



POLITÉCNICA

UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DE MADRID

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OCTUBRE DE 2022

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
CONCEPTOS BÁSICOS	6
PROCESO Y METODOLOGÍA	10
PRINCIPIOS DE LA AUDITORÍA.....	13
Clasificación profesional.....	13
Sistema retributivo.....	19
Plantilla.....	21
Resultado de la valoración de puestos de trabajo: agrupación por escalas	23
DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA RETIBUTIVA	34
PAS RÉGIMEN FUNCIONARIAL	35
Análisis de la brecha	35
Análisis por conceptos retributivos.....	43
Variables estadísticas	51
PAS RÉGIMEN LABORAL	58
Análisis de la brecha	58
Análisis por conceptos retributivos.....	66
Variables estadísticas	77
PDI RÉGIMEN FUNCIONARIAL	83
Análisis de la brecha	83
Análisis por conceptos retributivos.....	89
Variables estadísticas	100
PDI RÉGIMEN LABORAL.....	105
Análisis de la brecha	105
Análisis por conceptos retributivos.....	113
Variables estadísticas	124
RESUMEN DE LAS BRECHAS	130
OTROS FACTORES RELEVANTES	138
Edad.....	138
Antigüedad	144
Tipo de contrato.....	150
Tipo de jornada	156
Reducción de jornada por cuidado de hijos.....	158
Centros de trabajo.....	161
CONCLUSIONES	169
Propuesta de medidas para incorporar al PIO en el área de retribución	171

INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

Ámbito internacional

Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El principio está establecido en las líneas iniciales de la Constitución de la OIT, en la que se reconoce que es un elemento clave de la justicia social. La Declaración de Filadelfia de 1944, que es parte de la Constitución de la OIT, establece que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.” Más concretamente:

- El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1951 tienen como objetivo garantizar que hombres y mujeres reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Además, los Estados deben asegurar la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en el sector público y promoverla en el sector privado.
- El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958 está estrechamente relacionado con el Convenio núm. 100. El Convenio 111 prohíbe distinciones, exclusiones o preferencias realizadas por diversos motivos, entre ellos el sexo, que afectan negativamente a la igualdad de oportunidad y trato en el empleo y la ocupación.

La Recomendación que acompaña al Convenio 111 hace referencia a la necesidad de formular una política nacional para la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación teniendo en cuenta una serie de principios. Entre estos principios se incluye la igualdad de oportunidades y de trato respecto a la remuneración por un trabajo de igual valor para todos y todas.

Unión Europea

La igualdad de retribución se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 1957.

Además, aparece en distintas Directivas y Recomendaciones comunitarias:

- Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la

aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, y en su artículo 141, apartado 3, proporciona una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas:
 - derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora;
 - atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras;
 - obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes;
 - garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 esboza una serie de acciones clave entre ellas garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluida la igualdad de retribución y para ello se presentó el 4 de marzo de 2021 una propuesta sobre transparencia retributiva, que fue aprobada en 2022 por los Ministros y Ministras de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea.

Legislación española

En la legislación española, el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

En este sentido, el artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007 fija el contenido material mínimo del diagnóstico previo al Plan de Igualdad, que incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Esta y otras previsiones legales sobre los planes de igualdad han sido desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En particular, los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020 delimitan la obligación de elaborar una auditoría retributiva, fijando su significado y contenido. Hay que tener en cuenta que no todas las empresas están obligadas a llevar a cabo una auditoría retributiva sino sólo aquellas que elaboren un plan de igualdad (obligatorio o voluntario).

El artículo 7 dice que *La auditoría retributiva 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. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*

Aunque nos pese, la discriminación laboral de las mujeres todavía es un fenómeno universal y que presenta muchas facetas, entre ellas la retributiva.

Por su parte, el artículo 8 del RD 902/2020 especifica cuál debe ser el contenido de la auditoría retributiva, separándola en 2 fases:

- a) Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, tiene en cuenta:

- Valoración de los puestos de trabajo, previa a la auditoría, con un sistema analítico teniendo en cuenta factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de la actividad.
 - Estudio de la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
- b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

La disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020 dice que al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

CONCEPTOS BÁSICOS

Antes de iniciar la auditoría retributiva es necesario entender varios conceptos que nos ayuden a encuadrar el estudio y nos hagan dar cuenta de la necesidad del mismo para nuestra empresa.

Salario y retribución

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 26 dice que *“tienen consideración de **salario** la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto si retribuyen el trabajo efectivo, sea cual sea su forma de remuneración, como si retribuyen los periodos de descanso computables como trabajo.”*¹

Del mismo modo, también aclara qué es lo que no se considera salario, aunque sí **retribución**: *“indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.”*

Debemos tener en cuenta, por tanto, que el concepto amplio de «retribución», comprende no solo el salario, sino también los complementos, ya sea en efectivo o en especie, que las personas trabajadoras reciben directa o indirectamente de sus empleadores. Estos complementos abarcan las primas, el pago de horas extraordinarias, las facilidades de transporte (por ejemplo, automóviles proporcionados por el empleador y tarjetas de transporte), las ayudas para vivienda, la indemnización por asistir a cursos de formación, los pagos en caso de despido, los suplementos por horas extraordinarias, las gratificaciones pagadas a discreción del empleador, el subsidio obligatorio por enfermedad, la indemnización obligatoria y las pensiones de jubilación.

Principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor

El **principio de igualdad de retribución** no significa que todas las personas trabajadoras deban ser remuneradas por igual, sino que **las retribuciones deben basarse en criterios objetivos, no relacionados con el sexo.**

El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores consagra el principio de igualdad retributiva por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que se pueda producir ninguna discriminación por razón de sexo. Este principio abarca cualquier percepción económica, satisfecha de manera directa o indirecta, y con independencia de la

¹ **Art 26 del** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

naturaleza salarial o extrasalarial de la misma. La “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” es el principio diseñado para llegar a la “equidad salarial”.

La equidad salarial de género implica asegurarse que:

- los trabajos iguales se remuneren igual, y
- que los trabajos que no son iguales, pero que tienen un valor equivalente, se remuneren igual.

El principio de igualdad retributiva pivota sobre el concepto de “trabajo de igual valor”. El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores, a raíz de la reforma introducida por el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, fija los criterios para establecer la “igualdad de valor” entre trabajos que son diferentes. Así, un trabajo tendrá igual valor que otro *“cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desarrollo y las condiciones laborales en las que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*.

Brecha retributiva entre mujeres y hombres

La brecha retributiva entre mujeres y hombres es un indicador que mide la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. *“(...) mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Por ejemplo, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70% de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha salarial entre hombres y mujeres sería de 30 puntos porcentuales”*².

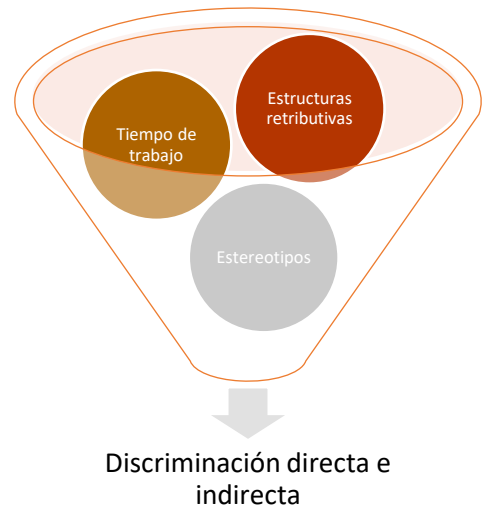
Las diferencias existentes entre mujeres y hombres en aspectos como el tipo de estudios y de cualificación profesional, la experiencia laboral, el tiempo de trabajo (horas trabajadas), el sector de actividad o la ubicación regional (urbana, rural) solo permiten explicar una parte de la brecha retributiva, de tal manera que las desigualdades retributivas derivan en gran medida de la desigualdad y la discriminación estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y, en particular, de la infravaloración del trabajo de las mujeres y de la falta de corresponsabilidad en la asunción de las tareas domésticas y familiares.

Hay que tener en cuenta que no toda diferencia salarial implica discriminación. Pero en caso de que exista debe tener una justificación objetiva y razonable.

² OIT, Guía introductoria de Igualdad salarial, 2013

Determinantes de la brecha retributiva entre mujeres y hombres

Las discriminaciones directas todavía persisten en el mercado laboral, aunque cada vez menos, pero también hay normas, decisiones empresariales, prácticas laborales, estructuras y sistemas salariales pretendidamente objetivos y neutros que pueden generar una desventaja particular, mayoritariamente, a las mujeres trabajadoras. Por centrarlo un poco más, los determinantes de la brecha salarial pueden ser los siguientes:



- a) **Estereotipos y roles de género**, que provocan una segregación horizontal y vertical importante por razón de sexo en el mercado de trabajo.
- b) **Conciliación y corresponsabilidad**, ya que está demostrado que la brecha retributiva entre mujeres y hombres se incrementa cuando las mujeres tienen hijos e hijas y cuando trabajan a tiempo parcial.
- c) **Tiempo de trabajo (trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial)**. Las mujeres son las que tienen más contratos a tiempo parcial, lo que implica menos remuneración. Pero el verdadero problema radica en que, mayoritariamente, el acceso al tiempo parcial no responde a una decisión voluntaria de las personas trabajadoras.
- d) **Segregación laboral por motivo de género**. Distinguimos entre segregación horizontal y vertical.
 - La segregación horizontal del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado, generalmente en puestos de trabajo con una remuneración y un valor social inferior.
 - Por su parte, la segregación vertical del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menos responsabilidad y evidencia las dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente.
- e) **Infravaloración de los trabajos, capacidades y habilidades de las mujeres** que se evidencia especialmente en los empleos y los sectores o subsectores de actividad en los que las mujeres predominan. Eso se traduce en unas peores condiciones salariales para las mujeres.

- f) **Estructura retributiva.** La estructura retributiva puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan las retribuciones. Si bien es cierto que en los salarios (fijados por convenio) suelen producirse poca brecha, los complementos salariales y extrasalariales a menudo se fijan tomando como referencia las características presentes en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, lo cual tiene un impacto negativo en términos de género. Esto hace que las brechas retributivas de los complementos sean normalmente más altas que la de los salarios.
- g) **Sector de actividad.** La brecha se puede relacionar con la existencia de segregación horizontal y vertical; con la infravaloración de los puestos de trabajo típicamente femeninos; con los sesgos de género en las prácticas de contratación, promoción y remuneración, y con la diferente disponibilidad de tiempo de trabajo derivada de la división desigual de los trabajos de cuidado. Pues bien, en cada sector de actividad ciertos factores son más importantes que en otros y la forma en que se relacionan es específica del contexto de la actividad.
- h) **Tamaño de la empresa.** Los niveles salariales medios suelen ser inferiores en las empresas pequeñas.

Una vez aclarados estos conceptos básicos pasamos a desarrollar la auditoría retributiva de la empresa, primero haciendo un diagnóstico sobre brecha salarial para determinar si existen diferencias retributivas y si estas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, y luego planificando actuaciones para corregir la brecha salarial discriminatoria, que se incluirán en las medidas del plan de igualdad.

PROCESO Y METODOLOGÍA

La identificación de la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es uno de los elementos importantes para diagnosticar las desigualdades de género en las empresas. Mediante el proceso de análisis detallado se podrán detectar las causas de la brecha retributiva y eso nos permitirá elaborar un plan de acción contra la misma.

Las medidas para eliminar la brecha se deben adaptar a las características y necesidades de cada empresa. No hay un plan de acción universal, ya que hay que adaptarlo al contexto, las necesidades y prioridades de cada organización. Por lo tanto, el plan de acción es específico para esta empresa

Para calcular la brecha retributiva necesitamos información desagregada, consistente, completa y actualizada para cada una de las personas de la organización, y para un periodo de referencia, sobre su salario, sus características tales como edad, tipo de contrato, antigüedad, o puesto.

Además, necesitamos tener la retribución de cada una de ellas separando el sueldo y cada uno de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales.

Para la realización de la auditoría retributiva se ha generado un proceso de trabajo con los siguientes puntos importantes:

- 1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa
- 2) Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa
- 3) Estudio del sistema retributivo existente en la empresa
- 4) Estudio del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
- 5) Estudio estadístico de los datos
- 6) Consideración de otros factores relevantes
- 7) Redacción del informe de diagnóstico retributivo.
- 8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad

El proceso es por tanto el siguiente:

- 1) Se recoge información relativa a la plantilla de la empresa. En este caso se ha contado con:
 - Convenios colectivos de aplicación
 - Legislación aplicable a personal funcionario
 - Clasificaciones profesionales
 - Clasificación de partidas retributivas

- Borrador de diagnóstico del plan de igualdad
- Datos personales y profesionales de las personas de la plantilla
- Datos para la realización del registro retributivo 2021
- Datos para el estudio de la brecha

Con estos datos se completa una herramienta propia que permite obtener toda la información referente a la posible existencia de brechas de género.

- 2) A la vez, se estudia la clasificación profesional existente en la empresa comparándola con la plasmada en el Convenio colectivo de referencia.
- 3) Para el estudio del sistema retributivo existente en la empresa se clasifican las retribuciones en salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales. A su vez, cada una de ellas se identifica como anualizable o no anualizable y como normalizable o no normalizable.

Los conceptos retributivos normalizables son aquellos cuya cuantía es directamente proporcional al % de jornada trabajada por contrato. Los conceptos retributivos anualizables son aquellos cuya cuantía no puede determinarse a priori, pero que son susceptibles de variar dependiendo de los días trabajados dentro del periodo de referencia.

- 4) Se utiliza la valoración de los puestos de trabajo de la entidad, según la clasificación realizada por la entidad.

Con la valoración de los puestos de trabajo de la empresa se determina el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la misma.

- 5) Se realiza un estudio estadístico de los datos de retribución teniendo en cuenta, medias, medianas, máximos, mínimos y cuartiles.

Hay que tener en cuenta ciertos conceptos estadísticos y su uso en el estudio de la brecha retributiva: Cuando los datos son muy homogéneos la media nos da un valor representativo de la realidad, pero cuando los datos son muy heterogéneos no. Si la mediana es menor que la media quiere decir que hay valores muy altos que distorsionan. En este caso es más real la mediana.

Por su parte, los cuartiles sirven para identificar fronteras. Estos valores informan de dónde están los valores que parten los datos en el 25%, en el 50% y en el 75% o, dicho

de otra manera, cuál es el valor X a partir del cual tengo el yy% de los datos por debajo y el zz% por arriba (25% por abajo y 75% por arriba en el primer cuartil, por ejemplo).

Los datos registrados en este informe son anónimos y se agrupan de manera que no se identifique a las personas a las que se hace referencia. Siguiendo el modelo de registro retributivo que prevé el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores y que desarrollan los artículos 5 y 6 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, aporta información retributiva de toda la plantilla, para las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.

La información ofrece valores medios de los salarios, los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada tipo de percepción.

- 6) Se estudian las retribuciones teniendo en cuenta otros factores como la antigüedad, el tipo de contrato, tipo de jornada, conciliación, nº de hijos, etc. para ver la influencia de los mismos en la retribución y la posible existencia de brechas y sus causas.
- 7) Con todo esto se realiza el diagnóstico retributivo que se plasma en este informe, que identifica las diferencias retributivas entre mujeres y hombres y las posibles causas explicativas de estas diferencias, tratando de determinar si estas responden a razones objetivas, que no están relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.
- 8) Una vez aprobado el diagnóstico retributivo, los resultados del informe servirán de punto de partida para diseñar el plan de acción consistente en unas medidas que pasarán a formar parte del plan de igualdad que está desarrollando la empresa.

PRINCIPIOS DE LA AUDITORÍA

En primer lugar, hay que tener en cuenta que la auditoría retributiva de la UPM se ha dirigido al personal laboral y al funcionariado al servicio de las administraciones públicas, de acuerdo con lo recogido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres. Vamos a separar todos los estudios en dos colectivos, funcionarios y laborales, y dentro de cada uno diferenciamos el personal docente y de investigación (en adelante, PDI) y el personal de administración y servicios (en adelante, PAS).

Clasificación profesional

Cada una de estas cuatro categorías tiene condiciones diferentes en materia de clasificación profesional y en materia retributiva, que pasamos a ver.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

Corresponde al Personal de Administración y Servicios el ejercicio de las tareas de gestión, administración y prestación de servicios, así como el apoyo, asistencia y asesoramiento a las autoridades académicas y cualesquiera otros procesos de gestión administrativa, económica, técnica y de soporte a la docencia, el estudio y la investigación que se determine necesario para la Universidad.

PAS Régimen funcionarial

Se regirá por la LOU y sus disposiciones de desarrollo, por el Estatuto Básico del Empleado Público en lo que resulte aplicable al personal funcionario y por las disposiciones de desarrollo de éste que elabore el Estado y la Comunidad de Madrid, como el II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del Personal de Administración y Servicios Funcionario de las Universidades Públicas de Madrid, entre otros.

La clasificación profesional es la siguiente:

Nivel	Puesto de trabajo
30	Gerente
30	Secretario/a del Consejo Social
29	Vicegerente/Dirección Área Económica/Dirección Gabinete Asesoría Jurídica
29	Director/a de Área
28	J. Área/J. Gabinete/Delegado/a Protección de Datos/Dirección Administración
27	J Servicio/Ases. letrado/Director/a Bbl Univ./Dtr. Igualdad
26	Jefe/a Servicio
26	Dtr. Bbl Area /Subdtr. Bbl./ Téc. Resp. Inform./Asesor/a letrado
25	Administrador/a de Centro
25	Gestor/a Apoyo / Director/a Bbl. e Informat.Centro
25	Responsable Informática y Biblioteca./ Téc Informática
24	Jefe/a Sec. Gab. Rector / Admón. Apoyo
24	Jefe/a de Sección / Bibl. / Inform. / Téc Admón. I
24	Técnico/a informática I y II
22	Jefe/a Secretaría Rector
22	Jefe/a de Sección / Bibl. / Técnico Informática II
21	Técnico/a Auxiliar Informática I
21	Bibliotecas / Admón / Jef. Negociado / Téc. Inf III
21	Secretaría altos cargos y dirección
20	Secretaría Rector
20	Secretaría altos cargos y dirección
20	Secretaría Director Gabinete Rector
20	Secretaría de Adjunto
20	Jefe/a de Negociado
20	Secretaría Departamento
19	Puesto base
19	Auxiliar Bibliotecas / Téc. Aux. Informática
18	Secretaría altos cargos y dirección
18	Jefe/a de Negociado
18	Secretaría de Departamento
18	Secretaria de Adjunto
17	Auxiliar Bibliotecas / Tec. Aux. Informática
17	Secretaría Departamento
17	Puesto base
15	Puesto base

PAS régimen laboral

Se rigen por el Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid, que dispone en el art. 9. la existencia de cuatro **grupos profesionales**³.

- Grupo A: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión de los títulos de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes, según establezca la Administración Educativa competente.
- Grupo B: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión de los títulos de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalentes, según establezca la Administración Educativa competente.
- Grupo C, técnicos especialistas: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión de los títulos de Bachillerato, Formación Profesional específica de grado superior o equivalentes, según establezca la Administración Educativa competente.
- Grupo D: Técnicos auxiliares: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores cuyo puesto de trabajo requiera estar en posesión de los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio o equivalentes, según establezca la Administración Educativa competente, así como aquellos otros cuya prestación exija tener el dominio de un oficio. A su vez, el art.10 establece dentro de los grupos profesionales ocho niveles salariales

Grupo	Nivel
A	A1
	A2
B	B1
	B2
	C1
C	C2
	C3
D	D

La **estructura retributiva** se trata en el art. 66 del convenio y tiene la siguiente forma:

³ Lo que se recoge a continuación es del literal del convenio colectivo en el que no está adaptado el lenguaje inclusivo para los grupos profesionales

1. Salario base.
2. Complementos salariales:
 - 2.1. Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Antigüedad consolidada.
 - Complementos “ad personam”.
 - 2.2. Complementos de puesto de trabajo:
 - Dirección/jefatura.
 - Especialización/actualización.
 - Nocturnidad.
 - Jornada diferenciada y rotatoria.
 - Funcional.
 - Jornada de mañana y tarde.
 - 2.3. Complementos por cantidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - Trabajo en sábados, domingo y festivos.
3. Retribuciones en especie.
4. Percepciones no salariales:
 - Dietas y desplazamientos

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

El Personal Docente e Investigador de la UPM está compuesto por personal funcionario de los cuerpos docentes universitarios y por personal contratado. Le corresponde en el ejercicio de sus funciones docentes e investigadoras contribuir a realizar el servicio público de la educación superior, a través de la creación, desarrollo transmisión y crítica de la ciencia, la técnica y la cultura.

Se regirá por la LOU y las normas estatales o de la Comunidad de Madrid que la desarrollen, por el Estatuto Básico del Empleado Público, y por convenio colectivo, en su caso.

PDI régimen funcional

Según el art.2 del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, la clasificación profesional es la siguiente:

CUERPO	NIVEL
Catedrático/a de Universidad	29
Profesor/a Titular de Universidad o Catedrático de Escuela Universitaria	27
Profesor/a Titular de Escuela Universitaria	26
Maestro/a de Taller y Laboratorio	24

Además, el mismo artículo expone la estructura retributiva, que es la siguiente:

1. Sueldo
2. Complementos para personal PDI Funcionario:
 - a. Trienios,
 - b. Complemento de destino,
 - c. Complemento específico, compuesto a su vez por el componente general, el componente singular y el componente por méritos docentes
 - d. Complemento de productividad
 - e. Pagas extraordinarias
3. Retribuciones extrasalariales:
 - a. Dietas
 - b. gastos de viaje
 - c. Ayuda social

PDI régimen laboral

La **clasificación profesional** y la estructura retributiva se rigen por el Convenio colectivo del PDI Laboral de la Universidades Públicas de Madrid, y por el Decreto 153/202 sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades Públicas de Madrid y su régimen retributivo.

El art. 11 del Convenio establece las figuras de⁴:

- Visitante
- Profesor Contratado Doctor
- Profesor Colaborador

⁴ Lo que se recoge a continuación es del literal del convenio colectivo en el que no está adaptado el lenguaje inclusivo

- Profesor Ayudante Doctor
- Ayudante
- Asociado
- Emérito

El art. 24 del Convenio, a su vez, establece el **sistema retributivo**, que es el siguiente:

1. Retribuciones básicas:
 - a. sueldo,
 - b. antigüedad
 - c. pagas extraordinarias.
2. Complementos:
 - a. complemento de productividad investigadora
 - b. complemento por ocupación de cargos universitarios,
 - c. complemento específico por méritos docentes
 - d. complemento adicional.

Sistema retributivo

La estructura salarial puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan los salarios. La estructura retributiva, se compone de:

SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES
Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y que constituye la parte fundamental del salario.	Retribuciones que se adicionan al salario base; se pueden denominar pluses, primas, complementos o premios.	Cantidades percibidas como indemnización o suplido por los gastos que tiene al realizar su trabajo, prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

A pesar de su diversidad, los complementos salariales se pueden reconducir a alguno de los tres tipos establecidos en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los trabajadores.

- **Complementos personales** que se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones particulares o propias de la persona trabajadora (cualidades o conocimientos), en que se valoran, por ejemplo, su antigüedad o la vinculación continuada a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.
- **Complementos relacionados con el puesto de trabajo**, que se fijan teniendo en cuenta las circunstancias específicas en que se desarrolla el trabajo. En esta tipología entrarían los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad, los complementos por calidad y cantidad de trabajo, dentro de los cuales hay que situar los pluses de asistencia y puntualidad, las primas o los incentivos de productividad, que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos.
- **Complementos que dependen de la situación y los resultados de la empresa.**

Según los datos aportados por la Universidad, en general, la estructura salarial es la siguiente:

Valor	Nombre
S.BASE	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
Conc.Sal.01	C12-TRIENIOS
Conc.Sal.02	C14-AJUSTE PAGO DIRECTO
Conc.Sal.03	C38-CPTO. ESPECIALIZACION
Conc.Sal.04	C39-CPTO.PERS.NO ABSORBIBLE
Conc.Sal.05	C40-CPTO. PERSONAL (ART. 77.1)
Conc.Sal.06	C41-COMPL. PERSONAL TRANSITORIO
Conc.Sal.07	C42-MEDIA SALARIAL LAB. (ART.78)
Conc.Sal.08	C43-ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
Conc.Sal.09	C44-JORNADA DE MAÑANA Y TARDE
Conc.Sal.10	C45-CPTO PERSONAL (ART 77.2)
Conc.Sal.11	C46-JEFATURA DE DIRECCION
Conc.Sal.12	C47-VIGILANCIA NOCTURNA
Conc.Sal.13	C49-COMPLEMENTO PUESTO FUNCIONAL
Conc.Sal.14	C4K-JORNADA DIFERENCIADA Y ROTATORIA
Conc.Sal.15	C50-SERVICIOS EN DIAS FESTIVOS
Conc.Sal.16	C51-COMPLEMENTO DESTINO
Conc.Sal.17	C53-COMPLEMENTO ESPECIFICO
Conc.Sal.18	C56-COMPL. CARGO ACADEMICO
Conc.Sal.19	C57-ASIGNACION CARGO ACADEMICO
Conc.Sal.20	C59-PRODUCTIVIDAD
Conc.Sal.21	C5E-PAGO EXTRAORDINARIO LABORAL
Conc.Sal.22	C5G-GUARDIAS BIBLIOTECAS
Conc.Sal.23	C69-CPTO. ESPECIFICO AUTONOMICO
Conc.Sal.24	C70-COMPLEMENTO PROGRAMA I3
Conc.Sal.25	C73-COMPL. IMPARTICION DOCENCIA
Conc.Sal.26	C74-SEXENIOS INVESTIGADOR
Conc.Sal.27	C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO
Conc.Sal.28	C81-COMPLEMENTO TRANSPORTE
Conc.Sal.29	C82-GRATIFICACION
Conc.Sal.30	C83-HORAS EXTRAS
Conc.Sal.31	C8E-PAGO EXTRAORDINARIO FUNCIONARIO
Conc.Sal.32	C8G-GRATIFICACION GUARDIAS BIBLIOTECAS
Conc.Sal.33	C90-FINIQUITO DE VACACIONES
Conc.Sal.34	C92-DOCENCIA NO UNIVERSITARIA
Conc.Sal.35	C93-COMPL. ESPEC. MERITOS DOCENTE
Conc.Sal.36	C94-PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION
Conc.Sal.37	C99-REGULARIZACION
Conc.Sal.38	C9C-SEXENIO DE TRANSFERENCIA

Conc.Sal.39	C9D-PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION
Conc.Sal.40	CEX-RECUPERACION PAGA EXTRA Y ADICIONAL DE DIC-2012
Conc.Sal.41	CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION
Conc.Sal.42	CTT-PAGO OTT
Conc.Sal.43	CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL
Conc.Sal.44	CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO
Conc.Sal.45	CPC-CURSOS
Conc.Sal.46	CPD-PRUEBA DE ACCESO
Conc.Sal.47	CPE-EVALUACION PROYECTOS I+D
Conc.Sal.48	CPF-CONFERENCIAS
Conc.Sal.49	CPI-PREMIO
Conc.Sal.50	CPM-CURSOS MOOC
Conc.Sal.51	CPN-REGALIAS
C.Extra.01	C15-MOBILITY
C.Extra.02	C16-FAMILY
C.Extra.03	C61-SENTENCIA JUDICIAL
C.Extra.04	C84-PREMIO DE JUBILACION
C.Extra.05	C85-IND.FALLECIMIENTO/GR.INVALIDEZ
C.Extra.06	C87-INCAPACIDAD PERMANENTE ABSA
C.Extra.07	C8A-INDEMNIZACION ECONOMICA
C.Extra.08	C8B-INCENTIVACION A LA JUBILACION
C.Extra.09	C91-PRESTACION SOCIAL
C.Extra.10	CAB-AYUDA BERKELEY
C.Extra.11	CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSACION MATRICULA)
C.Extra.12	CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL
C.Extra.13	CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID

Se han tenido en cuenta 51 complementos salariales y 13 complementos extrasalariales. Alguno de ellos solo afecta a uno o algunos de los cuatro colectivos del personal de la Universidad. Por ello, cuando se vayan estudiando los distintos colectivos, se determinarán los complementos que afectan a cada uno.

Plantilla

La plantilla tenida en cuenta para realizar la auditoría retributiva asciende a 4.263 personas, que se corresponden con aquellas que a lo largo de 2021 han estado de alta algún periodo como plantilla de la UPM y han recibido retribución.

Para el estudio de las brechas retributivas se tienen en cuenta todas las personas que hayan formado parte de la plantilla en algún momento del año 2021, estén o no de alta

en la misma a fecha 31 de diciembre de 2021. Esto permite tener información transversal y completa sobre el sistema retributivo.

De estas 4.263 personas, 1.469 son mujeres y 2.794 hombres, lo que supone un 34% de mujeres frente a un 66% de hombres.

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	1.469	34,46%
Hombre	2.794	65,54%
Total general	4.263	100,00%



La plantilla por tanto está masculinizada. El índice de feminización es de 0,53 lo que implica que por cada mujer de la plantilla hay 1,90 hombres.

La brecha de género es del -31,08%

Si separamos por colectivos tenemos lo siguiente:

Plantilla por área	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		Brecha de género	Índice feminización
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla		
PAS Régimen funcionarial	497	224	721	17%	69%	31%	34%	8%	37,86%	2,22
PAS régimen laboral	247	565	812	19%	30%	70%	17%	20%	-39,16%	0,44
PDI régimen funcionarial	365	999	1364	32%	27%	73%	25%	36%	-46,48%	0,37
PDI régimen laboral	360	1006	1366	32%	26%	74%	25%	36%	-47,29%	0,36
Total general	1469	2794	4263	100%	34%	66%	100%	100%	-31,08%	0,53

Se observa que en PAS régimen funcionarial, la proporción de mujeres y hombres varía muchísimo de la media del 34%, estando en un 69% de mujeres. Además, se observa que mientras el 72% de los hombres de la plantilla masculina está encuadrado dentro del Personal Docente e Investigador y el 28% en Personal de Administración y Servicios, las mujeres sólo se ocupan en un 50% en el área de Docencia e Investigación y un 50% en Administración y Servicios.

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Existen numerosos métodos de valoración de puestos de trabajo tanto cualitativos, como cuantitativos.

Los métodos de valoración de puestos de trabajo recomendados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para evitar la discriminación salarial de género son los de valoración cuantitativa o analítica que sirven para objetivar la jerarquía de retribuciones en la empresa.

En este caso se ha utilizado la clasificación realizada por la Universidad Politécnica, teniendo en cuenta la clasificación profesional de cada uno de los colectivos estudiados.

Resultado de la valoración de puestos de trabajo: agrupación por escalas

La valoración de puestos de trabajo trae consigo la clasificación de los puestos de UPM en distintas escalas para cada colectivo.

Se considera que todos los puestos pertenecientes a la misma escala aportan a la entidad el mismo valor.

Agrupando por trabajos de igual valor para cada colectivo tenemos la siguiente distribución de la plantilla por escalas y por puestos y escalas:

PAS régimen funcional

Las 721 personas, 497 mujeres y 224 hombres, se reparten en 10 escalas

Escalas	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		Índice feminización
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	
ESCALA 01	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%	0,00
ESCALA 02	2	1	3	0%	67%	33%	0%	0%	2,00
ESCALA 03	5	3	8	1%	63%	38%	1%	1%	1,67
ESCALA 04	24	11	35	5%	69%	31%	5%	5%	2,18
ESCALA 05	18	26	44	6%	41%	59%	4%	12%	0,69
ESCALA 06	86	30	116	16%	74%	26%	17%	13%	2,87
ESCALA 07	68	31	99	14%	69%	31%	14%	14%	2,19
ESCALA 08	91	17	108	15%	84%	16%	18%	8%	5,35
ESCALA 09	37	12	49	7%	76%	24%	7%	5%	3,08
ESCALA 10	166	92	258	36%	64%	36%	33%	41%	1,80
Total general	497	224	721	100%	69%	31%	100%	100%	2,22

Más de un tercio se agrupan en la Escala 10, con un 64% de mujeres.

Desagregando por puestos y escalas tenemos lo siguiente:

ESCALA	Puesto	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
						% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
ESCALA 01	SECRETARIO/A CONSEJO SOCIAL	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total ESCALA 01		0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%

ESCALA 02	DIRECTOR/A DE ÁREA	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	DIRECTOR/A DE GABINETE	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	VICEGERENTE/A	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total ESCALA 02		2	1	3	0%	67%	33%	0%	0%
ESCALA 03	DELEGADO/A DE PROTECCIÓN DE DATOS	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	JEFE/A ÁREA DE PROYECTOS Y OBRAS	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	JEFE/A ÁREA INFORM. Y COMUNIC.	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	JEFE/A DE ÁREA	4	1	5	1%	80%	20%	1%	0%
Total ESCALA 03		5	3	8	1%	63%	38%	1%	1%
ESCALA 04	DIRECTOR/A DE BIBLIOTECA DE ÁREA	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	DIRECTOR/A DE BIBLIOTECA DE CENTRO	2	0	2	0%	100%	0%	0%	0%
	DIRECTOR/A UNIDAD DE IGUALDAD	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	JEFE/A GABINETE TECNOLOGÍA DE EDUCACIÓN	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	JEFE/A SERVICIO	15	4	19	3%	79%	21%	3%	2%
	JEFE/A SERVICIO ARCHIVOS/BIBLIOTECAS	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	JEFE/A SERVICIO INFORMÁTICA	1	1	2	0%	50%	50%	0%	0%
	RESPONSABLE DE INFORMÁTICA	0	2	2	0%	0%	100%	0%	1%
	SUBDIRECTOR/A DE BIBLIOTECA UNIVERSIT.	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	TEC. SUPERVISIÓN PROYECTOS Y MANT. EDIF.	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN-GATE	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TÉCNICO/A EN PROGRAMACIÓN	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	TÉCNICO/A RESPONSABLE	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total ESCALA 04		24	11	35	5%	69%	31%	5%	5%
ESCALA 05	ADMINISTRADOR/A DE CENTRO	5	8	13	2%	38%	62%	1%	4%
	DIRECTOR/A DE BIBLIOTECA DE CENTRO	6	0	6	1%	100%	0%	1%	0%
	DIRECTOR/A DE INFORMÁTICA DE CENTRO	2	5	7	1%	29%	71%	0%	2%
	GESTOR/A APOYO	3	0	3	0%	100%	0%	1%	0%
	JEFE/A SECCIÓN INFORMÁTICA	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	RESPONSABLE DE BIBLIOTECA	1	2	3	0%	33%	67%	0%	1%
	RESPONSABLE DE GESTIÓN	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	RESPONSABLE DE INFORMÁTICA	1	9	10	1%	10%	90%	0%	4%
Total ESCALA 05		18	26	44	6%	41%	59%	4%	12%
ESCALA 06	JEFE/A SECCIÓN	65	14	79	11%	82%	18%	13%	6%
	JEFE/A SECCIÓN ARCHIVOS/BIBLIOTECAS	4	3	7	1%	57%	43%	1%	1%
	JEFE/A SECCIÓN INFORMÁTICA	3	2	5	1%	60%	40%	1%	1%

	JEFE/A SECRETARIO/A DEL RECTOR/A	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	RESPONSABLE DE INFORMÁTICA	0	5	5	1%	0%	100%	0%	2%
	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN	4	0	4	1%	100%	0%	1%	0%
	TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN I	4	2	6	1%	67%	33%	1%	1%
	TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN II	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	4	4	8	1%	50%	50%	1%	2%
Total ESCALA 06		86	30	116	16%	74%	26%	17%	13%
ESCALA 07	AYUDANTE DE BIBLIOTECA	10	3	13	2%	77%	23%	2%	1%
	JEFE/A NEGOCIADO	51	16	67	9%	76%	24%	10%	7%
	JEFE/A NEGOCIADO INFORMÁTICA	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN	4	3	7	1%	57%	43%	1%	1%
	TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN II	3	2	5	1%	60%	40%	1%	1%
	TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	0	6	6	1%	0%	100%	0%	3%
Total ESCALA 07		68	31	99	14%	69%	31%	14%	14%
ESCALA 08	SECRETARIO/A ADMON. DE DPTO.	59	14	73	10%	81%	19%	12%	6%
	SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	12	1	13	2%	92%	8%	2%	0%
	SECRETARIO/A GERENTE/A	2	0	2	0%	100%	0%	0%	0%
	SECRETARIO/A RECTOR/A	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	SECRETARIO/A VICERRECTOR/A	11	2	13	2%	85%	15%	2%	1%
	SECRETARIO/A VICERRECTOR/A ADJUNTO/A	6	0	6	1%	100%	0%	1%	0%
Total ESCALA 08		91	17	108	15%	84%	16%	18%	8%
ESCALA 09	JEFE/A NEGOCIADO	37	12	49	7%	76%	24%	7%	5%
Total ESCALA 09		37	12	49	7%	76%	24%	7%	5%
ESCALA 10	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	29	11	40	6%	73%	28%	6%	5%
	PUESTO BASE	131	56	187	26%	70%	30%	26%	25%
	PUESTO BASE CONSORCIO CIUDAD UNIVERSITA.	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TÉCNICO/A AUX. INFORMÁTICO/A	4	22	26	4%	15%	85%	1%	10%
	TÉCNICO/A AUXILIAR DE BIBLIOTECA	2	1	3	0%	67%	33%	0%	0%
	TÉCNICO/A INFORMÁTICA III	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total ESCALA 10		166	92	258	36%	64%	36%	33%	41%
Total general		497	224	721	100%	69%	31%	100%	100%

PAS régimen laboral

Las 812 personas, 247 mujeres y 565 hombres, se reparten en 8 escalas:

Escalas	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		Índice feminización
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	
ESCALA 01	8	6	14	2%	57%	43%	3%	1%	1,33
ESCALA 02	4	4	8	1%	50%	50%	2%	1%	1,00
ESCALA 03	7	23	30	4%	23%	77%	3%	4%	0,30
ESCALA 04	23	54	77	9%	30%	70%	9%	10%	0,43
ESCALA 05	87	296	383	47%	23%	77%	35%	52%	0,29
ESCALA 06	14	38	52	6%	27%	73%	6%	7%	0,37
ESCALA 07	54	98	152	19%	36%	64%	22%	17%	0,55
ESCALA 08	50	46	96	12%	52%	48%	20%	8%	1,09
Total general	247	565	812	100%	30%	70%	100%	100%	0,44

El 47% se encuentra en la Escala 05 con un 23% de mujeres

Por puestos de trabajo:

ESCALA	Puesto	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
						% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
ESCALA 01	DIRECTOR/A DE COMUNICACIÓN Y ACTOS INSTITUCIONALES	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TITULADO/A SUPERIOR ANALISTA DE SISTEMAS	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TITULADO/A SUPERIOR DEPORTES	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TITULADO/A SUPERIOR DOCUMENTACIÓN	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TITULADO/A SUPERIOR LABORATORIO	7	2	9	1%	78%	22%	3%	0%
	TITULADO/A SUPERIOR PERIODISTA	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
Total	ESCALA 01	8	6	14	2%	57%	43%	3%	1%

ESCALA 02	TITULADO/A SUPERIOR LABORATORIO	1	2	3	0%	33%	67%	0%	0%
	TITULADO/A SUPERIOR PERIODISTA	3	0	3	0%	100%	0%	1%	0%
	TITULADO/A SUPERIOR PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
Total ESCALA 02		4	4	8	1%	50%	50%	2%	1%
ESCALA 03	TITULADO/A PRIMER CICLO ADMINISTRACION	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	TITULADO/A PRIMER CICLO INFORMÁTICO	0	3	3	0%	0%	100%	0%	1%
	TITULADO/A PRIMER CICLO LABORATORIO	5	16	21	3%	24%	76%	2%	3%
	TITULADO/A PRIMER CICLO LABORATORIO MEDIOS AUDIOVISUALES	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TITULADO/A PRIMER CICLO MANTENIMIENTO	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TITULADO/A PRIMER CICLO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1	3	4	0%	33%	67%	0%	0%
Total ESCALA 03		7	23	30	4%	23%	77%	3%	4%
ESCALA 04	TIT. 1ER CICLO OFIC. TÉCNICA (TALLERES Y LABORAT.)	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TITULADO/A PRIMER CICLO ADMINISTRACION	2	4	6	1%	33%	67%	1%	1%
	TITULADO/A PRIMER CICLO BIBLIOTECA Y DOCUMENTAC.	1	2	3	0%	33%	67%	0%	0%
	TITULADO/A PRIMER CICLO CONDUCTOR	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TITULADO/A PRIMER CICLO INFORMÁTICA	2	10	12	1%	17%	83%	1%	2%
	TITULADO/A PRIMER CICLO LABORATORIO	18	30	48	6%	38%	63%	7%	5%
	TITULADO/A PRIMER CICLO MANTEN. ELECTRICISTA	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TITULADO/A PRIMER CICLO MANTENIMIENTO	0	4	4	0%	0%	100%	0%	1%
	TITULADO/A PRIMER CICLO MEDIOS DE COMUNICACION	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total ESCALA 04		23	54	77	9%	30%	70%	9%	10%
ESCALA 05	RESPONSABLE DE CONSERVACIÓN, MANTENIMIENTO Y EMERGENCIAS DE INFRAESTRUCTURAS	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TÉC. ESP. I INSTALACIONES DEPORTIVAS	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. I ADMINISTRACION	24	10	34	4%	71%	29%	10%	2%
	TEC. ESPEC. I ARTES GRÁFICAS	4	22	26	3%	15%	85%	2%	4%
	TEC. ESPEC. I BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION	9	6	15	2%	60%	40%	4%	1%
	TEC. ESPEC. I CONDUCTOR	0	9	9	1%	0%	100%	0%	2%
	TEC. ESPEC. I DISEÑO GRÁFICO	1	5	6	1%	17%	83%	0%	1%
	TEC. ESPEC. I FOTOGRAFO	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. I FRIGORISTA	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. I INFORMÁTICA	7	17	24	3%	29%	71%	3%	3%
	TEC. ESPEC. I LABORATORIO	38	144	182	22%	21%	79%	15%	25%

