

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES

Unidad de Igualdad
Gabinete Técnico de la Subsecretaría
de Ciencia, Innovación y Uiversidades



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2019



Publicación incluida en el programa editorial del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<https://cpage.mpr.gob.es>

La autoría de esta publicación corresponde a la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades.

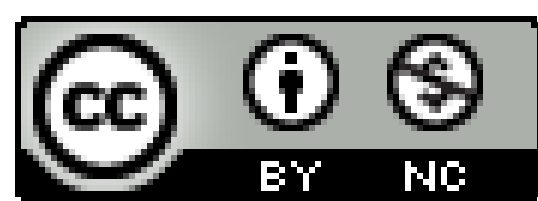
Edita: Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.



Diseño y maquetación: Unidad de Igualdad, Gabinete Técnico de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades.

e-NIPO: 692190117

Imagen de portada: Piktochart



Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.es>

ÍNDICE

1. METODOLOGÍA

2. DATOS

2.1. PERSONAL EN EL MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES

2.2. SUBGRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PERSONAL

2.3. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EUROPA, ESPAÑA, LA I+D Y EL MINISTERIO

2.4. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SUBGRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

2.5. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR NIVELES (PERSONAL FUNCIONARIO)

3. CONCLUSIONES



METODOLOGÍA

- Se han tomado los datos de retribuciones íntegras brutas del personal laboral y funcionario de la nómina del mes de marzo de 2019, excluidos los pagos por atrasos y ajustes puntuales.
- No se han incluido los datos de altos cargos (personas titulares de las Direcciones Generales, Secretarías Generales, Subsecretaría, Secretaría de Estado y Departamento), ni del personal externo perteneciente a entidades adjudicatarias de contratos de servicios, cuyas retribuciones y contratos no son competencia del Ministerio. Tampoco se han incluido los datos del personal perteneciente a organismos y entidades adscritas o relacionadas con el departamento.
- Concepto de brecha salarial de género, a efectos de este informe: la diferencia porcentual sobre las retribuciones medias mensuales masculinas que representa la diferencia salarial entre las retribuciones íntegras medias mensuales de las mujeres y las de los hombres:
 - En caso de que la media de las **retribuciones de los hombres sea mayor** que la de las mujeres, la brecha salarial de género se representa de forma positiva con signo (+).
 - En caso de que la media de las **retribuciones de las mujeres sea mayor** que la de los hombres, la brecha salarial de género se representa de forma negativa con signo (-).
 - Se tienen en cuenta siempre como referencia las retribuciones masculinas aunque en muchos casos las femeninas sean superiores, por coherencia con los métodos de cálculo utilizados para la brecha salarial de género por Eurostat (Comisión Europea) y la OCDE.

Sin embargo, si se tuviera en cuenta la diferencia porcentual sobre las retribuciones femeninas en el caso de que éstas sean superiores, como se hace con las masculinas, la brecha en favor de las mujeres en dichos supuestos sería algo menor, si bien negativa en cualquier caso.

2.1.

