



En una organizaci3n fuertemente regulada como es la universidad existen grietas de discrecionalidad por donde se cuela la desigualdad. Estas grietas permiten la existencia de una brecha salarial de g3nero indirecta y no visible.

BRECHA SALARIAL DE G3NERO/2021 EN LA UNIVERSITAT DE VALENCIA

Marcela Jabbaz Churba

Departament de Sociologia i Antropologia Social
Institut Universitari d'Estudis de les Dones



© Del texto: Marcela Jabbaz Churba

© De esta edición: Universitat de València. 2023

ISBN 978-84-09-50315-5

SIGLAS

AD: Profesorado Ayudante Doctor

CD: Profesorado Contratado Doctor

TEU: Titular de Escuela Universitaria

TU: Titular de Universidad

CEU: Catedrático/a de Escuela Universitaria

CU: Catedrático/a de Universidad

BSG: brecha salarial de género

LER: Personal que en el año utilizó licencias, excedencias y/o reducciones de jornada

PAS: Personal de Administración y Servicios

PDI: Personal Docente Investigador

POD: plan de ordenación docente

RAM: Remuneración anual media

RAME: Remuneración anual mediana

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universitat de València por ser pionera en el impulso de los estudios de Brecha Salarial de Género en las universidades, imprescindibles para avanzar en igualdad entre mujeres y hombres. En especial, agradezco a Helena Rausell, Vicerrectora de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas y a Rosa Mochales, Directora de la Unitat d'Igualtat que me confiaron su realización. A Pau Serrano e Inés Soler de la Unitat d'Igualtat que han facilitado toda la tarea.

En 2015 realicé un estudio similar junto a Capitolina Díaz y Teresa Samper; fue el primero de envergadura sobre brecha salarial de género en las universidades españolas. En ese entonces, elaboramos conceptos y formas de abordaje de este complejo e invisible tema, conceptos que retomo aquí. Quiero expresar mi máximo reconocimiento intelectual y personal hacia ellas.

También agradezco el minucioso trabajo del Servicio de Análisis y Planificación de la Universitat de València, en particular, a José Luis Martí, Teresa Bausa y al Vicerrector Joaquín Aldás, a quienes eximo de responsabilidad por los resultados, pero que sin su estimada colaboración técnica este estudio no hubiera sido posible.

Finalmente, espero que esta investigación sea una contribución para el ansiado logro de una sociedad mejor, más igualitaria, transparente e inclusiva.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
PRIMERA PARTE: ASPECTOS CONTEXTUALES Y METODOLÓGICOS	12
1. ¿QUÉ MIDE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO?	13
2. MARCO REFERENCIAL LEGISLATIVO	16
3. OBJETIVOS	18
4. HIPÓTESIS	19
5. METODOLOGÍA.....	20
5.1. Decisiones sobre la delimitación de unidades de análisis y las variables	22
El profesorado	25
El personal de Administración y Servicios.....	27
5.2. Las fórmulas utilizadas	29
6. CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS DE LOS DIFERENTES CONGLOMERADOS DE POBLACIÓN.....	31
SEGUNDA PARTE: LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO DEL PDI.....	34
1. La BSG global	35
1.1. El profesorado Asociado.....	37
1.2. El PDI general y el PDI con dedicación exclusiva	39
1.3. El PDI Vinculado.....	41
2. La BSG por hijos e hijas.....	43
2.1. Profesorado Asociado	43
2.2. PDI dedicación exclusiva.....	46
3. La carrera salarial a lo largo del tiempo	49

4. La BSG por áreas de conocimiento del PDI	51
5. La BSG por categorías del PDI.....	56
6. El origen de la BSG en el PDI: la contribución de los componentes salariales.....	58
El profesorado Asociado.....	60
El PDI general.....	61
El complemento de investigación	62
7. Sexenios.....	64
Sexenios por áreas de conocimiento	67
8. Más sobre la contribución de los componentes salariales a la BSG, por régimen de dedicación y categorías.....	71
Profesorado Asociado, por régimen de dedicación	71
Profesorado con dedicación exclusiva	76
a. Profesorado Ayudante Doctor	77
b. Profesorado Contratado Doctor.....	78
c. Profesorado Titular de Universidad	79
d. Profesorado Catedrático de Universidad	81
9. La BSG del profesorado LER	83
a. LER Profesorado Asociado.....	85
b. LER Profesorado con Dedicación Exclusiva	86
TERCERA PARTE: LA BSG DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	88
10. Las BSG global en los diferentes colectivos del PAS.....	89
10.1. PAS de Administración General + Funcionariado de Carrera.....	91
10.2. El PAS de Administración General + Funcionariado Interino	92
10.3. El PAS de Administración Especial + Funcionariado.....	93

10.4. El PAS de Administración Especial + Funcionariado Interino	94
10.5. El PAS laboral.....	95
11. La BSG por hijos e hijas.....	96
12. La BSG del PAS por categorías.....	97
13. El origen de la brecha en el PAS	100
14. La BSG del Personal de Administración y Servicios LER	104
CONCLUSIONES	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
ANEXO	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Error habitual en el cálculo de la BSG global “bruta” por incluir a todos los grupos (Profesorado Asociado, con dedicación exclusiva y Vinculado). En euros, medias y medianas de ingresos anuales.	23
Tabla 2. La Unidad de Análisis “profesorado universitario”.....	26
Tabla 3. La unidad de análisis Personal de Administración y Servicios.....	28
Tabla 4. BSG Global de los distintos grupos de profesorado, incluyendo o no ler, respecto de la media y mediana, porcentajes y € anuales	36
Tabla 5. Profesorado Asociado (incluye situaciones LER). Remuneración media y mediana, BSG GLOBAL (en % y en €). En euros, ingresos anuales.	37
TABLA 6. PROFESORADO ASOCIADO (SIN LER) REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €). EN EUROS, INGRESOS ANUALES.	38
Tabla 7 PDI general, sin Vinculados, incluye LER. Remuneración media y mediana, BSG GLOBAL (en % y en €). En euros, ingresos anuales.....	39
Tabla 8. PDI general, sin Vinculados, sin LER. Remuneración media y mediana, BSG GLOBAL (en % y en €). En euros, ingresos anuales.....	40
Tabla 9. PDI con dedicación exclusiva sin Vinculados, incluye LER. Remuneración media y mediana, BSG GLOBAL (en % y en €). En euros, ingresos anuales.	41
Tabla 10 PDI Vinculados, incluye LER. Remuneración media y mediana, BSG GLOBAL (en % y en €) del En euros, ingresos anuales.	42
Tabla 11. PDI Vinculados, sin LER. Remuneración media y mediana, BSG GLOBAL (en % y en €) del En euros, ingresos anuales.	43
TABLA 12. PROFESORADO ASOCIADO: REMUNERACIÓN MEDIA ANUAL, EDADES Y BSG POR TENENCIA DE HIJOS/AS	44

Tabla 13. Profesorado Asociado (con LER). BSG por tenencia de hijos/as, medias anuales.....	45
TABLA 14. PDI DEDICACIÓN EXCLUSIVA: REMUNERACIÓN MEDIA ANUAL, EDADES Y BSG POR TENENCIA DE HIJOS/AS.....	46
Tabla 15. PDI con dedicación exclusiva (sin vinculados, incluye LER). BSG por tenencia de hijos/as, medias anuales.....	48
TABLA 16. PDI GENERAL, RELACIÓN ENTRE REMUNERACIÓN Y EDAD.	50
Tabla 17. Profesorado Asociado. BSG por áreas de conocimiento según media y mediana (incluye LER), en euros anuales	52
Tabla 18 PDI general (sin vinculados). BSG por áreas de conocimiento según media y mediana (incluye LER), en euros anuales	54
Tabla 19. PDI general con licencias, excedencias y reducciones de jornada (LER)	56
Tabla 20. BSG por categorías del PDI (sin vinculados), según media y mediana (incluye LER), en euros anuales	57
Tabla 21. Profesorado Asociado (incluye LER). La contribución de los componentes salariales a la BSG global, media y desviación estándar	60
Tabla 22. PDI general (incluye LER, sin vinculados). La contribución de los complementos salariales a la BSG global, media y desviación estándar.....	62
Tabla 23. Distribución de ingresos de investigación de hombres y mujeres según media, mediana, rango y percentiles.....	63
Tabla 24. PDI general. Brecha salarial de género según se posean o no sexenios, por categorías. Remuneración media anual	64
Tabla 25. Percentiles de sexenios y edades de mujeres y hombres (PDI general, n 2576)	65
TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DE PAGOS POR SEXENIOS A HOMBRES Y MUJERES SEGÚN MEDIA, MEDIANA, RANGO Y PERCENTILES.....	66
Tabla 27. Artes y humanidades: BSG del profesorado sin y con sexenios, sobre sexenios y sobre remuneración total	68
Tabla 28. ciencias de la salud: BSG del profesorado sin y con sexenios, sobre sexenios y sobre remuneración total.....	68
Tabla 29. Ciencias Sociales y Jurídicas: BSG del profesorado sin y con sexenios, sobre sexenios y sobre remuneración total	69
Tabla 30. Ciencias: BSG del profesorado sin y con sexenios, sobre sexenios y sobre remuneración total	69
Tabla 31. Ingeniería y Arquitectura: BSG del profesorado sin y con sexenios, sobre sexenios y sobre remuneración total	70
Tabla 32. Presencia de mujeres y hombres en los diferentes regímenes de dedicación del Profesorado Asociado (% en total general).....	71
TABLA 33. PROFESORADO ASOCIADO REGULAR 3+ (INCLUYE LER). LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESV. ESTÁNDAR	72
Tabla 34. Profesorado Asociado Cs. de la Salud 3 + 3 (incluye LER). La contribución de los componentes salariales a la BSG, media y desviación estándar	73
Tabla 35. Profesorado Asociado 4 + 4 (incluye LER). La contribución de los componentes salariales a la BSG, media y desviación estándar	74
Tabla 36. Profesorado Asociado 5 + 5 (incluye LER). La contribución de los componentes salariales a la BSG, media y desviación estándar	75
Tabla 37. Profesorado Asociado 6 + 6 (incluye LER). La contribución de los componentes salariales a la BSG, media y desviación estándar	76
Tabla 38. Profesorado Ayudante Doctor (incluye LER, sin Vinculados). BSG ajustada por categoría y la contribución de los complementos salariales.....	78
Tabla 39. Profesorado Contratado Doctor (incluye LER, sin Vinculados). BSG ajustada por categoría y la contribución de los complementos salariales.....	79
Tabla 40. Profesorado Titular de Universidad (incluye LER, sin Vinculados). BSG ajustada por categoría y la contribución de los complementos salariales	81
Tabla 41. Profesorado Catedrático de Universidad (incluye LER, sin Vinculados). BSG ajustada por categoría y la contribución de los complementos salariales	82

Tabla 42. Profesorado de distintas categorías que ha tenido licencias, excedencias o reducción de jornada durante el año 2021.....	83
Tabla 43. Motivos del profesorado para solicitar LER.....	85
Tabla 44. Prof. Asociado con situaciones LER: Medias salariales anuales en € y brecha salarial de género (total y por componentes). Y contribución porcentual de cada componente a la brecha de remuneración total	86
Tabla 45. PDI general LER (sin vinculados). La contribución de los complementos salariales.....	87
Tabla 46. BSG Global de los distintos grupos del PAS, incluyendo o no ler, respecto de la media y mediana, porcentajes y € anuales.....	89
Tabla 47. Remuneración media y mediana, BSG global (en % y en €) del PAS de Administración General + funcionariado de carrera, con LER. En euros, ingresos anuales.	91
Tabla 48. Remuneración media y mediana, BSG global (en % y en €) del PAS de Administración General + Funcionariado Interino, con LER. En euros, ingresos anuales.	92
Tabla 49. Remuneración media y mediana, BSG global (en % y en €) del PAS de Administración Especial + Funcionariado de Carrera, con LER. En euros, ingresos anuales.	93
Tabla 50. Remuneración media y mediana, BSG global (en % y en €) del PAS de Administración Especial + Funcionariado Interino, con LER. En euros, ingresos anuales.	94
Tabla 51. Remuneración media y mediana, BSG global (en % y en €) del Personal Laboral del PAS, con LER. En euros, ingresos anuales.	95
Tabla 52. El PAS y la BSG por tenencia de hijos/as, medias anuales.....	96
Tabla 53. La BSG del personal de Administración General, ajustada según categorías. En € y porcentajes	98
Tabla 54. La BSG del personal de Administración Especial, ajustada según categorías. En € y porcentajes.....	99
Tabla 55. La BSG del personal laboral del PAS, ajustada según categorías. En € y porcentajes	100
Tabla 56. PAS de Administración General – Funcionariado de Carrera, incluye LER. La contribución de los componentes salariales a la BSG, media y desviación estándar.....	101
Tabla 57. PAS de Administración General – Funcionariado Interino, incluye LER. La contribución de los componentes salariales a la BSG, media y desviación estándar.....	101
Tabla 58. PAS de Administración Especial – Funcionariado de Carrera, incluye LER. La contribución de los componentes salariales a la BSG, media y desviación estándar.....	102
Tabla 59. PAS de Administración Especial – Funcionariado Interino, incluye LER. La contribución de los componentes salariales a la BSG, media y desviación estándar.....	103
Tabla 60. PAS Laboral, incluye LER. La contribución de los componentes salariales a la BSG, media y desviación estándar	104
Tabla 61. FUNCIONARIADO DE CARRERA (administración general y especial), de distintas categorías. motivo que han tenido para solicitar licencias, excedencias o reducción de jornada durante el año 2021	105

Tabla 62. Administración General + Funcionariado de Carrera, con LER: la contribución porcentual de los componentes a la brecha en la remuneración total	106
Tabla 63. Administración Especial + Funcionariado de Carrera, con LER: la contribución porcentual de los componentes a la brecha en la remuneración total	107
Tabla 64. FUNCIONARIADO INTERINO (administración general y especial), de distintas categorías. Motivo que han tenido para solicitar licencias, excedencias o reducción de jornada durante el año 2021	108
Tabla 65. Administración General + Funcionariado Interino, con LER: la contribución porcentual de los componentes a la brecha en la remuneración total	109
Tabla 66. Administración Especial + Funcionariado Interino, con LER: la contribución porcentual de los componentes a la brecha en la remuneración total	110
Tabla 67. PERSONAL LABORAL de distintas categorías. Motivo que han tenido para solicitar licencias, excedencias o reducción de jornada durante el año 2021	110

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. PDI y PAS según grupos	31
Gráfico 2. Distribución por sexo de los diferentes grupos de PDI.....	32
Gráfico 3. Distribución por sexo de los diferentes grupos de PAS	33
Gráfico 4. Profesorado Asociado: remuneración media anual y BSG por tenencia de hijos/as	44
Gráfico 5. PDI Dedicación exclusiva: remuneración media anual y BSG por tenencia de hijos/as	46
Gráfico 6. Pirámide de población por sexo, según categorías de profesorado	50
Gráfico 7. Diagramas de dispersión de hombres y mujeres, según remuneración total por edad	51
Gráfico 8. Cantidad de sexenios de mujeres y hombres, en la Universitat de València	65

INTRODUCCIÓN

El análisis de la brecha salarial de género (en adelante BSG) se inscribe en el marco de los estudios que impulsa el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas, y la Unidad de Igualdad, ambos de la Universitat de València, para obtener diagnósticos adecuados que fundamenten unas políticas universitarias con perspectiva de género. Como antecedentes encontramos los diagnósticos producidos en la primera década del presente siglo sobre la estructura por género de la universidad (Rosario Fernández y M^a Eugenia González 2009; Fátima Perelló 2012). Y los más recientes de Alicia Villar y Sandra Obiol (2018; 2020) sobre conciliación personal, familiar y profesional de las personas que trabajan en la Universitat de València. Los estudios precedentes brindan material cuali y cuantitativo de relevancia a la hora de interpretar los orígenes de la brecha salarial de género que es el objetivo del presente estudio.

También cabe mencionar que esta investigación sobre BSG/2021 es una continuación del primer estudio sobre BSG de la Universitat de València realizado con datos de 2015 (Capitolina Díaz, Marcela Jabbaz y Teresa Samper 2017), y que fue un estudio pionero en el tema ya que identificamos, con datos de nóminas, la presencia de BSG en la universidad, brecha que hasta ese momento no había sido visibilizada en ninguna organización pública. Posteriormente, nuestra universidad fue incluida en el estudio de BSG impulsado por CRUE, ANECA y Ministerio de Universidades (Matilde Massó Lago *et. al* 2022) que extendió la medición de la brecha a 20 universidades.

Este último estudio utilizó una medida de BSG no ajustada: “Las universidades han proporcionado la información en forma de medias para cada una de las situaciones y/o colectivos considerados, de acuerdo a un plan predefinido. No se dispone [aclaran], por tanto, de una matriz de datos de individuos, lo que ha condicionado nuestra estrategia de análisis” (Massó Lago *et. al* 2022: 14). A diferencia de ese estudio, en nuestro caso hemos podido profundizar y tener en cuenta las diferentes situaciones del personal. Por un lado, distinguimos al personal con jornada parcial (el Profesorado Asociado), pero también al Emérito y otras situaciones como el profesorado Colaborador o Visitante, respecto del profesorado con dedicación exclusiva. La variable *tiempo trabajado* se encuentra condicionada por los *días trabajados* (que ambos estudios abordan) pero también por el *tipo de jornada* (su duración en horas), y al considerar ambas dimensiones, evitamos las distorsiones derivadas de las diferentes

situaciones laborales. Por otro lado, hemos diferenciado en el PDI al personal vinculado que trabaja en los Hospitales Universitarios ya que la BSG ha de medir diferencias salariales entre mujeres y hombres que tienen condiciones laborales similares, inscritas en una misma trayectoria laboral. Y el PDI vinculado realiza tareas docentes e investigadoras, pero su trayectoria está muy marcada por los trabajos directos que desempeñan en la atención directa, de carácter médico o sanitario, por los cuales perciben complementos específicos bajo el rótulo de “personal vinculado”. En definitiva, hay un cambio en el contenido del trabajo ya que este personal no es solo PDI sino que es también personal sanitario. De un modo relativamente similar, el Profesorado Asociado ha de desempeñar otra actividad profesional, externa a la universidad, por la cual percibe ingresos (pero en este caso, evidentemente, no se reflejan en la nómina). Otra diferencia de nuestro análisis respecto del estudio de la CRUE es que en un apartado específico (diferenciado del PDI) incluimos el estudio de la BSG en el PAS.

Las universidades públicas españolas, al menos hasta 2021, año de referencia de este estudio, estaban regidas por la Ley 6/2001, de universidades, que establece con precisión las categorías laborales (a las que luego queda asociado el salario base) y las formas de acceso al empleo y la promoción en los diferentes grupos de personal¹. Además, existe regulación específica, autonómica y estatal, en lo atinente a los diferentes complementos salariales, licencias, excedencias y un largo etcétera.

En principio, frente a este panorama de alta regulación y, por tanto, donde casi ningún aspecto salarial queda librado al azar o a la discrecionalidad, no deberían presentarse brechas salariales. No obstante, el alejamiento de la pauta igualitaria en cuanto a salarios se debe a dos factores: por un lado, las normas impactan de un modo diferente en mujeres y hombres debido a condicionamientos materiales sobre la jornada femenina y masculina (en el hogar y en la profesión) y, por otro lado, porque existen discriminaciones indirectas invisibles que hemos denominado *grietas de discrecionalidad* (Marcela Jabbaz, Teresa Samper y Capitolina Díaz 2019) que se ubican en el salario variable. Por estas grietas se cuelan oportunidades de carrera y de tareas remuneradas, tanto en el caso del PAS como del PDI (asistencias, participar en proyectos, conferencias, becas, formación, firma de artículos junto a personal senior, entre otras) que, en general, en promedio y de forma inconsciente, se

¹ Recientemente esta ley fue modificada por la LOSU, Ley Orgánica 2/2023 de 22 de marzo, de Sistema Universitario.

distribuyen de un modo diferencial para mujeres y hombres. Por ello, los grandes números nos ayudan a percibir, más allá del caso particular, las desigualdades estructurales de género.

En otro orden de cuestiones, observamos el creciente número de leyes que recientemente han sido promulgadas para reducir la desigualdad salarial de género, concretamente, aquellas que promueven la revisión del valor de los puestos de trabajo y medidas de transparencia salarial, cuestiones que desarrollamos en un punto específico.

Nuestra tesis es que el sistema formal de remuneraciones, basado en criterios objetivos para garantizar la igualdad de oportunidades, se encuentra tensionado por lógicas de género, poco visibles e indirectas, que reproducen y mantienen las diferencias salariales entre mujeres y hombres a lo largo del tiempo, algunas de estructura heredada y otras, reproducidas en el funcionamiento cotidiano de las universidades. La discriminación salarial y las trayectorias profesionales femeninas más lentas y discontinuas (Mercedes Alcañiz 2015) se producen tanto desde el exterior por la existencia de una brecha de género en cuidados (Jabbaz 2022); como por la presencia de fuerzas internas procedentes de la propia organización: las redes invisibles por las cuales se perpetúa el privilegio masculino en la distribución de oportunidades (tengamos en cuenta la fuerte masculinización de los cargos de responsabilidad y en las categorías laborales).

“Para la mujer trabajadora el final de la jornada representa activar el cronómetro doméstico... Si pretende participar en las redes informales de su empresa, deberá organizar una sustitución, o saberlo con la antelación suficiente para administrar todo lo necesario durante su ausencia” (Soledad Murillo 1996:110).

En este estudio detectaremos cómo una serie de complementos salariales han individualizado las nóminas y su lógica sesgada por sexo tanto en el Personal de Administración y Servicios (PAS), como en el Profesorado Docente Investigador (PDI) de la Universitat de València.

A nuestro entender reducir o, mejor aún, eliminar la BSG es un valor en sí mismo y mejora a la organización universitaria. El cambio en las expectativas sociales y en la legislación, como veremos, avanza en esta dirección.

PRIMERA PARTE: ASPECTOS CONTEXTUALES Y METODOLÓGICOS



1. ¿QUÉ MIDE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO?

El debate sobre la discriminación salarial ha sido abordado por la legislación y los agentes sociales desde larga data. Las circunstancias derivadas de la II Guerra Mundial y la creciente presencia de las mujeres en el trabajo remunerado formal lleva a que en 1951 la Organización Internacional del Trabajo apruebe el convenio 100 que en su artículo 1 establece: “a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

En este convenio se hace referencia a la remuneración indirecta para señalar los aspectos del salario menos evidentes (bonificaciones, salario en especie, entre otros) y la necesidad de un abordaje analítico que permita observar las variadas formas que puede adoptar la discriminación salarial. Y en el segundo punto establece de forma taxativa la necesidad de abordar la discriminación en cuanto al sexo.

En síntesis, en la OIT se planteaba que debía pagarse un salario igual por un trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de sexo. Pero desde entonces, se han producido novedades conceptuales importantes en esta cuestión. La IV Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing producida en 1995 representó un cambio de rumbo porque se advierte el carácter profundo, estructural y naturalizado, por lo tanto, invisible, que posee la desigualdad. Y se acuña la idea de que, además de regular la discriminación directa, evidente y visible, era necesario abordar la discriminación indirecta que, aplicada a lo salarial, ya no hace solo referencia a los pagos complementarios y en especie, sino que va más allá. La discriminación indirecta se refiere a la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. Este concepto aparece en la legislación europea para discriminaciones por razón de sexo, pero también, en el caso de las vinculadas a cuestiones étnicas. En la legislación española es recogido por la Ley 3/2007 para la igualdad

efectiva de mujeres y hombres. El concepto de discriminación indirecta permite cuestionar los mecanismos que producen un valor más bajo en los puestos de trabajo feminizados, el “techo de cristal” o los hilos invisibles que limitan el acceso de las mujeres a puestos de dirección, las trayectorias más lentas de las mujeres, la pérdida de talento por el abandono del trabajo remunerado para cuidar en el ámbito familiar, o el disímil impacto de esos cuidados en las trayectorias de mujeres y hombres, entre otras.

En este marco, el concepto de brecha salarial de género fue adoptando distintas definiciones operativas, incluyendo distinciones entre brecha bruta y ajustada, pero sin una profundización de su sentido teórico para responder a la pregunta: ¿qué mide la brecha salarial de género? Lo que me lleva, entonces, a intentar responder a esta pregunta.

Retomando... En el caso del concepto de discriminación salarial de la OIT, éste se vincula con la discriminación directa que se produciría si se pagara de un modo diferente por el hecho de su sexo a personas que ocupan un mismo o similar puesto de trabajo.

Pero la actual idea de brecha salarial de género no se limita al análisis salarial de quién ocupe un puesto de trabajo, sino que se aplica al análisis de toda la trayectoria de un colectivo laboral o grupo que posee lógicas salariales propias siendo, por ello, una medida de la discriminación directa e indirecta de ese colectivo o grupo. Desde nuestra perspectiva, en este concepto, y gracias a las aportaciones de la IV Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing, se produce un giro radical ya que la BSG se transformó en una poderosa herramienta conceptual para un abordaje sistémico, estructural y transversal de la discriminación salarial.

Las discriminaciones salariales indirectas por sexo son aquellas que el sistema formal de remuneraciones parece desconocer. Aun cuando se pague cada tarea específica por su valor, las BSG globales son medidas sintéticas que expresan las discriminaciones que se producen a lo largo de las trayectorias laborales y, por tanto, cuantifican los efectos salariales que producen las barreras internas y externas que dificultan la promoción de las mujeres y generan el techo de cristal. También, las BSG ajustadas por categoría profesional permiten identificar monetariamente el impacto del funcionamiento de una estructura de oportunidades que reproduce la desigualdad entre mujeres y hombres, y crea un acceso diferencial a los complementos salariales.

Las barreras internas son fruto de las redes informales por las cuales se consolida, históricamente, una estructura de oportunidades y estereotipos que refuerzan los privilegios estructurales masculinos, pero también, estas barreras son fruto de unas regulaciones formales que toman como estándar o modelo a las carreras académicas y profesionales masculinas. Mientras que las barreras externas, están derivadas de la repercusión en las mujeres de las dobles jornadas laborales y de la escasez de tiempo disponible para dedicar a su formación y proyección profesional.

En una sociedad monetarizada, la brecha salarial de género es una medida sintética para representar el grado de igualdad/desigualdad alcanzado por mujeres y hombres. Si bien existen otras brechas (de salud, tecnológica, política, entre otras), la salarial es una brecha que incide en las condiciones económicas y sociales de las mujeres y, con ello, en las posibilidades de acceso a recursos de todo tipo, tanto públicos como privados. Profundizando en el concepto, hablar de brecha en vez de discriminación, es también un llamamiento para su cierre, para alcanzar el sueño de la igualdad. De forma operativa, utilizaremos la definición usual de brecha salarial de género (BSG):

“la diferencia porcentual entre el salario anual medio (o mediano) de las mujeres respecto del salario anual medio (o mediano) de los hombres”

2. MARCO REFERENCIAL LEGISLATIVO

Los debates y la legislación sobre las desigualdades de género han permitido identificar discriminaciones salariales directas derivadas de un trato o de un salario diferentes según el sexo de quien ocupe el puesto de trabajo; de otras discriminaciones indirectas que, como veremos, abarcan múltiples ámbitos laborales (públicos y privados) y dimensiones. Por ejemplo, existe discriminación indirecta en la atribución de un valor menor para los puestos de trabajo que históricamente han estado feminizados, la existencia de un techo de cristal que establece barreras invisibles a la promoción profesional de las mujeres o la desigual percepción de complementos salariales variables por parte de hombres y mujeres.

En el preámbulo del Real Decreto-ley 6/2019 de España, de 1 de marzo, *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* se señala que “el empresariado está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella” (Art. 28). En este real decreto se plantea también que la brecha salarial no se ha reducido en los últimos años, lo que exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población, las mujeres, están sufriendo una fuerte discriminación y están viendo afectados sus derechos fundamentales. La persistencia de las desigualdades salariales ya había sido señalada por la Comisión Europea en la Recomendación de 7 de marzo de 2014, *sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia*.

Finalmente, y de forma relativamente reciente, en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, *de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* se establecen una serie de objetivos y disposiciones que son de importancia para esta investigación y que presentamos a continuación:

- Preámbulo. El nuevo marco requiere de un desarrollo reglamentario que concrete los presupuestos y que determine el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como: el concepto de trabajo de igual valor, dando certeza y seguridad jurídica acerca de su alcance y la necesidad de que sean tenidos en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado; la obligación

del registro retributivo desarrollando, entre otros aspectos, los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa; los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

- Artículo 1. El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Artículo 3. 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 desempeñando 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.

Respecto de estos enunciados legislativos cabe señalar que el alcance de esta investigación no incluye la valoración de puestos de trabajo que ha de establecerse con una herramienta específica² y con participación gremial, pero sí permitirá tener una serie de parámetros en esa dirección, tales como una metodología y una medición para el año 2021 de la información salarial desagregada por sexo, de los promedios salariales en

² A la herramienta de valoración de puestos de trabajo puede accederse en el link: https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

diferentes grupos y categoría, la relación entre categorías e indicadores de feminización, la brecha salarial de género y por tenencia de criaturas, entre otras cuestiones que desarrollo más adelante.

3. OBJETIVOS

Objetivo general:

Analizar las brechas salariales de género (BSG) en la Universitat de València del Personal Docente Investigador (PDI) y del de Administración y Servicios (PAS), identificando la brecha salarial global, la correspondiente a las áreas de conocimiento y la brecha ajustada por categoría laboral, utilizando la media y la mediana por sexo de la remuneración bruta remunerada. Asimismo, la incidencia en la BSG de los componentes de la remuneración, de la tenencia de hijos e hijas y de la segregación vertical.

Objetivos específicos:

- Determinar y analizar la media y la mediana salarial de mujeres y hombres del PAS y del PDI, teniendo en cuenta las diferentes categorías.
- Determinar y analizar la BSG ajustada por categorías, para ambas trayectorias laborales.
- Analizar de forma separada las brechas en el PDI general, el PDI vinculado y en el Profesorado Asociado.
- Analizar el efecto combinado de la disímil presencia de mujeres y hombres en la escala jerárquica y de la incidencia de los complementos salariales en las brechas globales.
- Analizar la incidencia de los diferentes complementos salariales en las brechas salariales ajustadas para cada categoría del PAS y del PDI.
- Analizar la repercusión en las diferentes BSG (grupos y categorías) de factores como la edad y la tenencia de hijos e hijas a cargo.

- En el PDI, analizar la brecha en función de presencia/ausencia de sexenios.
- En el PDI, identificar lógicas salariales específicas que se producen en las diferentes áreas de conocimientos.

4. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS (PAS y PDI)

- El salario medio anual de las mujeres es inferior al de los varones debido a la segregación vertical que promueven en mayor proporción a éstos últimos en las categorías laborales superiores.
- Las mujeres acceden más tarde que los varones a las categorías superiores (tomando como indicador la edad).
- La BSG ajustada por categoría laboral existe a lo largo de toda la trayectoria.
- La brecha salarial ajustada por categoría laboral entre mujeres y hombres se produce por un acceso diferencial a los complementos salariales.
- La tenencia de criaturas produce efectos negativos sobre el salario de las mujeres.

HIPÓTESIS EXCLUSIVAS PARA PDI:

- La BSG en el profesorado Asociado está condicionada por el régimen de dedicación.
- La BSG ajustada (en una misma categoría laboral) se relaciona con el acceso diferencial a otras actividades remuneradas, sobre todo a la investigación que remunera a personas y a los cursos, seminarios y conferencias.
- Las mayores BSG las encontraremos en ciencias por el peso que adquiere la investigación que remunera a personas.

- Mujeres y hombres tienen una productividad investigadora (sexenios) similar dentro de cada categoría laboral, y la brecha se origina por las trayectorias más lentas de las mujeres.

5. METODOLOGÍA

En el análisis de la BSG se incluyen todos los ingresos salariales percibidos a lo largo del año 2021 por los y las trabajadoras de la Universitat de València (salario básico y complementos de todo tipo, y las prestaciones percibidas). El cómputo de todos los ítems es previo a los descuentos de Seguridad Social y Hacienda correspondientes. Recoger los ingresos anuales resulta apropiado ya que algunos complementos se perciben una vez al año y algunas actividades solo ocupan fracciones del año. De este modo, el salario anual permite considerar todas las variaciones que puedan producirse en un ciclo completo.

