



REGISTRO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Plan de Igualdad 2022

REGISTRO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA – UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA - 2022

INTRODUCCIÓN.....	3
METODOLOGÍA	3
GLOSARIO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	6
REGISTRO RETRIBUTIVO.....	7
AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	15
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.....	15
PDI funcionario.....	15
Distribución de Quinquenios y Sexenios.....	17
PDI laboral.....	21
PERSONAL INVESTIGADOR.....	24
PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.....	25
PAS funcionario.....	26
PAS laboral.....	26
CONCLUSIONES PRINCIPALES	27

REGISTRO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA - UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA-2022

(RD 902/2020)

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Zaragoza ha elaborado, de acuerdo con lo previsto en los artículos 5 a 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, un registro retributivo de toda la plantilla, personal docente e investigador y de administración y servicios, así como funcionario y laboral, para posteriormente realizar la auditoría retributiva.

La auditoría retributiva, cuyos datos corresponden a 2021, tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Así mismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva.

METODOLOGÍA

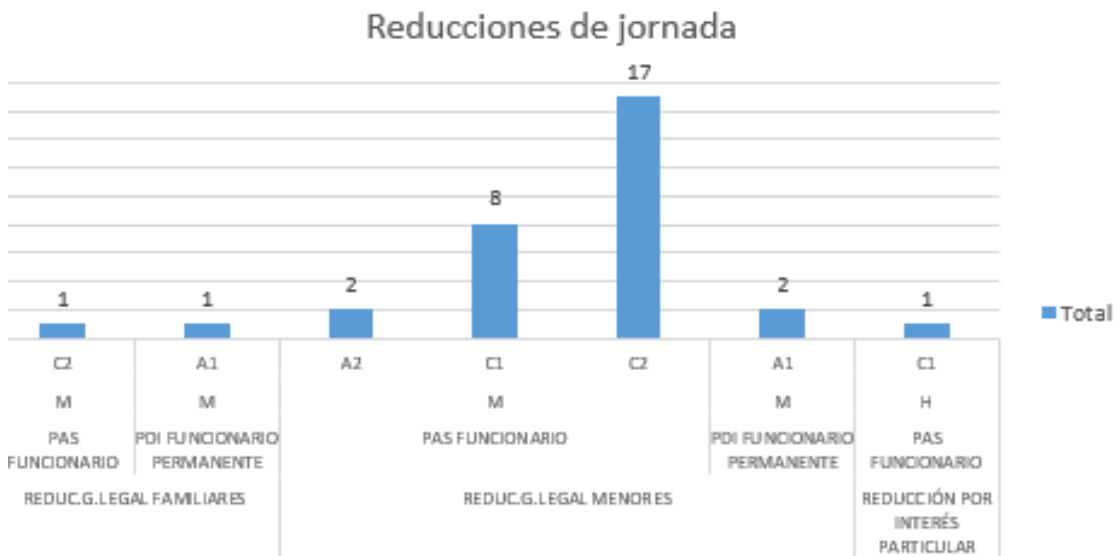
Se han seguido los criterios metodológicos establecidos en la legislación vigente aplicable y se han extraído los datos de la nómina de los distintos colectivos y de todos los conceptos retributivos y el Servicio de Personal de Administración y Nóminas ha realizado un trabajo muy importante de confección de un fichero Excel, dado que los datos extraídos han requerido de una modificación de acuerdo con lo que se indica en el párrafo siguiente.

El fichero del registro retributivo, que consta de unas 9000 líneas, contiene por cada contrato durante el año 2021 una línea por persona con cada uno de sus conceptos retributivos percibidos en el ejercicio. Como hay una movilidad alta en cuanto a personal, en el sentido de que hay mucho personal que se contrata y se cesa a lo largo del año, por cada entrada, o contrato, se registra una línea. Para ver los datos correctos, y si se trata de una misma categoría, se han sumado los importes de todos los contratos y después, se han anualizado en caso de que el tiempo haya sido inferior al año. En el caso de que se tratara de una persona que hubiera sido contratada en distintas categorías a lo largo del año, se ha tenido que extrapolar al año o anualizar cada una de ellas.

Una vez elaborados los datos con esas premisas y habiendo calculado la media por sexo de percepción de cada uno de los conceptos, se debería poner de manifiesto que, en los conceptos fijos, como sueldo, complementos de destino o específicos, por ejemplo, la media debía de ser idéntica puesto que son conceptos regulados por ley de presupuestos generales del Estado y, por tanto, el importe que recibe una mujer o un hombre son idénticos. El resultado del fichero generado arrojaba en un principio discrepancias en esos conceptos que deberían ser iguales, y se ha llegado a la conclusión de que la razón, tras su estudio, es que estas circunstancias son,

principalmente las situaciones de incapacidad temporal y las reducciones de jornada, y el por qué, es que en una situación de incapacidad temporal, los conceptos retributivos cambian puesto que el empleado o la empleada pasa a tener un concepto retributivo concreto que consiste en el porcentaje que asume la Seguridad Social como prestación y que no distingue entre conceptos retributivos ya que se trata de una prestación de cuantificada en relación a la base de cotización. Además de esta prestación, y en esas situaciones, el empleado o la empleada perciben además otro concepto retributivo que es el complemento que la Universidad retribuye en situaciones de IT, por tanto, lo que ocurre es que en estas situaciones los conceptos retributivos ya no coinciden con los habituales en una situación de prestación efectiva de servicios, ya que en esos periodos se dejan de percibir unos conceptos para cobrar otros, y por tanto las medias no arrojan un dato correcto.

En el caso de las reducciones de jornada, no se han incluido dado que el dato no es relevante proporcionalmente al número de personas, ya que sólo se produjeron 32 reducciones de jornada, 2 por guarda legal de familiares, 29 por guarda legal de menores y 1 por interés particular, con la siguiente distribución:



Se han extraído también los datos desde contabilidad analítica intentar paliar esta circunstancia, pero el resultado es el mismo y ocasionaba la misma distorsión.

Por tanto, se ha valorado si una situación ajena completamente a la voluntad del personal como es la incapacidad temporal, o las prestaciones por maternidad, paternidad y reducciones de jornada, pervierte el resultado de los datos, debiera constar o no en el presente estudio y se ha llegado a la conclusión de que no deben ser tenidas en cuenta por los motivos expuestos.

No podemos obviar que el resultado del registro retributivo en la administración pública es muy probable que difiera del registro retributivo de cualquier empresa del ámbito privado, en el sentido de que las retribuciones de los empleados públicos vienen marcadas por la Ley de Presupuestos Generales de cada año por lo que a igual categoría se reciben idénticas retribuciones. En este sentido, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, hay que indicar que Los conceptos retributivos que forman parte de las retribuciones básicas, sueldo, y trienios se fijan en le Ley de Presupuestos

Generales del Estado, por lo que son cuantías inamovibles y asignadas a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional.

GLOSARIO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Para una mejor comprensión de las tablas del registro retributivo, se indica a continuación el glosario de los conceptos del PDI y del PAS.

COMPLEMENTOS PERSONAL DOCENTE	
Promedio de Sueldo_AÑO	Sueldo
Promedio de C.Pers.Ant._AÑO	Complemento Personal Antigüedad "Cana"
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	Paga extra/Paga Adicional
Promedio de Trienios_AÑO	Trienios
Promedio de C.Destino_AÑO	Complemento de Destino
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	Complemento Especifico General
Promedio de C.Esp.MD_AÑO	Complemento Especifico Mérito Docente
Promedio de C.Esp.PI_AÑO	Complemente Especifico Productividad Investigación
Promedio de C.Product_AÑO	Complemento Productividad
Promedio de Serv.Extr._AÑO	Servicios Extraordinarios
Promedio de Col.Est.Prop._AÑO	Colaboración Estudios Propios
Promedio de C.Aut.Doc_AÑO	Complemento Autonómico Docencia
Promedio de C.Aut.Inv_AÑO	Complemento Autonómico Investigación
Promedio de C.Aut.Ded_AÑO	Complemento Autonómico Dedicación
Promedio de C.Cargo_AÑO	Complemento por Cargo
Promedio de Asig.Pers_AÑO	Asignaciones Personales
COMPLEMENTOS PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	
Promedio de Sueldo_AÑO	Sueldo
Promedio de C.Pers.Ant._AÑO	Complemento Personal Antigüedad "Cana"
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	Paga extra/Paga Adicional
Promedio de Trienios_AÑO	Trienios
Promedio de C.Destino_AÑO	Complemento de Destino
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	Complemento Especifico General
Promedio de C.Formación_PAS	Complemento por Formación
Promedio de C.Jornada C1_AÑO	Complemento Jornada mañana y tarde
Promedio de C.Turnicidad_AÑO	Complemento por Jornada a Turnos
Promedio de C.Disp.perm_AÑO	Complemento Disponibilidad Permanente
Promedio de C.Resp.tec._AÑO	Complemento Reponsabilidad Técnica
Promedio de C.Carrera_AÑO	Complemento por Carrera Profesional
Promedio de Serv.Extr._AÑO	Servicios Extraordinarios
Promedio de Col.Proy_AÑO	Complemento Colaboración Proyectos Investigación
Promedio de Col.Est.Prop._AÑO	Complemento Colaboracion Estudios Propios
Promedio de Asig.Pers_AÑO	Asignaciones Personales

REGISTRO RETRIBUTIVO

A continuación, se mostrarán las distintas tablas que muestran los promedios de los conceptos retributivos de las casi 9000 líneas de las que se compone el fichero de donde se han extraído los datos.