PERSONAL EN EL MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES



70,1%



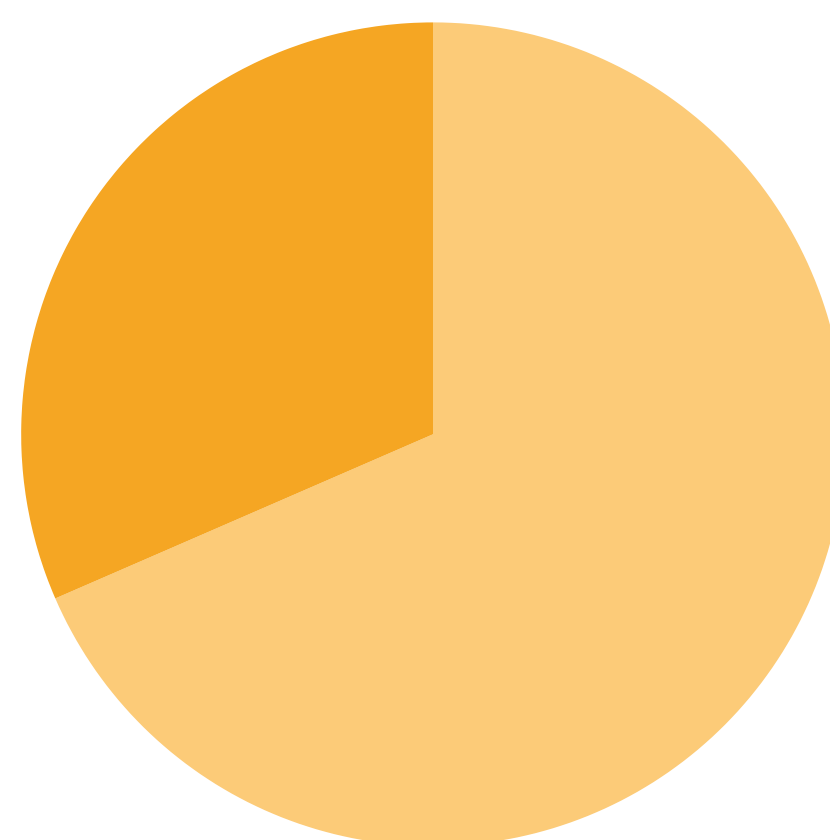
29,9%



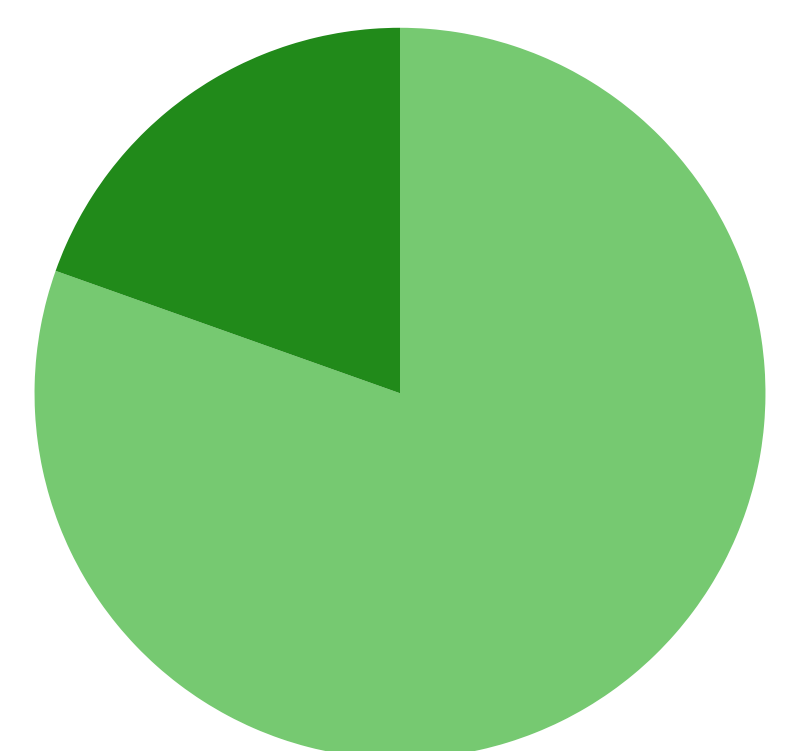
341

PERSONAL
FUNCIONARIO

PERSONAL
LABORAL



MUJERES (68.47%)
HOMBRES (31.53%)