Excluimos del análisis los ingresos derivados de las memorias de investigación cuyo destino no es de libre disposición, sino que están destinados a sufragar gastos de la propia actividad docente-investigadora. También se excluyen los reintegros que se producen cuando algún profesor o profesora paga de su peculio la asistencia a un congreso, estancia, curso de inglés o similar.

Al respecto cabe indicar que analizamos la brecha salarial y no la brecha de ingresos ya que solo contabilizamos los datos salariales que figuran en la nómina y, por ende, en la base de datos de la universidad. Esta decisión obedece al hecho de que no tenemos acceso a otros ingresos que pudiera percibir el personal, como el profesorado que da cursos que le son abonados de forma directa sin pasar por la nómina institucional. O el Profesorado Asociado que percibe ingresos de otros trabajos profesionales externos a la universidad.

En consonancia con lo requerido por el Real-Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la mayoría de los análisis y cálculos que se realizan en este estudio utilizan tanto la media (o promedio) y su desviación estándar, como la mediana. A diferencia del estudio anterior (Díaz *et al.*, 2017) en el cual los cálculos se realizaron por hora trabajada, en esta ocasión, y para responder al real-decreto, se trabajará directamente con el valor medio remunerado anualmente y con la mediana (sin dividirlo por la duración en horas de la

jornada). En realidad, es solo un cambio en la forma de presentación del dato ya que simplemente se omite la división por la duración de la jornada laboral.

El salario bruto anual medio es una medida resumen del salario anual, pero también lo es la mediana salarial³. La utilización de ambas medidas de tendencia central nos da mayores garantías respecto de un análisis adaptado a las características de los distintos colectivos. El salario puede estar sesgado por una distribución salarial en la que figuran muchos más trabajadores/as en los valores bajos que en los salarios más elevados. Esto daría lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano como al salario más frecuente (modal). Hay pocos trabajadores y trabajadoras con salarios muy altos, pero influyen notablemente en el salario medio.

En otro orden de cosas, agregamos aquí tres precisiones metodológicas adicionales:

En primer lugar, la imputación de una erogación tiene dos fechas, una en que se genera la obligación y otra en la que se efectúa el pago. Estas dos fechas pueden no coincidir, porque es posible que la obligación de pago se liquide un tiempo después. Lo que aplicaremos en este estudio de brecha salarial es la fecha de obligación de pago ya que de este modo evitamos que pagos que se generan en un año y se pagan en el siguiente, produzcan distorsiones.

En segundo lugar, entre los cálculos preliminares, antes de generar las medias salariales, se dividió el número de días trabajados por 365, lo cual da, para cada trabajador y trabajadora, un coeficiente que oscila entre 0 (ningún día trabajado) y 1 (trabajó todos los días del año). Luego se ajustaron todos los componentes salariales que se cobran mensualmente, que se dividieron por este coeficiente. En el caso del PDI este procedimiento incluyó al salario básico, complemento de destino, complemento específico, complemento autonómico, trienios, quinquenios, sexenios, cargo y gestión, simulando una situación en la que todo el personal hubiese trabajado todo el año.

³ El salario mediano es el valor a partir del cual el número de trabajadores/as queda dividido en dos partes iguales, la mitad que tiene un salario superior queda por encima de ese valor y los que tienen un salario inferior, por debajo.

No se dividió por el coeficiente de tiempo en el caso de componentes cuyo cobro es aleatorio y se produce puntualmente: investigación, formación, prestaciones, otros, patentes, incluyendo en estos ítems lo efectivamente cobrado, sin ajustar.

En el caso del PAS, se ajustó por el mencionado procedimiento al salario base, el complemento de destino, complemento específico, trienios y carrera. Y no se ajustaron, los complementos siguientes: formación, prestaciones y otros.

En tercer lugar, la categoría profesional consignada en la matriz corresponde a la que cada persona tenía a final de 2021, que es el año sobre el cual se realizó el análisis. Y se indicó en la matriz cuáles fueron los casos donde se produjeron promociones. No obstante, luego de realizar comprobaciones, se decidió no perder muestra (es decir, no excluir al personal que promocionó durante 2021) ya que su presencia apenas introducía pequeñas variaciones en los componentes fijos salariales y podían resultar relevantes para analizar las fuentes de la brecha por complementos salariales. Tomar una decisión diferente hubiera alterado el resultado de las variables sociodemográficas, y dejaríamos de considerar a personal que suele desplegar un mayor esfuerzo para conseguir la promoción.

5.1. Decisiones sobre la delimitación de unidades de análisis y las variables

Las unidades de análisis principales de este estudio son las correspondientes al personal docente investigador (PDI) y la del personal de administración y servicios (PAS). Se excluye al Personal Investigador (PI) del análisis ya que su salario viene determinado por muy diferentes fuentes de financiación externas y marcos regulatorios, con baremos y salarios específicos, haciendo de éste un colectivo muy heterogéneo, lo que determina que las diferencias salariales en su interior no resulten comparables y se deban, principalmente, a factores relacionados con las condiciones laborales de su diferente contratación.

Pero hay algunos aspectos metodológicos del cálculo de la brecha salarial sobre los que aún no se ha llegado a acuerdos generalizados que nos motivó, en el primer estudio de BSG en la universidad (Díaz *et al.* 2017), a exponer con precisión todos los pasos que fuimos dando. En esta

ocasión, quiero realizar una nueva advertencia teórico-metodológica que puede producir error: el cálculo de la BSG global debería realizarse separando los diferentes colectivos de personal con trayectorias laborales y relaciones contractuales propias. También en la metodología de la Encuesta de Estructura Salarial (INE) se señala: “Para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como: tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario”.

En la tabla 1 estilizamos un ejemplo “erróneo”, donde se sacarían medias y se compararían salarios de personas que han trabajado un número de horas muy diferente entre sí (dedicación parcial y exclusiva) y donde la definición de la trayectoria académica y profesional no es la misma. Se mezcla al profesorado vinculado a hospitales que además de la remuneración por PDI recibe otra vinculada a su trabajo asistencial médico o sanitario, junto a lo que hemos denominado PDI general cuya trayectoria se pone en juego únicamente en la universidad, y también, al Profesorado Asociado cuya propia definición le relaciona con actividades profesionales fuera de la universidad. Es decir, se adicionan trayectorias muy disímiles, todas juntas.

TABLA 1. ERROR HABITUAL EN EL CÁLCULO DE LA BSG GLOBAL “BRUTA” POR INCLUIR A TODOS LOS GRUPOS (PROFESORADO ASOCIADO, CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y VINCULADO). EN EUROS, MEDIAS Y MEDIANAS DE INGRESOS ANUALES.

SEXO	N		Media	Mediana	Desv. estándar	Mínimo	Máximo
Hombres	2455	54,20%	39.870,21	38.609,35	33.516,68	1.710,35	275.642,19
Mujeres	2071	45,80%	31.160,15	26.493,85	27.733,34	845,37	161.166,17
Total	4526	100,00%	35.882,59	30.820,74	31.302,15	845,37	275.642,19
BSG			-21,80%	-31,40%			
Brecha €			-8.710,06	-12.115,50			

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En el ejemplo erróneo de la tabla 1, la BSG global alcanzaría al 21,8% sobre la base de las remuneraciones promedio de mujeres y hombres; y al 31,4% considerando la mediana salarial. Pero por las consideraciones realizadas, hemos tachado esta tabla, porque mezcla situaciones no comparables entre sí. El resultado de un tratamiento de información inadecuado, como puede ser el de la tabla 1, genera, al menos en la

Universitat de València, una BSG sobredimensionada debido al disímil peso de mujeres y hombres en grupos de personal marcados por recorridos o trayectorias laborales muy diferentes entre sí (y no atribuibles a la BSG).

El Servicio de Análisis y Planificación de la Universitat de València elaboró las dos matrices iniciales que se utilizaron en este estudio, una relativa el PAS y otra al PDI, incluyendo datos procedentes, a su vez, de diferentes bases de datos debidamente anonimizadas, y combinando una selección de variables: información personal (sexo, edad, estado civil, tenencia de hijos e hijas, nacionalidad), situación administrativa (categoría laboral, tipo de jornada, licencias, excedencias, reducción de jornada), méritos de investigación (sexenios) y nóminas (salario, complementos).

Las licencias por maternidad y paternidad son un caso especial, porque son días remunerados, aunque los pague la Seguridad Social, y lo mismo sucede con las enfermedades prolongadas. Pero en ambos casos, la persona trabajadora no está en el puesto de trabajo y es posible, en el caso del PDI, que esa ausencia reduzca las oportunidades de obtener algunos complementos salariales como, por ejemplo, los derivados de la participación en proyectos que remuneren a las personas. Otra cuestión a considerar son los días remunerados parcialmente (reducción de jornada o excedencias, por ejemplo, por cuidados). Entonces, se trabajó alternativamente, incluyendo o excluyendo estas situaciones, cuestión que se señala en los títulos de las tablas de contingencia, para lo cual se ha creado el acrónimo LER (licencias, excedencias, reducciones de jornada). Y, además, se analizaron de un modo específico las situaciones LER ya que queríamos conocer en qué medida la variable “prestaciones”, es decir, la protección social, permite compensar ciertas pérdidas salariales, y su impacto en mujeres y hombres.

El profesorado

La BSG global del profesorado de la UV es una medida sintética de la desigualdad de género que pretende mostrar la influencia en las remuneraciones de mujeres y hombres del *techo de cristal* y del diferencial acceso a los componentes variables de la nómina. No obstante, aun cuando se trate de una brecha global, es conveniente analizar por separado a grupos de profesorado con características muy diferenciadas y cuya vida laboral se desarrolla dentro de un grupo, sector o trayectoria.

Por lo dicho, distinguimos las siguientes sub-unidades de análisis o colectivos con carrera o trayectorias diferenciadas (formas de acceso y promoción): 1) Profesorado Asociado, 2) Profesorado con dedicación exclusiva: Ayudante, Ayudante Doctor, Contratado Doctor, Titular de Escuela y de Universidad, Catedrático de Escuela y de Universidad); y 3) Profesorado Vinculado cuyo trabajo transcurre entre la universidad y el ejercicio profesional en Hospitales Universitarios, y que recibe un importante complemento por el trabajo asistencial al que no puede acceder ningún PDI que no trabaje en este ámbito.

El cálculo de la BSG en el caso del Profesorado Asociado plantea una situación similar ya que sus ingresos están determinados por su doble inserción, en el mundo profesional y en la universidad. Y una dificultad añadida, ya que la jornada varía al interior del colectivo a través de contratos con diferentes regímenes de dedicación, motivo por el cual, además de calcular la BSG global del Profesorado Asociado de un modo separado respecto del conjunto del PDI, se la estudiará en función de su dedicación:

- 3 + 3, es decir, 3 horas de docencia y 3 horas de preparación.
- 4 + 4, es decir, 4 horas de docencia y 4 horas de preparación.
- 5 + 5, es decir, 5 horas de docencia y 5 horas de preparación.
- 6 + 6, es decir, 6 horas de docencia y 6 horas de preparación.

Asimismo, como ya hemos mencionado, se prestará especial atención al personal que haya solicitado licencias, excedencias o reducciones de jornada (LER). Los datos sobre los que se apoyan las decisiones tomadas, son los siguientes:

TABLA 2. LA UNIDAD DE ANÁLISIS “PROFESORADO UNIVERSITARIO”

Profesorado	Total base de datos	Vinculado Hospitales	Cambios categoría	licencia y/o excedencia (LE)	reducción jornada (R)	total de casos sin LER*
Asociado	1260			60		1198
Asociado Cs. Salud 3+3	592			16	1	578
Ayudante	2					2
AD	380		32	73		307
CD	342	16	44	49	2	277
TEU	55			1		54
TU	1115	37	47	90	1	989
CEU	12	1				11
CU	693	37	24	86		570
Visitante	4			1		3
Colaborador	13	2		1	4	10
Emérito	58	5	14	3		51
Total (N)	4526	98	161	380	4	4050

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Nota*: No es una resta exacta entre el total de la base de datos inicial y los casos particulares, porque se deducen casos con más de una situación (por ejemplo, que sea profesorado vinculado y haya tenido un cambio de categoría).

De resultas de la visualización de las diversas situaciones del personal, construimos las siguientes sub-unidades de análisis:

1. Profesorado Asociado: **1852 personas.**

1.1. Profesorado Asociado, sin LER: **1776 personas.**

1.2. Profesorado Asociado LER: **76 personas**

2. PDI general (A, AD, CD, TEU, TU, CEU, CU, Emérito, Colaborador y Visitante): **2576 personas.**

2.1. PDI general (A, AD, CD, TEU, TU, CEU, CU Emérito, Colaborador y Visitante), sin LER: **2274 personas**.

2.2. PDI general (A, AD, CD, TEU, TU, CEU, CU Emérito, Colaborador y Visitante) LER: **302 personas**.

3. PDI con dedicación exclusiva (A, AD, TEU, CD, CEU y CU): **2508 personas**.

3.1. PDI con dedicación exclusiva (A, AD, TEU, CD, CEU y CU), sin LER: **2210 personas**.

3.2. PDI con dedicación exclusiva (A, AD, TEU, CD, CEU y CU), LER: **298 personas**.

4. de Personal Vinculado: **98 personas**.

4.1. Personal Vinculado, con LER: **95 personas**.

4.2. Personal Vinculado, LER: **3 personas**.

El personal de Administración y Servicios

Como hemos mencionado con relación al profesorado, en el caso del PAS también conviene discernir entre los diferentes grupos que lo integran. Por ello, en la tabla 3 hemos tenido en cuenta el tipo de vinculación (Administración General, Especial o Laboral), el régimen jurídico (funcionariado de carrera e interino) y las Categorías Laborales (A1, A2, C1 y C2).

TABLA 3. LA UNIDAD DE ANÁLISIS PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Administración	Categoría	REGIMEN JURIDICO						Total	
		Funcionariado de Carrera		Funcionariado Interino		Personal Laboral			
Mixta: General / Especial	A1	17	2,1%	2	0,4%			19	0,9%
General	A1	76	9,2%	12	2,5%			88	4,3%
	A2	265	32,0%	26	5,4%			291	14,3%
	C1	446	53,9%	301	62,1%			747	36,7%
	C2	24	2,9%	144	29,7%			168	8,3%
Total General + Mixta		828	100,0%	485	100,0%			1313	64,6%
Especial	A1	148	36,1%	43	19,4%			191	9,4%
	A2	102	24,9%	44	19,8%			146	7,2%
	C1	148	36,1%	86	38,7%			234	11,5%
	C2	12	2,9%	49	22,1%			61	3,0%
Total Especial		410	100,0%	222	100,0%			632	31,1%
Personal Laboral	A1					3	3,4%	3	0,1%
	A2					7	8,0%	7	0,3%
	C1					47	53,4%	47	2,3%
	C2					31	35,2%	31	1,5%
Total Laboral						88	100,0%	88	4,3%
Total		1238	100,0%	707	100,0%	88	100,0%	2033	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

A partir de aquí, los casos de Administración Mixta y General serán tratados de forma conjunta, denominándolos directamente como Administración General. De este modo, el análisis de grupos de la tabla 3, obtenemos una serie de sub-unidades de análisis, que son las siguientes:

1. Funcionariado de carrera, administración general: **828 personas** (17 de las cuales tienen estatus mixto: general y especial)
 - 1.1. Funcionariado de carrera, administración general, sin LER: **661 personas**
 - 1.2. Funcionariado de carrera, administración general, LER: **167 personas**

2. Funcionariado de carrera, administración especial: **410 personas**

2.1. Funcionariado de carrera, administración especial, sin LER: **331 personas**

2.2. Funcionariado de carrera, administración especial, LER: **79 personas**

3. Funcionariado interino, administración general: **485 personas** (2 de las cuales tienen carácter mixto: general y especial)

3.1. Funcionariado interino, administración general, sin LER: **365 personas**

3.2. Funcionariado interino, administración general, LER: **120 personas**

4. Funcionariado interino, administración especial: **222 personas**

4.1. Funcionariado interino, administración especial, sin LER: **169 personas**

4.2. Funcionariado interino, administración especial, LER: **53 personas**

5. Personal laboral: **88 personas**

5.1. Personal laboral, sin LER: **85 personas**

5.2. Personal laboral, LER: **3 personas**

5.2. Las fórmulas utilizadas

En este estudio se utiliza una medida de BSG que tiene en cuenta el tiempo trabajado a lo largo del año en las diferentes trayectorias profesionales: 1- mediante el cómputo de días, 2- el tratamiento de los datos de forma separada según el tipo de jornada, y 3- la consideración de situaciones especiales (Profesorado que se acoja a licencias, excedencias o reducción de jornada, que hemos denominado con el acrónimo LER).

En el cálculo de la RAM (remuneración anual media) y de la RAME (remuneración anual mediana) se incluyen, para cada registro (o, en otros términos, para cada miembro de la unidad de análisis) todos los componentes de la nómina, sean fijos o variables, ajustados o no por coeficiente de tiempo (días en el año trabajadores) producidos a lo largo del año 2021.

Se aplica la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{RAMedia de mujeres} - \text{RAMedia de hombres}}{\text{RAMedia de hombres}} \times 100 = \text{BSG según media salarial}$$

El mismo procedimiento se realizó para calcular la BSG con la mediana aritmética:

$$\frac{\text{RAMediana de mujeres} - \text{RAMediana de hombres}}{\text{RAMediana de hombres}} \times 100 = \text{BSG según mediana salarial}$$

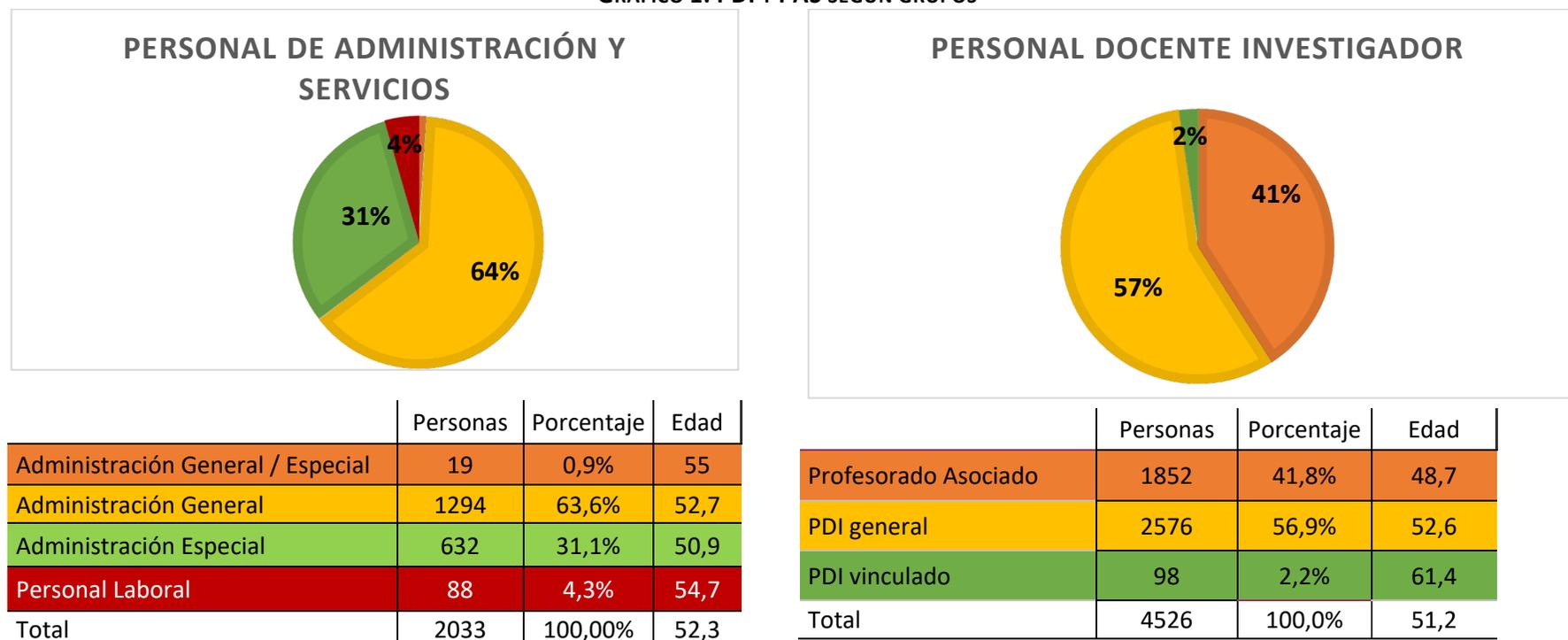
Cuando el resultado de estas fórmulas es cero (0) no hay BSG. Cuando es negativo (-), existe BSG, es decir, las mujeres cobran menos. Si el resultado es positivo, son ellas las que tienen un salario superior al de los hombres.

6. CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS DE LOS DIFERENTES CONGLOMERADOS DE POBLACIÓN

El personal de la Universitat de València es diverso (gráfico 1). Entre el personal de Administración y Servicios (2033 trabajadores/as), el principal grupo por su número es el que corresponde a la Administración General (64%) con una edad promedio de 52,7 años, seguido de la Administración Especial (31%), más jóvenes, con 51 años promedio. Y, finalmente, el personal laboral (4%) con casi 55 años promedio.

En el caso del PDI (4526 trabajadores/as), el grupo principal corresponde al PDI general⁴ (57%) con una edad promedio de 53 años, seguido del Profesorado Asociado (42%) con una edad de 49 años-promedio y el PDI vinculado (2%) con 61 años-promedio.

GRÁFICO 1. PDI Y PAS SEGÚN GRUPOS



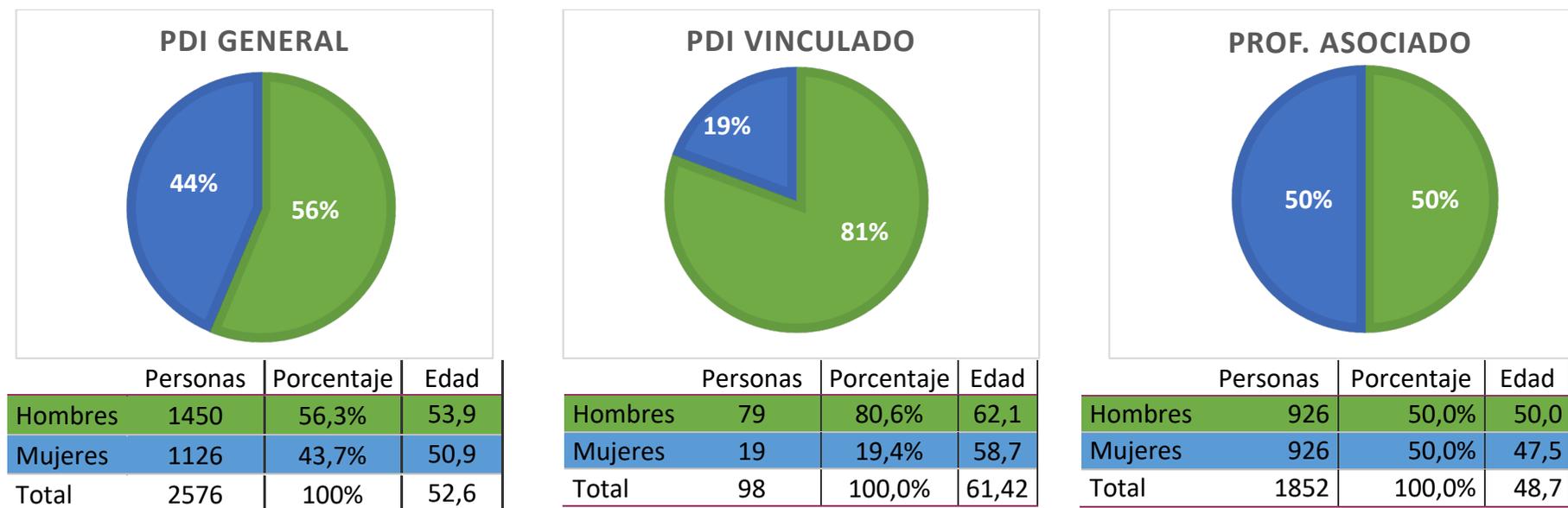
Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

⁴ En diversos lugares lo denominaremos como PDI general para distinguirlo del PDI vinculado.

Entonces, las edades promedio en el PAS oscilan entre los 51 y 55 años; mientras que el PDI tiene una población con un rango de edades promedio más amplio entre sus diferentes grupos que se ubican entre los 49 años y 61 años-promedio.

Si nos centramos en los diferentes grupos del PDI (gráfico 2) también encontramos características distintas con relación a la distribución por sexo. El Profesorado Asociado presenta paridad absoluta, ya que cada sexo tiene una presencia del 50%, siendo ellas un poco más jóvenes que ellos (47,5 y 50 años, respectivamente). En el caso del PDI general existe una menor presencia de las mujeres (44%) respecto de los hombres (56%) y también ellas son, en promedio, más jóvenes (51 y 54 años, respectivamente). Pero donde existe una mayor tasa de masculinización es en el PDI vinculado, ya que su presencia es del 81%; también en este grupo el promedio de edades es más elevado respecto de los anteriores, con una edad promedio de ellas de 59 años y ellos de 62.

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS DIFERENTES GRUPOS DE PDI



Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Los datos analizados nos permiten afirmar, junto con Sara Martín (2018), que el mayor acceso de las mujeres a la universidad y su mejor rendimiento como estudiantes, no se traduce aun en una presencia equivalente en el PDI y tampoco en los cargos académicos. La rémora del androcentrismo retrasa la equiparación.

En el caso del PAS (gráfico 3) el personal laboral es el más masculinizado (59% hombres y 41% mujeres) y son los que tienen, en promedio, más años: 55 y 54, respectivamente. El grupo más feminizado es el de la Administración General, donde ellas representan al 73% del personal y las edades de mujeres y hombres son bastante parejas, alrededor de los 53 años. En el caso de la Administración Especial hay un cierto equilibrio de género ya que la presencia de mujeres es del 54% y la de hombres se ubica en el 46%; y también su promedio de edades son similares, en torno a los 51 años y, por lo tanto, algo inferior al promedio de edades de la Administración General.

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS DIFERENTES GRUPOS DE PAS



Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València



SEGUNDA PARTE: LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO DEL PDI



1. La BSG global

La BSG global es una medida agregada que recoge principalmente los efectos salariales de la presencia de mujeres y hombres en la estructura jerárquica, aunque subsuma otras discriminaciones vinculadas con los complementos salariales. De algún modo, es una brecha heredada ya que su formación arrastra los efectos de un largo recorrido temporal. “Para una institución de carácter medieval, la incorporación y aceptación de las mujeres en los últimos sesenta años ha implicado un proceso que aún no es capaz de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, aunque cada vez más se articulan esfuerzos dirigidos a cerrar las brechas” (Blanco, 2023).

En este estudio hemos prestado atención a la influencia que pueden ejercer sobre el salario la presencia o ausencia de situaciones especiales relacionadas, en parte, con la conciliación de la vida personal y laboral, pero también, con otros permisos y licencias. Por ello, hemos intercalado en la tabla 4 una columna de “licencias, excedencias, reducciones de jornada” que hemos abreviado con el acrónimo LER.

Asimismo, como ya anticipamos en la metodología, en el análisis de la BSG global no se mezclan grupos con jornadas laborales diferentes (por lo cual se trata de modo diferenciado al profesorado Asociado) o con puestos de trabajo marcadamente diferenciados, como sucede con el PDI Vinculado que además de las tareas docentes-investigadoras, se desempeña en la atención y gestión sanitaria en hospitales universitarios. También distinguimos entre todo el PDI general y el que tiene dedicación exclusiva (A, AD, TEU, CD, TU, CEU, CU).

Éste último grupo, el PDI con dedicación exclusiva (2508 personas), es el que mayor BSG global presenta ya que, considerando las medias salariales de mujeres y hombres, ellas perciben en promedio un salario un 12,8% inferior al de sus homólogos masculinos, lo que significa que tienen 6.815€ menos de ingresos promedio al año. Los datos son similares si miramos la BSG según mediana ya que se ubica en -11,6%, que traducido a euros implica para las mujeres una percepción menor de 7621€ anuales. De este modo, aunque existan valores extremos en más y en menos, la proximidad entre la media y la mediana nos indica que los valores de brecha obtenidos son muy representativos, globalmente, de la situación del PDI.

TABLA 4. BSG GLOBAL DE LOS DISTINTOS GRUPOS DE PROFESORADO, INCLUYENDO O NO LER, RESPECTO DE LA MEDIA Y MEDIANA, PORCENTAJES Y € ANUALES

Grupos de profesorado	Licencias, excedencias, reducciones de jornada (LER)	BSG según Media		BSG según mediana	
		%	€ anuales	%	€ anuales
Profesorado Asociado	Incluido (N 1852)	-7,1%	-401,63	-11,0%	-536,98
	No incluido (N 1776)	-6,20%	-350,75	-9,17%	-439,33
PDI general (sin vinculados)	Incluido (N 2576)	-11,5%	-6.687,81	-11,3%	-6.591,21
	No incluido (N 2274)	-10,4%	-6.055,88	-10,1%	-5.928,72
PDI con dedicación exclusiva (sin vinculados)	Incluido (N 2508)	-12,8%	-6.815,24	-11,6%	-7.621,1
	No incluido (N 2210)	-11,9%	-7.106,5	-10,5%	-6.185,4
PDI Vinculado (que trabaja en la UV y en hospitales, con remuneración específica)	Incluido (N 98)	-11,8%	-12.462,01	-12,0%	-12.480,49
	No incluido (N 95)	-12,2%	-13.027,20	-10,6%	-11.144,09

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

El segundo puesto lo ocupa el PDI Vinculado (98 personas) donde observamos que existe también un alto nivel de BSG global, con una percepción de -11,8% de media anual para las mujeres, con una menor disposición de 12.462€ al año. Y, considerando la mediana, estos datos se mantienen casi iguales.

En tercer lugar, se ubica el PDI general (que a las categorías antes mencionadas suma la de Eméritos, Visitantes y Colaboradores), con 2.576 personas, cuya BSG global y media se ubica en -11,5% (-6.688€) y la mediana en valores similares.

En cuarto lugar, el profesorado Asociado que es el que menos BSG global registra: -7,1% con una percepción menor para las mujeres de 401€ anuales. Y sube un poco al considerar la mediana, ubicándose en -11% y 537€ menos anuales. La menor BSG global se debe, principalmente, a que en este caso la unidad analizada es más homogénea, no abarca diferentes categorías, sino que es una sola (profesorado es Asociado) y la diferenciación interna de complementos salariales también es menor. En todo caso su heterogeneidad puede vincularse a los diversos regímenes de dedicación, como veremos más adelante.

Finalmente, si quitamos de las unidades de análisis a las personas con situaciones especiales LER, observamos que la BSG global se reduce en casi todos los agrupamientos analizados. Considerando las medias salariales, cuando incluimos las situaciones LER, éstas impactan

aproximadamente en un 1%. Este dato nos brinda un indicio de la importancia de las situaciones LER para las personas que las viven ya que, aun cuando no abarquen a un número importante de personas, produce efectos consistentes en casi todos los grupos de personal. Y si consideramos las medianas, la incidencia de las situaciones LER es un poco mayor.

1.1. El profesorado Asociado

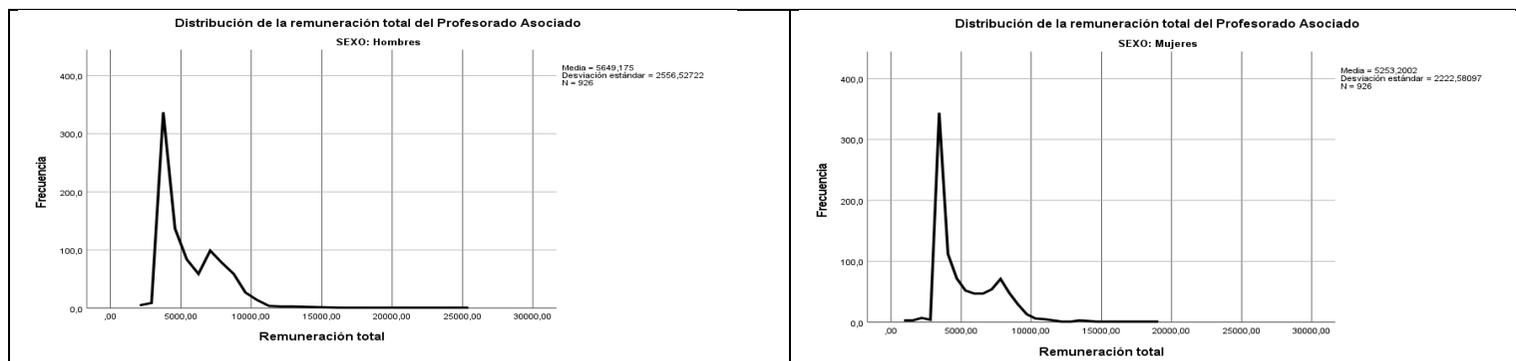
La media salarial anual del profesorado asociado se ubica en 5.471€ y la mediana anual en 4.615€ (tabla 5).

