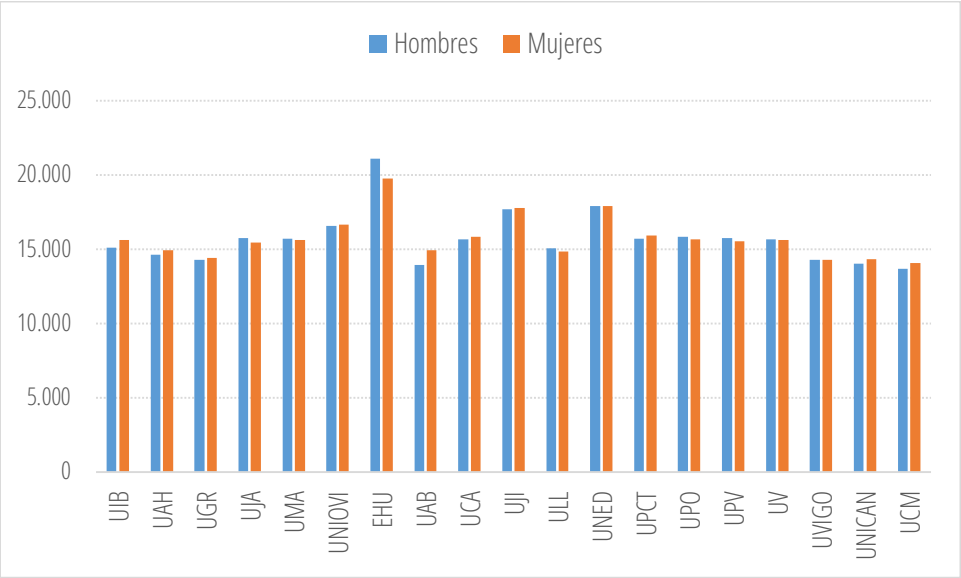
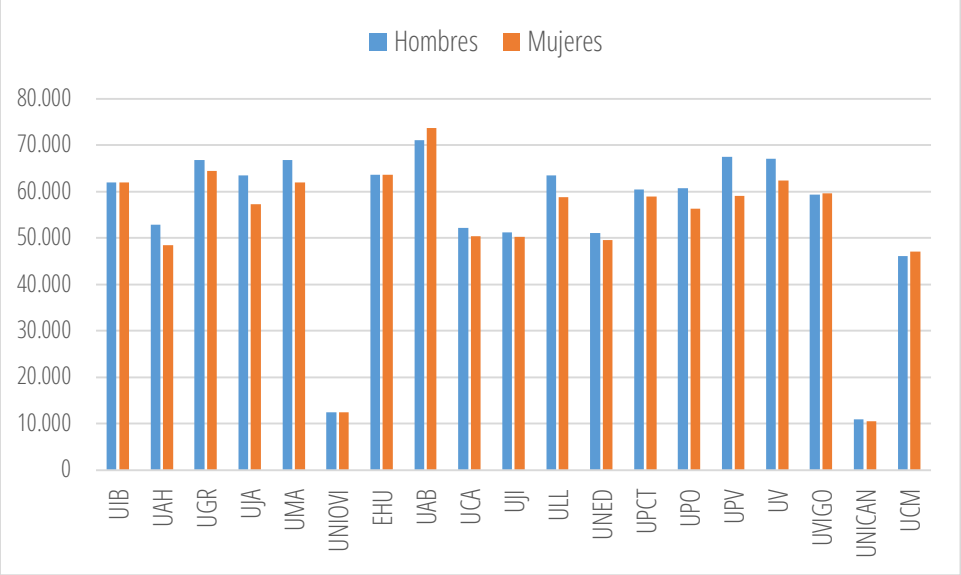


Figura 55. Media salarial de los complementos- Catedrático/a de Universidad (en Euros)



4.1.2. Catedráticos/as de Escuela Universitaria

En cuanto a los catedráticos/as de escuela universitaria, el salario base medio es semejante al de los catedráticos/as de universidad, con una media para los hombres de 15.421,1 euros y de 15.435,1 euros para las mujeres. Se trata también de una distribución altamente simétrica. Respecto a los complementos, la media salarial se sitúa, comparativamente, en valores notablemente más bajos que los catedráticos/as con una media de 38.990,1 euros para los hombres y de 38.448,0 para las mujeres.

Respecto a la diferencia de las medias globales entre hombres y mujeres, podemos afirmar que es poco relevante.

4.1.3. Titulares de Universidad

Los salarios base medios del profesorado titular de universidad muestra una distribución altamente simétrica entre hombres y mujeres, con valores medios de 15.773,5 euros y 15.790,5 euros respectivamente. El valor medio global de los complementos nos indica que los hombres cobran de media un 1, 9% más con respecto a las mujeres, esto es, una media de 37.165,1 euros brutos anuales para los hombres, frente a 36.472,1 euros para las mujeres. Encontramos, nuevamente, diferencias muy notables en las medias salariales entre universidades en el caso de los complementos. Los casos de UNIOVI, UNICAN y UCM son los que comparativamente presentan las medias más bajas.

Figura 56. Media del salario base- Titular de Universidad (en Euros)

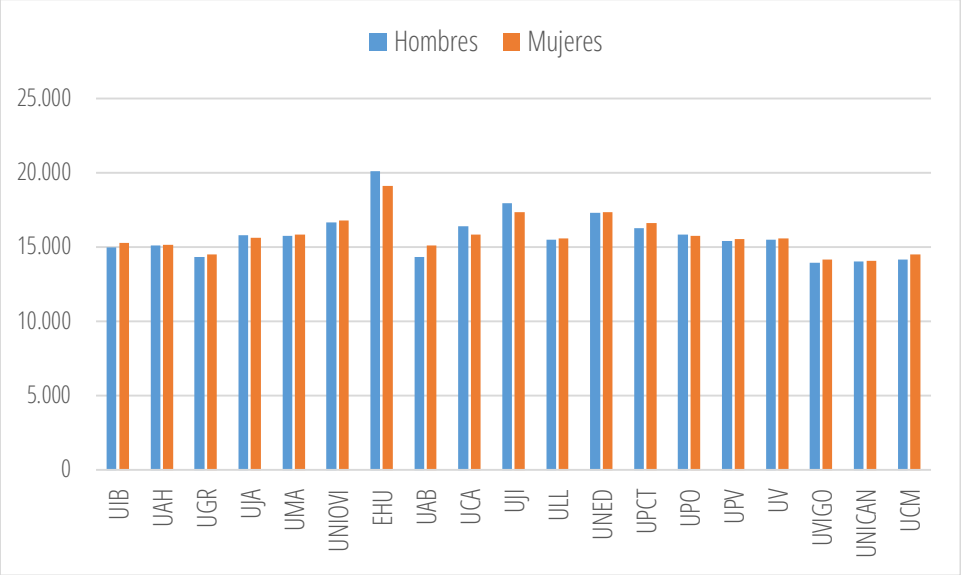
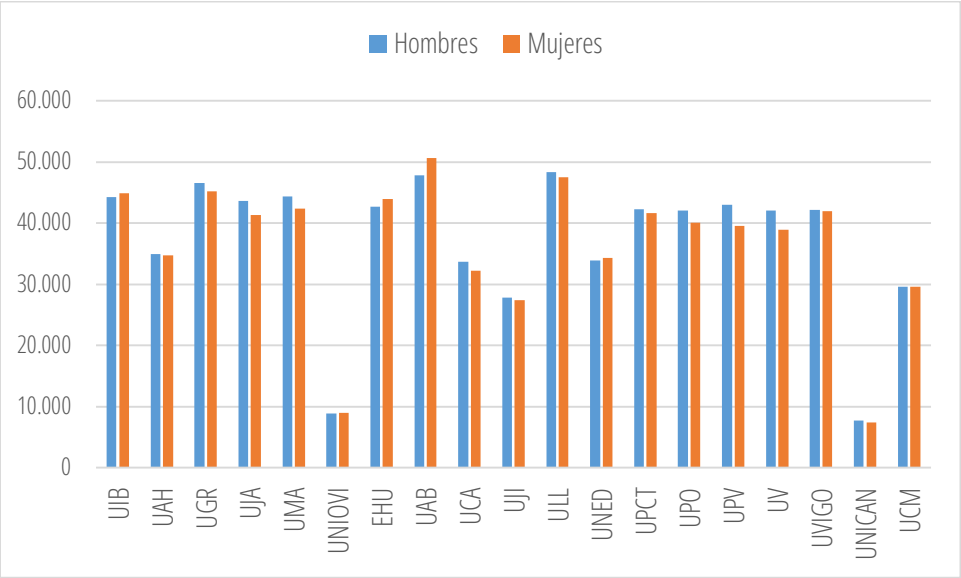


Figura 57. Media salarial de los complementos- Titular de Universidad (en Euros)



4.1.4. Titular de Escuela Universitaria

Los valores medios del salario base de los/as titulares de escuela universitaria son de 15.256,87 euros para los hombres y 14.958, 21 euros para las mujeres, esto es, un 1,9% superior para los hombres. Se trata, a su vez, de valores medios ligeramente superiores a la figura del titular de universidad

La media de los complementos es superior a la del salario base, con valores de 29.133, 19 euros para los hombres y 28.045,78 euros para las mujeres, esto es, un 3,7 % superior para los varones. En este caso, sí hallamos un valor notablemente inferior en comparación a la figura de los titulares de universidad. A su vez, tal y como se muestra en las figuras 58 y 59, la dispersión salarial media es mayor en el caso de los complementos, que en el caso del salario base.