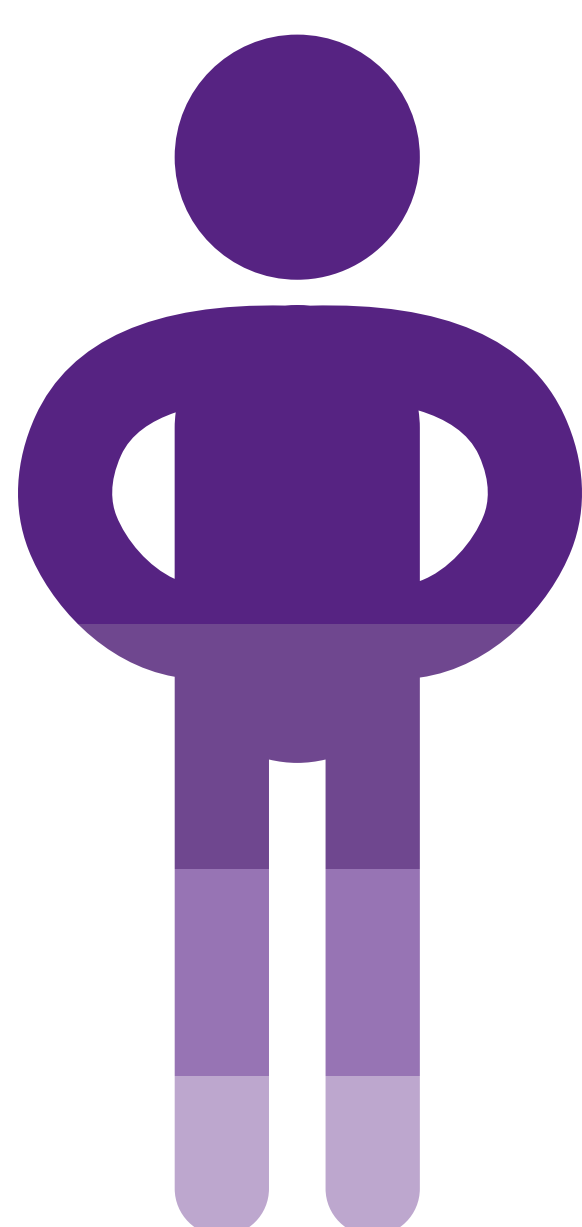


MUJERES (80.43%)
HOMBRES (19.57%)

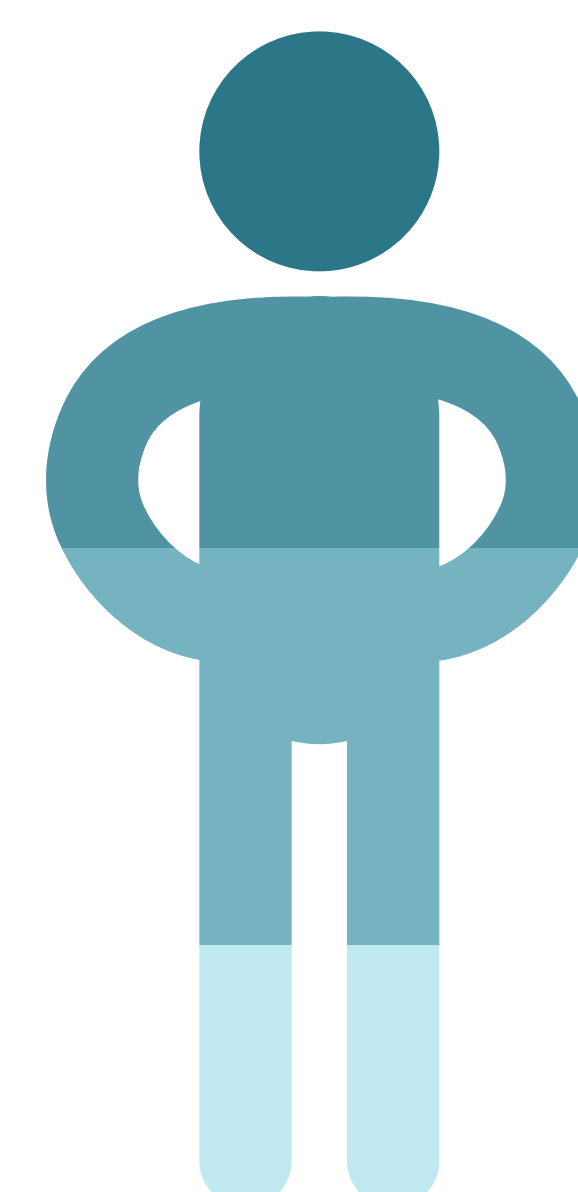
2.2.

SUBGRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PERSONAL

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
A1	125	79	46	63,2	36,8
A2	52	33	19	63,5	36,5
C1	54	38	16	70,4	29,6
C2	64	52	12	81,3	18,8
P. FUNCIONARIO	295	202	93	68,5	31,5
30	43	24	19	55,8	44,2
29	15	10	5	66,7	33,3
28	47	32	15	68,1	31,9
27	2	1	1	50,0	50,0
26	58	36	22	62,1	37,9
25	1	0	1	0,0	100,0
24	12	10	2	83,3	16,7
22	31	22	9	71,0	29,0
20	1	0	1	0,0	100,0
18	22	18	4	81,8	18,2
17	15	13	2	86,7	13,3
16	9	7	2	77,8	22,2
15	29	22	7	75,9	24,1
14	10	7	3	70,0	30,0
P. FUNCIONARIO	295	202	93	68,5	31,5
1	2	2	0	100,0	0,0
3	2	0	2	0,0	100,0
5	23	21	2	91,3	8,7
6	12	9	3	75,0	25,0
7	5	5	0	100,0	0,0
8	2	0	2	0,0	100,0
P. LABORAL	46	37	9	80,4	19,6
TOTAL	341	239	102	70,1	29,9



Personal laboral



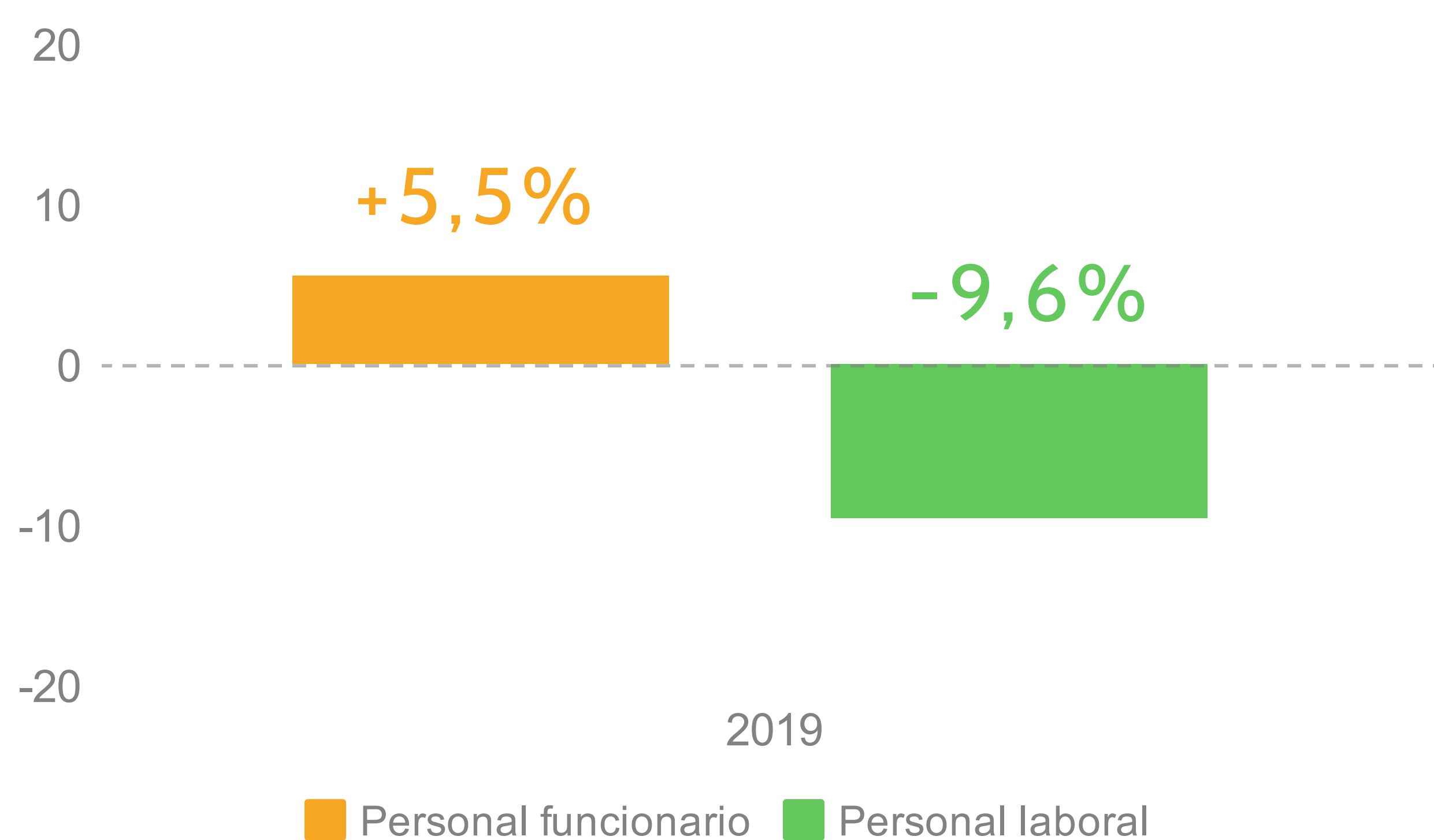
■ C2 (25.73%) ■ C1 (18.82%) ● C2 (12.90%) ■ C1 (17.20%)
■ A2 (16.32%) ■ A1 (39.14%) ● A2 (20.40%) ■ A1 (49.50%)

