



Presupuestos con enfoque de género  
en la UPV/EHU

Análisis del Capítulo I (Año 2013)

Informe Ejecutivo

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

DIRECCIÓN PARA LA IGUALDAD DE LA UPV/EHU

Consejo de Gobierno 20 de abril de 2016

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

**Revisado por la Comisión para la Igualdad del UPV/EHU**

Aprobado en abril de 2016

# ÍNDICE

## LISTA DE ACRÓNIMOS

1. INTRODUCCIÓN
2. INFORME EJECUTIVO

## LISTA DE ACRÓNIMOS

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

# 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

VARIABLES

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

REMUNERACIONES

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

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

VARIABLES

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

REMUNERACIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## 2. INFORME EJECUTIVO



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

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

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

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

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

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

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

### Brechas salariales en el PD a nivel global

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

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

### Brechas salariales en el PD por categorías

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Brechas salariales en el PD por centros

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Brechas salariales en el Personal Investigador

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Seleccionando las grandes categorías, es decir, aquellas** en los que hay por lo menos 10 mujeres y/o 10 hombres, se observa que de todas las modalidades de puestos de trabajo solamente en seis **hay más de 10 hombres y más de 10 mujeres. En el resto hay segregación laboral. La mayor brecha salarial se da en Personal Técnico especialista de laboratorio que alcanza un 5%. La siguiente brecha es de un 3% en Personal Técnico de gestión e investigación y en Porteros/as Mayores un 2%. En el resto es muy poco significativa ya que oscila entre 1% y -1%.**

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

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

#### Recomendaciones

**Una vez resumidas algunas de las principales características de los componentes salariales de las mujeres y hombres que trabajan en la UPV/EHU, se considera**

oportuno realizar unas primeras recomendaciones de cara al futuro. La primera **recomendación sería que en los presupuestos anuales de la UPV/EHU se incluyera la variable sexo en aquel apartado que describe el capítulo I** Igual que se desagrega por categorías y niveles sería relevante incluir una columna con la variable sexo. Esto proveería una información básica sobre la composición de la plantilla, su remuneración y su evolución en el tiempo y ello facilitaría la realización de un análisis desagregado por sexo del capítulo I de forma continuada en el tiempo.

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

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

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