En la tabla, la brecha salarial ha sido calculada con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial de género} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}} \times 100$$

El estudio de las posibles brechas salariales de género se ha realizado de manera independiente para cada categoría y a partir de retribuciones efectivas. Estos son los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada empleado y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

En las tablas que se mostrarán a continuación aparece el promedio de los importes de los conceptos retributivos indicados, por cuerpos, escalas o categorías, desglosados por sexo y con la indicación del porcentaje de brecha, en su caso.

El valor de referencia para la estimación de las posibles brechas salariales es el salario medio de los hombres. La interpretación de los resultados atiende a las siguientes consideraciones:

- Un resultado positivo y mostrado en color rojo indica que el salario de los hombres es mayor
- Un resultado a 0, indica que los salarios son iguales para mujeres y hombres
- Un resultado negativo y mostrado en color verde indica que el salario es superior para las mujeres

Debe señalarse igualmente que, según indica el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, 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. El porcentaje se muestra en el apartado de registro retributivo y la citada justificación se indicará en el apartado de auditoría retributiva.

Los cálculos relativos, aunque en un principio comenzaron a calcularse tanto promedios como medianas, de acuerdo con lo que recomienda el Instituto Nacional de Estadística, finalmente, y en consonancia con el Informe de Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas, el presente Registro se ha centrado específicamente en el análisis de los promedios retributivos ya que la distribución de las brechas medianas ofrece, en ocasiones, valores muy extremos y muy diferentes al valor medio.

PDI FUNCIONARIO

	CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIV.			CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD			PROFESOR TITULAR DE ESCUELA U.			PROFESOR TITULAR DE UNIVERS.		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	14.572,68	14.572,68	0,00%	14.572,68	14.572,68	0,00%	14.572,68	14.572,68	0,00%	14.572,68	14.572,68	0,00%
Promedio de C.Pers.Ant._AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	14,23	1,63	88,52%
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	6.597,31	6.632,00	-0,53%	7.966,86	7.814,77	1,91%	5.719,66	5.624,66	1,66%	6.089,84	6.049,04	0,67%
Promedio de Trienios_AÑO	7.643,55	7.852,32	-2,73%	5.795,42	5.428,28	6,33%	6.255,90	5.625,65	10,07%	4.496,77	4.426,15	1,57%
Promedio de C.Destino_AÑO	10.457,16	10.457,16	0,00%	11.570,85	11.417,52	1,33%	9.325,38	9.366,88	-0,45%	10.654,98	10.500,42	1,45%
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	6.005,88	6.005,88	0,00%	12.872,97	12.873,00	0,00%	3.978,55	4.052,89	-1,87%	6.351,21	6.090,31	4,11%
Promedio de C.Esp.MD_AÑO	9.367,98	9.489,60	-1,30%	9.394,76	8.832,22	5,99%	7.889,20	7.486,62	5,10%	6.487,34	6.429,73	0,89%
Promedio de C.Esp.PI_AÑO	3.163,20	0,00	100,00%	8.290,63	7.571,10	8,68%	263,60	314,09	-19,15%	3.619,53	3.400,04	6,06%
Promedio de C.Product_AÑO	0,00	0,00	--	568,03	0,00	100,00%	0,00	0,00	--	762,77	170,76	77,61%
Promedio de Serv.Extr._AÑO	0,00	0,00	--	19,61	145,13	-639,93%	0,00	180,23	--	28,34	56,43	-99,11%
Promedio de Col.Est.Prop._AÑO	0,00	0,00	--	100,89	124,90	-23,80%	0,00	187,50	--	224,51	208,44	7,16%
Promedio de C.Aut.Doc_AÑO	1.050,00	1.050,00	0,00%	1.030,47	1.037,18	-0,65%	758,47	952,75	-25,62%	971,19	1.009,26	-3,92%
Promedio de C.Aut.Inv_AÑO	1.099,92	0,00	100,00%	2.600,63	2.419,68	6,96%	91,66	99,52	-8,58%	1.269,37	1.248,38	1,65%
Promedio de C.Aut.Ded_AÑO	2.000,04	1.600,08	20,00%	1.931,54	1.948,05	-0,85%	1.978,07	1.832,98	7,34%	1.886,26	1.903,81	-0,93%
Promedio de C.Cargo_AÑO	0,00	0,00	--	1.188,47	1.160,83	2,33%	249,49	702,69	-181,65%	761,95	906,48	-18,97%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	9.988,20	0,00	100,00%	4.218,61	1.188,92	71,82%	8.977,62	272,73	96,96%	1.966,45	924,53	52,98%

PDI LABORAL

	AYUDANTE DOCTOR LOU			COLABORADOR LOU			PROF. CONTRATADO DOCTOR LOU		
	TC			TC			TC		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	11.596,56	11.596,56	0,00%	14.572,80	14.572,80	0,00%	14.572,80	14.572,80	0,00%
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	4.051,28	4.042,81	0,21%	4.126,56	4.179,30	-1,28%	4.692,01	4.754,18	-1,33%
Promedio de Trienios_AÑO	1.092,32	975,77	10,67%	4.111,02	3.916,10	4,74%	3.041,10	3.190,71	-4,92%
Promedio de C.Destino_AÑO	8.636,28	8.636,28	0,00%	9.174,48	9.174,48	0,00%	10.457,28	10.457,28	0,00%
Promedio de C.Puesto_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	3.282,60	3.282,60	0,00%	3.026,66	3.398,21	-12,28%	6.005,88	6.005,88	0,00%
Promedio de C.Esp.MD_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de C.Esp.PI_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de Serv.Extr._AÑO	25,00	35,01	-40,04%	0,00	0,00	--	13,48	76,74	-469,16%
Promedio de Col.Proy_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de Col.Est.Prop._AÑO	414,78	155,68	62,47%	126,09	0,00	100,00%	167,23	425,82	-154,64%
Promedio de C.Aut.Doc_AÑO	715,91	705,47	1,46%	984,38	1.050,00	-6,67%	979,21	1.024,07	-4,58%
Promedio de C.Aut.Inv_AÑO	158,32	146,08	7,73%	171,86	274,98	-60,00%	871,28	848,70	2,59%
Promedio de C.Aut.Ded_AÑO	1.051,53	1.143,77	-8,77%	1.900,04	1.960,04	-3,16%	1.925,88	1.908,68	0,89%
Promedio de C.Cargo_AÑO	76,69	101,27	-32,05%	1.001,60	1.073,20	-7,15%	739,10	976,35	-32,10%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	826,34	849,51	-2,80%	147,16	394,00	-167,74%	235,64	251,59	-6,77%

PDI LABORAL

	PROFESOR ASOCIADO														
	P3			P4			P6			PS			TC		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	2.644,69	2.644,68	0,00%	3.526,44	3.534,38	-0,23%	5.289,27	5.289,26	0,00%	2.116,36	2.116,49	-0,01%	14.467,21	14.399,25	0,47%
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	251,49	336,99	-34,00%	532,65	492,50	7,54%	798,20	934,43	-17,07%	0,00	0,00	--	6.160,59	6.198,75	-0,62%
Promedio de Trienios_AÑO	71,17	60,96	14,34%	80,75	61,72	23,56%	330,54	296,47	10,31%	0,00	0,00	--	5.316,46	5.357,25	-0,77%
Promedio de C.Destino_AÑO	1.928,66	1.672,97	13,26%	2.488,68	2.528,42	-1,60%	3.921,97	3.795,61	3,22%	1.266,45	1.266,53	-0,01%	10.083,26	9.989,15	0,93%
Promedio de C.Puesto_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	5.510,62	5.374,33	2,47%
Promedio de C.Esp.MD_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	8.106,39	7.804,19	3,73%
Promedio de C.Esp.PI_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de Serv.Extr_AÑO	0,00	0,00	--	36,00	5,77	83,97%	79,50	56,40	29,06%	0,70	0,00	100,00%	47,00	37,25	20,75%
Promedio de Col.Proy_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de Col.Est.Prop_AÑO	34,15	1,09	96,81%	70,81	1,89	97,34%	94,69	38,79	59,03%	17,84	33,51	-87,84%	8,02	188,32	-2247,88%
Promedio de C.Aut.Doc_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	992,82	1.018,70	-2,61%
Promedio de C.Aut.Inv_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	1.072,10	1.027,02	4,21%
Promedio de C.Aut.Ded_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	1.880,01	1.958,33	-4,17%
Promedio de C.Cargo_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	251,90	520,31	-106,56%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	0,00	3,27	--	3,67	6,58	-79,47%	5,55	21,18	-281,48%	0,00	3,80	--	7.078,54	523,08	92,61%