Personal funcionario

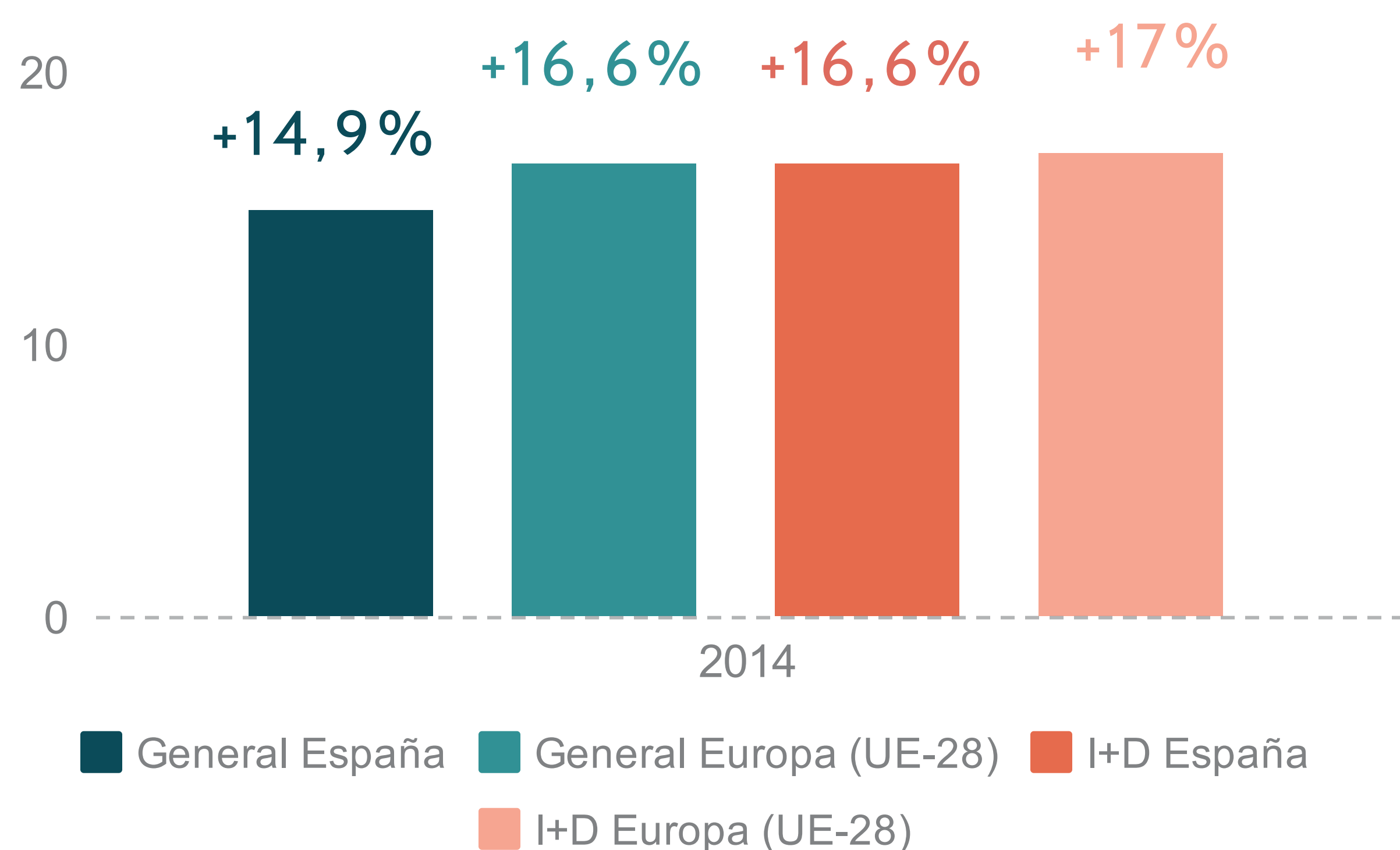
■ 8 (0%) ■ 7 (13.50%) ● ■ 8 (22.22%) ■ 7 (0%)
■ 6 (24.30%) ■ 5 (56.80%) ● ■ 6 (33.33%) ■ 5 (22.22%)
■ 3 (0%) ■ 1 (5.40%) ● ■ 3 (22.22%) ■ 1 (0%)