	TEC. ESPEC. I LABORATORIO MEDIOS AUDIOVISUALES	0	6	6	1%	0%	100%	0%	1%
	TEC. ESPEC. I LABORATORIO MULTIMEDIA AUDIOVISUALES	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
	TÉC. ESPEC. I MEDIOS AUDIOVISUALES	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TÉC. ESPEC. I MEDIOS DE COMUNICACIÓN	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS (INST.DEPORTIVAS)	1	3	4	0%	25%	75%	0%	1%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS CALEFAC-FRIGORISTA-FONTANERO	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS CALEFACTOR	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS TORNERO	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS-ALBAÑIL	0	5	5	1%	0%	100%	0%	1%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS-CARPINTERO	0	7	7	1%	0%	100%	0%	1%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS-CERRAJERO	0	3	3	0%	0%	100%	0%	1%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS-CLIMATIZACION	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS-ELECTRICISTA	0	16	16	2%	0%	100%	0%	3%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS-FONTANERO	0	9	9	1%	0%	100%	0%	2%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS-FONTANERO CALEFACTOR	0	5	5	1%	0%	100%	0%	1%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS-JARDINERO	2	11	13	2%	15%	85%	1%	2%
	TEC. ESPEC. I OFICIOS-PINTOR	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. I REDES Y OBRAS	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. I RESTAURADOR	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	TÉC. ESPEC. I SERVICIOS	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
Total ESCALA 05		87	296	38	47%	23%	77%	35%	52%
ESCALA 06	TEC. ESPEC. II ADMINISTRACION	7	1	8	1%	88%	13%	3%	0%
	TÉC. ESPEC. II ADMINISTRACIÓN CON IDIOMAS	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. II ARTES GRAFICAS	1	2	3	0%	33%	67%	0%	0%
	TEC. ESPEC. II BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION	2	0	2	0%	100%	0%	1%	0%
	TEC. ESPEC. II INFORMATICA	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. II LABORATORIO	3	13	16	2%	19%	81%	1%	2%
	TEC. ESPEC. II LABORATORIO MEDIOS AUDIOVISUALES	1	2	3	0%	33%	67%	0%	0%
	TEC. ESPEC. II MANT.ESPECIALI.-CALEFACTOR	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. II MANT.ESPECIALIZ.-ELECTRICISTA	0	3	3	0%	0%	100%	0%	1%
	TEC. ESPEC. II MANT.ESPECIALIZADO-CARPINTERO	0	3	3	0%	0%	100%	0%	1%
	TEC. ESPEC. II MANT.ESPECIALIZADO-FONTANERO	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. II MANT.ESPECIALIZADO-JARDINERO	0	4	4	0%	0%	100%	0%	1%
	TEC. ESPEC. II MANT.ESPECIALIZADO-PINTOR	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%

	TEC. ESPEC. II MANTENIMIENTO POLIVALENTE	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. II SERVICIOS	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TÉC. ESPEC. II SERVICIOS E INFORMACIÓN	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total ESCALA 06		14	37	51	6%	27%	73%	6%	7%
ESCALA 07	TEC. ESPEC. III ALMACEN-INVENTARIO	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. III ARTES GRAFICAS	2	1	3	0%	67%	33%	1%	0%
	TEC. ESPEC. III BIBLIOTECA	9	6	15	2%	60%	40%	4%	1%
	TEC. ESPEC. III LAB.MULTIMEDIA AUDIOVISUALES	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	TEC. ESPEC. III LABORATORIO	2	3	5	1%	40%	60%	1%	1%
	TEC. ESPEC. III MANTENIMIENTO ALBAÑIL	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. III MANTENIMIENTO JARDINERO/A	1	3	4	0%	25%	75%	0%	1%
	TEC. ESPEC. III MANTENIMIENTO POLIVALENTE	9	16	25	3%	36%	64%	4%	3%
	TEC. ESPEC. III MANTENIMIENTO. MANTENIMIENTO POLIVALENTE	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. III MOZO/A	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	TEC. ESPEC. III MOZO/A CAP. MED. AUDIOV.	1	8	9	1%	11%	89%	0%	1%
	TEC. ESPEC. III SERV.INFOR MED. AUDIOV.	28	43	71	9%	39%	61%	11%	8%
	TEC. ESPEC. III SERVICIOS	1	2	3	0%	33%	67%	0%	0%
	TEC. ESPEC. III VIGILANCIA Y CONTROL	0	11	11	1%	0%	100%	0%	2%
Total ESCALA 07		54	98	152	19%	36%	64%	22%	17%
ESCALA 08	TÉCNICO/A AUXILIAR (INST. DEPORTIVAS)	2	1	3	0%	67%	33%	1%	0%
	TÉCNICO/A AUXILIAR BIBLIOTECA	10	9	19	2%	53%	47%	4%	2%
	TÉCNICO/A AUXILIAR LABORATORIO	1	3	4	0%	25%	75%	0%	1%
	TÉCNICO/A AUXILIAR MOZO/A	6	8	14	2%	43%	57%	2%	1%
	TÉCNICO/A AUXILIAR SERV. E INFORMACION	31	21	52	6%	60%	40%	13%	4%
	TÉCNICO/A AUXILIAR VIGILANCIA Y CONTROL	0	4	4	0%	0%	100%	0%	1%
Total ESCALA 08		50	46	96	12%	52%	48%	20%	8%
Total general		247	565	812	100%	30%	70%	100%	100%

PDI régimen funcional

Las 1.364 personas, 365 mujeres y 999 hombres, se reparten en 4 escalas

Escalas	Mujeres	Hombres	Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		Índice feminización
				% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	
ESCALA 01	50	242	292	21%	17%	83%	14%	24%	0,21
ESCALA 02	254	619	873	64%	29%	71%	70%	62%	0,41
ESCALA 03	61	137	198	15%	31%	69%	17%	14%	0,45
ESCALA 04	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%	0,00
Total general	365	999	1364	100%	27%	73%	100%	100%	0,37

El 64% se agrupa en la escala 02, con un 29% de mujeres y un 71% de hombres

Por puestos de trabajo:

ESCALA	Puesto	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
						% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
ESCALA 01	CATEDRÁTICO/A UNIVERSIDAD	50	242	292	21%	17%	83%	14%	24%
Total ESCALA 01		50	242	292	21%	17%	83%	14%	24%
ESCALA 02	CATEDRÁTICO/A E.U.	6	24	30	2%	20%	80%	2%	2%
	PROFESOR/A INEF DOCTOR	0	4	4	0%	0%	100%	0%	0%
	TITULAR UNIVERSIDAD	235	573	808	59%	29%	71%	64%	57%
	TITULAR UNIVERSIDAD INT.	13	18	31	2%	42%	58%	4%	2%
Total ESCALA 02		254	619	873	64%	29%	71%	70%	62%
ESCALA 03	PROFESOR/A INEF TITULAR	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
	PROFESOR/A INEF TITULAR INTERINO INDEFINIDO	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	TITULAR E.U.	54	123	177	13%	31%	69%	15%	12%
	TITULAR E.U. INTERINO	6	12	18	1%	33%	67%	2%	1%
Total ESCALA 03		61	137	198	15%	31%	69%	17%	14%
ESCALA 04	MAESTRO/A LABORATORIO	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total ESCALA 04		0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total general		365	999	1364	100%	27%	73%	100%	100%

PDI régimen laboral

Las 1.366 personas, 360 mujeres y 1006 hombres, se reparten en 6 escalas

Escalas	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
ESCALA 01	125	244	369	27%	34%	66%	35%	24%
ESCALA 02	109	278	387	28%	28%	72%	30%	28%
ESCALA 03	118	447	565	41%	21%	79%	33%	44%
ESCALA 04	2	22	24	2%	8%	92%	1%	2%
ESCALA 05	5	12	17	1%	29%	71%	1%	1%
ESCALA 06	1	3	4	0%	25%	75%	0%	0%
Total general	360	1006	1366	100%	26%	74%	100%	100%

El 41% se concentra en la escala 03, con un 21% de mujeres y un 72% de hombres.

Por puestos de trabajo:

ESCALA	Puesto	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
						% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
ESCALA 01	L.D. PRF. CONTRATADO/A DOCTOR/A INTERINO/A	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
	L.D. PRF.CONTR.DOCT. CI3	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	L.D. PRF.CONTRATADO/A DOCTOR/A	117	209	326	24%	36%	64%	33%	21%
	L.D. PRF.CONTRATADO/A DOCTOR/A O.A.	4	17	21	2%	19%	81%	1%	2%
	L.D. PRF.CONTRATADO/A DOCTOR/A O.S.A.	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	L.D. PRF.CONTRATADO/A DOCTOR/A R.A.	3	14	17	1%	18%	82%	1%	1%
	L.D. PRF.CONTRATADO/A DOCTOR/A R.S.A.	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total ESCALA 01		125	244	369	27%	34%	66%	35%	24%
ESCALA 02	L.D. AYUDANTE	32	92	124	9%	26%	74%	9%	9%
	L.D. PRF.AYUDANTE DOCTOR/A	77	186	263	19%	29%	71%	21%	18%
Total ESCALA 02		109	278	387	28%	28%	72%	30%	28%
ESCALA 03	L.D. PROF. ASOCIADO/A	118	447	565	41%	21%	79%	33%	44%
Total ESCALA 03		118	447	565	41%	21%	79%	33%	44%
ESCALA 04	L.D. PROF. EMERITO	2	22	24	2%	8%	92%	1%	2%

Total ESCALA 04		2	22	24	2%	8%	92%	1%	2%
ESCALA 05	L.D. PRF.COLABORADOR/A	5	12	17	1%	29%	71%	1%	1%
Total ESCALA 05		5	12	17	1%	29%	71%	1%	1%
ESCALA 06	L.D. INVEST. TÉCNICO/A	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	L.D. PRF.COLABORADOR/A	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	L.D. PROFESOR/A ISAAC PERAL	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
Total ESCALA 06		1	3	4	0%	25%	75%	0%	0%
Total general		360	1006	1366	100%	26%	74%	100%	100%

DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA RETIBUTIVA

Para realizar el estudio de las retribuciones se ha utilizado la retribución normalizada. La retribución normalizada es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las condiciones siguientes durante todo el periodo de referencia:

- Ha estado contratada de principio a fin.
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

Se calcula, para un periodo de referencia, como: (Retribución/Horas del periodo) x Horas trabajadas.

Esto se hace así porque la retribución efectiva no nos da una visión correcta de la brecha existente al comparar retribuciones de distintos periodos.

Recordamos que la brecha retributiva es la diferencia que existe entre las retribuciones medias de los hombres y las mujeres. Su fórmula es la siguiente:

$$\text{Brecha} = \frac{\text{Retribución media anual de los hombres} - \text{retribución media anual de las mujeres}}{\text{Retribución media anual de los hombres}}$$

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación

- **>0%**. Significa que las mujeres cobran **menos** que los hombres. Se expresaría como *“las mujeres cobran un x% menos que los hombres”*, donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.
- **= 0%**. Significa que las mujeres cobran **igual** que los hombres.
- **< 0%**. Significa que las mujeres cobran **más** que los hombres.

En este sentido, hay que tener en cuenta una cuestión: la manera de hallar la brecha hace que, si los hombres cobran de media el doble que las mujeres, la brecha será del 50%. Pero si las mujeres cobran de media el doble que los hombres, la brecha será de -100%. Por eso en caso de brechas negativas los % absolutos son más altos y pueden pasar del -100%.

A partir de este momento vamos a realizar todos los cálculos para los 4 colectivos existentes en la UPM de forma independiente.

PAS RÉGIMEN FUNCIONARIAL

Recordamos que la distribución de mujeres y hombres entre los PAS régimen funcional es la siguiente:

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	497	68,93%
Hombre	224	31,07%
Total general	721	100,00%



Un 69% son mujeres y un 31% hombres.

Plantilla	índice de feminización	Brecha de género
Feminizada	2,22	37,86%

Por cada mujer hay... 0,450704225 hombres

Análisis de la brecha

Retribuciones efectivas

Si tenemos en cuenta las retribuciones efectivas (las realmente percibidas por las personas trabajadoras a lo largo del año) separadas por sexos, la brecha del total de las medias de las retribuciones es de un 4%. Esto indica que, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 las mujeres de la entidad han cobrado de media un 4% menos que los hombres.

Hay que tener en cuenta que cuando hablamos de las retribuciones efectivas estamos comparando retribuciones de personas al 100% de la jornada con las de personas con jornada reducida, retribuciones de personas que han trabajado todo el año con retribuciones de personas que han trabajado días o meses.

La media de los salarios efectivos y sus brechas son las siguientes:

		MEDIA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVOS	MEDIA DE RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS	MEDIA RETRIBUCIONES TOTALES EFECTIVAS
BRECHA		6%	4%	-45%	4%
Hombre	224	11.800	22.154	113	34.067
Mujer	497	11.133	21.267	164	32.564

Si tenemos en cuenta las medianas de los salarios efectivos, podemos ver si hay o no mucha dispersión en las retribuciones.

Para hallar la mediana cogemos, ordenadas de mayor a menor, las retribuciones de hombres por un lado y mujeres por otro, comparando el valor central de cada una de las series, y calculando la brecha; ésta se sitúa en un 0% de brecha global. La brecha de la mediana de las retribuciones efectivas es menor que las de la media. Esto indica que en las posiciones centrales las retribuciones son muy parecidas.

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
BRECHA		-1%	-4%	0%	
Hombre	224	12.095	20.826	0	33.211
Mujer	497	12.172	21.735	0	33.340

También hay que hacer notar que la diferencia entre las medias y las medianas indica la dispersión de los datos.

Brechas por escalas

Por escalas y retribuciones medias efectivas tenemos la siguiente información:

		PROMEDIO SALARIO BASE EFECTIVO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EFECTIVOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EFECTIVAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVA
ESCALA 01	BRECHA	100%	100%		100%
Hombre	1	18.712	57.893	-	76.605
Mujer	0	-	-	-	-
ESCALA 02	BRECHA	-1%	1%		1%
Hombre	1	18.258	56.538	-	74.796
Mujer	2	18.377	55.790	-	74.167
ESCALA 03	BRECHA	4%	8%		7%
Hombre	3	18.117	50.199	-	68.316
Mujer	5	17.342	46.326	50	63.718
ESCALA 04	BRECHA	-11%	-12%	-360%	-12%
Hombre	11	13.465	34.711	39	48.215
Mujer	27	14.946	39.016	178	54.140
ESCALA 05	BRECHA	12%	12%	-145%	12%
Hombre	27	15.194	33.879	14	49.087
Mujer	19	13.404	29.788	34	43.226
ESCALA 06	BRECHA	8%	2%	-178%	4%
Hombre	36	13.549	26.611	81	40.241
Mujer	91	12.402	26.129	226	38.757
ESCALA 07	BRECHA	0%	-3%	-24%	-2%
Hombre	33	11.654	20.150	102	31.905
Mujer	75	11.650	20.793	126	32.569
ESCALA 08	BRECHA	1%	1%	-99%	0%
Hombre	18	11.014	21.506	138	32.657
Mujer	92	10.882	21.376	275	32.533
ESCALA 09	BRECHA	-6%	-11%	-20%	-10%
Hombre	13	9.766	16.840	98	26.704
Mujer	40	10.385	18.767	118	29.270
ESCALA 10	BRECHA	6%	4%	30%	5%
Hombre	96	10.119	15.478	168	25.766
Mujer	174	9.498	14.829	117	24.444

Por escalas y retribuciones medianas efectivas tenemos la siguiente información:

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
ESCALA 01	BRECHA	100%	100%		100%
Hombre	1	18.712	57.893	0	76.605
Mujer	0	0	0	0	0
ESCALA 02	BRECHA	-1%	1%		1%
Hombre	1	18.258	56.538	0	74.796
Mujer	2	18.377	55.790	0	74.167
ESCALA 03	BRECHA	1%	2%		1%
Hombre	3	18.325	49.200	0	67.525
Mujer	5	18.183	48.135	0	66.568
ESCALA 04	BRECHA	-1%	-4%		-4%
Hombre	11	15.995	41.644	0	57.639
Mujer	27	16.212	43.292	0	59.910
ESCALA 05	BRECHA	1%	6%		5%
Hombre	27	15.934	36.663	0	52.724
Mujer	19	15.783	34.376	0	50.159
ESCALA 06	BRECHA	21%	2%		7%
Hombre	36	15.728	29.751	0	45.268
Mujer	91	12.434	29.188	0	41.905
ESCALA 07	BRECHA	0%	5%		4%
Hombre	33	12.326	23.437	0	37.125
Mujer	75	12.301	22.254	0	35.584
ESCALA 08	BRECHA	0%	0%		0%
Hombre	18	12.219	23.804	0	36.049
Mujer	92	12.228	23.739	0	35.997
ESCALA 09	BRECHA	-1%	-19%		-12%
Hombre	13	12.064	18.825	0	30.936
Mujer	40	12.172	22.466	0	34.738
ESCALA 10	BRECHA	4%	2%		6%
Hombre	96	10.506	15.896	0	27.677
Mujer	174	10.047	15.579	0	26.141

Retribuciones equiparadas

Si contemplamos las retribuciones equiparadas en vez de las efectivas, evitamos ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, dándonos así una imagen más fiel de la brecha.

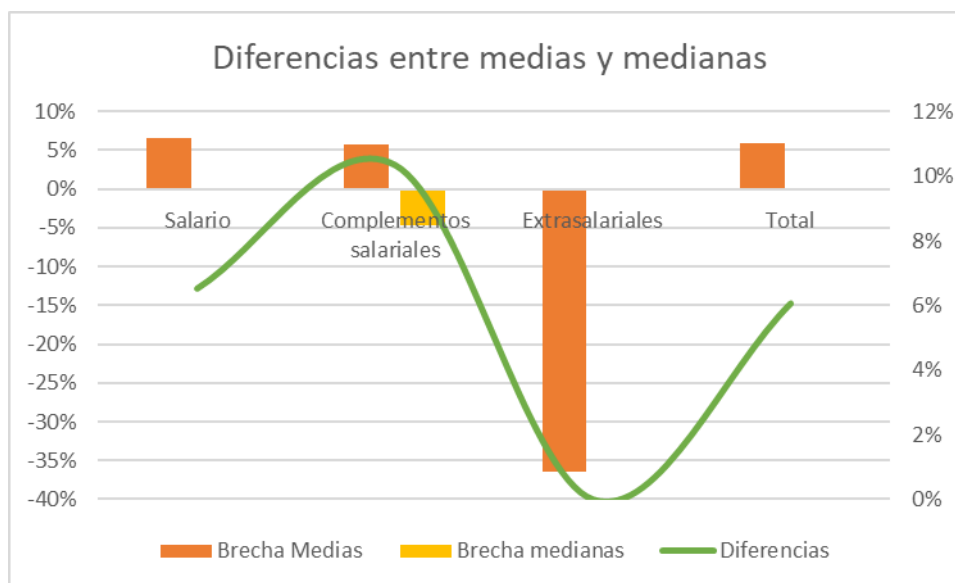
En este sentido, los datos de las medias con las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		7%	6%	-36%	6%
Hombre	224	13.227	24.742	121	38.090
Mujer	497	12.365	23.328	166	35.858

Las medianas de las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
BRECHA		0%	-5%	0%	0%
Hombre	224	12.242	22.048	0	35.583
Mujer	497	12.242	23.070	0	35.655

Gráficamente las diferencias son las siguientes:



Brechas por escalas

Los datos de las retribuciones medias equiparadas por escalas son:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EQUIPARADOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EQUIPARADAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA
ESCALA 01	BRECHA	100%	100%		100%
Hombre	1	18.712	57.893	0	76.605
Mujer	0	0	0	0	0
ESCALA 02	BRECHA	-1%	1%		1%
Hombre	1	18.258	56.538	0	74.796
Mujer	2	18.377	55.790	0	74.167
ESCALA 03	BRECHA	-2%	2%		1%
Hombre	3	18.117	50.199	0	68.316
Mujer	5	18.494	49.356	50	67.900
ESCALA 04	BRECHA	8%	7%	-338%	7%
Hombre	11	17.785	45.892	46	63.723
Mujer	27	16.308	42.515	201	59.024
ESCALA 05	BRECHA	4%	4%	-149%	4%
Hombre	27	17.144	38.131	15	55.289
Mujer	19	16.471	36.701	36	53.209
ESCALA 06	BRECHA	9%	4%	-119%	5%
Hombre	36	15.290	29.855	98	45.243
Mujer	91	13.900	28.794	214	42.907
ESCALA 07	BRECHA	3%	2%	-25%	2%
Hombre	33	12.973	22.520	108	35.601
Mujer	75	12.576	22.052	136	34.764
ESCALA 08	BRECHA	4%	3%	-87%	3%
Hombre	18	12.101	23.373	146	35.621
Mujer	92	11.608	22.578	273	34.459
ESCALA 09	BRECHA	-5%	-8%	3%	-7%
Hombre	13	11.853	19.788	106	31.747
Mujer	40	12.494	21.364	103	33.961
ESCALA 10	BRECHA	5%	2%	31%	3%
Hombre	96	11.102	16.873	177	28.152
Mujer	174	10.596	16.467	123	27.186

Los datos de las medianas equiparadas por escalas son:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
ESCALA 01 BRECHA		100%	100%		100%
Hombre	1	18.712	57.893	0	76.605
Mujer	0	0	0	0	0
ESCALA 02 BRECHA		-1%	1%		1%
Hombre	1	18.258	56.538	0	74.796
Mujer	2	18.377	55.790	0	74.167
ESCALA 03 BRECHA		0%	-1%		-1%
Hombre	3	18.325	49.200	0	67.525
Mujer	5	18.385	49.649	0	68.296
ESCALA 04 BRECHA		7%	3%		3%
Hombre	11	17.528	44.761	0	62.201
Mujer	27	16.239	43.624	0	60.206
ESCALA 05 BRECHA		1%	4%		2%
Hombre	27	16.287	37.428	0	53.763
Mujer	19	16.053	35.950	0	52.502
ESCALA 06 BRECHA		19%	3%		6%
Hombre	36	15.842	30.295	0	46.297
Mujer	91	12.809	29.355	0	43.344
ESCALA 07 BRECHA		0%	0%		2%
Hombre	33	12.365	23.920	0	37.175
Mujer	75	12.326	24.025	0	36.533
ESCALA 08 BRECHA		0%	1%		0%
Hombre	18	12.253	23.923	0	36.232
Mujer	92	12.239	23.758	0	36.063
ESCALA 09 BRECHA		0%	-12%		-8%
Hombre	13	12.194	20.275	0	32.706
Mujer	40	12.214	22.661	0	35.173
ESCALA 10 BRECHA		15%	3%		2%
Hombre	96	11.839	16.403	0	28.370
Mujer	174	10.106	15.925	0	27.785

Comparación medias y medianas

Si comparamos las medias de los salarios vemos que, al equiparar las retribuciones, teniendo en cuenta el número de mujeres y de hombres existentes en la empresa, la brecha del salario base sube 1 punto porcentual. La brecha de los complementos salariales sube 2 puntos y la de las retribuciones extrasalariales varía en 9, pasando la brecha global del 4% al 6%.

La diferencia entre las brechas de retribuciones efectivas y equiparadas se producen por la menor media de retribución efectiva de las mujeres que se pueden producir por varias causas:

- La incidencia de contratos de menos de un año (puede ser debida a contratos temporales o diferencias en la proporción de contratación del periodo por sexo)
- La incidencia de la parcialidad, bien sea por contratos a tiempo parcial o por reducciones de jornada por causas legales.
- La de las bajas por enfermedad o accidente.
- Por la distinta concentración de mujeres y hombres en puestos con distintas retribuciones.

Cuando veamos las brechas por escalas (o trabajos de igual valor) será cuando podamos decir si se produce discriminación por razón de sexo o hay alguna otra explicación a las brechas existentes.

El RD 902/2020, en su art. 6 b) y el Estatuto de los trabajadores en su art. 28.3 indican que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, habrá que realizar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En este caso la brecha global con retribuciones equiparadas es del 6% por lo que no supera al límite que se refleja en la normativa. No obstante, en los siguientes apartados del informe vamos a estudiar por qué se producen las brechas.

Análisis por conceptos retributivos

Pasamos a estudiar cada uno de los conceptos retributivos que existen en la empresa. Esto nos da una visión pormenorizada de las diferencias entre las medias de mujeres y hombres y explica cuáles son los conceptos en los que se produce en mayor medida las brechas. Con ello, se pueden poner medidas que las disminuyan.

Para acercarnos lo más posible a la realidad, el estudio de cada uno de los conceptos retributivos se realizará **con las retribuciones equiparadas y teniendo en cuenta para las medias solo a las personas que cobran dichos conceptos**. Esto es un punto metodológico importante que nos da una idea más real y precisa de las diferencias.

Salario base

PROMEDIOS	S.BASE
	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
Mujer	12.364,51
Hombre	13.227,27
Total general	12.632,55

BRECHA	7%
--------	----

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	S.BASE
	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
Mujer	497
Hombre	224
Total general	721

La brecha salarial es del 7%. Esto indica que las mujeres cobran de media un 8% menos que los hombres. El salario base se ajusta a tablas salariales del convenio colectivo o propias de cada centro, y una brecha global del 7%, se puede deber a que hay mayor número de hombres en puestos de mayor retribución y/o más cantidad de mujeres en puestos de menor retribución.

Para tener una información relevante tenemos que observar la brecha de la media de los salarios por escalas. Así, tenemos lo siguiente:

	BRECHAS
ESCALAS	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
ESCALA 01	100%
ESCALA 02	-1%
ESCALA 03	-2%
ESCALA 04	8%
ESCALA 05	4%
ESCALA 06	9%
ESCALA 07	3%
ESCALA 08	4%
ESCALA 09	-5%
ESCALA10	5%
TOTAL	7%

Llama la atención la brecha de la Escala 01, que es del 100% porque no hay mujeres, mientras que en el resto de escalas las brechas no son llamativas.

Complementos salariales

Los complementos salariales que cobran las personas enmarcadas en PAS régimen funcional son los siguientes:

- Trienios
- Antigüedad consolidada (solo lo cobra una mujer)
- Complemento de destino
- Complemento específico
- Productividad
- Gratificación
- Pago extraordinario funcionario/a
- Gratificación guardias bibliotecas
- Vacaciones
- Otras indemnizaciones por colaboración
- Pago OTT
- Asistencia a tribunales selección de personal
- Cursos de formación para el empleo
- Cursos
- Pruebas de acceso

Las medias, brechas y personas que cobran cada complemento son las siguientes:

PROMEDIOS	Conc.Sal.01 C12-TRIENIOS	Conc.Sal.08 C43-ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	Conc.Sal.16 C51- COMPLEMENTO DESTINO
Mujer	2.612,19	5.156,62	5.856,85
Hombre	2.791,41	-	6.212,18
Total general	2.668,40	5.156,62	5.967,86

BRECHA	6%	-	6%
---------------	-----------	----------	-----------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.01 C12-TRIENIOS	Conc.Sal.08 C43-ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	Conc.Sal.16 C51- COMPLEMENTO DESTINO
Mujer	453	1	493
Hombre	207	-	224
Total general	660		717

Tanto los trienios como el complemento de destino tienen una brecha del 6% a favor de los hombres.

PROMEDIOS	Conc.Sal.17 C53- COMPLEMENTO ESPECIFICO	Conc.Sal.20 C59- PRODUCTIVIDAD	Conc.Sal.29 C82- GRATIFICACION
Mujer	11.828,55	4.760,76	865,13
Hombre	12.596,66	5.020,64	722,21
Total general	12.067,19	4.839,76	750,79

BRECHA	6%	5%	-20%
---------------	-----------	-----------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.17 C53- COMPLEMENTO ESPECIFICO	Conc.Sal.20 C59- PRODUCTIVIDAD	Conc.Sal.29 C82- GRATIFICACION
Mujer	497	332	1
Hombre	224	145	4
Total general	721	477	5

El complemento específico y la productividad tienen brechas positivas del 6% y 5% respectivamente, mientras que la gratificación tiene una brecha negativa de -20%.

PROMEDIOS	Conc.Sal.31 C8E-PAGO EXTRAORDINARIO FUNCIONARIO	Conc.Sal.32 C8G- GRATIFICACION GUARDIAS BIBLIOTECAS	Conc.Sal.33 C90-FINIQUITO DE VACACIONES
Mujer	86,93	823,33	675,00
Hombre	187,86	685,50	300,00
Total general	137,40	774,11	600,00

BRECHA	54%	-20%	-125%
---------------	------------	-------------	--------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.31 C8E-PAGO EXTRAORDINARIO FUNCIONARIO	Conc.Sal.32 C8G- GRATIFICACION GUARDIAS BIBLIOTECAS	Conc.Sal.33 C90-FINIQUITO DE VACACIONES
Mujer	1	18	8
Hombre	1	10	2
Total general	2	28	10

Un 54% de brecha en el pago extraordinario, un -20% en la gratificación guardias bibliotecas y un -125% de brecha en finiquito vacaciones.

PROMEDIOS	Conc.Sal.41 CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION	Conc.Sal.42 CTT-PAGO OTT	Conc.Sal.43 CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL
Mujer	450,00	3.874,96	209,40
Hombre	-	1.170,00	1.018,80
Total general	450,00	3.198,72	420,55

BRECHA		-231%	79%
---------------	--	--------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.41 CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION	Conc.Sal.42 CTT-PAGO OTT	Conc.Sal.43 CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL
Mujer	2	6	17
Hombre	-	2	6
Total general	2	8	23

Indemnizaciones por colaboración solo lo han cobrado dos mujeres, el pago OTT tiene una brecha de -231% y Asistencia a tribunales selección de personal una brecha del 79%.

PROMEDIOS	Conc.Sal.44 CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	Conc.Sal.45 CPC-CURSOS	Conc.Sal.46 CPD-PRUEBA DE ACCESO
Mujer	81,63	-	549,04
Hombre	704,81	1.001,00	488,00
Total general	259,68	1.001,00	533,78

BRECHA	88%	100%	-13%
---------------	------------	-------------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.44 CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	Conc.Sal.45 CPC-CURSOS	Conc.Sal.46 CPD-PRUEBA DE ACCESO
Mujer	10	-	9
Hombre	4	1	3
Total general	14	1	12

Curso de formación para el empleo tiene una brecha del 88%, Cursos lo ha cobrado solo un hombre y Prueba de acceso tienen una brecha de -13%.

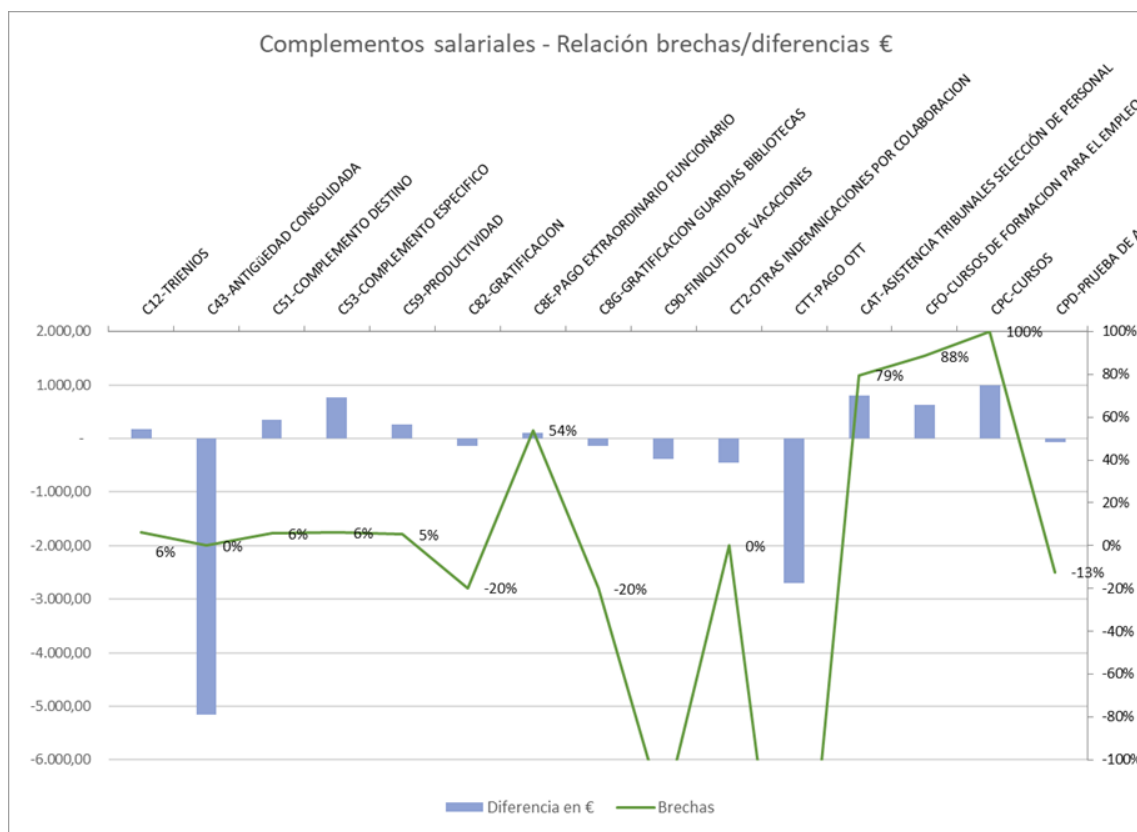
Además de los % de diferencia entre medias cobradas por mujeres y hombres que hemos visto, hay que tener en cuenta también las diferencias absolutas en euros, ya que existen muchas brechas que teniendo en cuenta esto último no son significativas y otras que sí.

Hay destacar las diferencias absolutas en esas medias en los siguientes complementos salariales por ser las más altas:

- Pago OTT con una diferencia a favor de las mujeres de 2.704 euros
- Asistencia tribunales selección de personal con una diferencia a favor de los hombres de 809 euros
- Complemento específico con una diferencia a favor de los hombres de 768 euros
- Cursos de formación para el empleo con una diferencia a favor de los hombres de 623 euros

El resto de brechas tienen cantidades absolutas más pequeñas, todas menores de 500€.

Gráficamente se pueden ver tanto las brechas como las diferencias en euros:



Si miramos las brechas de los complementos por escalas tenemos lo siguiente:

COMPLEMENTOS	ESCAL A 01	ESCAL A 02	ESCAL A 03	ESCAL A 04	ESCAL A 05	ESCAL A 06	ESCAL A 07	ESCAL A 08	ESCAL A 09	ESCAL A 10
C12-TRIENIOS	100%	-65%	31%	9%	13%	5%	0%	3%	-8%	7%
C51-COMPLEMENTO DESTINO	100%	0%	-2%	8%	4%	7%	1%	1%	-5%	3%
C53-COMPLEMENTO ESPECIFICO	100%	8%	-3%	7%	1%	2%	0%	1%	-5%	2%
C59-PRODUCTIVIDAD	100%	1%	-2%	6%	2%	1%	-4%	0%	-19%	-5%
C82-GRATIFICACION				100%						100%
C8E-PAGO EXTRAORDINARIO FUNCIONARIO						100%				
C8G-GRATIFICACION GUARDIAS BIBLIOTECAS						7%	31%	115%	193%	-12%
C90-FINIQUITO DE VACACIONES				100%				182%		
CTT-PAGO OTT			100%					-49%		
CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL					100%		70%	607%		33%
CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO		0%						97%	33%	
CPC-CURSOS				100%						
CPD-PRUEBA DE ACCESO						0%		100%		33%

Retribuciones extrasalariales

Las retribuciones extrasalariales son determinantes a la hora de hallar la brecha, pero hay que tener en cuenta que corresponden a pagos no periódicos que no se corresponden directamente con el trabajo realizado.

Hay 5 retribuciones extrasalariales, que son:

- Prestación social
- Ayuda Berkeley
- Plan de formación
- Cpto empresa SS
- Cpto empresa periodo COVID

El detalle de cada una de las retribuciones extrasalariales es el siguiente:

PROMEDIOS	C.Extra.09 C91- PRESTACION SOCIAL	C.Extra.10 CAB-AYUDA BERKELEY	C.Extra.11 CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSACION MATRICULA)	C.Extra.12 CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL	C.Extra.13 CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID
Mujer	277,98	245,37	396,83	1.454,46	1.894,67
Hombre	310,50	264,98	936,51	1.473,48	809,46
Total general	287,91	249,50	504,77	1.457,98	1.472,64

BRECHA	10%	7%	58%	1%	-134%
---------------	------------	-----------	------------	-----------	--------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	C.Extra.09 C91- PRESTACION SOCIAL	C.Extra.10 CAB-AYUDA BERKELEY	C.Extra.11 CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSACION MATRICULA)	C.Extra.12 CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL	C.Extra.13 CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID
Mujer	66	15	20	22	11
Hombre	29	4	5	5	7
Total general	95	19	25	27	18

Las brechas van desde el -134% del Cpto empresa COVID hasta el 58% del plan de formación.

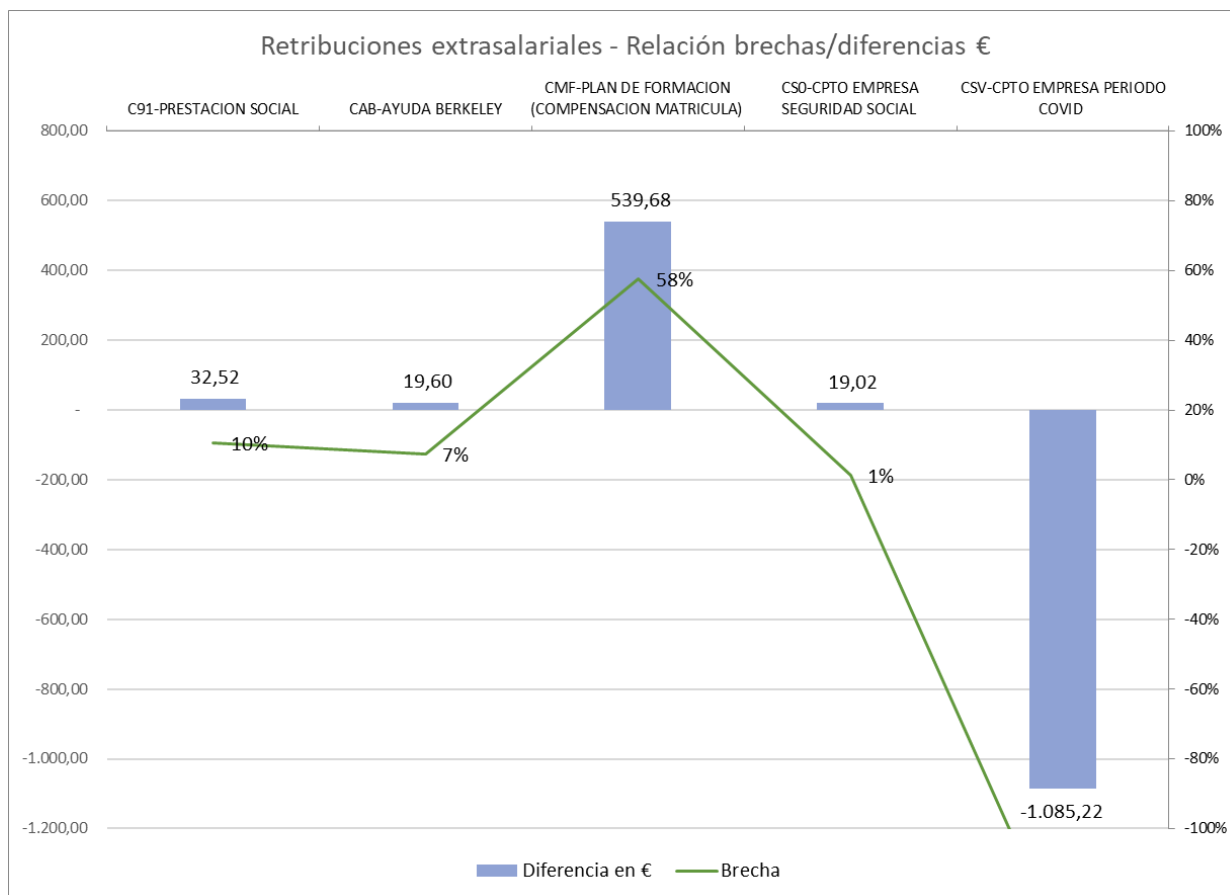
Por escalas tenemos lo siguiente:

	ESCA LA 01	ESCA LA 02	ESCA LA 03	ESCA LA 04	ESCA LA 05	ESCA LA 06	ESCA LA 07	ESCA LA 08	ESCA LA 09	ESCA LA 10
C91-PRESTACION SOCIAL				44%	-	4%	-1%	114%		44%
CAB-AYUDA BERKELEY						-9%			-7%	30%
CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSACION MATRICULA)					100%					62%
CSO-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL							-	105%	-30%	6%
CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID					100%	183%	230%		37%	27%

En 1 de las retribuciones la diferencia en euros es grande y en el resto pequeñas:

- Complemento empresa periodo COVID con una diferencia a favor de las mujeres de 1.085 euros

Gráficamente:



En resumen, **las brechas por escalas y tipo de remuneración, usando medias equiparadas** son las siguientes:

ESCALAS	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01	0%	100%	100%		100%
ESCALA 02	67%	-1%	1%		1%
ESCALA 03	63%	-2%	2%		1%
ESCALA 04	69%	8%	7%	-338%	7%
ESCALA 05	41%	4%	4%	-149%	4%
ESCALA 06	74%	9%	4%	-105%	5%
ESCALA 07	69%	3%	2%	-22%	2%
ESCALA 08	84%	4%	3%	-87%	3%
ESCALA 09	76%	-5%	-8%	13%	-7%
ESCALA 10	64%	5%	2%	30%	3%
Total general	69%	7%	6%	-34%	6%

Sin tener en cuenta la Escala 01 en la que no hay mujeres, la brecha mayor se alcanza en la Escala 04, con un 7% de brecha, que ocupa a un 69% de mujeres, seguidas con un 5% de brecha en la Escala 06, un 4% en la Escala 05, un 3% en las escalas 08 y 10, un 2% en la Escala 07, un 1% en las escalas 02 y 03 y en negativo un -7% en la escala 09.