PDI LABORAL			
	PROFESOR CON CONTRATO DE INTERINIDAD		
	TC		
	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	11.596,56	11.596,56	0,00%
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	4.041,72	3.993,82	1,19%
Promedio de Trienios_AÑO	602,47	1.233,17	-104,69%
Promedio de C.Destino_AÑO	8.636,28	8.343,14	3,39%
Promedio de C.Puesto_AÑO	0,00	0,00	--
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	3.282,60	3.245,66	1,13%
Promedio de C.Esp.MD_AÑO	0,00	0,00	--
Promedio de C.Esp.PI_AÑO	0,00	0,00	--
Promedio de Serv.Extr._AÑO	125,76	35,53	71,75%
Promedio de Col.Proy_AÑO	0,00	0,00	--
Promedio de Col.Est.Prop._AÑO	141,82	0,00	100,00%
Promedio de C.Aut.Doc_AÑO	286,36	386,84	-35,09%
Promedio de C.Aut.Inv_AÑO	0,00	0,00	--
Promedio de C.Aut.Ded_AÑO	545,47	1.157,92	-112,28%
Promedio de C.Cargo_AÑO	367,71	0,00	100,00%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	9,09	26,32	-189,47%

PERSONAL INVESTIGADOR

	PERSONAL INVESTIGADOR			INVESTIGADOR EN FORMACION			P.PROGRAMAS FORMACIÓN			INVESTIGADOR DOCTOR		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	16.961,23	19.225,34	-13,35%	17.918,13	18.110,17	-1,07%	6.960,00	6.715,34	3,52%	14.309,86	20.773,93	-45,17%
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	2.848,72	3.274,25	-14,94%	660,19	557,39	15,57%	0,00	0,00	--	4.054,80	4.380,46	-8,03%
Promedio de Trienios_AÑO	132,96	344,34	-158,99%	103,13	149,34	-44,81%	0,00	0,00	--	104,91	312,78	-198,16%
Promedio de C.Destino_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	7.196,90	3.838,35	46,67%
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	0,00	0,00	--	40,57	23,98	40,88%	0,00	0,00	--	2.735,50	1.458,93	46,67%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	438,84	2,36	99,46%	101,87	0,00	100,00%	0,00	0,00	--	532,46	50,06	90,60%

PAS FUNCIONARIO

	A1			A2			C1			C2		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	14.572,68	14.572,68	0,00%	12.608,11	12.640,96	-0,26%	9.459,63	9.486,00	-0,28%	7.859,17	7.916,82	-0,73%
Promedio de C.Pers.Ant._AÑO	30,08	36,88	-22,61%	186,02	193,74	-4,15%	479,79	611,85	-27,52%	172,99	119,02	31,20%
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	4.985,10	4.601,33	7,70%	4.977,73	4.862,26	2,32%	4.151,66	4.073,20	1,89%	3.243,61	3.202,96	1,25%
Promedio de Trienios_AÑO	4.055,07	3.393,19	16,32%	3.506,97	3.331,74	5,00%	2.593,60	2.637,49	-1,69%	1.110,27	971,04	12,54%
Promedio de C.Destino_AÑO	8.150,59	7.581,94	6,98%	7.648,52	7.550,33	1,28%	6.148,78	5.930,16	3,56%	4.815,45	4.792,00	0,49%
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	9.973,79	8.620,71	13,57%	10.202,09	9.657,62	5,34%	7.749,47	7.295,44	5,86%	5.580,37	5.531,36	0,88%
Promedio de C.Formación_PAS	596,68	498,53	16,45%	824,95	854,84	-3,62%	866,48	904,38	-4,37%	353,74	256,26	27,56%
Promedio de C.Jornada C1_AÑO	596,68	498,53	16,45%	824,95	854,84	-3,62%	866,48	904,38	-4,37%	353,74	256,26	27,56%
Promedio de C.Turnicidad_AÑO	0,00	0,00	--	19,05	0,00	100,00%	137,37	135,06	1,68%	256,68	227,20	11,49%
Promedio de C.Disp.perm_AÑO	566,05	46,37	91,81%	218,51	62,17	71,55%	55,82	0,00	100,00%	26,22	0,00	100,00%
Promedio de C.Resp.tec._AÑO	23,42	89,61	-282,61%	0,00	28,04	--	12,93	5,00	61,30%	0,00	0,00	--
Promedio de C.Carrera_AÑO	244,36	194,35	20,47%	226,47	219,06	3,27%	190,21	196,83	-3,48%	93,89	76,90	18,09%
Promedio de Serv.Extr._AÑO	133,85	206,34	-54,16%	0,00	19,49	--	38,96	32,92	15,50%	109,35	54,98	49,72%
Promedio de Col.Proy_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	1,12	--	0,00	0,00	--
Promedio de Col.Est.Prop._AÑO	0,00	18,27	--	23,83	0,00	100,00%	31,53	5,11	83,78%	7,43	10,86	-46,14%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--

PAS LABORAL

	LA			LB			LC			LD		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	22.431,24	22.416,67	0,06%	19.298,16	19.235,62	0,32%	16.226,28	16.226,28	0,00%	14.737,68	14.737,68	0,00%
Promedio de C.Pers.Ant._AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	162,29	75,73	53,34%	0,00	31,94	--
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	4.474,34	4.597,24	-2,75%	4.381,72	4.413,62	-0,73%	4.297,74	4.077,10	5,13%	3.743,00	4.247,79	-13,49%
Promedio de Trienios_AÑO	1.500,35	2.632,03	-75,43%	1.593,87	1.890,03	-18,58%	1.471,16	1.546,78	-5,14%	781,09	2.869,17	-267,33%
Promedio de C.Destino_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de C.Puesto_AÑO	5.320,92	5.312,51	0,16%	5.254,08	5.237,05	0,32%	4.655,14	3.810,43	18,15%	2.447,04	3.039,42	-24,21%
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de C.Formación_PAS	121,55	331,10	-172,41%	358,01	336,92	5,89%	223,04	46,74	79,04%	0,00	828,40	--
Promedio de C.Jornada C1_AÑO	121,55	331,10	-172,41%	358,01	336,92	5,89%	223,04	46,74	79,04%	0,00	828,40	--
Promedio de C.Turnicidad_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	355,00	--
Promedio de C.Disp.perm_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de C.Resp.tec._AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	147,22	0,00	100,00%	0,00	0,00	--
Promedio de C.Carrera_AÑO	108,67	164,47	-51,35%	127,71	138,78	-8,67%	84,86	67,20	20,81%	0,00	163,80	--
Promedio de Serv.Extr._AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	19,28	--

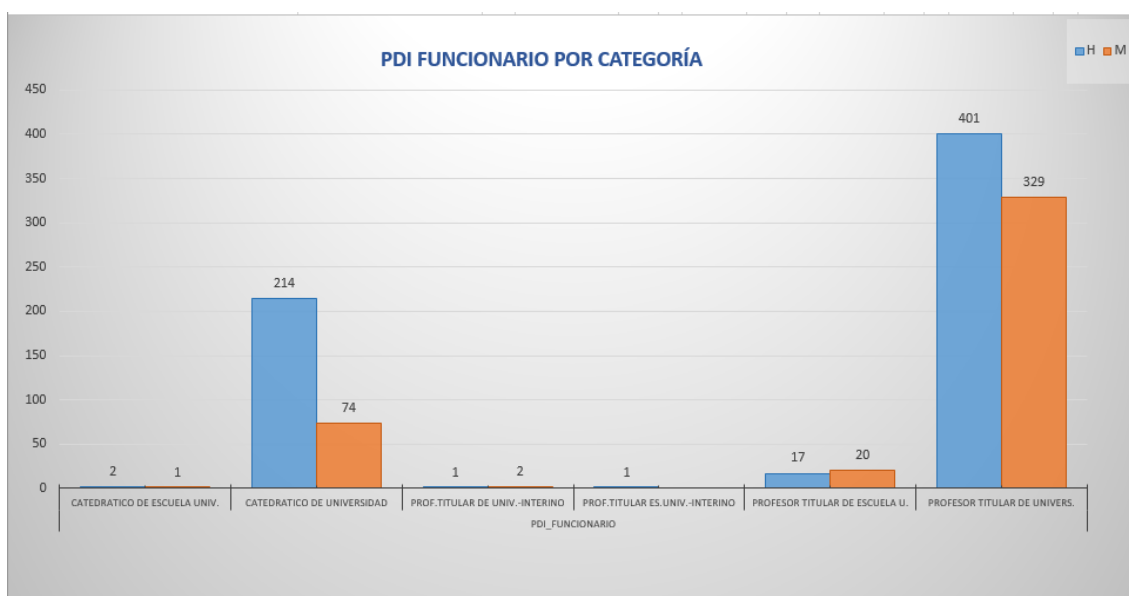
AUDITORÍA RETRIBUTIVA

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

PDI funcionario

El PDI funcionario se clasifica en los cuerpos de catedrático/a de universidad, profesorado titular de universidad, catedrático/a de escuela universitaria y profesorado titular de escuela universitaria.