Figura 58. Media del salario base- Titular de Escuela Universitaria (en Euros)

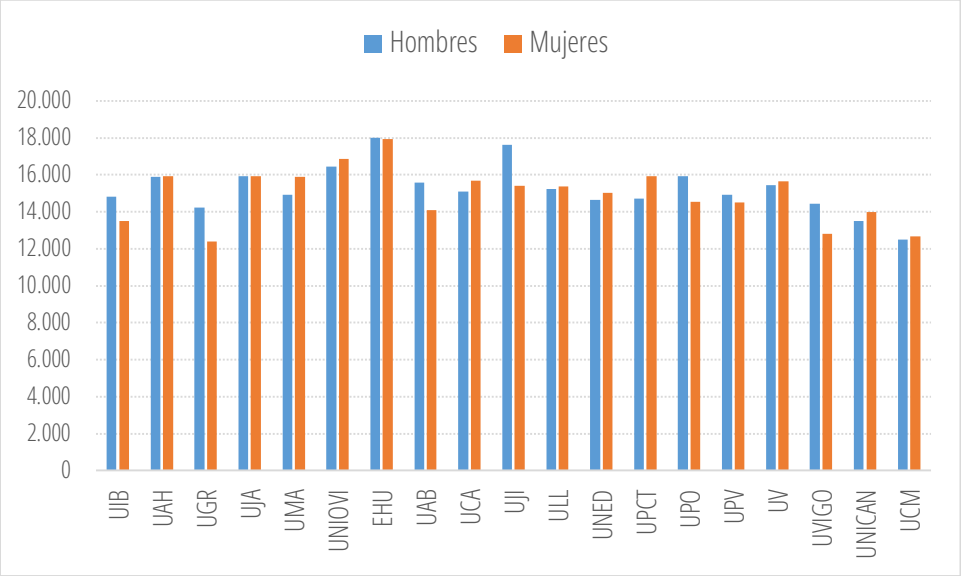
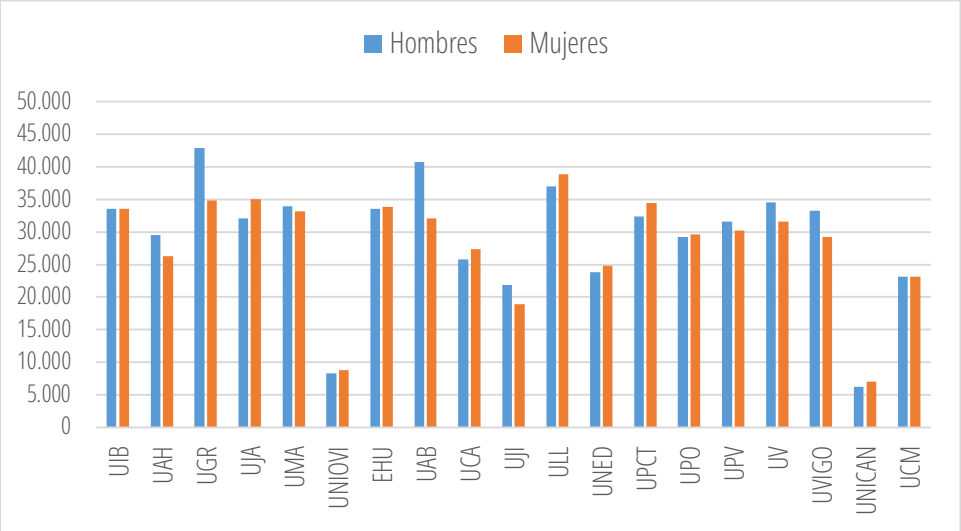


Figura. 59. Media salarial de los complementos- Titular de Escuela Universitaria (en Euros)



4.1.5. Contratados/as doctores/as

Los datos disponibles para la figura laboral de contratado/a doctor/a muestran una tendencia semejante a las figuras anteriormente comentadas respecto a la simetría de la distribución, con valores medios para los hombres de 19.049,1 euros y de 19.152,1 euros para las mujeres. La distribución de los complementos es, a su vez, altamente

simétrica, con un valor medio para los hombres de 23.044,8 euros y de 23.147, 0 para las mujeres, esto es, un 0,44% favorable a las mujeres. No obstante, como se puede observar en la Figura 61, la dispersión en cuanto a los valores de los complementos salariales es muy alta.

Es relevante el hecho de que el salario base de esta figura laboral sea superior a las categorías de catedrático y titular. Este dato se explica por la influencia de los casos de EHU, UPCT y UNICAN, con valores medios muy elevados que distorsionan el resto de la distribución. No obstante, los complementos sí muestran globalmente una diferencia muy significativa, con valores notablemente menores, con respecto al valor del salario medio de los catedráticos/as y titulares, tanto para hombres como para mujeres. Al mismo tiempo, los casos anteriormente mencionados también muestran valores de los complementos más bajos.

Figura 60. Media del salario base-Contratado/a doctor/a (en Euros)

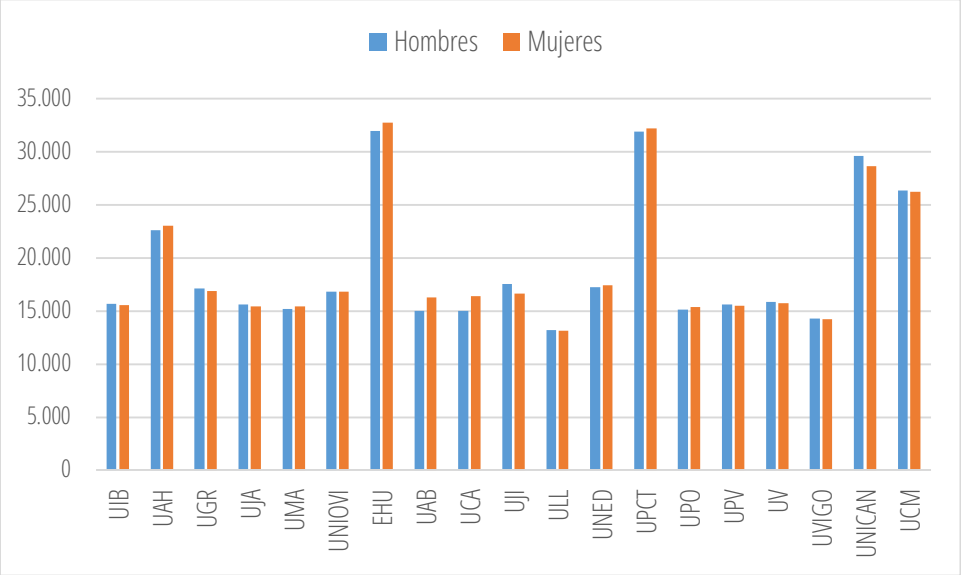
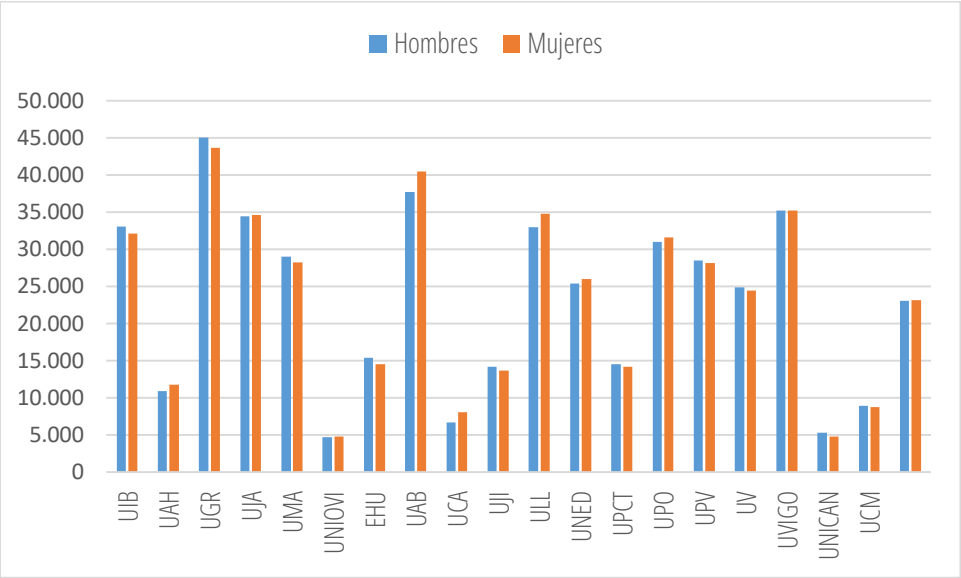


Figura 61. Media de los complementos salariales-Contratado/a doctor/a (en Euros)



4.1.6. Ayudantes doctores/as

Los valores medios del salario base de los/as ayudantes doctores/as muestran una distribución favorable a los hombres un 7% superior con respecto a las mujeres. Dichos valores son de 16.026,4 euros para los hombres y 14.934,8 euros para las mujeres.

En el caso de los complementos, la diferencia es de un 6% superior para los hombres, con valores salariales medios de 11.618,6 euros y de 19.916,3 euros para mujeres y hombres respectivamente. Nuevamente parece observarse una tendencia general según la cual aquellas universidades cuyos salarios base medios son más bajos, son también aquellas con los complementos más altos y viceversa, excepto para la UCA, con valores en torno a la media en el salario base y muy bajos en los complementos, tanto para hombres como para mujeres. A su vez, los complementos presentan una mayor dispersión en su distribución en comparación con la distribución del salario base y de las categorías más elevadas de catedrático/a y titular de universidad.

Figura 62. Media del salario base-Ayudante doctor/a (en Euros)

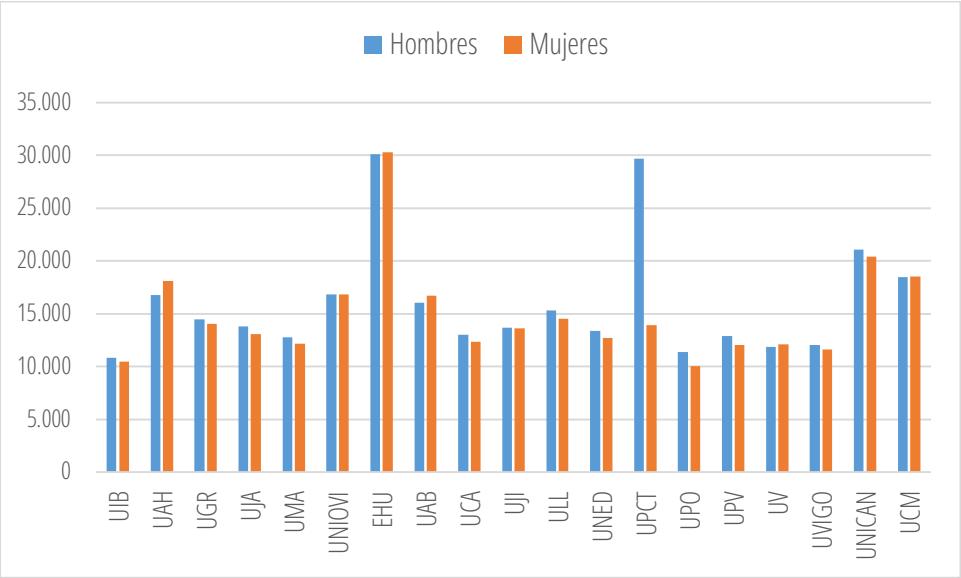
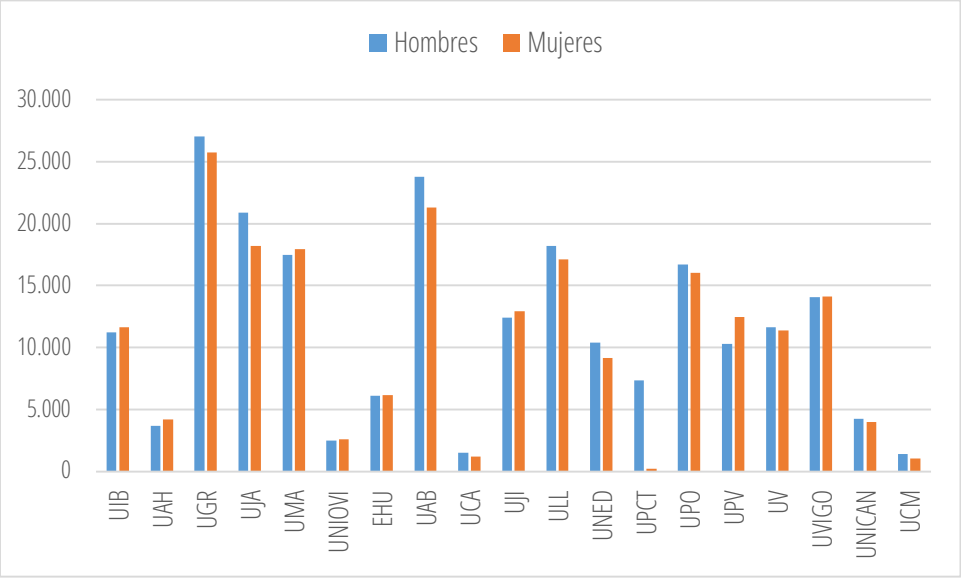