Hay que poner de manifiesto que las brechas son muy bajas en todas las escalas y no se observa diferencias entre las de las escalas de mayor remuneración ni en aquellas en las que se concentra la plantilla (06, 07, 08 y 10).

Variables estadísticas

Con herramientas de estadística descriptiva, como los mínimos, cuartiles, medias, medianas y máximos, vamos a ver una visión general de la simetría de la distribución de los datos de retribución de la empresa. Este estudio es útil para ver la presencia de valores atípicos, si la distribución es simétrica o no y la dispersión de los puntos con la mediana.

Además, al realizar un gráfico por sexo podemos ver si el comportamiento de estas variables es similar para ambos sexos.

Para cada una de las escalas tenemos un rectángulo (que se denomina caja) y dos brazos (que se denominan bigotes).

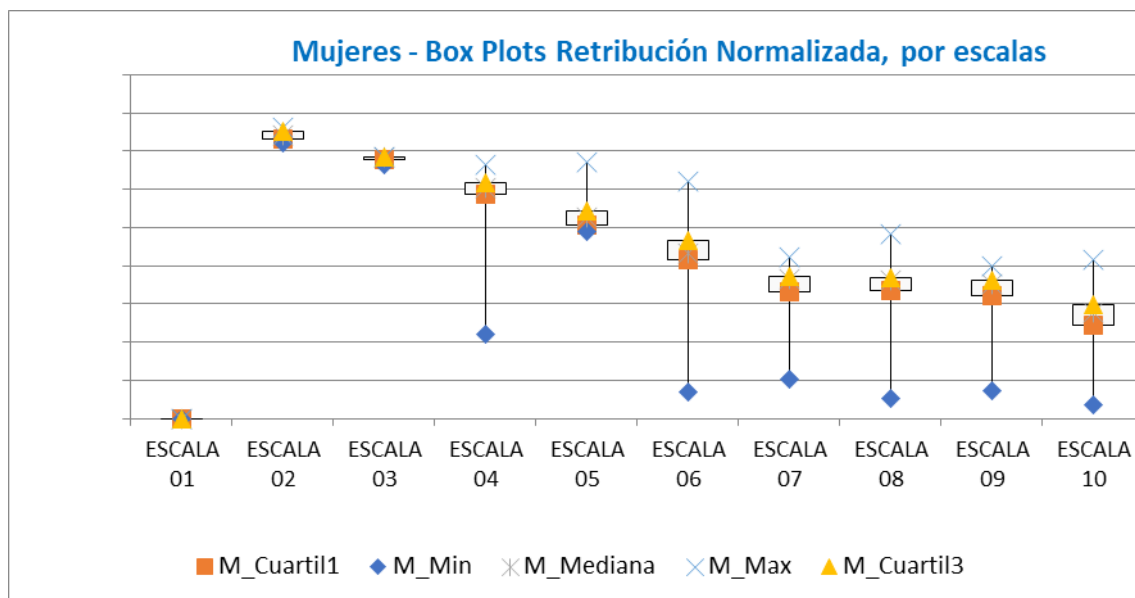
La altura de la caja nos la proporcionan los cuartiles 1 y 3.

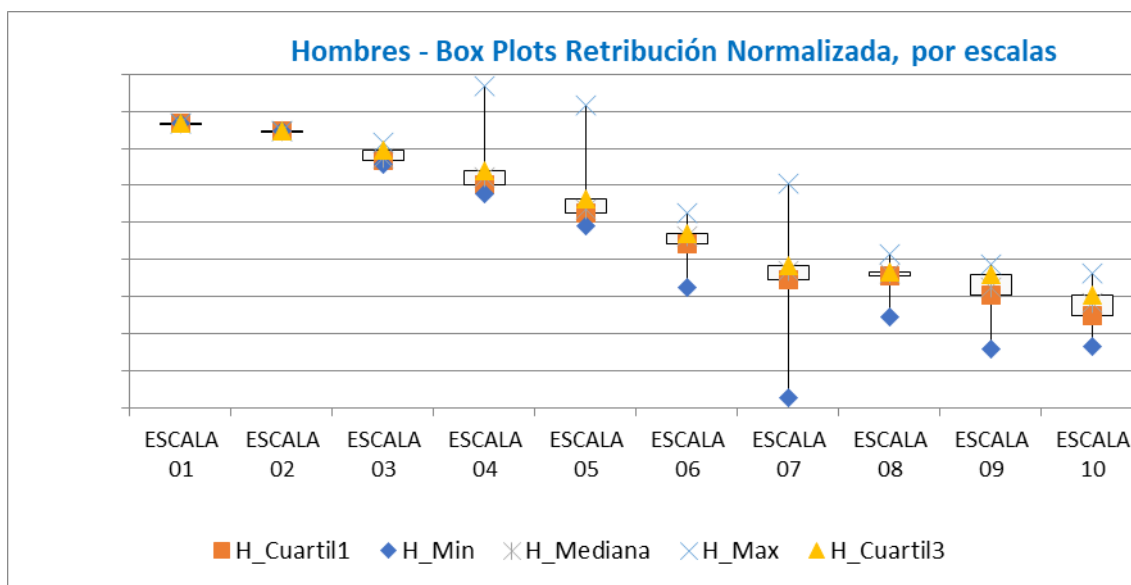
- cuartil 1: valor X a partir del cual tengo el 25% de los datos por debajo y el 75% por arriba.
- cuartil 2 o mediana: valor X a partir del cual el 50% de los datos están por debajo y por arriba
- cuartil 3: valor X a partir del cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% por arriba.

Es decir, dentro de la caja tendremos todos los valores de retribución que se encuentran por encima del 25% y por debajo del 75% de cada una de las escalas.

Por debajo de la caja tendremos representado el valor mínimo de retribuciones de cada escala por sexo y por encima el valor máximo de retribución. La altura de las líneas que unen estos valores con la caja nos indica si los valores son muy homogéneos o hay mucha dispersión.

Dicho esto, la representación de los valores de las retribuciones equiparadas de mujeres y hombre son las siguientes:





Los rangos de salarios dentro de las distintas escalas de mujeres y hombres son muy homogéneos debido a que las medianas de las escalas de ambos sexos están muy centradas. No se ven por tanto diferencias apreciables en este sentido.

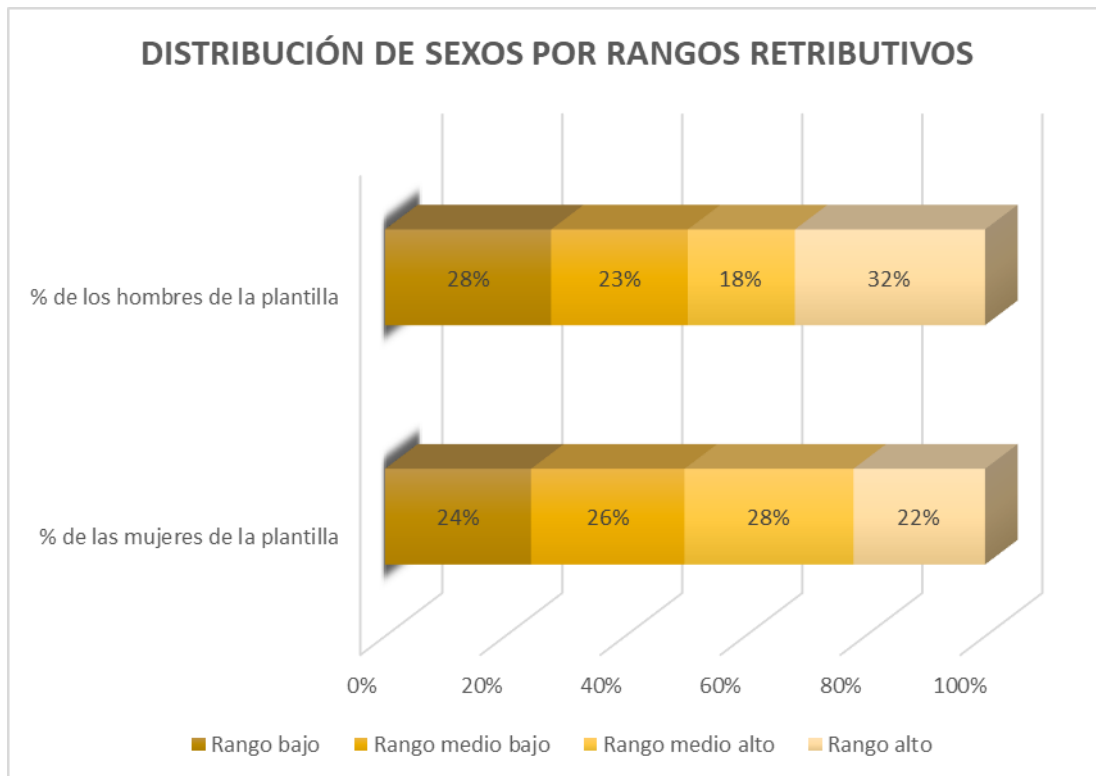
Tampoco se observa que las cajas de los hombres estén situadas más arriba que las de las mujeres. Esto quiere decir que el rango de retribuciones está igualado.

Lo que sí se observa es que en el gráfico de los hombres hay bigotes largos hacia arriba (escalas 04, 05 y 07) y pequeños o casi inexistentes hacia abajo en todas las escalas excepto en la 07. Esta distancia implica la diferencia entre retribuciones mínimas y máximas y nos indica que hay personas que tienen una retribución alejada de la media de su escala, en su mayoría hacia arriba.

En el gráfico de mujeres se observa en menor medida hacia arriba y en mayor medida hacia abajo.

Rangos retributivos

Para calcular los cuatro rangos retributivos que veremos a continuación se ordenan las personas de la plantilla según la cuantía de la retribución equiparada anual y se dividen en cuatro grupos iguales, es decir 25% de personas trabajadoras en el rango bajo de retribución, 25% en el rango medio bajo, 25% en el rango medio alto y 25% en el rango alto. Cuando separamos a las personas de cada rango por sexo, obtenemos lo siguiente:

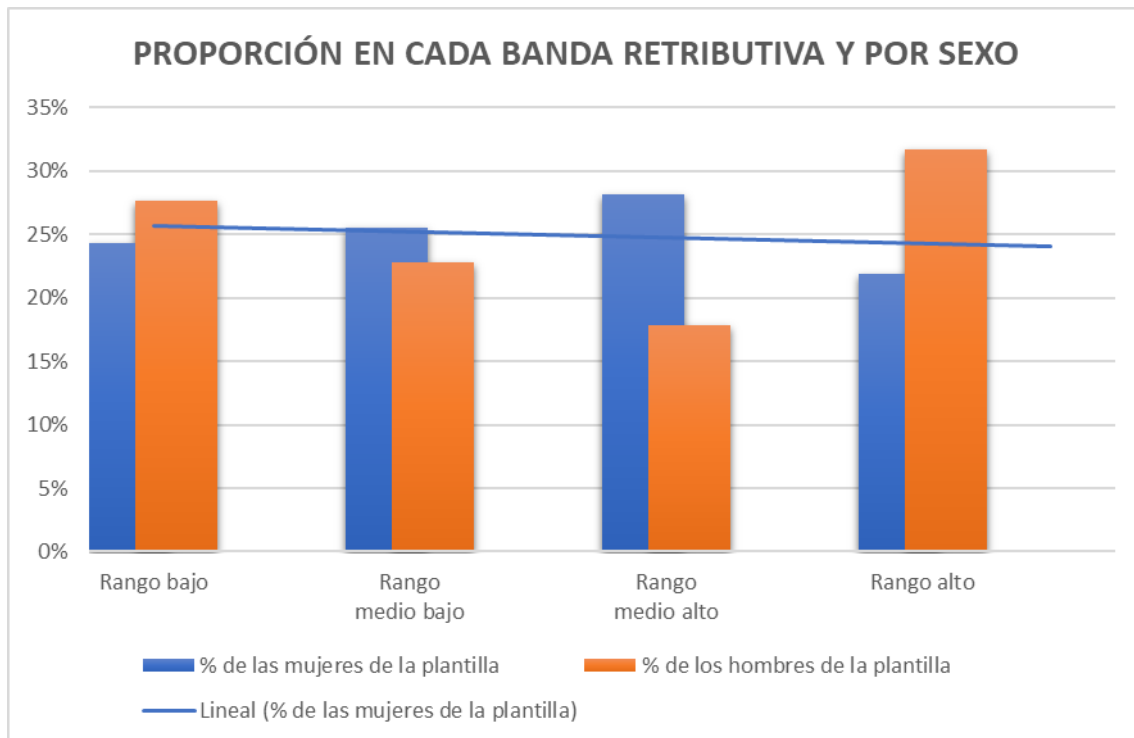


El 28% de los hombres de la plantilla masculina y el 24% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el cuartil 1 o en el rango bajo de retribución, mientras que el 32% de los hombres y el 22% de las mujeres se encuentran en el cuartil 4 o rango alto.

Esto supone que las retribuciones están algo sesgadas por sexo (4 puntos porcentuales menos de mujeres que de hombres en salarios bajos y sobre todo 10 puntos porcentuales más de hombres que de mujeres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 41% de la plantilla masculina frente al 54% de la plantilla de mujeres.

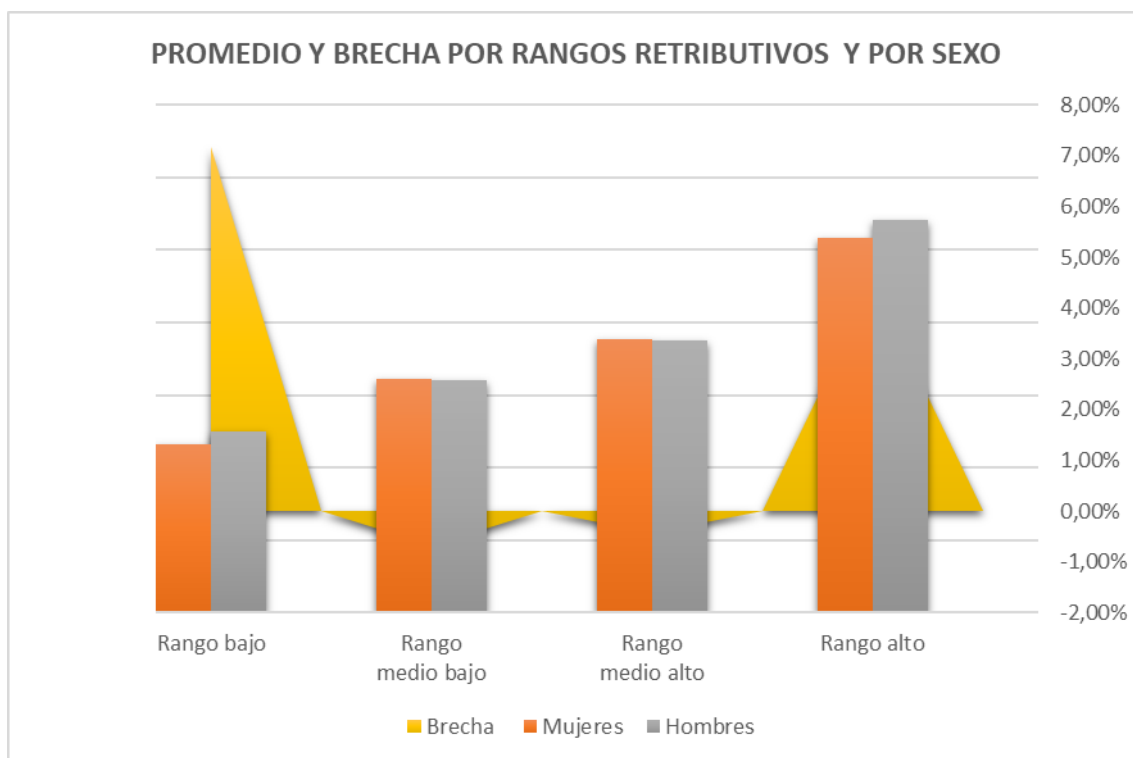
Usamos el % de concentración porque da una idea más real de la distribución entre mujeres y hombres. Pero si usamos el % de distribución tenemos lo siguiente:



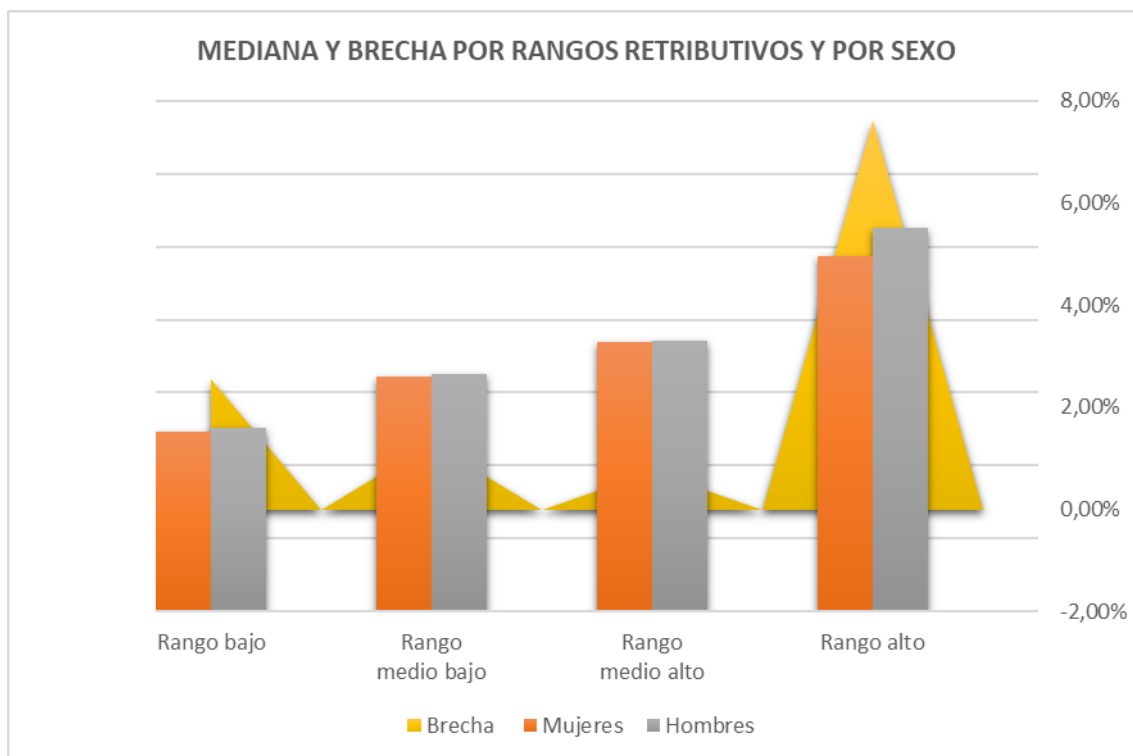
La tendencia en la proporción de hombres va disminuyendo a medida que aumenta el rango de retribución, excepto en el rango alto, mientras en las mujeres ocurre lo contrario; aumenta el porcentaje de mujeres a medida que aumenta el rango de retribuciones, excepto en el rango alto.

La línea de tendencia es ligeramente decreciente

Si observamos ahora la brecha por cuartiles y sexo teniendo en cuenta los promedios de retribuciones tenemos lo siguiente:



Mientras que en los rangos medio bajo y medio alto las brechas son bajas y negativas, en el rango alto hay una brecha a favor de los hombres del 4,49% y en el rango bajo una brecha a favor de los hombres del 7,16%

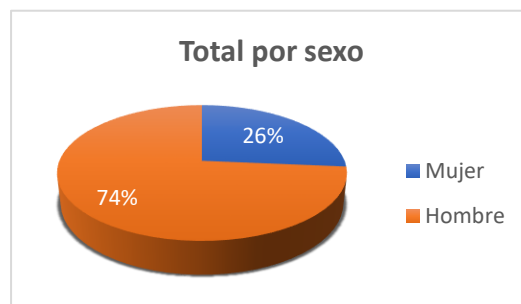


Si tenemos en cuenta las medianas, la brecha del rango bajo disminuye, las de los rangos medio bajo y medio alto aumentan un poco y la del rango alto aumenta mucho. Esto nos indica que las mayores diferencias entre retribuciones de mujeres y hombres se dan en el rango alto, con toda probabilidad debido a la existencia de retribuciones altas de uno o varios hombres.

PAS RÉGIMEN LABORAL

Recordamos que la distribución de mujeres y hombres entre los PAS régimen laboral es la siguiente:

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	247	30,42%
Hombre	565	69,58%
Total general	812	100,00%



Un 30% son mujeres y un 70% hombres.

Plantilla	índice de feminización	Brecha de género
Masculinizada	0,44	-39,16%

Por cada mujer hay... 2,287449393 hombres

Análisis de la brecha

Retribuciones efectivas

Si tenemos en cuenta las retribuciones efectivas (las realmente percibidas por las personas trabajadoras a lo largo del año) separadas por sexos, la brecha del total de las medias de las retribuciones es de un 19%. Esto indica que, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 las mujeres de la entidad han cobrado de media un 19% menos que los hombres.

Hay que tener en cuenta que cuando hablamos de las retribuciones efectivas estamos comparando retribuciones de personas al 100% de la jornada con las de personas con jornada reducida, retribuciones de personas que han trabajado todo el año con retribuciones de personas que han trabajado días o meses.

La media de los salarios efectivos y sus brechas son las siguientes:

		MEDIA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVOS	MEDIA DE RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS	MEDIA RETRIBUCIONES TOTALES EFECTIVAS
BRECHA		13%	42%	27%	19%
Hombre	565	20.512	5.190	235	25.937
Mujer	247	17.911	3.007	171	21.089

Si tenemos en cuenta las medianas de los salarios efectivos, podemos ver si hay o no mucha dispersión en las retribuciones.

Para hallar la mediana cogemos, ordenadas de mayor a menor, las retribuciones de hombres por un lado y mujeres por otro, comparando el valor central de cada una de las series, y calculando la brecha; ésta se sitúa en un 17% de brecha global. La brecha de la mediana de las retribuciones efectivas es menor que las de la media. Esto indica que en las posiciones centrales las retribuciones son más parecidas.

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
BRECHA		9%	55%		17%
Hombre	565	23.832	4.145	0	28.890
Mujer	247	21.759	1.849	0	24.004

También hay que hacer notar que la diferencia entre las medias y las medianas indica la dispersión de los datos.

Brechas por escalas

Por escalas y retribuciones medias efectivas tenemos la siguiente información:

		PROMEDIO SALARIO BASE EFECTIVO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EFECTIVOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EFECTIVAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVA
ESCALA 01	BRECHA	31%	54%		35%
Hombre	6	29.897	6.695	-	36.593
Mujer	8	20.606	3.057	-	23.663
ESCALA 02	BRECHA	-74%	16%	-119%	-57%
Hombre	4	19.834	4.583	19	24.436
Mujer	4	34.546	3.871	41	38.458
ESCALA 03	BRECHA	22%	48%	-192%	27%
Hombre	23	26.370	6.859	80	33.309
Mujer	7	20.585	3.546	234	24.365
ESCALA 04	BRECHA	-7%	19%	-58%	-3%
Hombre	54	22.525	4.813	86	27.424
Mujer	23	24.150	3.893	136	28.179
ESCALA 05	BRECHA	12%	41%	14%	19%
Hombre	297	20.693	5.896	262	26.851
Mujer	88	18.109	3.488	225	21.821
ESCALA 06	BRECHA	-4%	7%	84%	0%
Hombre	41	19.186	3.315	636	23.137
Mujer	14	20.032	3.095	104	23.232
ESCALA 07	BRECHA	15%	32%	-31%	18%
Hombre	99	20.607	4.924	161	25.693
Mujer	55	17.511	3.368	211	21.090
ESCALA 08	BRECHA	10%	46%	44%	15%
Hombre	46	14.158	2.324	173	16.655
Mujer	52	12.790	1.259	96	14.146

Por escalas y retribuciones medianas efectivas tenemos la siguiente información:

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
ESCALA 01	BRECHA	48%	86%		51%
Hombre	6	37.434	7.704	0	45.138
Mujer	8	19.431	1.115	0	21.987
ESCALA 02	BRECHA	-33%	59%		-17%
Hombre	4	25.802	5.521	0	31.322
Mujer	4	34.418	2.240	0	36.659
ESCALA 03	BRECHA	29%	85%		40%
Hombre	23	31.624	6.403	0	38.346
Mujer	7	22.327	939	0	22.940
ESCALA 04	BRECHA	0%	40%		1%
Hombre	54	30.155	4.679	0	33.209
Mujer	23	30.155	2.830	0	32.828
ESCALA 05	BRECHA	21%	62%		21%
Hombre	297	26.989	4.691	0	31.674
Mujer	88	21.296	1.805	0	24.890
ESCALA 06	BRECHA	-5%	13%		7%
Hombre	41	24.263	2.628	0	28.026
Mujer	14	25.368	2.279	0	26.105
ESCALA 07	BRECHA	1%	30%		7%
Hombre	99	23.629	4.220	0	28.000
Mujer	55	23.314	2.949	0	25.962
ESCALA 08	BRECHA	33%	50%		27%
Hombre	46	21.190	1.170	0	21.190
Mujer	52	14.206	590	0	15.379

Retribuciones equiparadas

Si contemplamos las retribuciones equiparadas en vez de las efectivas, evitamos ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, dándonos así una imagen más fiel de la brecha.

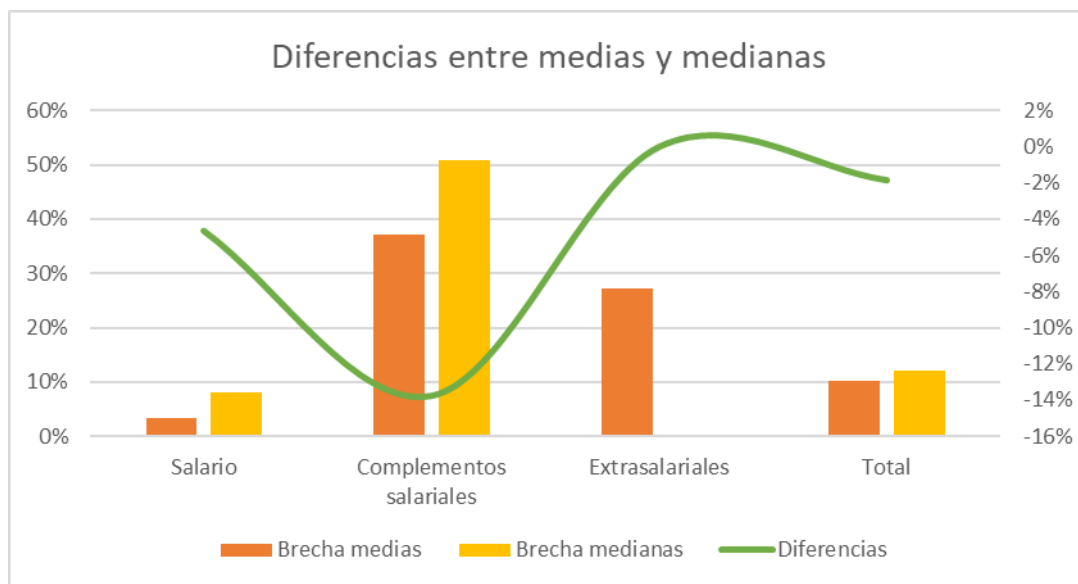
En este sentido, los datos de las medias con las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		3%	37%	27%	10%
Hombre	565	26.301	6.525	244	33.070
Mujer	247	25.420	4.103	177	29.700

Las medianas de las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
BRECHA		8%	51%		12%
Hombre	565	26.989	5.836	0	32.846
Mujer	247	24.833	2.866	0	28.892

Gráficamente las diferencias son las siguientes:



Brechas por escalas

Los datos de las retribuciones medias equiparadas por escalas son:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EQUIPARADOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EQUIPARADAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA
ESCALA 01 BRECHA		2%	36%		8%
Hombre	6	37.821	8.505	0	46.326
Mujer	8	36.973	5.452	0	42.425
ESCALA 02 BRECHA		0%	48%		9%
Hombre	4	34.688	7.482	0	42.170
Mujer	4	34.546	3.871	41	38.458
ESCALA 03 BRECHA		16%	44%	-180%	21%
Hombre	23	32.516	8.191	83	40.790
Mujer	7	27.456	4.599	233	32.288
ESCALA 04 BRECHA		-4%	29%	-23%	2%
Hombre	54	29.942	6.401	95	36.438
Mujer	23	31.059	4.554	116	35.730
ESCALA 05 BRECHA		0%	33%	13%	7%
Hombre	297	26.652	7.401	272	34.325
Mujer	88	26.565	4.958	237	31.760
ESCALA 06 BRECHA		-9%	-1%	83%	-6%
Hombre	41	25.529	4.375	663	30.568
Mujer	14	27.722	4.425	112	32.260
ESCALA 07 BRECHA		5%	29%	-28%	9%
Hombre	99	23.649	5.567	166	29.382
Mujer	55	22.581	3.929	212	26.723
ESCALA 08 BRECHA		2%	39%	41%	7%
Hombre	46	20.714	3.679	194	24.587
Mujer	52	20.391	2.239	114	22.744

Los datos de las medianas equiparadas por escalas son:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
ESCALA 01 BRECHA		1%	25%		10%
Hombre	6	37.782	7.777	0	48.219
Mujer	8	37.517	5.797	0	43.497
ESCALA 02 BRECHA		1%	70%		13%
Hombre	4	34.713	7.581	0	42.294
Mujer	4	34.418	2.240	0	36.659
ESCALA 03 BRECHA		-1%	85%		19%
Hombre	23	31.740	8.659	0	41.830
Mujer	7	32.033	1.259	0	34.024
ESCALA 04 BRECHA		0%	33%		3%
Hombre	54	30.563	5.659	0	35.871
Mujer	23	30.467	3.773	0	34.723
ESCALA 05 BRECHA		1%	51%		15%
Hombre	297	27.343	7.712	0	35.387
Mujer	88	26.989	3.773	0	30.225
ESCALA 06 BRECHA		-1%	16%		-3%
Hombre	41	26.076	3.996	0	30.599
Mujer	14	26.271	3.360	0	31.526
ESCALA 07 BRECHA		0%	10%		1%
Hombre	99	23.668	4.546	0	28.392
Mujer	55	23.704	4.079	0	28.040
ESCALA 08 BRECHA		-1%	10%		1%
Hombre	46	21.635	2.542	0	24.053
Mujer	52	21.759	2.284	0	23.814

Comparación medias y medianas

Si comparamos las medias de los salarios vemos que, al equiparar las retribuciones, teniendo en cuenta el número de mujeres y de hombres existentes en la empresa, la brecha del salario base baja 10 puntos porcentuales. La brecha de los complementos

salariales baja 5 puntos y la de las retribuciones extrasalariales permanece constante, pasando la brecha global del 19% al 10%.

La diferencia entre las brechas de retribuciones efectivas y equiparadas se producen por la menor media de retribución efectiva de las mujeres que se pueden producir por varias causas:

- La incidencia de contratos de menos de un año (puede ser debida a contratos temporales o diferencias en la proporción de contratación del periodo por sexo)
- La incidencia de la parcialidad, bien sea por contratos a tiempo parcial o por reducciones de jornada por causas legales.
- La de las bajas por enfermedad o accidente.
- Por la distinta concentración de mujeres y hombres en puestos con distintas retribuciones.

Cuando veamos las brechas por escalas (o trabajos de igual valor) será cuando podamos decir si se produce discriminación por razón de sexo o hay alguna otra explicación a las brechas existentes.

El RD 902/2020, en su art. 6 b) y el Estatuto de los trabajadores en su art. 28.3 indican que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, habrá que realizar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En este caso la brecha global con retribuciones equiparadas es del 10% por lo que no supera al límite que se refleja en la normativa. No obstante, en los siguientes apartados del informe vamos a estudiar por qué se producen las brechas.

Análisis por conceptos retributivos

Pasamos a estudiar cada uno de los conceptos retributivos que existen en la empresa. Esto nos da una visión pormenorizada de las diferencias entre las medias de mujeres y hombres y explica cuáles son los conceptos en los que se produce en mayor medida las brechas. Con ello, se pueden poner medidas que las disminuyan.

Para acercarnos lo más posible a la realidad, el estudio de cada uno de los conceptos retributivos se realizará **con las retribuciones equiparadas y teniendo en cuenta para las medias solo a las personas que cobran dichos conceptos**. Esto es un punto metodológico importante que nos da una idea más real y precisa de las diferencias.

Salario base

PROMEDIOS	S.BASE
	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
Mujer	25.420,14
Hombre	26.300,93
Total general	26.033,01

BRECHA	3%
--------	----

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	S.BASE
	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
Mujer	247
Hombre	565
Total general	812

La brecha salarial es del 3%. Esto indica que las mujeres cobran de media un 3% menos que los hombres. El salario base se ajusta a tablas salariales del convenio colectivo o propias de cada centro, y una brecha global del 3%, se puede deber a que hay mayor número de hombres en puestos de mayor retribución y/o más cantidad de mujeres en puestos de menor retribución.

Para tener una información relevante tenemos que observar la brecha de la media de los salarios por escalas. Así, tenemos lo siguiente:

	BRECHAS
ESCALAS	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
ESCALA 01	2%
ESCALA 02	0%
ESCALA 03	16%
ESCALA 04	-4%
ESCALA 05	0%
ESCALA 06	-9%
ESCALA 07	5%
ESCALA 08	2%
TOTAL	3%

Llama la atención la brecha de la Escala 03, que es del 16%, mientras que en el resto de escalas las brechas no son llamativas.

Complementos salariales

Los complementos salariales que cobran las personas enmarcadas en PAS régimen laboral son los siguientes:

- Trienios
- Cpto especialización
- Cpto pers. No absorbible
- Cpto personal (art.77.1)
- Media salarial lab
- Antigüedad consolidada
- Jornada mañana y tarde
- Cpto personal (art. 77.2)
- Jefatura de dirección
- Vigilancia nocturna
- Complemento puesto funcional
- Jornada diferenciada y rotatoria
- Servicios en días festivos
- Pago extraordinario laboral
- Guardias bibliotecas
- Cpto específico autonómico
- Paga adicional cpto específico
- Horas extras
- Regularización
- Otras indemnizaciones por colaboración
- Pago OTT

- Asistencia a tribunales selección de personal
- Cursos de formación para el empleo
- Cursos
- Pruebas de acceso

Las medias, brechas y personas que cobran cada complemento son las siguientes:

PROMEDIOS	Conc.Sal.01 C12-TRIENIOS	Conc.Sal.08 C43-ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	Conc.Sal.03 C38-CPTO. ESPECIALIZACION
Mujer	2.531,17	1.589,74	2.420,28
Hombre	2.933,89	1.452,03	2.564,01
Total general	2.817,04	1.485,18	2.540,05

BRECHA	14%	-9%	6%
---------------	------------	------------	-----------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.01 C12-TRIENIOS	Conc.Sal.08 C43-ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	Conc.Sal.03 C38-CPTO. ESPECIALIZACION
Mujer	215	97	21
Hombre	526	306	105
Total general	741	403	126

Los trienios tienen una brecha del 14%, la antigüedad consolidada del -9% y el complemento de especialización del 6% a favor de los hombres.

PROMEDIOS	Conc.Sal.05 C40-CPTO. PERSONAL (ART. 77.1)	Conc.Sal.07 C42-MEDIA SALARIAL LAB. (ART.78)	Conc.Sal.09 C44-JORNADA DE MAÑANA Y TARDE
Mujer	1.059,84	-	3.658,61
Hombre	1.412,88	468,60	4.010,37
Total general	1.309,05	468,60	3.953,59

BRECHA	25%	100%	9%
---------------	------------	-------------	-----------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.05 C40-CPTO. PERSONAL (ART. 77.1)	Conc.Sal.07 C42-MEDIA SALARIAL LAB. (ART.78)	Conc.Sal.09 C44-JORNADA DE MAÑANA Y TARDE
Mujer	5	-	41
Hombre	12	1	213
Total general	17	1	254

El complemento persona y de jornada de mañana y tarde tienen brechas positivas del 25% y del 9%. El complemento de media salarial lab, solo la cobra un hombre.

PROMEDIOS	Conc.Sal.10 C45-CPTO PERSONAL (ART 77.2)	Conc.Sal.11 C46-JEFATURA DE DIRECCION	Conc.Sal.12 C47-VIGILANCIA NOCTURNA
Mujer	3.643,95	3.643,47	-
Hombre	5.237,92	3.582,39	5.109,26
Total general	5.030,02	3.592,30	5.109,26

BRECHA	30%	-2%	100%
--------	-----	-----	------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.10 C45-CPTO PERSONAL (ART 77.2)	Conc.Sal.11 C46-JEFATURA DE DIRECCION	Conc.Sal.12 C47-VIGILANCIA NOCTURNA
Mujer	3	12	-
Hombre	20	62	9
Total general	23	74	9

Un 30% de brecha en el complemento personal, un -2% en la jefatura de dirección y un 100% en vigilancia nocturna, que solo cobran hombres.

PROMEDIOS	Conc.Sal.13 C49-COMPLEMENTO PUESTO FUNCIONAL	Conc.Sal.14 C4K-JORNADA DIFERENCIADA Y ROTATORIA	Conc.Sal.15 C50-SERVICIOS EN DIAS FESTIVOS
Mujer	-	3.644,92	115,36
Hombre	4.224,83	5.203,24	210,01
Total general	4.224,83	4.657,83	189,16

BRECHA	100%	30%	45%
--------	------	-----	-----

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.13 C49-COMPLEMENTO PUESTO FUNCIONAL	Conc.Sal.14 C4K-JORNADA DIFERENCIADA Y ROTATORIA	Conc.Sal.15 C50-SERVICIOS EN DIAS FESTIVOS
Mujer	-	7	13
Hombre	5	13	46
Total general	5	20	59

El complemento de puesto funcional solo lo han cobrado 5 hombres, Jornada diferenciada y rotatoria tiene una brecha del 30% y Servicios en días festivos del 45%

PROMEDIOS	Conc.Sal.21 C5E-PAGO EXTRAORDINARI O LABORAL	Conc.Sal.22 C5G-GUARDIAS BIBLIOTECAS	Conc.Sal.23 C69-CPTO. ESPECIFICO AUTONOMICO
Mujer	380,12	673,00	4.150,40
Hombre	415,24	518,82	2.444,55
Total general	405,36	591,09	3.297,47

BRECHA	8%	-30%	-70%
---------------	-----------	-------------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.21 C5E-PAGO EXTRAORDINARI O LABORAL	Conc.Sal.22 C5G-GUARDIAS BIBLIOTECAS	Conc.Sal.23 C69-CPTO. ESPECIFICO AUTONOMICO
Mujer	9	15	1
Hombre	23	17	1
Total general	32	32	2

Pago extraordinario laboral tienen una brecha del 8%, Guardias bibliotecas y complemento específico autonómico tienen brechas negativas del -30% y del -70% .

PROMEDIOS	Conc.Sal.27 C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO	Conc.Sal.30 C83-HORAS EXTRAS	Conc.Sal.37 C99- REGULARIZACION
Mujer	98,42	-	-
Hombre	195,21	359,89	0,98
Total general	146,81	359,89	0,98

BRECHA	50%	100%	100%
---------------	------------	-------------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.27 C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO	Conc.Sal.30 C83-HORAS EXTRAS	Conc.Sal.37 C99- REGULARIZACION
Mujer	1	-	-
Hombre	1	1	3
Total general	2	1	3

La paga adicional cpto específico tiene una brecha del 50%, mientras que los complementos Horas extras y regularización solo lo han cobrado hombres.