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EUROPA, ESPAÑA, LA I+D Y EL MINISTERIO

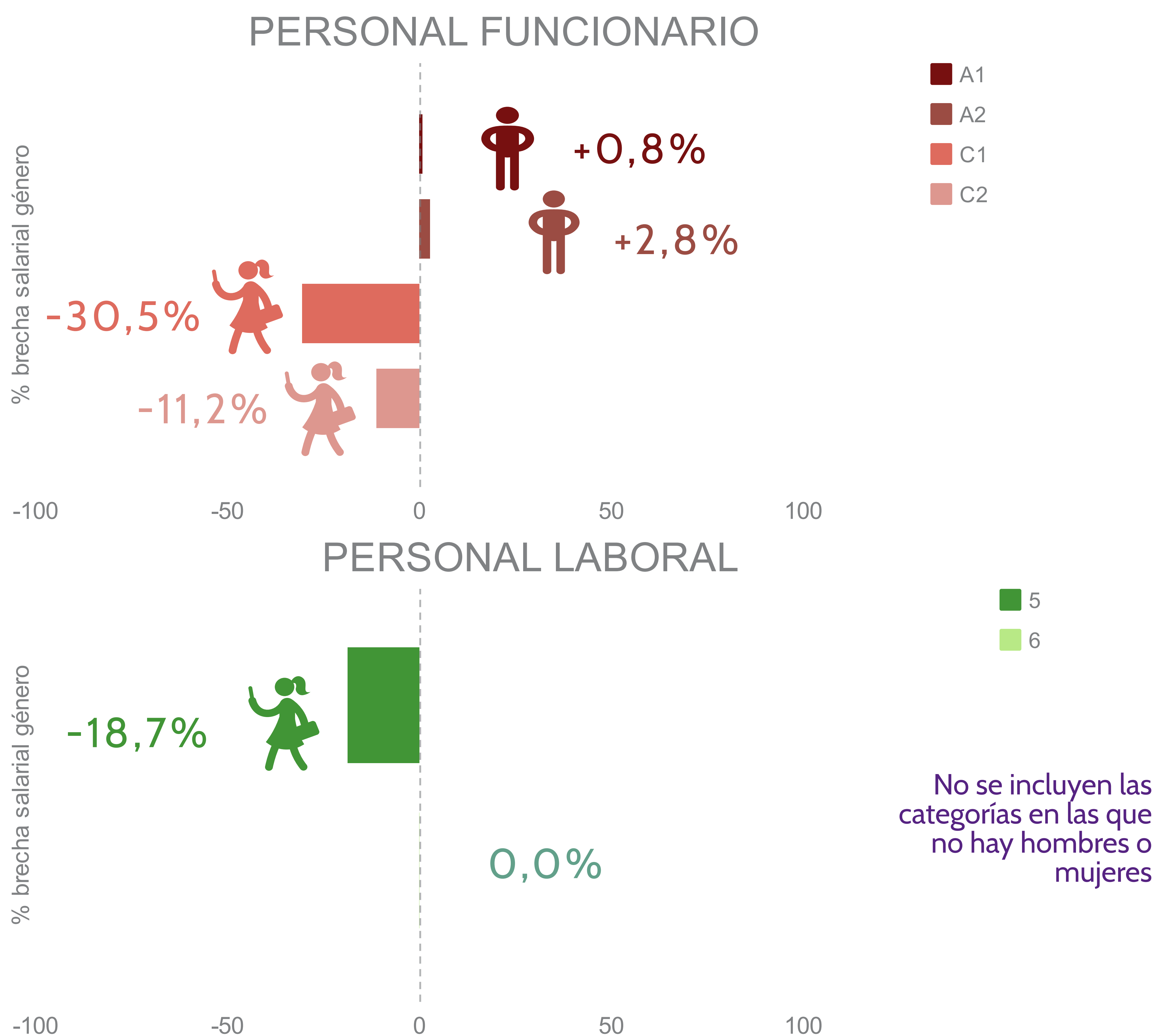
MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES



Informe "She figures 2018"

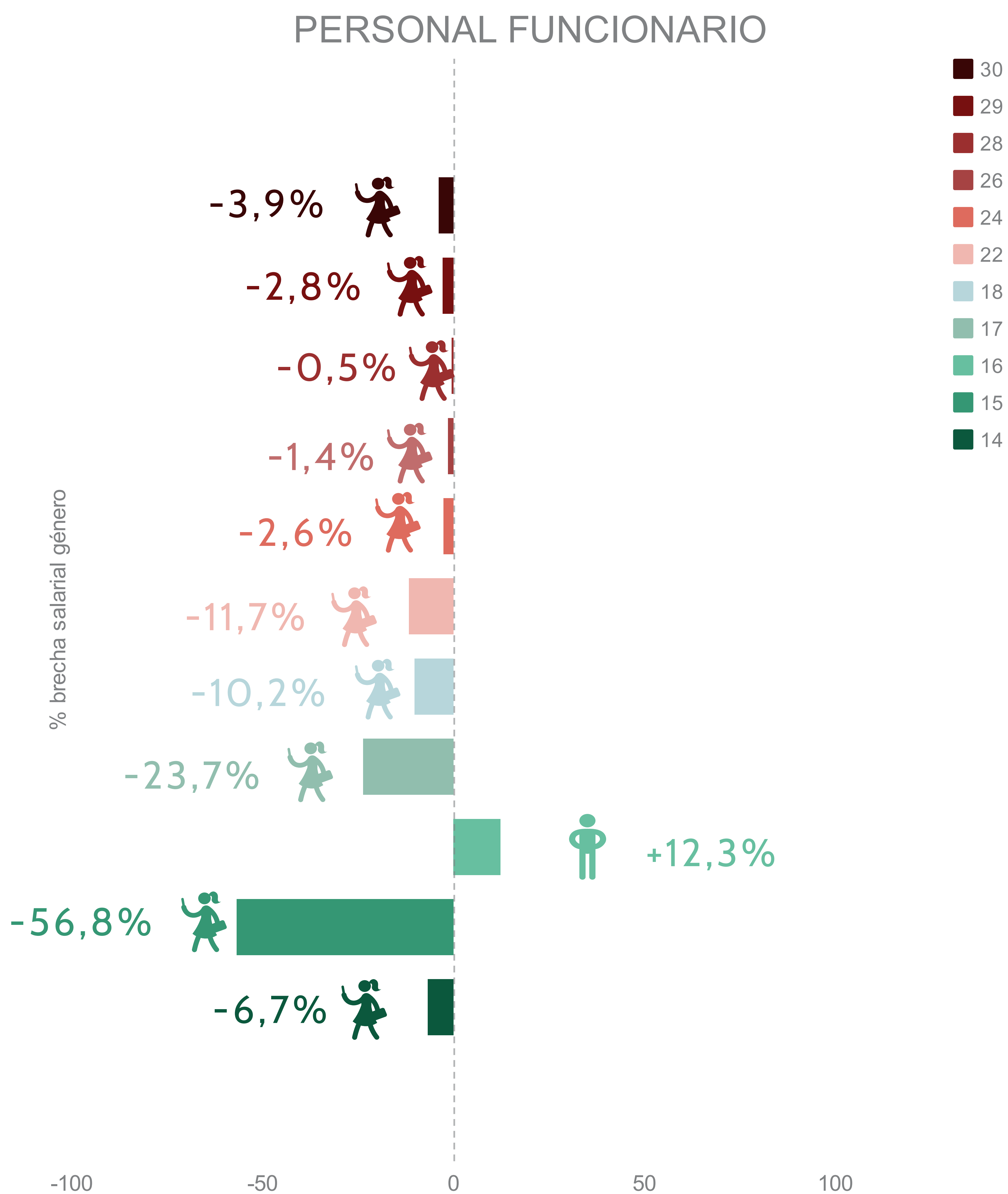


BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SUBGRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES



2.5.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR NIVELES (PERSONAL FUNCIONARIO)



- Las brechas salariales de género positivas se dan sobre todo dentro de los subgrupos de distribución del personal funcionario.

Hay una **mayor proporción de mujeres en los subgrupos C1 y C2**, y de hombres en los subgrupos A1 y A2.

Dado que los salarios medios de los subgrupos A1 y A2 son más altos, este sería el principal motivo de que el salario medio de los funcionarios sea mayor que el de las funcionarias.

- En cambio, **dentro de cada uno de los niveles las brechas salariales son negativas (la media del salario de las mujeres es superior a la de los hombres)**, salvo la del nivel 16; y dentro de cada subgrupo es negativa en los subgrupos C1 y C2, poco relevante en el A1, y sólo del 2,8% en el A2.

Dentro de las categorías del personal **laboral** analizadas, y en general en relación con este personal, la brecha es **negativa**.

- Dentro del **subgrupo A1** apenas existe brecha salarial, y dentro del mismo nivel del subgrupo A1 la brecha es negativa: **las mujeres ocupan puestos de mayores complementos específico y de productividad**.

CONCLUSIONES

APUNTE

- Las mujeres forman parte de los **subgrupos C1 y C2 en mayor proporción que los hombres, y menor en los subgrupos A1 y A2**, aunque la tendencia se está corrigiendo en la actualidad.
- De las personas que se incorporaron a finales de 2018 al Ministerio de **nuevo ingreso** en el subgrupo A1, la mitad del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado eran mujeres, sin embargo la totalidad del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado eran hombres.
- Las mujeres son mayoría en la Universidad desde los años 80, tienen mejor rendimiento académico y se gradúan y obtienen el título de Máster oficial universitario en mayor medida que los hombres, aunque lo hacen en áreas diferentes: por ejemplo, **sólo un 25% de estudiantes matriculadas en Grados de Ingeniería y Arquitectura son mujeres**; en cambio, en Ciencias de la Salud son el 70%.

Unidad de Igualdad

Gabinete Técnico de la Subsecretaría
de Ciencia, Innovación y Universidades

www.ciencia.gob.es



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES