

ESTUDIO SOBRE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

CAPITOLINA DIAZ, MARCELA JABBAZ Y TERESA SAMPER



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

2017

UNITAT D'IGUALTAT
INSTITUT UNIVERSITARI D'ESTUDIS DE LA DONA

**INVESTIGACIÓN ENCARGADA POR LA
UNITAT D'IGUALTAT DE LA
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

UNITAT D'IGUALTAT

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Agradecimientos

Este trabajo es fruto de la firme decisión institucional de la Universitat de València de hacer visible una brecha de género que se inscribe en las grietas de las organizaciones públicas, no solo de nuestra universidad. Esta decisión abre una puerta para que otras investigaciones hagan más transparentes las relaciones entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Y como las instituciones son impulsadas por personas, hemos de reconocer en este esfuerzo al Vicerrector de Igualdad y Cultura, Antonio Ariño y a la responsable de la Unidad de Igualdad, Amparo Mañés, a quienes agradecemos el interés de que se llevara a cabo esta investigación.

También agradecemos a un grupo del PAS que nos ha acompañado y alentado en este esfuerzo: a Inés Soler, Natividad Valera, José Ramírez, Teresa Bondía, Teresa Domingo y Sergi Díaz. Cabe una mención especial a Sergi por su compromiso con este proyecto y su imprescindible aporte de conocimientos específicos.

Agradecemos también a todas las personas que hemos entrevistado, que nos han proporcionado testimonios vitales que echan luz sobre los entresijos de las formas invisibles en las que se producen las brechas salariales de género.

Finalmente queremos reconocer a la estudiante de Sociología Anna Giner, su interés por conocer, a pie de obra, cómo se realiza una investigación sociológica

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	11
2. METODOLOGÍA	17
2.1. La medición de la brecha salarial de género	19
2.1.1. <i>Distintos enfoques de medición de la brecha</i>	19
2.1.2. <i>Definición operativa de la brecha salarial de género</i>	21
2.2. El procesamiento de los datos	22
2.2.1. <i>La organización de los datos y la construcción de la matriz</i>	23
2.2.2. <i>Definición de los conceptos utilizados</i>	28
2.3. Información cualitativa para la comprensión de la brecha salarial de género	29
2.4. La caracterización de la población a través del estudio de la edad	32
2.5. Plan de análisis para el cálculo de la brecha salarial	34
3. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL Y POR COLECTIVOS PAS Y PDI	35
Brecha salarial de género del Personal de Administración y Servicios	41
4. LA BRECHA SALARIAL DEL PAS POR CUERPOS Y CATEGORÍAS	44
4.1. Administración General	46
4.2. Administración Especial	48
4.3. Administración Mixta	50
5. LA BRECHA EN RELACIÓN A LA ESTRUCTURA SALARIAL del PAS	51
5.1. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN GENERAL	54
5.2. La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS en la ADMINISTRACIÓN GENERAL	55
5.3. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	57
5.4. La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS de la ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	58
5.5. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN MIXTA	60
5.6. La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS de la ADMINISTRACIÓN MIXTA	61
6. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR EDADES EN EL PAS	63
7. LA BRECHA SALARIAL, LA EDAD Y LA TENENCIA DE CRIATURAS	64
Brecha Salarial de Género entre el Personal Docente Investigador	67
8. LA BRECHA SALARIAL DEL PDI POR CATEGORÍAS	73
9. LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PDI	75
9.1. LOS COMPONENTES DE LA NÓMINA DEL PDI	75
9.2. LA BRECHA EN RELACIÓN A LA ESTRUCTURA SALARIAL del PDI	77
10. LA BRECHA SEGÚN CATEGORÍAS DEL PDI	79
10.1. El personal Catedrático de Universidad	79
10.2. El Personal Titular de Universidad	81