La mayoría de la plantilla está encuadrada en las categorías de catedrático/a, con 214 hombres y 74 mujeres, y profesorado titular, con 401 hombres y 329 mujeres. El resto son 2 catedráticos y 1 catedrática de escuela universitaria, 1 profesor y 2 profesoras titulares de universidad interinos, 1 profesor titular de escuela universitaria interino y profesorado titular de escuela universitaria con 17 hombres y 20 mujeres.



La comparación por sexos evidencia una mayor representación masculina en las categorías de catedrático/a de universidad (un 189%) y de profesorado titular (21,8%).

De acuerdo con esta composición del PDI funcionario, integrado en su mayoría por catedráticos y catedráticas y por profesorado titular, la valoración de las posibles brechas salariales de género que se indican a continuación se centran en estas dos categorías, sin perjuicio de que el promedio se ha realizado en todas las categorías que integran al PDI funcionario y se muestran en las tablas del apartado de registro retributivo.

Catedráticos/as de universidad

PDI FUNCIONARIO	CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD		
	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	14.572,68	14.572,68	0,00%
Promedio de C.Pers.Ant._AÑO	0,00	0,00	--
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	7.966,86	7.814,77	1,91%
Promedio de Trienios_AÑO	5.795,42	5.428,28	6,33%
Promedio de C.Destino_AÑO	11.570,85	11.417,52	1,33%
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	12.872,97	12.873,00	0,00%
Promedio de C.Esp.MD_AÑO	9.394,76	8.832,22	5,99%
Promedio de C.Esp.PI_AÑO	8.290,63	7.571,10	8,68%
Promedio de C.Product_AÑO	568,03	0,00	100,00%
Promedio de Serv.Extr._AÑO	19,61	145,13	-639,93%
Promedio de Col.Est.Prop._AÑO	100,89	124,90	-23,80%
Promedio de C.Aut.Doc_AÑO	1.030,47	1.037,18	-0,65%
Promedio de C.Aut.Inv_AÑO	2.600,63	2.419,68	6,96%
Promedio de C.Aut.Ded_AÑO	1.931,54	1.948,05	-0,85%
Promedio de C.Cargo_AÑO	1.188,47	1.160,83	2,33%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	4.218,61	1.188,92	71,82%

El sueldo de catedráticos y catedráticas no arroja diferencias ya que este concepto retributivo viene fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y evidentemente es el mismo.

Hay pequeñas diferencias negativas, poco significativas, inferiores al 9%, en el componente del complemento específico por méritos docentes (quinquenios), un 5;99% a favor de los hombres y en el complemento de productividad investigadora (sexenios), un 8,68% a favor de los hombres. Lo mismo ocurre con el complemento autonómico de investigación, que tiene una brecha positiva, a favor de los hombres, de un 6,96%. Esta brecha puede tener causa en la distribución por sexo de este colectivo (83,92% hombres).

Donde sí se observan brechas significativas es el concepto retributivo de Complemento de Productividad con una mayor retribución de los hombres. Este complemento corresponde a la productividad fija de los profesores, catedráticos en este caso, vinculados y que proviene de la cuantía reconocida por el sistema sanitario.

También se aprecia una brecha positiva, a favor de los hombres, en el concepto retributivo de asignaciones personales, un 71.82%, que son la consecuencia del cobro de tales conceptos con cargo a proyectos/contratos de I+D+i. Esta brecha puede ser consecuencia de la distribución por sexo en esta categoría, en la que el 83,92% son hombres.

Por otro lado, se dan dos brechas negativas, a favor de las mujeres, en conceptos como servicios extraordinarios (639,93%) o colaboración en estudios propios (23,80%) por una mayor dedicación en estas parcelas frente a la colaboración en proyectos/contratos de investigación.

Profesorado titular

PDI FUNCIONARIO	PROFESOR TITULAR DE UNIVERS.		
	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	14.572,68	14.572,68	0,00%
Promedio de C.Pers.Ant._AÑO	14,23	1,63	88,52%
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	6.089,84	6.049,04	0,67%
Promedio de Trienios_AÑO	4.496,77	4.426,15	1,57%
Promedio de C.Destino_AÑO	10.654,98	10.500,42	1,45%
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	6.351,21	6.090,31	4,11%
Promedio de C.Esp.MD_AÑO	6.487,34	6.429,73	0,89%
Promedio de C.Esp.PI_AÑO	3.619,53	3.400,04	6,06%
Promedio de C.Product_AÑO	762,77	170,76	77,61%
Promedio de Serv.Extr._AÑO	28,34	56,43	-99,11%
Promedio de Col.Est.Prop._AÑO	224,51	208,44	7,16%
Promedio de C.Aut.Doc_AÑO	971,19	1.009,26	-3,92%
Promedio de C.Aut.Inv_AÑO	1.269,37	1.248,38	1,65%
Promedio de C.Aut.Ded_AÑO	1.886,26	1.903,81	-0,93%
Promedio de C.Cargo_AÑO	761,95	906,48	-18,97%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	1.966,45	924,53	52,98%

En el caso del profesorado titular, las brechas positivas más significativas, a favor de los hombres, se encuentran en el complemento personal de antigüedad, en el complemento de productividad fija y en las asignaciones personales. Los dos primeros se refieren a profesorado vinculado que provienen de las cuantías reconocidas por el sistema sanitario. El tercero, el complemento por asignaciones personales, un 52,98%, con la consecuencia del cobro de estos conceptos con cargo a proyectos/contratos de I+D+i y que puede ser debido, como ocurre con los catedráticos/as a una mayor representación masculina, 329, frente a 401, un 21% más.

Por otro lado, también hay brechas negativas, a favor de las mujeres, en conceptos como el de servicios extraordinarios (99,11%), o el de cargo académico (18,97%), lo que significa en este último caso una mayor representación femenina en los cargos académicos.

Distribución de Quinquenios y Sexenios

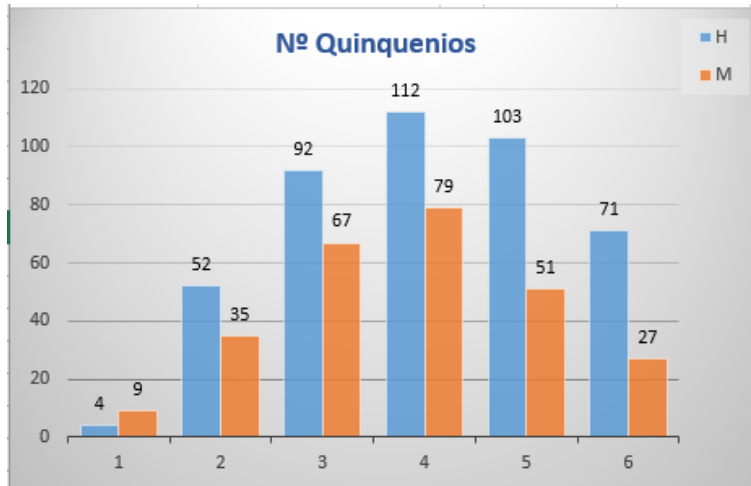
Parece necesario hacer una mención expresa en esta auditoría a la distribución por sexos del número de quinquenios y sexenios del PDI para ver su situación actual y su posible evolución.

Los siguientes gráficos indican el número de quinquenios y sexenios por niveles:

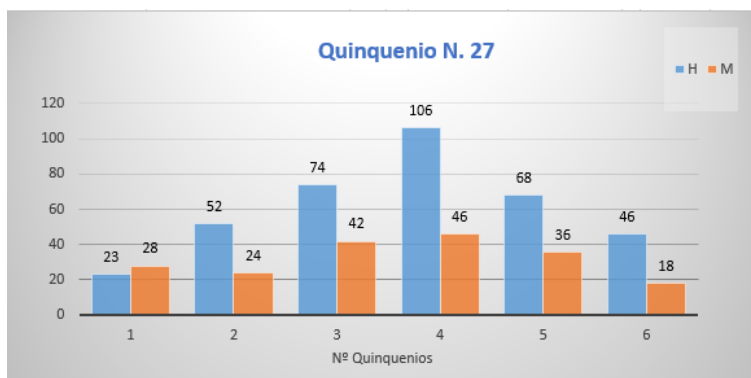
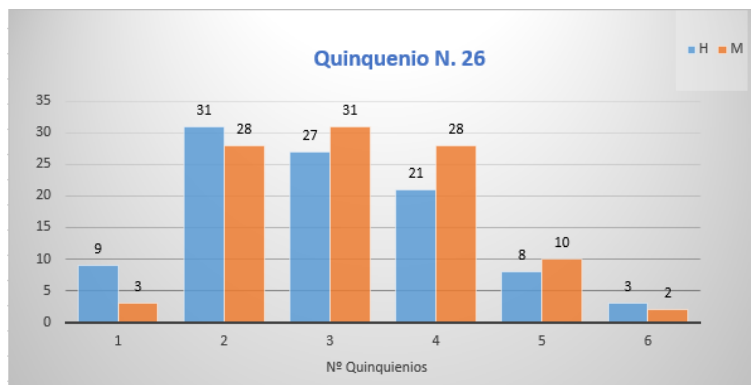
Quinquenios