PROMEDIOS	Conc.Sal.41 CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION	Conc.Sal.42 CTT-PAGO OTT	Conc.Sal.43 CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL
Mujer	-	1.700,00	36,64
Hombre	1.052,50	3.114,59	210,76
Total general	1.052,50	2.745,57	138,71

BRECHA	100%	45%	83%
---------------	-------------	------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.41 CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION	Conc.Sal.42 CTT-PAGO OTT	Conc.Sal.43 CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL
Mujer	-	6	12
Hombre	4	17	17
Total general	4	23	29

Otras indemnizaciones por colaboración han sido cobradas solo por hombres, mientras que pago OTT tiene una brecha del 45% y Asistencia tribunales selección de personal del 83%

PROMEDIOS	Conc.Sal.44 CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	Conc.Sal.45 CPC-CURSOS	Conc.Sal.46 CPD-PRUEBA DE ACCESO
Mujer	-	-	262,80
Hombre	73,28	1.809,50	234,00
Total general	73,28	1.809,50	252,00

BRECHA	100%	100%	-12%
---------------	-------------	-------------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.44 CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	Conc.Sal.45 CPC-CURSOS	Conc.Sal.46 CPD-PRUEBA DE ACCESO
Mujer	-	-	5
Hombre	1	2	3
Total general	1	2	8

Cursos de formación para el empleo y cursos, han sido cobrados solo por hombres y Prueba de acceso tiene una brecha negativa del 12%

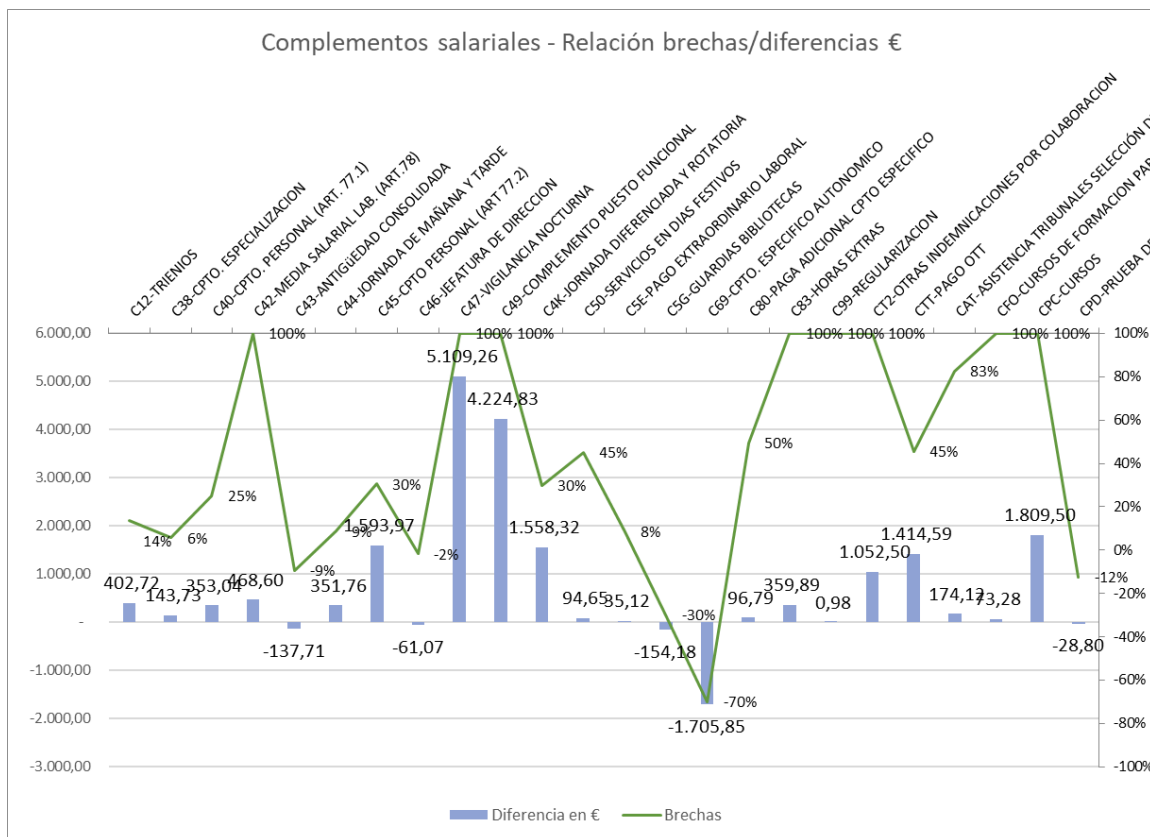
Además de los % de diferencia entre medias cobradas por mujeres y hombres que hemos visto, hay que tener en cuenta también las diferencias absolutas en euros, ya que existen muchas brechas que teniendo en cuenta esto último no son significativas y otras que sí.

Hay destacar las diferencias absolutas en esas medias en los siguientes complementos salariales por ser las más altas:

- Complemento específico autonómico con una diferencia a favor de los hombres de 1.593 euros
- Jornada diferenciada con una diferencia a favor de los hombres de 1.558 euros
- Pago OTT con una diferencia a favor de los hombres de 1.414 euros

El resto de brechas tienen cantidades absolutas más pequeñas, todas menores de 1.000 €.

Gráficamente se pueden ver tanto las brechas como las diferencias en euros:



Si miramos las brechas de los complementos por escalas tenemos lo siguiente:

	ESCAL A 01	ESCAL A 02	ESCAL A 03	ESCAL A 04	ESCAL A 05	ESCAL A 06	ESCAL A 07	ESCAL A 08
C12-TRIENIOS	31%	1%	41%	9%	12%	2%	12%	19%
C38-CPTO. ESPECIALIZACION			100%		5%			
C39-CPTO.PERS.NO ABSORBIBLE								
C40-CPTO. PERSONAL (ART. 77.1)			100%	85%	7%			
C42-MEDIA SALARIAL LAB. (ART.78)							100%	
C43-ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	-164%	100%	3%	26%	-29%	-45%	3%	35%
C44-JORNADA DE MAÑANA Y TARDE	-24%	-5%	-14%	-7%	13%	2%	34%	100%
C45-CPTO PERSONAL (ART 77.2)				100%	32%			
C46-JEFATURA DE DIRECCION	100%		8%	-14%	-13%	100%	-5%	100%
C47-VIGILANCIA NOCTURNA							100%	100%
C49-COMPLEMENTO PUESTO FUNCIONAL					100%			
C4K-JORNADA DIFERENCIADA Y ROTATORIA					100%		100%	32%
C50-SERVICIOS EN DIAS FESTIVOS			100%	100%	100%	100%	33%	64%
C5E-PAGO EXTRAORDINARIO LABORAL					100%	100%	-27%	-5%
C5G-GUARDIAS BIBLIOTECAS		100%			22%	19%	-99%	-44%

C69-CPTO. ESPECIFICO AUTONOMICO				100%				
C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO				100%				
C83-HORAS EXTRAS					100%			
C99-REGULARIZACION							100%	
CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION					100%			
CTT-PAGO OTT			93%	56%	34%			
CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL			82%	0%	83%	94%	0%	100%
CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO						100%		
CPC-CURSOS					100%			
CPD-PRUEBA DE ACCESO					100%		38%	-19%

Retribuciones extrasalariales

Las retribuciones extrasalariales son determinantes a la hora de hallar la brecha, pero hay que tener en cuenta que corresponden a pagos no periódicos que no se corresponden directamente con el trabajo realizado.

Hay 7 retribuciones extrasalariales que son:

- Premio de jubilación
- Indemnización económica
- Prestación social
- Ayuda Berkeley
- Plan de formación
- Cpto empresa SS
- Cpto empresa periodo COVID

El detalle de cada una de las retribuciones extrasalariales es el siguiente:

PROMEDIOS	C.Extra.04 C84-PREMIO DE JUBILACION	C.Extra.07 C8A- INDEMNIZAC ION ECONOMICA	C.Extra.09 C91- PRESTACION SOCIAL	C.Extra.10 CAB-AYUDA BERKELEY
Mujer	16.275,78	533,11	311,05	341,83
Hombre	18.253,31	736,18	335,49	-
Total general	17.857,80	634,65	326,60	341,83

BRECHA	11%	28%	7%	
---------------	------------	------------	-----------	--

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	C.Extra.04 C84-PREMIO DE JUBILACION	C.Extra.07 C8A- INDEMNIZAC ION ECONOMICA	C.Extra.09 C91- PRESTACION SOCIAL	C.Extra.10 CAB-AYUDA BERKELEY
Mujer	1	3	28	3
Hombre	4	3	49	-
Total general	5	6	77	3

Las brechas van desde el 7% de la prestación social hasta el 28% de la indemnización económica.

PROMEDIOS	C.Extra.11 CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSACION MATRICULA)	C.Extra.12 CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL	C.Extra.13 CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID
Mujer	500,22	748,68	145,08
Hombre	581,94	1.024,84	594,20
Total general	550,16	928,78	471,72

BRECHA	14%	27%	76%
---------------	------------	------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	C.Extra.11 CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSACION MATRICULA)	C.Extra.12 CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL	C.Extra.13 CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID
Mujer	7	16	6
Hombre	11	30	16
Total general	18	46	22

La brecha mayor es la del complemento empresa periodo COVID con el 76% de brecha a favor de los hombres.

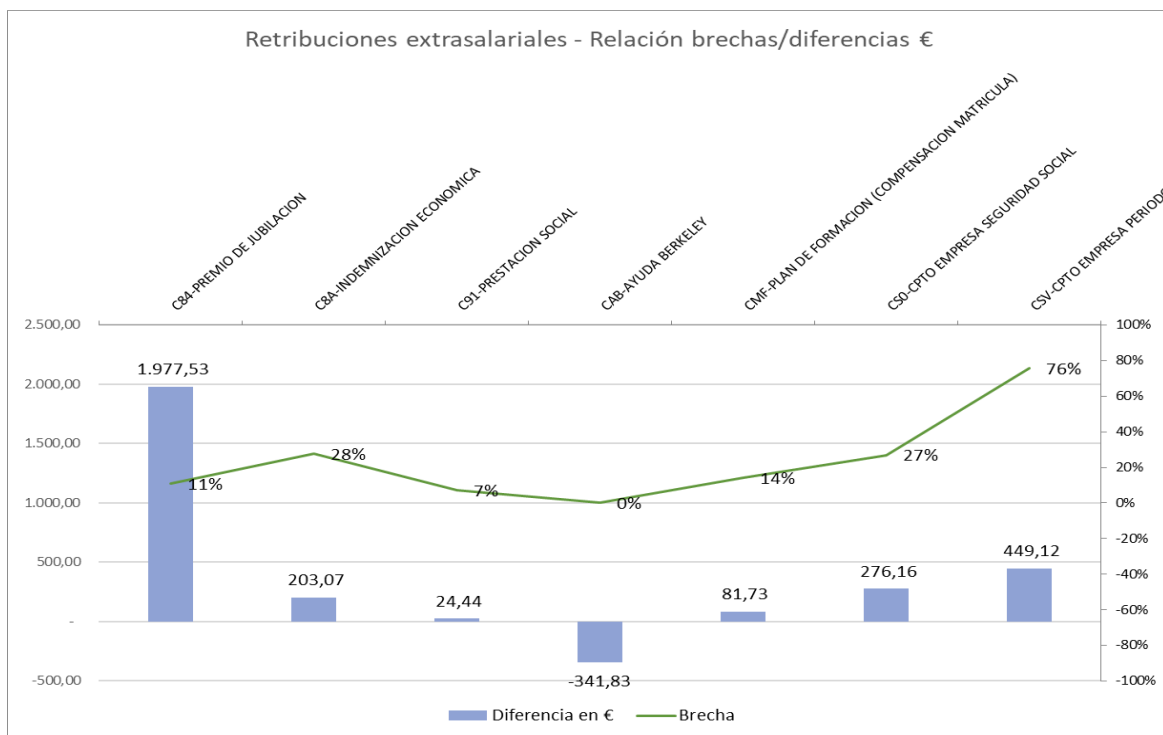
Por escalas tenemos lo siguiente:

	ESCA LA 01	ESCA LA 02	ESCA LA 03	ESCA LA 04	ESCA LA 05	ESCA LA 06	ESCA LA 07	ESCA LA 08
C84-PREMIO DE JUBILACION					30%	100%		100%
C8A-INDEMNIZACION ECONOMICA					0%		18%	
C91-PRESTACION SOCIAL			100%	-19%	39%	65%	-9%	-5%
CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSACION MATRICULA)			100%	-79%	41%		100%	100%
CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL				-10%	97%	100%	-10%	12%
CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID			100%		92%	80%	32%	-24%

En 1 de las retribuciones la diferencia en euros es grande y en el resto pequeñas:

- Premio a la jubilación con una diferencia a favor de las mujeres de 1.977 euros

Gráficamente:



En resumen, las **brechas por escalas y tipo de remuneración (medias equiparadas)** son las siguientes:

ESCALAS	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01	57%	2%	36%		8%
ESCALA 02	50%	0%	48%		9%
ESCALA 03	23%	16%	44%	-160%	21%
ESCALA 04	30%	-4%	29%	-23%	2%
ESCALA 05	23%	0%	33%	13%	7%
ESCALA 06	27%	-9%	-1%	83%	-6%
ESCALA 07	36%	5%	29%	-29%	9%
ESCALA 08	52%	2%	39%	41%	7%
Total general	30%	3%	37%	27%	10%

En todas las escalas hay mujeres y la brecha mayor se alcanza en la Escala 03, con un 21% de brecha, y ocupa a un 23% de mujeres, seguidas de lejos, con un 9% de brecha en la Escala 02 y en la 07, un 8% en la Escala 01, un 2% en la escala 04 y un -6% en la escala 06.

Hay que poner de manifiesto que las brechas no son muy altas y que se deben sin duda a la diferencia en los complementos salariales.

Variables estadísticas

Con herramientas de estadística descriptiva, como los mínimos, cuartiles, medias, medianas y máximos, vamos a ver una visión general de la simetría de la distribución de los datos de retribución de la empresa. Este estudio es útil para ver la presencia de valores atípicos, si la distribución es simétrica o no y la dispersión de los puntos con la mediana.

Además, al realizar un gráfico por sexo podemos ver si el comportamiento de estas variables es similar para ambos sexos.

Para cada una de las escalas tenemos un rectángulo (que se denomina caja) y dos brazos (que se denominan bigotes).

La altura de la caja nos la proporcionan los cuartiles 1 y 3.

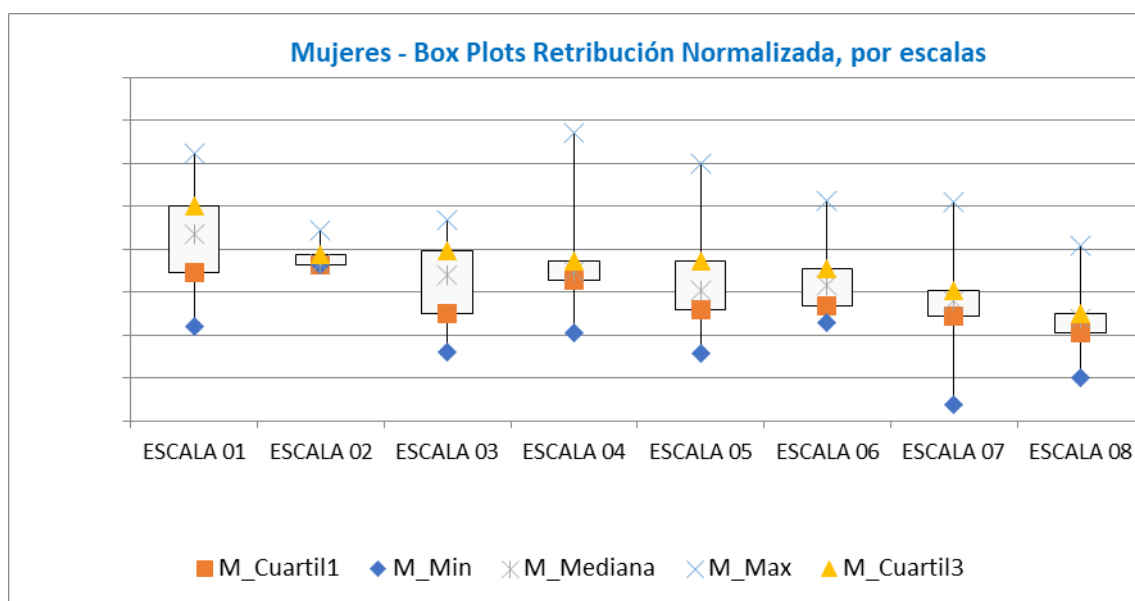
– cuartil 1: valor X a partir del cual tengo el 25% de los datos por debajo y el 75% por arriba.

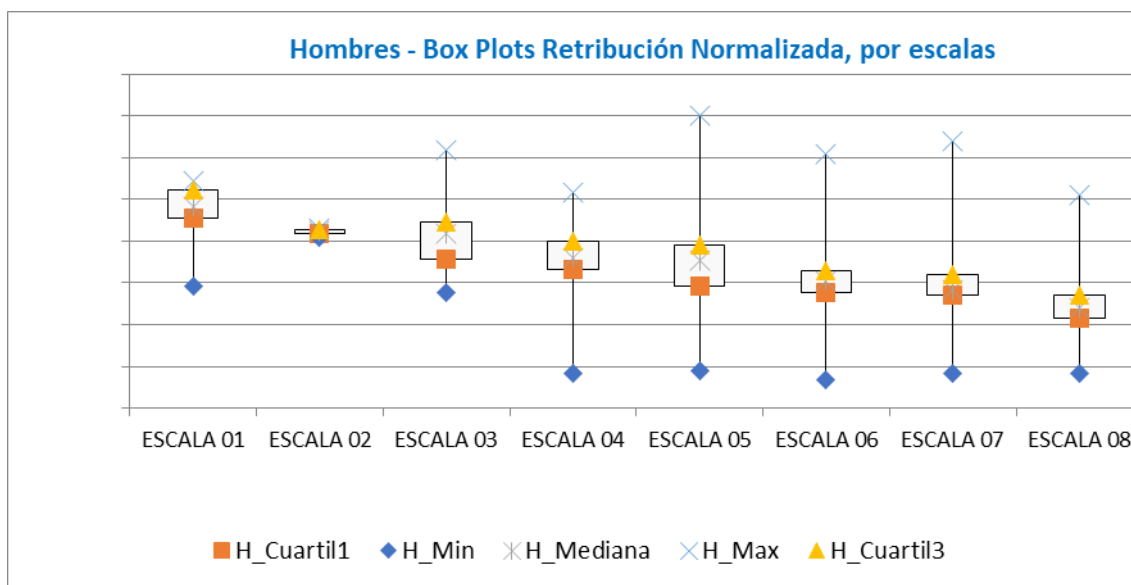
- cuartil 2 o mediana: valor X a partir del cual el 50% de los datos están por debajo y por arriba
- cuartil 3: valor X a partir del cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% por arriba.

Es decir, dentro de la caja tendremos todos los valores de retribución que se encuentran por encima del 25% y por debajo del 75% de cada una de las escalas.

Por debajo de la caja tendremos representado el valor mínimo de retribuciones de cada escala por sexo y por encima el valor máximo de retribución. La altura de las líneas que unen estos valores con la caja nos indica si los valores son muy homogéneos o hay mucha dispersión.

Dicho esto, la representación de los valores de las retribuciones equiparadas de mujeres y hombre son las siguientes:





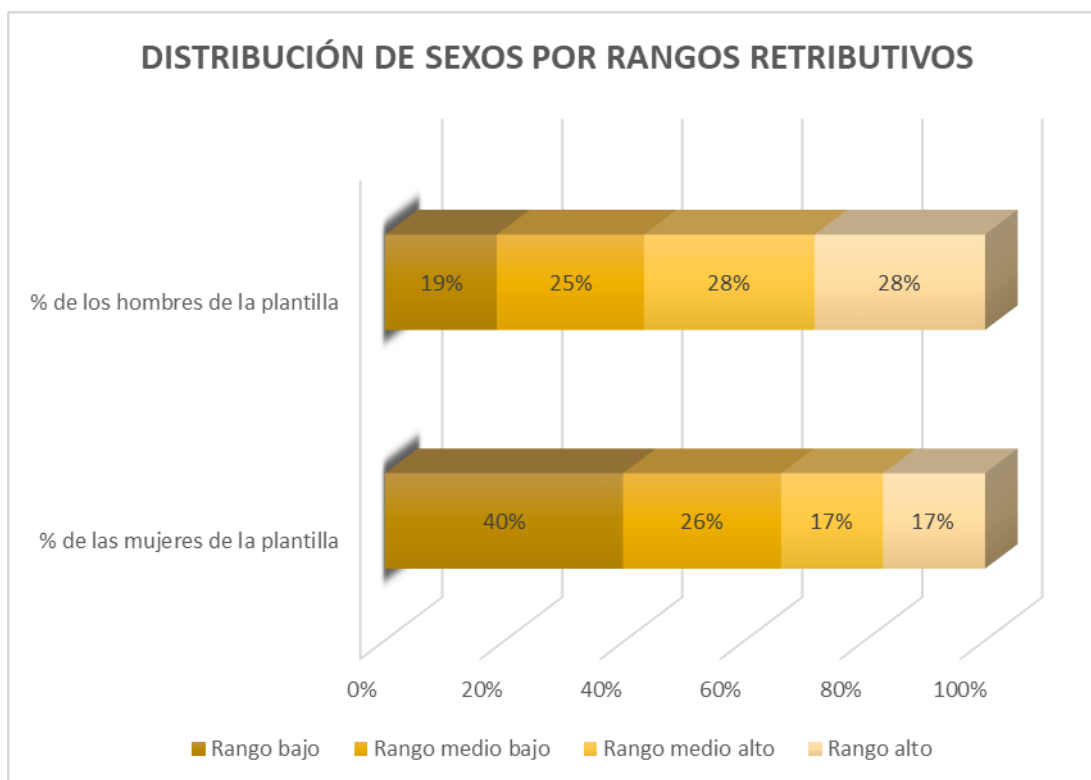
Los rangos de salarios dentro de las distintas escalas de mujeres y hombres son muy parecidos. Las medianas de las escalas de ambos sexos están muy centradas. No se ven por tanto diferencias apreciables en este sentido.

Tampoco se observa que las cajas de los hombres estén situadas más arriba que las de las mujeres. Esto quiere decir que el rango de retribuciones está igualado.

La existencia de bigotes es muy similar en ambos sexos, tanto para arriba como para abajo. Esta distancia implica la diferencia entre retribuciones mínimas y máximas y nos indica que hay personas que tienen una retribución alejada de la media de su escala.

Rangos retributivos

Para calcular los cuatro rangos retributivos que veremos a continuación se ordenan las personas de la plantilla según la cuantía de la retribución equiparada anual y se dividen en cuatro grupos iguales, es decir 25% de personas trabajadoras en el rango bajo de retribución, 25% en el rango medio bajo, 25% en el rango medio alto y 25% en el rango alto. Cuando separamos a las personas de cada rango por sexo, obtenemos lo siguiente:

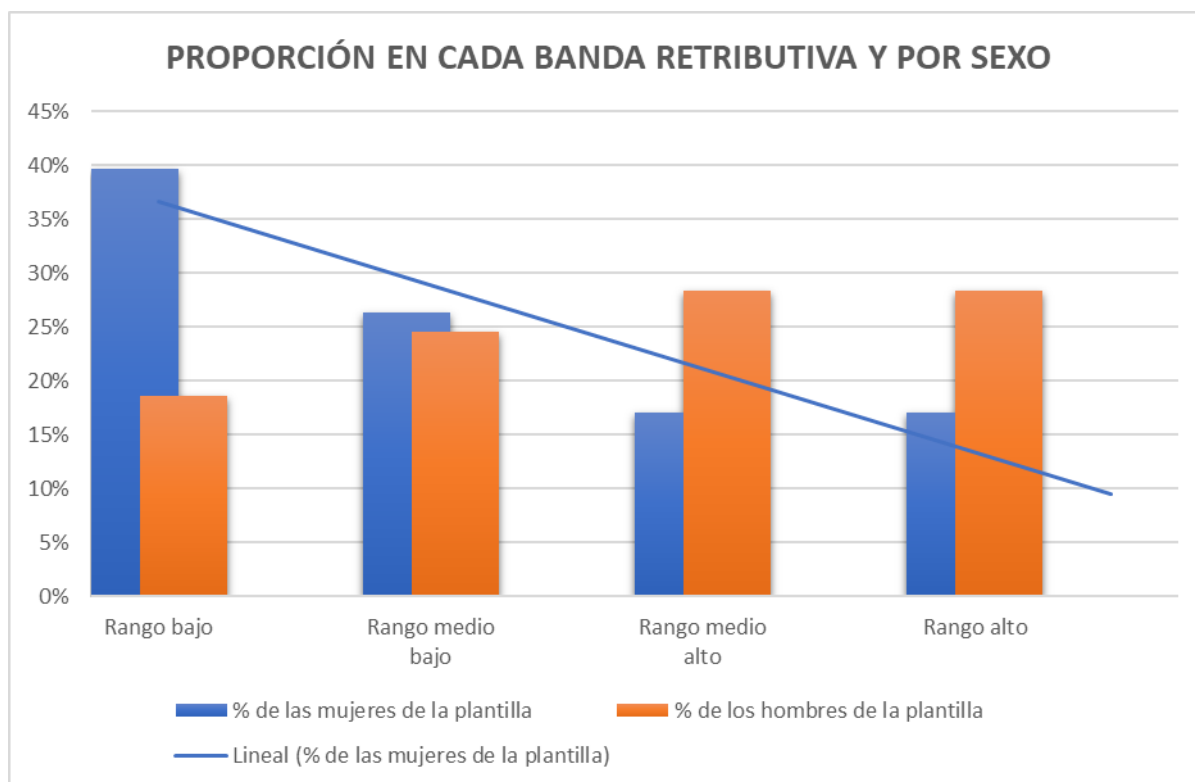


El 19% de los hombres de la plantilla masculina y el 40% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el cuartil 1 o en el rango bajo de retribución, mientras que el 28% de los hombres y el 17% de las mujeres se encuentran en el cuartil 4 o rango alto.

Esto supone que las retribuciones están algo sesgadas por sexo (11 puntos porcentuales menos de mujeres que de hombres en salarios altos y sobre todo 21 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 53% de la plantilla masculina frente al 43% de la plantilla de mujeres.

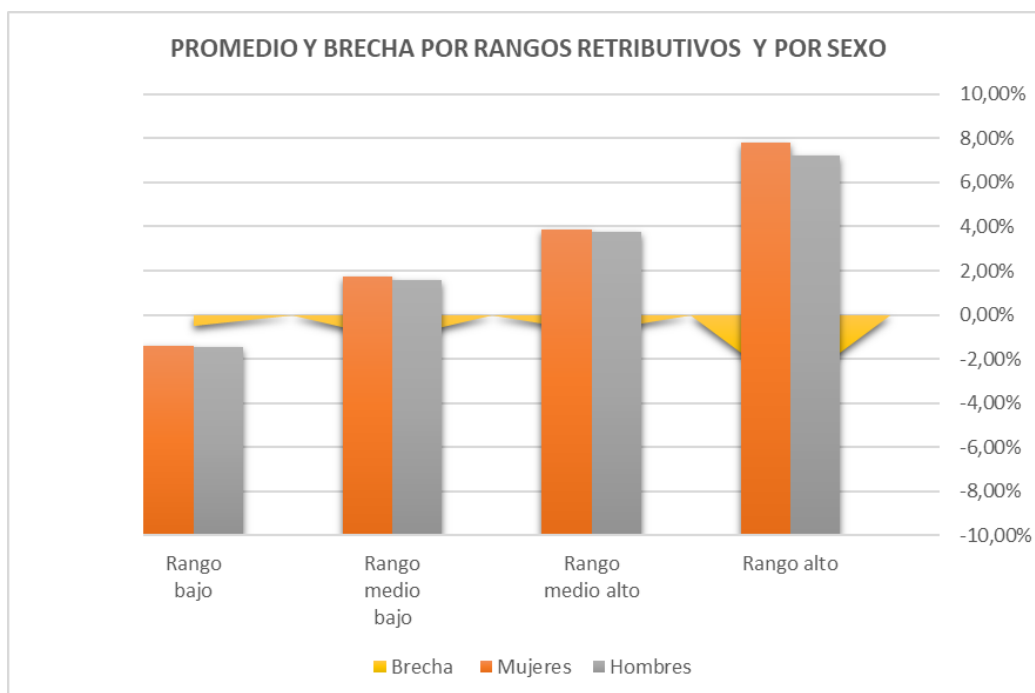
Usamos el % de concentración porque da una idea más real de la distribución entre mujeres y hombres. Pero si usamos el % de distribución tenemos lo siguiente:



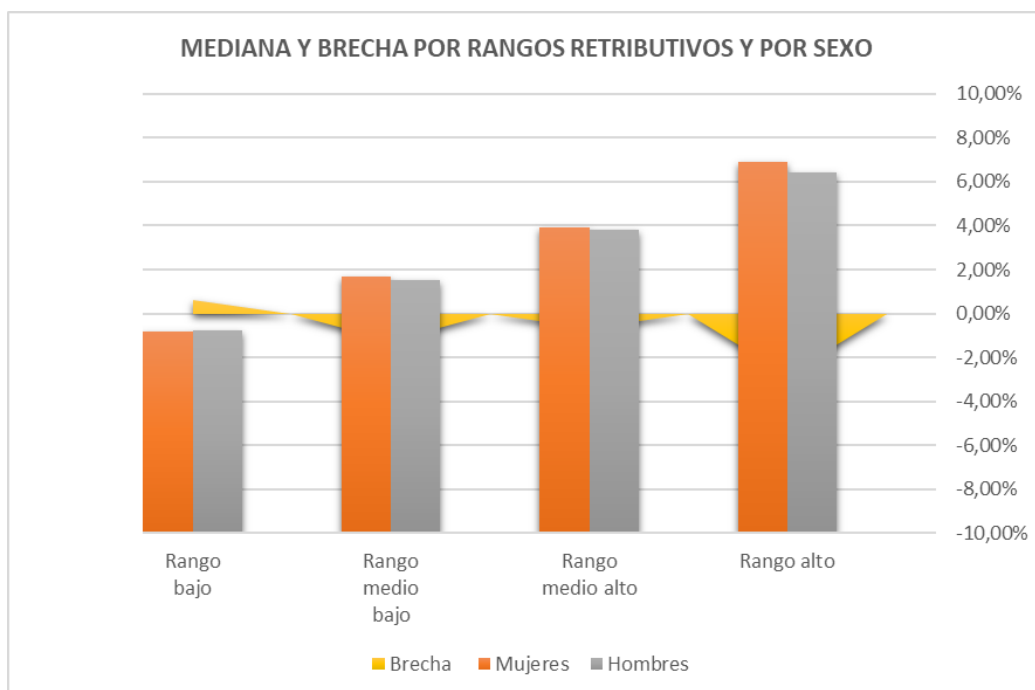
La tendencia en la proporción de hombres va aumentando a medida que aumenta el rango de retribución, mientras en las mujeres ocurre lo contrario; disminuye el porcentaje de mujeres a medida que aumenta el rango de retribuciones.

La línea de tendencia es claramente decreciente

Si observamos ahora la brecha por cuartiles y sexo teniendo en cuenta los promedios de retribuciones tenemos lo siguiente:



Mientras que en los rangos bajo, medio bajo y medio alto las brechas son bajas y negativas, en el rango alto hay una brecha algo mayor y también negativa favor de las mujeres.



Si tenemos en cuenta las medianas, las brechas quedan casi estáticas. Esto indica que no hay mucha divergencia.

PDI RÉGIMEN FUNCIONARIAL

Recordamos que la distribución de mujeres y hombres entre los PDI régimen funcional es la siguiente:

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	365	26,76%
Hombre	999	73,24%
Total general	1.364	100,00%



Un 27% son mujeres y un 73% hombres.

Plantilla	índice de feminización	Brecha de género
Masculinizada	0,37	-46,48%

Por cada mujer hay... 2,736986301 hombres

Análisis de la brecha

Retribuciones efectivas

Si tenemos en cuenta las retribuciones efectivas (las realmente percibidas por las personas trabajadoras a lo largo del año) separadas por sexos, la brecha del total de las medias de las retribuciones es de un 4%. Esto indica que, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 las mujeres de la entidad han cobrado de media un 4% menos que los hombres.

Hay que tener en cuenta que cuando hablamos de las retribuciones efectivas estamos comparando retribuciones de personas al 100% de la jornada con las de personas con jornada reducida, retribuciones de personas que han trabajado todo el año con retribuciones de personas que han trabajado días o meses.

La media de los salarios efectivos y sus brechas son las siguientes:

		MEDIA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVOS	MEDIA DE RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS	MEDIA RETRIBUCIONES TOTALES EFECTIVAS
BRECHA		-2%	6%	66%	4%
Hombre	999	16.554	40.311	125	56.990
Mujer	365	16.953	37.837	43	54.832

Si tenemos en cuenta las medianas de los salarios efectivos, podemos ver si hay o no mucha dispersión en las retribuciones.

Para hallar la mediana cogemos, ordenadas de mayor a menor, las retribuciones de hombres por un lado y mujeres por otro, comparando el valor central de cada una de las series, y calculando la brecha; ésta se sitúa en un 3% de brecha global. La brecha de la mediana de las retribuciones efectivas es menor que las de la media. Esto indica que en las posiciones centrales las retribuciones son muy parecidas; no hay grandes variaciones entre media y mediana.

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
BRECHA		0%	4%		3%
Hombre	999	18.304	37.605	0	56.033
Mujer	365	18.276	36.267	0	54.425

También hay que hacer notar que la diferencia entre las medias y las medianas indica la dispersión de los datos.

Brechas por escalas

Por escalas y retribuciones medias efectivas tenemos la siguiente información:

		PROMEDIO SALARIO BASE EFFECTIVO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EFFECTIVOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EFFECTIVAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EFFECTIVA
ESCALA 01	BRECHA	-2%	-4%	97%	-3%
Hombre	245	16.811	57.714	259	74.785
Mujer	50	17.191	59.990	8	77.189
ESCALA 02	BRECHA	-3%	1%	38%	0%
Hombre	638	16.656	36.889	88	53.633
Mujer	258	17.092	36.343	55	53.490
ESCALA 03	BRECHA	-3%	-2%	62%	-3%
Hombre	145	15.714	25.953	59	41.725
Mujer	64	16.203	26.594	22	42.820
ESCALA 04	BRECHA	100%	100%		100%
Hombre	1	9.778	17.440	-	27.218
Mujer	0	-	-	-	-

Por escalas y retribuciones medianas efectivas tenemos la siguiente información:

		MEDIANA SALARIO BASE EFFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFFECTIVAS
ESCALA 01	BRECHA	0%	1%		1%
Hombre	245	18.551	55.021	0	73.652
Mujer	50	18.522	54.430	0	73.067
ESCALA 02	BRECHA	0%	1%		0%
Hombre	638	18.276	37.010	0	55.401
Mujer	258	18.304	36.813	0	55.226
ESCALA 03	BRECHA	0%	-5%		-3%
Hombre	145	18.148	29.321	0	47.498
Mujer	64	18.177	30.800	0	48.998
ESCALA 04	BRECHA	100%	100%		100%
Hombre	1	9.778	17.440	0	27.218
Mujer	0	0	0	0	0

Retribuciones equiparadas

Si contemplamos las retribuciones equiparadas en vez de las efectivas, evitamos ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, dándonos así una imagen más fiel de la brecha.

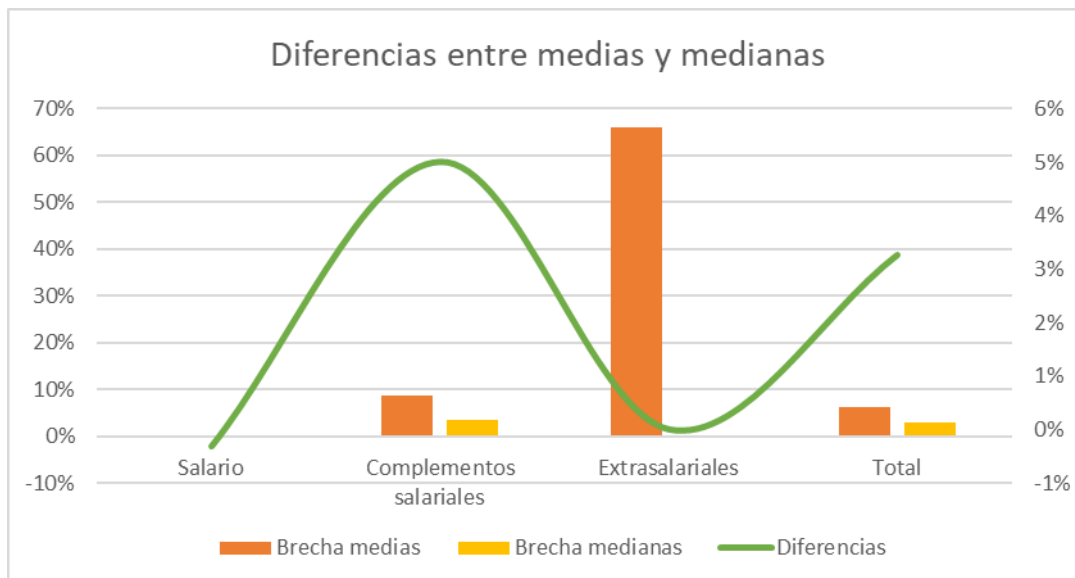
En este sentido, los datos de las medias con las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		0%	9%	66%	6%
Hombre	999	18.258	44.063	129	62.449
Mujer	365	18.259	40.283	44	58.585

Las medianas de las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
BRECHA		0%	4%		3%
Hombre	999	18.391	38.691	0	57.101
Mujer	365	18.333	37.311	0	55.434

Gráficamente las diferencias son las siguientes:



Brechas por escalas

Los datos de las retribuciones medias equiparadas por escalas son:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EQUIPARADOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EQUIPARADAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA
ESCALA 01 BRECHA		-1%	-1%	97%	0%
Hombre	245	18.248	62.738	265	81.250
Mujer	50	18.411	63.225	8	81.644
ESCALA 02 BRECHA		0%	4%	38%	3%
Hombre	638	18.279	40.094	91	58.464
Mujer	258	18.215	38.308	56	56.579
ESCALA 03 BRECHA		-1%	-2%	61%	-1%
Hombre	145	18.186	29.115	61	47.361
Mujer	64	18.315	29.701	24	48.040
ESCALA 04 BRECHA		100%	100%		100%
Hombre	1	16.835	30.026	0	46.862
Mujer	0	0	0	0	0

Los datos de las medianas equiparadas por escalas son:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
ESCALA 01 BRECHA		0%	0%		0%
Hombre	245	18.551	55.644	0	74.412
Mujer	50	18.551	55.780	0	74.187
ESCALA 02 BRECHA		0%	1%		1%
Hombre	638	18.362	37.764	0	56.364
Mujer	258	18.333	37.390	0	55.850
ESCALA 03 BRECHA		0%	0%		0%
Hombre	145	18.183	30.800	0	48.977
Mujer	64	18.206	30.846	0	49.146
ESCALA 04 BRECHA		100%	100%		100%
Hombre	1	16.835	30.026	0	46.862
Mujer	0	0	0	0	0

Comparación medias y medianas

Si comparamos las medias de los salarios vemos que, al equiparar las retribuciones, teniendo en cuenta el número de mujeres y de hombres existentes en la empresa, la brecha del salario base baja 2 puntos porcentuales. La brecha de los complementos salariales sube 3 puntos y la de las retribuciones extrasalariales permanece constante, pasando la brecha global del 4% al 6%.

La diferencia entre las brechas de retribuciones efectivas y equiparadas se producen por la menor media de retribución efectiva de las mujeres que se pueden producir por varias causas:

- La incidencia de contratos de menos de un año (puede ser debida a contratos temporales o diferencias en la proporción de contratación del periodo por sexo)
- La incidencia de la parcialidad, bien sea por contratos a tiempo parcial o por reducciones de jornada por causas legales.
- La de las bajas por enfermedad o accidente.
- Por la distinta concentración de mujeres y hombres en puestos con distintas retribuciones.

Cuando veamos las brechas por escalas (o trabajos de igual valor) será cuando podamos decir si se produce discriminación por razón de sexo o hay alguna otra explicación a las brechas existentes.

El RD 902/2020, en su art. 6 b) y el Estatuto de los trabajadores en su art. 28.3 indican que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, habrá que realizar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En este caso la brecha global con retribuciones equiparadas es del 6% por lo que no supera al límite que se refleja en la normativa. No obstante, en los siguientes apartados del informe vamos a estudiar por qué se producen las brechas.

Análisis por conceptos retributivos

Pasamos a estudiar cada uno de los conceptos retributivos que existen en la empresa. Esto nos da una visión pormenorizada de las diferencias entre las medias de mujeres y hombres y explica cuáles son los conceptos en los que se produce en mayor medida las brechas. Con ello, se pueden poner medidas que las disminuyan.

Para acercarnos lo más posible a la realidad, el estudio de cada uno de los conceptos retributivos se realizará **con las retribuciones equiparadas y teniendo en cuenta para las medias solo a las personas que cobran dichos conceptos**. Esto es un punto metodológico importante que nos da una idea más real y precisa de las diferencias.

Salario base

PROMEDIOS	S.BASE
	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
Mujer	18.258,68
Hombre	18.257,51
Total general	18.257,82

BRECHA	0%
--------	----

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	S.BASE
	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
Mujer	365
Hombre	999
Total general	1.364

La brecha salarial es del 0%. Esto indica que las mujeres cobran lo mismo que los hombres. El salario base se ajusta a tablas salariales.

Para tener una información relevante tenemos que observar la brecha de la media de los salarios por escalas. Así, tenemos lo siguiente:

ESCALAS	BRECHAS
	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
ESCALA 01	-1%
ESCALA 02	0%
ESCALA 03	-1%
ESCALA 04	100%
TOTAL	0%

Llama la atención la brecha de la Escala 04, que es del 100% porque no hay mujeres, mientras que en el resto de escalas las brechas son casi inexistentes.

Complementos salariales

Los complementos salariales que cobran las personas enmarcadas en PAS régimen funcional son los siguientes:

- Trienios
- Complemento personal no absorbible
- Complemento de destino
- Complemento específico
- Cargo académico
- Asignación cargo académico
- Específico autonómico
- Impartición docencia
- Sexenio investigador
- Paga adicional complemento específico
- Gratificación
- Horas extras
- Docencia no universitaria
- Complemento espec mértios docente
- Productividad investigación
- Regularización
- Sexenio de transferencia
- Productividad investigación
- Recuperación paga extra y adicional de dic-2012
- Otras indemnizaciones por colaboración
- Pago OTT
- Asistencia a tribunales selección de personal
- Cursos de formación para el empleo
- Cursos
- Pruebas de acceso

Las medias, brechas y personas que cobran cada complemento son las siguientes:

PROMEDIOS	Conc.Sal.01 C12-TRIENIOS	Conc.Sal.04 C39- CPTO.PERS.NO ABSORBIBLE	Conc.Sal.16 C51- COMPLEMENTO DESTINO
Mujer	5.002,11	556,80	10.350,21
Hombre	5.775,65	1.773,46	10.569,47
Total general	5.569,34	1.530,13	10.510,52

BRECHA	13%	69%	2%
---------------	------------	------------	-----------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.01 C12-TRIENIOS	Conc.Sal.04 C39- CPTO.PERS.NO ABSORBIBLE	Conc.Sal.16 C51- COMPLEMENTO DESTINO
Mujer	363	1	364
Hombre	998	4	990
Total general	1.361	5	1.354

Trienios tiene una brecha del 13%, Cpto. Pers. No absorbible del 69% y Complemento de destino del 2%.