10.3.	El Personal Catedrático de Escuela Universitaria.....	83
10.4.	El Personal Titular de Escuela Universitaria.....	85
10.5.	El Personal Contratado Doctor.....	86
10.6.	Profesorado Ayudante Doctor.....	88
11.	LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR EDADES.....	89
12.	LA BRECHA SALARIAL, LA EDAD Y LA TENENCIA DE CRIATURAS: el caso del PDI.....	90
13.	BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR CATEGORÍAS Y TENENCIA DE CRIATURAS.....	92
14.	LA INCIDENCIA DE LOS SEXENIOS SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES DEL PDI.....	95
14.1.	El personal Catedrático de Universidad.....	95
14.2.	El personal Titular de Universidad.....	96
14.3.	Personal Contratado Doctor.....	97
14.4.	Personal de Escuela Universitaria.....	98
15.	LAS BRECHAS DE GÉNERO POR FACULTADES.....	98
15.1.	Facultad de Ciencias Biológicas.....	99
15.2.	Facultad de Ciencias Matemáticas.....	101
15.3.	Facultad de Química.....	103
15.4.	Facultad de Derecho.....	105
15.5.	Facultad de Farmacia.....	107
15.6.	Facultad de Filología, Traducción y Comunicación.....	109
15.7.	Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación.....	111
15.8.	Facultad de Física.....	113
15.9.	Facultad de Geografía e Historia.....	115
15.10.	Facultad de Medicina y Odontología.....	117
15.11.	Facultad de Psicología.....	119
15.12.	Facultad de Enfermería y Podología.....	121
15.13.	Facultad de Fisioterapia.....	122
15.14.	Facultad de Magisterio.....	123
15.15.	Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes.....	125
15.16.	Facultad de Ciencias Sociales.....	127
15.17.	Facultad de Economía.....	129
15.18.	Escuela Técnica Superior de Ingeniería.....	131
16.	EL PERSONAL VINCULADO.....	133
17.	CONCLUSIONES.....	137
	Referencias bibliográficas.....	141
	ANEXO I: MUESTRA TEÓRICA.....	145

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características del PAS y del PDI, UV 2015.....	37
Tabla 2. Brecha salarial de género bruta (incluye salario y complementos), tomando como medida la hora remunerada, UV 2015.....	38
Tabla 3. Brecha salarial de género bruta (salario y complementos), tomando como medida la hora remunerada (PDI) Distinguiendo entre PDI con dedicación exclusiva en la universidad, y el PDI que comparte esa dedicación con el trabajo en hospitales vinculado. UV 2015	39
Tabla 4. Brecha salarial de género ajustada y por las categorías del PAS, UV 2015	45
Tabla 5. Brecha salarial de género ajustada para los distintos grupos de PAS, UV 2015.	45
Tabla 6. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración General (PAS), UV 2015.....	47
Tabla 7. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración Especial (PAS), UV 2015.....	49
Tabla 8. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración Mixta (PAS), UV 2015.....	51
Tabla 9. Estructura salarial del conjunto del PAS, UV 2015.	52
Tabla 10. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del PAS, UV 2015.....	53
Tabla 11. Estructura salarial de la Administración General (PAS), UV 2015.	54
Tabla 12. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración General (PAS), UV 2015.....	55
Tabla 13 Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A2 de Administración General (PAS), UV 2015	56
Tabla 14. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración General (PAS), UV 2015	56
Tabla 15. Estructura salarial ajustada de la Administración Especial (PAS), UV 2015.	57
Tabla 16. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración Especial (PAS), UV 2015	57
Tabla 17. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A1 Administración Especial (PAS), UV 2015	58
Tabla 18. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A2 Administración Especial (PAS), UV 2015	59
Tabla 19. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración Especial (PAS) , UV 2015	59
Tabla 20. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C2 Administración Especial (PAS) , UV 2015	60
Tabla 21. Estructura salarial de la Administración Mixta (PAS), UV 2015.	60
Tabla 22. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración Mixta(PAS), UV 2015.	61
Tabla 23. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A1 Administración Mixta (PAS), UV 2015.....	61
Tabla 24. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración Mixta (PAS), UV 2015.....	62
Tabla 25. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C2 Administración Mixta (PAS), UV 2015.....	62
Tabla 26. Brecha Salarial de género ajustada y por edades (PAS)s, UV 2015.....	63