Si observamos los gráficos de distribución de frecuencias de la remuneración de hombres y mujeres (debajo de la tabla 5), vemos una mayor inclinación, en el caso de las mujeres, hacia las posiciones de menores ingresos. Asimismo, si bien el rango salarial es amplio, solo unos pocos casos se ubican en los valores máximos, mientras que la desviación estándar es relativamente baja.

La brecha salarial de género en este colectivo se ubica en un -7%, lo que significa una diferencia promedio anual de ingresos de mujeres respecto de hombres de -402€ anuales. Si calculamos la brecha en relación a la mediana, esta sube a -11%, significando un diferencial de -537€ entre las mujeres y hombres que se ubican en el medio de la distribución de frecuencias.

TABLA 5. PROFESORADO ASOCIADO (INCLUYE SITUACIONES LER). REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €). EN EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Frecuencia		Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad promedio
Hombres	926	50,0%	5.672,02	4.865,87	2.618,42	2.344,25	25.148,79	50,0
Mujeres	926	50,0%	5.270,39	4.328,89	2.210,82	845,37	19.079,80	47,5
Total	1.852	100,0%	5.471,21	4.615,25	2.430,86	845,37	25.148,79	48,7
BSG %			-7,1%	-11,0%				
BSG en €			-401,63	-536,98				



Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Si quitamos de entre el profesorado Asociado a las situaciones especiales LER (76 personas) y, por lo tanto, nuestra N pasa a 1.776 personas; la BSG Global sobre la media se reduce, pero continúa siendo importante ya que se ubica en el -6,2% y la merma salarial de las mujeres queda en -351€ anuales. El impacto de las situaciones LER sobre la BSG Global de esta categoría de personal es, entonces, de casi el 1% en detrimento de las mujeres (tabla 6).

TABLA 6. PROFESORADO ASOCIADO (SIN LER) REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €). EN EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Frecuencia		Media	Mediana	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad promedio
Hombres	889	50,1%	5.653,48	4.790,27	2.579,91	1.710,35	25.148,79	50,2
Mujeres	887	49,9%	5.302,73	4.350,94	2.222,56	1.777,84	19.079,80	47,8
Total	1776	100,0%	5.478,30	4.613,28	2.413,78	1.710,35	25.148,79	49,0
BSG			-6,20%	-9,17%				
Brecha en €			-350,75	-439,33				

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

1.2.El PDI general y el PDI con dedicación exclusiva

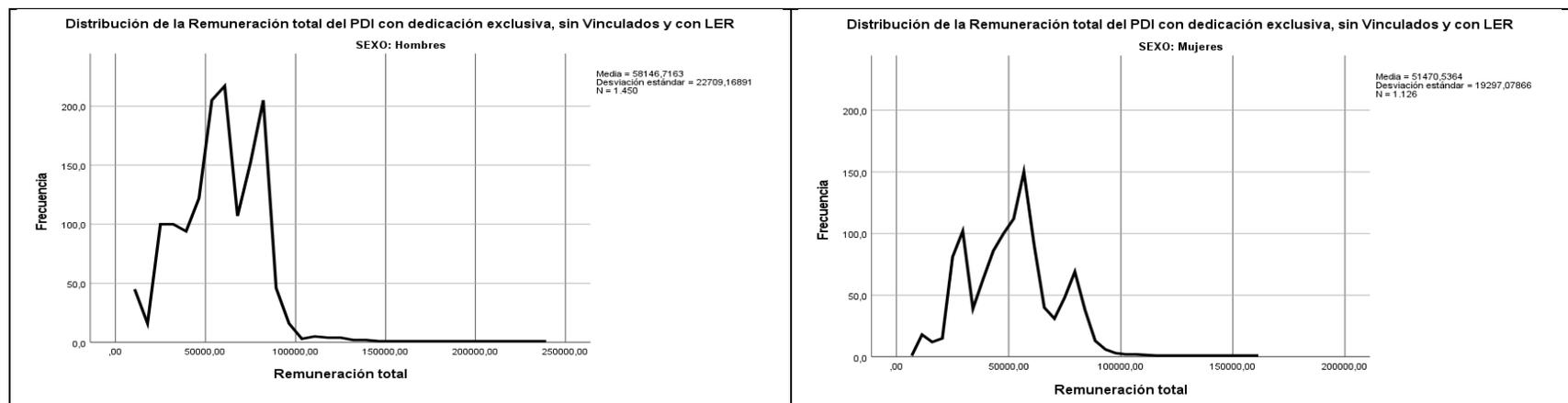
La media salarial del PDI general se ubica en 55.212€ y la mediana en 55.578€ (tabla 7).

Si consideramos los gráficos de distribución de frecuencias de mujeres y hombres en la remuneración total (debajo de la tabla 7), observamos una forma con tres picos que se relaciona con las diferentes categorías de profesorado. En el caso del gráfico de los hombres, los picos de la derecha tienden a tener más importancia si se los compara con el gráfico de las mujeres. El rango salarial es más amplio en hombres que en mujeres, y en ambos sexos muy pocos casos se ubican en los valores máximos y mínimos. La desviación estándar es baja ya que la mayor parte de los casos tienden a estar agrupados cerca de su media.

La brecha salarial de género en este colectivo se ubica en un -11,5%, lo que significa una diferencia promedio anual de ingresos de mujeres respecto de hombres de -6.688€ anuales. Si calculamos la brecha en relación con la mediana, ésta es de -11,3%, que implica unos ingresos anuales promedio menores para las mujeres en -6.591€.

TABLA 7 PDI GENERAL, SIN VINCULADOS, INCLUYE LER. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €). EN EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Frecuencia		Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad promedio
Hombres	1.450	56,3%	58.135,68	58.451,49	22.707,75	9.172,80	236.537,59	53,9
Mujeres	1.126	43,7%	51.447,87	51.860,29	19.323,15	8.074,32	161.166,17	50,9
Total	2.576	100,0%	55.212,36	55.578,08	21.547,61	8.074,32	236.537,59	52,6
BSG %			-11,5%	-11,3%				
BSG en €			-6.687,81	-6.591,21				



Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Si quitamos de entre este profesorado a quienes tienen situaciones especiales LER (302 personas) y, por lo tanto, nuestra N pasa a 2274 personas, la BSG Global sobre la media se reduce al -10,4% y la merma salarial queda en -6056€ en perjuicio de las mujeres. El impacto sobre la BSG, entonces, de las situaciones especiales de hombres y mujeres es de un poco más del 1% (tabla 8).

TABLA 8. PDI GENERAL, SIN VINCULADOS, SIN LER. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €). EN EUROS, INGRESOS ANUALES

SEXO	Frecuencia		Media	Mediana	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad promedio
Hombres	1276	56,1%	58.371,33	58.594,55	21.708,71	9.261,14	184.965,66	53,9
Mujeres	998	43,9%	52.315,45	52.665,83	18.865,12	9.261,14	161.166,17	50,9
Total	2274	100,0%	55.713,56	55.936,76	20.724,13	9.261,14	184.965,66	52,6
BSG %			-10,4%	-10,1%				
BSG en €			-6055,88	-5928,72				

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Si restringimos el análisis a las categorías laborales con dedicación exclusiva (excluyendo a Profesorado Emérito, Colaborador y Visitante), se incrementa la brecha como podemos ver en la tabla 9:

TABLA 9. PDI CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA SIN VINCULADOS, INCLUYE LER. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €). EN EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Frecuencia		Media	Mediana	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad promedio
Hombres	1.400	55,8%	59.424,37	58.921,02	21.719,79	9.172,80	236.537,59	53,3
Mujeres	1.108	44,2%	51.803,29	52.105,78	19.101,07	8.074,32	161.166,17	50,7
Total	2.508	100,0%	56.057,48	55.820,65	20.944,88	8.074,32	236.537,59	52,2
BSG en %			-12,8%	-11,6%				
BSG en €			-7.621,08	-6.815,24				

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En el estudio de BSG en la Universitat de València realizado sobre las nóminas de 2015 (Díaz *et al.* 2017) sobre estas mismas categorías (AD, CD, TEU, TU, CEU, CU) obtuvimos una brecha del 10,97% sobre la media salarial. En el actual estudio, año 2021, se incrementó ese valor, pasando a una BSG de -12,8%, con un salario promedio inferior para las mujeres de -7.621€.

1.3. El PDI Vinculado

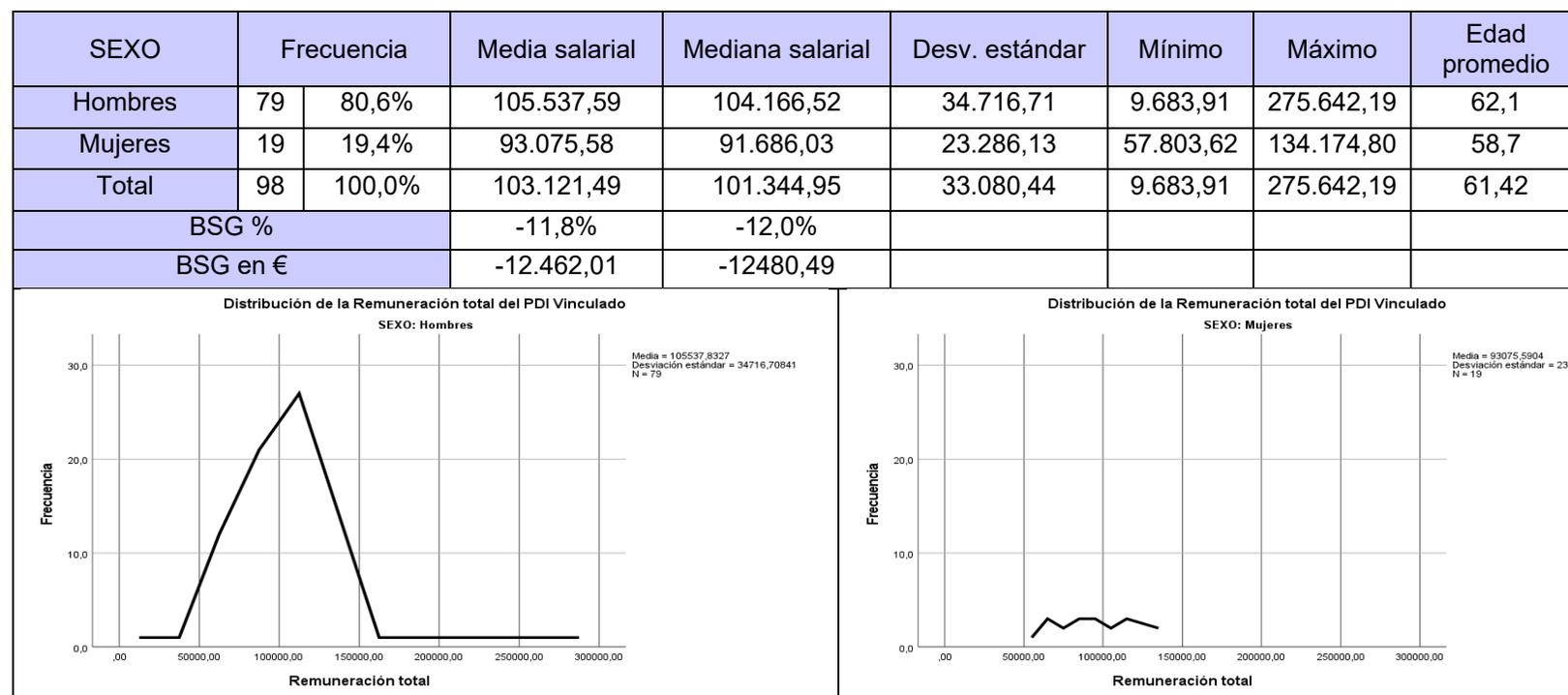
Lo primero que destaca es el tamaño más reducido de esta sub-unidad de análisis (98 personas) y, también, los niveles salariales mucho más altos respecto de los otros colectivos ya que se ubican en una media salarial de 103.121€ y una mediana de 101.345€ (tabla 10). Otra cuestión a destacar es la escasa presencia de mujeres en este colectivo, apenas un 19,4%.

En los gráficos de distribución de frecuencias de la remuneración de hombres y mujeres (debajo de la tabla 10), observamos su diferente presencia y, además, una forma de pirámide en el caso de los hombres con una tendencia a agruparse en los valores centrales de la curva. En el gráfico de las mujeres, además de resultar notorio su reducido número, la situación es más heterogénea, observándose tres lomas. El rango

salarial es mucho más amplio en hombres que en mujeres, y el ingreso máximo de las mujeres es la mitad que el de los hombres. La desviación estándar es baja en ambos casos, más en el caso de las mujeres.

La brecha salarial de género global en este colectivo se ubica en un -11,8%, lo que significa una diferencia promedio de ingresos de mujeres respecto de hombres de -12.462€ anuales. Si calculamos la brecha en relación con la mediana, esta es de -12%, significando un diferencial de -12.480€ de menores ingresos anuales para las mujeres.

TABLA 10 PDI VINCULADOS, INCLUYE LER. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €) DEL EN EUROS, INGRESOS ANUALES.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Si quitamos de entre el PDI Vinculado a las situaciones especiales LER (solo 3 personas), la BSG Global sobre la media, en este caso, se incrementa al -12,2% y también la diferencia salarial de las mujeres ubicándose en -13.027€. Pero si consideramos la mediana, el comportamiento observado hasta ahora en el resto de categorías, también se repite aquí: la BSG global sobre la mediana se reduce y se ubica en -10,6% y en términos monetarios esto implica ubicar la brecha en -11.144€. Nuevamente, entonces, observamos que quitar las situaciones LER resta su diferencia específica respecto del conjunto del personal, reduce la brecha, aunque las mayores necesidades económicas de quienes tienen LER habitualmente no sean visible (tabla 11).

TABLA 11. PDI VINCULADOS, SIN LER. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €) DEL EN EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Frecuencia		Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad promedio
Hombres	77	81,1%	106.689,47	105.122,06	34.407,58	9.683,91	275.642,19	62,3
Mujeres	18	18,9%	93.662,27	93.977,97	23.816,29	57.803,62	134.174,80	58,3
Total	95	100%	104.221,16	103.197,41	32.956,07	9.683,91	275.642,19	61,5
Brecha salarial de género			-12,2%	-10,6%				
BSG en €			-13.027,20	-11.144,09				

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

2. La BSG por hijos e hijas

2.1. Profesorado Asociado

Al analizar las variaciones salariales del Profesorado Asociado respecto de la tenencia de hijos e hijas, hemos de tener en cuenta que este personal suele adaptar, a lo largo del tiempo, sus regímenes de dedicación o, inclusive, su permanencia en el ejercicio de la docencia, a las necesidades de conciliación. La rotación de las mujeres (entradas y abandono del trabajo) debido a la maternidad, puede explicar el comportamiento algo errático de la BSG en esta categoría de personal.

La BSG por hijos e hijas en el total es de -7% (tabla 12). Pero lo que más resalta en el gráfico 4 (a la derecha de la tabla 12) es que las personas sin hijos/as obtienen remuneraciones medias inferiores respecto de las personas con hijos/as, con el aditamento de que, aun ahí, la remuneración de ellas es menor (5.488€ los hombres y 5.127 las mujeres), lo que genera una BSG de las personas sin hijos/as en -6,6%.

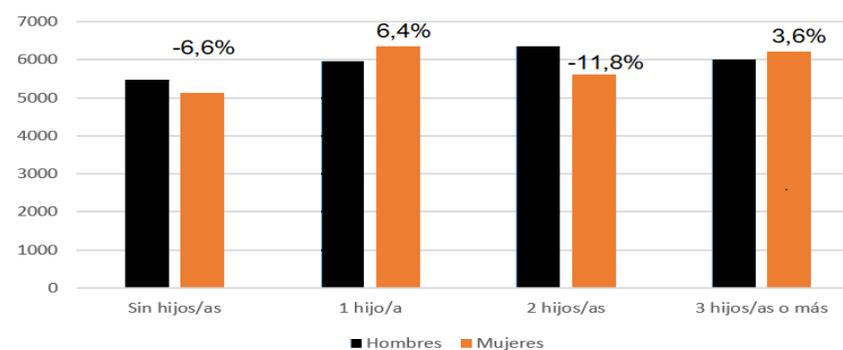
Al analizar el comportamiento de la BSG según la cantidad de hijos/as, observamos que con 1 hijo/a el salario de las mujeres es más alto que el de los hombres; y lo mismo sucede con 3 o más hijos/as. El principal problema de la merma salarial en las mujeres del Profesorado Asociado parece ubicarse principalmente cuando se tiene 2 hijos/as, sobre todo porque es donde se observa un salario más alto entre los hombres (6.368€).

TABLA 12. PROFESORADO ASOCIADO: REMUNERACIÓN MEDIA ANUAL, EDADES Y BSG POR TENENCIA DE HIJOS/AS

	Hombres			Mujeres			BSG por hijos/as
	Rem. Media (€)	N	Edad	Rem. Media (€)	N	Edad	
Sin hijos/as	5.488	685	47,7	5.127	754	46	-6,58%
1 hijo/a	5.971	77	56,3	6.354	51	52,5	6,41%
2 hijos/as	6.368	134	56,1	5.615	103	55	-11,82%
3 hijos/as o más	6.006	30	56,9	6.224	18	54	3,63%
Total	5.672	926	50	5.270	926	47,5	-7,09%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

GRÁFICO 4. PROFESORADO ASOCIADO: REMUNERACIÓN MEDIA ANUAL Y BSG POR TENENCIA DE HIJOS/AS



En la tabla 13 podemos observar con mayor profundidad la situación del Profesorado Asociado con o sin hijos/as, ya que lo desagregamos por régimen de dedicación. La BSG total más alta se ubica entre el profesorado en régimen 3+3 (3 horas de clases más 3 de preparación), con -6,8% y la menor brecha está en el 6+6 con -1,2%. La brecha intermedia se ubica en el segmento 4+4 y 5+5 con un -6%.

En 3+3 es muy significativa la diferencia de BSG entre quienes no tienen hijos/as (-5,1%) respecto de quienes tienen 2 o más hijos/as (-10,7%). Observamos también que con 1 hijo/a la BSG se reduce (-2,9%). En 4+4 y 5+5 la BSG se ubica sobre todo entre quienes no tienen hijos (-8,4%); mientras quienes tienen 1 o 2 y más hijos/as presentan datos favorables a las mujeres. Finalmente, en 6+6, la BSG más significativa se ubica en 2 o más hijos/as (-3,6%).

TABLA 13. PROFESORADO ASOCIADO (CON LER). BSG POR TENENCIA DE HIJOS/AS, MEDIAS ANUALES

Dedicación	Tenencia de hijos/as	hombres			mujeres			BSG, según hijos/as
		N	EDAD	Remuneración total	N	EDAD	Remuneración total	
3 + 3	Sin hijos/as	378	49,1	4.122,8	459	47,1	3.913,2	-5,1%
	1 hijo/a	43	56,0	4.681,3	27	54,1	4.546,6	-2,9%
	2 o más	83	57,7	4.736,1	67	55,4	4.228,5	-10,7%
	Total	504	51,1	4.271,4	553	48,5	3.982,3	-6,8%
4+4 y 5+5	Sin hijos/as	146	45,0	6.201,4	128	44,4	5.678,9	-8,4%
	1 hijo/a	12	56,8	5.626,5	5	48,0	6.924,3	23,1%
	2 o más	27	53,1	6.240,3	22	55,6	6.251,1	0,2%
	Total	185	47,0	6.169,8	155	46,1	5.800,3	-6,0%
6 + 6	Sin hijos/as	161	47,0	8.045,2	167	44,1	8.041,7	0,0%
	1 hijo/a	22	56,5	8.678,6	19	51,2	8.771,1	1,1%
	2 o más	54	55,5	8.738,6	32	53,2	8.422,2	-3,6%
	Total	237	49,8	8.262,0	218	46,1	8.161,1	-1,2%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

2.2. PDI dedicación exclusiva

Al analizar la BSG por hijos e hijas en el total del PDI con dedicación exclusiva, observamos que es de -11,5% (tabla 14).

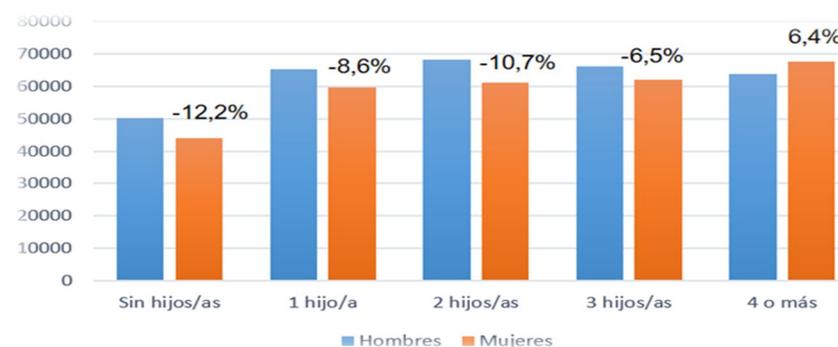
Pero lo que más resalta en el gráfico 5 es que las personas sin hijos/as, a diferencia del Profesorado Asociado, obtienen remuneraciones medias inferiores respecto, en general, de las personas con hijos/as, con el aditamento de que la remuneración de ellas es aún menor: los hombres sin hijos/as obtienen una remuneración media de 50.288€ y las mujeres en igual situación obtienen una remuneración media de 44.118€, lo que ubica a la BSG de las personas sin hijos/as en -12,2%, un poco superior a la del total (-11,5%).

Al analizar el comportamiento de la BSG según la cantidad de hijos/as, observamos que la mayor diferencia salarial se produce cuando se tienen 2 hijos/as, ubicándose en -10,7%. Y en el caso de 4 o más hijos/as, la brecha se invierte y son las mujeres las que perciben mejor salario con un +6,4% (aunque este dato corresponde a poca muestra: solo 4 mujeres y 16 hombres).

TABLA 14. PDI DEDICACIÓN EXCLUSIVA: REMUNERACIÓN MEDIA ANUAL, EDADES Y BSG POR TENENCIA DE HIJOS/AS

	Hombres			Mujeres			BSG
	Rem. Media (€)	N	Edad	Rem. Media (€)	N	Edad	
Sin hijos/as	50.228	761	50,7	44.118	624	47,4	-12,2%
1 hijo/a	65.384	270	58,2	59.785	244	55,3	- 8,6%
2 hijos/as	68.338	335	56,8	61.052	216	55,3	-10,7%
3 hijos/as	66.288	68	56,6	61.974	38	54,9	- 6,5%
4 o más	63.677	16	58,9	67.750	4	57,0	6,4%
Total	58.136	1450	53,9	51.448	1126	50,9	-11,5%

GRÁFICO 5. PDI DEDICACIÓN EXCLUSIVA: REMUNERACIÓN MEDIA ANUAL Y BSG POR TENENCIA DE HIJOS/AS



Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

A partir de los datos de la tabla 15 analizamos con mayor profundidad la situación del PDI con dedicación exclusiva con o sin hijos/as, ya que lo desagregamos por categorías. La BSG más alta en el total se ubica entre el PDI Ayudante doctor con un -4,7%. Y si consideramos la presencia de hijos/as en esta categoría, observamos que la BSG sube al -18,7% cuando se tiene 1 hijo/a y se reduce pero sigue siendo significativa con 2 y más hijos/as (-8,2%). Si bien los casos no son numerosos, en esta categoría inicial de Ayudante Doctor la incidencia de la maternidad es un condicionamiento importante para el despegue de la carrera académica de las mujeres.

Llama la atención que la tenencia de un único hijo/a es la que más efectos produce en la BSG, también, en las categorías de Profesorado Contratado Doctor y Titular de Universidad. Y cuando se tienen dos hijos/as la BSG se modera un poco o desaparece.

Finalmente, en el caso del Profesorado Catedrático de Universidad, las BSG con hijos/as son menores y oscilan entre -1,5% y -1,9% por las cuales las mujeres catedráticas cobran, en promedio, entre 1300 y 1500€ menos por año respecto de sus homólogos catedráticos.

En lo que respecta al N, en CD ellas son mayoría (182 mujeres frente a 144 hombres), pero en TU esta relación se invierte y ellos pasan a ser la mayoría (595 hombres frente a 483 mujeres). Una explicación se encuentra en las mayores dificultades que encuentran las mujeres jóvenes para promover y progresar en la carrera académica, sobre todo durante la crianza.

TABLA 15. PDI CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA (SIN VINCULADOS, INCLUYE LER). BSG POR TENENCIA DE HIJOS/AS, MEDIAS ANUALES

Profesorado	Tenencia de hijos/as	Hombres			Mujeres			BSG, según hijos/as
		N	EDAD	Remuneración total	N	EDAD	Remuneración total	
Ayudante Doctor	Sin hijos/as	163	38,8	27.279,9	192	39,1	26.131,4	-4,2%
	1 hijo/a	4	47,3	34.729,9	8	51,5	28.248,1	-18,7%
	2 o más hijos/as	7	52,7	29.260,8	6	51,5	26.868,3	-8,2%
	Total	174	39,5	27.530,9	206	40,0	26.235,0	-4,7%
Contratado Doctor	Sin hijos/as	103	43,5	38.843,5	120	44,2	38.655,2	-0,5%
	1 hijo/a	20	52,3	44.663,9	34	49,9	43.277,0	-3,1%
	2 o más hijos/as	21	53,4	42.719,5	28	51,9	43.887,4	2,7%
	Total	144	46,2	40.217,2	182	46,4	40.323,5	0,3%
Titular de Universidad	Sin hijos/as	298	52,8	54.813,0	212	50,9	53.601,8	-2,2%
	1 hijo/a	111	55,6	59.097,4	121	54,4	56.152,3	-5,0%
	2 o más hijos/as	186	55,7	59.590,8	150	54,7	57.766,7	-3,1%
	Total	595	54,3	57.105,8	483	52,9	55.534,2	-2,8%
Catedrático de Universidad	Sin hijos/as	154	59,6	79.503,6	65	60,3	79.148,2	-0,4%
	1 hijo/a	114	60,8	81.754,9	68	59,2	80.497,2	-1,5%
	2 o más hijos/as	187	58,1	82.108,9	68	58,3	80.563,8	-1,9%
	Total	455	59,3	81.138,4	201	59,3	80.083,5	-1,3%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

3. La carrera salarial a lo largo del tiempo

Gracias a la mayor presencia de mujeres en la academia podemos esperar que en los próximos años se atempere la segregación jerárquica de género. Pero no son los cambios demográficos *per se* los que producirán las transformaciones, sino las reivindicaciones y las políticas orientadas a lograr una mayor igualdad, en consecución de las cuales se busca incidir en las prácticas institucionalizadas que limitan las carreras de las académicas en las universidades. Para crear relaciones más igualitarias es necesario desestructurar toda una estructura de poder anclada en valores organizacionales de tipo patriarcal (Teresa Barberá *et al.*, 2009). Como señalan Estrella Montes y Nazareth Gallego (2017), este fenómeno fue conceptualizado en los años 80 en Estados Unidos bajo la metáfora de techo de cristal (*glass ceiling*), siendo definido como un conjunto de barreras y obstáculos que perjudican a las mujeres como categoría social (Ann Morrison *et al.*, 1987), frenando su acceso a los puestos de poder y responsabilidad. Además, la segregación jerárquica se caracteriza por una intensificación de las dificultades a medida que se avanza hacia los puestos superiores.

En el gráfico 6 podemos observar la distribución de mujeres y hombres del PDI según las categorías laborales que, como hemos mencionado, constituye una estructura “heredada” con repercusión en la BSG global. En las categorías iniciales de carácter laboral (Ayudante Doctor y Contratado Doctor) observamos equilibrio de género. Pero en Titular de Universidad comienza la segregación jerárquica, hasta alcanzar su máximo desarrollo en las Cátedras y el Profesorado Emérito.

Si analizamos la progresión salarial por edades, en la tabla 16, vemos también aquí un proceso de segregación de las mujeres ya que el PDI femenino es equivalente en presencia, pero sufre hasta los 40 años una BSG de -10,4%. La BSG se mantiene hasta los 60 años, momento en el cual los salarios de las mujeres se equiparan con el de sus coetáneos hombres. A partir de entonces, las 198 pioneras universitarias de 61 y más años logran, en promedio, una remuneración equivalente e incluso algo superior a la de los hombres (+1%). En cierto modo, estos guarismos muestran que las carreras salariales de las mujeres son más lentas.

TABLA 16. PDI GENERAL, RELACIÓN ENTRE REMUNERACIÓN Y EDAD.						GRÁFICO 6. PIRÁMIDE DE POBLACIÓN POR SEXO, SEGÚN CATEGORÍAS DE PROFESORADO					
EIDADES	Hombres		Mujeres		BSG						
	N	Remuneración media	N	Remuneración media							
Hasta 40 años	174	33.209,1	185	29.748,4	-10,4%						
41 a 50 años	299	47.660,9	314	43.613,6	-8,5%						
51 a 60 años	576	65.212,6	429	59.254,7	-9,1%						
61 y más años	401	66.596,7	198	67.231,9	1,0%						
Total	1450	58.135,7	1126	51.447,9	-11,5%						

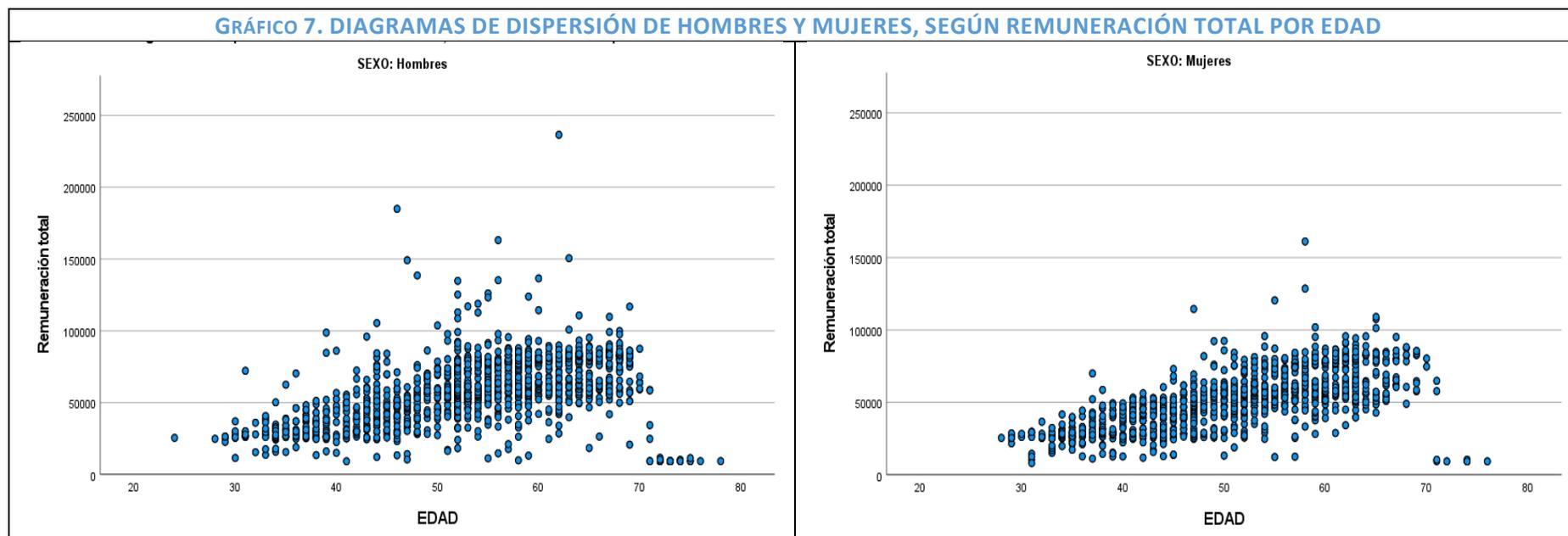
Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En el gráfico 7 observamos la trayectoria salarial del PDI en la universidad a lo largo de diferentes edades mediante gráficos de dispersión por puntos. Lo primero que resalta es que las formas de las “nubes” de mujeres y hombres son similares, cuestión coherente con una progresión de edades y salarios basada en categorías laborales delimitadas reglamentariamente.