PROMEDIOS	Conc.Sal.17 C53- COMPLEMENTO ESPECIFICO	Conc.Sal.18 C56-COMPL. CARGO ACADEMICO	Conc.Sal.19 C57-ASIGNACION CARGO ACADEMICO
Mujer	7.611,58	3.374,61	1.528,25
Hombre	8.529,16	3.718,71	1.849,16
Total general	8.278,33	3.636,48	1.764,21

BRECHA	11%	9%	17%
---------------	------------	-----------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.17 C53- COMPLEMENTO ESPECIFICO	Conc.Sal.18 C56-COMPL. CARGO ACADEMICO	Conc.Sal.19 C57-ASIGNACION CARGO ACADEMICO
Mujer	357	65	45
Hombre	949	207	125
Total general	1.306	272	170

Complemento específico tienen una brecha del 11%, Compl. Cargo académico del 9% y Asignación cargo académico del 17%

PROMEDIOS	Conc.Sal.23 C69-CPTO. ESPECIFICO AUTONOMICO	Conc.Sal.25 C73-COMPL. IMPARTICION DOCENCIA	Conc.Sal.26 C74-SEXENIOS INVESTIGADOR
Mujer	3.887,06	6.690,60	2.676,24
Hombre	3.870,18	6.924,07	1.581,24
Total general	3.874,71	6.890,72	2.128,74

BRECHA	0%	3%	-69%
---------------	-----------	-----------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.23 C69-CPTO. ESPECIFICO AUTONOMICO	Conc.Sal.25 C73-COMPL. IMPARTICION DOCENCIA	Conc.Sal.26 C74-SEXENIOS INVESTIGADOR
Mujer	365	1	1
Hombre	996	6	1
Total general	1.361	7	2

Cpto específico autonómico tiene una brecha del 0%, Comp. Impartición docencia del 3% y Sexenios investigador de -69%

PROMEDIOS	Conc.Sal.27 C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO	Conc.Sal.29 C82- GRATIFICACION	Conc.Sal.30 C83-HORAS EXTRAS
Mujer	191,49	766,67	200,00
Hombre	291,77	464,29	475,00
Total general	273,20	555,00	383,33

BRECHA	34%	-65%	58%
---------------	------------	-------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.27 C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO	Conc.Sal.29 C82- GRATIFICACION	Conc.Sal.30 C83-HORAS EXTRAS
Mujer	5	3	1
Hombre	22	7	2
Total general	27	10	3

Paga adicional cpto específico tiene una brecha del 34%, gratificación del -65% y horas extras del 58%

PROMEDIOS	Conc.Sal.34 C92-DOCENCIA NO UNIVERSITARIA	Conc.Sal.35 C93-COMPL. ESPEC. MERITOS DOCENTE	Conc.Sal.36 C94- PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION
Mujer	2.219,20	7.249,35	6.326,80
Hombre	1.529,29	7.294,82	7.025,05
Total general	1.598,28	7.282,38	6.832,67

BRECHA	-45%	1%	10%
---------------	-------------	-----------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.34 C92-DOCENCIA NO UNIVERSITARIA	Conc.Sal.35 C93-COMPL. ESPEC. MERITOS DOCENTE	Conc.Sal.36 C94- PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION
Mujer	1	323	27
Hombre	9	858	71
Total general	10	1.181	98

PROMEDIOS	Conc.Sal.37 C99- REGULARIZACION	Conc.Sal.38 C9C-SEXENIO DE TRANSFERENCIA	Conc.Sal.39 C9D- PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION
Mujer	-	3.764,55	4.488,75
Hombre	783,55	3.392,75	4.960,44
Total general	783,55	3.498,98	4.836,90

BRECHA	100%	-11%	10%
---------------	-------------	-------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.37 C99- REGULARIZACION	Conc.Sal.38 C9C-SEXENIO DE TRANSFERENCIA	Conc.Sal.39 C9D- PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION
Mujer	-	2	231
Hombre	1	5	651
Total general	1	7	882

PROMEDIOS	Conc.Sal.40 CEX- RECUPERACION PAGA EXTRA Y ADICIONAL DE DIC-2012	Conc.Sal.41 CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION	Conc.Sal.42 CTT-PAGO OTT
Mujer	5.450,04	4.884,93	19.182,08
Hombre	5.154,06	9.013,41	21.359,97
Total general	5.229,95	7.562,86	20.956,26

BRECHA	-6%	46%	10%
---------------	------------	------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.40 CEX- RECUPERACION PAGA EXTRA Y ADICIONAL DE DIC-2012	Conc.Sal.41 CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION	Conc.Sal.42 CTT-PAGO OTT
Mujer	20	13	38
Hombre	58	24	167
Total general	78	37	205

PROMEDIOS	Conc.Sal.43 CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL	Conc.Sal.44 CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	Conc.Sal.45 CPC-CURSOS	Conc.Sal.46 CPD-PRUEBA DE ACCESO
Mujer	803,73	178,85	1.514,29	1.385,51
Hombre	783,38	2.506,31	843,68	1.095,37
Total general	789,52	1.881,87	1.031,45	1.189,84

BRECHA	-3%	93%	-79%	-26%
---------------	------------	------------	-------------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.43 CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL	Conc.Sal.44 CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	Conc.Sal.45 CPC-CURSOS	Conc.Sal.46 CPD-PRUEBA DE ACCESO
Mujer	176	22	7	14
Hombre	407	60	18	29
Total general	583	82	25	43

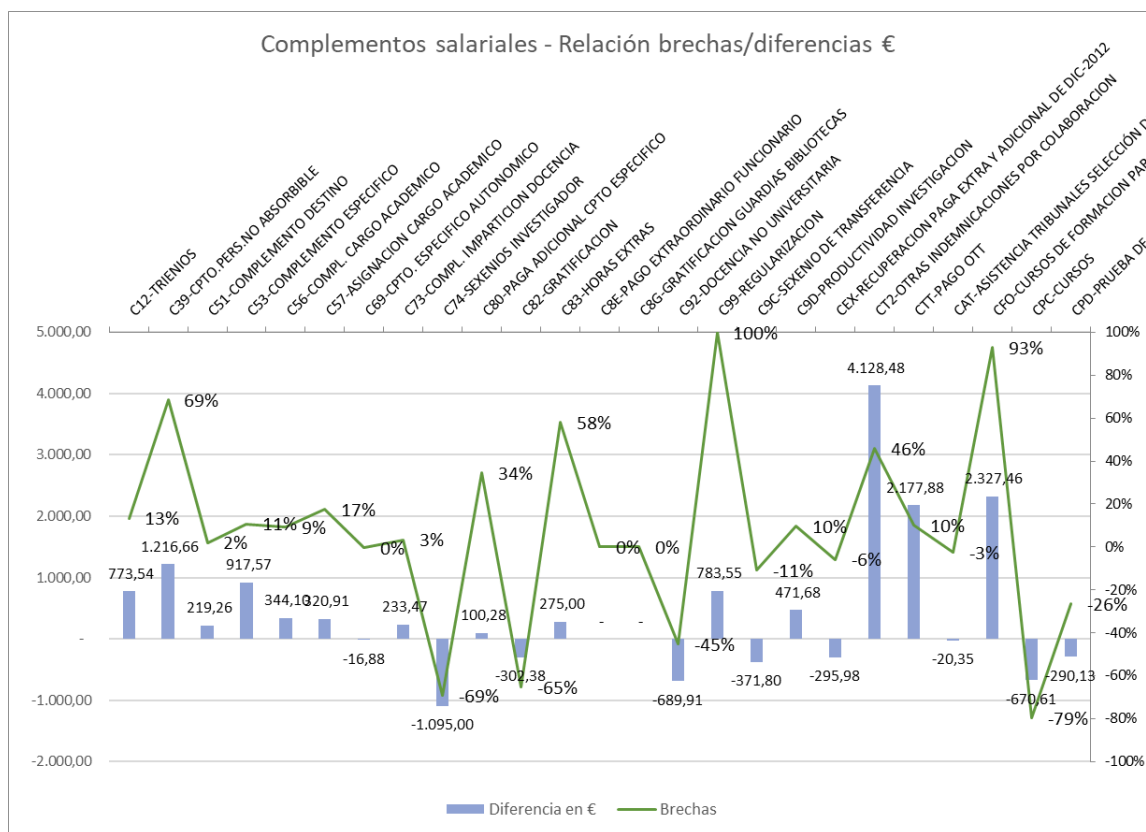
Además de los % de diferencia entre medias cobradas por mujeres y hombres que hemos visto, hay que tener en cuenta también las diferencias absolutas en euros, ya que existen muchas brechas que teniendo en cuenta esto último no son significativas y otras que sí.

Hay destacar las diferencias absolutas en esas medias en los siguientes complementos salariales por ser las más altas:

- Otras indemnizaciones por colaboración con una diferencia a favor de las mujeres de 4.128 euros
- Cursos de formación para el empleo con una diferencia a favor de los hombres de 2.327 euros
- Pago OTT con una diferencia a favor de los hombres de 2.177 euros
- Complemento personal no absorbible con una diferencia de 1.216 euros a favor de los hombres
- Sexenios investigadores con una diferencia de 1.095 a favor de las mujeres.

El resto de brechas tienen cantidades absolutas más pequeñas, todas menores de 1.000 €.

Gráficamente se pueden ver tanto las brechas como las diferencias en euros:



Si miramos las brechas de los complementos por escalas tenemos lo siguiente:

	ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04
C12-TRIENIOS	28%	7%	-1%	100%
C39-CPTO.PERS.NO ABSORBIBLE		100%	75%	
C51-COMPLEMENTO DESTINO	0%	1%	1%	100%
C53-COMPLEMENTO ESPECIFICO	-1%	0%	-1%	100%
C56-COMPL. CARGO ACADEMICO	1%	8%	-3%	
C57-ASIGNACION CARGO ACADEMICO	-8%	21%	-77%	
C69-CPTO. ESPECIFICO AUTONOMICO	-2%	0%	-2%	100%
C73-COMPL. IMPARTICION DOCENCIA		100%	19%	
C74-SEXENIOS INVESTIGADOR		100%		
C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO		57%	22%	
C82-GRATIFICACION	100%	-95%		
C83-HORAS EXTRAS		100%		
C92-DOCENCIA NO UNIVERSITARIA		-32%	100%	
C93-COMPL. ESPEC. MERITOS DOCENTE	2%	-3%	-3%	
C94-PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION	9%	11%	-10%	
C99-REGULARIZACION	100%	100%		
C9C-SEXENIO DE TRANSFERENCIA	0%	-19%		
C9D-PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION	-3%	2%	7%	

CEX-RECUPERACION PAGA EXTRA Y ADICIONAL DE DIC-2012	16%	-41%		
CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION	25%	53%	0%	
CTT-PAGO OTT	-29%	40%	63%	
CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL	62%	-44%	-32%	
CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	91%	93%	95%	
CPC-CURSOS	100%	-119%	71%	
CPD-PRUEBA DE ACCESO	-107%	-27%		

Retribuciones extrasalariales

Las retribuciones extrasalariales son determinantes a la hora de hallar la brecha, pero hay que tener en cuenta que corresponden a pagos no periódicos que no se corresponden directamente con el trabajo realizado.

Hay 9 retribuciones extrasalariales que son:

- Mobility
- Family
- Sentencia judicial
- Incentivación a la jubilación
- Prestación social
- Ayuda Berkeley
- Plan de formación
- Cpto empresa SS
- Cpto empresa periodo COVID

El detalle de cada una de las retribuciones extrasalariales es el siguiente:

	C.Extra.01	C.Extra.02	C.Extra.03	C.Extra.08	C.Extra.09
PROMEDIOS	C15-MOBILITY	C16-FAMILY	C61-SENTENCIA JUDICIAL	C8B-INCENTIVACION A LA JUBILACION	C91-PRESTACION SOCIAL
Mujer	-	-	4.803,85	-	384,86
Hombre	3.000,00	2.500,00	3.311,34	23.360,74	315,68
Total general	3.000,00	2.500,00	3.808,84	23.360,74	333,32
BRECHA	100%	100%	-45%	100%	-22%

	C.Extra.01	C.Extra.02	C.Extra.03	C.Extra.08 C8B- INCENTIVACI ON A LA JUBILACION	C.Extra.09 C91- PRESTACION SOCIAL
nº PERSONAS QUE LO COBRAN	C15-MOBILITY	C16-FAMILY	C61- SENTENCIA JUDICIAL		
Mujer	-	-	2	-	13
Hombre	1	1	4	4	38
Total general	1	1	6	4	51

PROMEDIOS	C.Extra.10 CAB-AYUDA BERKELEY	C.Extra.11 CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSA CION MATRICULA)	C.Extra.12 CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL	C.Extra.13 CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID
Mujer	-	341,03	-	29,58
Hombre	103,80	267,12	531,24	34,79
Total general	103,80	289,86	531,24	33,05

BRECHA	100%	-28%	100%	15%
---------------	-------------	-------------	-------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	C.Extra.10 CAB-AYUDA BERKELEY	C.Extra.11 CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSA CION MATRICULA)	C.Extra.12 CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL	C.Extra.13 CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID
Mujer	-	4	-	1
Hombre	2	9	3	2
Total general	2	13	3	3

Por escalas tenemos lo siguiente:

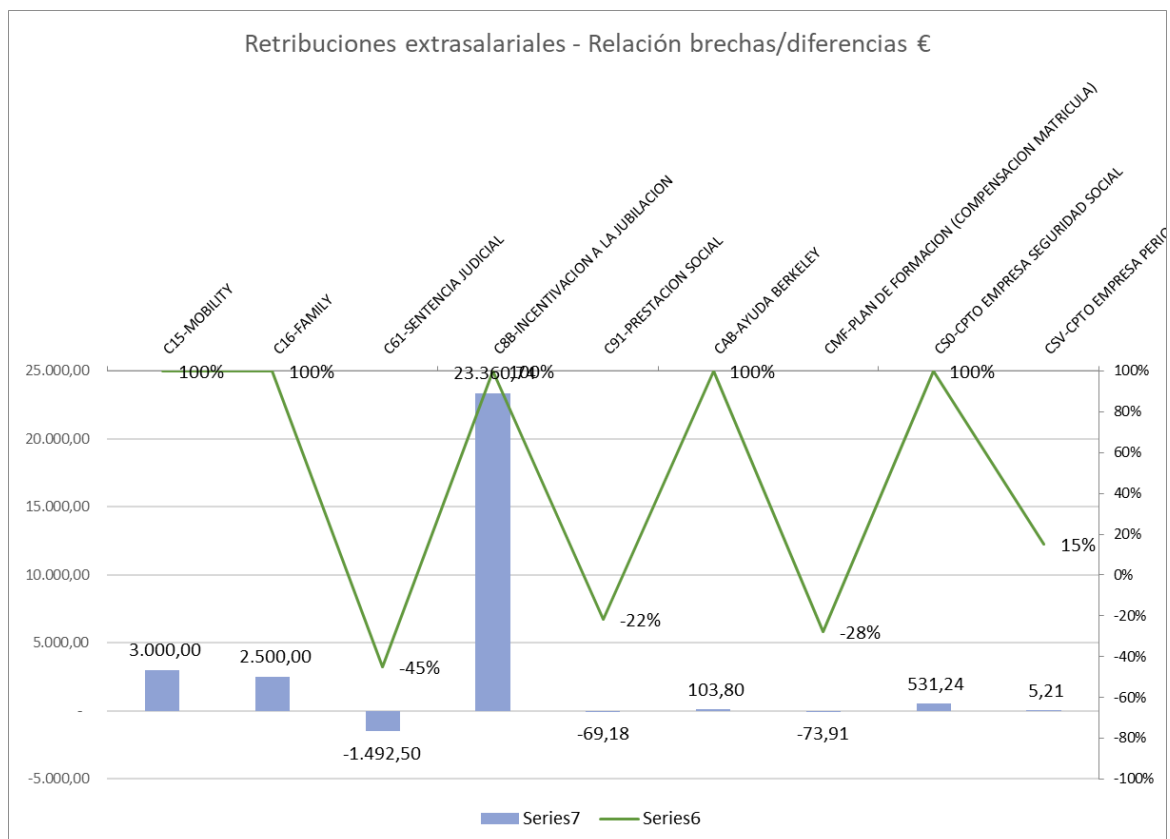
	ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04
C15-MOBILITY	100%			
C16-FAMILY	100%			
C61-SENTENCIA JUDICIAL		-66%	100%	
C84-PREMIO DE JUBILACION				
C85-IND.FALLECIMIENTO/GR.INVALIDEZ				

C87-INCAPACIDAD PERMANENTE ABSA				
C8A-INDEMNIZACION ECONOMICA				
C8B-INCENTIVACION A LA JUBILACION	100%	100%		
C91-PRESTACION SOCIAL	1%	-29%	-21%	
CAB-AYUDA BERKELEY		100%		
CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSACION MATRICULA)		21%	-120%	
CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL		100%	100%	
CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID		29%	100%	

En 1 de las retribuciones la diferencia en euros es grande y en el resto pequeñas:

- Sentencia judicial con una diferencia a favor de las mujeres de 1.452 euros

Gráficamente:



En resumen, las **brechas por escalas y tipo de remuneración (medias equiparadas)** son las siguientes:

ESCALAS	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01	17%	-1%	-1%	97%	0%
ESCALA 02	29%	0%	5%	38%	3%
ESCALA 03	31%	-1%	-2%	61%	-1%
ESCALA 04	0%	100%	100%		100%
Total general	27%	0%	9%	66%	6%

Sin tener en cuenta la Escala 04 en la que no hay mujeres, la brecha mayor se alcanza en la Escala 02, con un 3% de brecha, que ocupa a un 29% de mujeres, seguidas con un 0% de brecha en la Escala 01, y un -1% en la Escala 03.

Hay que poner de manifiesto que las brechas son muy bajas en todas las escalas y no se observa diferencias entre las de las escalas de mayor remuneración ni en aquellas en las que se concentra la plantilla.

Variables estadísticas

Con herramientas de estadística descriptiva, como los mínimos, cuartiles, medias, medianas y máximos, vamos a ver una visión general de la simetría de la distribución de los datos de retribución de la empresa. Este estudio es útil para ver la presencia de valores atípicos, si la distribución es simétrica o no y la dispersión de los puntos con la mediana.

Además, al realizar un gráfico por sexo podemos ver si el comportamiento de estas variables es similar para ambos sexos.

Para cada una de las escalas tenemos un rectángulo (que se denomina caja) y dos brazos (que se denominan bigotes).

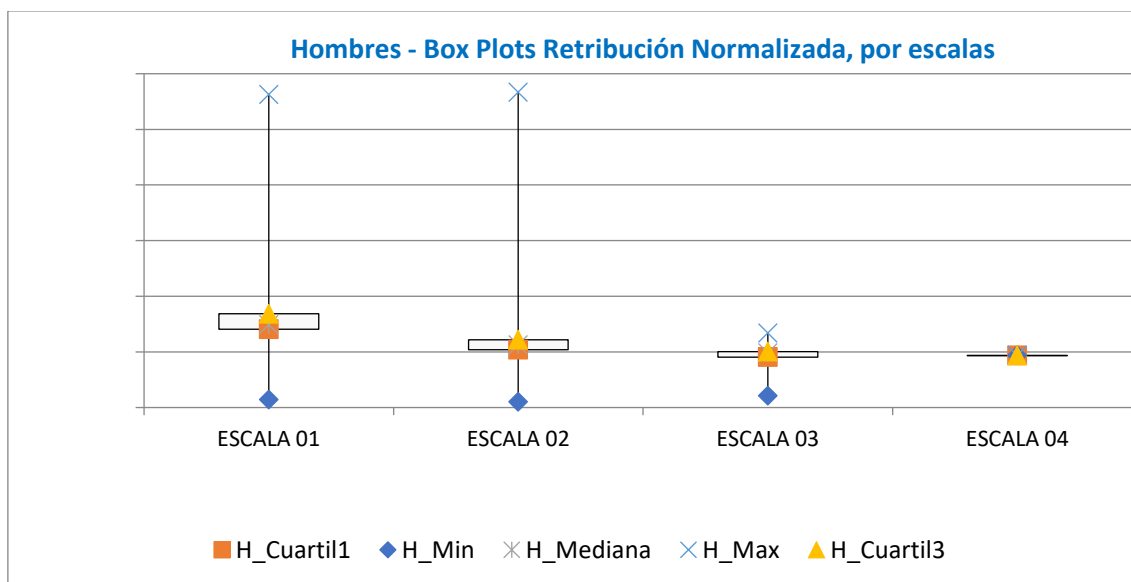
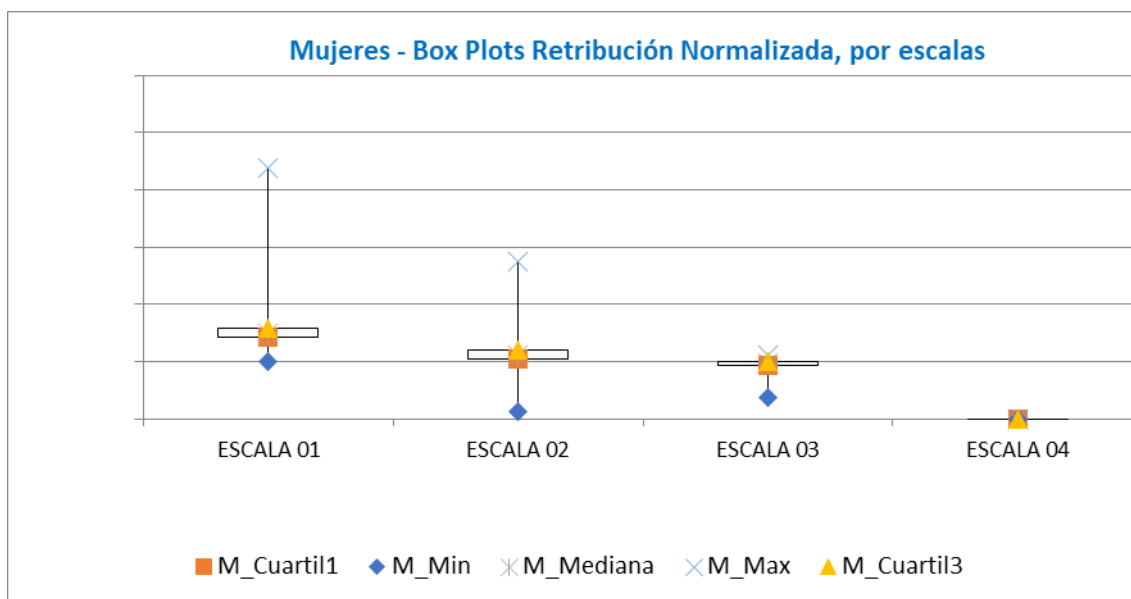
La altura de la caja nos la proporcionan los cuartiles 1 y 3.

- cuartil 1: valor X a partir del cual tengo el 25% de los datos por debajo y el 75% por arriba.
- cuartil 2 o mediana: valor X a partir del cual el 50% de los datos están por debajo y por arriba
- cuartil 3: valor X a partir del cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% por arriba.

Es decir, dentro de la caja tendremos todos los valores de retribución que se encuentran por encima del 25% y por debajo del 75% de cada una de las escalas.

Por debajo de la caja tendremos representado el valor mínimo de retribuciones de cada escala por sexo y por encima el valor máximo de retribución. La altura de las líneas que unen estos valores con la caja nos indica si los valores son muy homogéneos o hay mucha dispersión.

Dicho esto, la representación de los valores de las retribuciones equiparadas de mujeres y hombre son las siguientes:



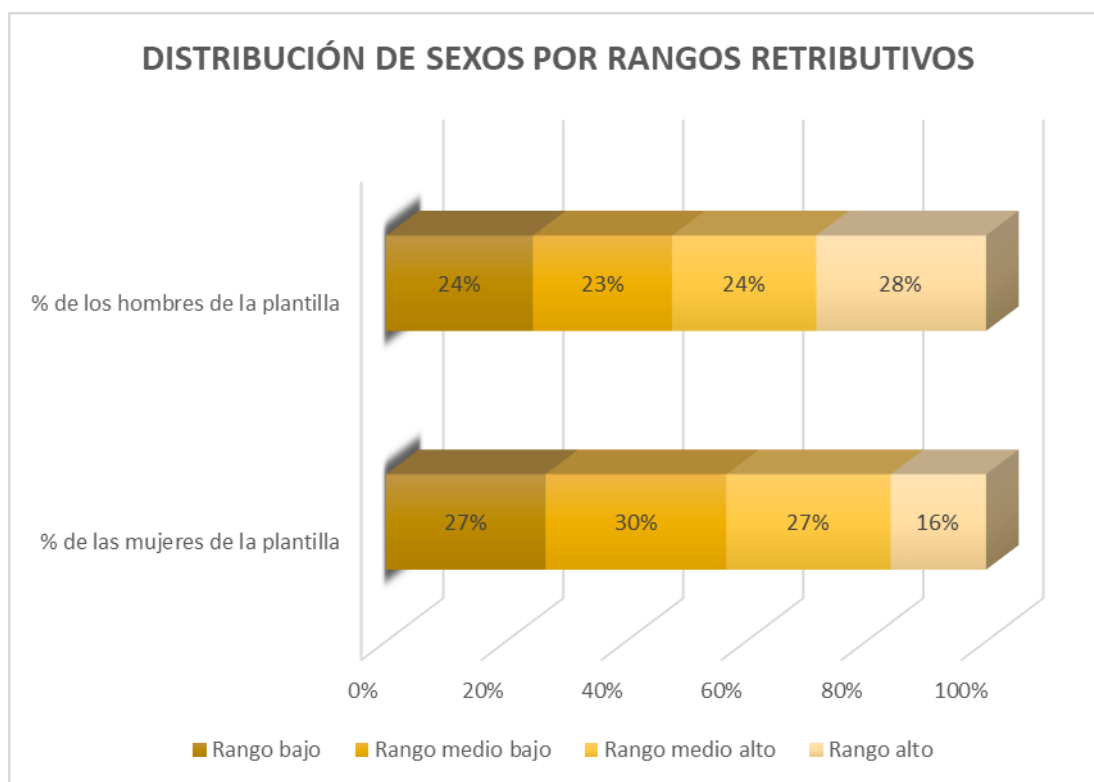
Los rangos de salarios dentro de las distintas escalas de mujeres y hombres son muy homogéneos debido a que las medianas de las escalas de ambos sexos están muy centradas. No se ven por tanto diferencias apreciables en este sentido.

Tampoco se observa que las cajas de los hombres estén situadas más arriba que las de las mujeres. Esto quiere decir que el rango de retribuciones está igualado.

Lo que sí se observa es que en el gráfico de los hombres hay más bigotes largos hacia arriba. Esta distancia implica la diferencia entre retribuciones mínimas y máximas y nos indica que hay personas que tienen una retribución alejada de la media de su escala hacia arriba.

Rangos retributivos

Para calcular los cuatro rangos retributivos que veremos a continuación se ordenan las personas de la plantilla según la cuantía de la retribución equiparada anual y se dividen en cuatro grupos iguales, es decir 25% de personas trabajadoras en el rango bajo de retribución, 25% en el rango medio bajo, 25% en el rango medio alto y 25% en el rango alto. Cuando separamos a las personas de cada rango por sexo, obtenemos lo siguiente:

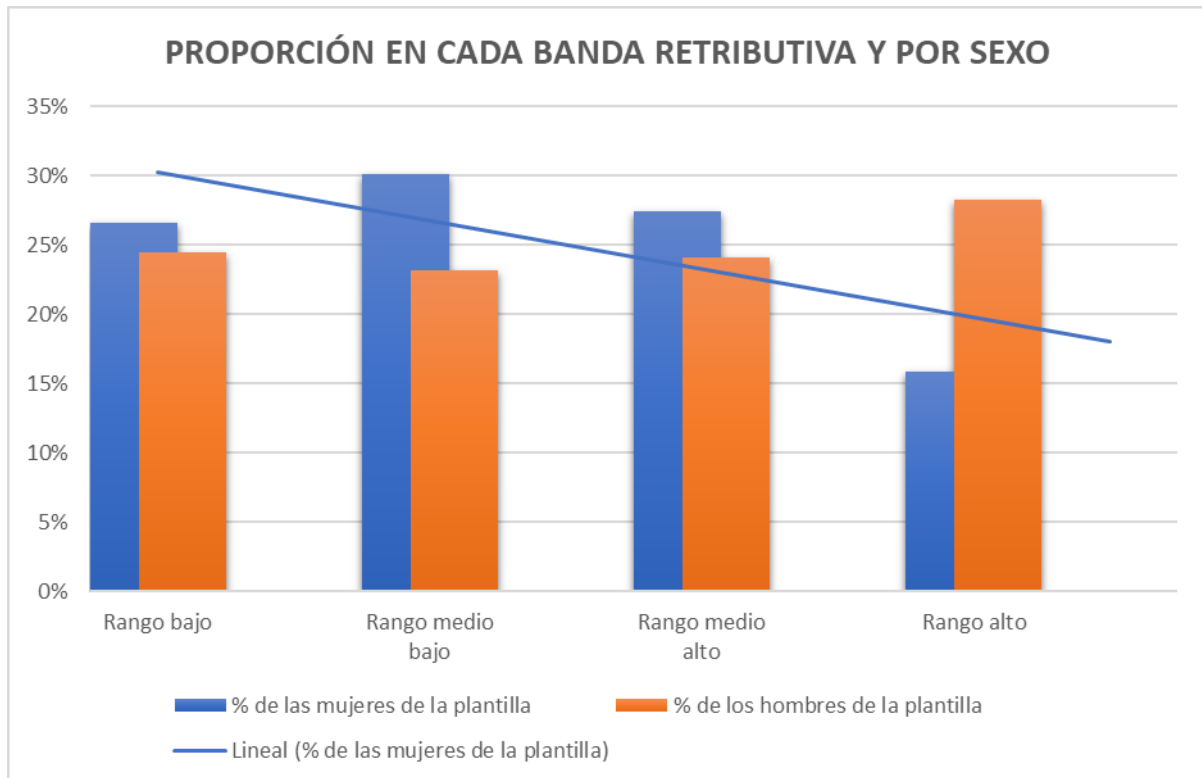


El 24% de los hombres de la plantilla masculina y el 27% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el cuartil 1 o en el rango bajo de retribución, mientras que el 28% de los hombres y el 16% de las mujeres se encuentran en el cuartil 4 o rango alto.

Esto supone que las retribuciones están algo sesgadas por sexo (3 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y sobre todo 12 puntos porcentuales más de hombres que de mujeres en salarios altos).

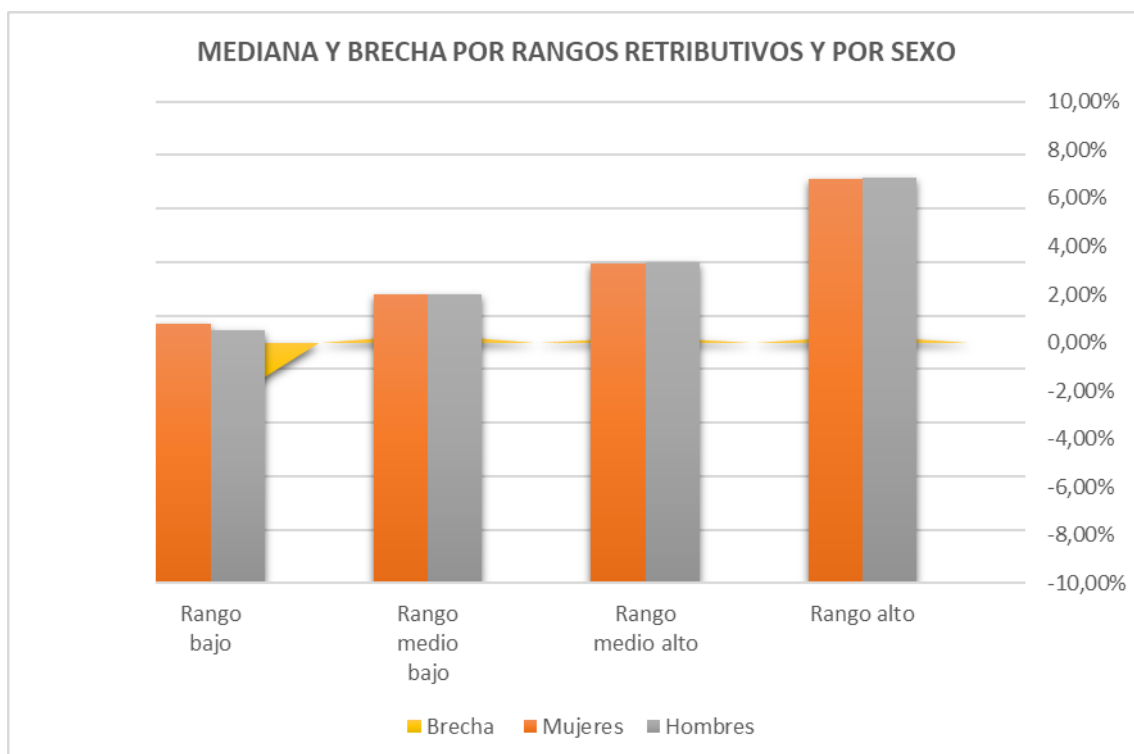
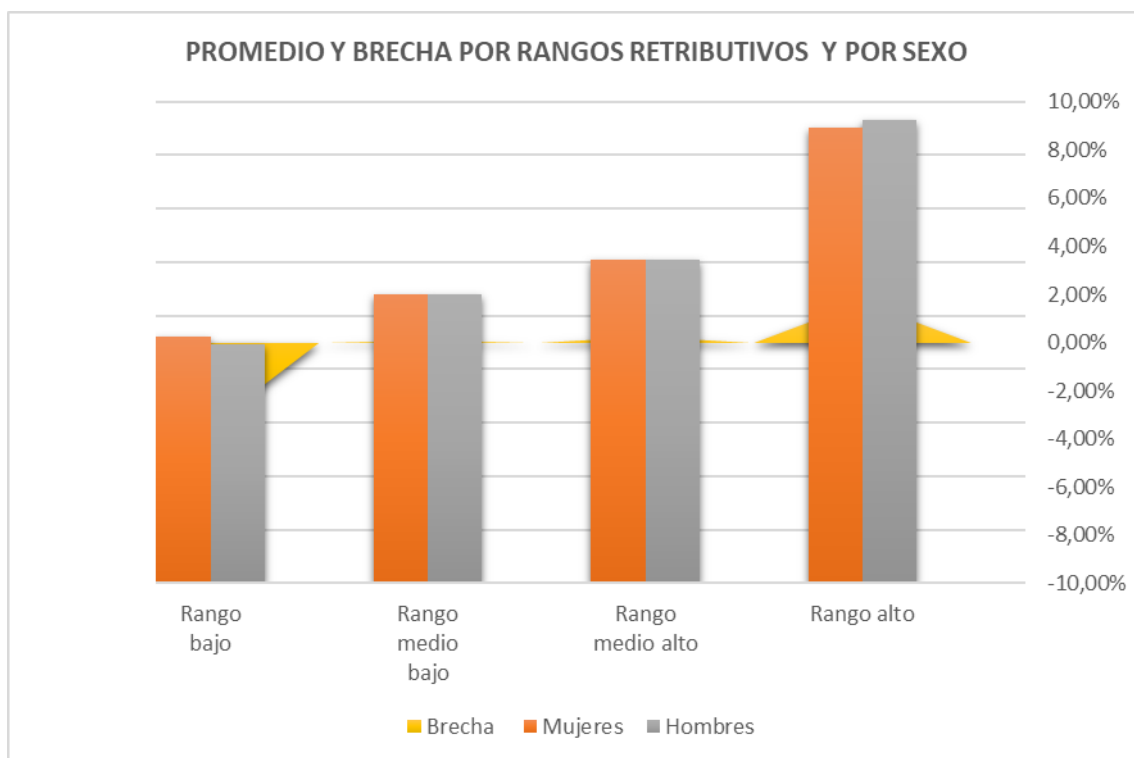
Por su parte, en la franja media se encuentra el 47% de la plantilla masculina frente al 57% de la plantilla de mujeres.

Usamos el % de concentración porque da una idea más real de la distribución entre mujeres y hombres. Pero si usamos el % de distribución tenemos lo siguiente:



La tendencia en la proporción de hombres está muy igualada subiendo en el rango alto. Las mujeres van bajando a medida que sube la retribución. Por eso la línea de tendencia es claramente decreciente

Si observamos ahora la brecha por cuartiles y sexo teniendo en cuenta los promedios de retribuciones tenemos lo siguiente:



Las brechas son muy pequeñas en todos los rangos y si observamos la mediana también.

PDI RÉGIMEN LABORAL

Recordamos que la distribución de mujeres y hombres entre los PDI régimen laboral es la siguiente:

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	360	26,37%
Hombre	1.005	73,63%
Total general	1.365	100,00%



Un 26% son mujeres y un 74% hombres.

Plantilla	índice de feminización	Brecha de género
Masculinizada	0,36	-47,25%

Por cada mujer hay... 2,791666667 hombres

Análisis de la brecha

Retribuciones efectivas

Si tenemos en cuenta las retribuciones efectivas (las realmente percibidas por las personas trabajadoras a lo largo del año) separadas por sexos, la brecha del total de las medias de las retribuciones es de un -19%. Esto indica que, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 las mujeres de la entidad han cobrado de media un 19% más que los hombres.

Hay que tener en cuenta que cuando hablamos de las retribuciones efectivas estamos comparando retribuciones de personas al 100% de la jornada con las de personas con jornada reducida, retribuciones de personas que han trabajado todo el año con retribuciones de personas que han trabajado días o meses.

La media de los salarios efectivos y sus brechas son las siguientes:

		MEDIA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVOS	MEDIA DE RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS	MEDIA RETRIBUCIONES TOTALES EFECTIVAS
BRECHA		-21%	-18%	49%	-19%
Hombre	1005	10.220	4.353	141	14.714
Mujer	360	12.319	5.154	72	17.545

Si tenemos en cuenta las medianas de los salarios efectivos, podemos ver si hay o no mucha dispersión en las retribuciones.

Para hallar la mediana cogemos, ordenadas de mayor a menor, las retribuciones de hombres por un lado y mujeres por otro, comparando el valor central de cada una de las series, y calculando la brecha; ésta se sitúa en un -25% de brecha global. La brecha de la mediana de las retribuciones efectivas es menor que las de la media. Esto indica que en las posiciones centrales las retribuciones son muy parecidas; no hay grandes variaciones entre media y mediana.

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
BRECHA		-24%	-56%		-25%
Hombre	1005	5.542	1.238	0	7.322
Mujer	360	6.856	1.927	0	9.177

También hay que hacer notar que la diferencia entre las medias y las medianas indica la dispersión de los datos.

Brechas por escalas

Por escalas y retribuciones medias efectivas tenemos la siguiente información:

		PROMEDIO SALARIO BASE EFFECTIVO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EFFECTIVOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EFFECTIVAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EFFECTIVA
ESCALA 01	BRECHA	-3%	5%	-170%	0%
Hombre	277	22.477	13.348	56	35.881
Mujer	130	23.049	12.690	150	35.889
ESCALA 02	BRECHA	1%	18%	-51%	5%
Hombre	323	14.924	5.212	53	20.189
Mujer	138	14.807	4.299	81	19.186
ESCALA 03	BRECHA	-3%	-10%	-41%	-4%
Hombre	453	3.547	817	15	4.378
Mujer	120	3.640	895	21	4.555
ESCALA 04	BRECHA	-19%	92%	100%	37%
Hombre	22	5.786	197	4.993	10.976
Mujer	2	6.902	15	-	6.918
ESCALA 05	BRECHA	-12%	-16%	100%	-14%
Hombre	14	21.886	16.139	2	38.026
Mujer	5	24.543	18.649	-	43.192
ESCALA 06	BRECHA	72%	-24%		58%
Hombre	3	89.923	16.394	-	106.317
Mujer	1	24.795	20.249	-	45.045

Por escalas y retribuciones medianas efectivas tenemos la siguiente información:

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
ESCALA 01	BRECHA	0%	-7%		-4%
Hombre	277	28.569	11.569	0	39.695
Mujer	130	28.663	12.342	0	41.098
ESCALA 02	BRECHA	0%	8%		2%
Hombre	323	15.408	3.775	0	19.442
Mujer	138	15.353	3.484	0	19.142
ESCALA 03	BRECHA	1%	0%		0%
Hombre	453	3.166	596	0	3.823
Mujer	120	3.135	596	0	3.823
ESCALA 04	BRECHA	-100%			-55%
Hombre	22	4.141	0	0	5.330
Mujer	2	8.283	0	0	8.283
ESCALA 05	BRECHA	0%	-2%		0%
Hombre	14	24.609	18.179	0	42.881
Mujer	5	24.609	18.482	0	43.091
ESCALA 06	BRECHA	72%			55%
Hombre	3	87.970	0	0	101.000
Mujer	1	24.795	20.249	0	45.045

Retribuciones equiparadas

Si contemplamos las retribuciones equiparadas en vez de las efectivas, evitamos ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, dándonos así una imagen más fiel de la brecha.