Tabla 27. Brecha salarial de género ajustada y por edades, según se tengan o no hijas/os (PAS), UV 2015.....	65
Tabla 28. Promedio de edades de las categorías del PDI según sexo, UV 2015.....	74
Tabla 29. Brecha Salarial de género ajustada y por categorías del PDI, UV 2015.....	75
Tabla 30. Valor hora de los componentes salariales variables entre categorías (pero fijos dentro de la categoría) del PDI, UV 2015.....	76
Tabla 31. Estructura salarial del conjunto del PDI, UV 2015.....	78
Tabla 32. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del PDI, UV 2015.....	79
Tabla 33. Estructura salarial del personal CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD(PDI), UV 2015.....	80
Tabla 34. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015.....	81
Tabla 35. Estructura salarial del Profesorado TITULAR DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015.....	82
Tabla 36. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado TITULAR DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015.....	83
Tabla 37. Estructura salarial del Personal CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.....	84
Tabla 38. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.....	84
Tabla 39. Estructura salarial del Profesorado TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.....	85
Tabla 40. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.....	86
Tabla 41. Estructura salarial del Personal CONTRATADO DOCTOR (PDI), UV 2015.....	87
Tabla 42. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CONTRATADO DOCTOR (PDI, UV 2015.....	87
Tabla 43. Estructura salarial del PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR (PDI), UV 2015.....	88
Tabla 44. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado AYUDANTE DOCTOR (PDI), UV 2015.....	89
Tabla 45. Brecha salarial de género ajustada por edades del PDI, UV 2015.....	90
Tabla 46. Brecha salarial ajustada por edades del PDI, según tengan o no hijas/os, UV 2015...	91
Tabla 47. Brechas salariales ajustadas en las categorías de profesorado, de género y de familia, según tenencia o no de criaturas (PDI), UV 2015.....	94
Tabla 48. Personal Catedrático de Universidad: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.....	96
Tabla 49. Personal Titular de Universidad: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.....	97
Tabla 50. Personal Contratado Doctor: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.....	98
Tabla 51. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Biológicas, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	99
Tabla 52. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Biológicas, por sexenios, UV 2015.....	100
Tabla 53. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Biológicas, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.....	101
Tabla 54. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Matemáticas, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	101
Tabla 55. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Matemáticas, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	102

Tabla 56. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Matemáticas, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	103
Tabla 57. Brecha salarial en la Facultad de Química, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	103
Tabla 58. Brechas salariales en la facultad de Química, según se tengan o no sexenios, UV 2015.	104
Tabla 59. Brechas salariales en la Facultad de Química, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	105
Tabla 60. Brecha salarial en la Facultad de Derecho, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	106
Tabla 61. Brechas salariales en la facultad de Derecho, según sexenios, UV 2015	106
Tabla 62. Brechas salariales en la Facultad de Derecho, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	107
Tabla 63. Brecha salarial en la Facultad de Farmacia, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	108
Tabla 64. Brechas salariales en la facultad de Farmacia, según se tengan o no sexenios.	108
Tabla 65. Brechas salariales en la Facultad de Farmacia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios	109
Tabla 66. Brecha salarial en la Facultad de Filología, Traducción y Comunicación, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	110
Tabla 67. Brechas salariales en la facultad de Filología, Traducción y Comunicación, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	110
Tabla 68. Brechas salariales en la Facultad de Filología, Traducción y Comunicación, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	111
Tabla 69. Brecha salarial en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, según categorías del Profesorado, UV 2015.	112
Tabla 70. Brechas salariales en la facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	112
Tabla 71. Brechas salariales en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015	113
Tabla 72. Brecha salarial en la Facultad de Física, según categorías del Profesorado, UV 2015.	114
Tabla 73. Brechas salariales en la facultad de Física, según se tengan o no sexenios, UV 2015.	114
Tabla 74. Brechas salariales en la Facultad de Física, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	115
Tabla 75. Brecha salarial en la Facultad de Geografía e Historia, según categorías del Profesorado, UV 2015.	116
Tabla 76. Brechas salariales en la facultad de Geografía e Historia, según se tengan o no sexenios, UV 2015.	116
Tabla 77. Brechas salariales en la Facultad de Geografía e Historia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	117
Tabla 78. Brecha salarial en la Facultad de Medicina y Odontología, según categorías del Profesorado, UV 2015.	118
Tabla 79. Brechas salariales en la facultad de Medicina y Odontología, según se tengan o no sexenios, UV 2015.	118
Tabla 80. Brechas salariales en la Facultad de Medicina y Odontología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	119