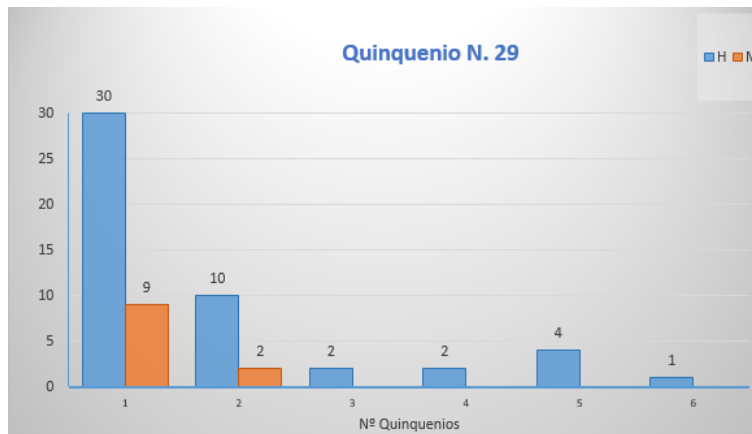
En el número total de quinquenios, que reconocen los méritos docentes, se establece una clara brecha positiva, a favor de los hombres con mayor número de quinquenios, llegando hasta un 162% en el profesorado que cuenta con 6 quinquenios. Se percibe un cambio importante en el número de profesoras que tienen un quinquenio, lo que representa un 125% más que los

hombres. Esta circunstancia hace prever que la situación puede evolucionar, si la consecución de quinquenios avanza con esta tendencia, hacia una brecha positiva a favor de las mujeres en este concepto, aunque la situación actual es de clara brecha positiva, a favor de los hombres.



Si se analiza el número de quinquenios por niveles, de acuerdo con los gráficos que se muestran a continuación:



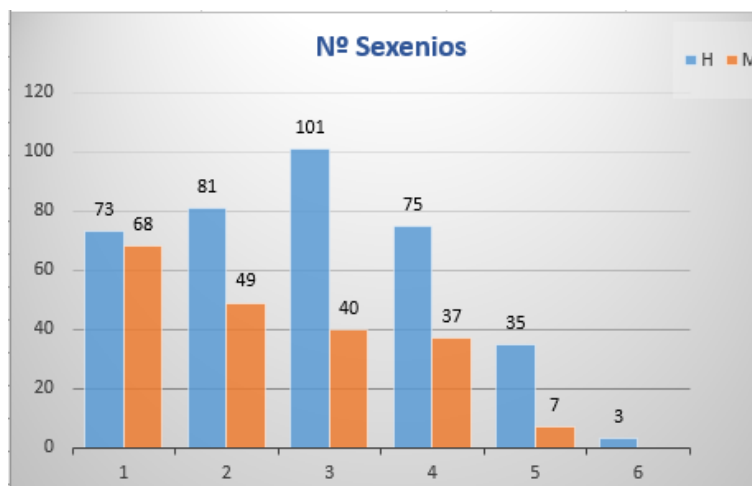


Se puede observar que continua la evidencia de una brecha positiva sobre todo y de una forma muy significativa en los quinquenios de nivel 29, mientras que en los quinquenios de nivel 26 hay una mayor igualdad en general, con una brecha negativa, a favor de las mujeres, en el colectivo con 3, 4 y 5 quinquenios.

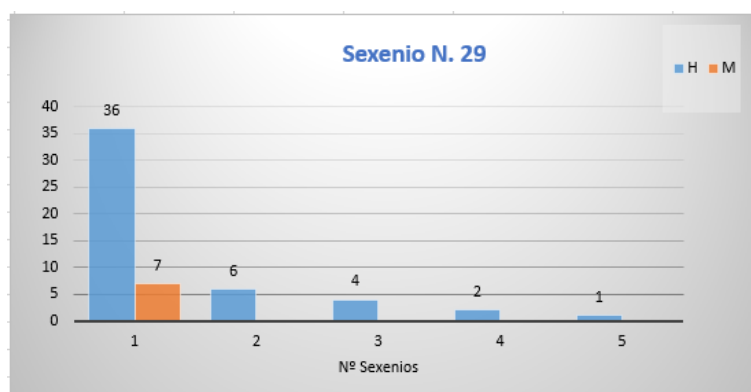
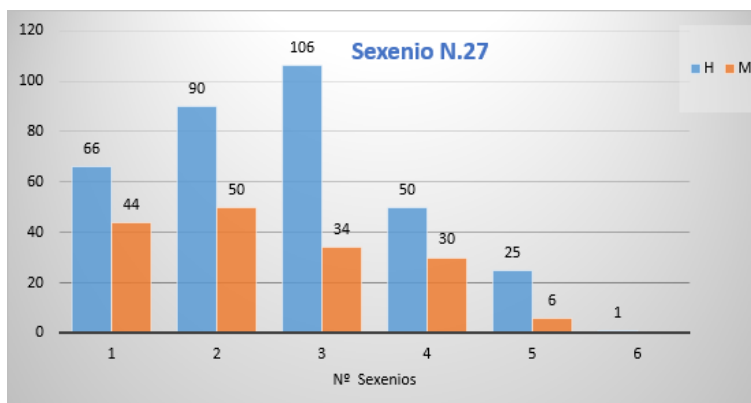
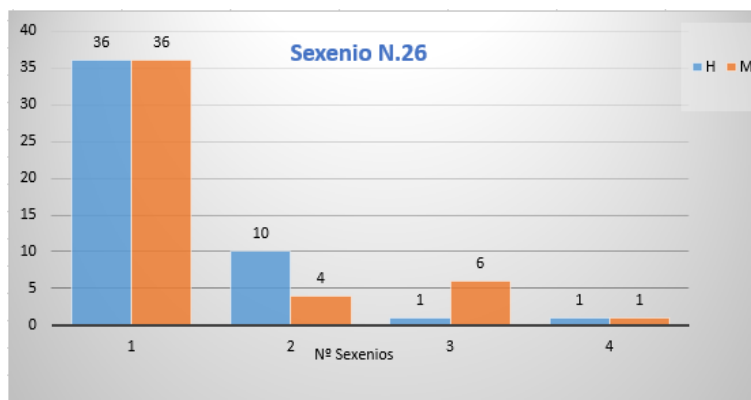
Sexenios

En cuanto a los sexenios, que reconocen la evaluación de la actividad investigadora cada seis años, y que se efectúa por una Comisión Nacional integrada en la ANECA, y que integran, además, el llamado sexenio de transferencia, puede observarse en el gráfico que se muestra a continuación el número total de sexenios por sexo.

Se observa, al igual que en el caso de los quinquenios, una brecha positiva, a favor de los hombres, muy evidente, a partir de dos sexenios, llegando hasta un 152% en el profesorado con 3 sexenios. Sin embargo, en el caso del profesorado con un sexenio, la diferencia es mucho menor, un 7,3%, lo que podría indicar una evolución a futuro con un sesgo muy diferente.



Analizando el número de sexenios por sexo y por niveles, según los gráficos mostrados a continuación:

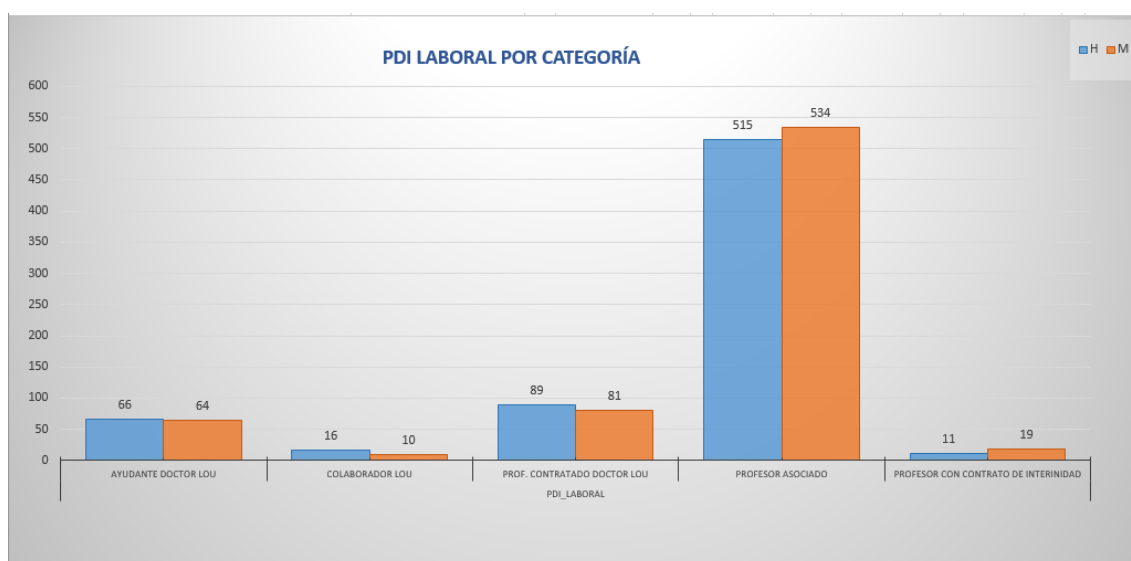


Aparecen las mismas evidencias, es decir, una brecha positiva, muy marcada, en los sexenios de mayor nivel y en cualquier número de los mismos. Sin embargo, en los sexenios de nivel 26 hay una igualdad absoluta en el profesorado con 1 sexenio de este nivel, e incluso una brecha negativa, a favor de las mujeres, en el profesorado con 3 sexenios. De nuevo tal y como se percibe en los quinquenios, es evidente la existencia de una brecha positiva actual en los sexenios, aunque podría haber indicios de que la evolución pueda avanzar hacia una mayor igualdad en la dedicación y el reconocimiento de la actividad investigadora.