También destaca el hecho de que entre los hombres hay una multiplicidad de casos que se salen de la nube de puntos, lo que indica que entre los varones existen mayores diferencias salariales intra-género. Y también que, en el gráfico de hombres, la anchura de los rangos en las edades es comparativamente más amplia que la de las mujeres. Finalmente, que la nube de las mujeres es algo más homogénea.

Asimismo, observamos que a los 40 años, al menos un cuarto de los hombres ya han cruzado la primera línea, mientras no sucede lo mismo con las mujeres ya que casi todas ellas a esa edad se mantienen por debajo de los 50 mil euros. De los 50 a los 60 años se evidencian con mayor claridad las diferencias salariales ya que los valores máximos de los hombres se aproximan a los 100 mil, mientras que la progresión de esta medida para las mujeres es mucho más lenta. De los 60 a los 70 se reduce de forma significativa la densidad de la nube en el gráfico de las

mujeres, pero el nivel de remuneraciones máximas es más parejo. Finalmente, los puntos existentes de los 70 a 80 años, corresponden al profesorado Emérito cuya dedicación y salario es menor.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

4. La BSG por áreas de conocimiento del PDI

Cuando diferenciamos por área de conocimiento, la media salarial más alta del Profesorado Asociado (tabla 17) la encontramos en los hombres de ciencia que perciben una nómina media de 7.075€ anuales, lo que deviene en una BSG de -22,3% que equivale a un menor salario por parte de las mujeres de esta categoría y área de -1.575€ al año. Aunque si consideramos los salarios según su mediana, la BSG disminuye, ubicándose en -12,1% y -645€ al año, lo cual se debe a que en el área de ciencias existe un rango amplio de salarios que puede observarse en los valores máximo y mínimo. Además, la desviación estándar es mucho más alta en hombres (4.658) que entre las mujeres (2.193), de lo que se deduce

que existe mayor heterogeneidad en el salario masculino. El segundo ámbito del Profesorado Asociado con mayor BSG según la media salarial lo ocupan dos áreas: Ciencias Sociales y Jurídicas (-7,9% y -506€ anuales) y Arte y Humanidades -7,6% y -510€ anuales). Pero si consideramos la mediana salarial, éstas dos áreas de conocimiento se diferencian un poco, ya que la BSG de Artes y Humanidades se incrementa y ubica en -8,4% y -593€ mientras la de Ciencias Sociales y Jurídicas disminuye y se ubica en -6,8% y 425€.

TABLA 17. PROFESORADO ASOCIADO. BSG POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO SEGÚN MEDIA Y MEDIANA (INCLUYE LER), EN EUROS ANUALES Y %

SEXO	Áreas de conocimiento	N	Media	BSG Media (en € y %)		Mediana	BSG Mediana (en € y %)		Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad media
Hombres	Cs de la Salud	397	4.677,2			3717			2.428,6	2.344,3	25.148,8	51,9
	Cs Sociales y Jurídicas	399	6.425,2			6.273,9			2.228,6	3.062	24.927,2	49,2
	Ciencias	47	7.074,8			5.347,6			4.655,8	3.341,5	25.124	46,6
	Arte y Humanidades	40	6.725,1			7.067,2			2.011,2	3.339	11.703,2	47,3
	Ingeniería y Arquitectura	43	5.355,2			4.785,1			1.650,2	3.339	9.111,7	45,2
	Total	926	5.672			4.865,9			2.618,4	2.344,3	25.148,8	50
Mujeres	Cs de la Salud	505	4.749,1	71,9€	1,5%	3.652	-65,0€	-1,7%	2.127,4	1.236,5	19.079,8	48,4
	Cs Sociales y Jurídicas	310	5.919,2	-506,0€	-7,9%	5.849	-424,9€	-6,8%	2.222,6	845,4	17.907,8	46,7
	Ciencias	48	5.500,1	-1.574,7€	-22,3%	4.702,3	-645,3€	-12,1%	2.192,7	3.352,1	13.678,1	47,7
	Arte y Humanidades	53	6.214,8	-510,3€	-7,6%	6.474,6	-592,6€	-8,4%	1.684,5	3.343,9	10.141,1	44,7
	Ingeniería y Arquitectura	10	5.375,8	20,6€	0,4%	5.199,2	414,1€	8,7%	1.580,5	3.371,9	8.083,9	41,8
	Total	926	5.270,4	-401,6€	-7,1%	4.328,9	-537,0€	-11,0%	2.210,8	845,4	19.079,8	47,5

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Entre el PDI general (tabla 18) los mayores niveles salariales también los encontramos en el área de conocimiento de Ciencias. Ellos cobran una media salarial de 63.233€ y ellas 56.660€. No obstante, no es aquí sino en Ingeniería y Arquitectura, donde encontramos la BSG más alta, de -18,1% y -10.814€ anuales.

En un lugar intermedio encontramos la BSG de las Ciencias Sociales y Jurídicas (-11,1% y -6.214€ anuales), seguida por la de Ciencias con una BSG de -10,4% y -6.573€ anuales y la de Artes y Humanidades (-8,6% y -4.786€).

Y el área de conocimientos que en PDI general tiene menor BSG es la que corresponde a Sanidad con -6,1% y -3251€ anuales. No obstante, hay que recordar que en el área de sanidad existe otro PDI, el “Vinculado” a hospitales universitarios que, como hemos visto en la tabla 10, está integrado por 98 personas con salarios muy altos y, además, diferenciados entre mujeres y hombres, lo que redonda en una BSG media importante.

Si consideramos la mediana salarial, la magnitud de la BSG se reduce, pero se mantiene en primer lugar Ingeniería y Arquitectura (-12,7%), seguida ahora del área de Ciencias (-11,6%); luego Ciencias Sociales y Jurídicas (9,6%); Ciencias de la Salud (-9,2%) y Arte y Humanidades (-8,9%).

En cualquier caso, es relevante la constatación de que la BSG es sistemática, y que cuando la analizamos con cierto nivel de agregación, ésta es persistente, porque su presencia se extiende, en este caso, en todas las áreas de conocimiento.

También cabe señalar que el mayor nivel de discriminación salarial se produce en el área más masculinizada como es la de Ingeniería (aunque sea menor en Arquitectura). Los datos de que disponemos agrupan Ingeniería y Arquitectura donde hay 74 hombres y 21 mujeres, lo que representa una tasa de masculinidad de 3,5 hombres por cada mujer.

En cuanto a las edades, las mujeres en promedio son, en todas las áreas de conocimiento, más jóvenes en promedio respecto de los hombres. Y la distancia etárea es más pronunciada en Ciencias de la Salud siendo las mujeres 4,6 años más jóvenes que los hombres. Y, en segundo lugar, se encuentra una diferencia de 3 años en las siguientes: Ciencias Sociales y Jurídicas; y Artes y Humanidades.

TABLA 18 PDI GENERAL (SIN VINCULADOS). BSG POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO SEGÚN MEDIA Y MEDIANA (INCLUYE LER), EN EUROS ANUALES Y %

SEXO	Áreas de conocimiento	N	Media	BSG Media (en € y %)		Mediana	BSG Mediana (en € y %)		Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad media
Hombres	Cs de la Salud	93	53.331			52.625,2			21.584,8	9.261,1	99.865,4	54,2
	Cs Sociales y Jurídicas	639	56.020,3			56.404,1			21.183,9	9.172,8	150.554,9	53,3
	Ciencias	439	63.232,8			64.823,8			24.565,8	9.261,1	236.537,6	55,2
	Arte y Humanidades	205	55.398,2			56.617,4			21.014,9	9.261,1	114.355,3	54,1
	Ingeniería y Arquitectura	74	59.785,5			59.444			24.946,5	9.261,1	149.150,3	49,4
	Total	1450	58.135,7			58.451,5			22.707,8	9.172,8	236.537,6	53,9
Mujeres	Cs de la Salud	118	50.080,5	-3.250,5 €	-6,10%	47.803,9	-4.821,3 €	-9,20%	20.828,3	9.261,1	95.756	49,6
	Cs Sociales y Jurídicas	588	49.806,7	-6.213,6 €	-11,10%	50.971,8	-5.432,3 €	-9,60%	17.882,9	9.261,1	161.166,2	50,2
	Ciencias	250	56.659,6	-6.573,2 €	-10,40%	57.301,6	-7.522,2 €	-11,60%	20.534,4	8.074,3	109.032,4	53,4
	Arte y Humanidades	149	50.611,7	-4.786,5 €	-8,60%	51.586,7	-5.030,7 €	-8,90%	19.786,3	9.261,1	92.276,6	51,1
	Ingeniería y Arquitectura	21	48.971,9	-10.813,6 €	-18,10%	51.899,5	-7.544,5 €	-12,70%	22.154,1	11.154,9	94.301,1	47,1
	Total	1126	51.447,9	-6.687,8 €	-11,50%	51.860,3	-6.591,2 €	-11,30%	19.323,2	8.074,3	161.166,2	50,9

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En la tabla 19 que sigue hemos consignado solo al PDI general con situaciones LER (licencias, excedencias y reducciones de jornada) y notamos una subida generalizada con relación a la BSG. De este modo, aun encontrándose en situaciones similares, por ejemplo, habiendo solicitado algún

permiso por paternidad o maternidad a lo largo del año, los impactos son diferentes según se sea mujer u hombre. Integran este tipo de situaciones 174 hombres y 128 mujeres.

Entonces, al analizar los datos, observamos que se ubica en primer lugar el área de Ciencias, donde las situaciones LER, que abarcan 46 hombres y 20 mujeres, producen una BSG de -31,8%, lo que equivale a una diferencia salarial de -22.971€ anuales. Es decir, una brecha más elevada respecto de las personas que no se encuentran en situaciones especiales.

En segundo lugar, se ubican las Ciencias de la Salud con una brecha de -26,4% y -12.446€ anuales. En tercer lugar, el área de Ingeniería y Arquitectura, que comprende a pocos casos (5 hombres y 3 mujeres) con una BSG de -16,7% lo que redundaría en una merma salarial para las mujeres LER de -7.823€ anuales.

Nuevamente en el análisis de las licencias observamos que la brecha es sistemática (se presenta en todos los casos) y, por su magnitud, en los casos LER es más profunda.

Tengamos en cuenta que actualmente las licencias por tenencia de hijos/as (16-18 semanas) son cogidas casi en la totalidad de los casos, independientemente de si se es hombre o mujer. Estos datos han de hacer reflexionar en torno a tomar medidas de acción positiva que mejoren la conciliación porque ello traerá mejores niveles de igualdad repercutiendo favorablemente sobre las mujeres.

TABLA 19. PDI GENERAL CON LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA (LER)

RAMA	Sexo	N	Media	Desv. estándar	BSG
Ciencias de la Salud	Hombres	3	47.090,71	14.233,65	-26,40%
	Mujeres	10	34.643,81	17.461,1	-12.446,9€
Ciencias Sociales y Jurídicas	Hombres	93	49.969,41	23.149,85	-13,70%
	Mujeres	73	43.114,11	18.973,75	-6.855,3€
Ciencias	Hombres	46	72.214,26	38.567,33	-31,80%
	Mujeres	20	49.243,45	25.883,52	-22.970,8€
Artes y Humanidades	Hombres	27	55.037,75	21.260,2	-5,10%
	Mujeres	22	52.230,03	22.225,48	-2.807,7€
Ingeniería y Arquitectura	Hombres	5	46.923,6	18.382,08	-16,70%
	Mujeres	3	39.100,99	39.497,6	-7.822,6€
Total	Hombres	174	56.499,54	29.036,06	-20,60%
	Mujeres	128	44.882,82	21.339,38	-11.616,7€

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

5. La BSG por categorías del PDI

En la tabla 20 se pueden observar las medias y medianas salariales de las diferentes categorías de Profesorado y las correspondientes BSG. Asimismo, se consigna la cantidad de personal por categoría, edad, desviación estándar y los valores mínimo y máximo.

TABLA 20. BSG POR CATEGORÍAS DEL PDI (SIN VINCULADOS), SEGÚN MEDIA Y MEDIANA (INCLUYE LER), EN EUROS ANUALES Y %

SEXO	Profesorado	N	Media	BSG Media (en € y %)		Mediana	BSG Mediana (en € y %)		Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad
Hombres	Asociado	926	5.672,02			4.865,87			2.618,42	2.344,25	25.148,79	50
	Ayudante Doctor	174	27.530,88			26.839,29			7.002,69	9.172,8	72.188,32	39,5
	Contratado Doctor	144	40.217,16			39.200,66			7.329,46	25.914,25	69.210,84	46,2
	Titular de Escuela Universitaria	26	52.804,88			50.151,53			8.790,17	41.997,96	76.146,49	58,2
	Titular de Universidad	595	57.105,84			57.266,62			11.991,32	9.834,27	125.241,79	54,3
	Catedrático de Escuela Universitaria	6	57.265,68			57.475,27			1.432,86	54.700,98	58.634,33	59,7
	Catedrático de Universidad	455	81.138,43			79.878,63			15.383,73	13.077,46	236.537,59	59,3
	Visitante	1	25.484,39			25.484,39			--	25.484,39	25.484,39	24
	Colaborador	6	43.908,32			42.439,28			6.222,73	36.690,34	52.699,21	51,7
	Emérito	43	18.922,9			9.261,14			19.681,91	9.261,13	68.201,39	72,6
Mujeres	Asociado	926	5.270,39	-401,63	-7,10%	4.328,89	-536,98	-11,0%	2.210,82	845,37	19.079,8	47,5
	Ayudante Doctor	206	26.235,02	-1.295,86	-4,70%	26.949,05	109,76	0,40%	5.393,9	8.074,32	40.313	40
	Contratado Doctor	182	40.323,53	106,37	0,30%	41.029,57	1.828,91	4,70%	6.563,98	21.078,03	56.064,44	46,4
	Titular de Escuela Universitaria	29	49.011,17	-3.793,71	-7,20%	48.577,9	-1.573,63	-3,10%	3.551,43	42.444,23	60.022,74	57,8
	Titular de Universidad	483	55.534,2	-1.571,64	-2,80%	55.789,21	-1.477,41	-2,60%	8.904,44	12.821,61	128.586,21	52,9
	Catedrático de Escuela Universitaria	5	56.452,37	-813,31	-1,40%	56.378,3	-1.096,97	-1,90%	3.999,59	50.791,34	61.752,68	60
	Catedrático de Universidad	201	80.083,49	-1.054,94	-1,30%	79.205,29	-673,34	-0,80%	10.582,28	54.038,16	161.166,17	59,3
	Visitante	3	28.561,95	3.077,56	12,10%	29.096,45	3.612,06	14,20%	1.946,37	26.404,17	30.185,23	48
	Colaborador	5	36.400,79	-7.507,53	-17,1%	38.581,19	-3.858,09	-9,10%	8.521,02	23.149,28	46.412,14	46
	Profesorado Emérito	10	26.457,04	7.534,14	39,80%	9.854,54	593,4	6,40%	27.447,89	9.261,14	74.748,48	72,4

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Podemos observar que las categorías profesionales que presentan más BSG son: la del Profesorado Titular de Escuela Universitaria (-7,2% de mediana y -3,1% de media) y la del Profesorado Asociado (-7,1% de media y -11% de mediana). Seguidas por el Profesorado Ayudante Doctor (-4,7% de media, aunque si consideramos la mediana no se observa brecha).

Asimismo, es significativa la BSG del Profesorado Titular de Universidad (-2,8% de media y -2,6% de mediana), sobre todo teniendo en cuenta que se trata de la categoría más numerosa entre el profesorado con dedicación exclusiva.

Como nota diferente, resulta de interés señalar que existe BSG inversa en el caso del profesorado Contratado Doctor, ya que ellas ganan +0,3% de media y +4,7% de mediana, ingresando más que sus homólogos masculinos.

En el ítem que sigue intentaremos encontrar cuáles son los elementos que son fuente de estas BSG ajustadas por categoría.

6. El origen de la BSG en el PDI: la contribución de los componentes salariales

En este apartado se analiza la contribución de los diferentes componentes salariales a la BSG. En primer lugar, se analiza de forma global, tanto en el caso del profesorado Asociado, como en el de dedicación exclusiva, optando por incluir las situaciones especiales LER por constituir un elemento que tiene un diferente impacto sobre mujeres y hombres. Y luego lo haremos con mayor profundidad, diferenciando los distintos regímenes de dedicación en el caso del Profesorado Asociado y las diferentes categorías del Profesorado con Dedicación Exclusiva.

Se analizan los componentes fijos de la nómina, como son el *salario básico*, el *complemento de destino* y el *complemento específico* (éste último comienza a imputarse en la categoría de Profesorado Contratado Doctor). Los *trienios* que dependen de la antigüedad (donde puede computar la adquirida en otras administraciones públicas) y los *quinquenios docentes* que complementan, cada cinco años, las percepciones a partir de la categoría inicial del PDI con dedicación exclusiva (Ayudante Doctor). De este modo, a medida que se avanza en la carrera académica, aparecen

nuevos complementos. Es el caso de los *sexenios* que comienzan a ser remunerados a partir de la adquisición de la categoría de Profesorado Contratado Doctor. Finalmente, el *complemento autonómico* solo puede ser solicitado por el personal docente funcionario.

Otros complementos son los derivados de la Investigación que remunera a las personas, que principalmente está relacionada con la *Investigación Contratada* (menos regulados y en cierto modo dependiente del mercado de productos y servicios académicos), y la investigación realizada en el marco de proyectos europeos. Otros emolumentos surgen de la impartición de *Cursos, Conferencias y Seminarios* (que en las tablas aparecen bajo el rótulo de “formación”). Y los pagos relacionados con las *tareas de gestión* y las de *cargo académico*.

Las *prestaciones* que se derivan de situaciones especiales como LER (licencias, excedencias y reducciones de jornada) pero también de las IT (incapacidades temporales por enfermedad) y que pueden ser remuneradas por la Universidad o provistas por la Seguridad Social (pero aparecen remuneradas en nómina).

Cabe señalar también que no es del todo correcto hablar de BSG en los componentes del PDI cuyo valor depende de la categoría, como son el Salario Base, Complemento de Destino y Complemento Específico. En estos casos son diferencias salariales relacionadas con la disímil presencia de mujeres y hombres en las categorías (segregación vertical). También, si existen diferenciales salariales en el salario base pueden deberse a reducciones, correlativas a compensaciones, derivadas de prestaciones (permisos de maternidad, paternidad y otras licencias).

Finalmente, existe un rubro consignado como “otros” donde hemos agrupado pagos por derechos de autoría, colaboración y asistencias a pruebas acceso, vacaciones no disfrutadas, gratificación por servicios extraordinarios, ropa de trabajo, indemnización por finalización contrato y contribución al Plan Pensiones. Algunos de estos elementos corresponden solo al PAS, como así también, el complemento por Carrera.

El profesorado Asociado

La BSG total del Profesorado Asociado (tabla 21) se ubica, como ya hemos visto, en -7,1% y -402€ anuales. En el salario base se registra una diferencia salarial de -3,7% que se origina en la disímil percepción monetaria derivada de la presencia de hombres y mujeres en los diferentes regímenes de dedicación (ver tabla 32).

TABLA 21. PROFESORADO ASOCIADO (INCLUYE LER). LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

Sexo	N	Medida	Salario base	Comp. Destino	Trienios	Investigación	Formación	Prestaciones	Gestión	Otros	Total
Hombres	926	Media	3.097,40	1.802,46	382,28	59,48	224,92	52,99	0,00	52,50	5.672,02
		Desv. estándar	1.076,11	611,19	487,02	778,04	1.324,90	270,14	0,00	280,31	2.618,42
Mujeres	926	Media	2.981,29	1.738,72	261,63	24,69	143,83	82,02	1,08	37,14	5.270,39
		Desv. estándar	1.119,70	635,29	382,67	344,34	809,18	316,58	32,96	130,52	2.210,82
Total	1852	Media	3.039,34	1.770,59	321,95	42,08	184,37	67,51	0,54	44,82	5.471,21
		Desv. estándar	1.099,36	624,00	441,99	601,72	1.098,21	294,56	23,30	218,72	2.430,86
BSG			-3,7%	-3,5%	-31,6%	-58,5%	-36,1%	54,8%	-	-29,2%	-7,1%
BSG en €			-116,12	-63,74	-120,65	-34,80	-81,08	29,03	32,96	-15,36	-401,63
Contribución de los componentes			28,9%	15,9%	30,0%	8,7%	20,2%	-7,2%	-8,2%	3,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En la última fila de la tabla se registra la contribución que cada componente salarial produce respecto de la BSG total. Los valores positivos incrementan o refuerzan la brecha y los negativos, la disminuyen o atemperan.

El componente que más genera brecha es el correspondiente a trienios (30%) y el segundo es el de cursos de formación impartidos (20%). Tengamos en cuenta que en este último rubro la desviación estándar es muy alta debido a que no todo el profesorado imparte cursos al margen de sus obligaciones docentes, pero cuando lo hacen, existe sesgo de género y este podría deberse a la tradicional mayor disponibilidad masculina de tiempo. Los elementos que moderan la brecha, y, en este sentido son componentes favorables para las mujeres, son las percepciones procedentes de prestaciones (-7%) y su participación en la gestión (-8%).

El PDI general

La BSG global del PDI general se ubica en -11,5% y -6.688€ anuales. De la lectura de la tabla 22, encontramos que la principal fuente de brecha es la investigación que remunera a personas que le aporta un 23,7%.

El segundo elemento está en los sexenios ya que contribuyen con un 14,1% a su incremento.

En tercer lugar, se ubican los Complementos Autonómicos (que explican el 13,5% de la brecha) y, finalmente, los trienios (el 8,6%).

Los datos muestran que existen grandes diferencias entre los complementos en cuanto a la percepción salarial, sobre todo cuando son complementos variables (ver la desviación estándar). Entonces, la BSG abreve, sobre todo, en un tipo de investigación poco regulada como es la investigación contratada, aunque también la procedente de fondos europeos. Asimismo, en componentes cuya percepción está determinada por la estructura de personal y la normativa que refuerza a quienes se encuentran en posiciones jerárquicas (efecto Mateo). Las carreras más lentas de las académicas hacen que accedan de forma más débil a complementos como sexenios que recién remuneran a partir de la categoría de CD o el complemento autonómico al cual se puede acceder desde TU. Y en el caso del Profesorado Asociado, la propia normativa establece que no puede participar de ciertos proyectos de investigación debido a que sus contratos temporales habitualmente no cubren el lapso que determinan las convocatorias de investigación competitiva. Complementariamente, sus funciones en la docencia y el trabajo profesional externo disminuyen el tiempo del que disponen para lograr una productividad académica destacada.

De este modo, unas normas aparentemente neutras desde el punto de vista del género, algunas de las cuales pretenden mejorar el salario mientras se avanza en la carrera, tienen un impacto diferencial en mujeres y hombres, pero también en las categorías más bajas, porque sus mismas trayectorias y condicionantes sociales y organizacionales son diferentes. La BSG es, en este sentido, tiene un efecto procedente de la estructura de oportunidades androcéntrica heredada.

TABLA 22. PDI GENERAL (INCLUYE LER, SIN VINCULADOS). LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

Sexo	N	Medidas	Salario base	Comp. destino	Comp. Específico	Trienios	Quinquenios	Sexenios	Comp. autonómicos	Investigación	Formación	Prestaciones	Cargo	Gestión	Patentes	Otros	Remuneración total
Hombres	1450	Media	15566,9	11757,0	7622,6	4586,8	6958,8	4182,9	3115,7	2328,5	781,6	120,2	616,5	190,5	19,4	288,1	58135,7
		Desv. estándar	1777,3	2365,7	5452,9	2506,8	4300,6	3554,8	3033,3	9117,6	2272,4	1201,9	1566,8	478,3	488,5	709,6	22707,8
Mujeres	1126	Media	15548,9	11537,2	5974,6	4010,5	6126,9	3238,1	2213,1	746,2	696,2	295,6	663,9	193,7	12,6	190,5	51447,9
		Desv. estándar	1929,3	2032,0	4995,3	2308,4	4149,5	3230,6	2699,4	3607,0	2038,8	1965,9	1700,9	478,0	389,6	530,5	19323,2
Total	2576	Media	15559,0	11661,0	6902,3	4334,9	6595,2	3769,9	2721,2	1636,9	744,3	196,9	637,2	191,9	16,4	245,4	55212,4
		Desv. estándar	1845,0	2228,2	5320,0	2438,4	4254,5	3448,2	2926,0	7285,6	2173,4	1584,0	1626,6	478,1	447,9	639,2	21547,6
BSG			-0,1%	-1,9%	-21,6%	-12,6%	-12,0%	-22,6%	-29,0%	-68,0%	-10,9%	145,9%	7,7%	1,7%	-35,3%	-33,9%	-11,5%
BSG en €			-18,01	-219,81	-1648,06	-576,33	-831,85	-944,82	-902,64	-1582,34	-85,43	175,43	47,31	3,17	-6,85	-97,6	-6687,81
Contribución a la brecha			0,3%	3,3%	24,6%	8,6%	12,4%	14,1%	13,5%	23,7%	1,3%	-2,6%	-0,7%	0,0%	0,1%	1,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Para profundizar, y porque hemos considerado que las medias y su desviación estándar son informaciones aún insuficientes, hemos decidido complementar el análisis. Los ítems investigación y sexenios los analizaremos de una forma más pormenorizada, incluyendo solamente al profesorado que sí participa de estos emolumentos (excluyendo, en consecuencia, al personal que no recibe pagas por investigación ni por sexenios). Por lo expuesto, en la tabla 23 (respecto de la tabla 22) cambia el N y, en consecuencia, las medidas de tendencia central.

El complemento de investigación

La tabla 23 se refiere al complemento de investigación, que en 2021 es percibido por 264 hombres que representan al 18,2% de todos los hombres del PDI general. Y por 150 mujeres que representan a solo un 13,3% del total de mujeres del PDI general. Esta es la primera brecha a señalar, una brecha de presencia o acceso, entre mujeres y hombres, a los beneficios económicos derivados de la investigación.

Pero la brecha en investigación no es solo de presencia, sino que la percepción económica promedio difiere según género. La media de ingresos de los hombres que los perciben por investigación es de casi 12.800€, mientras que la de las mujeres se ubica en 5.600€ y si tenemos en cuenta

la mediana observamos que se achica la distancia de un modo importante, aunque continua la diferencia ya que los hombres se ubican en una mediana de ingresos de casi 6.600 euros y las mujeres en menos de la mitad, en 3.000€. De resultados de este análisis, observamos entre quienes tienen ingresos por investigación que la BSG es muy alta: según la media es de -56,2%, y con la mediana es de -54,9%.

Si analizamos los datos por percentiles, observamos que en ambos sexos existe progresión de ingresos, pero la distancia entre lo percibido por investigación por parte de hombres y mujeres permanece relativamente igual (un poco más del 50%). Las diferencias más importantes se observan en el percentil 20 con un -66,4%, y en el último percentil, el 90 con -60,8%. Pero las menores percepciones económicas de las mujeres son menores e importantes a lo largo de toda la trayectoria.

TABLA 23. DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS POR INVESTIGACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN MEDIA, MEDIANA, RANGO Y PERCENTILES

		Hombres (N 264)	Mujeres (N 150)	BSG en investigación	
				%	€
Suma de pagos		3.376.374,50	840.209,10		
Media		12.789,30	5.601,40	-56,2%	-7.187,9
Mediana		6.577,80	2.964,50	-54,9%	-3.613,3
Mínimo		166,3	135,8	-18,3%	-30,5
Máximo		148.235	63.296,20	-57,3%	-84.938,8
Percentiles	10	990,6	500	-49,5%	-490,6
	20	2.160,00	725,4	-66,4%	-1.434,6
	30	3.022,00	1.342,00	-55,6%	-1.680,0
	40	4.500,00	1.915,40	-57,4%	-2.584,6
	50	6.577,80	2.964,50	-54,9%	-3.613,3
	60	9.266,30	4.098,90	-55,8%	-5.167,4
	70	13.512,60	5.800,80	-57,1%	-7.711,8
	80	18.000,00	7.967,80	-55,7%	-10.032,2
	90	32.245,00	12.634,20	-60,8%	-19.610,8

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

7. Sexenios

La posibilidad de publicar artículos científicos se asocia tanto a la promoción profesional (ya que son imprescindibles para las acreditaciones de ANECA) como a la posibilidad de acceder al complemento denominado Sexenios de Investigación y, con ello, resultan imprescindibles para mejorar la situación salarial; pero, como hemos visto, la capacidad de publicar tiene lazos con el tipo de contratación, el rango académico y el género. Además, el hecho de la maternidad suele reducir la productividad de las académicas durante el periodo más intenso de cuidados de las criaturas y, con ello, también merma su proyección científica.

La normativa de sexenios remunerados indica que solo algunas categorías del profesorado (CD, TU, CU) pueden beneficiarse de este complemento salarial. En la tabla 24 observamos que la BSG posee signos diferentes entre el profesorado laboral y el funcionario, según se posean sexenios o no. Entre el profesorado CD sin sexenios existe BSG del -3%, pero la situación se invierte en el profesorado que sí posee sexenios, ya que son ellas quienes en promedio ganan más que ellos (1,9%).

Y cuando analizamos al Profesorado TU y CU, se observa que aquí sí que existe BSG entre el personal con sexenios: -4% y -1,6%, respectivamente. De algún modo, la situación de mujeres y hombres es muy pareja en CD, pero se diferencia al pasar a TU.

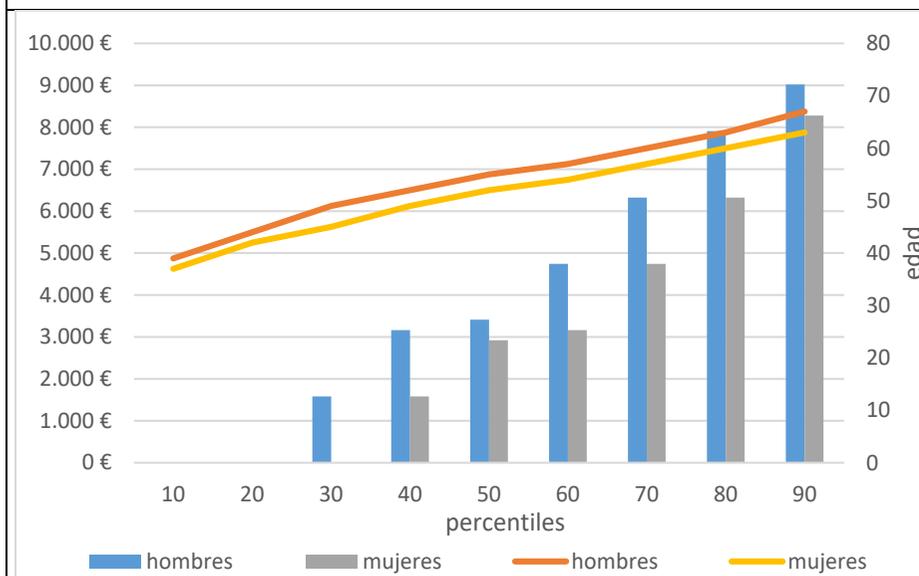
TABLA 24. PDI GENERAL. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO SEGÚN SE POSEAN O NO SEXENIOS, POR CATEGORÍAS. REMUNERACIÓN MEDIA ANUAL

Profesorado	Sexenios	Hombres			Mujeres			BSG
		Media	N		Media	N		
Contratado Doctor (CD)	Sin sexenios	39.489,1	38	26,4%	38.287,2	57	31,3%	-3,00%
	Con sexenios	40.478,1	106	73,6%	41.252,1	125	68,7%	1,90%
			144	100,0%		182	100,0%	
Titular de Universidad (TU)	Sin sexenios	49.300	89	15,0%	49.900,5	45	9,3%	1,20%
	Con sexenios	58.478,8	506	85,0%	56.113	438	90,7%	-4,00%
			595	100,0%		483	100,0%	
Catedrático de Universidad (CU)	Sin sexenios	19.662,3	2		--	--		--
	Con sexenios	81.409,8	453		80.083,5	201		-1,60%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

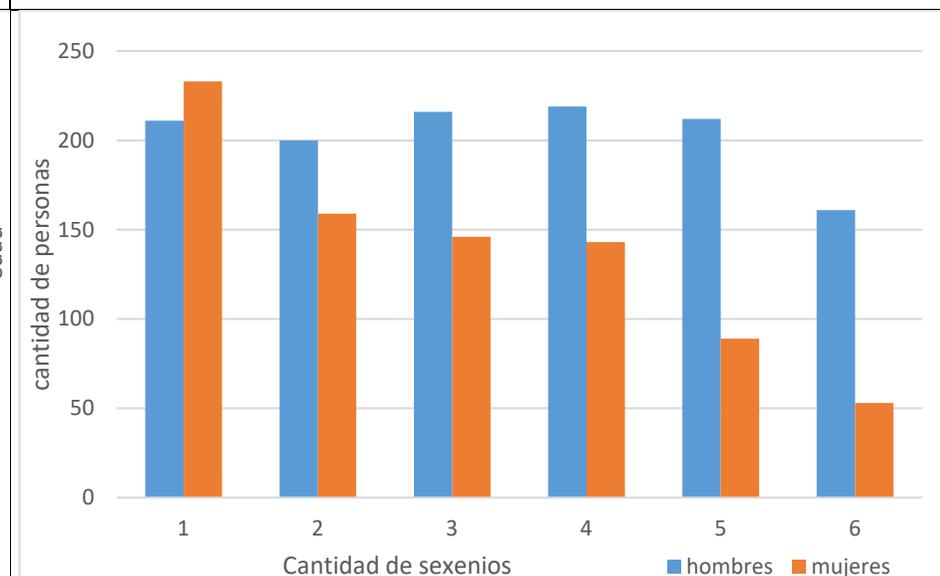
En la tabla 25 se analiza al conjunto del PDI General según percentiles, colocando dos ejes de Y. El de la izquierda señala el valor de los sexenios, que van desde una remuneración de 0€ por no tener sexenios, a otra de 9.000€. Y en el eje de la derecha se colocan las edades, con valores válidos que van desde los 35 hasta los 65 años de edad. Podemos observar que en ambos sexos el acceso al cobro por sexenios se produce sobre los 50 años de edad, no obstante, en el caso de los hombres esto se produce en una mayor proporción (en el percentil 30; mientras que en las mujeres recién en el percentil 40). Si bien los sexos comienzan con bastante asimetría, en el percentil 90 la diferencia (que sigue existiendo) no es tan notoria en lo referido a las percepciones por sexenios. Con relación al número de sexenios (gráfico 8), observamos que las mujeres son mayoría cuando se posee 1 solo sexenio. A partir de 2 sexenios, el número proporcional de mujeres disminuye. Y, en el caso de 6 sexenios, hay aproximadamente 50 mujeres frente a 160 hombres.