Tabla 81. Brecha salarial en la Facultad de Psicología, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	120
Tabla 82. Brechas salariales en la facultad de Psicología, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	120
Tabla 83. Brechas salariales en la Facultad de Psicología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	121
Tabla 84. Brecha salarial en la Facultad de Enfermería y Podología, según categorías del Profesorado, UV 2015.	121
Tabla 85. Brechas salariales en la Facultad de Enfermería y Podología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), UV 2015.....	122
Tabla 86. Brecha salarial en la Facultad de Fisioterapia, según categorías del Profesorado, UV 2015.....	122
Tabla 87. Brechas salariales en la Facultad de Fisioterapia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	123
Tabla 88. Brecha salarial en la Facultad de Magisterio, según categorías del Profesorado, UV 2105.....	124
Tabla 89. Brechas salariales en la facultad de Magisterio, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	124
Tabla 90. Brechas salariales en la Facultad de Magisterio, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	125
Tabla 91. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, según categorías del profesorado, UV 2015.....	125
Tabla 92. Brechas salariales en la facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, según se tengan o no sexenios, UV 2015..	126
Tabla 93. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	126
Tabla 94. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Sociales, según categorías del profesorado, UV 2015.....	127
Tabla 95. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Sociales, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	128
Tabla 96. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Sociales, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	128
Tabla 97. Brecha salarial en la Facultad de Economía, según categorías del profesorado, UV 2015.....	129
Tabla 98. Brechas salariales en la facultad de Economía, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	130
Tabla 99. Brechas salariales en la Facultad de Economía, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	130
Tabla 100. Brecha salarial en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, según categorías del profesorado, UV 2015.	131
Tabla 101. Brechas salariales en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, según se tengan o no sexenios, UV 2015.....	132
Tabla 102. Brechas salariales en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.	132
Tabla 103. Promedio de edades de las categorías del PDI vinculado según sexo (PDI), UV 2015	134
Tabla 104. Brecha Salarial de género por categorías del PDI vinculado	134
Tabla 105- Estructura salarial del PDI vinculado, UV 2015.	135

1. INTRODUCCIÓN

La Unitat d'Igualtat de la Universitat de València cumpliendo el mandato del II Pla d'Igualtat, ha puesto en marcha este estudio que trata de identificar y medir la brecha salarial de género en esta universidad. Esta investigación tiene como base empírica los datos que proceden de la nómina (con todos sus componentes) de todo el personal de la Universitat de València en 2015. El análisis de esta brecha se ha realizado diferenciando los dos principales colectivos del personal de la Universidad, el personal docente e investigador (PDI) y el personal administrativo y de servicios (PAS) según sus respectivas categorías profesionales. Al analizar los componentes de las nóminas, se han tomado, como variables explicativas, la edad del personal y la tenencia o no de hijos e hijas. En una segunda fase del estudio, en el caso del PDI, se ha llevado a cabo el análisis de las brechas salariales de género en las distintas facultades de la universidad. El estudio de las nóminas del personal se ha complementado con entrevistas realizadas a una muestra intencional de PAS y de PDI y focalizadas en la trayectoria profesional. El objetivo de las entrevistas es comprender qué factores modelan la trayectoria profesional y académica y, por lo tanto, influyen en la configuración de la brecha salarial, que es el centro de este informe.

Es importante comenzar introduciendo el concepto de brecha salarial de género. Esta brecha se refiere a la diferencia sistemática en las percepciones monetarias que hombres y mujeres obtienen en el mercado laboral. Esta diferencia procede de múltiples causas: del porcentaje de participación (y dedicación, por ejemplo, en horas trabajadas) de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo; de los tipos de ocupaciones que unos y otras eligen (o consiguen), conocido como segregación horizontal; de las barreras que dificultan a las mujeres el acceso a puestos de toma de decisiones (segregación vertical) y de numerosos estereotipos y sesgos de género que afectan a las relaciones laborales y a las relaciones sociales en general.

La Comisión Europea, a través de la Dirección General de Justicia, nos dice que *La brecha salarial de género refleja la actual discriminación y las desigualdades en el mercado laboral que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Sus causas*

son complejas e interrelacionadas (UE. Dirección General de Justicia, 2015). Aunque se ha generalizado la expresión “brecha salarial” (*pay gap*, en inglés), conviene aclarar que no se refiere exactamente al salario, sino a la retribución o remuneración, entendida como “el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario [sic] al trabajador en razón de la relación de trabajo” (Art. 141 del Tratado de Ámsterdam).