PDI laboral

El PDI laboral se clasifica principalmente en las categorías de Ayudante Doctor/a, Colaborador/a, Contratado/a doctor/a, Asociado/a, y Profesor/a con contrato de interinidad y en esas categorías se basa la auditoría. Existen otras categorías muy minoritarias o a extinguir de PDI laboral que no se han tenido en cuenta, por no aportar datos significativos a este estudio debido al pequeñísimo número de personas, como son el Profesorado laboral Titular de Escuela Universitaria, 2 personas, o el Profesorado de Enseñanza Secundaria, 5 personas, que presta servicios en la Universidad de Zaragoza.

La distribución del PDI laboral se concentra en la figura del profesorado asociado, y en cuanto a la representación de hombres y mujeres está muy igualada en todas las categorías, con una ligera infrarrepresentación femenina en las categorías de Ayudante Doctor, Colaboradora, y Contratada Doctora.



Profesores asociados – TP y TC

PDI LABORAL	PROFESOR ASOCIADO														
	P3			P4			P6			PS			TC		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	2.644,69	2.644,68	0,00%	3.526,44	3.534,38	-0,23%	5.289,27	5.289,26	0,00%	2.116,36	2.116,49	-0,01%	14.467,21	14.399,25	0,47%
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	251,49	336,99	-34,00%	532,65	492,50	7,54%	798,20	934,43	-17,07%	0,00	0,00	--	6.160,59	6.198,75	-0,62%
Promedio de Trienios_AÑO	71,17	60,96	14,34%	80,75	61,72	23,56%	330,54	296,47	10,31%	0,00	0,00	--	5.316,46	5.357,25	-0,77%
Promedio de C.Destino_AÑO	1.928,66	1.672,97	13,26%	2.488,68	2.528,42	-1,60%	3.921,97	3.795,61	3,22%	1.266,45	1.266,53	-0,01%	10.083,26	9.989,15	0,93%
Promedio de C.Puesto_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	5.510,62	5.374,33	2,47%
Promedio de C.Esp.MD_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	8.106,39	7.804,19	3,73%
Promedio de C.Esp.PI_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de Serv.Extr_AÑO	0,00	0,00	--	36,00	5,77	83,97%	79,50	56,40	29,06%	0,70	0,00	100,00%	47,00	37,25	20,75%
Promedio de Col.Prov_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de Col.Est.Prop_AÑO	34,15	1,09	96,81%	70,81	1,89	97,34%	94,69	38,79	59,03%	17,84	33,51	-87,84%	8,02	188,32	-2247,88%
Promedio de C.Aut.Doc_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	992,82	1.018,70	-2,61%
Promedio de C.Aut.Inv_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	1.072,10	1.027,02	4,21%
Promedio de C.Aut.Ded_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	1.880,01	1.958,33	-4,17%
Promedio de C.Cargo_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	251,90	520,31	-106,56%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	0,00	3,27	--	3,67	6,58	-79,47%	5,55	21,18	-281,48%	0,00	3,80	--	7.078,54	523,08	92,61%

El profesorado asociado se distribuye según su dedicación y características en Asociados tiempo parcial, 3, 4, 6 horas, de ciencias de la salud y Asociados a tiempo completo.

Las brechas más significativas que se aprecian en los promedios de los conceptos retributivos del profesorado asociado, se producen en el concepto de trienios, así como en el concepto de servicios extraordinarios o en el de colaboración en estudios propios mayoritariamente a favor de los hombres, salvo en el caso del profesorado asociado de ciencias de la salud o a tiempo completo que se inclina claramente, sobretodo en este último colectivo a favor de las mujeres con una brecha claramente negativa.

Se produce también una brecha negativa importante, a favor de las mujeres, tanto en los complementos por cargo y en la colaboración en proyectos, en las profesoras asociadas a tiempo completo. En el caso de las profesoras asociadas a tiempo parcial 4 y 6 horas, se muestra también una brecha negativa significativa a favor de este colectivo en las asignaciones personales, que son la consecuencia del cobro de tales conceptos con cargo a proyectos/contratos de I+D+i.

PDI laboral a tiempo completo.

Además del Profesorado Asociado a tiempo completo indicado en el apartado anterior, el PDI laboral a tiempo completo se compone principalmente de las siguientes categorías: Ayudante Doctor/a, Colaborador/a, Contratado/a Doctor/a y Profesorado con contrato de interinidad.

De acuerdo con el estudio retributivo de este colectivo de PDI laboral a tiempo completo, que se reproduce aquí, podrían extraerse las consideraciones que se expresan a continuación.

PDI LABORAL											
	AYUDANTE DOCTOR LOU			COLABORADOR LOU			PROF. CONTRATADO DOCTOR LOU				
	TC			TC			TC				
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA		
Promedio de Sueldo_AÑO	11.596,56	11.596,56	0,00%	14.572,80	14.572,80	0,00%	14.572,80	14.572,80	0,00%		
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	4.051,28	4.042,81	0,21%	4.126,56	4.179,30	-1,28%	4.692,01	4.754,18	-1,33%		
Promedio de Trienios_AÑO	1.092,32	975,77	10,67%	4.111,02	3.916,10	4,74%	3.041,10	3.190,71	-4,92%		
Promedio de C.Destino_AÑO	8.636,28	8.636,28	0,00%	9.174,48	9.174,48	0,00%	10.457,28	10.457,28	0,00%		
Promedio de C.Puesto_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--		
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	3.282,60	3.282,60	0,00%	3.026,66	3.398,21	-12,28%	6.005,88	6.005,88	0,00%		
Promedio de C.Esp.MD_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--		
Promedio de C.Esp.PI_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--		
Promedio de Serv.Extr_AÑO	25,00	35,01	-40,04%	0,00	0,00	--	13,48	76,74	-469,16%		
Promedio de Col.Proy_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--		
Promedio de Col.Est.Prop_AÑO	414,78	155,68	62,47%	126,09	0,00	100,00%	167,23	425,82	-154,64%		
Promedio de C.Aut.Doc_AÑO	715,91	705,47	1,46%	984,38	1.050,00	-6,67%	979,21	1.024,07	-4,58%		
Promedio de C.Aut.Inv_AÑO	158,32	146,08	7,73%	171,86	274,98	-60,00%	871,28	848,70	2,59%		
Promedio de C.Aut.Ded_AÑO	1.051,53	1.143,77	-8,77%	1.900,04	1.960,04	-3,16%	1.925,88	1.908,68	0,89%		
Promedio de C.Cargo_AÑO	76,69	101,27	-32,05%	1.001,60	1.073,20	-7,15%	739,10	976,35	-32,10%		
Promedio de Asig.Pers_AÑO	826,34	849,51	-2,80%	147,16	394,00	-167,74%	235,64	251,59	-6,77%		

PDI LABORAL			
	PROFESOR CON CONTRATO DE INTERINIDAD		
	TC		
	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	11.596,56	11.596,56	0,00%
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	4.041,72	3.993,82	1,19%
Promedio de Trienios_AÑO	602,47	1.233,17	-104,69%
Promedio de C.Destino_AÑO	8.636,28	8.343,14	3,39%
Promedio de C.Puesto_AÑO	0,00	0,00	--
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	3.282,60	3.245,66	1,13%
Promedio de C.Esp.MD_AÑO	0,00	0,00	--
Promedio de C.Esp.PI_AÑO	0,00	0,00	--
Promedio de Serv.Extr._AÑO	125,76	35,53	71,75%
Promedio de Col.Proy_AÑO	0,00	0,00	--
Promedio de Col.Est.Prop._AÑO	141,82	0,00	100,00%
Promedio de C.Aut.Doc_AÑO	286,36	386,84	-35,09%
Promedio de C.Aut.Inv_AÑO	0,00	0,00	--
Promedio de C.Aut.Ded_AÑO	545,47	1.157,92	-112,28%
Promedio de C.Cargo_AÑO	367,71	0,00	100,00%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	9,09	26,32	-189,47%

Ayudante Doctor/a

Puede apreciarse una brecha positiva significativa, a favor de los hombres, en el concepto de colaboración en estudios propios, un 62,47%, aunque hay mayores brechas negativas, a favor de las mujeres, en conceptos como el de cargo académico de un 32,05%, así como en la realización de servicios extraordinarios, un 40% superior, aunque las cantidades promedio son muy significativas.

Colaborador/a

En este caso las brechas más significativas, negativas, a favor de las mujeres, se producen nuevamente en conceptos variables como los complementos autonómicos por investigación, principalmente, con un 60%. Así mismo, en el concepto de asignaciones personales se observa nuevamente una brecha negativa de un 167,74% a favor de las mujeres.

Profesorado contratado Doctor/a

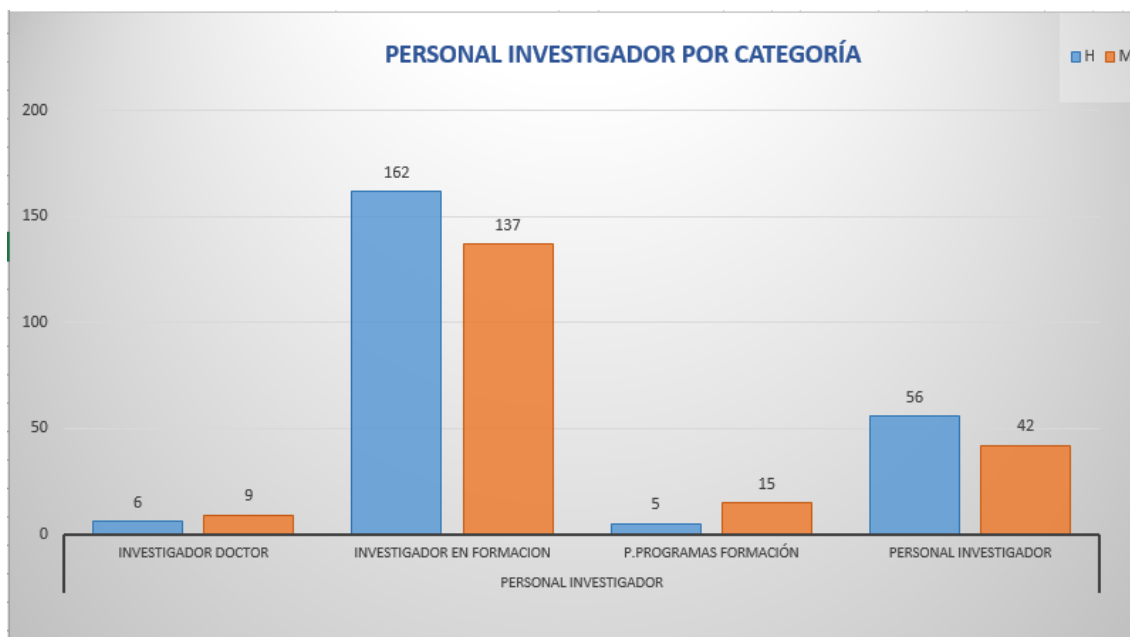
Las brechas más significativas son todas negativas, tanto en servicios extraordinarios (469%), como en colaboración con estudios propios (154,64%), como en cargos académicos, con un 32,10%.

Profesorado con contrato de interinidad

Se pueden apreciar en este caso, algunas brechas positivas, como la colaboración en estudios propios o cargos. Por el contrario, se observan brechas negativas en otros tantos conceptos como los complementos autonómicos por docencia o el de dedicación, así como en asignaciones personales con un 189,47%, aunque el promedio en hombres y mujeres en este caso es una cantidad poco significativa.

En consecuencia, puede decirse que en este colectivo de PDI laboral a tiempo completo no hay una brecha definida claramente, ya que se producen diferencias en conceptos variables y la brecha, en los casos descritos, se decanta alternativamente entre hombres y mujeres.

PERSONAL INVESTIGADOR



La comparación de este colectivo por sexos, evidencia una ligera mayor representación de los hombres en las agrupaciones más numerosas de personal investigador e investigador en formación.

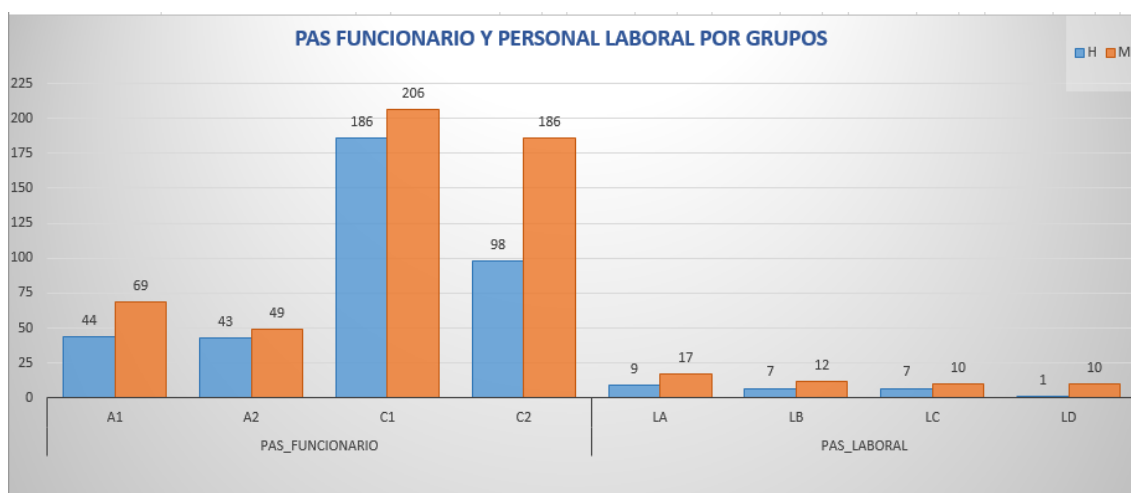
PERSONAL INVESTIGADOR

	PERSONAL INVESTIGADOR			INVESTIGADOR EN FORMACION			P.PROGRAMAS FORMACIÓN			INVESTIGADOR DOCTOR		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	16.961,23	19.225,34	-13,35%	17.918,13	18.110,17	-1,07%	6.960,00	6.715,34	3,52%	14.309,86	20.773,93	-45,17%
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	2.848,72	3.274,25	-14,94%	660,19	557,39	15,57%	0,00	0,00	--	4.054,80	4.380,46	-8,03%
Promedio de Trienios_AÑO	132,96	344,34	-158,99%	103,13	149,34	-44,81%	0,00	0,00	--	104,91	312,78	-198,16%
Promedio de C.Destino_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	7.196,90	3.838,35	46,67%
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	0,00	0,00	--	40,57	23,98	40,88%	0,00	0,00	--	2.735,50	1.458,93	46,67%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	438,84	2,36	99,46%	101,87	0,00	100,00%	0,00	0,00	--	532,46	50,06	90,60%

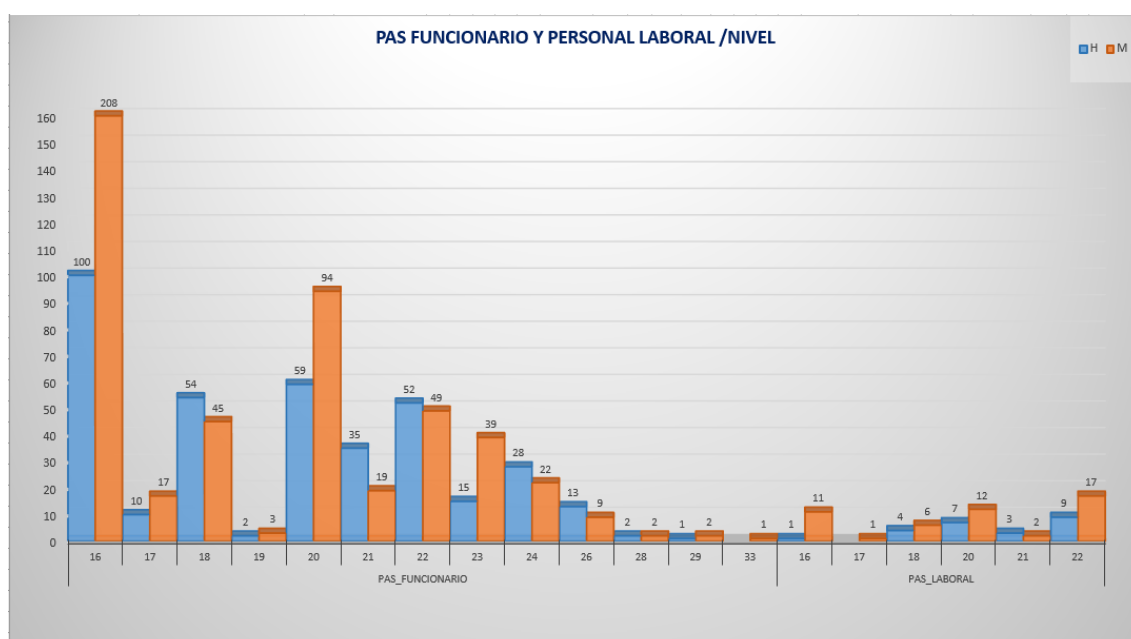
En el caso de este tipo de personal, se aprecia brecha negativa, a favor de las mujeres en el concepto de trienios, pero este es un concepto variable que no señala específicamente una brecha salarial de género al ser consecuencia de la antigüedad.