Figura 63. Media de los complementos salariales-Ayudante doctor/a (en Euros)



4.1.7. Profesores/as colaboradores/as

La categoría laboral de profesor/a colaborador/a muestra una distribución cercana a la simetría en lo que respecta al salario base medio. Éste es de 16.445,4 euros y de 16.979,8 euros para los hombres y mujeres respectivamente. Más concretamente el salario base medio de las mujeres es un 3% más elevado que los hombres, debido al efecto de dos de los casos: UJI y UVIGO.

Figura 64. Media del salario base-Colaborador/a (en Euros)

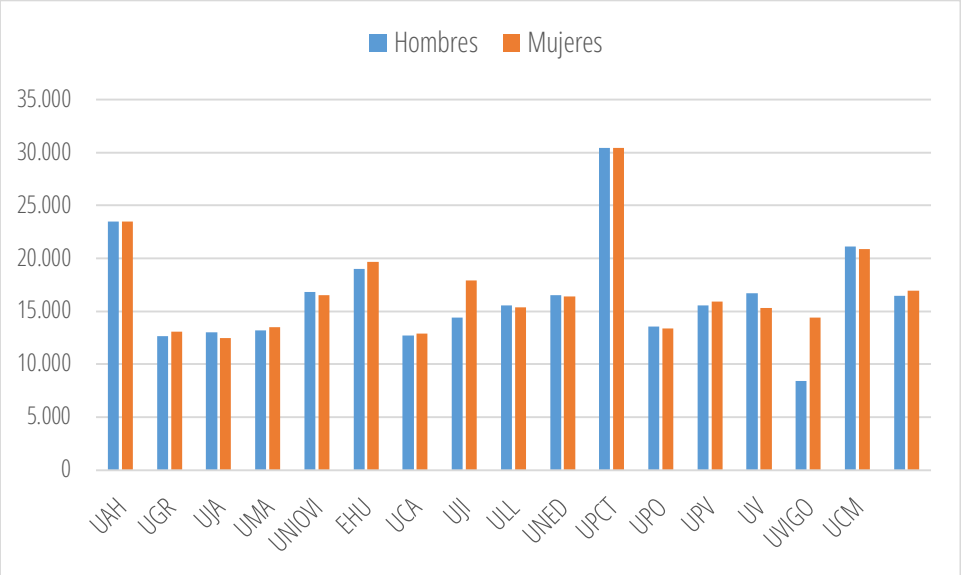
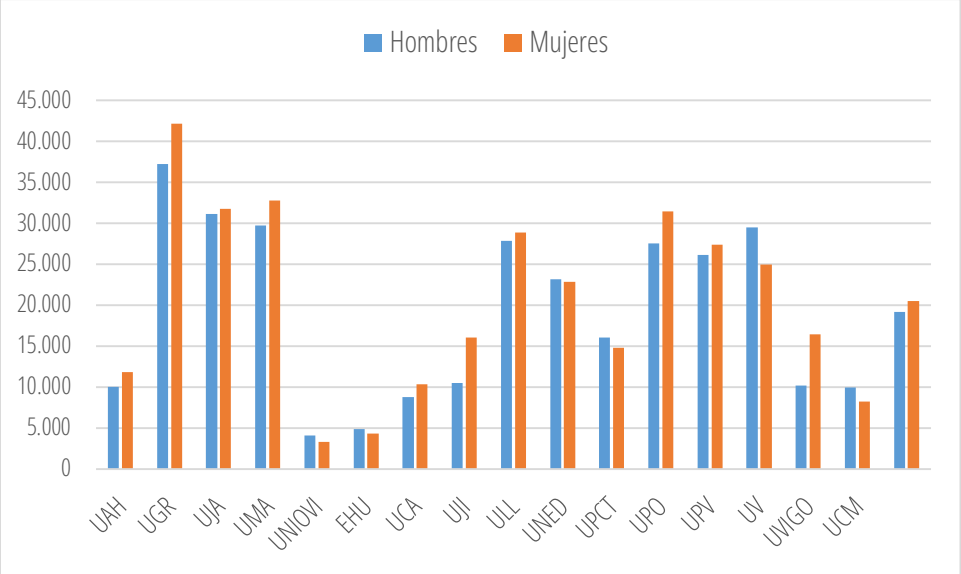


Figura 65. Media de los complementos salariales-Colaborador/a (en Euros)



En cuanto a los complementos, la media retributiva anual es superior, en el caso de las mujeres, en una proporción de un 6,7%, con un valor medio de 20.502,5 euros y 19.203,6 euros para mujeres y hombres respectivamente. Recordemos que, excepto en la rama de ingeniería, la distribución de PDI muestra una mayoría femenina en esta categoría laboral muy relevante.

4.1.8. Profesores/as asociados/as

El valor medio del salario base de esta categoría laboral es superior en los hombres en una proporción del 1,8%. Los complementos muestran una media muy inferior con respecto al salario base, con un valor de 2.922,7 euros para los hombres y 2.824,7 euros para las mujeres, esto es, un 3,3% superior para los hombres.

La distribución del PDI para esta esta categoría laboral según rama de conocimiento muestra una mayoría masculina, en aquellos ámbitos con una mayor proporción de hombres en el conjunto de las categorías laborales, y una mayoría de mujeres en las ramas más feminizadas. Así, la distribución de hombres y mujeres en las ramas de ciencias sociales es de un 56%/ 44%, en ingeniería y arquitectura de un 81%/ 19%, y en ciencias de un 54%/ 46% de hombres y mujeres, respectivamente. En las ramas de artes y humanidades la proporción de hombres y mujeres es de un 45%/ 55%, y en ciencias de la salud de un 48% y un 52% de hombres y mujeres respectivamente.

En su conjunto, los valores de BSG parecen explicarse por dicha sobrerrepresentación masculina en la mayoría de las ramas de conocimiento y efecto de las tablas salariales de cada universidad.

Figura 66. Media del salario base-Asociado/a (en Euros)

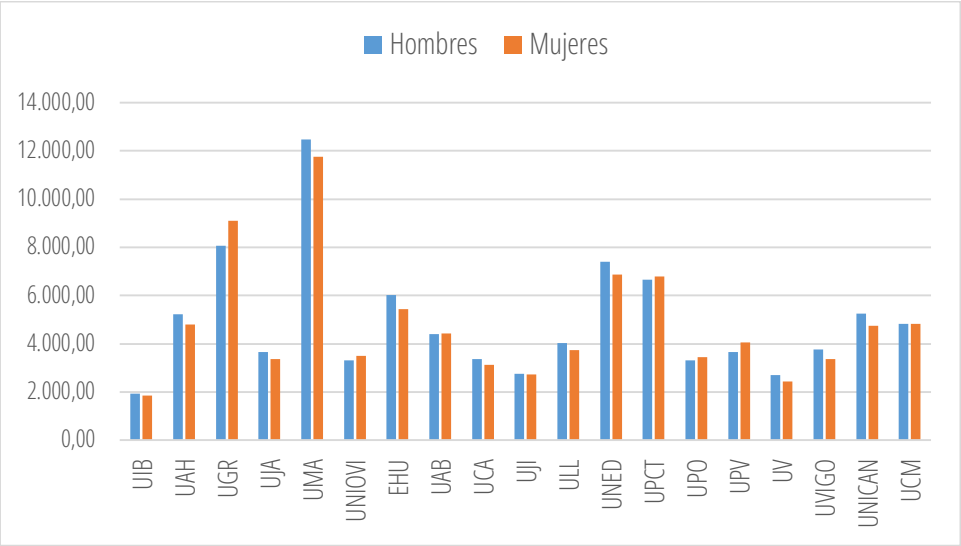
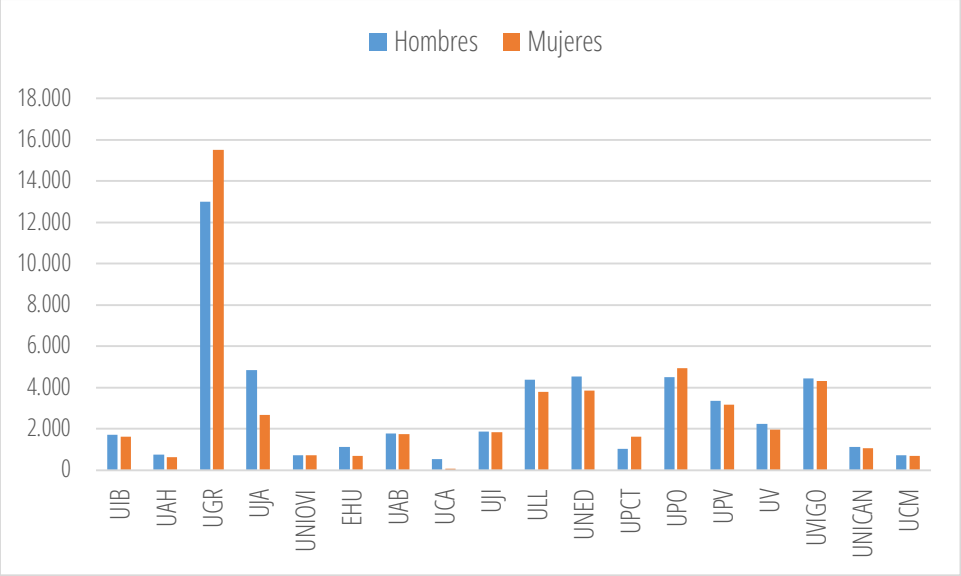


Figura 67. Media de los complementos salariales-Asociado/a (en Euros)



4.1.9. Investigadores/as postdoctorales

La media del salario base de los investigadores/as postdoctorales es, para los varones, un 9,4 % superior a la media de las mujeres de la misma categoría laboral. La media de los complementos es un 15,9 % más elevada. Este hecho es indicativo de la posición desigual de mujeres y hombres en lo que respecta a los primeros tramos de la trayectoria académica. Puede revelar también la existencia de fronteras indirectas en el mercado interno del PDI, que especialmente penalizan a las mujeres en los primeros

pasos de la carrera académica, lo que dificulta su continuidad en la misma, en una etapa que coincide con la primera maternidad.