La brecha salarial, cuya supresión fue una parte destacada de las reivindicaciones del movimiento feminista de los años 1960 y 1970 -que sigue siendo objeto de atención por parte de las políticas públicas de los gobiernos, las instituciones supranacionales y el mundo laboral en general- ha sido asunto de interés para los economistas al menos desde la década de 1890 (Claudia Goldin, 2008 y Francine Blau, 2000). Esto quiere decir que estamos ante un problema persistente, difícil de resolver. Por ello, vamos a tratar de explicarlo desde todas las dimensiones que somos capaces, a partir de los datos de los que disponemos y enmarcándolo en las teorías y estudios que nos han precedido.

Antes de entrar en la descripción de la brecha salarial y en el estudio de la misma en la Universitat de València, convendría conocer, aunque sólo sea en trazo grueso, cuáles son sus dimensiones más generales para contextualizar los resultados a los que hemos llegado, con el estudio pormenorizado, de los datos de nuestra universidad.

Según las últimas cifras que nos ofrece el Foro Económico Mundial en su *Global Gender Gap Report 2015*¹, la media mundial de ingresos de las mujeres empleadas, en ese año, era de 11.000\$ frente a 21.000\$ de los hombres. Extrapolando los datos de los 10 últimos años, el Foro dice que, al ritmo actual, se tardarán 118 años –hasta 2.133- en cerrar por completo la brecha salarial. Otras investigaciones tienen una previsión aún más pesimista, así la American Association of University Woman estima que no se cerrará hasta 2.152². En España, según la Encuesta Anual de Estructura

¹ (<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/> descargado el 6/09/2016)

² <http://www.aauw.org/article/pay-gap-will-not-close-until-2152/>

Salarial de 2014 del INE³, el salario medio bruto anual de las mujeres es de 19.744,82€ y el de los hombres de 25.727,24€. Esto es, las mujeres cobran un 77% de lo que cobran los hombres, o lo que es lo mismo, la brecha salarial bruta es del 23%.

¿Cuál es la situación en la universidad? ¿Está igualado el salario de las mujeres y los hombres? En el tiempo que llevamos realizando este estudio, casi sin excepción, cuando alguna de las autoras comentamos lo que estamos haciendo, nos encontramos con caras de sorpresa y con el mismo comentario que más o menos consiste en decir: “Pero si en la universidad no existe brecha salarial de género. No, no es posible. Los salarios de mujeres y hombres son los mismos. Las catedráticas cobran lo mismo que los catedráticos y las jefas de servicio lo mismo que los jefes de servicio”. En principio cabría pensar que ese es el caso, ya que tanto los sueldos como los complementos se dictan anualmente por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y son iguales para todo el personal funcionario, sean hombres o mujeres. A esta situación se añade la normativa autonómica que se renueva cada año y establece la cuantía de los componentes salariales para la anualidad correspondiente (Decreto 174/2002, de 15 de octubre, del Gobierno Valenciano, sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales del Profesorado Universitario [2002/X11297]). A estos dos mandatos legales se une la tradición de transparencia que caracteriza a la Universitat de València. Esta política de transparencia es la que nos ha permitido conocer y trabajar con los microdatos que componen las nóminas de todas las personas empleadas en la UV. Pero lo cierto es que, estudiados los números, vistas las nóminas, la brecha salarial de género aparece.

Más adelante veremos los distintos tipos de brecha y los diversos valores que arrojan para la Universitat de València (de ahora en adelante, UV) pero antes de eso, conviene conocer algunos aspectos del carácter estructural de la discriminación en nuestras sociedades. En la UV, aun considerando a empleadas y empleados de la misma categoría, encontramos diferencias salariales muy notables. En algunos casos, las

³http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=res ultados&idp=1254735976596 descargado 6/8/2016.