TABLA 25. PERCENTILES DE SEXENIOS Y EDADES DE MUJERES Y HOMBRES (PDI GENERAL, N 2576)



Fuente: elaboración propia en base a datos de nóminas UV

GRÁFICO 8. Cantidad de sexenios de mujeres y hombres, en la Universitat de València



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ANECA

Si bien la cantidad de PDI mujeres es menor en la universidad (en la proporción 46/54) y esto podría explicar que tengan menor número de sexenios; la distribución asimétrica observada en el gráfico 8 podría estar representando la estructura jerarquizada existente desde el punto de vista del género.

En la tabla 26, tal como anticipamos, nos hemos centrado solo en el PDI con al menos 1 sexenio: 1067 hombres y 767 mujeres, 87% de los hombres y el 85,2% de las mujeres sobre el total de población que reglamentariamente puede acceder a sexenios, lo que indica que no hay brecha de presencia en sexenios y que el profesorado participa masivamente de este complemento salarial, solicita y obtiene sexenios, aunque las trayectorias respecto a sexenios de hombres y mujeres sean diferentes y también los beneficios económicos que obtienen.

TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DE PAGOS POR SEXENIOS A HOMBRES Y MUJERES SEGÚN MEDIA, MEDIANA, RANGO Y PERCENTILES

		Hombres (N 1067)	Mujeres (N 767)	BSG de sexenios	
				%	€
Suma de pagos		6.014.000,3	3.616.522,9		
Media		5.636,4	4.715,2	-16,3%	-921,2
Mediana		5.101,3	4.743,7	-7,0%	-357,5
Mínimo		140,6	72,3	-48,6%	-68,3
Máximo		14.430,9	14.430,9	0,0%	0,0
Percentiles	10	1.581,2	1.581,2	0,0%	0,0
	20	3.162,5	1.581,2	-50,0%	-1.581,2
	30	3.162,5	3.162,5	0,0%	0,0
	40	4.743,7	3.162,5	-33,3%	-1.581,2
	50	5.101,3	4.743,7	-7,0%	-357,5
	60	6.325,0	4.743,7	-25,0%	-1.581,2
	70	7.635,9	6.325,0	-17,2%	-1.310,9
	80	8.648,8	7.067,5	-18,3%	-1.581,2
	90	10.230,0	8.648,8	-15,5%	-1.581,2

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Respecto de las medidas de tendencia central, observamos que de media las mujeres cobran por sexenios 921€ anuales menos que los hombres (-16,3%), y en la mediana cobran 357€ menos que los hombres (-7%). La BSG por percentiles es algo errática: las mujeres en el primer percentil se mantienen en el mismo valor que los hombres. Estos últimos, pasan al segundo escalón en el percentil 20 ya que están en el doble del valor. Y aunque el valor máximo global es el mismo para ambos sexos (14.430,9€), en el percentil 90 notamos un cierto rezago de las mujeres para acceder a los mayores valores que se cobran en este concepto.

Sexenios por áreas de conocimiento

Veamos, entonces, qué sucede si trabajamos estos datos por áreas de conocimientos (estos datos se encuentran con mayor detalle en el Anexo).

En Artes y Humanidades (tabla 27) observamos brechas importantes entre el Profesorado AD que, por su propia condición, no tiene sexenios. Tomando la media, la BSG sobre la remuneración total se ubica en -9,4% y según la mediana en -7,5%. En general, la BSG se incrementa entre el personal sin sexenios de categorías superiores respecto del profesorado con sexenios, de este modo, podemos decir, que sin sexenios, hay mayor diferenciación por sexo. En CD la BSG del personal sin sexenios, teniendo en cuenta la mediana sobre la remuneración total asciende a -15,8% y en TU encontramos el valor más alto, que se ubica en la media (-17,8%).

En esta área de conocimientos (tabla 27), entre el PDI con sexenios, lo primero que destaca es que no existe BSG sobre el complemento de sexenios, considerando la mediana al interior de cada categoría, lo cual indica una relación fuerte entre el número de sexenios y las categorías, independientemente del sexo. Considerando la media sí que se observan diferencias en detrimento de las mujeres; como así también, en la BSG sobre la remuneración total, sobre todo, tomando los valores de la media salarial en CD.

En las Ciencias de la Salud (tabla 28) desaparece la BSG entre el Profesorado AD sin sexenios. Es más, si observamos la mediana, las remuneraciones totales de las mujeres de esta categoría tienen ingresos superiores en un 4,5% más que los hombres. No obstante, esta ventaja desaparece rápidamente en CD y TU, donde reaparecen las BSG.

En esta área de conocimientos, entre el PDI con sexenios, lo primero destacable es que si se analizan los sexenios no hay BSG, lo que es un indicador de mayor productividad por parte de las mujeres. Y al analizar la BSG sobre la remuneración total observamos que en CD no hay brecha, situación que cambia en las categorías superiores.

TABLA 27. ARTES Y HUMANIDADES: BSG DEL PROFESORADO SIN Y CON SEXENIOS, SOBRE SEXENIOS Y SOBRE REMUNERACIÓN TOTAL

Artes y Humanidades		BSG PDI sin sexenios, sobre remuneración total	PDI con sexenios	
			BSG sobre sexenios	BSG sobre Remuneración total
Ayudante Doctor	Media	-9,4%	--	--
	Mediana	-7,5%	--	--
Contratado Doctor	Media	-8,9%	-11,5%	-5,3%
	Mediana	-15,8%	0,0%	2,3%
Titular de Universidad	Media	-17,8%	-7,7%	-0,3%
	Mediana	-5,4%	0,0%	-0,1%
Catedrático de Univ.	Media	--	-3,3%	-1,3%
	Mediana	--	0,0%	-1,5%
Total	Media	-1,1%	-15,3%	-5,7%
	Mediana	-0,9%	-15,7%	-6,4%

TABLA 28. CIENCIAS DE LA SALUD: BSG DEL PROFESORADO SIN Y CON SEXENIOS, SOBRE SEXENIOS Y SOBRE REMUNERACIÓN TOTAL

Ciencias de la Salud		BSG PDI sin sexenios, sobre remuneración total	PDI con sexenios	
			BSG sobre sexenios	BSG sobre Remuneración total
Ayudante Doctor	Media	0,5%	--	--
	Mediana	4,5%	--	--
Contratado Doctor	Media	-15,6%	15,6%	7,3%
	Mediana	-11,7%	0,0%	9,8%
Titular de Universidad	Media	6,2%	10,3%	-6,8%
	Mediana	-7,5%	50,0%	-2,9%
Catedrático de Univ.	Media	--	9,8%	-1,8%
	Mediana	--	0,0%	-0,8%
Total	Media	-19,1%	10,1%	-3,0%
	Mediana	-9,7%	24,9%	-11,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Con relación a las Ciencias Sociales y Jurídicas (tabla 29), observamos que el profesorado AD sin sexenios tiene una remuneración total similar ya que la BSG de media es de -1% y respecto de la mediana, hay una brecha inversa (+2,3%). En las categorías siguientes, la BSG media del profesorado sin sexenios es de -3,2% en CD y -0,4% en TU. Si consideramos la mediana oscila entre -2% (TU) y +1,9% (CD).

Y respecto del PDI con sexenios, observamos en esta área de Ciencias Sociales y Jurídicas, una homogeneidad relativa ya que entre el profesorado TU existe un -5,1% de BSG media sobre sexenios y un -3,1% sobre la remuneración total. Mientras que entre el profesorado CU se reduce la brecha media en sexenios a -2,4% (aunque la mediana está en -14,6%).

En el caso de las Ciencias (tabla 30), resulta notorio que las mujeres, aunque su presencia en el área sea menor, tienen unas nóminas similares o más importantes que sus homólogos hombres. El profesorado con sexenios sí que tiene BSG en CU (-2,2% de media y -4,3% en la mediana), y sobre la remuneración total, observamos la existencia de BSG en el TU (-2,8% de media y -1,8% de mediana) y en CU (-2,7% de media y -1,5% de mediana).

TABLA 29. CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS: BSG DEL PROFESORADO SIN Y CON SEXENIOS, SOBRE SEXENIOS Y SOBRE REMUNERACIÓN TOTAL					TABLA 30. CIENCIAS: BSG DEL PROFESORADO SIN Y CON SEXENIOS, SOBRE SEXENIOS Y SOBRE REMUNERACIÓN TOTAL				
Ciencias Sociales y Jurídicas		BSG PDI sin sexenios, sobre remuneración total	PDI con sexenios		Ciencias Experimentales		BSG PDI sin sexenios, sobre remuneración total	PDI con sexenios	
			BSG sobre sexenios	BSG sobre Remuneración total				BSG sobre sexenios	BSG sobre Remuneración total
Ayudante Doctor	Media	-1,0%	--	--	Ayudante Doctor	Media	-3,4%	--	--
	Mediana	2,3%	--	--		Mediana	3,9%	--	--
Contratado Doctor	Media	-3,2%	1,6%	2,2%	Contratado Doctor	Media	43,4%	3,2%	2,8%
	Mediana	1,9%	0,0%	6,9%		Mediana	41,8%	0,0%	9,0%
Titular de Universidad	Media	-0,4%	-5,1%	-3,1%	Titular de Universidad	Media	0,6%	9,7%	-2,8%
	Mediana	-2,0%	0,0%	-2,9%		Mediana	2,3%	0,0%	-1,8%
Catedrático de Univ.	Media	--	-2,4%	-0,2%	Catedrático de Univ.	Media	--	-2,2%	-2,7%
	Mediana	--	-14,6%	0,1%		Mediana	--	-4,3%	-1,5%
Total	Media	-5,0%	-22,2%	-10,3%	Total	Media	-2,0%	-6,0%	-7,9%
	Mediana	-7,5%	-33,3%	-8,4%		Mediana	-0,1%	0,0%	-12,7%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Finalmente, en el caso de Ingeniería y Arquitectura (tabla 31), las BSG del profesorado sin sexenios son enormes, en AD -40,4% considerando medias, y -46,3% en medianas. Estos valores se atemperan en el caso de Profesorado CD (-13,5% en media y mediana).

Pero cuando se analiza al PDI con sexenios, la situación cambia. La BSG sobre sexenios solo se evidencia en la media de TU (-14,2%), lo cual indica nuevamente que las mujeres tienen un nivel alto de sexenios. Y en la Remuneración total, es también en la categoría TU donde se perciben mayores BSG (-16,9% en la media, y -7,9% en la mediana).

TABLA 31. INGENIERÍA Y ARQUITECTURA: BSG DEL PROFESORADO SIN Y CON SEXENIOS, SOBRE SEXENIOS Y SOBRE REMUNERACIÓN TOTAL

Ingeniería y Arquitectura		BSG PDI sin sexenios, sobre remuneración total	PDI con sexenios	
			BSG sobre sexenios	BSG sobre Remuneración total
Ayudante Doctor	Media	-40,4%	--	--
	Mediana	-46,3%	--	--
Contratado Doctor	Media	-13,5%	73,1%	-3,3%
	Mediana	-13,5%	73,1%	-3,3%
Titular de Universidad	Media	--	-14,2%	-16,9%
	Mediana	--	0,0%	-7,9%
Catedrático de Univ.	Media	--	19,7%	2,9%
	Mediana	--	23,6%	9,9%
Total	Media	-31,8%	-10,6%	-15,5%
	Mediana	-37,6%	-18,8%	-15,5%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Del análisis de los sexenios podemos concluir que, en general, la BSG no se debería solo a diferencias de productividad como a mediados del siglo pasado planteaba la Teoría del Capital Humano (Gary Becker 1964; Alan Blinder 1973; Roland Oaxaca 1973), sino que una gran parte vendría

determinada por la discriminación salarial de género (Sally Lesik y Carolyn Fallahi 2011; Marwa Biltagy 2014). Nuestros resultados muestran que ambos aspectos, productividad y discriminación, están imbricados, no se pueden separar, y que las brechas salariales se producen en los grupos menos productivos en términos científicos (sin sexenios) y, aunque en menor medida, también en los de mayor productividad (con sexenios). En consecuencia, podemos decir que la carrera más lenta de las mujeres en la adquisición de sexenios es también consecuencia de unas trayectorias académicas diseñadas de un modo androcéntrico, que genera una estructura de oportunidades que discrimina por sexo.

8. Más sobre la contribución de los componentes salariales a la BSG, por régimen de dedicación y categorías

Profesorado Asociado, por régimen de dedicación

Como ya se ha mencionado, la presencia de mujeres y hombres entre el Profesorado Asociado muestra una paridad absoluta (50% cada sexo). No obstante, cuando analizamos los regímenes de dedicación, observamos que el 57% de este personal se encuentra en el régimen de 3+3 donde, además, son mayoría las mujeres. En segundo lugar, en cuanto a presencia, le sigue el régimen de dedicación 6+6 donde se ubica el 25% del profesorado asociado, distribuidos de forma bastante pareja entre mujeres y hombres.

TABLA 32. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES REGÍMENES DE DEDICACIÓN DEL PROFESORADO ASOCIADO (% EN TOTAL GENERAL)

SEXO	REGÍMENES DE DEDICACIÓN									
	3 + 3		4 + 4		5 + 5		6 + 6		Total	
Hombres	504	27,2%	118	6,4%	67	3,6%	237	12,8%	926	50,0%
Mujeres	553	29,9%	114	6,2%	41	2,2%	218	11,8%	926	50,0%
Total	1.057	57,1%	232	12,5%	108	5,8%	455	24,6%	1.852	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En la tabla 33 se analiza la situación del Profesorado Asociado regular mediante la BSG ajustada por régimen de dedicación, en este caso, de 3 + 3. La BSG de este grupo de dedicación se ubica próxima a la consignada en la tabla 21 referida al Profesorado Asociado en general, es decir, sin distinguir por régimen de dedicación: -7,1% y -6,5%, respectivamente.

Comparando la BSG global de este profesorado (tabla 21) con la BSG ajustada por régimen de dedicación (tabla 33), obtenemos lo siguiente: 1) En el Profesorado Asociado regular 3+3 se observa una brecha más reducida, tanto en el salario base como en el Complemento de Destino: -0,6% en ambos casos que son compensadas por los ingresos mediante prestaciones. Tengamos en cuenta que aquí se incluyen las situaciones en las que se ha pedido alguna licencia, excedencia o reducción de jornada (LER). 2) En trienios la diferenciación salarial es de -15,9% en detrimento de las mujeres. 3) En este grupo de Profesorado Asociado, la participación en investigación es muy reducida, aunque lo es más para las mujeres, lo que coloca a la BSG en -88,5%, y ello repercute con una contribución a la BSG total con un 12,1%. 4) La formación es el ítem de mayor importancia por su contribución a la BSG total (70,7%). 6) Finalmente, cabe señalar que no realizan tareas de gestión, mientras que el rubro “Otros” tiene alguna importancia, siendo la BSG del componente de -41,2% y su contribución a la BSG total del 7,4%.

TABLA 33. PROFESORADO ASOCIADO REGULAR 3+ (INCLUYE LER). LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESV. ESTÁNDAR

Régimen	Sexo	N	Medida	Salario base	Comp. Destino	Trienios	Investigación	Formación	Prestaciones	Gestión	Otros	Total	
Profesorado Asociado regular 3 +3	Hombres	244	Media	2.615,45	1.512,25	277,79	43,10	341,92	21,64	0,00	56,82	4.868,97	
			Desv. estándar	678,17	391,84	353,95	464,83	2.139,74	96,93	0,00	180,95	2.574,69	
	Mujeres	221	Media	2.599,89	1.503,33	233,55	4,95	118,93	59,31	0,00	33,41	4.553,37	
			Desv. estándar	740,60	428,00	310,41	65,05	366,57	264,95	0,00	75,12	1.309,82	
	Total	465	Media	2.608,06	1.508,01	256,76	24,97	235,94	39,55	0,00	45,70	4.718,98	
			Desv. estándar	707,80	409,00	334,34	339,89	1.572,87	196,36	0,00	141,28	2.076,06	
	BSG %				-0,6%	-0,6%	-15,9%	-88,5%	-65,2%	174,0%	--	-41,2%	-6,5%
	BSG en €				-15,56	-8,92	-44,24	-38,15	-222,98	37,67	--	-23,41	-315,60
	Contribución a la brecha				4,9%	2,8%	14,0%	12,1%	70,7%	-11,9%	--	7,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Si observamos las desviaciones estándar, los valores más elevados los encontraremos siempre en investigación y formación ya que se trata de los complementos más circunstanciales y discrecionales del conjunto de complementos. Por ello, las medias denotan de forma simultánea participación (o presencia) y remuneración más baja de las mujeres en estos ítems.

En la tabla 34 se mantiene el régimen de dedicación 3 + 3, pero el análisis se circunscribe al Profesorado Asociado Asistencial del Área de Ciencias de la Salud que, en total, tienen una BSG ajustada menor respecto del anterior grupo, ya que se ubica en un -2,9%. En este caso el principal componente de diferenciación son los trienios (-48,5%, con una contribución de 93,8% a la BSG total de este grupo). Es una categoría profesional más homogénea, no participan de investigación ni de gestión. Y en este caso las mujeres obtienen mayores estipendios por impartir formación que sus homólogos hombres.

TABLA 34. PROFESORADO ASOCIADO CS. DE LA SALUD 3 + 3 (INCLUYE LER). LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

Régimen	Sexo	N	Medida	Salario base	Comp. Destino	Trienios	Investigación	Formación	Prestaciones	Gestión	Otros	Total	
Profesorado Asociado Cs. de la Salud 3 + 3	Hombres	260	Media	2.065,75	1.235,68	210,00	0,00	103,26	71,57	0,00	24,39	3.710,65	
			Desv. estándar	157,68	94,32	265,01	0,00	464,62	249,09	0,00	192,46	599,15	
	Mujeres	332	Media	2.041,85	1.222,41	108,20	0,00	129,16	90,23	0,00	10,31	3.602,16	
			Desv. estándar	228,61	138,24	157,58	0,00	999,84	251,90	0,00	49,12	1.077,93	
	Total	592	Media	2.052,35	1.228,24	152,91	0,00	117,79	82,03	0,00	16,49	3.649,81	
			Desv. estándar	200,76	121,02	217,35	0,00	809,11	250,63	0,00	132,79	900,55	
	BSG %				-1,2%	-1,1%	-48,5%	--	25,1%	26,1%	--	-57,7%	-2,9%
	BSG en €				-23,90	-13,27	-101,79	--	25,90	18,65	--	-14,08	-108,50
	Contribución a la brecha				22,0%	12,2%	93,8%	--	-23,9%	-17,2%	--	13,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

La tabla 35 corresponde al Profesorado Asociado en régimen de 4+4, que tiene una BSG de -6,9%. Pese a ser una brecha ajustada por dedicación, encontramos diferencias en el salario base y complemento de destino (-5,9% y -6%) que seguramente se deban a las situaciones LER. De hecho, en prestaciones ellas reciben ingresos por un 131,4% más que ellos. Las fuentes más importantes de la BSG en este colectivo las encontramos en Formación impartida (-66,1%) y en Trienios (-24,5%). En este grupo la participación en investigación es mínima y no se realizan tareas de gestión.

TABLA 35. PROFESORADO ASOCIADO 4 + 4 (INCLUYE LER). LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

Régimen	Sexo	N	Medida	Salario base	Comp. Destino	Trienios	Investigación	Formación	Prestaciones	Gestión	Otros	Total	
Profesorado Asociado 4 + 4	Hombres	118	Media	3.390,14	1.960,51	303,87	2,76	135,19	48,64	0,00	68,08	5.909,20	
			Desv. estándar	694,99	400,99	342,99	30,01	709,08	246,97	0,00	212,64	1.504,59	
	Mujeres	114	Media	3.188,71	1.843,79	229,48	14,05	45,76	112,57	0,00	66,50	5.500,86	
			Desv. estándar	741,08	428,12	310,97	134,86	305,07	440,09	0,00	174,96	1.234,35	
	Total	232	Media	3.291,16	1.903,15	267,32	8,31	91,24	80,06	0,00	67,31	5.708,55	
			Desv. estándar	723,52	417,76	329,06	96,87	549,73	355,90	0,00	194,62	1.390,60	
	BSG %				-5,9%	-6,0%	-24,5%	408,5%	-66,1%	131,4%	--	-2,3%	-6,9%
	BSG en €				-201,43	-116,73	-74,38	11,29	-89,42	63,93	--	-1,59	-408,34
	Contribución a la brecha				49,3%	28,6%	18,2%	-2,8%	21,9%	-15,7%	--	0,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En el profesorado Asociado 5+5 (tabla 36) no se observa BSG en el total anual percibido (0,1%), ni tampoco en el salario base, ni en el complemento de destino en los cuales ellas ganan un 1% más que sus compañeros hombres. No obstante, al igual que en el grupo anterior, podemos observar BSG en la impartición de Cursos de Formación (-68,9%) y Trienios (-19,9%). Estas brechas se compensan por el mayor ingreso de las mujeres mediante prestaciones (151%), Investigación (149%) y Otros complementos (3,3%). Comparando este grupo con los anteriores

(3+3 y 4+4), observamos una particularidad: ellos y ellas investigan, aunque tienen más peso ellas. Lo mismo se observa en el régimen de dedicación 6+6 de la tabla 37.

TABLA 36. PROFESORADO ASOCIADO 5 + 5 (INCLUYE LER). LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

Régimen	Sexo	N	Medida	Salario base	Comp. Destino	Trienios	Investigación	Formación	Prestaciones	Gestión	Otros	Total	
Profesorado Asociado 5 + 5	Hombres	67	Media	3.847,44	2.224,45	354,97	23,28	104,03	31,50	0,00	42,97	6.628,64	
			Desv. estándar	678,59	392,30	414,24	151,96	487,13	140,34	0,00	106,47	1.419,96	
	Mujeres	41	Media	3.886,58	2.247,09	285,37	58,00	32,37	79,10	0,00	44,39	6.632,89	
			Desv. estándar	740,53	428,11	281,58	371,37	168,57	403,38	0,00	137,91	1.141,39	
	Total	108	Media	3.862,30	2.233,05	328,55	36,46	76,82	49,57	0,00	43,51	6.630,25	
			Desv. estándar	699,58	404,43	369,64	257,08	397,76	271,14	0,00	118,75	1.315,57	
	BSG %				1,0%	1,0%	-19,6%	149,1%	-68,9%	151,1%	--	3,3%	0,1%
	BSG en €				39,14	22,63	-69,61	34,71	-71,65	47,60	--	1,42	4,25
	Contribución a la brecha				921,9%	533,0%	-1639,4%	817,6%	-1687,6%	1121,0%	--	33,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Entre el Profesorado Asociado con régimen de dedicación 6+6 (tabla 37) tampoco encontramos una BSG significativa en el total (-1,2%). La BSG en este grupo se produce principalmente por la incidencia de la Investigación con ingresos menos favorables para las mujeres (-54,7%) que, a su vez, contribuye con un 97% a producir la BSG total. También los trienios son fuentes generadoras de BSG (-26,1%) y la impartición de Cursos de Formación (-16,8%). Cabe destacar que, en este grupo y como era de esperar, el volumen de la investigación es más relevante respecto de los demás grupos con regímenes de dedicación más reducidos.

TABLA 37. PROFESORADO ASOCIADO 6 + 6 (INCLUYE LER). LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

Régimen	Sexo	N	Medida	Salario base	Comp. Destino	Trienios	Investigación	Formación	Prestaciones	Gestión	Otros	Total	
Profesorado Asociado 6 + 6	Hombres	237	Media	4.367,56	2.525,02	725,61	180,08	316,77	73,13	0,00	73,81	8.261,99	
			Desv. estándar	659,06	381,02	672,04	1.456,89	1.251,48	413,01	0,00	454,46	2.457,12	
	Mujeres	218	Media	4.519,90	2.613,09	536,09	81,59	263,68	77,11	4,60	65,08	8.161,12	
			Desv. estándar	516,98	298,87	557,27	679,25	1.026,42	356,76	67,92	203,48	1.653,66	
	Total	455	Media	4.440,55	2.567,22	634,81	132,89	291,33	75,03	2,20	69,63	8.213,66	
			Desv. estándar	599,45	346,56	626,25	1.151,65	1.148,23	386,66	47,01	356,61	2.109,03	
	BSG %				3,5%	3,5%	-26,1%	-54,7%	-16,8%	5,4%	--	-11,8%	-1,2%
	BSG en €				152,34	88,07	-189,53	-98,49	-53,10	3,98	4,60	-8,74	-100,86
	Contribución a la brecha				-151,0%	-87,3%	187,9%	97,6%	52,6%	-3,9%	-4,6%	8,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Profesorado con dedicación exclusiva

A partir de aquí, analizaremos la BSG por componentes salariales de las principales categorías de PDI con dedicación exclusiva. A lo largo del análisis observaremos la inclusión sucesiva de nuevos complementos salariales. En el caso del profesorado Ayudante Doctor (respecto del profesorado Asociado) se incluyen los quinquenios y los Cargos Académicos. En el profesorado Contratado Doctor se adiciona el Complemento Específico y los Sexenios. En Titular de Universidad, se agrega el Complemento Autonómico y las patentes. De este modo puede entenderse que la carrera salarial está muy condicionada por toda una serie de elementos, no siempre automáticos. Por ejemplo, para hacerse acreedor/a de quinquenios, sexenios y complemento autonómico hay que cumplir toda una serie de requisitos docentes e investigadores y, por supuesto, en Cargo Académico es necesario ocupar un puesto que, como es conocido, resultan menos accesibles para las mujeres. De este modo, y pese a tratarse de una organización burocrática, el conjunto de complementos depende de la activación personal. Las mujeres y los hombres no entran de igual modo al ámbito académico debido a las mayores responsabilidades en el trabajo doméstico y de cuidados. Ni tampoco sus trayectorias

transcurren en las mismas condiciones, tienen diferentes posibilidades debido a una estructura androcéntrica de oportunidades que produce discriminaciones indirectas en las universidades y grietas de discrecionalidad (Jabbaz et al. 2019).

La BSG en las universidades tiene, principalmente, dos fuentes: la estructura jerárquica y los complementos salariales. Ambas fuentes de desigualdad están imbricadas ya que para progresar en la estructura es necesario cumplir, de forma individual, con toda una serie de estándares. Pero los individuos están marcados por el género, lo que condiciona sus posibilidades. Los estereotipos de género, las grietas de discrecionalidad y otras brechas de género como la de los cuidados, en la sociedad y dentro de la propia organización universitaria, condicionan toda la acción social. Por este motivo resultan tan importantes las políticas de igualdad como la composición equilibrada en los tribunales de selección, en los equipos de investigación, en los paneles de congresos; pero también, las políticas compensatorias y las acciones positivas tendentes a lograr una mayor igualdad como ya lo indica la recientemente promulgada Ley Orgánica de Sistema Universitario (LOSU).

a. Profesorado Ayudante Doctor

En la tabla 38 se incluye al Profesorado Ayudante Doctor y observamos que posee una BSG total de -4,71% o, en otros términos, las mujeres cobran en promedio -1.296 € anuales respecto de los hombres. Observamos que el complemento que tiene mayor incidencia en su gestación corresponde a Investigación con una BSG propia de -74,7% y una contribución a la brecha total del 67,5%. El segundo componente en importancia por su nivel de BSG es el de Cargo Académico con -27,5%, no obstante, su contribución a la emergencia de la brecha total es menor (1,34%). Como elemento compensador, están las prestaciones (modera a la BSG total en 32,14%), y también puede relacionarse con situaciones LER que hayan producido una diferencia salarial en salario base y complemento de destino. Tengamos en cuenta que, en esta etapa del ciclo vital del personal, pueden incidir las situaciones de maternidad.

En tercer lugar, observamos el rubro Otros (-51,5%) que explica el 11,3% de la BSG total. Luego, los cursos de formación (-12,8%) que explican el 3,2% de la BSG total y, finalmente, la Gestión (-9,83%) que apenas incide en 0,77% en la BSG total.

En lo que se refiere a trienios y quinquenios observamos brechas inversas (+8% y +12,5% respectivamente). Estos valores suponen una mayor antigüedad de las mujeres en la categoría de AD que puede deberse a un retraso en la promoción.

TABLA 38. PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR (INCLUYE LER, SIN VINCULADOS). BSG AJUSTADA POR CATEGORÍA Y LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES

Sexo	N	Medidas	Salario base	Comp. Destino	Trienios	Quinquenios	Investigación	Formación	Prestaciones	Cargo	Gestión	Otros	Remuneración Total
Hombres	174	Media	14.094,3	9.854,7	1.109,8	490,0	1.170,9	329,1	33,3	63,3	101,7	283,7	27.530,9
		Desv. estándar	2.253,6	1.661,6	1.013,6	877,4	4.595,1	746,2	189,3	423,6	338,0	622,3	7.002,7
Mujeres	206	Media	13.671,4	9.504,9	1.198,9	551,3	296,2	287,1	449,8	45,9	91,7	137,7	26.235,0
		Desv. estándar	2.573,1	1.918,2	1.024,3	925,5	1.031,4	768,2	1.752,6	332,0	267,5	357,6	5.393,9
Total	380	Media	13.865,1	9.665,1	1.158,1	523,2	696,7	306,4	259,1	53,9	96,3	204,5	26.828,4
		Desv. estándar	2.438,0	1.811,3	1.019,0	903,1	3.225,5	757,5	1.311,9	376,3	301,4	501,3	6.208,0
BSG %			-3,00%	-3,55%	8,02%	12,50%	-74,70%	-12,77%	1252,22%	-27,48%	-9,83%	-51,5%	-4,71%
BSG en €			-422,9	-349,7	89,0	61,3	-874,7	-42,0	416,5	-17,4	-10,0	-146,0	-1.295,9
Contribución a la brecha			32,63%	26,99%	-6,87%	-4,73%	67,50%	3,24%	-32,14%	1,34%	0,77%	11,26%	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

b. Profesorado Contratado Doctor

Entre el profesorado Contratado Doctor (tabla 39) no existe BSG en la remuneración total ya que la diferencia salarial de mujeres y hombres se ubica en +0,3%. Pero si observamos los componentes, vemos que la remuneración no es tan homogénea como a simple vista aparenta.

Al igual que en la categoría anterior, predomina la BSG en la Investigación (-52,9%), y, en segundo lugar, se ubica Otros (-28,9%). Finalmente, en sexenios (-6,9%).