Como muestra la distribución de PDI según género y ramas de conocimiento, las mujeres de esta categoría laboral son mayoría en ciencias sociales y ciencias de la salud; mientras que, en el caso de ingeniería y, artes y humanidades, la mayoría es masculina (no disponemos datos para la rama de ciencias)

4.1.10. Investigadores/as en formación

El salario base del personal investigador en formación, normalmente contratado a cargo de proyectos de investigación, es, para los varones, superior en un 0,9%. La media salarial de los complementos es un 11,8% superior para los varones. Se trata de cantidades relevantes dado el bajo valor del salario total de esta categoría. Nuevamente, como en el caso de los/las investigadores/as en formación, las diferencias salariales medias según género pueden interpretarse como una frontera indirecta, que dificulta la continuidad de la carrera académica las mujeres.

Estos datos contrastan, como en la categoría anterior, con la distribución de PDI, dado que las mujeres son mayoría en ciencias sociales, ciencias de la salud y artes y humanidades, mientras que los hombres son más numerosos en ingeniería y ciencias.

4.2. LA BRECHA SALARIAL GLOBAL AJUSTADA POR CATEGORÍAS

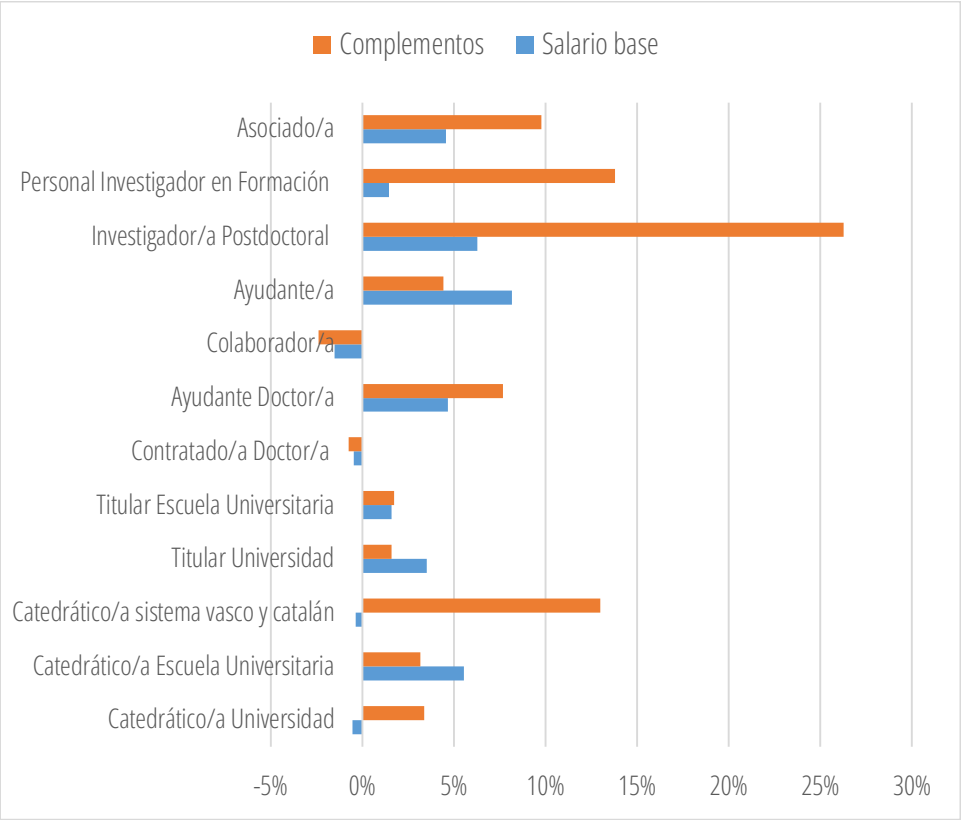
Una vez analizadas las retribuciones salariales brutas, se aborda, en este apartado, el estudio de la BSG según categorías ocupacionales. Atendiendo a la remuneración del salario base por categorías laborales (figura 68) encontramos, en el conjunto de las mismas, un valor medio de BSG del 2,7% (para la estimación de dicha media se han excluido las categorías de profesor/a visitante y emérito/a, dado el elevado número de casos perdidos). Aquellas categorías con valores de brecha media más elevada en el salario base son las de catedrático/a de escuela universitaria (5,5%), ayudante doctor/a (4,7%), ayudante (8,1%), investigador/a postdoctoral (6,2%) y asociado/a (4,6%). Es relevante la presencia de brechas elevadas en aquellas categorías que se

corresponden con el inicio de la carrera investigadora y que, como hemos apuntado a lo largo de este informe, condicionan no sólo el acceso de las mujeres a categorías más elevadas, sino también la continuidad en las mismas.

En cuanto al total de los complementos, el valor medio de la brecha, del conjunto de categorías incluidas en este apartado es de 6,8%. Se trata de un valor global de nivel medio. Aquellas categorías con brechas más elevadas son las de catedrático/a del sistema catalán y vasco (12,9%), ayudante doctor/a (7,7%), investigador/a postdoctoral (26,2%), investigador/a en formación (13,8%), profesor/a asociado/a (10%). Al igual que en el caso del salario base, encontramos las brechas más elevadas en aquellas categorías vinculadas a los inicios de la carrera docente e investigadora. Precisamente, dado que las brechas de los complementos representan el reconocimiento de los méritos investigadores, los valores resultantes son indicativos no solamente del acceso desigual de las mujeres a categorías más altas, sino también de las mayores dificultades que las mujeres más jóvenes y/o en categorías laborales más bajas tienen a la hora de acceder al sistema de reconocimientos y premios a los méritos investigadores, precisamente por la coincidencia de los inicios de la carrera académica con la primera edad de maternidad y la doble carga de trabajo que comporta. En este sentido, los datos parecen indicar que la maternidad y las tareas de cuidados penalizan fuertemente las recompensas por méritos investigadores y la consolidación de dicha ventaja a la hora de progresar en la carrera profesional.

Cabe resaltar que la volatilidad en los valores de las brechas medias del conjunto de los casos es mayor en las categorías más bajas (investigador/a en formación, postdoctoral, ayudante y colaborador/a) en comparación con las categorías más altas y con valores más estables, que también se corresponden con valores de remuneraciones más elevados.

Figura 68. BSG del salario base y complementos por categoría profesional



4.2.1. Brecha salarial ajustada por categorías y rama de conocimiento

En este apartado se muestran los principales resultados según categorías laborales para el conjunto de las ramas de conocimiento. Se comenta el comportamiento de la BSG para los componentes del salario base, los complementos vinculados a la antigüedad (trienios y quinquenios), los derivados de méritos investigadores (sexenios, complementos investigadores y formativos) y aquellos que se incluyen en la categoría de "otros".

Como se expone de manera detallada a continuación, el cruce de las categorías laborales según rama de conocimiento presenta un número muy elevado de casos perdidos, en grupos específicos que se detallan oportunamente.

4.2.1.1. Catedráticos/as de universidad

Los datos para esta categoría según rama de conocimiento no revelan brechas significativas ni en el salario base, ni en los complementos, en lo que se refiere exclusivamente a los trienios, quinquenios y sexenios. Sí encontramos brechas muy elevadas en los proyectos de investigación y actividades formativas con valores mayoritariamente positivos excepto en humanidades y ciencias de la salud. Sin embargo, dichos valores no son representativos, como hemos visto en secciones anteriores. En primer lugar, porque muy pocas universidades ofrecen datos para dichos complementos y, en segundo lugar, porque hay muy pocos efectivos que los cobren. Este dato no lo podemos saber con exactitud debido a que numerosas universidades o bien no proporcionan el dato, o bien proporcionan el mismo dato que el número total de catedráticos/as (cuando no todos los catedráticos/as cobran dichos complementos).

Cabe mencionar la categoría de "otros" en las que las brechas positivas y negativas aumentan ligeramente hasta el 10% o más.

4.2.1.2. Catedráticos/as de escuela universitaria

La mitad de las universidades participantes en el estudio no han proporcionado datos para esta figura laboral, bien porque no hay hombres, mujeres o ambos. Tanto para el salario base como para los complementos, los valores son muy volátiles por las razones apuntadas.

4.2.1.3. Titulares de universidad

Los valores de la BSG del salario base son próximos a cero en todas las ramas de conocimiento. En lo que respecta a los trienios, quinquenios y sexenios, las brechas no son relevantes. Encontramos valores muy extremos en los complementos investigadores y formativos.

Destaca, de manera singular, la rama de ciencias de la salud, en la que, aun teniendo mayoría de mujeres con una proporción del 51, 7%, hay valores elevados de BSG en los trienios (11%) y sexenios (16%), indicativo de que los varones tienen una mayor

antigüedad, un acceso más temprano a categorías estables y un reconocimiento indirectamente desigual de los méritos investigadores.

4.2.1.4. Titulares de escuela universitaria

En cuanto al salario base, encontramos, en general, valores de BSG media bajos, excepto en ciencias y en ciencias de la salud, donde el salario base y los complementos de destino y específicos alcanzan valores medios que oscilan entre el 10% y el 20%.

Respecto a los quinquenios y los trienios, las brechas son bajas en todos los casos. En el caso de los sexenios, los proyectos de investigación y complementos formativos, apenas se disponen datos, por lo que entendemos que los valores disponibles no son representativos.

Las brechas medias aumentan en el caso de la categoría de "otros", excepto para ciencias sociales que son bajas, próximas a cero. En todas las ramas dichas brechas son negativas, con valores, entre el -12% y el -24%. Si bien no podemos deducir unas conclusiones claras, podemos formular la hipótesis de que las mujeres adoptan más frecuentemente cargos de gestión administrativa que se incluirían en esta rama.

4.2.1.5. Contratado/a doctor/a

Las brechas medias del salario base, el complemento de destino y complemento específico de todas las ramas son próximas a cero, y por tanto no relevantes. El único caso a destacar se encuentra en el área de artes y humanidades con valores de -12,0%, debido a la mayor presencia femenina en esta categoría laboral con un 56,2% de mujeres.

Respecto a los trienios y quinquenios encontramos brechas bajas para las ramas de ciencias sociales, e ingeniería y arquitectura; y valores negativos medio y medio-altos entre el -7,0% y el -14,0% en el resto de las ramas, especialmente en los trienios. Ello parece indicativo de una mayor antigüedad de las mujeres respecto a los hombres específicamente en esta categoría.

Este dato contrasta, en el caso de ciencias de la salud, con una brecha del 25,0% en la retribución de los sexenios, un caso paradigmático de desigualdad, teniendo en cuenta

que la mayor antigüedad de las mujeres es inversamente proporcional a las recompensas por méritos investigadores. Es relevante también el valor de BSG en los sexenios de *ciencias sociales* (13,7%).

Respecto a los complementos por méritos de investigación, cabe mencionar que encontramos un número muy elevado de universidades que no han proporcionado datos para los complementos por investigación y los complementos formativos. Al mismo tiempo, los datos son especialmente volátiles para estos tipos de complementos, con numerosos valores extremos.

Finalmente, en la categoría de "otros" encontramos nuevamente un elevado de universidades que no han proporcionado datos, con valores de brecha todos ellos negativos y muy bajo en ciencias sociales, y medio bajo, en torno al -10,0% en ingeniería y arquitectura, artes y ciencias de la salud. Resalta el valor de -21,24% de ciencias. Igual que en el caso anterior, si bien no podemos deducir unas conclusiones claras, podemos formular la hipótesis de que las mujeres adoptan más frecuentemente cargos de gestión administrativa que se incluirían en esta rama.

4.2.1.6. Ayudante doctor/a

Las brechas medias del salario base presentan valores son próximos a cero en todos los casos. En lo que respecta al complemento de destino y específico, cabe resaltar que disponemos de un número elevado de universidades que no han proporcionado datos.

Con los datos disponibles, encontramos valores negativos medios en arquitectura e ingeniería, ciencias de la salud y ciencias. En el caso de arquitectura e ingeniería es resaltable el valor del -15,0% al encontrar una mayoría de hombres frente a mujeres. En el caso de ciencias sucede una tendencia semejante (-24,7% de brecha en el complemento de destino; -11,2% en el complemento específico). La rama de ciencias de la salud sí presenta una mayoría femenina, lo que podría parcialmente explicar la existencia de un valor negativo alto del -33,0%, sin embargo, este dato se explica por el caso extremo de la UV en la que, en la rama de ciencias de la salud, encontramos un total de 9 hombres y 22 mujeres, dando como resultado una brecha del -319,0%.

Tabla 86. Ejemplo 2. UV-Ciencias de la salud

UV-Ciencias de la Salud		
Hombres	Mujeres	Brecha
9	22	-319,02

En cuanto a los trienios y los quinquenios, hay numerosos casos perdidos con lo que los resultados medios de la BSG no son representativos, al verse influenciado por valores extremos de universidades en las que hay un reducido número de efectivos, y altas diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Para el caso de los sexenios, los complementos de investigación y los formativos, encontramos un elevado número de universidades que no han proporcionado datos. Los datos disponibles presentan valores extremos o muy extremos.

4.2.1.7. Profesor/a colaborador/a

En esta categoría laboral encontramos un elevado número de casos perdidos. En el salario base, complementos de destino y específico los valores de la BSG son poco relevantes, próximos a cero en todas las ramas de conocimiento.

Respecto a los trienios y quinquenios, también podemos hablar de valores bajos o medio bajos. Para el caso de los sexenios, los complementos de investigación y los formativos, encontramos un elevado número de universidades que no han proporcionado datos. Los datos disponibles presentan valores extremos o muy extremos.

4.2.1.8. Ayudante

Para esta figura tan sólo disponemos de datos casi completos de dos universidades que son UIB y UMA. Otras 5 universidades han proporcionado, tanto sólo, algunos datos sobre el salario base. Al mismo tiempo, en el caso de la UMA, las brechas son medio altas y de carácter negativo para la rama de ingeniería y arquitectura, siendo el número de hombres más de cuatro veces superior al número de mujeres.

Tabla 87. Ejemplo 3. UMA-Ciencias de la salud.

UMA	Hombres	Mujeres	Brecha
Salario Base	68	16	-21,77
C. destino	68	16	-29,84
C. específico	68	16	-29,74
Trienios	29	9	-22,03
Quinquenios	0	0	
Sexenios	0	0	
P. Proyectos investigación	0	0	
P. actividades formativas	10	3	-465,91
Otros	0	0	

4.2.1.9. Profesor/a asociado/a

En esta categoría laboral también encontramos un elevado número de casos perdidos y de casos extremos que se corresponden con pocos efectivos, y diferencias salariales relevantes correspondientes con remuneraciones bajas.

4.2.1.10. Postdoctorales

En esta categoría la distribución de la brecha en todos los componentes del salario y todas las ramas presenta valores muy bajos, próximos a cero.

4.2.1.11. Investigador/a en formación

Para esta categoría laboral disponemos datos del salario base, no así de los complementos específico y de destino, que presentan un elevado número de casos perdidos. Las brechas del salario base son muy próximas a cero en todas las ramas.

Apenas se proporcionan datos de quinquenios. Los trienios, por su parte, presentan valores medios positivos en ciencias y ciencias de la salud. En el resto de las ramas los valores muy próximos a cero.

En los complementos relativos a los proyectos de investigación y formativos, encontramos brechas muy elevadas, superiores a -200 o -300%, negativas en su totalidad, en la que no siempre encontramos un numero bajo de efectivos, pero si cuantías anuales muy pequeñas, que generan diferencias muy elevadas.

Tabla 88. Ejemplo 6. UAB y UNICAN-Número de hombres, mujeres y brechas salariales.

UAB-Ciencias Sociales		
Hombres	Mujeres	Brecha
44	52	-255,01
44	52	-134,94

UNICAN -Ingeniería		
Hombres	Mujeres	Brecha
4	3	-112,50
4	0	

4.2.1.12. Visitante y emérito/a

No se disponen de datos suficientes para todas las ramas, los casos y los componentes salariales que permitan deducir resultados representativos.

V. CONCLUSIONES

Lo expuesto a lo largo de este informe se agrupa en un conjunto de conclusiones de naturaleza técnica y empírica basadas en las particularidades del proceso de medición de la BSG en las universidades públicas españolas, la recogida de información por las mismas, y el tratamiento estadístico de los datos disponibles.

El análisis desarrollado ha reproducido los mismos epígrafes diseñados por el Grupo de trabajo sobre brecha salarial de género en las universidades públicas españolas (Ministerio de Universidades-ANECA-CRUE) en el que se aborda la planificación de un proceso de recogida de datos exhaustivo en cada universidad participante, sobre la distribución del PDI, la BSG global, la BSG desagregada por tipos de complementos salariales y la BSG según categorías laborales. Todo ello cruzado según las variables, grupo de edad, rama de conocimiento, antigüedad del PDI, número de quinquenios obtenidos, número de sexenios obtenidos, antigüedad en la categoría laboral, tipo de jornada, tipo de permisos y ausencias, y reducción de jornada.

Nuestro objetivo ha sido elaborar un informe de naturaleza esencialmente técnica, que nos permitiera identificar, de manera detallada, las principales tendencias de la estructura de la BSG e identificar a aquellos colectivos más afectados por las desigualdades salariales indirectas.

Como conclusión sustantiva general, destacaremos la existencia de una brecha salarial de género relevante que se configura, esencialmente, a través de los complementos salariales y que, especialmente, afecta a las categorías profesionales más bajas e inestables, y a las más altas de catedrático/a o equivalente, a los grupos de edad más jóvenes y de menor antigüedad, correspondientes con los primeros tramos de la carrera académica del PDI, y al conjunto de las ramas de conocimiento. Dicha brecha no sólo tiene un efecto inmediato en las condiciones laborales de las mujeres, sino también en la progresión de la carrera investigadora y docente de las mismas, ya que ésta depende de la capacidad de acumular determinados méritos investigadores y

docentes que cumplan determinados requisitos sustantivos de calidad, y del reconocimiento de los mismos.

Las proporciones que permiten medir la magnitud de dicha brecha se han detallado a lo largo de este informe y se han sintetizado en este apartado en las secciones siguientes.

5.1. CONCLUSIONES DE TIPO METODOLÓGICO-TÉCNICO

El informe se sustenta en un proceso sistematizado de recogida de información sobre la distribución del PDI y retribuciones anuales brutas de este colectivo. La información proporcionada por las universidades participantes ha dado lugar a dos bases de datos de referencia sobre retribuciones agregadas y desagregadas según tipos de complementos salariales, formadas por 3.265 y 1.121 variables respectivamente, y una base de datos sobre salarios según categorías laborales, constituida por 6.579 variables. En total, los datos se refieren a una población de 20 universidades con información sobre la distribución del PDI, y de 19 universidades con información sobre retribuciones.

En un número muy elevado de casos el cálculo de la BSG ha resultado en valores extremos, tal y como se recoge en las tablas de las brechas globales, las desagregadas por tipos de complementos y las ajustadas por categorías laborales. Dichos valores, que afectan a grupos diversos de las distintas universidades, son susceptibles de distorsionar la media global estimada de la brecha para cada rama de conocimiento, categoría, grupo de edad y cualquier otra variable incluida en el estudio.

Al mismo tiempo, dichos valores de brecha se corresponden, en numerosas ocasiones, con retribuciones medias, de mujeres y hombres, de poblaciones formadas por un número de efectivos muy reducido, o bien poblaciones pequeñas de mujeres y hombres, pero de tamaño altamente desigual.

La media constituye un punto central de la distribución de los valores de la variable, lo que se denomina el centro de masas o punto de equilibrio de la distribución. El valor

de la media es sensible a los valores extremos de la variable, en tanto que intervienen todos y cada uno de los valores de esta. Las brechas salariales medias son, por lo tanto, altamente perceptibles a los valores extremos, altos o bajos, de las retribuciones de las mujeres y los varones. En este sentido, es preciso ser prudentes a la hora de interpretar la representatividad del valor de las BSG cuando la distribución presenta valores muy dispersos y extremos. A su vez, hemos detectado numerosos casos en los que brechas muy elevadas se corresponden con un número muy bajo de efectivos. Tal y como se ha indicado en el informe, hemos procedido a eliminar los casos extremos cuando éstos representaban a menos de 5 efectivos.

A su vez, en numerosos casos debidamente indicados, fundamentalmente de las tablas de las brechas ajustadas por categorías laborales, la suma del personal de cada categoría por rama de conocimiento no era idéntica a la del conjunto del PDI de cada rama de conocimiento, cuando no se ofrecía desagregada por categoría profesional.

De la misma manera, en el caso de las BSG globales desagregadas por complementos retributivos, los datos del personal que percibe los complementos de trienios, quinquenios y sexenios por rama de conocimiento, coinciden con el total del PDI por rama de conocimiento, aspecto que impide saber cuántas personas perciben, por ejemplo, sexenios. Así, el N del total de las mujeres y hombres es, en el 52% de la muestra, el mismo valor que el N de quien cobra los distintos tipos de complementos.

Hemos detectado también un elevado número de valores perdidos, y valores extremos en las brechas medianas que han dificultado su interpretación. De la misma manera, en numerosos casos, la distribución de la media y la mediana ofrece valores muy dispares, precisamente por la influencia de las retribuciones extremas, lo que dificulta la interpretación de los datos.

Finalmente, y con respecto a los valores de la BSG, nos encontramos en numerosos cruces de variables debidamente indicados, con una alta volatilidad, esto es, valores extremos que requerirían un examen particular de cómo se han recogido los datos y de la distribución del PDI que representan, y, en definitiva, de las causas que explican dicho resultado.

5.2. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA CARACTERIZACIÓN DEL PDI

La caracterización del PDI de la muestra, refleja una estructura en la cual los hombres constituyen el colectivo más numeroso en todas las universidades, representando de media el 57,3% del total del profesorado frente al 42% de las mujeres.

Respecto a la distribución del PDI según grupos de edad, podemos afirmar que a medida que aumenta la edad, la distribución de los hombres y mujeres se hace más asimétrica a favor de los hombres, siendo especialmente significativo en los grupos de edad de mayores de 50 años (el 75% de los casos muestra proporciones por encima del 55% de hombres respecto a mujeres, y el 40% de los casos, valores por encima del 60%). El grupo más numeroso de la universidad española es el de los hombres de entre 50 y 59 años, seguido por el colectivo de mujeres de entre 40 y 49 años y el de hombres de más de 60 años.

Según la rama de conocimiento, la presencia de varones es mayor que la de las mujeres en la rama de ingeniería y arquitectura (73, 78%), seguida por ciencias (58, 68%), y ya con una distribución más simétrica, ciencias sociales y jurídicas (51, 53%). Las mujeres, cambio, son mayoría en ciencias de la salud (51,67%) y en artes y humanidades (51,50%), aunque como puede observarse, se trata de ligeras diferencias.

Respecto a la distribución de mujeres y hombres según grupos de antigüedad podemos resaltar que, en los tres primeros tramos (menos de 5 años, de 5 a 9 años y de 10 a 14 años), ambos grupos se hallan simétricamente representados, esto es, los porcentajes de cada grupo de antigüedad se aproximan al 50%. Esta tendencia se modifica a partir del grupo de 15 años de antigüedad en adelante, en la que encontramos una sobrerrepresentación de hombres que se incrementa a medida que aumenta la antigüedad. Así pasaríamos de una proporción del 57, 8% de hombres y 42,2% de mujeres en el grupo de 15 a 19 años de antigüedad, a una proporción de 66,0% y 34,0% de hombres y mujeres respectivamente en el grupo de 30 años o más. Estos datos parecen indicar una tendencia positiva en lo que respecta al progresivo mayor acceso de las mujeres a los cuerpos de PDI, ya que, previsiblemente, la simetría de la representación en los grupos de menor antigüedad se irá también transmitiendo,

con el tiempo, a los grupos de mayor antigüedad. No obstante, cabe ser prudente al respecto debido al posible abandono de la carrera universitaria coincidiendo con la edad de maternidad de las mujeres que se correspondería con el grupo de 10 a 14 años de antigüedad, siguiendo la referencia de una carrera académica que comienza con una beca predoctoral para hacer la tesis doctoral. Sólo las series temporales nos podrán confirmar esta hipótesis.

Con relación a la distribución del PDI por sexo y antigüedad en la categoría actual, podemos afirmar que, si bien la antigüedad de los hombres es superior a la de las mujeres, en la medida que aumenta la antigüedad en la categoría profesional, la proporción de hombres también aumenta. Ello puede interpretarse como un acceso más temprano de los hombres en su carrera profesional a categorías estables, esto es, una permanencia más prolongada en la categoría que ocupan y, tal y como hemos observado, también más altas en la escala profesional.

La distribución del PDI según rama de conocimiento y categoría profesional presenta, en el conjunto de las ramas de conocimiento analizadas, una estructura semejante, al margen de las particularidades de cada área de conocimiento. Dicha estructura refleja, de forma contundente, la sobrerrepresentación masculina en la categoría de catedrático y análogas, y una representación que, o bien es mayoritariamente masculina, o bien de tendencia simétrica en la figura de titular, incluso en las ramas más feminizadas. Los datos ilustran el techo de cristal existente para las mujeres en todas las ramas de conocimiento.

En cuanto a la distribución del PDI según el número de sexenios conseguidos, aunque podemos afirmar que existe una desigualdad más fuerte entre el PDI de ramas típicamente masculinas como la ingeniería y arquitectura, en el resto de los campos no podemos hablar de una generalidad absoluta, es decir, no se repite el mismo patrón en cada universidad. Esto se debe a que la desigualdad, debería ser abordada desde las propias titulaciones, más que desde las ramas de conocimiento.

5.3. CONCLUSIONES SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL

El valor medio de la BSG global del salario total es de un 10,9%. Consideramos que se trata de un valor elevado al tratarse de universidades públicas cuyos mecanismos de acceso a las distintas categorías laborales, y al cobro de complementos siguen dinámicas altamente burocratizadas y estandarizadas.

En cuanto al salario base, la BSG media refleja unos valores, en general, bajos, cercanos a cero, con un valor medio de brecha de 0,6%. En contraste, la distribución de la BSG de los complementos posee un valor medio del 16,7%. En el 78,8% de los casos la BSG es superior al 10,0%.

Podemos afirmar, por tanto, que los complementos no sólo constituyen la forma a través de la cual se retribuyen los méritos investigadores y formativos, sino que también es el mecanismo a través del cual se configura la diferencia salarial de hombres y mujeres. Los mecanismos de dicha discriminación apuntan a la existencia de barreras indirectas, culturales y sociales, que dificultan la acumulación de méritos investigadores y docentes evaluables por parte de las mujeres en los inicios de la carrera académico docente, y que repercuten en el desarrollo de esta y el acceso a categorías más altas.

Mediante un análisis de regresión simple se ha procedido a la cuantificación del efecto de la diferencia salarial de los complementos en la explicación de la variabilidad de la brecha global. El coeficiente de determinación R cuadrado muestra que los complementos salariales explican un 91% de la variabilidad de las diferencias salariales totales entre hombres y mujeres. Dicho coeficiente es significativo y ciertamente elevado, lo que indica una alta capacidad explicativa de la BSG por parte de los complementos salariales.

Como se ha comentado a lo largo de este informe, los complementos no sólo tienen un efecto retributivo, sino que son causa y consecuencia del progreso de la carrera académica del PDI. De esta manera, altas diferencias salariales en los complementos de hombres y mujeres no sólo reflejan reconocimientos investigadores desiguales, sino también se proyectan hacia el futuro en tanto que representan probabilidades desiguales de continuidad y progresión en la carrera profesional de mujeres y hombres.

5.3.1. ¿Qué colectivos están más afectados por la brecha salarial global?

En los epígrafes siguientes se resumen los principales resultados del comportamiento de la BSG global según una selección de variables consideradas en el estudio, esto es, grupos de edad, grupos de antigüedad, número de quinquenios, número de sexenios, tipo de jornada laboral y concesión de permisos. El objetivo ha sido caracterizar de forma más precisa aquellos colectivos de mujeres PDI más especialmente afectados por las brechas globales en el conjunto del salario base, los complementos y el salario total.

5.3.1.1. Según grupos de edad

La BSG del salario base muestra valores negativos próximos a cero en todos los grupos de edad, excepto en el grupo de 30-39 años, con valores medios de brecha en torno al 11%. La evolución de la BSG global del conjunto de los complementos salariales muestra de valores bajos, en torno al 5% en el conjunto de los grupos de edad considerados, excepto, nuevamente el de 30-39 años, cuya BSG es del 10,2%. El salario total muestra valores también bajos, próximos a cero, en la mayoría de los grupos, excepto el de 30-39 años.

Los datos muestran diferencias salariales especialmente relevantes en el grupo de mujeres con edades comprendidas entre los 30 y 39 años, precisamente la edad de la primera maternidad, en la cual las mujeres encuentran mayores dificultades para acumular los méritos docentes e investigadores necesarios que garantizan la continuidad, progresión y/o consolidación en su carrera académica.

5.3.1.2. Según rama de conocimiento

Atendiendo a los valores medios de la brecha media y mediana, podemos afirmar que la brecha del salario base, en la mayoría de las ramas de conocimiento es negativo y con valores muy próximos a cero.

Los complementos muestran una estructura de BSG positiva en todos los casos y especialmente alta. Hallamos brechas de los complementos con valores medio altos en ciencias de la salud (26%), artes y humanidades (18%), y ciencias (13%), en la

distribución de la media. Destaca el hecho de que humanidades y ciencias de la salud sean ramas especialmente feminizadas.

En cuanto al salario total, la brecha es relevante en ciencias (19%), ciencias de la salud (15%) y humanidades (16%).