diferencias se deben a que las mujeres han tenido una carrera laboral más accidentada que los hombres debido, sobre todo, a las tareas de cuidado. En términos vitales (que se traducirán en términos económicos), no es poca cosa esta diferencia. No se trata solamente de que las madres se tomen licencias maternales mientras los padres no lo hacen, o de que se tomen permisos para cuidar a otras personas dependientes. Abandonar temporalmente la profesión para ocuparse intensamente de otras personas no es un asunto temporal y limitado al periodo de licencia. Supone que, a la vuelta al empleo, además del potencial efecto directo, puede producirse un efecto indirecto y retardatario. Efectivamente, a menudo, a partir de un periodo intensivo de cuidado, durante años o durante toda la vida, la atención y la preocupación de algunas de esas mujeres va a estar dividida entre las responsabilidades profesionales y las familiares. Mientras tanto, a sus compañeros varones no les sucede lo mismo: ni han interrumpido el ejercicio de su profesión ni se han enganchado técnica o emocionalmente con la preocupación y responsabilidad de los cuidados. Su sistema cognitivo no se ha “troquelado” con las funciones de cuidado. Al parecer, y los datos de la UV así lo muestran, la tenencia de una criatura tiene efectos negativos a lo largo de toda la carrera profesional de la mayoría de las madres y parece tener el efecto contrario en los padres.

De alguna manera, podría decirse que el que las responsabilidades de cuidado recaigan, casi en exclusiva, sobre las mujeres es un problema externo a la universidad. Es un problema de una sociedad que separa roles femeninos y masculinos. Aunque ello no obsta para que las universidades se preocupen por esta desigualdad social que acaba discriminando monetariamente a sus empleadas. De hecho, los planes de igualdad de numerosas universidades, entre ellas la UV, reconocen este problema y promueven soluciones al mismo.

Pero no son sólo externas las causas de la desigualdad salarial. El progreso de la carrera académica y profesional de las mujeres (y su correspondiente resultado económico) está lastrado por formas de desigualdad de género congénitas y estructurales en las instituciones científicas y otros tipos de organizaciones similares. Venimos de un pasado muy androcéntrico (que tomaba como referencia, como patrón

universal de ser humano, al varón) y muy sexista (que excluía, del ámbito académico, a las mujeres por el hecho de serlo)⁴. Ese pasado, lamentablemente, todavía tiene peso en nuestras instituciones científicas, aunque se va reduciendo. La impresionante carrera de las mujeres desde que se les permitió –de forma progresiva- el acceso a la educación va limitando el peso del sexismo y del androcentrismo en todos los niveles educativos. Pero todavía quedan muchos sesgos de género, muchas micro-discriminaciones en la interacción diaria en el espacio académico, que retardan el progreso de las mujeres en la academia y consecuentemente producen brecha salarial.

Por ello, la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU) de marzo de 2007 se ha preocupado por promover el equilibrio de género en los comisiones de contratación y de promoción, ya que la inclusión de las mujeres en estas comisiones es el primer paso para incorporar una mirada de género y que se mitiguen las discriminaciones que se producen, casi de modo inconsciente, en la valoración de los méritos de las mujeres.

Quienes se sorprenden del objeto de esta investigación, podrían llegar a pensar que con el incremento del número de mujeres en la academia y en la administración académica y la consecuente reducción de las discriminaciones, la brecha salarial en el caso de que exista, sería pequeña. Pero no es eso lo que encontramos en la UV. ¿Cómo lo explicamos? Además de las evidencias numéricas que iremos mostrando al analizar categoría por categoría, facultad por facultad, etc., hemos de tener en cuenta que, como hemos dicho arriba, la discriminación de género dentro y fuera de las universidades es sistemática y congénita. Y que una pequeña discriminación, por pequeña que sea, es discriminación y sus efectos se multiplican y acumulan a lo largo de la trayectoria profesional. A modo de aclaración, y aunque retrase unos momentos la presentación del estudio en sí, nos gustaría referirnos a una investigación llevada a cabo ya en 1996 consistente en una simulación en ordenador del efecto de una discriminación mínima en una organización (Richard F. Martell, David M. Lane y Cynthia Emrich, 1999). En ese estudio, proponen una simulación en una entidad (podría ser nuestra universidad) con ocho niveles jerárquicos (con 500 puestos en el nivel más

⁴ Por ejemplo, hasta 1910 las mujeres no tuvieron acceso a la educación universitaria en España y en algunas facultades o escuelas este acceso no se produjo hasta la segunda mitad del siglo XX.