El resto de componentes compensa estas brechas, ya que son componentes que benefician a las mujeres. En orden de importancia se ubican primero las Prestaciones (+125,5%), los Cargos Académicos (+81,5%), la impartición de cursos de Formación (+14,5%) y los quinquenios (9%). Es probable que las mujeres permanezcan durante más tiempo que los hombres en esta categoría. Ellas son mayoría (182 mujeres frente a 144 hombres), perciben más dinero por prestaciones, pero menos en las dimensiones que podría promover sus carreras académicas como son los sexenios y la investigación.

TABLA 39. PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR (INCLUYE LER, SIN VINCULADOS). BSG AJUSTADA POR CATEGORÍA Y LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES

Sexo	N	Medidas	Base ajustada	Comp. destino	Comp. Específico	Trienios	Quinquenios	Sexenios	Investigación	Formación	Prestaciones	Cargo	Gestión	Otros	Remuneración total
Hombres	144	Media	16.268,9	11.681,8	1.730,6	2.740,7	3.211,6	1.518,1	1.163,3	640,9	440,5	354,2	268,2	198,3	40.217,2
		Desv. estándar	1.182,6	895,2	673,7	1.481,0	2.123,9	1.583,8	4.055,7	1.098,9	2.270,9	958,0	536,6	631,6	7.329,5
Mujeres	182	Media	15.994,0	11.500,8	1.791,5	2.785,9	3.499,6	1.414,0	547,4	734,1	993,4	642,8	279,2	140,9	40.323,5
		Desv. estándar	2.046,3	1.497,3	634,0	1.338,4	2.168,6	1.438,5	1.954,7	1.610,0	3.967,2	1487,9	534,0	277,7	6.564,0
Total	326	Media	16.115,4	11.580,8	1.764,6	2.765,9	3.372,4	1.460,0	819,5	692,9	749,1	515,3	274,3	166,2	40.276,5
		Desv. estándar	1.722,2	1.268,6	651,5	1.401,1	2.150,4	1.502,9	3.075,6	1.406,1	3.333,1	1287,4	534,4	468,3	6.901,9
Brecha salarial de género			-1,7%	-1,5%	3,5%	1,6%	9,0%	-6,9%	-52,9%	14,5%	125,5%	81,5%	4,1%	-28,9%	0,3%
BSG en €			-274,87	-181,06	60,84	45,14	287,91	-104,04	-615,91	93,15	552,92	288,56	11,08	-57,36	106,37
Contribución a la brecha			-258%	-170%	57%	42%	271%	-98%	-579%	88%	520%	271%	10%	-54%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

c. Profesorado Titular de Universidad

Entre el profesorado Titular de Universidad (tabla 40) ya observamos que se invierte la presencia por sexo respecto de las categorías laborales previas, y los hombres son mayoría (595 hombres frente a 483 mujeres). En esta categoría la BSG total se incrementa respecto del profesorado

CD, ubicándose aquí en -2,8% o, en otros términos, las mujeres en promedio cobran 1.571,6 € menos al año respecto a lo que, en promedio, cobran sus compañeros Titulares de Universidad.

La fuente de la BSG es clara: la investigación que remunera a las personas con una BSG de -69,7% explica el 100,6% de la brecha en la remuneración total de esta categoría de funcionariado. También destaca la impartición de cursos de Formación con una BSG de -13,8% que explica el 8,8% de la brecha en la remuneración total. Llama la atención que en este caso las prestaciones favorezcan a los hombres (-26,9%) aunque su incidencia en la brecha total es reducida (2%) y también lo que el personal ingresa por este concepto.

Otros elementos que juegan a favor de los hombres son: Otros (las mujeres cobran -23,3%), Gestión (-12,7%) y Complemento Autonómico (-4%).

Las Patentes reconocen monetariamente y en promedio más a las mujeres que a los hombres (+13,6%), aunque solo moderen la brecha total en 0,2%. Cabe señalar que la desviación estándar de este complemento es muy elevada en ambos sexos, lo cual seguramente se debe a la presencia de muy pocas patentes.

También los sexenios favorecen a las mujeres (+1,8%) aunque moderan la brecha total solo en un 4%. El dato de mayor cantidad por sexenios de las mujeres en esta categoría puede explicarse por el hecho de que para muchas de ellas ésta categoría es la final (no promocionarán a Cátedra) y, por lo tanto, permanecen durante más tiempo en la misma.

TABLA 40. PROFESORADO TITULAR DE UNIVERSIDAD (INCLUYE LER, SIN VINCULADOS). BSG AJUSTADA POR CATEGORÍA Y LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES

Sexo	N	Medidas	Base	Comp. destino	Comp. Específico	Trienios	Quinquenios	Sexenios	Compl. Autonom.	Investigación	Formación	Prestaciones	Cargo	Gestión	Patentes	Otros	Remuneración total
Hombres	595	Media	15857,0	12026,4	6621,0	4870,8	7341,9	3496,1	2143,1	2268,1	1003,7	119,6	837,4	226,4	24,2	270,2	57.105,8
		Desv. estándar	1335,6	949,1	1332,1	2010,0	3338,7	2237,2	1398,1	7417,6	2770,3	1124,5	1798,7	546,2	543,0	531,9	11.991,3
Mujeres	483	Media	15990,1	12076,4	6699,8	4685,6	7576,6	3560,7	2057,2	687,1	865,4	87,5	815,5	197,6	27,4	207,3	55.534,2
		Desv. estándar	814,6	670,7	1153,1	1775,1	2897,0	2169,8	1363,0	3601,7	2070,2	982,1	1666,0	505,2	594,1	606,6	8.904,4
Total	1078	Media	15916,7	12048,8	6656,3	4787,8	7447,0	3525,0	2104,6	1559,7	941,7	105,2	827,6	213,5	25,6	242,0	56.401,7
		Desv. estándar	1133,6	835,9	1255,1	1909,7	3149,2	2206,5	1382,5	6063,8	2481,0	1062,7	1739,8	528,2	566,2	567,2	10.742,5
Brecha salarial de género			0,8%	0,4%	1,2%	-3,8%	3,2%	1,8%	-4,0%	-69,7%	-13,8%	-26,9%	-2,6%	-12,7%	13,6%	-23,3%	-2,8%
BSG en €			133,08	50,01	78,85	-185,26	234,76	64,60	-85,94	-1581,02	-138,25	-32,14	-21,90	-28,80	3,28	-62,89	-1.571,63
Contribución a la brecha			-8,5%	-3,2%	-5,0%	11,8%	-14,9%	-4,1%	5,5%	100,6%	8,8%	2,0%	1,4%	1,8%	-0,2%	4,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

d. Profesorado Catedrático de Universidad

En la tabla 41 de Profesorado Catedrático de Universidad lo primero que cabe destacar es la distancia que se producen en presencia de mujeres respecto de hombres (30,6% y 69,4% respectivamente). Esta brecha de presencia, año tras año, se va reduciendo, pero muy lentamente.

TABLA 41. PROFESORADO CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD (INCLUYE LER, SIN VINCULADOS). BSG AJUSTADA POR CATEGORÍA Y LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES

Sexo	N	Medidas	Base ajustada	Comp. destino	Comp. Específico	Trienios	Quinquenios	Sexenios	Compl. Autonómico	Investigación	Formación impartida	Prestaciones	Cargo	Gestión	Patentes	Otros	Remuneración total
Hombres	455	Media	15.978,8	13.215,7	14.572,3	6.379,7	10.567,6	8.159,0	6.943,7	3.350,4	701,7	73,8	674,6	164,8	30,3	326,1	81.138,4
		Desv. estándar	805,1	567,4	1.854,5	1.622,8	2.128,9	2.147,2	1.703,6	13.153,2	1.937,5	1.130,5	1681,5	405,3	612,6	814,5	15.383,7
Mujeres	201	Media	16.058,6	13.226,0	14.773,5	6.238,7	10.733,4	8.127,3	7.096,7	1.575,5	766,0	2,5	1014,0	214,3	4,5	252,5	80.083,5
		Desv. estándar	123,3	827,0	1.265,4	1.438,3	1.689,8	2.047,5	1.507,8	5.945,3	3.117,2	35,9	2551,7	494,8	47,3	687,4	10.582,3
Total	656	Media	16.003,2	13.218,8	14.634,0	6.336,5	10.618,4	8.149,3	6.990,6	2.806,6	721,4	52,0	778,6	180,0	22,4	303,5	80.815,2
		Desv. estándar	674,8	657,2	1.697,4	1.568,9	2.004,8	2.115,6	1.646,4	11.462,1	2.360,0	942,0	1993,1	434,9	510,8	777,9	14.087,8
Brecha salarial de género			0,5%	0,1%	1,4%	-2,2%	1,6%	-0,4%	2,2%	-53,0%	9,2%	-96,6%	50,3%	30,1%	-85,2%	-22,6%	-1,3%
BSG en €			79,80	10,31	201,16	-141,06	165,78	-31,68	153,03	-1774,90	64,30	-71,26	339,46	49,57	-25,83	-73,62	-1.054,94
Contribución a la brecha			-7,6%	-1,0%	-19,1%	13,4%	-15,7%	3,0%	-14,5%	168,2%	-6,1%	6,8%	-32,2%	-4,7%	2,4%	7,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

La BSG total en este colectivo es de -1,3% o, en otros términos, las mujeres cobran -1.055 € promedio al año. Y el comportamiento de los componentes salariales es algo diferente al observado en TU. Coinciden en que la investigación que remunera a las personas es la que mayor BSG genera (-53%) pero, en este caso, la Formación impartida tiene una brecha inversa ya que son ellas más remuneradas que sus pares masculinos (+9,2%). Otros elementos que juegan a favor de las mujeres son el Cargo Académico (+50,3%), la Gestión (+30,1%) y el Complemento Autonómico (+2,2%). Las mujeres son menos numéricamente, pero las que están, parecen ejercer en mayor medida responsabilidades de gestión.

En este grupo, las Patentes reconocen monetariamente y en promedio más a los hombres ya que la BSG se ubica en -85,2% explicando el 2,4% de la brecha en la remuneración total. También en este caso la desviación estándar es muy elevada, lo cual seguramente se debe a la presencia de muy pocas patentes.

Finalmente, en sexenios las medias son bastante parejas con apenas BSG (-0,4%), lo que indica que la productividad en investigación competitiva es similar entre catedráticos y catedráticas.

9. La BSG del profesorado LER

Uno de los temas importantes al abordar las BSG es considerar las necesidades de conciliación y, de un modo más particular, las peticiones de licencias, excedencias y reducciones de jornada (LER) que constituyen el dato del que disponemos al analizar las nóminas. Hasta aquí hemos ido indicando, en las diferentes tablas, la inclusión o no del personal LER y también su incidencia en cada caso. En este apartado, lo trataremos de forma específica (tabla 42), comparando situaciones de hombres y mujeres que han solicitado algún tipo de LER que, en total, representan al 11,7% del conjunto del PDI de todas las categorías.

TABLA 42. PROFESORADO DE DISTINTAS CATEGORÍAS QUE HA TENIDO LICENCIAS, EXCEDENCIAS O REDUCCIÓN DE JORNADA DURANTE EL AÑO 2021

Categorías de Profesorado	Sexo	Personas solicitantes de LER	Universo	%
Asociado	Hombres	37	926	4,0%
	Mujeres	39	926	4,2%
Ayudante	Mujeres	0	2	0,0%
Ayudante Doctor	Hombres	38	174	21,8%
	Mujeres	35	206	17,0%
Contratado Doctor	Hombres	22	144	16,0%
	Mujeres	27	182	15,4%
Titular de Escuela Universitaria	Hombres	1	26	3,8%
	Mujeres	0	29	0,0%
Titular de Universidad	Hombres	50	595	8,4%
	Mujeres	39	483	8,3%

Categorías de Profesorado	Sexo	Personas solicitantes de LER	Universo	%
Catedrático de Universidad	Hombres	61	455	13,4%
	Mujeres	25	201	12,4%
Catedrático de Escuela Universitaria	Hombres	0	6	0,0%
	Mujeres	0	5	0,0%
Visitante	Hombres	0	1	0,0%
	Mujeres	1	3	33,3%
Colaborador	Hombres	0	6	0,0%
	Mujeres	1	5	20,0%
Emérito	Hombres	2	43	7,0%
	Mujeres	0	10	0,0%
Total		302	2576	11,7%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En la tabla 42 observamos el número de personas en las diferentes categorías laborales del PDI que han solicitado LER en el año de referencia. Y sacamos el porcentaje tomando como denominador al total de personas, distinguiendo por sexo, en cada categoría. Observamos que el profesorado asociado, hombres y mujeres, solicitaron un número similar de LER que representa alrededor de un 4% respecto del conjunto del profesorado Asociado. En profesorado Ayudante Doctor se eleva a un 21,8% por la parte masculina y un 17% la femenina. También en Contratado Doctor el porcentaje continúa siendo importante (16% y 15,4%). Y es algo menor en Titular (8,4% y 8,3%). En el caso del profesorado Catedrático de Universidad, vuelve a aumentar, ubicándose en el 13, 4% (hombres) y el 12,4% (mujeres).

En la tabla 43 se observan los diferentes motivos por los cuales mujeres y hombres se acogen a LER. Entre el profesorado Asociado las licencias parentales son el principal motivo, seguidos de los accidentes o enfermedad laboral y otras situaciones. Actualmente, cuando nace una criatura, tanto mujeres como hombres se acogen a las licencias parentales, no obstante, el número de mujeres es un poco mayor, probablemente porque cuidar implica también hacerlo respecto de las personas mayores.

En cambio, entre el PDI con dedicación exclusiva, el principal motivo de las ausencias son los accidentes o enfermedades profesionales y otros. Este motivo es 4 veces más frecuente que el de las licencias parentales, que también son utilizadas en mayor medida por las mujeres. En el caso de reducciones de jornada y excedencias (1 sola) son utilizadas por mujeres.

TABLA 43. MOTIVOS DEL PROFESORADO PARA SOLICITAR LER

Profesorado Asociado						PDI con dedicación exclusiva					
SEXO	Licencias motivos familiares	Reducción de jornada	Excedencias	Accidente o enfermedad y otros	Total	SEXO	Licencias motivos familiares	Reducción de jornada	Excedencias	Accidente o enfermedad y otros	Total
Hombres	20	- -	- -	17	37	Hombres	26	--	--	148	174
Mujeres	25	1	- -	13	39	Mujeres	31	3	1	93	128
Total	45	1	- -	30	76	Total	57	3	1	241	302

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Veamos a continuación si existe un impacto monetario diferente de las situaciones LER en mujeres y hombres.

a. LER Profesorado Asociado

Las situaciones especiales LER tienen una repercusión económica disímil en el profesorado Asociado según sea hombre o mujer, de lo cual resulta una BSG muy alta de -26,5% o, en otros términos, las profesoras Asociadas en situación LER cobran 1.468€ anuales menos que sus homólogos masculinos en su misma situación (tabla 44). Y es especialmente relevante el impacto sobre el salario base, reduciéndolo más en mujeres que en hombres (-33,7%). La compensación a las mujeres por la vía de las prestaciones es, no obstante, importante (+2523%). Aunque si observamos su aportación a la brecha sobre la remuneración total (última fila de la tabla), vemos que el salario base incrementa la brecha en un 72,3% y las prestaciones compensan solo un -29,1%. Hay, entonces, una relación inversa entre el salario base de mujeres y hombres respecto de las prestaciones.

Finalmente, observamos BSG en todo el resto de componentes salariales: trienios (-46,5%), impartición de cursos de formación (-27,8%) y Otros (-3,1%). La excepción se encuentra llamativamente en la investigación que remunera personas ya que son, en promedio, solo ellas quienes figuran en este emolumento.

Entre el profesorado Asociado, los hombres con situaciones LER no encuentran tan mermados sus ingresos como sí sucede con las mujeres. Si comparamos las remuneraciones medias de los hombres de la tabla 5 con los de esta tabla 44, observamos que el salario medio ha pasado de 5.672€ a 5.545,8€, lo cual representa una reducción de sus ingresos del 2,2%. Para las mujeres, el salario medio pasa de 5.270,4€ a 4.078,1€, lo que representa una reducción mucho mayor de sus ingresos, del 22,6%. De este modo, afirmamos que las situaciones LER tienen repercusiones monetarias distintas según se sea mujer u hombre.

TABLA 44. PROF. ASOCIADO CON SITUACIONES LER: MEDIAS SALARIALES ANUALES EN € Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (TOTAL Y POR COMPONENTES). Y CONTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE CADA COMPONENTE A LA BRECHA DE REMUNERACIÓN TOTAL

Sexo	N	Medidas	Salario base	Comp. destino	Trienios	Investigación	Formación	Prestaciones	Gestión	Otros	Total	Edad
Hombres	37	Media	3.151,61	1.827,28	358,11	--	172,97	16,94	0,00	18,86	5.545,76	44,9
		Desv. estándar	1.067,04	609,57	435,67	--	483,02	49,12	0,00	22,86	1.934,65	
Mujeres	39	Media	2.090,32	1.212,92	191,68	44,68	124,81	444,14	0,00	18,27	4.078,13	41,2
		Desv. estándar	1.178,42	678,22	230,88	279,00	394,72	850,66	0,00	16,76	1.890,48	
Total	76	Media	2.607,00	1.512,01	272,71	22,93	148,26	236,16	0,00	18,56	4.774,31	43
		Desv. estándar	1.239,05	712,01	353,74	199,86	437,63	643,43	0,00	19,83	2.037,29	
Brecha salarial de género			-33,7%	-33,6%	-46,5%	--	-27,8%	2522,6%	--	-3,1%	-26,5%	
BSG en €			-1.061,29	-614,36	-166,44	--	-48,16	427,20	--	-0,59	-1467,63	
Contribución a la brecha			72,3%	41,9%	11,3%	--	3,3%	-29,1%	--	0,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

b. LER Profesorado con Dedicación Exclusiva

El profesorado con Dedicación Exclusiva en situación LER (tabla 45), al igual que el profesorado Asociado en esta situación, tiene una BSG muy alta, de -20,6% o, en otros términos, las profesoras con situaciones LER cobran como promedio de todas las categorías de dedicación exclusiva

11.617€ al año menos que sus homólogos masculinos. Pero, además, la BSG se observa en todos los componentes salariales, con la lógica excepción de las prestaciones (+27.6%) que apenas llegan a compensar en un 1,3% la brecha sobre la remuneración total.

Las principales BSG por componentes las encontramos en: Investigación (-79,7%), Complementos Autonómicos (-39,9%), en Sexenios (-31,1%) y en el Complemento Específico (-29,4%).

Entre el profesorado con dedicación exclusiva, los hombres con situaciones LER no encuentran tan mermados sus ingresos como sí sucede con las mujeres. Si comparamos las remuneraciones medias de los hombres de la tabla 7 con los de esta tabla 45, el salario medio ha pasado de 58.135,37€ a 56.499,5€, lo cual representa una reducción del 2,8% en sus salarios al tener una situación LER. Para las mujeres, el salario medio pasa de 51.447,9€ a 44.882,8€, lo que representa una reducción mucho mayor del 12,8%. De este modo, afirmamos que las situaciones LER tienen repercusiones monetarias peores para las mujeres.

TABLA 45. PDI GENERAL LER (SIN VINCULADOS). LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES

Sexo	N	Medidas	Base	Comp. destino	Comp. Específico	Trienios	Quinquenios	Sexenios	Investigación	Formación impartida	Prestaciones	Comp. Autonómicos	Cargo	Gestión	Patentes	Otros	Remuneración total	Edad
Hombres	174	Media	15150,1	11524,7	7198,5	3776,8	5794,4	4109,2	3586,4	755,7	529,4	3224,9	421,3	183,8	0,9	243,4	56499,5	49,9
		Desv. estándar	2023,6	2209,0	6118,3	2483,0	4570,9	3690,2	15505,7	2061,5	2619,6	3358,8	1064,8	571,7	11,4	475,7	29036,1	
Mujeres	128	Media	14455,8	10671,8	5082,6	2899,0	4350,0	2831,6	728,7	569,8	675,7	1939,1	385,3	167,1	0,0	126,5	44882,8	46
		Desv. estándar	3115,3	2690,8	5490,9	2264,6	4134,4	3281,2	2554,1	1201,2	2471,3	2892,9	1036,5	376,6	0,0	242,2	21339,4	
Total	302	Media	14855,8	11163,2	6301,7	3404,8	5182,2	3567,7	2375,2	676,9	591,4	2679,9	406,0	176,7	0,5	193,9	51575,9	48,3
		Desv. estándar	2562,6	2457,2	5944,2	2428,2	4442,0	3573,4	11955,7	1749,2	2554,6	3228,1	1051,3	497,7	8,6	397,7	26641,4	
Brecha salarial de género			-4,6%	-7,4%	-29,4%	-23,2%	-24,9%	-31,1%	-79,7%	-24,6%	27,6%	-39,9%	-8,6%	-9,1%	-100%	-48%	-20,6%	
BSG en €			-694,3	-852,9	-2115,9	-877,9	-1444,4	-1277,6	-2857,7	-185,9	146,4	-1285,8	-36,1	-16,8	-0,9	-116,9	-11616,7	
Contribución a la brecha			6,0%	7,3%	18,2%	7,6%	12,4%	11,0%	24,6%	1,6%	-1,3%	11,1%	0,3%	0,1%	0,0%	1,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

TERCERA PARTE: LA BSG DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS



10. Las BSG global en los diferentes colectivos del PAS

Como hemos visto al inicio del informe, el Personal de Administración y Servicios es un colectivo feminizado. No obstante, existen matices, siendo la Administración General la más feminizada (73% mujeres / 27% hombres), seguida de la Administración Especial (54% mujeres / 46% hombres) y el Personal Laboral, donde los hombres son mayoría (41% mujeres / 59% hombres). En promedio de edades, la Administración General se encuentra en valores intermedios (52,7 años), la Administración Especial son más jóvenes (50,9 años) y el personal laboral, es el mayor (54,7 años).

En la tabla 46 observamos las BSG globales que existen en los diferentes grupos del PAS y la influencia que puede ejercer sobre la BSG la presencia o ausencia de situaciones LER. Otra diferenciación que hemos tenido en cuenta es si se trata de Funcionariado de Carrera o Interino:

TABLA 46. BSG GLOBAL DE LOS DISTINTOS GRUPOS DEL PAS, INCLUYENDO O NO LER, RESPECTO DE LA MEDIA Y MEDIANA, PORCENTAJES Y € ANUALES

Grupos de PAS	Licencias, excedencias, reducciones de jornada (LER)	BSG según Media		BSG según mediana	
		%	€ anuales	%	€ anuales
Administración General, Funcionariado de Carrera	LER Incluido (N 828)	0,9%	366,6 €	2,3%	808,6 €
	No lo incluye (N 661)	0,7%	257,3 €	2,2%	756,2 €
Administración General, Funcionariado Interino	LER incluido (N 485)	2,0%	526,1 €	2,0%	823,8 €
	No lo incluye (N 365)	3,5%	930,6 €	1,7%	445,8 €
Administración Especial, Funcionariado de Carrera	LER incluido (N 410)	-5,5%	-2.480,2 €	0,6%	168,8 €
	No lo incluye (N 331)	-5,4%	-2.487,9 €	-4,3%	-1.952,3 €
Administración Especial, Funcionariado Interino	LER incluido (N 222)	-7,3%	-2.358,6 €	-8,1%	-2.452,5 €
	No lo incluye (N 169)	-7,8%	-2.522,3 €	-8,0%	-2.417,0 €
Personal Laboral	LER incluido (N 88)	-5,7%	-1.788,1 €	-2,9%	-881,4 €
	No lo incluye (N 75)	-6,8%	-2.139,7 €	2,2%	664,5 €

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Lo primero que observamos (tabla 46) es que las BSG globales del PAS son porcentualmente más reducidas que las del PDI. Mientras que las BSG medias del PAS oscilan entre -5,4% y -7,8%; en el PDI las BSG medias oscilan entre -7,1 y -12,8% (ver tabla 4).

Lo segundo, es que existe una diferencia radical entre la Administración General y el resto de colectivos de Administración Especial y Personal Laboral, ya que la Administración General no presenta, en principio, BSG, ya que todos sus valores globales son positivos (van de 0,7 a 3,5% a favor de las mujeres). Y la mayor BSG global la encontramos entre el personal perteneciente a la Administración Especial Interina, donde la media tiene una pequeña oscilación si incluimos al personal en situación LER -7,3%, como si no lo incluimos: el -7,8%. O, en otros términos, donde las mujeres cobran entre 2.400 y 2.500 € menos de promedio al año. Si miramos la mediana, la BSG se incrementa un poco y se ubica en -8%.

Por su parte, el funcionariado de carrera de la Administración Especial presenta una brecha algo menor ya que se ubica entre -5,5 y -5,4%. Y en la mediana, destaca el hecho que las situaciones LER introduzcan importantes variaciones ya que la BSG desaparece (+0,6%).

La Administración General, en los diferentes cuadrantes de la tabla 46, no presenta BSG ya que las diferencias son a favor de las mujeres. Y es el funcionariado interino el que presenta mayor variabilidad, con una BSG inversa que se ubica entre +2 y +3,5%.

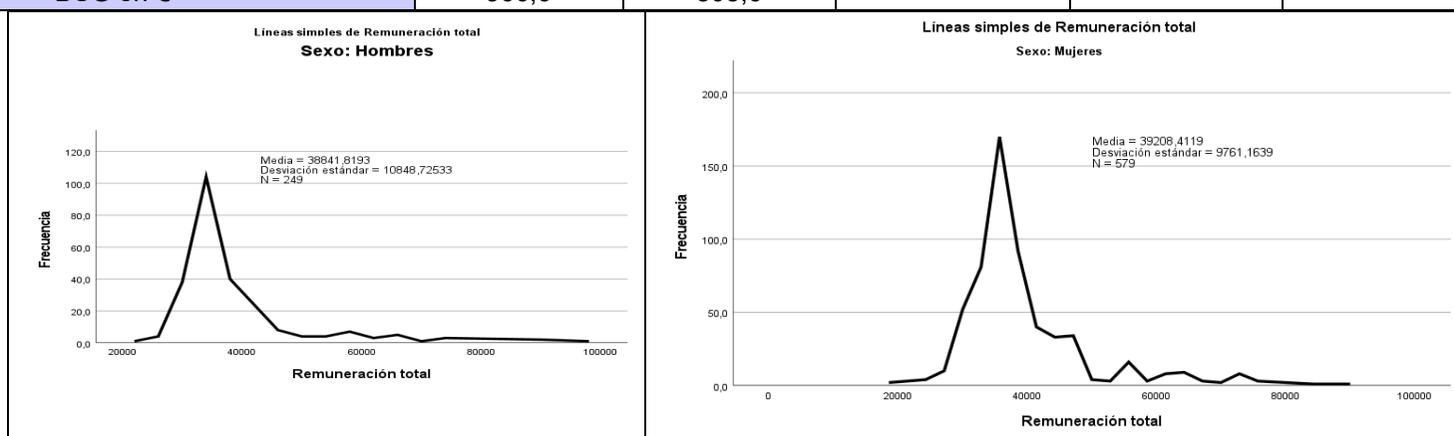
Finalmente, el personal laboral tiene una BSG importante, que se ubica entre un -5,7 y un -6,8% o, en otras palabras, las mujeres cobran entre 1.800 y 2.140 € menos al año.

10.1. PAS de Administración General + Funcionariado de Carrera

Este grupo del PAS tiene alto grado de feminización (30 / 70) y no presenta BSG global. La media salarial se ubica en 39.098€ anuales y la mediana en 35.488€ (tabla 47). La desviación estándar es moderada y puede observarse en las gráficas que la distribución de frecuencias es similar entre mujeres y hombres. En relación con las edades, los promedios de hombres y mujeres son también similares, con 55,8 y 55,2 años, respectivamente.

TABLA 47. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA Y BSG DEL PAS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL + FUNCIONARIADO DE CARRERA, CON LER. EN EUROS Y %, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Cantidad de personas		Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad
Hombres	249	30,1%	38.841,8	34.977,8	10.848,7	23.766,5	98.499,3	55,8
Mujeres	579	69,9%	39.208,4	35.786,4	9.761,2	19.629,7	90.380,2	55,2
Total	828	100,0%	39.098,2	35.487,8	10.095,3	19.629,7	98.499,3	55,4
BSG en %			0,9%	2,3%				
BSG en €			366,6	808,6				

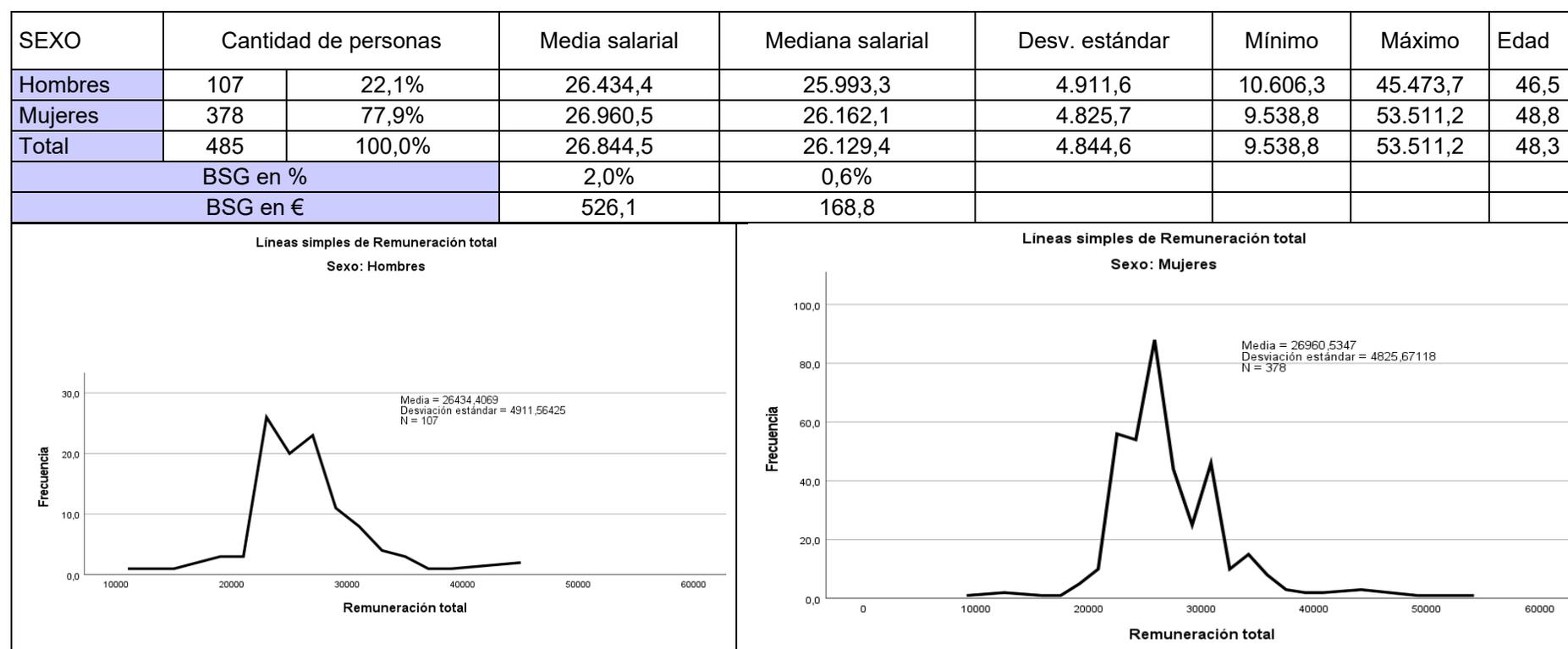


Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

10.2. El PAS de Administración General + Funcionariado Interino

Este grupo del PAS es el más feminizado (22 / 78) y tampoco presenta BSG global. La media salarial se ubica en 26.845€ y la mediana en 26.129€ (tabla 48). La desviación estándar es moderada y puede observarse en las gráficas que la distribución de frecuencias es similar entre mujeres y hombres. En relación a las edades, los promedios de hombres y mujeres son similares y algo inferiores respecto del funcionariado de carrera, con 46,5 y 48,8 años, respectivamente.

TABLA 48. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA Y BSG DEL PAS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL + FUNCIONARIADO INTERINO, CON LER. EN % Y EUROS, INGRESOS ANUALES.