Hay brecha positiva, a favor de los hombres, principalmente en las asignaciones personales, por una mayor participación del sector masculino en actividades de I+D+i.

PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS



En la distribución por subgrupos o categorías y sexo del Personal de Administración y Servicios, tanto funcionario como laboral, se parecía una clara mayor representación del sector femenino en todos los subgrupos o categorías.



Sin embargo, si se analiza la composición de este colectivo por el nivel de complemento de destino de los puestos desempeñados, en el caso del personal funcionario, se observa que a partir del nivel 24 se da una representación ligeramente menor de la mujer, de un 27% en este nivel concreto, pero una representación más igualada a partir del citado nivel 24. Por el contrario, en niveles inferiores, como los niveles 20, que corresponden a puestos como Jefaturas de Negociado, de una gran importancia estratégica y de responsabilidad en las Unidades, Centros y Servicios, se da una mayor representación femenina, que alcanza casi el 60% frente a los hombres.

PAS funcionario

PAS FUNCIONARIO	A1			A2			C1			C2		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	14.572,68	14.572,68	0,00%	12.608,11	12.640,96	-0,26%	9.459,63	9.486,00	-0,28%	7.859,17	7.916,82	-0,73%
Promedio de C.Pers.Ant._AÑO	30,08	36,88	-22,61%	186,02	193,74	-4,15%	479,79	611,85	-27,52%	172,99	119,02	31,20%
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	4.985,10	4.601,33	7,70%	4.977,73	4.862,26	2,32%	4.151,66	4.073,20	1,89%	3.243,61	3.202,96	1,25%
Promedio de Trienios_AÑO	4.055,07	3.393,19	16,32%	3.506,97	3.331,74	5,00%	2.593,60	2.637,49	-1,69%	1.110,27	971,04	12,54%
Promedio de C.Destino_AÑO	8.150,59	7.581,94	6,98%	7.648,52	7.550,33	1,28%	6.148,78	5.930,16	3,56%	4.815,45	4.792,00	0,49%
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	9.973,79	8.620,71	13,57%	10.202,09	9.657,62	5,34%	7.749,47	7.295,44	5,86%	5.580,37	5.531,36	0,88%
Promedio de C.Formación_PAS	596,68	498,53	16,45%	824,95	854,84	-3,62%	866,48	904,38	-4,37%	353,74	256,26	27,56%
Promedio de C.Jornada C1_AÑO	596,68	498,53	16,45%	824,95	854,84	-3,62%	866,48	904,38	-4,37%	353,74	256,26	27,56%
Promedio de C.Turnicidad_AÑO	0,00	0,00	--	19,05	0,00	100,00%	137,37	135,06	1,68%	256,68	227,20	11,49%
Promedio de C.Disp.perm_AÑO	566,05	46,37	91,81%	218,51	62,17	71,55%	55,82	0,00	100,00%	26,22	0,00	100,00%
Promedio de C.Resp.tec._AÑO	23,42	89,61	-282,61%	0,00	28,04	--	12,93	5,00	61,30%	0,00	0,00	--
Promedio de C.Carrera_AÑO	244,36	194,35	20,47%	226,47	219,06	3,27%	190,21	196,83	-3,48%	93,89	76,90	18,09%
Promedio de Serv.Extr._AÑO	133,85	206,34	-54,16%	0,00	19,49	--	38,96	32,92	15,50%	109,35	54,98	49,72%
Promedio de Col.Proy_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	1,12	--	0,00	0,00	--
Promedio de Col.Est.Prop._AÑO	0,00	18,27	--	23,83	0,00	100,00%	31,53	5,11	83,78%	7,43	10,86	-46,14%
Promedio de Asig.Pers_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--

En el colectivo de PAS funcionario, y en cuanto a las brechas positivas más significativas, a favor de los hombres, y por encima del 25%, se aprecian en el complemento de disponibilidad permanente, en todos los subgrupos, (A1 91,81%, A2 71,55%), pero especialmente en los subgrupos C1 y C2. También existe una brecha positiva en la colaboración en estudios propios del subgrupo C1, un 83,78%, así como en el complemento de responsabilidad técnica en este subgrupo.

En el subgrupo C2 existe brecha positiva tanto en el complemento de formación como en de jornada C1, de mañana y tarde, así como en los servicios extraordinarios.

En definitiva, existe brecha positiva, en conceptos de mayor dedicación o disponibilidad o de una mayor prestación de servicios, aunque la mayor dedicación o disponibilidad se retribuye igualmente a hombres y mujeres.

En cuanto a las brechas negativas, a favor de las mujeres, destaca la responsabilidad técnica, con un 282,61%, así como los servicios extraordinarios, con un 54,16%, en el subgrupo A1. En el subgrupo C2, destaca la colaboración en Estudios Propios con un 46,14%, que retribuye el apoyo administrativo en esta área.

PAS laboral

PAS LABORAL	LA			LB			LC			LD		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
Promedio de Sueldo_AÑO	22.431,24	22.416,67	0,06%	19.298,16	19.235,62	0,32%	16.226,28	16.226,28	0,00%	14.737,68	14.737,68	0,00%
Promedio de C.Pers.Ant._AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	162,29	75,73	53,34%	0,00	31,94	--
Promedio de Paga Ext./Adic_AÑO	4.474,34	4.597,24	-2,75%	4.381,72	4.413,62	-0,73%	4.297,74	4.077,10	5,13%	3.743,00	4.247,79	-13,49%
Promedio de Trienios_AÑO	1.500,35	2.632,03	-75,43%	1.593,87	1.890,03	-18,58%	1.471,16	1.546,78	-5,14%	781,09	2.869,17	-267,33%
Promedio de C.Destino_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de C.Puesto_AÑO	5.320,92	5.312,51	0,16%	5.254,08	5.237,05	0,32%	4.655,14	3.810,43	18,15%	2.447,04	3.039,42	-24,21%
Promedio de C.Esp.CG_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de C.Formación_PAS	121,55	331,10	-172,41%	358,01	336,92	5,89%	223,04	46,74	79,04%	0,00	828,40	--
Promedio de C.Jornada C1_AÑO	121,55	331,10	-172,41%	358,01	336,92	5,89%	223,04	46,74	79,04%	0,00	828,40	--
Promedio de C.Turnicidad_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	355,00	--
Promedio de C.Disp.perm_AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--
Promedio de C.Resp.tec._AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	147,22	0,00	100,00%	0,00	0,00	--
Promedio de C.Carrera_AÑO	108,67	164,47	-51,35%	127,71	138,78	-8,67%	84,86	67,20	20,81%	0,00	163,80	--
Promedio de Serv.Extr._AÑO	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	0,00	--	0,00	19,28	--

En el colectivo del PAS laboral, que principalmente se encuadra en el área de la investigación, se observa una brecha negativa, a favor de las mujeres, en conceptos como la antigüedad, de forma

transversal en todas las categorías, o en los complementos de jornada de mañana y tarde o de formación en la categoría LA.

En cuanto a la brecha positiva, a favor de los hombres, de una forma significativa con un porcentaje superior al 20%, se aprecia en conceptos como el de complemento de formación o jornada C1, de mañana y tarde, o en el complemento personal de antigüedad, en la categoría LC.

CONCLUSIONES PRINCIPALES

La brecha en el profesorado se encuentra condicionada por la distinta progresión de hombres y mujeres en su carrera académica, lo que implica las diferencias observadas en la percepción de determinados complementos. Es muy evidente la existencia de brecha positiva, a favor de los hombres, en la percepción de quinquenios y sexenios, aunque puede apreciarse un tímido repunte en los primeros quinquenios y sexenios de los niveles inferiores, lo que puede hacer presagiar una evolución muy distinta en un futuro que no debiera ser muy lejano, para lo cual habrá que fomentar acciones y medidas que hagan posible que esto ocurra.

Respecto a las asignaciones personales, al tratarse de un complemento retributivo flexible y ligado a proyectos de investigación o contratos de transferencia, resulta difícil realizar una valoración de su evolución. En todo caso, el cambio en esta brecha puede ir ligado a acciones incluidas en el plan de igualdad que también repercutan en este apartado.

En el personal investigador, lo más reseñable es la brecha positiva, a favor de los hombres, en conceptos que tiene que ver con una mayor participación en actividades complementarias y variables.

En cuanto al personal de administración y servicios la brecha positiva, a favor de los hombres, se percibe en conceptos que implican una mayor dedicación o disponibilidad. Pero son circunstancias, bien de disponer de más tiempo para poder hacer servicios extraordinarios, bien de elegir puestos con disponibilidad permanente, que son retribuidas de la misma forma para hombres y mujeres. Estas mismas brechas positivas, en algunos subgrupos, se convierten en brechas negativas, a favor de las mujeres, en otros subgrupos y en otros conceptos, por lo que en general no se aprecia una brecha salarial de género en este colectivo.