Los datos refuerzan la idea de que los mecanismos de discriminación salarial operan independientemente de la mayor presencia de las mujeres con respecto a los hombres en determinadas ramas de conocimiento, lo que indica la necesidad de eliminar los obstáculos que dificultan la acumulación de méritos investigadores y docentes reconocidos en la carrera profesional, esto es, se trata de incidir non sólo en las barreras de acceso de aquellas ramas con una amplia mayoría de varones, sino también en los mecanismos que garanticen la permanencia y progresión de las mujeres en la carrera profesional docente e investigadora en todas las ramas, incluyendo las más feminizadas.

5.3.1.3. Según grupos de antigüedad

En general podemos afirmar que los valores medios de las BSG medias y medianas según grupos de antigüedad son bajos, próximos a cero.

Las BSG de los salarios base son mayoritariamente bajas y negativas. En general, en todos los grupos de edad no se disponen de datos para la brecha mediana.

La distribución de la brecha media de los complementos sigue una pauta semejante, con valores mayoritariamente positivos, y medio bajos. En general, hallamos una distribución con valores dispersos tanto positivos como negativos, sin un predominio muy claro de un signo u otro, excepto para el caso del grupo con antigüedad mayor que 30, donde la pauta es claramente de brecha positiva, aunque con valores bajos.

En cuanto al salario total, en general podemos afirmar que las brechas son bajas, tanto en los casos positivos como negativos.

La tendencia de los datos parece indicar que la variable antigüedad no es relevante a la hora de configurar BSG con valores medios o medio altos. Con todo, la antigüedad no nos proporciona información sobre la movilidad ascendente del PDI durante los

tramos temporales considerados, ni tampoco de los méritos investigadores o productividad investigadora durante dichos tramos.

5.3.1.4. Según grupos de quinquenios.

La comparación de las medias totales del conjunto de los grupos muestra que la brecha del salario base es, en la mayoría de los casos, negativa y próxima a cero. Los complementos presentan valores bajos o medio bajos. Destaca el caso del grupo de PDI con un quinquenio, con valores medios de un 15%, y del PDI con 6 quinquenios con valores de brecha del 8,6%. La brecha del salario total es también próxima a cero en la mayoría de los grupos, siendo nuevamente el valor más elevado el del grupo de PDI con un quinquenio.

Las diferencias salariales según sexo son más significativas en los extremos de la carrera académica, entre el PDI que acumula 1 quinquenio y el que acumula 6. Al mismo tiempo, dichas diferencias se concentran en los complementos salariales, lo que indica, por un lado, el acceso indirectamente desigual de mujeres y hombres a las recompensas por méritos investigadores, y por otro lado que, en el primer tramo de una situación contractual indefinida, que es la que determina la posibilidad de solicitar un quinquenio, hombres y mujeres están posicionados en condiciones laborales desiguales.

5.3.1.5. Según grupos de sexenios

Si establecemos la comparativa entre el número de méritos y los componentes del salario, podemos percibir que mientras el salario base se caracteriza por ausencia de BSG en los grupos con menos número de sexenios, tiende a la equidad a medida que estos ascienden, pasando de un promedio del -4,7% para el profesorado con 1 sexenio reconocido a 0,8% entre los que tienen 6 o más. En el resto de los componentes del salario (complementos y salario total) nos encontramos con una mayor BSG. Así pues, en salario total para los grupos con menor volumen de sexenios los valores de la BSG muestran una tendencia a la igualdad, la distancia entre las retribuciones totales de hombres y mujeres se incrementan paulatinamente a medida que se acumulan méritos

de producción y transferencia (una BSG del 1,0% en el salario total para el colectivo con un sexenio, frente a un valor del 3,1% para el colectivo con 6 sexenios o más).

Cuando nos referimos a los complementos salariales, la BSG es positiva y con valores superiores al 3% en todas las categorías a excepción del PDI que solo cuenta con 1 sexenio. El grupo con una diferencia más acusada es el de los profesores y profesoras que cuentan con 6 sexenios o más, alcanzando un valor de BSG del 5%.

Esto nos sitúa de nuevo ante la composición del PDI (tabla 13, capítulo 1), en la que el 60% de las personas que poseen sexenios son varones. Pero también ante las dificultades de consolidación del PDI femenino, ya que el mayor número de sexenios se encuentran entre la categoría de titulares y catedráticos, que reproducen la desproporción por sexos del total, siendo el peso de las mujeres de un 36,2% (40,1% de mujeres entre los/as titulares que cuentan con sexenios y un 28,1% para los/as catedráticos/as).

5.3.1.6. La antigüedad en la categoría

Los valores de la BSG en el caso de la antigüedad en la categoría son más elevados que para los sexenios, por lo que nos encontramos ante un factor con una incidencia importante en la brecha.

Teniendo en cuenta los valores medios de la BSG para el salario base, esta es más elevada en el grupo con menor permanencia en la categoría (menos de 5 años) y desaparece a medida que se avanza en la antigüedad.

Prestando atención al salario total y a los complementos, observamos como la BSG es muy elevada en este mismo grupo de antigüedad (11,0% salario total y 19,2% complementos), para descender en la franja de 6 a 9 años de antigüedad, llegando a la igualdad salarial, es decir un valor igual a 0, en el caso del salario total y con una BSG en los complementos del 6,0%, muy inferior al de las recientes incorporaciones en la categoría. Si avanzamos en los años de permanencia en el mismo puesto de PDI (más de 10 años), la tendencia se invierte, produciéndose un incremento significativo, aunque no alcanza los valores del primer grupo de antigüedad (4,1% para el salario total y 8,4% en los complementos).

Los datos sobre la composición del PDI en cada una de estas franjas de antigüedad (tabla 10, capítulo 1), nos indican que estos resultados de la BSG no están relacionados con la proporción por sexos, pues para todas las categorías de antigüedad el peso de las profesoras es inferior. Pero cuando nos centramos en la distribución, observamos como efectivamente, del total de mujeres entre el PDI, el 58,6% se concentra en el grupo de menos de 5 años de estabilidad en el puesto actual, seguido de un 26,1% en el de más de 10 años. Se parte, por tanto, de una situación de desigualdad que evidencia la alta brecha al inicio de la carrera académica. Las mujeres consiguen equipararse en las categorías medias, que se corresponderían con las figuras de contratada doctora o titular, pero se topan con un punto de inflexión, un freno en la promoción y consolidación, que viene determinado por las dificultades de acumulación de méritos científicos que faciliten el acceso a categorías superiores, y se reflejen en la retribución de las mismas.

5.3.1.7. El tipo de jornada

En el tipo de jornada laboral se distingue al PDI que trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial. La segunda dedicación está relacionada fundamentalmente con la figura del profesorado asociado. En ambos tipos de jornada hay una mayor proporción de varones, que se traduce en la existencia de BSG independientemente de la dedicación del PDI, aunque en el caso del salario base es inferior, aproximándose al valor 0, para la jornada completa, mientras que la parcial se sitúa en una brecha del 2.8%. La BSG del salario total asciende considerablemente, representando un 12,0% para la jornada completa y un 9,2% en el caso de la parcial. Los complementos muestran valores medios de BSG muy elevados, del 19,3% para la dedicación completa y 21,3% en la parcial.

5.3.1.8. Tipo de permiso y ausencias

La variable "tipos de permisos" contempla tres valores: sin permisos, responsabilidades familiares y otros motivos. La mayor parte del profesorado de la muestra se encuentra en la primera categoría, seguida de la relativa a las responsabilidades familiares, aunque la solicitud de este tipo de permisos es muy escasa entre el PDI universitario. La BSG de todos los componentes del salario de esta última categoría es muy elevada,

sobre todo en los complementos en los que alcanza un valor del 28,1% (brecha en el salario base es del 12,7% y en el salario total del 20,7%)

5.4. CONCLUSIONES DE LA BRECHA GLOBAL DE GÉNERO DESAGREGADA SEGÚN COMPONENTES REMUNERATIVOS

Los datos proporcionados de la BSG existente en cada tipo de complemento que configura el salario muestran una estructura altamente discriminante para las mujeres, en la cual las brechas más significativas se hallan en los distintos tipos de complementos salariales. Además, el complemento de destino y el complemento específico, que configuran parte del salario base, también presentan valores relevantes, sobre todo, el complemento específico, con un valor de brecha del 24,3%. Este dato es muy llamativo dado que todos los casos de la distribución poseen valores medios o medio altos positivos y no se identifican valores perdidos. No podemos contrastarlo con la distribución de la brecha mediana al disponer de un número elevado de datos perdidos. Un valor medio de brecha tan elevado en el complemento específico apunta previsiblemente a situaciones de sobrerrepresentación de las mujeres en categorías más bajas en comparación con los varones, y a situaciones de subempleo vinculadas a la interinidad y jornadas a tiempo parcial, que mayoritariamente afectan a las mujeres.

Los complementos vinculados a la antigüedad tanto administrativa (trienios) como docente (quinquenios) presentan valores de brecha medios, en torno al 14% en ambos tipos. Se trata de un valor medio elevado, tratándose de universidades públicas y, por tanto, basadas en procedimientos de reconocimiento de la antigüedad prácticamente automáticos y altamente burocratizados según normas legalmente estandarizadas. No obstante, en el caso de los quinquenios, dichas normas establecen, generalmente, la condición, para su reconocimiento, de pertenecer a cuerpos docentes de funcionarios o equivalentes a tiempo completo. Teniendo en cuenta estos hechos, los datos parecen mostrar una sobreacumulación de los reconocimientos por antigüedad en el grupo de los varones, bien porque las mujeres interrumpen o abandonan su carrera profesional, normalmente coincidiendo con la edad de la primera maternidad; bien por las dificultades de las mujeres para acceder a situaciones a tiempo completo y categorías

permanentes equivalentes a las de titular de universidad. Por su parte, aquellos complementos vinculados a los méritos investigadores, como los sexenios, los complementos investigadores y aquellos dependientes de actividades formativas, presentan valores medios elevados, superiores al 25% en los tres tipos de complementos. Cabe puntualizar que, para los complementos investigadores, no disponemos datos del 36,8% de los casos, mientras que no se disponen datos sobre los complementos formativos para un 44,4% de los casos de la muestra.

El valor medio de la BSG en los sexenios del conjunto del PDI de la muestra es del 26%. Un dato muy elevado dado que indica, tal y como hemos visto a lo largo de este informe, no solamente un acceso desigual de las mujeres y los varones a los sistemas de premios y reconocimientos investigadores, sino también a los sistemas de promoción a las categorías más elevadas y estables.

5.4.1. ¿Qué colectivos están más afectados por las brechas existentes en los distintos componentes salariales?

Una vez expuestos los datos más relevantes sobre la brecha existente en cada tipo de componente remunerativo, se presenta, a continuación, la caracterización de los grupos más afectados por dichas brechas según las variables de edad y rama de conocimiento.

5.4.1.1. Según edad

Según la edad, los datos confirman lo ya expuesto en el apartado anterior, según el cual, el grupo de 30-39 años es el que presenta brechas positivas más elevadas en todos los complementos salariales. Es significativo que, siendo este grupo de edad el de mayor presencia femenina, sea también el que concentra mayor brecha en el conjunto de los complementos, especialmente en el apartado de los premios o reconocimientos pecuniarios a la investigación como son los sexenios. Ello indica, previsiblemente, altas posibilidades de reproducción de la brecha en las carreras del PDI más joven, dado que aquellos grupos con más sexenios reconocidos serán también los que, con más probabilidades accedan de manera más mayoritaria y rápida a categorías más altas, a financiación de proyectos de investigación, dirección de tesis,

etc. Se activa así el denominado Efecto Mateo[38] (Merton, 1968) aplicado a las instituciones científicas, según el cual el mecanismo del reconocimiento y el premio tiende a circunscribirse a aquellos actores o grupos mejor situados que son, a su vez, los que poseen un acceso más privilegiado a distintos tipos de recursos, que, a su vez, son los que se van a favorecer de dichos reconocimientos y consolidar su ventaja

Igualmente, resalta también el hecho de que sean los sexenios aquellos complementos con brechas positivas más elevadas en todos los grupos de edad.

5.4.1.2. Según rama de conocimiento

En cuanto a los complementos que configuran el salario base podemos afirmar que las ramas de ciencias, ciencias de la salud y humanidades son las que presentan las brechas más altas en el salario base. A ellas, les sigue ciencias sociales con una distancia aproximada media de 10 puntos porcentuales medios de brecha.

Respecto a los complementos más vinculados a la antigüedad como los trienios y quinquenios, las ramas de ciencias, ciencias de la salud y humanidades son las que presentan brechas más altas.

En los méritos o premios de investigación, las ramas más feminizadas son las que, paradójicamente, muestran una mayor brecha en los sexenios vinculados a la producción científica. Los complementos por proyectos investigadores y actividades formativas adolecen de un número muy elevado de casos sin datos. Aun así, destaca la elevada puntuación de ciencias de la salud, ingeniería y ciencia.

La rama de ciencias de la salud es la que más destaca por poseer puntuaciones de BSG muy altas en todos los complementos, excepto en los formativos, que, cabe decir, tampoco podemos considerar representativo por la notable falta de datos en todos los casos de todas las ramas. No obstante, excepto la rama de arquitectura e ingeniería, el conjunto de las ramas presenta en general valores notablemente elevados en los complementos que componen el salario del PDI.

[38] Merton, R.K., 1968. The Matthew effect in science. *Science* 159, 56–63.

5.5. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA BRECHA AJUSTADA POR CATEGORÍAS

La distribución del salario base por categorías laborales muestra, en el conjunto de las mismas, valores medio bajos de BSG del 2,7%. Aquellas categorías con valores de brecha media más elevada en el salario base son las de catedrático/a de escuela universitaria (5,5%), ayudante doctor/a (4,7%), ayudante (8,1%), investigador/a postdoctoral (6,2%) y asociado/a (4,6%). Es relevante la presencia de brechas elevadas en aquellas posiciones que se corresponden con el inicio de la carrera investigadora y que condicionan no sólo el acceso de las mujeres a categorías más elevadas sino también la continuidad de estas.

En cuanto al total de los complementos, el valor medio de la BSG es del 6,8%. Aquellas categorías con brechas más elevadas son las de catedrático/a del sistema catalán y vasco (12,9%), ayudante doctor/a (7,7%), investigador/a postdoctoral (26,2%), investigador/a en formación (13,8%), profesor/a asociado/a (10%). Al igual que en el caso del salario base, las brechas más elevadas se encuentran en aquellas categorías vinculadas a los inicios de la carrera docente e investigadora. Así, observamos que, para las categorías laborales más bajas (ayudante doctor/a, investigador/a postdoctoral, asociado/a) las BSG muestran una tendencia clara, con valores medios, mientras que las categorías más altas y estables, muestran BSG más bajas y próximas a cero. Este hecho es susceptible de reproducir el acceso desigual de las mujeres a las categorías más altas, en las cuales, si bien las brechas salariales no son relevantes, si lo es la distribución asimétrica de mujeres y hombres.

La estimación de las puntuaciones de brecha salarial de cada universidad para las figuras de catedrático/a, titular, contratado/a doctor/a, ayudante doctor/a, investigador/a posdoctoral, asociado/a, refuerza las conclusiones expresadas anteriormente, según las cuales la diferencia salarial se configura especialmente en las categorías más bajas tanto en el salario base como en los complementos. Así, en las categorías más altas (desde los/as catedráticos/as hasta contratado/a doctor/a) las brechas son bajas y en algunos casos, con valores negativos. Mientras para las categorías más bajas del análisis (desde ayudante doctor/a hasta asociado/a) las brechas son más altas y favorables a los hombres.

Si analizamos los valores de las remuneraciones medias del salario base y los complementos, podemos confirmar la misma tendencia. Los valores medios del salario base muestran una distribución en general simétrica, excepto para las categorías de catedrático/a, según el sistema vasco y catalán, y las figuras de ayudante doctor/a, e investigado/a postdoctoral. Los valores medios de los complementos muestran una tendencia semejante. En este caso, son las figuras de catedrático/a, catedrático/a del sistema catalán y vasco, ayudante doctor e investigador postdoctoral, las que muestran diferencias entre mujeres y hombres más elevadas.

5.6. RECOMENDACIONES

En esta sección se recogen un conjunto de recomendaciones de carácter metodológico relativas al proceso de recogida de datos para la medición de la brecha salarial, que, en nuestra opinión, no solamente permitirán desarrollar un registro retributivo más eficiente y fiable por parte de las universidades, sino que también permitirán disponer de una imagen más representativa de las variables que inciden en la formación de brechas salariales de género:

- ✓ Preparar anticipadamente al personal de las universidades que van a recopilar los datos sobre brecha salarial en el cálculo de la misma, el recuento del número de efectivos y el manejo más elemental de Excel. Ello permitiría minimizar los errores identificados en el proceso de recogida de datos y el número de casos perdidos.

- ✓ En línea con el punto anterior, se recomienda formar un grupo especializado en el registro retributivo que posibilite el *feedback* con el grupo de trabajo para aclaraciones o modificaciones de los datos.

- ✓ Disponer de un plazo adecuado de revisión de los datos proporcionados por las universidades y de corrección de los errores por parte de los centros responsables.

- ✓ Unificar las categorías laborales en grupos de profesionales equivalentes.

- ✓ Solicitar el salario total según categorías laborales.
- ✓ Incluir la estimación de la desviación típica como medida de dispersión más efectiva que la mediana ya que permitiría una interpretación más sencilla y precisa del grado de dispersión o concentración de los datos. Al disponer únicamente de medidas de posición central resulta complejo inferir la dispersión real de la distribución a partir de los datos disponibles.
- ✓ Elaborar una escala que permita la interpretación del valor de la brecha salarial de manera más unificada para el caso de las universidades públicas. El RD 902/2020[39] del 13 de octubre, establece que un valor del 25% de BSG es suficientemente elevado como para requerir la justificación del mismo a través de una auditoría retributiva. Dicho valor es tomado como referencia para establecer si una BSG es alta (del 25% o superior) o baja. Sin embargo, debido a la naturaleza organizativa de las universidades públicas, sería muy útil contar con una escala de referencia particular que permitiese valorar cuándo una BSG es baja, media, media alta o alta.
- ✓ Conocer el mapa de titulaciones en cada rama de conocimiento de las universidades participantes.
- ✓ Incluir un mayor desglose de los tipos de permisos y excedencias por responsabilidades familiares: motivo y duración.

Con respecto a las posibles acciones a desarrollar en el marco de las políticas científicas dirigidas al colectivo de PDI, se sugieren los siguientes puntos que pretenden incidir en la eliminación de los obstáculos que impiden a las mujeres acceder en igualdad de condiciones a los sistemas de reconocimiento de méritos y progresión en la carrera profesional. Estas recomendaciones parten de que los grupos más afectados por las diferencias salariales son las mujeres de entre 30 y 39 años, en categorías laborales más bajas, con 1 trienio y 1 quinquenio reconocido. Se basan también en la importante

[39] RD 902/2020, artículo 6, apartado b: El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

BSG hallada en los sexenios y en el conjunto de los complementos salariales de la totalidad de las ramas de conocimiento:

- ✓ Incorporar factores de compensación por nacimiento de hijos/as o cuidados de familiares de primer grado a los procesos de acreditación.
- ✓ Incorporar factores de compensación por nacimiento de hijos/as o cuidados de familiares de primer grado a la solicitud de los sexenios docentes.
- ✓ Desvincular dichos factores de compensación a situaciones de bajas laborales legalmente reconocidas, permitiendo que el cuidado a hijos/as menores y familiares del primer grado se acredite mediante la documentación pertinente en cada caso (libro de familia, informes médicos, de servicios sociales o equivalentes). Ello permitiría compensar aquellas situaciones en las que la PDI cuidadora no puede acceder a situaciones de baja e incapacidad laboral temporal por cuidado de hijos/as menores, o de un familiar de primer grado, dado el impacto económico que ello supone en la economía familiar.
- ✓ Ampliar el número de años de desarrollo de proyectos de investigación cuando la Investigadora Principal esté al cuidado de menores o familiares de primer grado.
- ✓ Ampliar el número de años de permanencia en las categorías de ayudante doctor/a, cuando la profesora esté al cuidado de menores o familiares de primer grado.
- ✓ Establecer un sistema de cuotas femeninas en la concesión de acreditación a la figura de catedrático/a y ayudante doctor/a, y en el orden prelación a dichas categorías por parte de las universidades.
- ✓ Favorecer la movilidad docente e investigadora de las profesoras, con personas dependientes a su cargo, mediante la dotación de ayudas económicas.

La articulación del conjunto de las recomendaciones propuestas en el marco de las políticas científicas dirigidas a la gestión del colectivo de PDI permitirán avanzar en la progresiva eliminación de los obstáculos administrativos que dificultan el progreso de las mujeres en condiciones de igualdad en la carrera docente-investigadora. Para ello, es necesario protocolizar el proceso de recogida de datos por parte del conjunto de

las universidades públicas, con el objeto de obtener medidas de discriminación lo más exhaustivas y fiables posible.