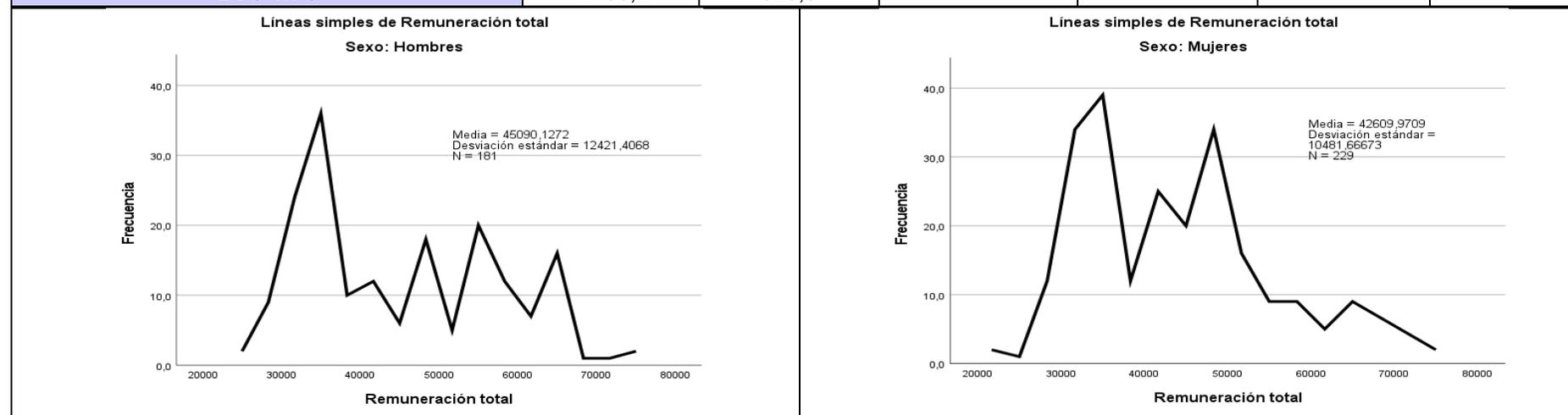
Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

10.3. El PAS de Administración Especial + Funcionariado

En este colectivo encontramos mayor equilibrio porque aumenta la presencia masculina, 44% de hombres y 56% de mujeres; con edades promedio similares, con 54 y 53,4 años, respectivamente. La media salarial es más alta respecto de la Administración General y se ubica en 43.705€ y la mediana en 42.441€ (tabla 49). En este grupo existe una BSG global importante de -5,5% o, en otros términos, las mujeres de este colectivo cobran en promedio 2.480€ menos al año respecto de los hombres. Si observamos las gráficas podemos ver una distribución multimodal y, en el caso de los hombres, encuentra un desarrollo de picos en los valores más altos. Las gráficas de hombres y mujeres pueden estar mostrando que existen grupos diferentes en su interior con trayectorias salariales específicas.

TABLA 49. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA Y BSG DEL PAS DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL + FUNCIONARIADO DE CARRERA, CON LER. EN % Y EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Cantidad de personas		Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad
Hombres	181	44,1%	45.090,1	41.773,9	12.421,4	25.891,0	74.059,6	54
Mujeres	229	55,9%	42.610,0	42.597,6	10.481,7	20.892,4	76.138,0	53,4
Total	410	100,0%	43.704,9	42.441,1	11.431,1	20.892,4	76.138,0	53,7
BSG en %			-5,5%	2,0%				
BSG en €			-2480,2	823,8				



Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

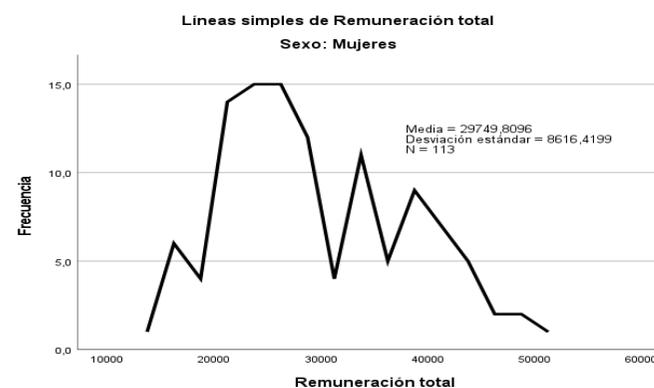
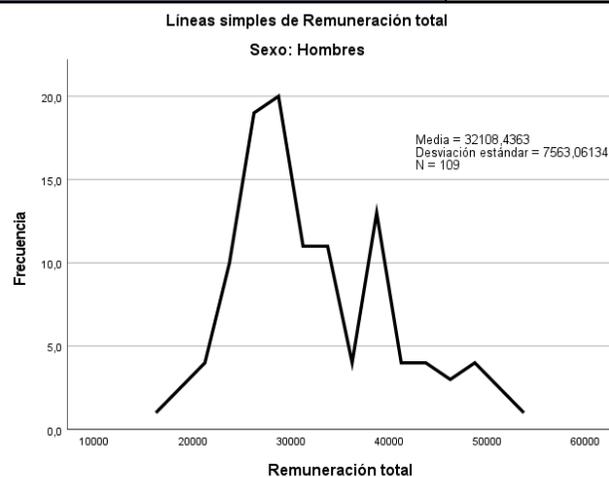
10.4. El PAS de Administración Especial + Funcionariado Interino

En este grupo existe prácticamente paridad de género (49 / 51) lo que indica mayor presencia masculina respecto del resto del PAS. La media salarial de este grupo es de 30.908€ y tiene una BSG global de -7,3% o, en otros términos, las mujeres cobran -2.359€ anuales menos que sus homólogos masculinos (tabla 50).

En las gráficas también observamos formas multimodales dando cuenta de la heterogeneidad en la composición del colectivo, aunque las frecuencias en el caso de las mujeres se inclinan hacia los valores más bajos.

TABLA 50. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA Y BSG DEL PAS DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL + FUNCIONARIADO INTERINO, CON LER. EN % Y EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Cantidad de personas		Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad
Hombres	109	49,1%	32.108,4	30.126,4	7.563,1	17.477,6	53.595,6	45,5
Mujeres	113	50,9%	29.749,8	27.673,9	8.616,4	13.723,2	51.771,5	46
Total	222	100,0%	30.907,9	28.875,1	8.183,8	13.723,2	53.595,6	45,8
BSG en %			-7,3%	-8,1%				
BSG en €			-2358,6	-2452,5				



Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

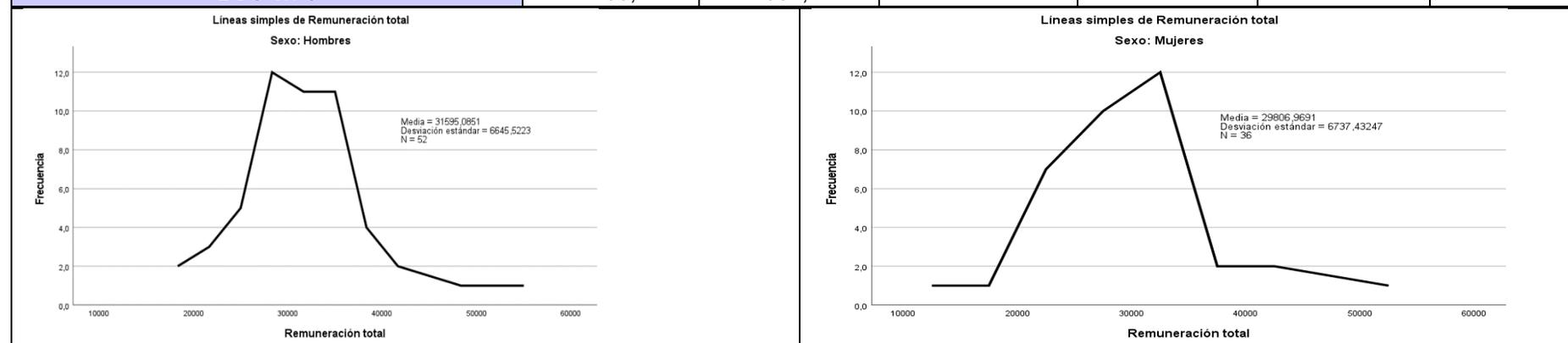
10.5. El PAS laboral

Este es el grupo del PAS donde existe mayor proporción de hombres (59% hombres / 41% mujeres). Es un grupo no muy numeroso y su salario medio se ubica en 30.864€ (tabla 51). La BSG global es de -5,7% lo que representa 1.788€ menos al año, de promedio, para las mujeres.

Finalmente, las mujeres son un poco más jóvenes que los hombres: 53,6 años ellas y 55,4 años ellos.

TABLA 51. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA Y BSG DEL PERSONAL LABORAL DEL PAS, CON LER. EN % Y EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Cantidad de personas		Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad
Hombres	52	59,1%	31.595,1	30.510,2	6.645,5	17.599,7	53.640,9	55,4
Mujeres	36	40,9%	29.807,0	29.628,8	6.737,4	14.603,2	52.838,1	53,6
Total	88	100,0%	30.863,6	30.337,5	6.703,1	14.603,2	53.640,9	54,7
BSG en %			-5,7%	-2,9%				
BSG en €			-1788,1	-881,4				



Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

11.La BSG por hijos e hijas

A continuación, presentamos la tabla 52 que relaciona las BSG con la tenencia o no de hijos e hijas en los distintos grupos del PAS.

TABLA 52. EL PAS Y LA BSG POR TENENCIA DE HIJOS/AS, MEDIAS ANUALES

Grupos PAS	Tenencia de hijos/as	Hombres			Mujeres			BSG, según hijos/as
		N	EDAD	Remuneración total media	N	EDAD	Remuneración total media	
Administración General, funcionariado de carrera	Sin hijos/as	113	54,8	37.562,5	219	54,3	38.396,6	2,22%
	1 hijo/a	61	57,7	39.099,8	161	56,2	38.523,9	-1,47%
	2 o más hijos/as	75	55,5	40.559,5	199	55,4	40.655,6	0,24%
	Total	249	55,7	38.841,8	579	55,2	39.208,4	0,94%
Administración General, funcionariado interino	Sin hijos/as	95	45,4	25.769,0	299	47,5	26.080,2	1,21%
	1 hijo/a	3	53,0	28.801,6	35	54,7	28.765,0	-0,13%
	2 o más hijos/as	9	55,9	32.668,7	44	52,7	31.507,1	-3,56%
	Total	107	46,5	26.434,4	378	48,8	26.960,5	1,99%
Administración Especial, funcionariado de carrera	Sin hijos/as	88	52,5	44.236,7	121	52,7	41.576,2	-6,01%
	1 hijo/a	40	54,9	46.896,2	42	53,5	44.194,5	-5,76%
	2 o más hijos/as	53	55,8	45.144,1	66	54,6	43.496,9	-3,65%
	Total	181	54,0	45.090,1	229	53,4	42.610,0	-5,50%
Administración Especial, funcionariado Interino	Sin hijos/as	98	44,4	31.602,3	98	45,5	28.538,4	-9,70%
	1 hijo/a	6	57,8	34.480,4	9	47,3	39.969,8	15,92%
	2 o más hijos/as	5	52,6	39.183,2	6	51,7	34.206,4	-12,70%
	Total	109	45,5	32.108,4	113	46,0	29.749,8	-7,35%
Laboral	Sin hijos/as	30	53,4	31.012,4	21	51	28.796,8	-7,14%
	1 hijo/a	12	58,1	32.550,6	9	58,7	32.765,1	0,66%
	2 o más hijos/as	10	58,4	32.196,5	6	55,2	28.905,4	-10,22%
	Total	52	55,4	31.595,1	36	53,6	29.807,0	-5,66%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En administración general (tabla 52), sean funcionariado de carrera o interino, se observa que la mejor situación salarial de las mujeres se encuentra en la categoría *sin hijos*, donde existen brechas inversas de 2,2% (de carrera) y 1,2% (interino). La BSG aparece con 1 hijo/a (-1,41% en funcionariado de carrera y -0,13% en funcionariado interino). En el caso del funcionariado interino, la BSG más significativa se produce cuando se tienen 2 o más hijos (-3,6%).

En los casos de la Administración Especial predominan las situaciones negativas para las mujeres, se tengan o no hijos/as. Recordemos que es un grupo de personal con mucha heterogeneidad interna.

Finalmente, en la Administración Especial interina y en el personal laboral se observa que la BSG es más alta se produce cuando se tienen 2 o más hijos/as (-12,7% y -10,2%, respectivamente).

12. La BSG del PAS por categorías

Entre el funcionariado de Administración General (tabla 53), se observa BSG en las categorías A1, correspondiendo al funcionariado de carrera un -2,6% en la media, equivalente a -1.663€ anuales en menoscabo de las mujeres. Y en el funcionariado interino -9,1%, equivalente a -3921€ anuales. A la inversa, en A2-funcionariado de carrera, la diferencia salarial es positiva para las mujeres: +0,2% y +77,6€ anuales y en A2-funcionariado interino es de +15,4% y 4.646€ anuales a favor de las mujeres. De este modo, en el grupo A observamos que en la cúspide A1 hay BSG y en A2 no existe sino, a la inversa, son ellas quienes perciben mayores estipendios.

En el grupo C la situación es inversa, ya que en la categoría más baja, la C2, se observa más BSG que en la más alta, C1.

En C2-funcionariado de carrera, la BSG es de -1,5% (equivalente a -440€ anuales) y en C2-funcionariado interino es de -0,3% (equivalente a -77€ anuales). Mientras que en C1-funcionariado de carrera la BSG es de -0,2% (equivalente a -56€ anuales) y en C1-funcionariado interino la brecha es inversa en +1,6% (equivalente 439€ anuales a favor de las mujeres).

En la mediana salarial las diferencias salariales entre mujeres y hombres se moderan e inclusive cambian de signo como en el grupo A1 – funcionariado de carrera que de una BSG media de -2,6% pasa a una BSG mediana de 0,7%.

TABLA 53. LA BSG DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, AJUSTADA SEGÚN CATEGORÍAS. EN € Y PORCENTAJES

Ámbito	Régimen	Categoría	SEXO	N	Media	BSG Media	Mediana	BSG Mediana	Desv. estándar	Edad
Administración General	Funcionariado de Carrera	A1	Hombres	30	63.249,1	-1.663,0 €	59.870,4	404,3 €	12.731,0	55,3
			Mujeres	63	61.586,0	-2,6%	60.274,7	0,7%	9.914,6	55,0
		A2	Hombres	60	40.842,9	77,6 €	40.070,5	-52,8 €	3.514,3	55,1
			Mujeres	205	40.920,5	0,2%	40.017,7	-0,1%	4.526,8	55,3
		C1	Hombres	148	33.827,6	-55,7 €	34.414,4	137,0 €	2.306,3	55,8
			Mujeres	298	33.771,9	-0,2%	34.551,4	0,4%	2.777,1	55,1
		C2	Hombres	11	28.825,6	-440,2 €	29.235,2	-468,1 €	2.028,4	59,6
			Mujeres	13	28.385,4	-1,5%	28.767,1	-1,6%	1.518,5	58,1
	Funcionariado Interino	A1	Hombres	3	43.318,0	-3.920,9 €	45.016,8	-3.822,3 €	3.345,9	38,7
			Mujeres	11	39.397,1	-9,1%	41.194,6	-8,5%	10.753,2	46,7
		A2	Hombres	8	30.219,6	4.646,0 €	32.892,3	1475,7 €	8.532,4	45,4
			Mujeres	18	34.865,6	15,4%	34.367,9	4,5%	2.565,9	45,8
		C1	Hombres	59	27.003,7	438,8 €	26.521,0	293,5 €	2.780,3	46,4
			Mujeres	242	27.442,4	1,6%	26.814,6	1,1%	3.133,5	48,4
C2		Hombres	37	23.339,3	-77,0 €	23.326,1	-67,5 €	2.546,1	47,6	
		Mujeres	107	23.262,3	-0,3%	23.258,6	-0,3%	2.745,2	50,3	

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Entre el funcionariado de Administración Especial (tabla 54), notamos BSG en las categorías A1-funcionariado de carrera con -8% en la media (equivalente a -4.690€ € anuales en menoscabo de las mujeres). Y en el funcionariado interino de este mismo grupo no hay brecha, con una diferencia de +0,2%, equivalente a +90€ anuales a favor de las mujeres.

En A2–funcionariado de carrera, la diferencia salarial es algo positiva para las mujeres: +0,5% y +197€ anuales y lo mismo sucede en A2–funcionariado interino que es de +1,3% y 478€ anuales a favor de las mujeres. De este modo, en el grupo A de Administración Especial, la única BSG importante la encontramos entre el funcionariado de carrera A1 (-8% en la media y -9,5% en la mediana). Siguiendo con el análisis de la Administración Especial, en el grupo C hay BSG en todas las situaciones. La más alta corresponde al funcionariado interino C2 con una BSG de -4,4%, equivalente a -1.028 € anuales en detrimento de las mujeres. En segundo lugar, C1 de funcionariado interino con -1,7% y -462€ anuales.

TABLA 54. LA BSG DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, AJUSTADA SEGÚN CATEGORÍAS. EN € Y PORCENTAJES

Ámbito	Régimen	Categoría	SEXO	N	Media	BSG Media	Mediana	BSG Mediana	Desv. estándar	Edad
Administración Especial	Funcionariado de Carrera	A1	Hombres	71	58.581,8	-4.689,8	58.341,8	-5.522,2	6.407,1	53,9
			Mujeres	77	53.892,0	-8,0%	52.819,5	-9,5%	7.453,0	53,2
		A2	Hombres	36	42.617,1	196,9	43.129,3	-22,5	5.000,4	52,7
			Mujeres	66	42.813,9	0,5%	43.106,8	-0,1%	4.544,5	53,5
		C1	Hombres	70	33.589,8	-838,9	33.948,1	-573,8	2.947,0	54,4
			Mujeres	78	32.750,9	-2,5%	33.374,3	-1,7%	2.484,0	53,5
	C2	Hombres	4	29.126,1	-662,0	29.311,8	-243,8	1.030,0	59,5	
		Mujeres	8	28.464,1	-2,3%	29.068,0	-0,8%	1.853,9	54,5	
	Funcionariado Interino	A1	Hombres	24	41.834,7	89,6	40.016,9	462,1	4.975,6	45,0
			Mujeres	19	41.924,3	0,2%	40.478,9	1,2%	4.971,3	45,3
		A2	Hombres	22	36.706,7	478,4	35.101,8	1.905,1	5.089,1	43,1
			Mujeres	22	37.185,1	1,3%	37.006,9	5,4%	4.143,7	44,6
		C1	Hombres	54	27.405,1	-462,4	27.621,6	-709,5	2.583,4	46,4
			Mujeres	32	26.942,7	-1,7%	26.912,2	-2,6%	3.893,4	44,0
		C2	Hombres	9	23.151,4	-1.028,2	23.318,4	-862,0	2.702,0	47,7
			Mujeres	40	22.123,2	-4,4%	22.456,4	-3,7%	3.315,6	48,7

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Finalmente, el Personal Laboral tiene BSG en C1 (-4,3%) y en C2 (-18,1%). Este último dato es, por su magnitud, el más alto de todos los grupos.

TABLA 55. LA BSG DEL PERSONAL LABORAL DEL PAS, AJUSTADA SEGÚN CATEGORÍAS. EN € Y PORCENTAJES

Régimen	Categoría	SEXO	N	Media	BSG Media	Mediana	BSG Mediana	Desv. estándar	Edad
Personal Laboral	A1	Hombres	2	50.569,3	2.268,8	50.569,3	2.268,8	4.343,8	51,0
		Mujeres	1	52.838,1	4,5%	52.838,1	4,5%	--	54,0
	A2	Hombres	2	25.430,3	11.606,9	25.430,3	11.015,1	6.712,0	53,5
		Mujeres	5	37.037,2	45,6%	36.445,4	43,3%	3.522,6	52,4
	C1	Hombres	30	31.614,1	-1.372,4	33.224,5	-1.832,5	5.586,8	54,8
		Mujeres	17	30.241,7	-4,3%	31.392,0	-5,5%	3.428,7	50,9
	C2	Hombres	18	30.140,1	-5.454,1	29.317,3	-4.381,4	5.139,6	57,2
		Mujeres	13	24.686,0	-18,1%	24.935,9	-14,9%	4.233,5	57,5

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

13.El origen de la brecha en el PAS

En este apartado se analiza la BSG ajustada por componentes salariales. Entre éstos, hemos incluido el de “carrera” que se obtiene mediante tramos de promoción horizontal. El resto de complementos son similares a los del PDI, pero se incluyen solo: Complementos Directo y Específico, trienios, formación, prestaciones, carrera y otros.

En la tabla 56 realizamos el análisis mencionado respecto de la Administración General – Funcionariado de Carrera que, como hemos visto precedentemente, no presenta BSG sobre la remuneración total (+0,9%). Solo el complemento específico y los trienios tienen valores de BSG negativos (-0,4% y -0.2%, respectivamente).

TABLA 56. PAS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL – FUNCIONARIADO DE CARRERA, INCLUYE LER. LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

SEXO	N	Medidas	Salario base	Comp. Directo	Comp. Específ.	Trienios	Carrera	Formación	Prestaciones	Otros	Remuneración total
Hombres	249	Media	12264,6	6004,8	10604,6	3061,4	5441,4	3,5	1276,1	185,4	38841,8
		Desv. estándar	2395,0	1775,4	5657,9	1033,3	2148,5	33,4	4086,3	201,1	10848,7
Mujeres	579	Media	12399,3	6082,8	10560,3	3056,0	5493,5	9,1	1411,0	196,5	39208,4
		Desv. estándar	2544,7	1695,9	4217,5	1111,1	2343,2	94,2	4616,4	310,4	9761,2
Brecha salarial de género			1,1%	1,3%	-0,4%	-0,2%	1,0%	160,9%	10,6%	6,0%	0,9%
BSG en €			134,7	78,0	-44,3	-5,4	52,1	5,6	134,9	11,0	366,6
Contribución a la brecha			36,7%	21,3%	-12,1%	-1,5%	14,2%	1,5%	36,8%	3,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Tampoco el funcionariado interino del PAS de Administración General (tabla 57) tiene BSG en la remuneración total (+2%). Y no se registra brecha en ninguno de los componentes salariales de este grupo.

TABLA 57. PAS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL – FUNCIONARIADO INTERINO, INCLUYE LER. LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

SEXO	N	Medidas	Salario base	Comp. Directo	Comp. Específ.	Trienios	Carrera	Formación	Prestaciones	Otros	Remuneración total
Hombres	107	Media	11169,3	5075,8	8146,7	652,6	956,8	0,0	158,8	274,4	26434,4
		Desv. estándar	1809,2	706,5	1703,5	693,0	1293,0	0,0	537,6	405,4	4911,6
Mujeres	378	Media	11186,0	5089,6	8147,1	706,1	1082,1	0,0	428,1	321,6	26960,5
		Desv. estándar	1821,6	721,6	1595,4	826,0	1522,1	0,0	1673,3	482,1	4825,7
Brecha salarial de género			0,1%	0,3%	0,0%	8,2%	13,1%	--	169,7%	17,2%	2,0%
BSG en €			16,7	13,7	0,4	53,5	125,3	--	269,4	47,2	526,1
Contribución a la brecha			3,2%	2,6%	0,1%	10,2%	23,8%	--	51,2%	9,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En cuanto a la Administración Especial, el funcionariado de carrera presenta una BSG del -5,5% (tabla 58). Y si lo analizamos por componentes, el que presenta el valor más significativo es el Complemento Específico (-12% o, en otros términos, -1.523€ anuales). El otro componente de importancia es el de impartición de cursos de Formación (-58% pero como su base de partida es reducida, este porcentaje en euros solo representa -17€ anuales y contribuye a la brecha en solo un 0,7%). Entonces, el complemento específico es el que más contribuye a la generación de la BSG en la remuneración total (61,4%), mientras que las prestaciones la moderan (-56,9%).

El salario base tiene una diferencia salarial de -4,5% probablemente relacionada con las situaciones LER.

TABLA 58. PAS DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL – FUNCIONARIADO DE CARRERA, INCLUYE LER. LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

SEXO	N	Medidas	Salario base	Comp. Directo	Comp. Especif.	Trienios	Carrera	Formación	Prestaciones	Otros	Remuneración total
Hombres	181	Media	14337,9	6690,0	12726,8	3619,3	6872,6	28,8	668,3	146,4	45090,1
		Desv. estándar	2688,5	1594,2	4933,7	1495,1	3570,8	147,5	1991,5	139,4	12421,4
Mujeres	229	Media	13691,9	6144,8	11204,0	3129,3	6206,5	12,1	2079,7	141,7	42610,0
		Desv. estándar	3065,6	1530,7	4084,4	1411,2	3224,9	104,5	5625,0	111,5	10481,7
Brecha salarial de género			-4,5%	-8,1%	-12,0%	-13,5%	-9,7%	-58,0%	211,2%	-3,2%	-5,5%
BSG en €			-645,9	-545,2	-1522,8	-490,1	-666,1	-16,7	1411,4	-4,7	-2480,2
Contribución a la brecha			26,0%	22,0%	61,4%	19,8%	26,9%	0,7%	-56,9%	0,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En el caso del Funcionariado Interino de la Administración Especial (tabla 59), la BSG sobre la remuneración total es de -7,3%. Nuevamente es el Complemento Específico el que más BSG posee, con un -9,4%, y contribuye especialmente con un 40,7% a formar la brecha sobre la remuneración total. También el Complemento Directo, que contribuye en un 22% a esa BSG.

Si comparamos las Prestaciones con el salario base, obtenemos comportamientos opuestos, mientras hay una diferencia en el salario base de -8,8% (-1.150€ anuales para las mujeres), las prestaciones moderan esa diferencia con +88,5% (+394€ anuales para las mujeres).

TABLA 59. PAS DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL – FUNCIONARIADO INTERINO, INCLUYE LER. LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

SEXO	N	Medidas	Salario base	Comp. Directo	Comp. Especif.	Trienios	Carrera	Formación	Prestaciones	Otros	Remuneración total
Hombres	109	Media	13127,5	5842,4	10258,7	775,6	1537,9	0,0	444,8	121,5	32108,4
		Desv. estándar	2479,2	867,9	2755,2	995,1	2222,9	0,0	1878,1	221,4	7563,1
Mujeres	113	Media	11977,5	5322,3	9297,9	757,3	1386,2	0,0	838,6	170,0	29749,8
		Desv. estándar	3015,6	1131,0	3029,7	887,0	1968,6	0,0	3129,9	266,6	8616,4
Brecha salarial de género			-8,8%	-8,9%	-9,4%	-2,4%	-9,9%	--	88,5%	39,9%	-7,3%
BSG en €			-1150,1	-520,2	-960,7	-18,3	-151,7	--	393,8	48,5	-2358,6
Contribución a la brecha			48,8%	22,1%	40,7%	0,8%	6,4%	--	-16,7%	-2,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En el caso del Personal PAS Laboral (tabla 60), la BSG sobre la remuneración total es de -5,7% (-1.788€ anuales). En este grupo es la Carrera el componente salarial principal que es fuente de la BSG con -27,4% (-1.011€ anuales). Y, en segundo lugar, es significativa la diferencia en trienios en -30,3% (-783€ anuales).

Las prestaciones en este caso, son mayores como promedio en los hombres que en las mujeres. Quizás ello esté relacionado con enfermedades profesionales, en -33,4% (una reducción de 472€ anuales de promedio para la remuneración de las mujeres).

TABLA 60. PAS LABORAL, INCLUYE LER. LA CONTRIBUCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES A LA BSG, MEDIA Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR

SEXO	N	Medidas	Salario Base	Comp. Directo	Comp. Específico	Trienios	Carrera	Formación	Prestaciones	Otros	Remuneración total
Hombres	52	Media	10673,1	4958,1	7862,7	2581,8	3684,2	0,0	1412,2	423,0	31595,1
		Desv. estándar	2390,4	1088,3	3085,3	1262,6	2396,5	0,0	3604,4	204,1	6645,5
Mujeres	36	Media	11111,4	5100,7	7711,3	1799,3	2673,5	5,5	940,3	464,9	29807,0
		Desv. estándar	2485,0	1059,4	2418,4	1192,9	2126,3	33,0	3217,0	347,7	6737,4
BSG			4,1%	2,9%	-1,9%	-30,3%	-27,4%	-	-33,4%	9,9%	-5,7%
BSG en €			438	143	-151	-783	-1011	6	-472	42	-1788
Contribución a la brecha			-24,5%	-8,0%	8,5%	43,8%	56,5%	-0,3%	26,4%	-2,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

14. La BSG del Personal de Administración y Servicios LER

En este apartado damos cuenta de los motivos que los distintos colectivos del PAS han expresado cuando solicitaron licencias, excedencias y reducciones de jornada (LER). Y luego, vincularemos el impacto que estas situaciones tiene en las nóminas, y con ello, si existen diferencias para mujeres y hombres.

En la tabla 61 observamos que durante el año 2021 el Personal de Administración General-Funcionariado de Carrera realizó 170 peticiones de LER (167 personas), lo que representa un 20,2% respecto del personal total de este colectivo. Además, 158 de las mismas fueron reducciones de jornadas y, a su vez, 63 por motivos familiares.

En el caso de la Administración Especial-Funcionariado de Carrera, se solicitaron 81 peticiones de LER (79 personas), lo que representa un 19,8% respecto del total de personal de este colectivo: 74 fueron reducciones de jornada, y entre éstas, 48 por motivos familiares.

Observamos, entonces, que entre el funcionariado de carrera predominan las peticiones de reducción de jornada, aunque entre el personal de Administración General los principales motivos se incluyen en la categoría “otros”, mientras que en la Administración Especial predominan las peticiones por motivos familiares.

TABLA 61. FUNCIONARIADO DE CARRERA (ADMINISTRACIÓN GENERAL Y ESPECIAL), DE DISTINTAS CATEGORÍAS. MOTIVO QUE HAN TENIDO PARA SOLICITAR LICENCIAS, EXCEDENCIAS O REDUCCIÓN DE JORNADA DURANTE EL AÑO 2021

Categorías	Sexo	Administración General, Funcionariado de Carrera							Administración Especial, Funcionariado de Carrera						
		Reducción de jornada		Permiso o excedencia		Total ausencias	Total categoría	%	Reducción de jornada		Permiso o excedencia		Total ausencias	Total categoría	%
		Motivos familiares	otros	Motivos familiares	otros				Motivos familiares	otros	Motivos familiares	otros			
A1	Hombres	2	1	0	0	3	30	10,0%	5	4	0	0	9	71	12,7%
	Mujeres	6	7	1	0	14	63	22,2%	8	3	1	0	12	77	15,6%
A2	Hombres	5	4	1	0	10	60	16,7%	7	3	1	0	11	36	30,6%
	Mujeres	14	35	1	0	50	205	24,4%	10	3	2	0	15	66	22,7%
C1	Hombres	12	7	1	2	22	148	14,9%	7	4	0	0	11	70	15,7%
	Mujeres	23	39	2	1	65	298	21,8%	9	7	1	2	19	78	24,4%
C2	Hombres	0	1	0	0	1	11	9,1%	2	2	0	0	4	4	100%
	Mujeres	1	1	1	2	5	13	38,5%	0	0	0	0	0	8	0,0%
Total		63	95	7	5	170	828	20,5%	48	26	5	2	81	410	19,8%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

A continuación, nos centramos en las 167 personas del personal de Administración General – Funcionariado de Carrera que han solicitado LER durante 2021 (tabla 62). Nos interesa conocer si estas situaciones han modificado sus nóminas. Comparamos, entonces, las medias salariales de mujeres y hombres en esta situación con los de la tabla 47 donde se exponen los datos generales del total de este colectivo. Observamos que

con situación LER los hombres cobran de media 37.099,2€ (tabla 62), mientras que los hombres del colectivo (tabla 47) cobran de media 38.841,8€, lo que significa que su remuneración con LER se ve reducida en -4,5%. La situación de las mujeres en este caso se ve menos afectada, ya que en situaciones LER cobran 38.574,8€ mientras que el colectivo en general ingresa 39.208,4€ lo que les supone que en la situación LER reciben un 1,6% menos. Finalmente, en el análisis de la tabla 62 observamos que no existe BSG.