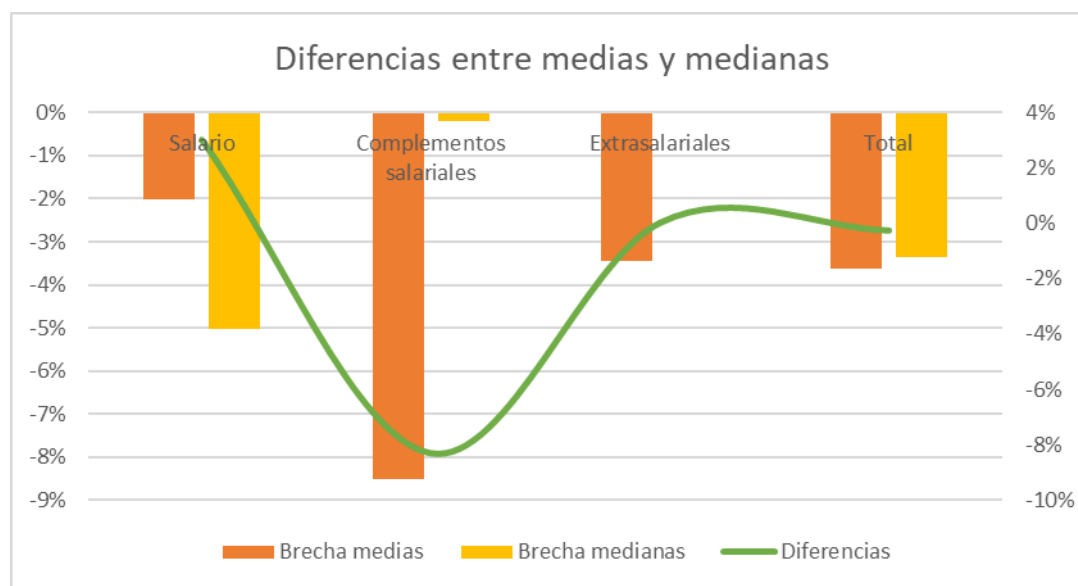
En este sentido, los datos de las medias con las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		-2%	-9%	-3%	-4%
Hombre	1005	23.412	7.707	81	31.200
Mujer	360	23.885	8.362	84	32.331

Las medianas de las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
BRECHA		-5%	0%		-3%
Hombre	1005	21.932	4.677	0	27.370
Mujer	360	23.032	4.686	0	28.288

Gráficamente las diferencias son las siguientes:



Brechas por escalas

Los datos de las retribuciones medias equiparadas por escalas son:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EQUIPARADOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EQUIPARADAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA
ESCALA 01 BRECHA		1%	6%	-166%	2%
Hombre	277	27.977	15.018	59	43.055
Mujer	130	27.803	14.183	157	42.143
ESCALA 02 BRECHA		-3%	12%	-45%	1%
Hombre	323	22.088	6.912	58	29.058
Mujer	138	22.690	6.050	84	28.824
ESCALA 03 BRECHA		1%	6%	-6%	2%
Hombre	453	20.986	4.209	10	25.206
Mujer	120	20.722	3.937	11	24.670
ESCALA 04 BRECHA		0%	100%	100%	8%
Hombre	22	28.629	445	2.093	31.167
Mujer	2	28.661	0	0	28.661
ESCALA 05 BRECHA		0%	0%	100%	0%
Hombre	14	24.580	18.566	2	43.148
Mujer	5	24.543	18.649	0	43.192
ESCALA 06 BRECHA		73%	-24%		59%
Hombre	3	92.645	16.394	0	109.039
Mujer	1	24.795	20.249	0	45.045

Los datos de las medianas equiparadas por escalas son:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
ESCALA 01 BRECHA		0%	-1%		-1%
Hombre	277	28.709	13.144	0	41.821
Mujer	130	28.709	13.329	0	42.089
ESCALA 02 BRECHA		0%	2%		0%
Hombre	323	22.928	4.548	0	27.863
Mujer	138	22.952	4.454	0	27.863
ESCALA 03 BRECHA		0%	4%		0%
Hombre	453	21.584	3.559	0	25.143
Mujer	120	21.584	3.419	0	25.143
ESCALA 04 BRECHA		0%			0%
Hombre	22	28.602	0	0	28.720
Mujer	2	28.661	0	0	28.661
ESCALA 05 BRECHA		0%	0%		0%
Hombre	14	24.655	18.530	0	43.279
Mujer	5	24.609	18.482	0	43.091
ESCALA 06 BRECHA		74%			55%
Hombre	3	96.135	0	0	101.000
Mujer	1	24.795	20.249	0	45.045

Comparación medias y medianas

Si comparamos las medias de los salarios vemos que, al equiparar las retribuciones, teniendo en cuenta el número de mujeres y de hombres existentes en la empresa, la brecha del salario base baja 19 puntos porcentuales. La brecha de los complementos salariales sube 9 puntos y la de las retribuciones extrasalariales permanece constante, pasando la brecha global del -19% al -4%.

La diferencia entre las brechas de retribuciones efectivas y equiparadas se producen por la menor media de retribución efectiva de las mujeres que se pueden producir por varias causas:

- La incidencia de contratos de menos de un año (puede ser debida a contratos temporales o diferencias en la proporción de contratación del periodo por sexo)
- La incidencia de la parcialidad, bien sea por contratos a tiempo parcial o por reducciones de jornada por causas legales.

- La de las bajas por enfermedad o accidente.
- Por la distinta concentración de mujeres y hombres en puestos con distintas retribuciones.

Cuando veamos las brechas por escalas (o trabajos de igual valor) será cuando podamos decir si se produce discriminación por razón de sexo o hay alguna otra explicación a las brechas existentes.

El RD 902/2020, en su art. 6 b) y el Estatuto de los trabajadores en su art. 28.3 indican que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, habrá que realizar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En este caso la brecha global con retribuciones equiparadas es del -4% por lo que no supera al límite que se refleja en la normativa. No obstante, en los siguientes apartados del informe vamos a estudiar por qué se producen las brechas.

Análisis por conceptos retributivos

Pasamos a estudiar cada uno de los conceptos retributivos que existen en la empresa. Esto nos da una visión pormenorizada de las diferencias entre las medias de mujeres y hombres y explica cuáles son los conceptos en los que se produce en mayor medida las brechas. Con ello, se pueden poner medidas que las disminuyan.

Para acercarnos lo más posible a la realidad, el estudio de cada uno de los conceptos retributivos se realizará **con las retribuciones equiparadas y teniendo en cuenta para las medias solo a las personas que cobran dichos conceptos**. Esto es un punto metodológico importante que nos da una idea más real y precisa de las diferencias.

Salario base

PROMEDIOS	S.BASE
	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
Mujer	23.885,27
Hombre	23.412,28
Total general	23.537,02

BRECHA	-2%
--------	-----

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	S.BASE
	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
Mujer	360
Hombre	1.005
Total general	1.365

La brecha salarial es del -2%. Esto indica que las mujeres cobran un 2% más que los hombres. El salario base se ajusta a tablas salariales.

Para tener una información relevante tenemos que observar la brecha de la media de los salarios por escalas. Así, tenemos lo siguiente:

ESCALAS	BRECHAS
	C11-SUELDO BASE + C13-PAGAS EXTRAS
ESCALA 01	1%
ESCALA 02	-3%
ESCALA 03	1%
ESCALA 04	0%
ESCALA 05	0%
ESCALA 06	73%
TOTAL	-2%

Llama la atención la brecha de la Escala 04, que es del 100% porque no hay mujeres, mientras que en el resto de escalas las brechas son casi inexistentes.

Complementos salariales

Los complementos salariales que cobran las personas enmarcadas en PAS régimen funcional son los siguientes:

- Trienios
- Complemento personal no absorbible
- Complemento de destino
- Complemento específico
- Cargo académico
- Asignación cargo académico
- Específico autonómico
- Impartición docencia
- Sexenio investigador
- Paga adicional complemento específico
- Gratificación
- Horas extras
- Docencia no universitaria
- Complemento espec mértios docente
- Productividad investigación
- Regularización
- Sexenio de transferencia
- Productividad investigación
- Recuperación paga extra y adicional de dic-2012
- Otras indemnizaciones por colaboración
- Pago OTT
- Asistencia a tribunales selección de personal
- Cursos de formación para el empleo
- Cursos
- Pruebas de acceso

Las medias, brechas y personas que cobran cada complemento son las siguientes:

PROMEDIOS	Conc.Sal.01 C12-TRIENIOS	Conc.Sal.02 C14-AJUSTE PAGO DIRECTO	Conc.Sal.06 C41-COMPL. PERSONAL TRANSITORIO
Mujer	1.950,52	763,32	1.487,26
Hombre	2.038,04	259,01	1.597,16
Total general	2.013,90	427,11	1.537,98

BRECHA	4%	-195%	7%
---------------	-----------	--------------	-----------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.01 C12-TRIENIOS	Conc.Sal.02 C14-AJUSTE PAGO DIRECTO	Conc.Sal.06 C41-COMPL. PERSONAL TRANSITORIO
Mujer	240	1	7
Hombre	630	2	6
Total general	870	3	13

PROMEDIOS	Conc.Sal.16 C51- COMPLEMENTO DESTINO	Conc.Sal.17 C53- COMPLEMENTO ESPECIFICO	Conc.Sal.18 C56-COMPL. CARGO ACADEMICO
Mujer	1.204,19	691,57	2.244,12
Hombre	698,86	401,36	2.677,69
Total general	825,19	473,91	2.520,78

BRECHA	-72%	-72%	16%
---------------	-------------	-------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.16 C51- COMPLEMENTO DESTINO	Conc.Sal.17 C53- COMPLEMENTO ESPECIFICO	Conc.Sal.18 C56-COMPL. CARGO ACADEMICO
Mujer	2	2	38
Hombre	6	6	67
Total general	8	8	105

PROMEDIOS	Conc.Sal.19 C57-ASIGNACION CARGO ACADEMICO	Conc.Sal.23 C69-CPTO. ESPECIFICO AUTONOMICO	Conc.Sal.24 C70- COMPLEMENTO PROGRAMA I3
Mujer	609,60	3.341,81	6.419,84
Hombre	1.186,52	3.216,50	6.184,49
Total general	981,18	3.249,88	6.238,80

BRECHA	49%	-4%	-4%
---------------	------------	------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.19 C57- ASIGNACION CARGO ACADEMICO	Conc.Sal.23 C69-CPTO. ESPECIFICO AUTONOMICO	Conc.Sal.24 C70- COMPLEMENTO PROGRAMA I3
Mujer	21	357	12
Hombre	38	983	40
Total general	59	1.340	52

PROMEDIOS	Conc.Sal.27 C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO	Conc.Sal.29 C82- GRATIFICACION	Conc.Sal.30 C83-HORAS EXTRAS
Mujer	191,49	766,67	200,00
Hombre	291,77	464,29	475,00
Total general	273,20	555,00	383,33

BRECHA	34%	-65%	58%
---------------	------------	-------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.27 C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO	Conc.Sal.29 C82- GRATIFICACION	Conc.Sal.30 C83-HORAS EXTRAS
Mujer	5	3	1
Hombre	22	7	2
Total general	27	10	3

PROMEDIOS	Conc.Sal.27 C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO	Conc.Sal.28 C81- COMPLEMENTO TRANSPORTE	Conc.Sal.29 C82- GRATIFICACION
Mujer	403,57	422,88	-
Hombre	392,85	433,55	200,00
Total general	395,75	428,95	200,00

BRECHA	-3%	2%	100%
---------------	------------	-----------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.27 C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO	Conc.Sal.28 C81- COMPLEMENTO TRANSPORTE	Conc.Sal.29 C82- GRATIFICACION
Mujer	307	22	-
Hombre	828	29	1
Total general	1.135	51	1

PROMEDIOS	Conc.Sal.37 C99- REGULARIZACION	Conc.Sal.38 C9C-SEXENIO DE TRANSFERENCIA	Conc.Sal.39 C9D- PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION
Mujer	-	3.764,55	4.488,75
Hombre	783,55	3.392,75	4.960,44
Total general	783,55	3.498,98	4.836,90

BRECHA	100%	-11%	10%
---------------	-------------	-------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.37 C99- REGULARIZACION	Conc.Sal.38 C9C-SEXENIO DE TRANSFERENCIA	Conc.Sal.39 C9D- PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION
Mujer	-	2	231
Hombre	1	5	651
Total general	1	7	882

PROMEDIOS	Conc.Sal.38 C9C-SEXENIO DE TRANSFERENCIA	Conc.Sal.39 C9D- PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION	Conc.Sal.40 CEX- RECUPERACION PAGA EXTRA Y ADICIONAL DE DIC-2012
Mujer	421,40	2.334,94	1.651,83
Hombre	3.101,58	2.840,47	2.480,36
Total general	1.761,49	2.665,38	2.204,19

BRECHA	86%	18%	33%
---------------	------------	------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.38 C9C-SEXENIO DE TRANSFERENCIA	Conc.Sal.39 C9D- PRODUCTIVIDA D INVESTIGACION	Conc.Sal.40 CEX- RECUPERACION PAGA EXTRA Y ADICIONAL DE DIC-2012
Mujer	1	71	9
Hombre	1	134	18
Total general	2	205	27

PROMEDIOS	Conc.Sal.43 CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL	Conc.Sal.44 CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	Conc.Sal.45 CPC-CURSOS	Conc.Sal.46 CPD-PRUEBA DE ACCESO
Mujer	803,73	178,85	1.514,29	1.385,51
Hombre	783,38	2.506,31	843,68	1.095,37
Total general	789,52	1.881,87	1.031,45	1.189,84

BRECHA	-3%	93%	-79%	-26%
---------------	------------	------------	-------------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.43 CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL	Conc.Sal.44 CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	Conc.Sal.45 CPC-CURSOS	Conc.Sal.46 CPD-PRUEBA DE ACCESO
Mujer	176	22	7	14
Hombre	407	60	18	29
Total general	583	82	25	43

PROMEDIOS	Conc.Sal.38 CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION	Conc.Sal.39 CTT-PAGO OTT	Conc.Sal.40 CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL
Mujer	3.121,56	9.474,31	1.177,43
Hombre	8.035,62	9.411,45	649,05
Total general	5.227,59	9.425,92	868,82

BRECHA	61%	-1%	-81%
---------------	------------	------------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.41 CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION	Conc.Sal.42 CTT-PAGO OTT	Conc.Sal.43 CAT- ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL
Mujer	12	35	47
Hombre	9	117	66
Total general	21	152	113

PROMEDIOS	Conc.Sal.44 CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	Conc.Sal.45 CPC-CURSOS	Conc.Sal.46 CPD-PRUEBA DE ACCESO
Mujer	340,60	1.027,00	600,94
Hombre	2.221,28	1.276,25	752,65
Total general	1.751,11	1.202,94	685,22

BRECHA	85%	20%	20%
---------------	------------	------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.44 CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	Conc.Sal.45 CPC-CURSOS	Conc.Sal.46 CPD-PRUEBA DE ACCESO
Mujer	7	5	16
Hombre	21	12	20
Total general	28	17	36

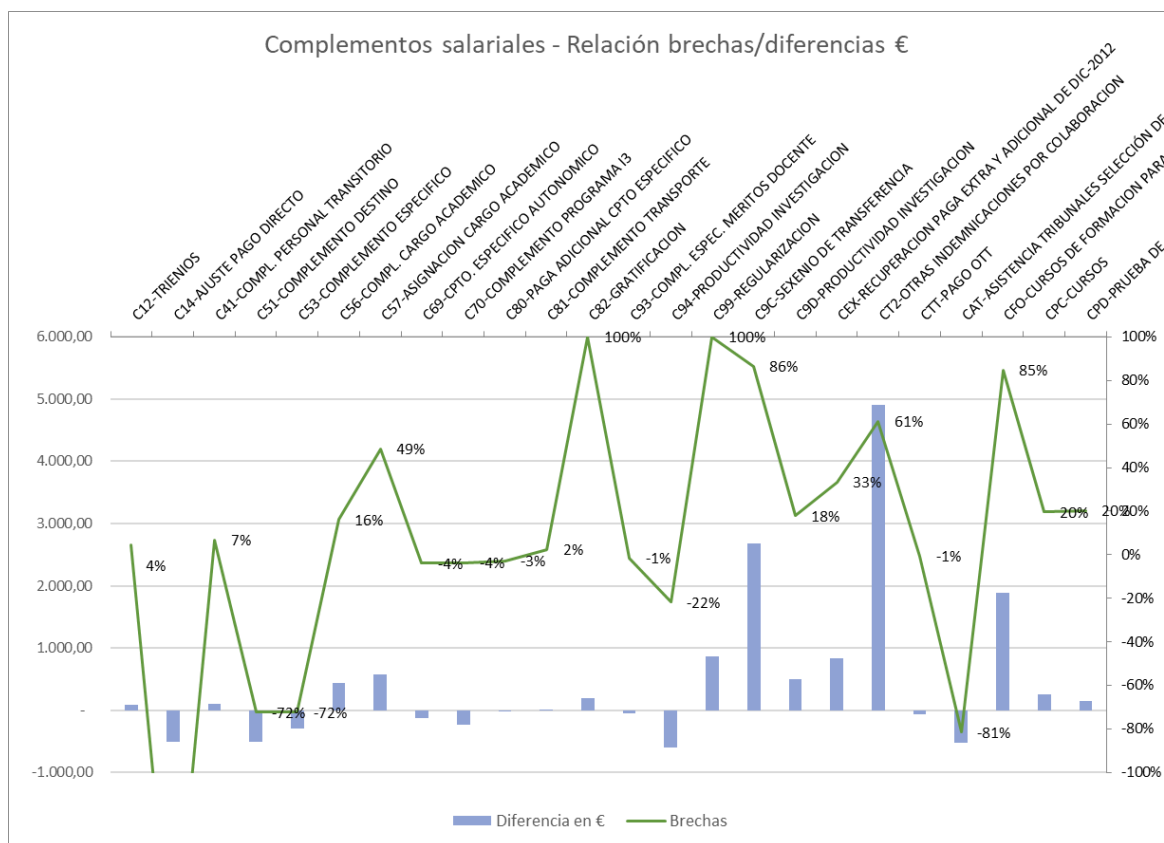
Además de los % de diferencia entre medias cobradas por mujeres y hombres que hemos visto, hay que tener en cuenta también las diferencias absolutas en euros, ya que existen muchas brechas que teniendo en cuenta esto último no son significativas y otras que sí.

Hay destacar las diferencias absolutas en esas medias en los siguientes complementos salariales por ser las más altas:

- Otras indemnizaciones por colaboración con una diferencia a favor de las mujeres de 4.914 euros
- Sexenio de transferencia con una diferencia a favor de los hombres de 2.680 euros
- Cursos de formación para el empleo una diferencia a favor de los hombres de 1,880 euros

El resto de brechas tienen cantidades absolutas más pequeñas, todas menores de 1.000 €..

Gráficamente se pueden ver tanto las brechas como las diferencias en euros:



Si miramos las brechas de los complementos por escalas tenemos lo siguiente:

COMPLEMENTOS	ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05	ESCALA 06
C12-TRIENIOS	-1%	-21%	25%		5%	
C14-AJUSTE PAGO DIRECTO	-121%	100%				
C41-COMPL. PERSONAL TRANSITORIO					4%	
C51-COMPLEMENTO DESTINO	-72%					
C53-COMPLEMENTO ESPECIFICO	-72%					
C56-COMPL. CARGO ACADEMICO	20%	19%				
C57-ASIGNACION CARGO ACADEMICO	53%	-6%				
C69-CPTO. ESPECIFICO AUTONOMICO	3%	-2%	2%	100%	-2%	
C70-COMPLEMENTO PROGRAMA I3	-2%	100%				
C80-PAGA ADICIONAL CPTO ESPECIFICO	-1%	3%	1%		0%	
C81-COMPLEMENTO TRANSPORTE	1%	4%				
C82-GRATIFICACION	100%					
C93-COMPL. ESPEC. MERITOS DOCENTE	-5%	33%	100%		5%	
C94-PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION	-14%					
C99-REGULARIZACION	100%	100%				
C9C-SEXENIO DE TRANSFERENCIA	86%					
C9D-PRODUCTIVIDAD INVESTIGACION	18%				33%	
CEX-RECUPERACION PAGA EXTRA Y ADICIONAL DE DIC-2012	33%					
CT2-OTRAS INDEMNICACIONES POR COLABORACION	11%	77%	58%			
CTT-PAGO OTT	3%	7%	-654%	100%	100%	100%
CAT-ASISTENCIA TRIBUNALES SELECCIÓN DE PERSONAL	-33%	-354%		100%		
CFO-CURSOS DE FORMACION PARA EL EMPLEO	89%	60%	100%			
CPC-CURSOS	7%	-19%	100%			
CPD-PRUEBA DE ACCESO	32%	9%	9%			

Retribuciones extrasalariales

Las retribuciones extrasalariales son determinantes a la hora de hallar la brecha, pero hay que tener en cuenta que corresponden a pagos no periódicos que no se corresponden directamente con el trabajo realizado.

Hay 8 retribuciones extrasalariales que son:

- Mobility
- Sentencia judicial
- Premio de jubilación
- Prestación social
- Ayuda Berkeley

- Plan de formación
- Cpto empresa SS
- Cpto empresa periodo COVID

El detalle de cada una de las retribuciones extrasalariales es el siguiente:

PROMEDIOS	C.Extra.01 C15- MOBILITY	C.Extra.03 C61- SENTENCIA JUDICIAL	C.Extra.04 C84-PREMIO DE JUBILACION	C.Extra.09 C91- PRESTACION SOCIAL	C.Extra.10 CAB-AYUDA BERKELEY
Mujer	4.159,86	1.958,20	-	320,78	-
Hombre	-	4.164,67	46.050,82	336,30	127,40
Total general	4.159,86	3.061,44	46.050,82	332,16	127,40

BRECHA		53%	100%	5%	100%
---------------	--	------------	-------------	-----------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	C.Extra.01 C15- MOBILITY	C.Extra.03 C61- SENTENCIA JUDICIAL	C.Extra.04 C84- PREMIO DE JUBILACION	C.Extra.09 C91- PRESTACION SOCIAL	C.Extra.10 CAB- AYUDA BERKELEY
Mujer	1	1	-	8	-
Hombre	-	1	1	22	1
Total general	1	2	1	30	1

PROMEDIOS	C.Extra.11 CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSACION MATRICULA)	C.Extra.12 CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL	C.Extra.13 CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID
Mujer	423,29	978,76	537,12
Hombre	541,38	678,94	80,46
Total general	492,52	791,37	322,22

BRECHA	22%	-44%	-568%
---------------	------------	-------------	--------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	C.Extra.11 CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSACION MATRICULA)	C.Extra.12 CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL	C.Extra.13 CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID
Mujer	12	12	9
Hombre	17	20	8
Total general	29	32	17

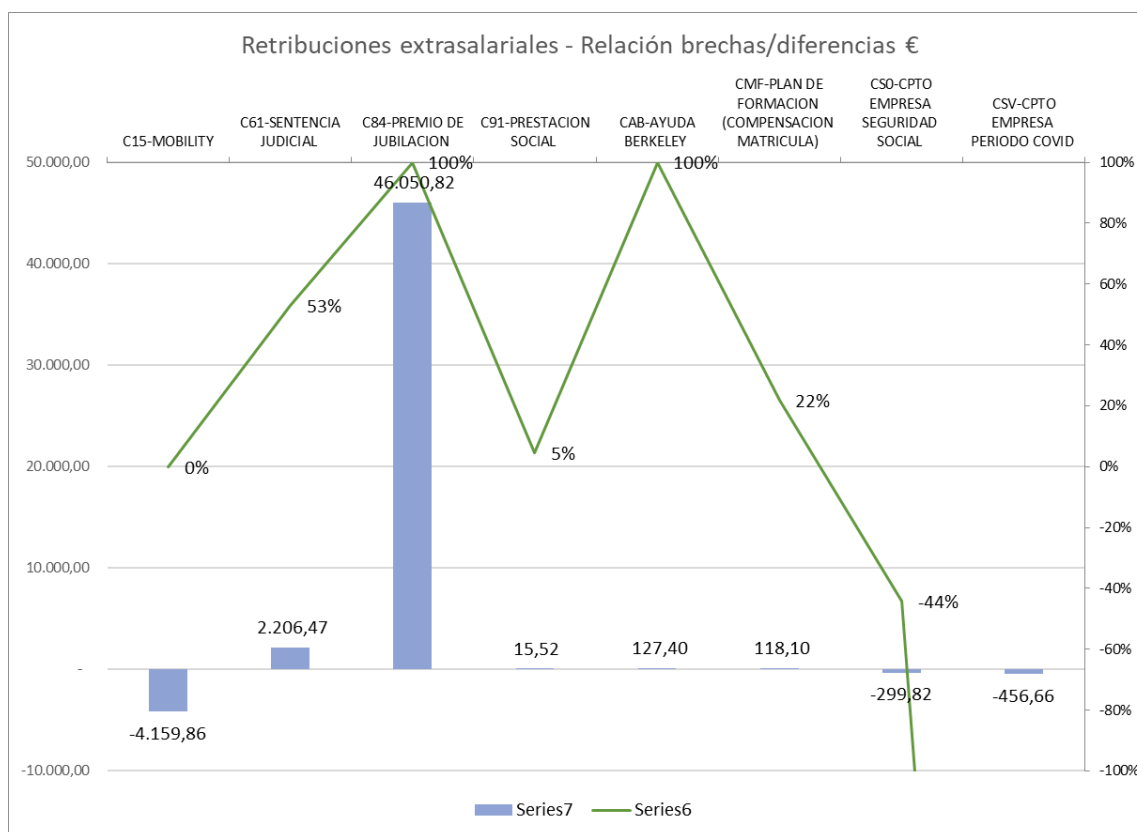
Por escalas tenemos lo siguiente:

	ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05	ESCALA 06
C61-SENTENCIA JUDICIAL	53%					
C84-PREMIO DE JUBILACION				100%		
C91-PRESTACION SOCIAL	-5%	37%				
CAB-AYUDA BERKELEY	100%					
CMF-PLAN DE FORMACION (COMPENSACION MATRICULA)	-73%	31%	59%			
CS0-CPTO EMPRESA SEGURIDAD SOCIAL	-51%	23%	19%			
CSV-CPTO EMPRESA PERIODO COVID	-1381%	-116%	94%		100%	

Cuando lo cobran mujeres y hombres, en 1 de las retribuciones la diferencia en euros es grande y en el resto pequeñas:

- Sentencia judicial con una diferencia a favor de las mujeres de 1.452 euros

Gráficamente:



En resumen, las **brechas por escalas y tipo de remuneración (medias equiparadas)** son las siguientes:

ESCALAS	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01	34%	1%	5%	-166%	2%
ESCALA 02	28%	-3%	13%	-48%	1%
ESCALA 03	21%	1%	6%	-10%	2%
ESCALA 04	8%	0%	100%	100%	8%
ESCALA 05	29%	0%	0%	100%	0%
ESCALA 06	25%	73%	-24%		59%
Total general	26%	-2%	-9%	-4%	-4%

La brecha mayor se alcanza en la Escala 06, con un 59% de brecha, que ocupa a un 25% de mujeres, seguidas con un 8% de brecha en la Escala 04, y un 2% en la Escala 03 y en la 01.

Hay que poner de manifiesto que las brechas son muy bajas en todas las escalas y no se observa diferencias entre las de las escalas de mayor remuneración ni en aquellas en las que se concentra la plantilla.

Variables estadísticas

Con herramientas de estadística descriptiva, como los mínimos, cuartiles, medias, medianas y máximos, vamos a ver una visión general de la simetría de la distribución de los datos de retribución de la empresa. Este estudio es útil para ver la presencia de valores atípicos, si la distribución es simétrica o no y la dispersión de los puntos con la mediana.

Además, al realizar un gráfico por sexo podemos ver si el comportamiento de estas variables es similar para ambos sexos.

Para cada una de las escalas tenemos un rectángulo (que se denomina caja) y dos brazos (que se denominan bigotes).

La altura de la caja nos la proporcionan los cuartiles 1 y 3.

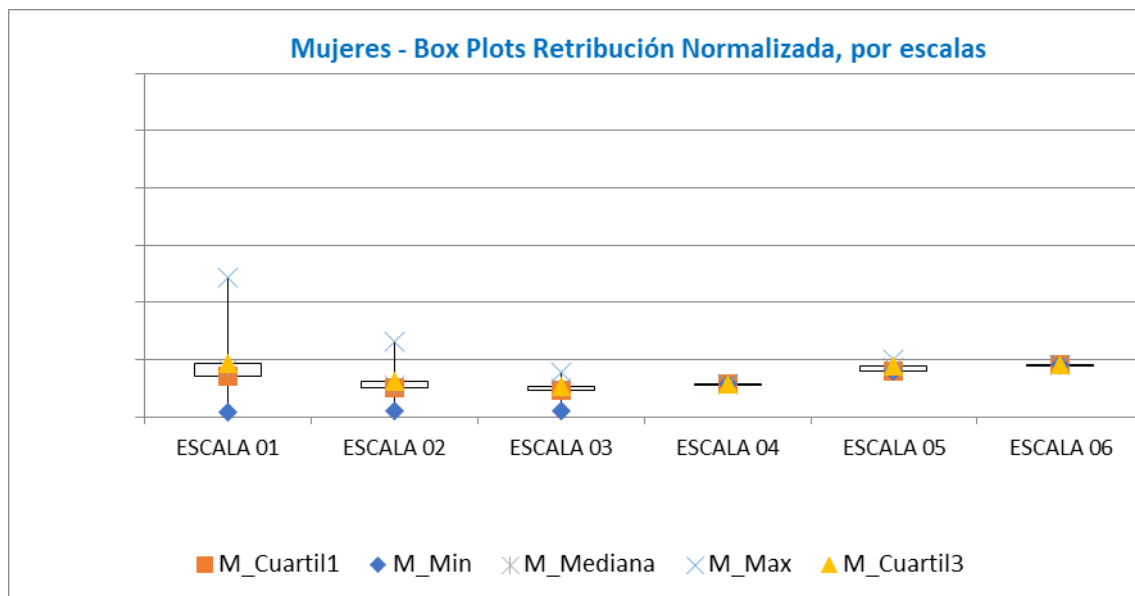
- cuartil 1: valor X a partir del cual tengo el 25% de los datos por debajo y el 75% por arriba.
- cuartil 2 o mediana: valor X a partir del cual el 50% de los datos están por debajo y por arriba

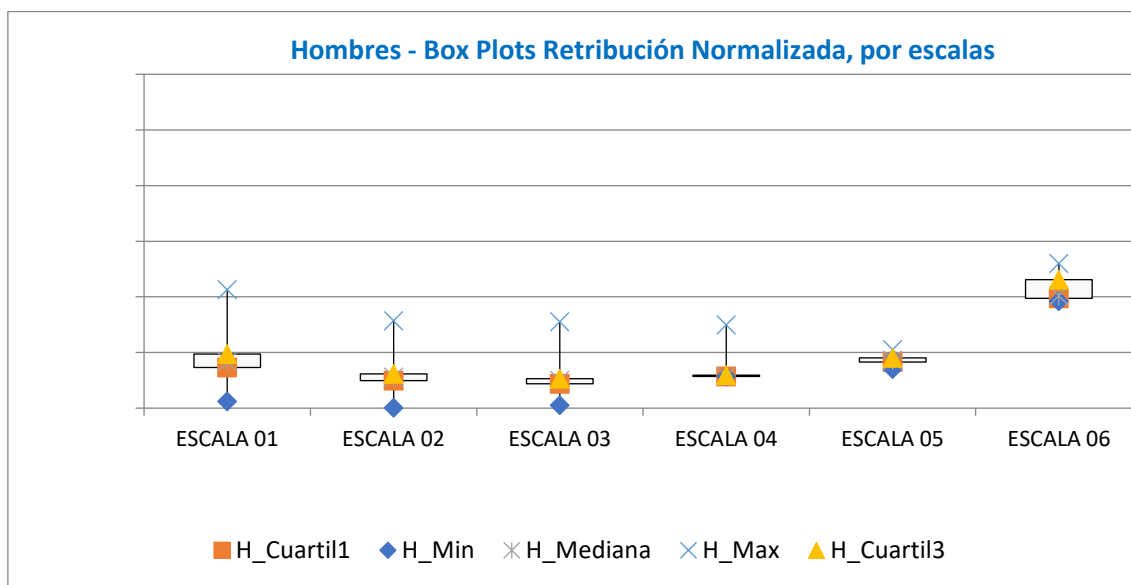
– cuartil 3: valor X a partir del cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% por arriba.

Es decir, dentro de la caja tendremos todos los valores de retribución que se encuentran por encima del 25% y por debajo del 75% de cada una de las escalas.

Por debajo de la caja tendremos representado el valor mínimo de retribuciones de cada escala por sexo y por encima el valor máximo de retribución. La altura de las líneas que unen estos valores con la caja nos indica si los valores son muy homogéneos o hay mucha dispersión.

Dicho esto, la representación de los valores de las retribuciones equiparadas de mujeres y hombre son las siguientes:





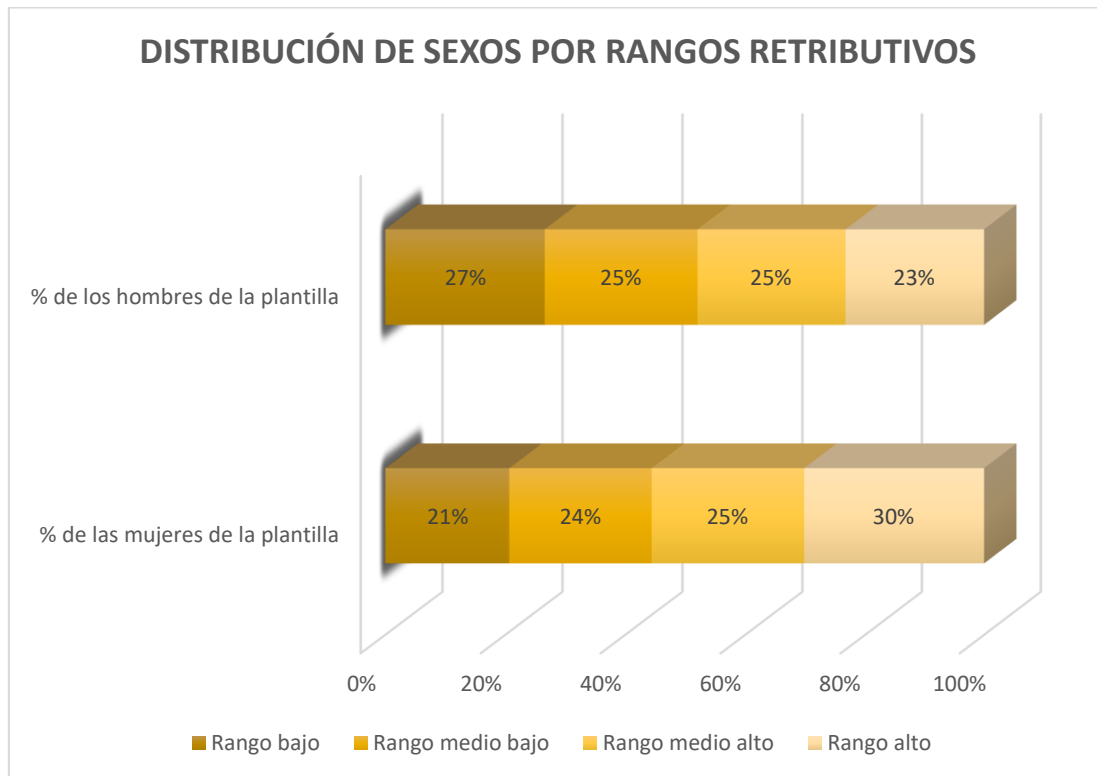
Los rangos de salarios dentro de las distintas escalas de mujeres y hombres son muy homogéneos debido a que las medianas de las escalas de ambos sexos están muy centradas. No se ven por tanto diferencias apreciables en este sentido.

Tampoco se observa que las cajas de los hombres estén situadas más arriba que las de las mujeres. Esto quiere decir que el rango de retribuciones está igualado.

Lo que sí se observa es que en el gráfico de los hombres hay más bigotes largos hacia arriba. Esta distancia implica la diferencia entre retribuciones mínimas y máximas y nos indica que hay personas que tienen una retribución alejada de la media de su escala hacia arriba.

Rangos retributivos

Para calcular los cuatro rangos retributivos que veremos a continuación se ordenan las personas de la plantilla según la cuantía de la retribución equiparada anual y se dividen en cuatro grupos iguales, es decir 25% de personas trabajadoras en el rango bajo de retribución, 25% en el rango medio bajo, 25% en el rango medio alto y 25% en el rango alto. Cuando separamos a las personas de cada rango por sexo, obtenemos lo siguiente:

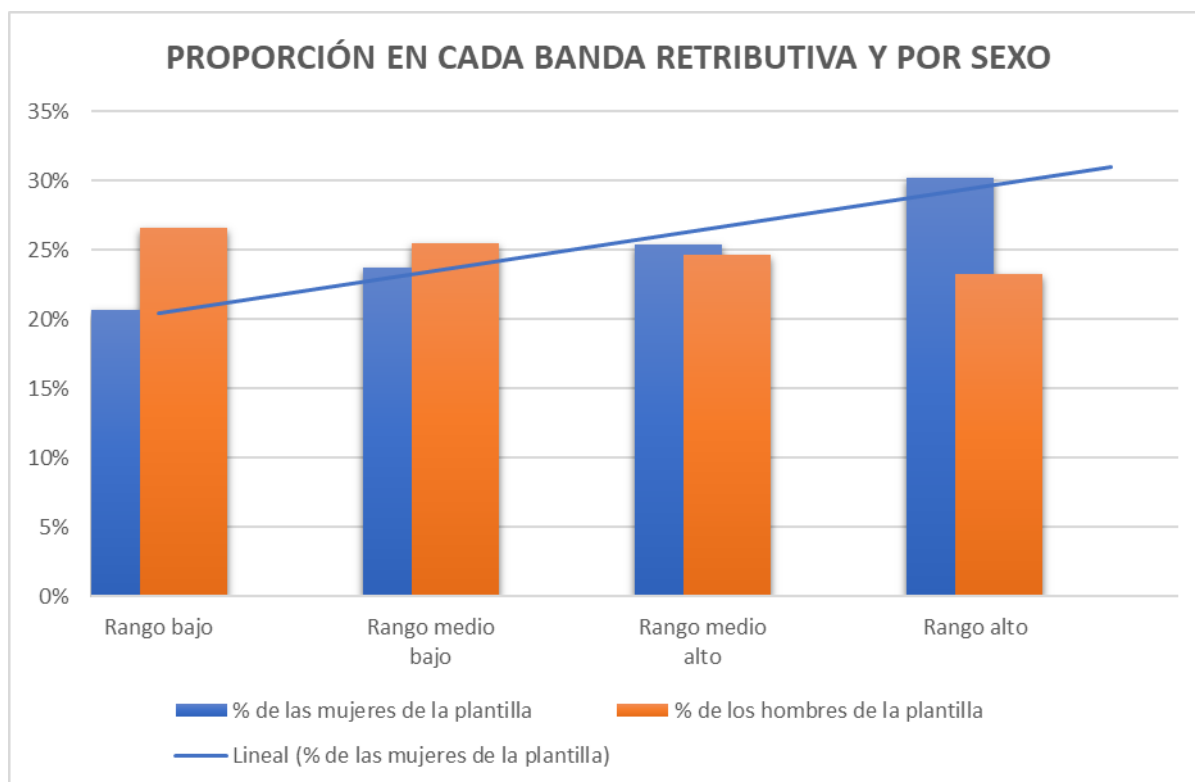


El 27% de los hombres de la plantilla masculina y el 21% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el cuartil 1 o en el rango bajo de retribución, mientras que el 23% de los hombres y el 30% de las mujeres se encuentran en el cuartil 4 o rango alto.

Esto supone que las retribuciones están algo sesgadas por sexo (3 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y sobre todo 12 puntos porcentuales más de hombres que de mujeres en salarios altos).

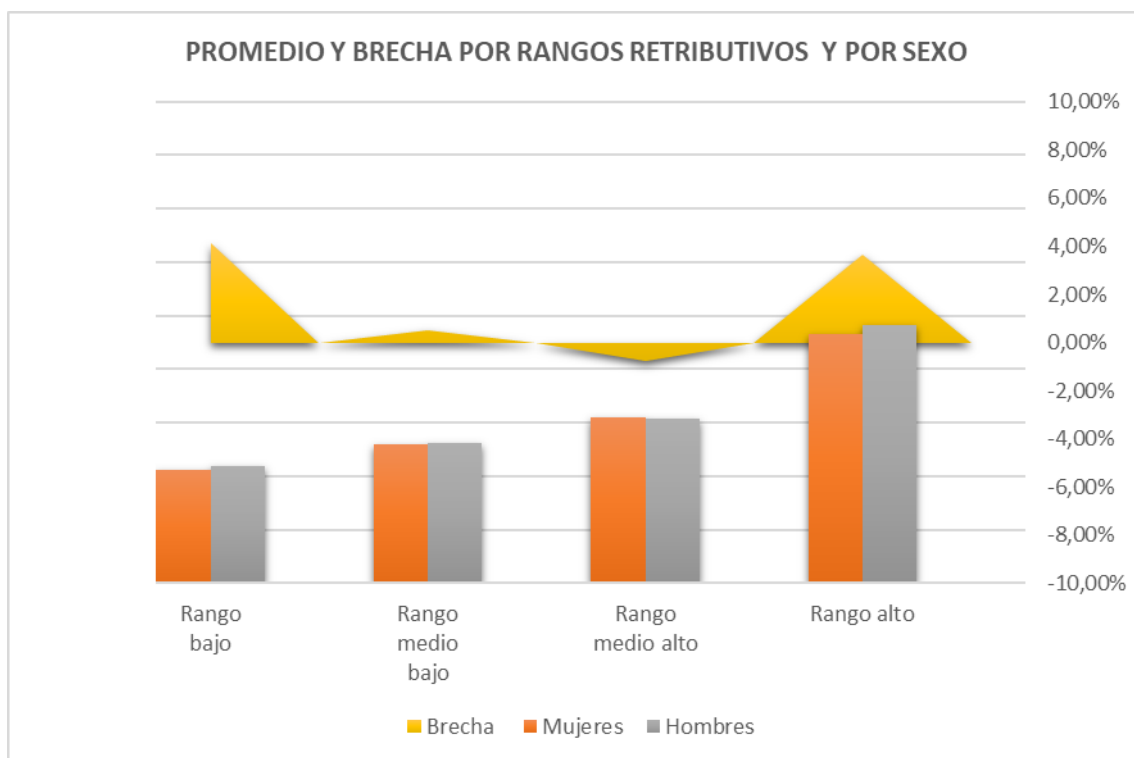
Por su parte, en la franja media se encuentra el 50% de la plantilla masculina frente al 49% de la plantilla de mujeres.

Usamos el % de concentración porque da una idea más real de la distribución entre mujeres y hombres. Pero si usamos el % de distribución tenemos lo siguiente:

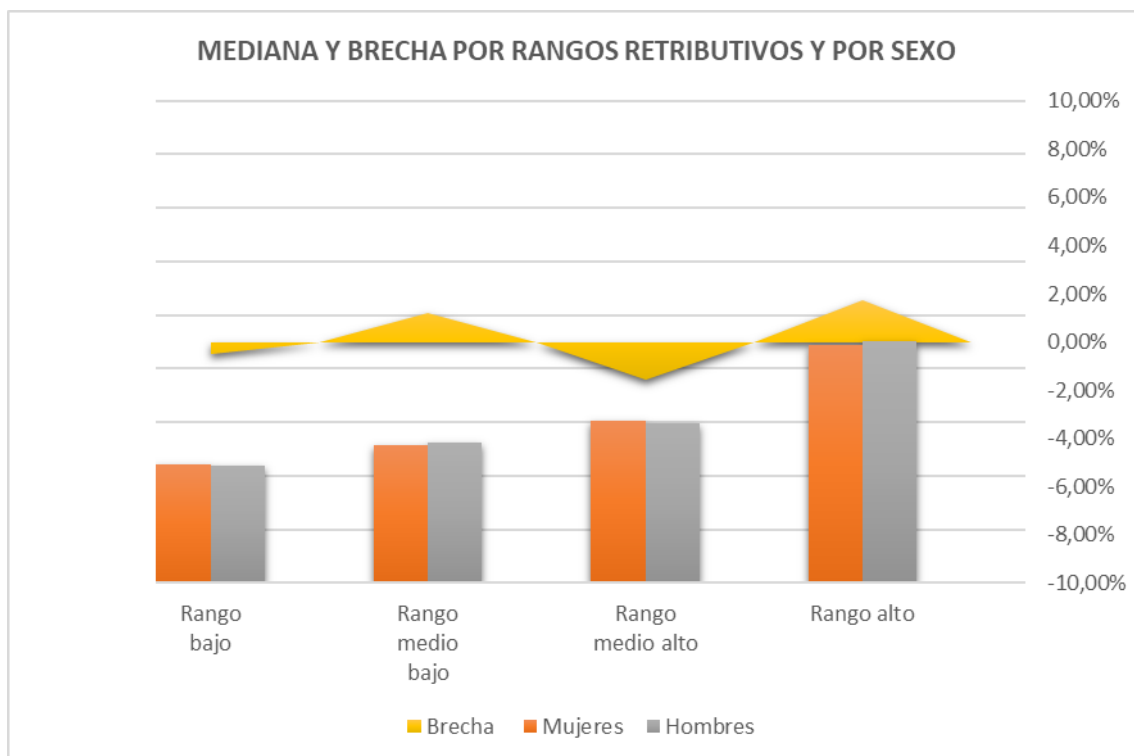


La tendencia en la proporción de hombres está muy igualada. Las mujeres van **SUBIENDO** a medida que sube la retribución. Por eso la línea de tendencia es claramente ascendente

Si observamos ahora la brecha por cuartiles y sexo teniendo en cuenta los promedios de retribuciones tenemos lo siguiente:



Las brechas son muy pequeñas en todos los rangos y si observamos la mediana también.



RESUMEN DE LAS BRECHAS

PAS RÉGIMEN FUNCIONARIAL

Recordamos que la distribución de mujeres y hombres entre los PAS régimen funcional es la siguiente:

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	497	68,93%
Hombre	224	31,07%
Total general	721	100,00%



Un 69% son mujeres y un 31% hombres.

Plantilla	índice de feminización	Brecha de género
Feminizada	2,22	37,86%

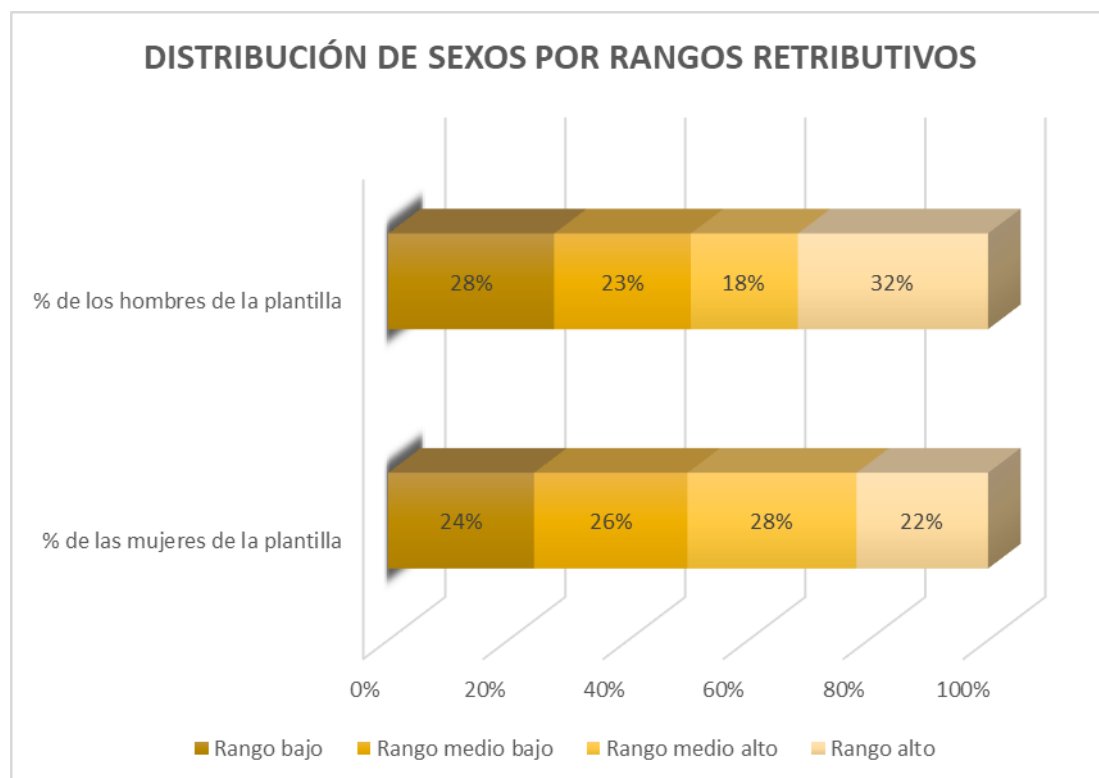
Por cada mujer hay... 0,450704225 hombres

		MEDIA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVOS	MEDIA DE RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS	MEDIA RETRIBUCIONES TOTALES EFECTIVAS
	BRECHA	6%	4%	-45%	4%
Hombre	224	11.800	22.154	113	34.067
Mujer	497	11.133	21.267	164	32.564

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
	BRECHA	-1%	-4%		0%
Hombre	224	12.095	20.826	0	33.211
Mujer	497	12.172	21.735	0	33.340

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		7%	6%	-36%	6%
Hombre	224	13.227	24.742	121	38.090
Mujer	497	12.365	23.328	166	35.858

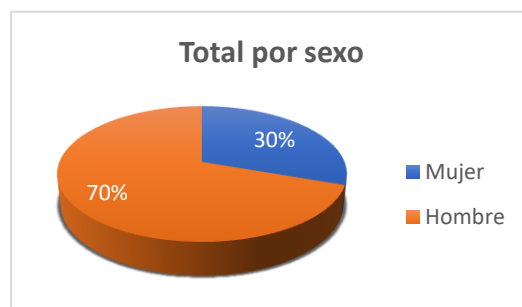
		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
	BRECHA		0%	-5%	0%
Hombre	224	12.242	22.048	0	35.583
Mujer	497	12.242	23.070	0	35.655



PAS RÉGIMEN LABORAL

Recordamos que la distribución de mujeres y hombres entre los PAS régimen laboral es la siguiente:

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	247	30,42%
Hombre	565	69,58%
Total general	812	100,00%



Un 30% son mujeres y un 70% hombres.

Plantilla	índice de feminización	Brecha de género
Masculinizada	0,44	-39,16%

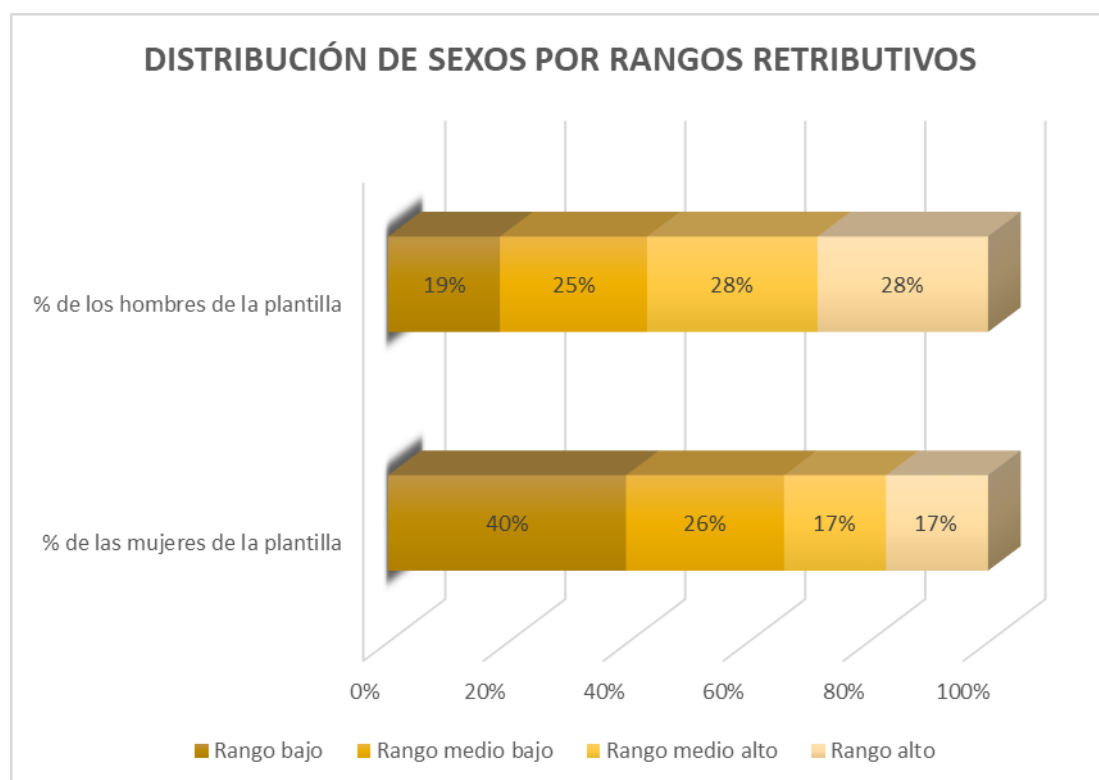
Por cada mujer hay... 2,287449393 hombres

		MEDIA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVOS	MEDIA DE RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS	MEDIA RETRIBUCIONES TOTALES EFECTIVAS
	BRECHA	13%	42%	27%	19%
Hombre	565	20.512	5.190	235	25.937
Mujer	247	17.911	3.007	171	21.089

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
	BRECHA	9%	55%		17%
Hombre	565	23.832	4.145	0	28.890
Mujer	247	21.759	1.849	0	24.004

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		3%	37%	27%	10%
Hombre	565	26.301	6.525	244	33.070
Mujer	247	25.420	4.103	177	29.700

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
BRECHA		8%	51%		12%
Hombre	565	26.989	5.836	0	32.846
Mujer	247	24.833	2.866	0	28.892



PDI RÉGIMEN FUNCIONARIAL

Recordamos que la distribución de mujeres y hombres entre los PDI régimen funcional es la siguiente:

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	365	26,76%
Hombre	999	73,24%
Total general	1.364	100,00%



Un 27% son mujeres y un 73% hombres.

Plantilla	índice de feminización	Brecha de género
Masculinizada	0,37	-46,48%

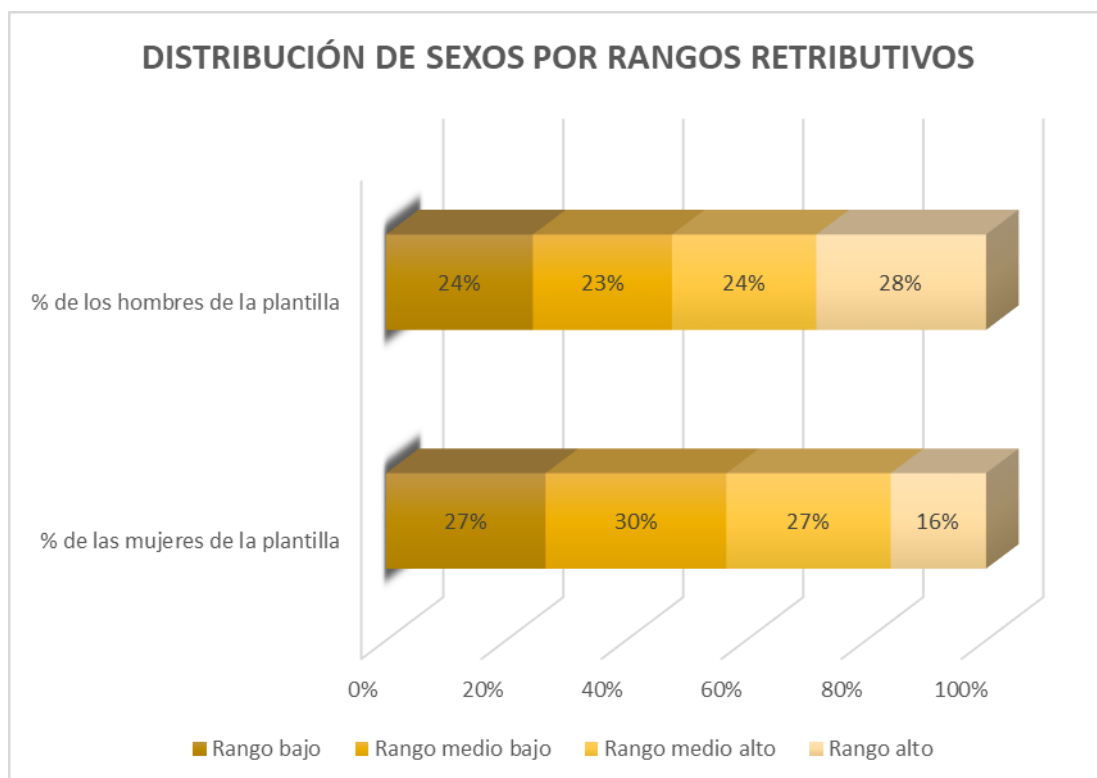
Por cada mujer hay... 2,736986301 hombres

		MEDIA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVOS	MEDIA DE RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS	MEDIA RETRIBUCIONES TOTALES EFECTIVAS
BRECHA		-2%	6%	66%	4%
Hombre	999	16.554	40.311	125	56.990
Mujer	365	16.953	37.837	43	54.832

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
BRECHA		0%	4%		3%
Hombre	999	18.304	37.605	0	56.033
Mujer	365	18.276	36.267	0	54.425

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		0%	9%	66%	6%
Hombre	999	18.258	44.063	129	62.449
Mujer	365	18.259	40.283	44	58.585

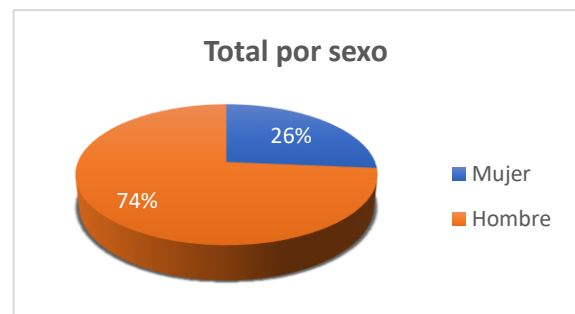
		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
BRECHA		0%	4%		3%
Hombre	999	18.391	38.691	0	57.101
Mujer	365	18.333	37.311	0	55.434



PDI RÉGIMEN LABORAL

Recordamos que la distribución de mujeres y hombres entre los PDI régimen laboral es la siguiente:

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	360	26,37%
Hombre	1005	73,63%
Total general	1365	100,00%



Un 26% son mujeres y un 74% hombres.

Plantilla	índice de feminización	Brecha de género
Masculinizada	0,36	-47,25%

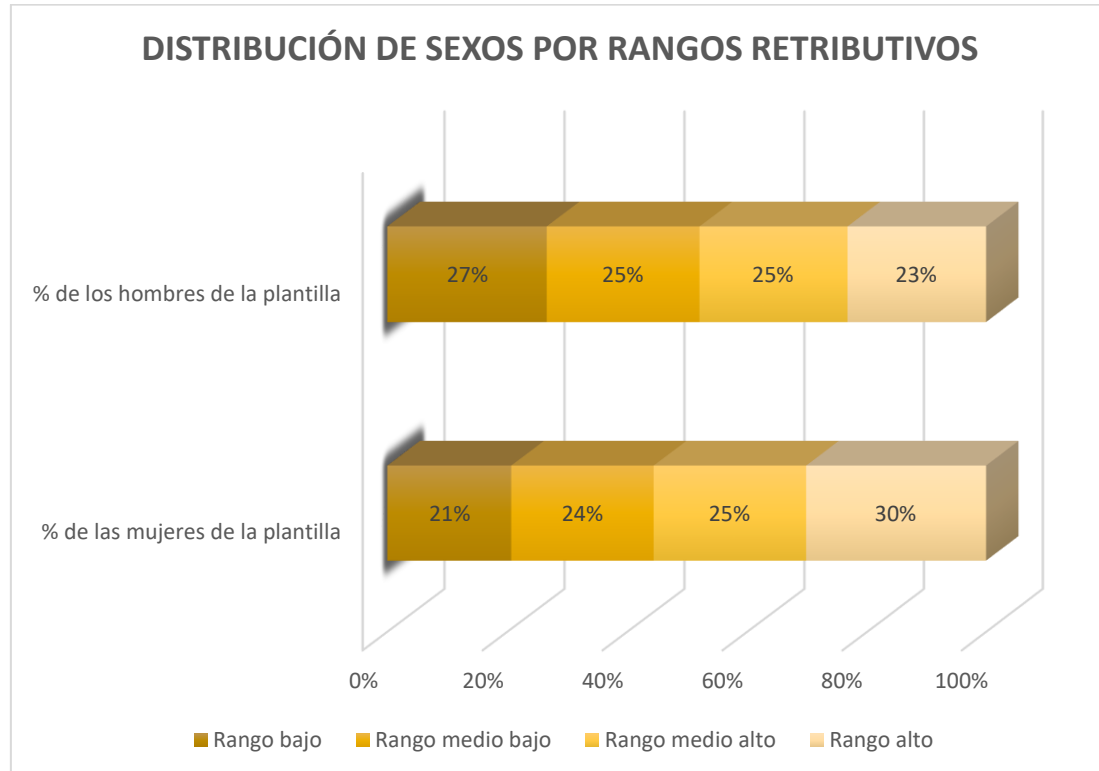
Por cada mujer hay... 2,791666667 hombres

		MEDIA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVOS	MEDIA DE RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS	MEDIA RETRIBUCIONES TOTALES EFECTIVAS
	BRECHA	-21%	-18%	49%	-19%
Hombre	1005	10.220	4.353	141	14.714
Mujer	360	12.319	5.154	72	17.545

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
	BRECHA	-24%	-56%		-25%
Hombre	1005	5.542	1.238	0	7.322
Mujer	360	6.856	1.927	0	9.177

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		-2%	-9%	-3%	-4%
Hombre	1005	23.412	7.707	81	31.200
Mujer	360	23.885	8.362	84	32.331

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
BRECHA		-5%	0%		-3%
Hombre	1005	21.932	4.677	0	27.370
Mujer	360	23.032	4.686	0	28.288



OTROS FACTORES RELEVANTES

De forma adicional a la estimación de la brecha ajustada global y por componentes retributivos, se ha llevado a cabo una estimación de las brechas ajustadas para distintas variables, que permite conocer las diferencias retributivas existentes entre hombres y mujeres que sólo se diferencian entre sí en la variable analizada. Nos referimos a la edad, la antigüedad, el tipo de contrato, el tipo de jornada, el centro de trabajo, las reducciones de jornada.

Edad

Si consideramos la edad de las personas trabajadoras, las brechas cambian. Según el INE, la brecha salarial de género aumenta con la edad, pasando del 1,7% entre los menores de 25 años al 34,3% entre las personas de más de 65 años.

El efecto sobre las retribuciones de la incorporación tardía de las mujeres al mercado laboral, de la maternidad y de la mayor dedicación de la mujer a las tareas domésticas y al cuidado de familiares parecen las causas más factibles para explicar esta circunstancia.

Vemos a continuación las diferencias de brechas para las medias de retribución equiparada para cada uno de los colectivos:

PAS régimen funcional

La agrupación por edad de las personas de este colectivo son las siguientes:

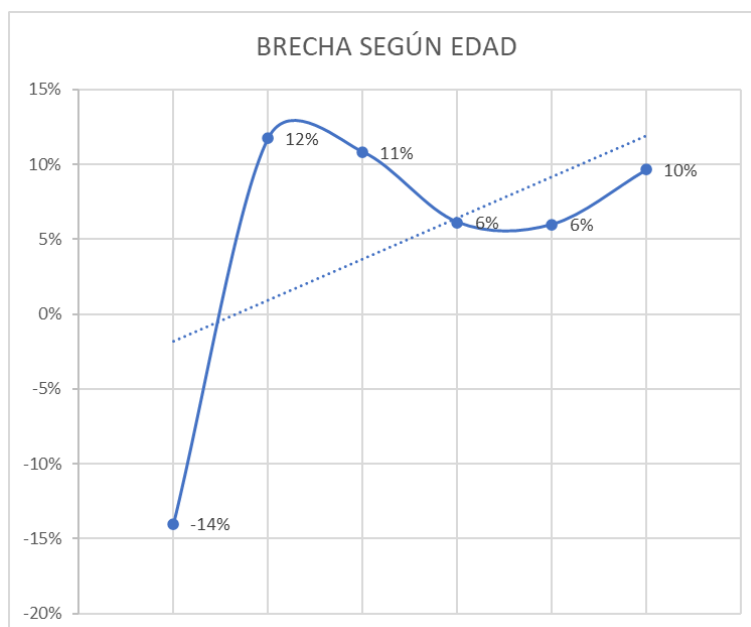
Plantilla por edad	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
25 a 29	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
30 a 34	0	4	4	1%	0%	100%	0%	2%
35 a 39	9	6	15	2%	60%	40%	2%	3%
40 a 44	32	15	47	7%	68%	32%	6%	7%
45 a 49	64	39	103	14%	62%	38%	13%	17%
50 a 54	109	58	167	23%	65%	35%	22%	26%
55 a 59	179	55	234	32%	76%	24%	36%	25%
60 en adelante	103	47	150	21%	69%	31%	21%	21%
Total general	497	224	721	100%	69%	31%	100%	100%

La edad media es de 54,55 años, y es muy similar entre mujeres (54,96) y hombres (53,64).

Las brechas que se producen en este colectivo teniendo en cuenta solo la edad son las siguientes:

BRECHAS					
Edad	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
25 a 29	100%				
30 a 34	0%	100%	100%		100%
35 a 39	60%	-8%	-21%	93%	-14%
40 a 44	68%	12%	12%	-8%	12%
45 a 49	62%	8%	12%	7%	11%
50 a 54	65%	7%	6%	-133%	6%
55 a 59	76%	7%	6%	-42%	6%
60 en adelante	69%	8%	11%	-22%	10%
Total general	69%	7%	6%	-36%	6%

Gráficamente podemos ver también la tendencia de la brecha, que es ascendente.



PAS régimen laboral

La agrupación por edad de las personas de este colectivo son las siguientes:

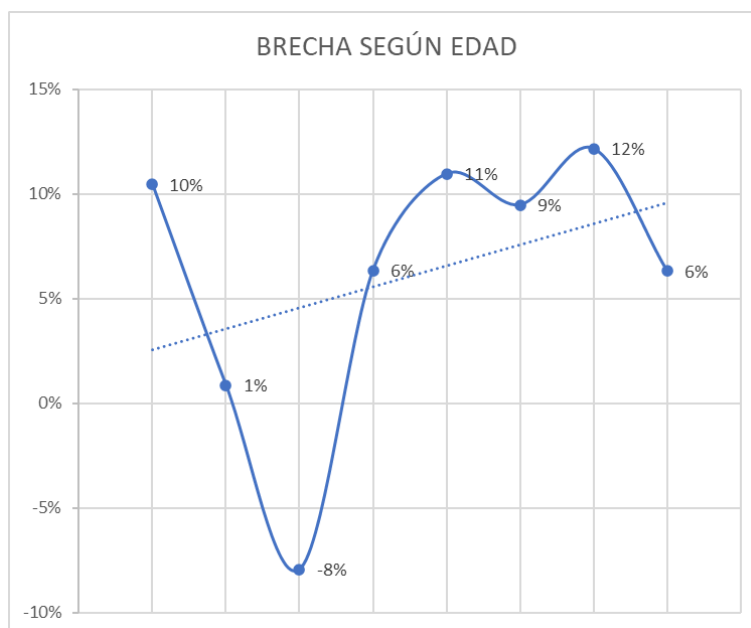
Plantilla por edad	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
25 a 29	2	6	8	1%	25%	75%	1%	1%
30 a 34	5	9	14	2%	36%	64%	2%	2%
35 a 39	15	8	23	3%	65%	35%	6%	1%
40 a 44	27	38	65	8%	42%	58%	11%	7%
45 a 49	29	68	97	12%	30%	70%	12%	12%
50 a 54	46	121	167	21%	28%	72%	19%	21%
55 a 59	54	154	208	26%	26%	74%	22%	27%
60 en adelante	69	161	230	28%	30%	70%	28%	28%
Total general	247	565	812	100%	30%	70%	100%	100%

La edad media es de 54,34 años, y es muy similar entre mujeres (53,21) y hombres (54,84).

Las brechas que se producen en este colectivo teniendo en cuenta solo la edad son las siguientes:

Edad	BRECHAS				
	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
25 a 29	25%	3%	99%	100%	10%
30 a 34	36%	4%	-82%	100%	1%
35 a 39	65%	-7%	-6%		-8%
40 a 44	42%	3%	38%	103%	6%
45 a 49	30%	3%	53%	33%	11%
50 a 54	28%	3%	38%	-4%	9%
55 a 59	26%	6%	33%	-62%	12%
60 en adelante	30%	0%	25%	41%	6%
Total general	30%	3%	37%	27%	10%

Gráficamente podemos ver también la tendencia de la brecha, que es ascendente.



PDI régimen funcional

La agrupación por edad de las personas de este colectivo son las siguientes:

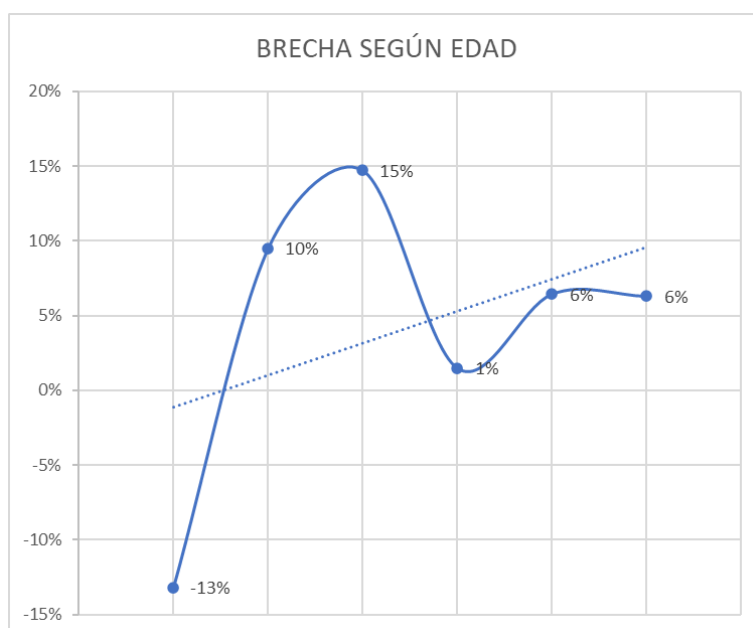
Plantilla por edad					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
35 a 39	1	7	8	1%	13%	88%	0%	1%
40 a 44	7	40	47	3%	15%	85%	2%	4%
45 a 49	39	92	131	10%	30%	70%	11%	9%
50 a 54	61	162	223	16%	27%	73%	17%	16%
55 a 59	111	279	390	29%	28%	72%	30%	28%
60 en adelante	146	419	565	41%	26%	74%	40%	42%
Total general	365	999	1364	100%	27%	73%	100%	100%

La edad media es de 58 años, y es muy similar entre mujeres (57,92) y hombres (58,03).

Las brechas que se producen en este colectivo teniendo en cuenta solo la edad son las siguientes:

BRECHAS					
Edad	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
35 a 39	13%	2%	-21%	100%	-13%
40 a 44	15%	-2%	15%	58%	10%
45 a 49	30%	0%	21%	38%	15%
50 a 54	27%	0%	2%	-160%	1%
55 a 59	28%	0%	9%	66%	6%
60 en adelante	26%	0%	8%	77%	6%
Total general	27%	0%	9%	66%	6%

Gráficamente podemos ver también la tendencia de la brecha, que es ascendente.



PDI régimen laboral

La agrupación por edad de las personas de este colectivo son las siguientes:

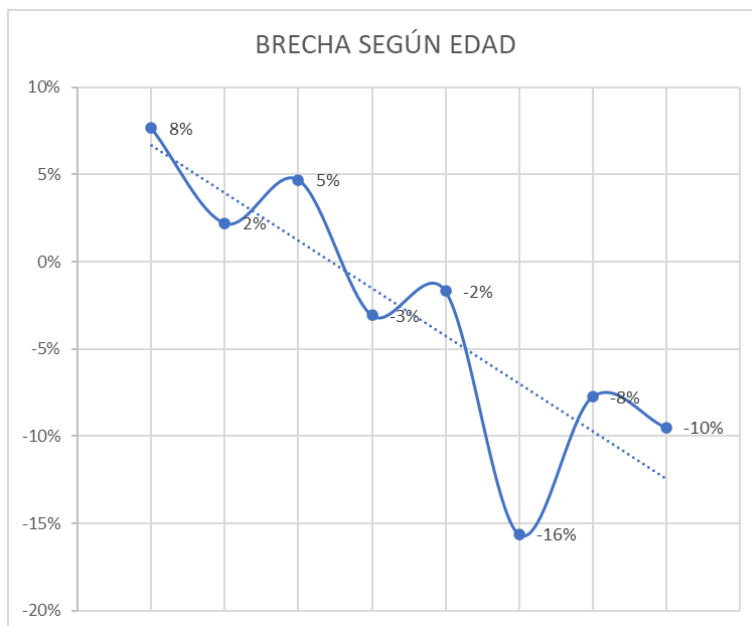
Plantilla por edad	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
25 a 29	11	47	58	4%	19%	81%	3%	5%
30 a 34	17	83	100	7%	17%	83%	5%	8%
35 a 39	61	123	184	13%	33%	67%	17%	12%
40 a 44	81	157	238	17%	34%	66%	23%	16%
45 a 49	80	194	274	20%	29%	71%	22%	19%
50 a 54	50	168	218	16%	23%	77%	14%	17%
55 a 59	33	102	135	10%	24%	76%	9%	10%
60 en adelante	27	132	159	12%	17%	83%	8%	13%
Total general	360	1006	1366	100%	26%	74%	100%	100%

La edad media es de 47,12 años, y es muy similar entre mujeres (46,08) y hombres (47,49).

Las brechas que se producen en este colectivo teniendo en cuenta solo la edad son las siguientes:

Edad	BRECHAS				
	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
25 a 29	19%	4%	25%	-168%	8%
30 a 34	17%	9%	-22%	44%	2%
35 a 39	33%	-1%	24%	-439%	5%
40 a 44	34%	-5%	2%	-109%	-3%
45 a 49	29%	-2%	1%	-201%	-2%
50 a 54	23%	-6%	-44%	-60%	-16%
55 a 59	24%	-3%	-21%	62%	-8%
60 en adelante	17%	2%	-46%	40%	-10%
Total general	26%	-2%	-9%	-4%	-4%

Gráficamente podemos ver también la tendencia de la brecha, que es descendente:



Antigüedad

Si tomamos como referencia solo la antigüedad, normalmente, a mayor antigüedad las brechas son mayores.

Igual que en el caso de la edad, si comparamos hombres y mujeres que sólo se diferencian entre sí en los años de antigüedad en la empresa, las brechas retributivas cambian.

PAS régimen funcional

La agrupación por edad de las personas de este colectivo son las siguientes:

Plantilla por antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
0 a 1 años	17	5	22	3%	77%	23%	3%	2%
1 a 3 años	22	14	36	5%	61%	39%	4%	6%
3 a 5 años	2	5	7	1%	29%	71%	0%	2%
5 a 10 años	3	2	5	1%	60%	40%	1%	1%
de 10 a 15 años	42	18	60	8%	70%	30%	8%	8%
de 15 a 20 años	74	46	120	17%	62%	38%	15%	21%

de 20 a 25 años	40	31	71	10%	56%	44%	8%	14%
más de 25 años	297	103	400	55%	74%	26%	60%	46%
Total general	497	224	721	100%	69%	31%	100%	100%

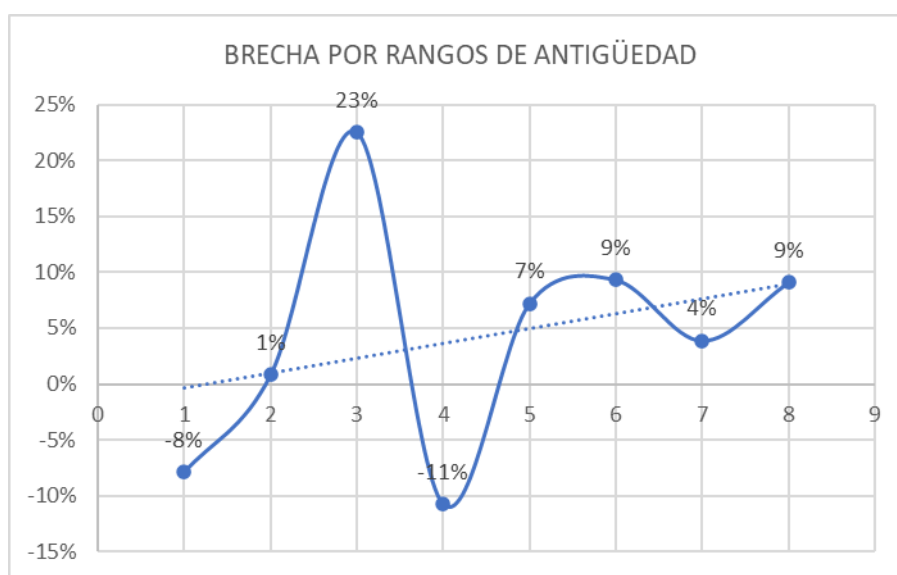
Más del 50% de la plantilla de este colectivo lleva más de 25 años trabajando en la UPM.

La antigüedad media de las mujeres es de 25,09 años y la de los hombres es de 23,30, por lo que la antigüedad global de los hombres es menor que la de las mujeres en 1,79 años.

Las brechas por rangos de antigüedad son las siguientes:

Brecha por antigüedad	% de mujeres	Antigüedad media mujer	Antigüedad media hombres	SALARIO BASE	BRECHAS		
					COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
0 a 1 años	77%	1	1	-7%	-8%		-8%
1 a 3 años	61%	2	2	1%	1%	23%	1%
3 a 5 años	29%	4	4	14%	28%	-61%	23%
5 a 10 años	60%	8	10	-8%	-11%	-213%	-11%
de 10 a 15 años	70%	13	14	9%	5%	58%	7%
de 15 a 20 años	62%	18	18	10%	8%	63%	9%
de 20 a 25 años	56%	22	22	3%	4%	-185%	4%
más de 25 años	74%	32	33	8%	10%	-142%	9%
Total general	69%	25,09	23,30	7%	6%	-36%	6%

Gráficamente:



La tendencia de la brecha según antigüedad es claramente ascendente; a mayor antigüedad, mayor brecha.

PAS régimen laboral

La agrupación por edad de las personas de este colectivo son las siguientes:

Plantilla por antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
0 a 1 años	10	15	25	3%	40%	60%	4%	3%
1 a 3 años	12	17	29	4%	41%	59%	5%	3%
3 a 5 años	15	15	30	4%	50%	50%	6%	3%
5 a 10 años	11	10	21	3%	52%	48%	4%	2%
de 10 a 15 años	28	49	77	9%	36%	64%	11%	9%
de 15 a 20 años	44	57	101	12%	44%	56%	18%	10%
de 20 a 25 años	14	52	66	8%	21%	79%	6%	9%
más de 25 años	113	350	463	57%	24%	76%	46%	62%
Total general	247	565	812	100%	30%	70%	100%	100%

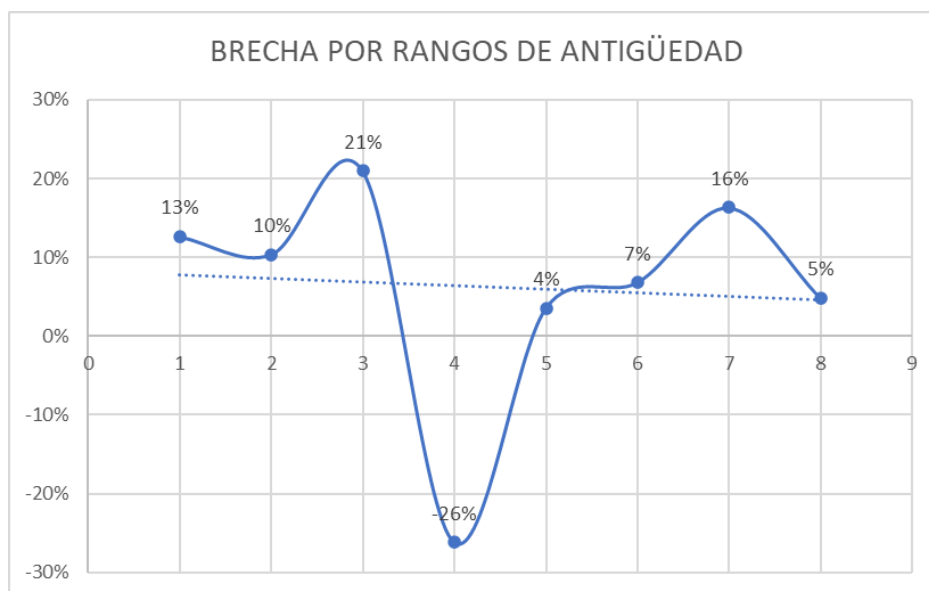
Más del 50% de la plantilla de este colectivo lleva más de 25 años trabajando en la UPM.

La antigüedad media de las mujeres es de 22,08 años y la de los hombres es de 25,85, por lo que la antigüedad global de los hombres es mayor que la de las mujeres en 3,77 años.

Las brechas por rangos de antigüedad son las siguientes:

Brecha por antigüedad	% de mujeres	Antigüedad media mujeres	Antigüedad media hombres	SALARIO BASE	BRECHAS		
					COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
0 a 1 años	40%	0	0	11%	34%	100%	13%
1 a 3 años	41%	2	2	9%	22%	56%	10%
3 a 5 años	50%	4	3	20%	49%	85%	21%
5 a 10 años	52%	8	8	-29%	15%	99%	-26%
de 10 a 15 años	36%	13	13	0%	37%	-11%	4%
de 15 a 20 años	44%	17	18	0%	46%	18%	7%
de 20 a 25 años	21%	22	23	12%	37%	52%	16%
más de 25 años	24%	34	33	1%	19%	6%	5%
Total general	30%	22,08	25,85	3%	37%	27%	10%

Gráficamente:



La tendencia de la brecha según antigüedad es ligeramente descendente; a mayor antigüedad, menor brecha.

PDI régimen funcionarial

La agrupación por edad de las personas de este colectivo son las siguientes:

Plantilla por antigüedad					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
0 a 1 años	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
5 a 10 años	2	3	5	0%	40%	60%	1%	0%
de 10 a 15 años	18	57	75	5%	24%	76%	5%	6%
de 15 a 20 años	34	89	123	9%	28%	72%	9%	9%
de 20 a 25 años	51	123	174	13%	29%	71%	14%	12%
más de 25 años	260	726	986	72%	26%	74%	71%	73%
Total general	365	999	1.364	100%	27%	73%	100%	100%

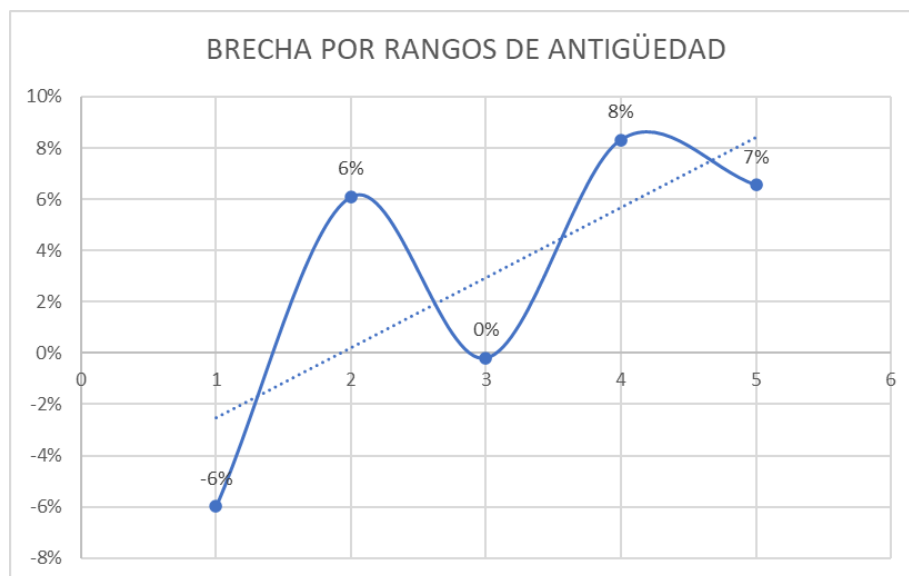
Más del 70% de la plantilla de este colectivo lleva más de 25 años trabajando en la UPM.

La antigüedad media de las mujeres es de 29,47 años y la de los hombres es de 29,98, por lo que la antigüedad global de los hombres es mayor que la de las mujeres en 0,51 años.

Las brechas por rangos de antigüedad son las siguientes:

Brecha por antigüedad	% de mujeres	Antigüedad media mujer	Antigüedad media hombres	SALARIO BASE	BRECHAS		
					COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
0 a 1 años	0%		0	100%	100%		100%
5 a 10 años	40%	9	6	19%	-26%	100%	-6%
de 10 a 15 años	24%	13	13	-6%	12%	-38%	6%
de 15 a 20 años	28%	17	17	0%	0%	-49%	0%
de 20 a 25 años	29%	23	23	2%	11%	-151%	8%
más de 25 años	26%	34	34	0%	9%	76%	7%
Total general	27%	29,47	29,98	0%	9%	66%	6%

Gráficamente:



La tendencia de la brecha según antigüedad es claramente ascendente; a mayor antigüedad, mayor brecha.

PDI régimen laboral

La agrupación por edad de las personas de este colectivo son las siguientes:

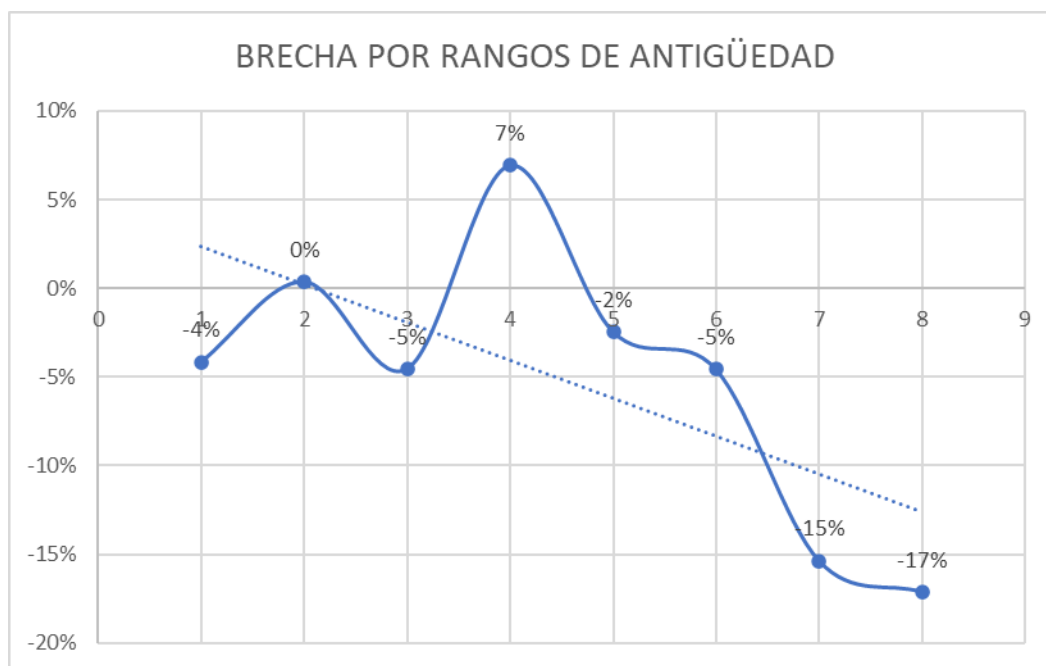
Plantilla por antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
0 a 1 años	37	151	188	14%	20%	80%	10%	15%
1 a 3 años	57	142	199	15%	29%	71%	16%	14%
3 a 5 años	35	102	137	10%	26%	74%	10%	10%
5 a 10 años	71	192	263	19%	27%	73%	20%	19%
de 10 a 15 años	88	170	258	19%	34%	66%	24%	17%
de 15 a 20 años	22	88	110	8%	20%	80%	6%	9%
de 20 a 25 años	29	59	88	6%	33%	67%	8%	6%
más de 25 años	21	102	123	9%	17%	83%	6%	10%
Total general	360	1006	1366	100%	26%	74%	100%	100%

En este caso la antigüedad es bastante menor que en los otros colectivos. La antigüedad media de las mujeres es de 9,82 años y la de los hombres es de 10,50, por lo que la antigüedad global de los hombres es mayor que la de las mujeres en 0,68 años.

Las brechas por rangos de antigüedad son las siguientes:

Brecha por antigüedad	% de mujeres	Antigüedad media mujer	Antigüedad media hombres	SALARIO BASE	BRECHAS		
					COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
0 a 1 años	20%	0	0	-5%	-1%	100%	-4%
1 a 3 años	29%	2	2	1%	-3%	-134%	0%
3 a 5 años	26%	4	4	-9%	14%	17%	-5%
5 a 10 años	27%	7	7	4%	17%	-480%	7%
de 10 a 15 años	34%	12	12	-1%	-6%	31%	-2%
de 15 a 20 años	20%	17	17	-7%	1%	-666%	-5%
de 20 a 25 años	33%	21,86	22,39	-8%	-30%	-454%	-15%
más de 25 años	17%	34	34	0%	-64%	66%	-17%
Total general	26%	9,82	10,50	-2%	-9%	-4%	-4%

Gráficamente:



La tendencia de la brecha según antigüedad es claramente descendente; a mayor antigüedad, menor brecha (porque son brechas negativas).

Tipo de contrato

La existencia de contratos indefinidos y temporales puede tener influencia en la brecha retributiva. En el caso de la UPM hay que tener en cuenta que casi la mitad de la plantilla de 2021 tienen carácter de funcionariado, por lo que su contrato se asimila al indefinido a tiempo completo (código 100).

Así mismo, hay que tener en cuenta que la equiparación de las retribuciones se hace teniendo en cuenta la última situación contractual de cada una de las personas de la plantilla, por lo que si alguna de ellas ha tenido un cambio de contrato a lo largo del año aquí se refleja el último de ellos.

PAS régimen funcional

La proporción entre contratos indefinidos y temporales es de un 85% y un 15%, por lo que se puede afirmar que la plantilla es muy estable. Los contratos temporales que existen son todos de Interinidad de carácter administrativo (código 418), el 70% de mujeres y el 30% de hombres.

Plantilla por contrato	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Indefinido	421	192	613	85%	69%	31%	85%	86%
Temporal	76	32	108	15%	70%	30%	15%	14%
Total general	497	224	721	100%	69%	31%	100%	100%

Normalmente, las personas con contrato indefinido, independientemente del sexo, ganan más que las que mantienen un contrato de duración determinada.

Si diferenciamos por el sexo y la duración del contrato, como se observa en la tabla siguiente, la brecha salarial es mayor en los contratos temporales.

BRECHAS					
Puesto y contrato	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Indefinido	69%	6%	5%	-36%	5%
Temporal	70%	6%	10%	-106%	8%
Total general	69%	7%	6%	-36%	6%

Así, en el contexto de la contratación indefinida (o funcionariado), los hombres ganan un 5% más que las mujeres. Entre los contratos de duración determinada esta brecha aumenta hasta el 8%. La diferencia entre las brechas globales por tipos de contrato indefinido o temporal, por tanto, es de 3 puntos porcentuales.

PAS régimen laboral

La proporción entre contratos indefinidos y temporales es de un 70% y un 30%, por lo que se puede afirmar que la plantilla es muy estable.

Plantilla por contrato	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Indefinido	141	429	570	70%	25%	75%	57%	76%
Temporal	106	136	242	30%	44%	56%	43%	24%
Total general	247	565	812	100%	30%	70%	100%	100%

De los contratos temporales, el 44% son de mujeres y el 56% de hombres. Pero si miramos el índice de concentración, el 43% de las mujeres de la plantilla femenina tienen un contrato temporal frente a solo el 24% de los hombres de la plantilla masculina.

Por el código de contrato temporal o indefinido, la distribución es la siguiente:

Plantilla por clave de contrato	Código contrato	Mujeres	Hombres	Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		
					% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Temporal	401	7	11	18	2%	39%	61%	3%	2%
	402	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	410	60	46	106	13%	57%	43%	24%	8%
	418	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
	502	7	7	14	2%	50%	50%	3%	1%
	510	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
	540	22	57	79	10%	28%	72%	9%	10%
	541	9	13	22	3%	41%	59%	4%	2%
Total Temporal		106	136	242	30%	44%	56%	43%	24%
Indefinido	1	89	271	360	44%	25%	75%	36%	48%
	100	52	157	209	26%	25%	75%	21%	28%
	200	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total Indefinido		141	429	570	70%	25%	75%	57%	76%
Total general		247	565	812	100%	30%	70%	100%	100%

Tipos de contratos temporales

- 401** OBRA O SERVICIO DETERMINADO
- 402** EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
- 410** INTERINIDAD
- 418** INTERINIDAD CARÁCTER ADMINISTRATIVO
- 502** EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
- 510** INTERINIDAD
- 540** JUBILACIÓN PARCIAL
- 541** RELEVO

Si diferenciamos por el sexo y la duración del contrato, como se observa en la tabla siguiente, la brecha salarial es igual en los contratos temporales que en los indefinidos.

BRECHAS					
Puesto y contrato	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Indefinido	25%	4%	29%	-27%	9%
Temporal	44%	2%	38%	68%	9%
Total general	30%	3%	37%	27%	10%

PDI régimen funcional

La proporción entre contratos indefinidos y temporales es de un 96% y un 4%, por lo que se puede afirmar que la plantilla es muy estable.

Plantilla por contrato					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Indefinido	346	969	1315	96%	26%	74%	95%	97%
Temporal	19	30	49	4%	39%	61%	5%	3%
Total general	365	999	1364	100%	27%	73%	100%	100%

De los contratos temporales, el 39% son de mujeres y el 61% de hombres. Pero si miramos el índice de concentración, el 5% de las mujeres de la plantilla femenina tienen un contrato temporal frente al 3% de los hombres de la plantilla masculina.

Por el código de contrato temporal o indefinido, la distribución es la siguiente:

Plantilla por clave de contrato	Código contrato					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
		Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Temporal	418	12	17	29	2%	41%	59%	3%	2%
	518	7	13	20	1%	35%	65%	2%	1%
Total Temporal		19	30	49	4%	39%	61%	5%	3%
Indefinido	0	321	846	1167	86%	28%	72%	88%	85%
	1	3	7	10	1%	30%	70%	1%	1%
	2	0	28	28	2%	0%	100%	0%	3%
	100	22	88	110	8%	20%	80%	6%	9%
Total Indefinido		346	969	1315	96%	26%	74%	95%	97%
Total general		365	999	1364	100%	27%	73%	100%	100%

Tipos de contratos temporales

Tiempo completo:

418 INTERINIDAD CARÁCTER ADMINISTRATIVO

Tiempo parcial:

518 INTERINIDAD CARÁCTER ADMINISTRATIVO

Si diferenciamos por el sexo y la duración del contrato, como se observa en la tabla siguiente, la brecha salarial es de un 6% en los contratos indefinidos y de un -5% en los temporales.

BRECHAS					
Puesto y contrato	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Indefinido	26%	0%	8%	67%	6%
Temporal	39%	-4%	-5%	8%	-5%
Total general	27%	0%	9%	66%	6%

PDI régimen laboral

La proporción entre contratos indefinidos y temporales es de un 33% y un 67%, siendo el colectivo que tiene más temporalidad de los cuatro.

Plantilla por contrato					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Indefinido	139	308	447	33%	31%	69%	39%	31%
Temporal	221	698	919	67%	24%	76%	61%	69%
Total general	360	1006	1366	100%	26%	74%	100%	100%

De los contratos temporales, el 24% son de mujeres y el 76% de hombres. Pero si miramos el índice de concentración, el 61% de las mujeres de la plantilla femenina tienen un contrato temporal frente al 69% de los hombres de la plantilla masculina.

Por el código de contrato temporal o indefinido, la distribución es la siguiente:

Plantilla por clave de contrato	Código contrato	Mujeres	Hombres	Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		
					% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Temporal	401	109	280	389	28%	28%	72%	30%	28%
	410	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
	501	112	415	527	39%	21%	79%	31%	41%
	508	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
Total Temporal		221	698	919	67%	24%	76%	61%	69%
Indefinido	1	30	58	88	6%	34%	66%	8%	6%
	100	101	196	297	22%	34%	66%	28%	19%
	200	8	54	62	5%	13%	87%	2%	5%
Total Indefinido		139	308	447	33%	31%	69%	39%	31%
Total general		360	1006	1366	100%	26%	74%	100%	100%

Tipos de contratos temporales

Tiempo completo:

401 OBRA O SERVICIO DETERMINADO

410 INTERINIDAD

Tiempo parcial:

501 OBRA O SERVICIO

508 INTERINIDAD

Si diferenciamos por el sexo y la duración del contrato, como se observa en la tabla siguiente, la brecha salarial es de un -2% en los contratos indefinidos y de un 1% en los temporales. Por tanto, no son diferencias relevantes.

BRECHAS					
Puesto y contrato	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Indefinido	31%	-1%	-5%	28%	-2%
Temporal	24%	0%	6%	-59%	1%
Total general	26%	-2%	-9%	-4%	-4%

Tipo de jornada

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.4.d del Estatuto de los trabajadores y el artículo 11 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, incluidos los retributivos. Estos derechos se reconocen con carácter proporcional a las horas trabajadas, siempre que la reducción proporcional sea consecuente con la naturaleza del derecho y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo. Asimismo, cualquier reducción proporcional tendrá que garantizar que no tenga ninguna repercusión negativa en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

PAS régimen funcional

El 100% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo.

Plantilla por jornada					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Completa	497	224	721	100%	69%	31%	100%	100%
Total general	497	224	721	100%	69%	31%	100%	100%

No se puede estudiar por tanto la brecha por tipo de jornada.

PAS régimen laboral

El 86% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo y el 14% a tiempo parcial. No se observan diferencias entre el porcentaje de mujeres y de hombres de cada tipo de jornada.

Plantilla por jornada					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Completa	208	487	695	86%	30%	70%	84%	86%
Parcial	39	78	117	14%	33%	67%	16%	14%
Total general	247	565	812	100%	30%	70%	100%	100%

La brecha entre las personas que tienen jornada completa es del 11%, mientras que la de las personas con contrato a tiempo parcial es del 8%. Una diferencia por tanto de 3 puntos porcentuales.

BRECHAS					
Jornada	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Completa	30%	4%	40%	-3%	11%
Parcial	33%	2%	22%	57%	8%
Total general	30%	3%	37%	27%	10%

PDI régimen funcional

El 96% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo y el 4% a tiempo parcial. Se observan diferencias entre el porcentaje de mujeres y de hombres de cada tipo de jornada. Con jornada completa están un 27% de mujeres y un 73% de hombres y con jornada parcial, un 15% de mujeres y un 85% de hombres. Por tanto, los contratos a tiempo parcial recaen en mayor medida en los hombres.

Plantilla por jornada					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Completa	358	958	1316	96%	27%	73%	98%	96%
Parcial	7	41	48	4%	15%	85%	2%	4%
Total general	365	999	1364	100%	27%	73%	100%	100%

La brecha entre las personas que tienen jornada completa es del 7%, mientras que la de las personas con contrato a tiempo parcial es del 5%. Una diferencia por tanto de 2 puntos porcentuales.

BRECHAS					
Jornada	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Completa	27%	0%	10%	66%	7%
Parcial	15%	-6%	12%	100%	5%
Total general	27%	0%	9%	66%	6%

PDI régimen laboral

El 96% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo y el 4% a tiempo parcial. Se observan diferencias entre el porcentaje de mujeres y de hombres de cada tipo de jornada. Con jornada completa están un 27% de mujeres y un 73% de hombres y con jornada parcial, un 15% de mujeres y un 85% de hombres. Por tanto, los contratos a tiempo parcial recaen en mayor medida en los hombres.

Plantilla por jornada	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Completa	358	958	1316	96%	27%	73%	98%	96%
Parcial	7	41	48	4%	15%	85%	2%	4%
Total general	365	999	1364	100%	27%	73%	100%	100%

La brecha entre las personas que tienen jornada completa es del 0%, mientras que la de las personas con contrato a tiempo parcial es del 3%. Una diferencia por tanto de 3 puntos porcentuales.

Jornada	BRECHAS				
	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Completa	31%	-1%	3%	-111%	0%
Parcial	20%	2%	4%	90%	3%
Total general	26%	-2%	-9%	-4%	-4%

Reducción de jornada por cuidado de hijos

La dificultad para conciliar vida personal, familiar y laboral, así como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas influyen en la trayectoria profesional y se traducen en un recurso más frecuente en el trabajo a tiempo parcial o en reducciones de la jornada de trabajo, en interrupciones más frecuentes de la carrera laboral y en más dificultad para la promoción profesional. Las mujeres ocupan más tiempo que los hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de las personas, y son pocos los hombres que hacen uso de los permisos, suspensiones del contrato y excedencias por motivos de conciliación o que reducen la jornada de trabajo.

De la información proporcionada se desprende que, de las 4.263 personas de la plantilla total, 2.657 tienen hijos o hijas, lo que supone un 62% de la plantilla. De ese 62%, el 36% son mujeres y el 64% hombres.

De las 7 personas que tienen jornada reducida por cuidado legal de menores, el 71% son mujeres y el 29% hombres. Recae por tanto en las mujeres de manera mayoritaria el cuidado de familiares e hijos e hijas menores.

PAS régimen funcional

El 1% de la plantilla tiene reducción de jornada, el 60% mujeres y el 40% hombres.

Plantilla por reducción de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
SI	3	2	5	1%	60%	40%	1%	1%
NO	494	222	716	99%	69%	31%	99%	99%
Total general	497	224	721	100%	69%	31%	100%	100%

Las causas de la reducción de jornada son las siguientes:

Plantilla por causa reducción y sexo	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
J30-JORNADA REDUCIDA_ CUIDADO DE UN FAMILIAR	0	1	1	20%	0%	100%	0%	50%
JN2-JORNADA PROVISIONAL_ RENUNCIAN A LA JORNADA PARTIDA	1	0	1	20%	100%	0%	33%	0%
R1M-JORNADA REDUCIDA_ CUIDADO DE UN FAMILIAR	1	0	1	20%	100%	0%	33%	0%
2T-JORNADA REDUCIDA_ CUIDADO DE UN MENOR	0	1	1	20%	0%	100%	0%	50%
2T-JORNADA REDUCIDA_ CUIDADO DE UN FAMILIAR	1	0	1	20%	100%	0%	33%	0%
Total general	3	2	5	100%	60%	40%	100%	100%

La brecha entre las personas que tienen reducción de jornada es del 18%, mientras que la de las personas que no tienen reducción es del 6%. Una diferencia por tanto de 12 puntos porcentuales. No obstante, el número de personas con reducción de jornada es bajo con respecto al global de la empresa.

BRECHAS					
Reducción de jornada	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
SI	60%	15%	20%	-30%	18%
NO	69%	6%	6%	-36%	6%
Total general	69%	7%	6%	-36%	6%

PAS régimen laboral

El 0,25% de la plantilla tiene reducción de jornada, el 100% mujeres y el 0% hombres.

Plantilla por reducción de jornada					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
SI	2	0	2	0,25%	100%	0%	1%	0%
NO	245	565	810	99,75%	30%	70%	99%	100%
Total general	247	565	812	100%	30%	70%	100%	100%

Las causas de la reducción de jornada son las siguientes:

Plantilla por causa reducción y sexo					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
MJM-JORNADA REDUCIDA_CUIDADO DE UN MENOR	1	0	1	50%	100%	0%	50%	0%
MJM-JORNADA REDUCIDA_CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN AL 50%	1	0	1	50%	100%	0%	50%	0%
Total general	2	0	2	100%	100%	0%	100%	0%

Como las dos personas que tienen reducción de jornada son mujeres, no se puede hallar la brecha existente entre mujeres y hombres.

Entre los **PDI**, no hay personas con jornada reducida.

Centros de trabajo

Los centros de trabajo en los que desarrolla su actividad UPM suman 75 localizaciones.

PAS régimen funcionariado

El reparto de la plantilla por centros es el siguiente:

Plantilla por centro de trabajo	Mujer es	Homb res	Tot al	% Tot al	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACI ÓN	
					% mujer es	% homb res	% mujer es de la planti lla	% homb res de la planti lla
CENTRO DE BIOTECNOLOGÍA Y GENÓMICA DE PLANTAS	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
CENTRO LÁSER	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
E.T.S. DE ARQUITECTURA	22	11	33	5%	67%	33%	4%	5%
E.T.S. DE EDIFICACIÓN	12	7	19	3%	63%	37%	2%	3%
E.T.S. DE INGENIERÍA CIVIL	8	6	14	2%	57%	43%	2%	3%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS	15	7	22	3%	68%	32%	3%	3%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE MINAS Y ENERGÍA	16	8	24	3%	67%	33%	3%	4%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	12	8	20	3%	60%	40%	2%	4%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	32	8	40	6%	80%	20%	6%	4%
E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	22	12	34	5%	65%	35%	4%	5%
E.T.S. DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	23	8	31	4%	74%	26%	5%	4%
E.T.S. DE INGENIERÍA NAVAL	8	8	16	2%	50%	50%	2%	4%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y DISEÑO INDUSTRIAL	15	8	23	3%	65%	35%	3%	4%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y SIST. DE TELECOM.	15	7	22	3%	68%	32%	3%	3%
E.T.S.I. AERONÁUTICA Y DEL ESPACIO	30	11	41	6%	73%	27%	6%	5%
E.T.S.I. AGRONÓMICA, ALIMENT. Y BIOSISTEMAS	28	8	36	5%	78%	22%	6%	4%
E.T.S.I. MONTES, FORESTAL Y MEDIO NATUR.	14	12	26	4%	54%	46%	3%	5%
E.T.S.I. TOPOGRAFÍA, GEODESIA, CARTOGRAFÍA	8	3	11	2%	73%	27%	2%	1%
FACULTAD CC. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	16	10	26	4%	62%	38%	3%	4%
INSTITUTO CIENCIAS DE LA EDUCACION I. C. E.	6	3	9	1%	67%	33%	1%	1%

INSTITUTO UNIVERSITARIO INVESTIGACIÓN DEL AUTOMOVIL "INSIA"	1	1	2	0%	50%	50%	0%	0%
RECTORADO U.P.M.	192	78	270	37%	71%	29%	39%	35%
Total general	497	224	721	100%	69%	31%	100%	100%

El 37% ejerce sus funciones en el Rectorado, 71% de mujeres y 29% hombres. En el resto de centros el porcentaje de personas trabajadoras es del 6% o menos.

Las brechas por centro son las siguientes:

Centro de trabajo	BRECHAS				
	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
CENTRO DE BIOTECNOLOGÍA Y GENÓMICA DE PLANTAS	100%				
CENTRO LÁSER	100%				
E.T.S. DE ARQUITECTURA	67%	8%	8%		8%
E.T.S. DE EDIFICACIÓN	63%	-8%	-14%	45%	-12%
E.T.S. DE INGENIERÍA CIVIL	57%	-2%	-12%	-468%	-9%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS	68%	11%	9%	-60%	9%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE MINAS Y ENERGÍA	67%	7%	4%	76%	6%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	60%	15%	4%	20%	8%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	80%	2%	5%	-88%	4%
E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	65%	15%	18%	-108%	17%
E.T.S. DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	74%	12%	9%	-125%	10%
E.T.S. DE INGENIERÍA NAVAL	50%	-2%	-3%	100%	-2%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y DISEÑO INDUSTRIAL	65%	13%	24%	-132%	20%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y SIST. DE TELECOM.	68%	5%	2%	-5394%	2%
E.T.S.I. AERONÁUTICA Y DEL ESPACIO	73%	15%	18%	-93%	17%
E.T.S.I. AGRONÓMICA, ALIMENT. Y BIOSISTEMAS	78%	-2%	2%	-42%	1%
E.T.S.I. MONTES, FORESTAL Y MEDIO NATUR.	54%	-9%	-16%	-34%	-13%
E.T.S.I. TOPOGRAFÍA, GEODESIA, CARTOGRAFÍA	73%	16%	19%		17%
FACULTAD CC. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	62%	9%	11%	2%	11%
INSTITUTO CIENCIAS DE LA EDUCACION I. C. E.	67%	7%	4%	60%	6%
INSTITUTO UNIVERSITARIO INVESTIGACIÓN DEL AUTOMOVIL "INSIA"	50%	2%	8%		5%
RECTORADO U.P.M.	71%	8%	8%	-102%	8%
Total general	69%	7%	6%	-36%	6%

La brecha mayor se produce en ETS de Ingeniería y Diseño industrial, con un 20%, seguido de ETS Ingeniería Industrial, ETSI Ingeniería Aeronáutica y del Espacio y ETSI Topografía, Geodesia y Cartografía con un 17%.

PAS régimen laboral

El reparto de la plantilla por centros es el siguiente:

Plantilla por centro de trabajo	Mujer es	Homb res	Tot al	% Tot al	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACI ÓN	
					% mujer es	% homb res	% mujer es de la planti lla	% homb res de la planti lla
CENTRO APOYO A LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
CENTRO DE BIOTECNOLOGÍA Y GENÓMICA DE PLANTAS	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
E.T.S. DE ARQUITECTURA	12	26	38	5%	32%	68%	5%	5%
E.T.S. DE EDIFICACIÓN	6	14	20	2%	30%	70%	2%	2%
E.T.S. DE INGENIERÍA CIVIL	8	12	20	2%	40%	60%	3%	2%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS	11	36	47	6%	23%	77%	4%	6%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE MINAS Y ENERGÍA	14	25	39	5%	36%	64%	6%	4%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	5	10	15	2%	33%	67%	2%	2%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	9	44	53	7%	17%	83%	4%	8%
E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	16	55	71	9%	23%	77%	6%	10%
E.T.S. DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	15	13	28	3%	54%	46%	6%	2%
E.T.S. DE INGENIERÍA NAVAL	7	15	22	3%	32%	68%	3%	3%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y DISEÑO INDUSTRIAL	12	20	32	4%	38%	63%	5%	4%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y SIST. DE TELECOM.	7	23	30	4%	23%	77%	3%	4%
E.T.S.I. AERONÁUTICA Y DEL ESPACIO	16	52	68	8%	24%	76%	6%	9%
E.T.S.I. AGRONÓMICA, ALIMENT. Y BIOSISTEMAS	49	89	138	17%	36%	64%	20%	16%
E.T.S.I. MONTES, FORESTAL Y MEDIO NATUR.	21	26	47	6%	45%	55%	9%	5%
E.T.S.I. TOPOGRAFÍA, GEODESIA, CARTOGRAFÍA	2	11	13	2%	15%	85%	1%	2%
FACULTAD CC. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	6	10	16	2%	38%	63%	2%	2%
INSTITUTO CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN I. C. E.	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
INSTITUTO UNIVERSITARIO INVESTIGACIÓN DEL AUTOMÓVIL "INSIA"	0	5	5	1%	0%	100%	0%	1%
RECTORADO U.P.M.	31	75	106	13%	29%	71%	13%	13%
Total general	247	565	812	100%	30%	70%	100%	100%

El 17% ejerce sus funciones en ETS de Ingeniería Agronómica, Alimentaria y de Biosistemas, 36% de mujeres y 64% hombres, seguido del Rectorado con un 13%. En el resto de centros el porcentaje de personas trabajadoras es del 8% o menos.

Las brechas por centro son las siguientes:

Centro de trabajo	BRECHAS				
	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
CENTRO APOYO A LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	0%	100%	100%	100%	100%
CENTRO DE BIOTECNOLOGÍA Y GENÓMICA DE PLANTAS	0%	100%	100%		100%
E.T.S. DE ARQUITECTURA	32%	11%	25%	69%	14%
E.T.S. DE EDIFICACIÓN	30%	-28%	2%	67%	-22%
E.T.S. DE INGENIERÍA CIVIL	40%	9%	14%	14%	10%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS	23%	-8%	18%	65%	-2%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE MINAS Y ENERGÍA	36%	1%	45%	88%	11%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	33%	-6%	24%	100%	1%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	17%	-22%	56%	-120%	-8%
E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	23%	-5%	21%	-10%	0%
E.T.S. DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	54%	15%	27%	100%	17%
E.T.S. DE INGENIERÍA NAVAL	32%	6%	46%	-91%	15%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y DISEÑO INDUSTRIAL	38%	-12%	51%	99%	3%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y SIST. DE TELECOM.	23%	18%	58%	-5217%	19%
E.T.S.I. AERONÁUTICA Y DEL ESPACIO	24%	2%	43%	-175%	11%
E.T.S.I. AGRONÓMICA, ALIMENT. Y BIOSISTEMAS	36%	9%	37%	-37%	15%
E.T.S.I. MONTES, FORESTAL Y MEDIO NATUR.	45%	13%	55%	-820%	21%
E.T.S.I. TOPOGRAFÍA, GEODESIA, CARTOGRAFÍA	15%	13%	71%	100%	23%
FACULTAD CC. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	38%	11%	59%	54%	22%
INSTITUTO CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN I. C. E.	0%	100%	100%	100%	100%
INSTITUTO UNIVERSITARIO INVESTIGACIÓN DEL AUTOMÓVIL "INSIA"	0%	100%	100%	100%	100%
RECTORADO U.P.M.	29%	3%	26%	52%	8%
Total general	30%	3%	37%	27%	10%

La brecha mayor se produce en ETSI Topografía, Geodesia y Cartografía con un 23%, seguida de la Facultad de CC Actividad Física y Deporte, con un 22% y ETSI Montes, Forestal y Medio Natural con un 21%.

PDI régimen funcional

El reparto de la plantilla por centros es el siguiente:

Plantilla por centro de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
E.T.S. DE ARQUITECTURA	40	58	98	7%	41%	59%	11%	6%
E.T.S. DE EDIFICACIÓN	26	30	56	4%	46%	54%	7%	3%
E.T.S. DE INGENIERÍA CIVIL	10	15	25	2%	40%	60%	3%	2%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS	14	78	92	7%	15%	85%	4%	8%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE MINAS Y ENERGÍA	12	44	56	4%	21%	79%	3%	4%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	17	50	67	5%	25%	75%	5%	5%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	15	132	147	11%	10%	90%	4%	13%
E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	25	94	119	9%	21%	79%	7%	9%
E.T.S. DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	34	55	89	7%	38%	62%	9%	6%
E.T.S. DE INGENIERÍA NAVAL	8	17	25	2%	32%	68%	2%	2%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y DISEÑO INDUSTRIAL	25	54	79	6%	32%	68%	7%	5%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y SIST. DE TELECOM.	11	73	84	6%	13%	87%	3%	7%
E.T.S.I. AERONÁUTICA Y DEL ESPACIO	23	91	114	8%	20%	80%	6%	9%
E.T.S.I. AGRONÓMICA, ALIMENT. Y BIOSISTEMAS	65	105	170	12%	38%	62%	18%	11%
E.T.S.I. MONTES, FORESTAL Y MEDIO NATUR.	27	56	83	6%	33%	67%	7%	6%
E.T.S.I. TOPOGRAFÍA, GEODESIA, CARTOGRAFÍA	6	20	26	2%	23%	77%	2%	2%
FACULTAD CC. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	7	25	32	2%	22%	78%	2%	3%
INSTITUTO CIENCIAS DE LA EDUCACION I. C. E.	0	2	2	0%	0%	100%	0%	0%
Total general	365	999	1364	100%	27%	73%	100%	100%

El 12% ejerce sus funciones en por ETS de Ingeniería Agronómica, Alimentaria y de Biosistemas, 38% de mujeres y 62% hombres, seguido de ETS de Ingeniería de Telecomunicación, con un 11%. En el resto de centros el porcentaje de personas trabajadoras es del 9% o menos.

Las brechas por centro son las siguientes:

Centro de trabajo	BRECHAS				
	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
E.T.S. DE ARQUITECTURA	41%	1%	11%	99%	9%
E.T.S. DE EDIFICACIÓN	46%	1%	-4%	-219%	-3%
E.T.S. DE INGENIERÍA CIVIL	40%	-3%	-7%		-6%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS	15%	-2%	12%	-100%	8%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE MINAS Y ENERGÍA	21%	1%	16%	100%	12%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	25%	1%	19%	100%	13%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	10%	-1%	-2%	100%	-2%
E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	21%	-2%	18%	100%	13%
E.T.S. DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	38%	-4%	-2%	-208%	-3%
E.T.S. DE INGENIERÍA NAVAL	32%	-1%	15%	96%	11%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y DISEÑO INDUSTRIAL	32%	3%	8%	-67%	6%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y SIST. DE TELECOM.	13%	1%	18%	100%	13%
E.T.S.I. AERONÁUTICA Y DEL ESPACIO	20%	-2%	-16%	100%	-12%
E.T.S.I. AGRONÓMICA, ALIMENT. Y BIOSISTEMAS	38%	2%	-1%	33%	0%
E.T.S.I. MONTES, FORESTAL Y MEDIO NATUR.	33%	-2%	4%	-42%	2%
E.T.S.I. TOPOGRAFÍA, GEODESIA, CARTOGRAFÍA	23%	0%	3%	100%	2%
FACULTAD CC. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	22%	11%	4%		7%
INSTITUTO CIENCIAS DE LA EDUCACION I. C. E.	0%	100%	100%		100%
Total general	27%	0%	9%	66%	6%

La brecha mayor se produce en ETS de Ingeniería de Sistemas Informáticos, ETS de Ingeniería Industrial y ETS de Ingeniería y Sistemas de Telecomunicación, con un 13%.

PDI régimen laboral

El reparto de la plantilla por centros es el siguiente:

Plantilla por centro de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
CENTRO DE BIOTECNOLOGÍA Y GENÓMICA DE PLANTAS	1	2	3	0%	33%	67%	0%	0%
CENTRO DE DOMÓTICA INTEGRAL "CEDINT"	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
CENTRO DE TECNOLOGÍA BIOMÉDICA (CTB)	0	1	1	0%	0%	100%	0%	0%
E.T.S. DE ARQUITECTURA	82	186	268	20%	31%	69%	23%	18%
E.T.S. DE EDIFICACIÓN	16	27	43	3%	37%	63%	4%	3%
E.T.S. DE INGENIERÍA CIVIL	5	7	12	1%	42%	58%	1%	1%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS	35	135	170	12%	21%	79%	10%	13%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE MINAS Y ENERGÍA	17	34	51	4%	33%	67%	5%	3%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	8	32	40	3%	20%	80%	2%	3%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	19	73	92	7%	21%	79%	5%	7%
E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	31	125	156	11%	20%	80%	9%	12%
E.T.S. DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	17	58	75	5%	23%	77%	5%	6%
E.T.S. DE INGENIERÍA NAVAL	6	29	35	3%	17%	83%	2%	3%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y DISEÑO INDUSTRIAL	19	40	59	4%	32%	68%	5%	4%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y SIST. DE TELECOM.	12	30	42	3%	29%	71%	3%	3%
E.T.S.I. AERONÁUTICA Y DEL ESPACIO	12	111	123	9%	10%	90%	3%	11%
E.T.S.I. AGRONÓMICA, ALIMENT. Y BIOSISTEMAS	35	45	80	6%	44%	56%	10%	4%
E.T.S.I. MONTES, FORESTAL Y MEDIO NATUR.	18	22	40	3%	45%	55%	5%	2%
E.T.S.I. TOPOGRAFÍA, GEODESIA, CARTOGRAFÍA	4	9	13	1%	31%	69%	1%	1%
FACULTAD CC. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	16	32	48	4%	33%	67%	4%	3%
INSTITUTO CIENCIAS DE LA EDUCACION I. C. E.	5	5	10	1%	50%	50%	1%	0%
INSTITUTO DE FUSIÓN NUCLEAR	1	1	2	0%	50%	50%	0%	0%
INSTITUTO SISTEMAS OPTOELECTRICO MICROTECNOLOGÍA "ISOM"	1	1	2	0%	50%	50%	0%	0%
Total general	360	1006	1366	100%	26%	74%	100%	100%

El 20% ejerce sus funciones en ETS Arquitectura, 31% de mujeres y 69% hombres, seguido de ETS de Ingeniería Industrial con el 11%. En el resto de centros el porcentaje de personas trabajadoras es del 9% o menos.

Las brechas por centro son las siguientes:

Centro de trabajo	BRECHAS				
	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
CENTRO DE BIOTECNOLOGÍA Y GENÓMICA DE PLANTAS	33%	56%	-81%		40%
CENTRO DE DOMÓTICA INTEGRAL "CEDINT"	0%	100%	100%		100%
CENTRO DE TECNOLOGÍA BIOMÉDICA (CTB)	0%	100%	100%		100%
E.T.S. DE ARQUITECTURA	31%	1%	3%	-39%	1%
E.T.S. DE EDIFICACIÓN	37%	-7%	-43%	-1787%	-15%
E.T.S. DE INGENIERÍA CIVIL	42%	0%	1%		-1%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS	21%	-9%	-47%	-213%	-17%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE MINAS Y ENERGÍA	33%	-3%	6%	-428%	-1%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	20%	5%	-50%	-989%	-10%
E.T.S. DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	21%	-9%	-64%	100%	-26%
E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	20%	-4%	-11%	80%	-4%
E.T.S. DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	23%	3%	9%	65%	5%
E.T.S. DE INGENIERÍA NAVAL	17%	-9%	-51%	-723%	-17%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y DISEÑO INDUSTRIAL	32%	0%	-5%	61%	-1%
E.T.S. DE INGENIERÍA Y SIST. DE TELECOM.	29%	-13%	-30%	100%	-17%
E.T.S.I. AERONÁUTICA Y DEL ESPACIO	10%	4%	10%	-773%	5%
E.T.S.I. AGRONÓMICA, ALIMENT. Y BIOSISTEMAS	44%	-1%	6%	78%	1%
E.T.S.I. MONTES, FORESTAL Y MEDIO NATUR.	45%	-1%	-24%	-2416%	-7%
E.T.S.I. TOPOGRAFÍA, GEODESIA, CARTOGRAFÍA	31%	-5%	22%		3%
FACULTAD CC. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	33%	10%	16%	-79%	11%
INSTITUTO CIENCIAS DE LA EDUCACION I. C. E.	50%	8%	42%		18%
INSTITUTO DE FUSIÓN NUCLEAR	50%	0%	5%		2%
INSTITUTO SISTEMAS OPTOELECTRICO MICROTECNOLOGÍA "ISOM"	50%	0%	15%	-100%	6%
Total general	26%	-2%	-9%	-4%	-4%

La brecha mayor se produce en el Centro de Biotecnología y Genómica de Plantas con un 40%. En muchos de los centros la brecha es negativa.

Hay que hacer notar que no se está teniendo en cuenta las distintas escalas para hallar la brecha por lo que se pueden deber fácilmente a las distintas categorías o niveles de las personas de cada centro.

CONCLUSIONES

En el análisis de la brecha retributiva en la Universidad Politécnica de Madrid se evidencia que en el salario base no se encuentran brechas salariales de género en ninguno de los colectivos estudiados: PAS régimen funcionariado, PAS régimen laboral, PDI régimen funcionariado y PDI régimen laboral.

En los complementos salariales se han identificado brechas inferiores al 25%, pero que es importante tener en cuenta y abordar con medidas concretas para reducir las causas que producen esas diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir determinados complementos.

No se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones de la UPM, lo que no significa que se puedan distinguir aspectos que influyen en el reparto desigual de las percepciones por complemento salarial.

Por un lado, la diferencia de mujeres y hombres a la hora de realizar determinados trabajos. Por ejemplo, en los puestos más feminizados no se origina nocturnidad, trabajo en festivos, cambios en el horario, o actividades informáticas.

Por otro lado, aunque en la UPM tiene muy reglamentados los criterios para la asignación de complementos salariales, es necesario asegurar que las comisiones que toman decisiones al respecto tengan formación en estructura retributiva y género.

ÁREAS DE VALOR

- La UPM dispone de una relación de puestos de trabajo estructurado.
- Las mujeres no se ven afectadas por brechas retributivas imputables a su género.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Realizar una recogida de información sistematizada con todos los indicadores necesarios para permitir ahondar en diferencias retributivas.
- Incorporar mujeres a las áreas de decisión promoverá un reparto equilibrado de los complementos salariales.
- Recoger la información por horas trabajadas.

- Revisar si los complementos responden a criterios objetivos, justificados y neutros desde una perspectiva de género. En particular, revisar si los complementos solo valoran características presentes en los trabajos masculinizados.
- Revisar los puestos de trabajo que no tienen ningún complemento y analizar sus causas.
- Revisar la existencia de complementos voluntarios y el peso que tienen en la masa salarial y considerar si se necesitan medidas correctoras.
- Evitar disponer solo de complementos relacionados con la permanencia o más disponibilidad de tiempo de trabajo, porque penalizan a las personas — generalmente mujeres— que hacen uso de las medidas de conciliación o que tienen contratos a tiempo parcial.
- Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo (VPT) vigente incorporando la perspectiva de género.

Necesidad de realizar un seguimiento y evaluación de las medidas

Uno de los aspectos primordiales de la implantación del plan de acción es prever su seguimiento y un sistema de evaluación de su impacto y de la aplicación efectiva de las medidas para evitar que se convierta en una declaración de intenciones sin resultados reales.

Por eso, se deberían introducir mecanismos de evaluación del impacto del plan de acción, de manera que sea posible calificar sus resultados e identificar las posibles deficiencias.

Propuesta de medidas para incorporar al PIO en el área de retribución

OBJETIVO GENERAL: Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

La brecha salarial detectada (9%) no sobrepasa el porcentaje del 25% que indica el RD902/2020 como obligación para justificar que la causa de la brecha no es el sexto.

Se proponen por ello medidas de mejora con los siguientes objetivos.

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales.	-Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. -Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	RRHH	Vigencia del Plan
2. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	-Informes de registros retributivos	RRHH	Vigencia del Plan