TABLA 62. ADMINISTRACIÓN GENERAL + FUNCIONARIADO DE CARRERA, CON LER: LA CONTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS COMPONENTES A LA BRECHA EN LA REMUNERACIÓN TOTAL

Sexo	N	Medidas	Salario Base	Complemento destino	Complemento específico	Trienios	Carrera	Remuneración total
Hombres	36	Media	11.638,3	5.853,9	9.715,2	2.708,9	4.865,0	37.099,2
		Desv. estándar	2.627,0	2.079,4	4.324,5	1.125,0	2.226,6	9.985,1
Mujeres	131	Media	12.123,5	5.738,1	9.928,4	2.839,9	5.192,0	38.574,8
		Desv. estándar	2.943,8	1.455,4	3.508,4	1.131,3	2.359,0	8.975,2
Total	167	Media	12.019,0	5.763,1	9.882,5	2.811,7	5.121,5	38.256,7
		Desv. estándar	2.877,8	1.604,0	3.686,5	1.127,8	2.328,4	9.191,1
BSG en %			4,2%	-2,0%	2,2%	4,8%	6,7%	4,0%
BSG en €			485,2	-115,8	213,2	131,0	327,0	1475,6
Contribución a la brecha			32,9%	-7,8%	14,4%	8,9%	22,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Los datos de la tabla 63 nos permite centrar el análisis en el personal de Administración Especial – Funcionariado de Carrera que ha solicitado LER durante 2021. Nos interesa conocer si estas situaciones han modificado sus nóminas. Comparamos, entonces, las medias salariales de mujeres y hombres en esta situación, con la tabla 49 donde se exponen los datos del total de este colectivo. Observamos que con situación LER los hombres cobran de media 41.015€, mientras que los hombres del colectivo (tabla 49) cobran de media 45.090,1€, lo que significa que su remuneración se ve afectada en -9%. La situación de las mujeres en este caso se ve menos afectada, ya que en situaciones LER cobran 39.025,8€

mientras que el colectivo ingresa 42.610€, lo que les supone la situación LER es una merma salarial de -8,4%. En este caso, en la tabla 63 observamos que existe una BSG entre el personal LER de -4,8% (que es un poco inferior a la del colectivo –tabla 49–: -5,5%).

TABLA 63. ADMINISTRACIÓN ESPECIAL + FUNCIONARIADO DE CARRERA, CON LER: LA CONTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS COMPONENTES A LA BRECHA EN LA REMUNERACIÓN TOTAL

Sexo	N	Medidas	Salario Base	Complemento destino	Complemento específico	Trienios	Carrera	Remuneración total
Hombres	33	Media	13.876,7	6.253,1	11.403,8	2.939,5	5.657,1	41.015,0
		Desv. estándar	2.784,1	1.170,8	4.035,0	1.212,2	3.060,9	10.777,4
Mujeres	46	Media	13.118,6	5.848,7	10.327,8	2.386,2	4.923,8	39.025,8
		Desv. estándar	3.062,5	1.407,0	3.440,1	982,0	2.348,6	9.255,0
Total	79	Media	13.435,3	6.017,7	10.777,2	2.617,4	5.230,1	39.856,8
		Desv. estándar	2.955,1	1.320,9	3.713,8	1.111,1	2.675,5	9.901,7
BSG en %			-5,5%	-6,5%	-9,4%	-18,8%	-13,0%	-4,8%
BSG en €			-758,1	-404,4	-1076,0	-553,3	-733,2	-1989,2
Contribución a la brecha			38,1%	20,3%	54,1%	27,8%	36,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

En la tabla 64 observamos que durante el año 2021 el Personal de Administración General-Funcionariado Interino realizó 121 peticiones de LER (120 personas), lo que representa un 24,9% respecto del personal total de este colectivo. Además, 102 de las mismas fueron reducciones de jornadas y, a su vez, 82 por responsabilidades familiares.

En el caso de la Administración Especial-Funcionariado Interino, se solicitaron 53 peticiones de LER, lo que representa un 23,9% respecto del total de personal de este colectivo. Además, 47 fueron reducciones de jornada, y entre éstas, 43 por motivos familiares.

Observamos, entonces, que entre el funcionariado de interino también predominan las peticiones de reducción de jornada, y tanto entre el personal de Administración General como de la Administración Especial el principal motivo se relaciona con responsabilidades familiares.

TABLA 64. FUNCIONARIADO INTERINO (ADMINISTRACIÓN GENERAL Y ESPECIAL), DE DISTINTAS CATEGORÍAS. MOTIVO QUE HAN TENIDO PARA SOLICITAR LICENCIAS, EXCEDENCIAS O REDUCCIÓN DE JORNADA DURANTE EL AÑO 2021

Categorías	Sexo	Administración General, Funcionario Interino							Administración Especial, Funcionario Interino						
		Reducción de jornada		Permiso o excedencia		Total ausencias	Total categoría	%	Reducción de jornada		Permiso o excedencia		Total ausencias	Total categoría	%
		Motivos familiares	otros	Motivos familiares	otros				Motivos familiares	otros	Motivos familiares	otros			
A1	Hombres	1	1	0	0	2	3	66,7%	2	0	1	0	3	24	12,5%
	Mujeres	3	1	1	0	5	11	45,5%	3	1	0	0	4	19	21,1%
A2	Hombres	2	0	1	0	3	8	37,5%	4	0	0	0	4	22	18,2%
	Mujeres	5	0	1	0	6	18	33,3%	8	1	0	0	9	22	40,9%
C1	Hombres	10	3	3	0	16	59	27,1%	8	1	1	0	10	54	18,5%
	Mujeres	43	8	2	3	56	242	23,1%	8	1	3	0	12	32	37,5%
C2	Hombres	2	2	3	0	7	37	18,9%	1	0	0	0	1	9	11,1%
	Mujeres	16	5	5	0	26	107	24,3%	9	0	1	0	10	40	25,0%
Total	Hombres	82	20	16	3	121	485	24,9%	43	4	6	0	53	222	23,9%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

A continuación, nos centramos en el personal de Administración General – Funcionario Interino que ha solicitado LER durante 2021 (tabla 65). Nos interesa conocer si estas situaciones han modificado sus nóminas. Comparamos, entonces, las medias salariales de mujeres y hombres en esta situación, con la tabla 48 donde se exponen los datos del total de este colectivo. Observamos que con situación LER los hombres cobran de media 26.590,2€, mientras que los hombres del colectivo (tabla 48) cobran de media 26.434,4 €, lo que significa que su remuneración no se ve afectada (en situaciones LER cobran un 0,6% más). En el caso de las mujeres, en situaciones LER cobran 25.882,2€ mientras que el colectivo ingresa 26.960,5€, lo que les supone una merma salarial de -4%. En la tabla 65 observamos entre hombre y mujeres con situaciones LER que existe BSG en la remuneración total de -2,7%.

TABLA 65. ADMINISTRACIÓN GENERAL + FUNCIONARIADO INTERINO, CON LER: LA CONTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS COMPONENTES A LA BRECHA EN LA REMUNERACIÓN TOTAL

Sexo	N	Medidas	Salario Base	Complemento destino	Complemento específico	Trienios	Carrera	Remuneración total
Hombres	27	Media	11.127,0	5.005,6	8.067,8	692,0	1.227,7	26.590,2
		Desv. estándar	1.825,6	718,9	1.878,6	588,0	1.383,2	5.340,6
Mujeres	93	Media	10.895,8	4.927,4	7.967,5	539,6	768,7	25.882,2
		Desv. estándar	2.517,7	1.041,8	2.171,4	591,1	1.197,3	5.617,3
Total	120	Media	10.947,8	4.945,0	7.990,1	573,9	872,0	26.041,5
		Desv. estándar	2.374,5	976,2	2.101,9	591,4	1.250,3	5.542,0
BSG en %			-2,1%	-1,6%	-1,2%	-22,0%	-37,4%	-2,7%
BSG en €			-231,2	-78,3	-100,3	-152,3	-459,0	-708,0
Contribución a la brecha			32,7%	11,1%	14,2%	21,5%	64,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Nos interesa conocer si estas situaciones han modificado las nóminas del personal de Administración Especial – Funcionariado Interino (tabla 66). Comparamos, entonces, las medias salariales de mujeres y hombres en esta situación LER, con la tabla 50 donde se exponen los datos del conjunto de este colectivo. Observamos que con situación LER los hombres cobran de media 30.695,5 €, mientras que los hombres del colectivo (tabla 50) cobran de media 32.108,4 €, lo que significa que su remuneración se reduce en un -4,4%. En el caso de las mujeres, en situaciones LER cobran 29.491,6 € mientras que el colectivo ingresa 29.749,8 €, lo que les supone una merma salarial de -0,9%. En la tabla 66 observamos entre hombre y mujeres con situaciones LER que existe una BSG en la remuneración total de -3,9% (recordemos que en el conjunto de este colectivo la BSG es de -7,3%).

TABLA 66. ADMINISTRACIÓN ESPECIAL + FUNCIONARIADO INTERINO, CON LER: LA CONTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS COMPONENTES A LA BRECHA EN LA REMUNERACIÓN TOTAL

Sexo	N	Medidas	Salario Base	Complemento destino	Complemento específico	Trienios	Carrera	Remuneración total
Hombres	18	Media	13.009,7	5.805,3	9.948,8	597,9	1.166,1	30.695,5
		Desv. estándar	2.277,8	933,6	2.240,5	568,3	1.952,7	6.448,9
Mujeres	35	Media	11.562,1	5.197,7	8.758,3	861,9	1.431,4	29.491,6
		Desv. estándar	2.917,8	1.232,7	2.654,3	935,4	1.871,2	8.514,3
Total	53	Media	12.053,8	5.404,0	9.162,6	772,3	1.341,3	29.900,5
		Desv. estándar	2.782,4	1.167,5	2.563,5	832,8	1.884,7	7.831,1
BSG en %			-11,1%	-10,5%	-12,0%	44,2%	22,8%	-3,9%
BSG en €			-1447,6	-607,6	-1.190,6	264,0	265,4	-1.203,9
Contribución a la brecha			120,2%	50,5%	98,9%	-21,9%	-22,0%	100,0%

Finalmente, el Personal Laboral del PAS ha solicitado solo 13 LER que representan un 14,8% respecto del total de este colectivo. De estas LER, 12 corresponden a reducción de jornada y 8 por motivos familiares (tabla 67).

TABLA 67. PERSONAL LABORAL. MOTIVO QUE HAN TENIDO PARA SOLICITAR LICENCIAS, EXCEDENCIAS O REDUCCIÓN DE JORNADA DURANTE EL AÑO 2021

		Reducción de jornada		Permiso o excedencia		Total ausencias	Total categoría	%
		Motivos familiares	otros	Motivos familiares	otros			
A1	Mujeres	1	0	0	0	1	1	100,00%
C1	Hombres	1	3	0	0	4	30	13,30%
	Mujeres	5	0	0	0	5	17	29,40%
C2	Hombres	0	1	1	0	2	18	11,10%
	Mujeres	1	0	0	0	1	13	7,70%
Total	Hombres	8	4	1	0	13	88	14,80%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de nóminas de la Universitat de València

CONCLUSIONES

La Brecha Salarial de Género en las universidades es persistente. La evidenciamos con datos de 2015 en el primer estudio de brecha salarial de género realizado en la Universitat de València en el cual pudimos afirmar que se trata de una brecha sistemática y transversal, porque atraviesa a toda la universidad en sus diferentes niveles, áreas de conocimiento y grupos de personal (Capitolina Díaz *et al.* 2017; Jabbaz *et al.* 2019). Aquel estudio pionero permitió desterrar la idea de que en las administraciones públicas como organizaciones burocráticas que lo son, no existiría brecha salarial de género. A partir de entonces, desde el CRUE-ANECA y Ministerio de Universidades se encargó un estudio similar en veinte universidades (Matilde Massó Lago *et al.* 2022); aunque, cabe mencionar, que el cálculo de la BSG global de ese estudio difiere del nuestro, porque no analizan de un modo separado las trayectorias académicas y profesionales de los distintos grupos. En este estudio hemos precisado la necesidad de establecer con claridad qué mide la brecha salarial de género, indicando que ésta debe capturar mediante una medida sintética cómo es y se produce la diferencia salarial y las discriminaciones de género en las diferentes trayectorias académicas y profesionales, de un modo separado. Ello permite observar cómo transitan y promocionan mujeres y hombres a lo largo del tiempo; y también, la distribución de recursos a los que es posible acceder en una estructura de oportunidades que discrimina por sexo. La BSG no opera en el vacío ni es aleatoria, es fruto de una estructura heredada que pese a todos los esfuerzos realizados desde las políticas de igualdad sigue teniendo un peso muy importante, y continúa generando desigualdad.

En el estudio de 2015, en la Universitat de València, observamos una BSG global del 10,97% en el PDI con dedicación exclusiva y del 14,5% entre el PDI vinculado (Díaz *et al.* 2017). En el actual estudio obtenemos una BSG global del 12,8% en el PDI con dedicación exclusiva (2508 personas) y del 11,8% en el PDI vinculado (98 personas). Podemos afirmar, entonces, que la brecha continúa siendo importante y los esfuerzos insuficientes para reducirla. En este segundo estudio hemos incluido el análisis de la BSG en el Profesorado Asociado cuya brecha global se ubica en -7,1%; cifra menor comparativamente, pero significativa.

En el caso del Personal de Administración y Servicios, en 2015 tenían una BSG global en Administración General de -0,8% y en Administración Especial del -5% (Díaz *et al.* 2017). En el actual estudio hemos precisado aun más las unidades de análisis, obteniendo las siguientes BSG globales en el PAS:

- Administración General } Funcionariado de Carrera: +0,9%
 } Funcionariado Interino: +2%
- Administración Especial } Funcionariado de Carrera: -5,5%
 } Funcionariado Interino: -7,3%
- Personal Laboral: -5,7%

Entonces, podemos afirmar que en el caso de la Administración General se ha cerrado la BSG global, aunque existe brecha en su interior en algunas categorías, lo que indica que es necesario continuar con este tipo de estudios para comprobar si ese cierre se mantiene a lo largo del tiempo. La BSG, no obstante, está aun vigente en la Administración Especial, en particular entre el funcionariado interino. Y en lo que hace al personal laboral, éste también presenta importante BSG global.

También podemos concluir que entre el PDI, la BSG es más elevada cuando se tienen hijos e hijas, la maternidad penaliza a las mujeres. Y no contamos con datos que nos permitan medir la incidencia del cuidado de personas mayores en las trayectorias académicas. En el caso del Profesorado Asociado la tenencia de hijos e hijas no parece tener una asociación fuerte respecto de la BSG. Pero esto puede explicarse por la temporalidad de la contratación y es probable que el ajuste se produzca, más bien, por el abandono de la docencia cuando se tienen necesidades de conciliación, lo cual invisibiliza este tipo de necesidades.

En el caso del PAS, las situaciones son más matizadas, pero también se observa en la Administración General que las situaciones sin hijos/as son, salarialmente, más favorables para las mujeres. Y, en la Administración Especial, dado que es un grupo más heterogéneo, hay mayores variaciones.

Además, hemos prestado especial atención a las situaciones de las personas, hombres y mujeres, que se acogieron durante el año de referencia, 2021, a licencias, excedencias o reducción de jornada (LER). Se ha de tener en cuenta que, actualmente, los hombres hacen uso, de igual modo que las mujeres, de las licencias por tenencia o adopción de criaturas. Los resultados obtenidos nos muestran que cuando analizamos de forma separada las situaciones LER, éstas tienen un impacto negativo mayor sobre los salarios de las mujeres, incrementando las brechas.

En cualquier caso, hemos de reflexionar, una vez más, en la necesaria corresponsabilidad en cuidados que ha de producirse en el ámbito doméstico, pero también, en la adopción de medidas como la inclusión de estas necesidades en la elección del POD, cuestión que ya se considera en algunos departamentos de la universidad. O el establecimiento de algunos meses donde se exceptúe de ejercer la docencia al volver de un permiso de maternidad de modo tal de compensar la pérdida de productividad científica, medida que ya se aplica en otras universidades. U otras medidas compensatorias por las cuales las académicas puedan recuperar en la academia el tiempo invertido en la crianza.

Respecto de las áreas de conocimiento, es la de Ciencias la que está a la cabecera de la BSG (- 22%), seguida por la de Ciencias Sociales y Jurídicas (-7,9%) y Artes y Humanidades (-7,6%). La principal fuente de brecha se ubica en el peso económico que tiene la investigación que remunera a las personas (probablemente, la investigación contratada y la de origen europeo).

Preferimos denominar “fuentes” de BSG y no “causas” a los complementos salariales donde se observa brecha, ya que las causas sociales se relacionan con factores internos y externos de discriminación por sexo. Y es necesario mirar las causas de la discriminación salarial de género que se ubican tanto fuera, en la sociedad, como dentro de la universidad. Y avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en la normativa y en planes, proyectos, docencia y en todos los ámbitos de forma transversal. Hay que abordar la discriminación indirecta referida a la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. La convicción de que existen procesos de discriminación indirecta permite cuestionar los mecanismos y los hilos invisibles que limitan el acceso de las mujeres a cargos de dirección o, como hemos visto, les conducen a transitar unas trayectorias de un modo más lento.

Entre los factores internos, en el anterior estudio hemos aportado el concepto de “grietas de discrecionalidad” que hace referencia a que la BSG prospera en los espacios poco regulados, como los pagos de terceros que se producen al margen de un concurso competitivo, sin cumplir unos requisitos explícitos, que vienen del lado de una demanda social que paga por ellos y que, por lo tanto, es llevada adelante con sesgos de género. Ello sucede con los cursos, conferencias y seminarios, y sobre todo, con la investigación contratada que remunera personas.

Aunque también, entre los factores internos, podemos agregar algunos conceptos más. La “brecha por estructura heredada” que es la que deviene de la organización, la universitaria, que en su origen proscribió la presencia de mujeres y que, actualmente, presenta una gran segregación vertical que limita el acceso a los cargos unipersonales de responsabilidad académica. Las posibilidades de promoción profesional, el liderazgo de proyectos, la presencia en la dirección de becas y tesis doctorales, el acceso a sexenios, entre otros, están también sesgado por la estructura androcéntrica heredada.

El Decreto 902/2020 de *igualdad retributiva de mujeres y hombres* plantea una serie de medidas para transformar, si cabe, las estructuras. En este estudio hemos podido alinearnos para que la Universitat de València se ubique entre las entidades que hacen de la nueva legislación una oportunidad para avanzar. Hemos intentado también presentar la información de un modo gráfico, para permitir una mayor accesibilidad y, por ende, para mejorar las posibilidades de alcanzar la equidad mediante la reivindicación y la negociación sindical, si hacen uso de esta información.

La BSG plantea una deuda histórica con las mujeres, que desborda y a la vez incluye al ámbito académico. Durante muchos años estuvo vigente la Teoría del Capital Humano que justificaba el menor salario de las mujeres en un déficit de formación. De este modo, se atribuía a las mujeres su propio fracaso, por no tener suficientes méritos, autoconfianza, carácter y/o competencias. También, en el marco de la Teoría de las Preferencias se las señalaba como movidas por hacerse un hueco en el mercado de trabajo con competencias que derivaban de una extensión de las labores domésticas, ubicándose en sectores como el de servicios, de menor valor. La excelencia y la mayor formación actual de las mujeres cuestiona, con hechos, estas teorías, sin desconocer que existe una carga social y cultural que todavía crea desigualdad.

Las diferencias salariales tampoco pueden explicarse solo en términos de diferencias de productividad como atributos de hombres y mujeres. No existe una naturaleza diferente que les condicione en uno u otro sentido. La productividad es dependiente de toda una plétora de circunstancias discriminatorias que dificultan la proyección académica de las mujeres. Y esos condicionamientos construyen un tejido, no funcionan en el aire ni de forma aleatoria, son resultado de un campo social estructurado construido en el largo plazo, pero que es posible de deconstruir incorporando medidas y transformando las existentes. Al establecer cualquier normativa, como ya decía Rawls, deberíamos tener un velo de la ignorancia que nos impida saber cuál será nuestra posición en la estructura social, y legislar entonces, con mayor equidad. Podemos creer que la estructura universitaria es una máquina inamovible, con sus mecanismos y laberintos que solo pueden asegurar su reproducción y perpetuación, o podemos verla como un campo de acción en constante adaptación sobre la que es posible ejercer presión. El presente estudio muestra nudos y dificultades, pero también pretende expandir las posibilidades para una transformación progresiva que habilite una distribución de los recursos y oportunidades de una forma más equitativa, en consonancia con las reivindicaciones del feminismo y el avance de la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcañiz, Mercedes (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar, *Revista Española de Sociología*, 23, pp. 29-55.

Barberá Ribera, Teresa, Sofía Estellés Miguel y Carlos Dema Pérez (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. *XIII Congreso de Ingeniería de Organización*. Barcelona-Terrassa, Setiembre.

Bardera Martín, Sara (2018). Querer y poder: (des)igualdad en la universidad pública española. *Contextos educativos*, 21, 11-34. <http://doi.org/10.18172/con.3304>.

Becker, Gary (1993, e.o. 1964). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.

Biltagy, Marwa (2014). Estimation of Gender Wage Differentials using Oaxaca Decomposition Technique. *Topics in Middle Eastern and North African Economies*, 16.

Blanco, Laura Cristina (2023). Engañadas por la academia: una revisión del estatus de las mujeres en la academia. *Revista de Ciencias Económicas* 41.1 (2023): e51726-e51726.

Blinder, Alan S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 8, 4, 436-455.

Díaz, Capitolina; Marcela Jabbaz Churba y Teresa Samper (2017). *Estudio sobre la brecha salarial de género en la Universitat de València*, accesible en: <https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/diagnosticiiipla.pdf>

Fernández-Coronado, Rosario y M^a Eugenia González Sanjuán (2009). *Mujeres y hombres en la Universitat de València*, Valencia: Aequalitas Universitaria.

Jabbaz, Marcela (2022). Las dimensiones del cuidado desde una mirada holística, dinámica y de género (pp. 55-73). En Elena Mut Montalvà (coord.) *Experiencias y saberes emancipadores para la transformación social y la sostenibilidad de la vida desde una perspectiva feminista*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Jabbaz, Marcela, Teresa Samper-Gras y Capitolina Díaz (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso, *Convergencia* 26.80, 1-27.

Jabbaz, Marcela; Mónica Gil e Inés Soler (2022). *El impacto de género en la normativa universitaria. Herramientas y estrategia para su implementación en la Universitat de València*, edita Universitat de València.

Lesik, Sally y Fallahi, Carolynl (2011). Salary Equity Studies: An Analysis of Using the Blinder-Oaxaca Decomposition to Estimate Differences in Faculty Salaries by Gender. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 10 (2), 24.

Massó Lago, Matilde; Montserrat Golias Perez y Julia Nogueira Martínez (2022). *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas (informe final)*. Editado por CRUE, ANECA y Ministerio de Universidades de España, en: https://www.crue.org/wp-content/uploads/2022/03/INFORME_BRECHA_SALARIAL.pdf

Montes López, Estrella y Nazareth Gallego Morón (2017). La segregación ocupacional del profesorado femenino en la universidad española. *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios* 28.74 (2017): 214-236.

Morrison, Ann; White, Randall y Van Velsor, Ellen (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* New York: Addison-Wesley.

Murillo, Soledad (1996). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid: Siglo XXI.

Oaxaca, Ronald (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14, 3, 693-709.

Perelló Tomás, Fátima (2012). *Asimetrías de género a la Universitat de València*. Valencia: Aequalitas Universitaria.

Samper-Gras, Teresa; Marcela Jabbaz; Sergio Tomás y Andrea Ferrer (2021). ¡No son las criaturas, es la Academia! Brechas salariales de género y carrera investigadora en la Universidad. *Asparkia*, (39), 165-184.

Villar, Alicia y Sandra Obiol (2018). *Estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València*, edita Universitat de València, https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ESTUDI_CONCILIACIO.pdf

Villar, Alicia y Sandra Obiol (2020). Percepcions i necessitats del personal docent i investigador de la Universitat de València en termes de conciliació, accesible en: https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/ENQUESTA_PDI.pdf

Legislación consultada:

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo, de 1951.

Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, *de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro*.

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, *de aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, *de igualdad retributiva 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.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

ANEXO

Tabla anexa. Media y mediana de sexenios y de remuneración total, según área de conocimiento y categoría. BSG sobre remuneración del PDI sin sexenios y BSG sobre sexenios y sobre remuneración total del PDI con sexenios

			Sin sexenios				Con sexenios				BSG		
			Hombres		Mujeres		hombres		mujeres		BSG PDI sin sexenios, sobre remuneración total	PDI con sexenios	
			Sexenios	Remuneración total	Sexenios	Remuneración total	Sexenios	Remuneración total	Sexenios	Remuneración total		BSG sobre sexenios	BSG sobre Remuneración total
Artes y Humanidades	Ayudante Doctor	Media	0,0	27.923,8	0,0	25.306,0	--	--	--	--	-9,4%	--	--
		Mediana	0,0	28.434,7	0,0	26.290,3	--	--	--	--	-7,5%	--	--
	Contratado Doctor	Media	0,0	39.207,7	0,0	35.707,1	1.855,1	40.093,7	1.641,4	37.987,6	-8,9%	-11,5%	-5,3%
		Mediana	0,0	40.110,7	0,0	33.774,9	1.581,2	39.203,4	1.581,2	40.110,4	-15,8%	0,0%	2,3%
	Titular de Universidad	Media	0,0	55.458,5	0,0	45.567,8	4.021,5	56.608,4	3.709,8	56.422,0	-17,8%	-7,7%	-0,3%
		Mediana	0,0	57.275,9	0,0	54.204,3	3.162,5	56.617,4	3.162,5	56.575,1	-5,4%	0,0%	-0,1%
	Catedrático de Univ.	Media	--	--	--	--	8.189,2	80.177,3	7.915,0	79.111,1	--	-3,3%	-1,3%
		Mediana	--	--	--	--	8.277,5	80.184,6	8.277,5	79.007,5	--	0,0%	-1,5%
	Total	Media	0,0	29.501,9	0,0	29.167,3	5.374,7	63.532,3	4.554,3	59.890,6	-1,1%	-15,3%	-5,7%
		Mediana	0,0	28.517,8	0,0	28.248,9	4.743,7	62.043,9	3.998,2	58.103,1	-0,9%	-15,7%	-6,4%

			Sin sexenios				Con sexenios				BSG		
			Hombres		Mujeres		hombres		mujeres		BSG PDI sin sexenios, sobre remuneración total	PDI con sexenios	
			Sexenios	Remuneración total	Sexenios	Remuneración total	Sexenios	Remuneración total	Sexenios	Remuneración total		BSG sobre sexenios	BSG sobre Remuneración total
Ciencias de la Salud	Ayudante Doctor	Media	0,0	24.981,4	0,0	25.095,2	--	--	--	--	0,5%	--	--
		Mediana	0,0	25.693,7	0,0	26.843,4	--	--	--	--	4,5%	--	--
	Contratado Doctor	Media	0,0	40.892,7	0,0	34.501,5	1.900,1	38.354,4	2.195,6	41.145,4	-15,6%	15,6%	7,3%
		Mediana	0,0	39.084,6	0,0	34.501,5	1.581,2	38.044,3	1.581,2	41.769,6	-11,7%	0,0%	9,8%
	Titular de Universidad	Media	0,0	50.401,2	0,0	53.540,1	3.734,1	57.212,6	4.120,0	53.321,8	6,2%	10,3%	-6,8%
		Mediana	0,0	58.983,1	0,0	54.531,3	3.162,5	54.168,5	4.743,7	52.571,9	-7,5%	50,0%	-2,9%
	Catedrático de Univ.	Media	--	--	--	--	7.810,2	80.968,6	8.576,6	79.495,4	--	9,8%	-1,8%
		Mediana	--	--	--	--	8.277,5	79.963,2	8.277,5	79.285,0	--	0,0%	-0,8%
Total	Media	0,0	36.665,9	0,0	29.657,8	4.670,4	60.882,3	5.142,5	59.046,6	-19,1%	10,1%	-3,0%	
	Mediana	0,0	31.320,4	0,0	28.277,5	3.797,0	61.241,4	4.743,7	54.488,1	-9,7%	24,9%	-11,0%	
Ciencias Sociales y Jurídicas	Ayudante Doctor	Media	0,0	27.436,4	0,0	27.153,8	--	--	--	--	-1,0%	--	--
		Mediana	0,0	26.429,1	0,0	27.036,8	--	--	--	--	2,3%	--	--
	Contratado Doctor	Media	0,0	40.080,6	0,0	38.784,7	1.702,1	40.867,4	1.729,7	41.786,8	-3,2%	1,6%	2,2%
		Mediana	0,0	38.609,4	0,0	39.325,1	1.581,2	39.563,0	1.581,2	42.305,3	1,9%	0,0%	6,9%
	Titular de Universidad	Media	0,0	51.956,5	0,0	51.737,6	3.614,6	57.703,2	3.430,4	55.902,5	-0,4%	-5,1%	-3,1%
		Mediana	0,0	54.777,9	0,0	53.686,8	3.162,5	57.519,6	3.162,5	55.838,6	-2,0%	0,0%	-2,9%
	Catedrático de Univ.	Media	0,0	19.662,3	0,0	0,0	7.780,9	80.940,6	7.596,6	80.813,9	--	-2,4%	-0,2%
		Mediana	0,0	19.662,3	0,0	0,0	8.277,5	79.616,7	7.067,5	79.664,9	--	-14,6%	0,1%
Total	Media	0,0	37.506,7	0,0	35.631,1	4.943,4	64.271,9	3.847,8	57.682,0	-5,0%	-22,2%	-10,3%	
	Mediana	0,0	34.439,2	0,0	31.859,4	4.743,7	60.914,5	3.162,5	55.773,1	-7,5%	-33,3%	-8,4%	

			Sin sexenios				Con sexenios				BSG		
			Hombres		Mujeres		hombres		mujeres		BSG PDI sin sexenios, sobre remuneración total	PDI con sexenios	
			Sexenios	Remuneración total	Sexenios	Remuneración total	Sexenios	Remuneración total	Sexenios	Remuneración total		BSG sobre sexenios	BSG sobre Remuneración total
Ciencias experimentales	Ayudante Doctor	Media	0,0	27.063,7	0,0	26.151,6	--	--	--	--	-3,4%	--	--
		Mediana	0,0	26.478,4	0,0	27.520,4	--	--	--	--	3,9%	--	--
	Contratado Doctor	Media	0,0	29.853,3	0,0	42.816,4	3197,6	41.130,2	3300,1	42.265,4	43,4%	3,2%	2,8%
		Mediana	0,0	30.192,3	0,0	42.816,4	3162,5	40.195,2	3162,5	43.811,0	41,8%	0,0%	9,0%
	Titular de Universidad	Media	0,0	43.289,1	0,0	43.561,9	4762,0	59.223,9	5226,0	57.568,7	0,6%	9,7%	-2,8%
		Mediana	0,0	36.839,5	0,0	37.692,4	4743,7	58.253,9	4743,7	57.232,6	2,3%	0,0%	-1,8%
	Catedrático de Univ.	Media	--	--	--	--	8642,2	82.113,9	8453,0	79.869,9	--	-2,2%	-2,7%
		Mediana	--	--	--	--	8648,8	80.389,7	8277,5	79.158,2	--	-4,3%	-1,5%
	Total	Media	0,0	30.023,2	0,0	29.416,1	6775,7	70.633,3	6368,9	65.075,2	-2,0%	-6,0%	-7,9%
		Mediana	0,0	28.129,9	0,0	28.092,1	6325,0	72.463,1	6325,0	63.264,0	-0,1%	0,0%	-12,7%
Ingeniería y Arquitectura	Ayudante Doctor	Media	0,0	30.224,7	0,0	17.998,9	--	--	--	--	-40,4%	--	--
		Mediana	0,0	29.259,3	0,0	15.706,4	--	--	--	--	-46,3%	--	--
	Contratado Doctor	Media	0,0	49.341,2	0,0	42.661,5	1581,2	42.160,6	2737,5	40.756,0	-13,5%	73,1%	-3,3%
		Mediana	0,0	49.341,2	0,0	42.661,5	1581,2	42.160,6	2737,5	40.756,0	-13,5%	73,1%	-3,3%
	Titular de Universidad	Media	0,0	35.308,3	--	--	5142,2	65.710,6	4412,0	54.580,7	--	-14,2%	-16,9%
		Mediana	0,0	39.382,6	--	--	4743,7	60.761,6	4743,7	55.960,9	--	0,0%	-7,9%
	Catedrático de Univ.	Media	--	--	--	--	7458,9	82.442,8	8928,3	84.870,5	--	19,7%	2,9%
		Mediana	--	--	--	--	6696,2	76.693,3	8277,5	84.288,2	--	23,6%	9,9%
	Total	Media	0,0	32.408,1	0,0	22.109,3	5818,1	70.633,2	5203,7	59.717,0	-31,8%	-10,6%	-15,5%
		Mediana	0,0	30.077,3	0,0	18.783,2	5839,0	66.563,2	4743,7	56.275,1	-37,6%	-18,8%	-15,5%