bajo y 10 en el más alto). Se pone en marcha la simulación, como si la entidad funcionara durante 10 años, habiendo empezado el primer año con tantas mujeres como hombres y teniendo ellas y ellos currículos idénticos, pero introduciendo un factor de discriminación equivalente al 1%. Pasados 10 años, la presencia de las mujeres se ha reducido en un 53% en el nivel más bajo y en un 35 % en el más alto. Si la simulación se hace con un nivel de discriminación del 5%, las cifras son del 58% y del 29%, respectivamente. Con sinceridad, ¿alguien se atreve a decir que no tenemos un 1% de diferencia de trato con las mujeres y con los hombres en nuestras relaciones cotidianas con alumnado y colegas? Sólo con ese efecto del 1% se explicaría la brecha salarial encontrada y mucho más.

Otro conocido estudio sobre el efecto de los sesgos de género con repercusión salarial es el llevado a cabo en la Universidad de Yale por Corinne Moss-Racusina et al. (2012). Esta investigación encontró que la diferencia de llamarse John o llamarse Jennifer (con el mismo currículum) se traducía en una diferencia de oferta salarial de unos 4.000\$.

El referido carácter androcéntrico de la ciencia ha sido y sigue siendo ampliamente estudiado⁵, pero de forma similar a la brecha salarial (a la cual contribuye como una causa entre otras), no conseguimos eliminarlo. Ante esta persistencia, la Comisión Europea, que lleva abogando desde el 5º Programa Marco por la igualdad en la investigación y la innovación científica, en el actual Programa Marco, el octavo, Horizonte 2020, insta a incluir la perspectiva de género (la alternativa a la perspectiva androcéntrica) en la investigación y la tiene en cuenta en la valoración para la financiación de los proyectos.

Sin lugar a dudas, una de las concreciones del carácter androcéntrico y sexista de las instituciones académicas y científicas es el de las diferentes posiciones en la jerarquía universitaria de mujeres y hombres que se traducen directamente en una diferencia salarial. El estudio de esta diferencia salarial es el objetivo de esta investigación.

⁵ La literatura al respecto es numerosa, pero es recomendable ver el portal *Gendered Innovations* <https://genderedinnovations.stanford.edu/>, sostenido por la Universidad de Stanford y la Comisión Europea. Descargado el 10/11/2016.

2. METODOLOGÍA⁶

El análisis de la brecha salarial de género ha suscitado una amplia literatura internacional y nacional, tal y como hemos visto en la introducción de este informe. Sin embargo, la medición de la brecha salarial de género en las universidades es una cuestión de reciente desarrollo en España. En marzo de 2017, la Universidad del País Vasco, ha publicado el estudio de su brecha salarial como parte de un informe más amplio sobre los presupuestos con perspectiva de género de dicha universidad⁷. Sabemos que algunas otras universidades españolas han iniciado procesos de análisis de la brecha salarial de género, pero la falta de apoyo institucional y la dificultad de conversión de datos administrativos en estadísticos, ha frenado esas iniciativas.

En cualquier caso, hay algunos aspectos metodológicos del cálculo de la brecha salarial sobre los que aún no se ha llegado a acuerdos generalizados. Por ello, en este capítulo metodológico explicaremos con detalle qué procedimientos hemos seguido, cuáles compartimos con estudios precedentes (de la Unión Europea, del INE o de otras investigadoras) y cuáles hemos desarrollado ex profeso para este estudio.

Como ya se ha mencionado, el presente estudio se ha basado en el análisis de las nóminas del personal de la Universitat de València para estudiar la brecha de género a partir de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En estos inicios del apartado de metodología, es importante que se recuerde y se tenga en cuenta que en la Universitat de València se distinguen tres colectivos laborales: el Personal de Administración y Servicios (PAS), el Personal Docente Investigador (PDI) y el Personal Investigador (PI). El contexto universitario público regula la contratación de todo el personal, si bien la lógica de la carrera profesional (acceso y promoción) es diferente en los tres colectivos. Tal es así que el PI, al depender su contratación, su salario y su permanencia en la universidad de convocatorias temporales (no indefinidas), casi todas externas a la universidad, no genera puestos de trabajo institucionalizados. Esta situación administrativa no les hace aptos para ser incluidos en el estudio de brecha

⁶ Este capítulo lo realizamos en colaboración con Sergi Díaz, junto a quien diseñamos la transformación de las bases de datos administrativas en matrices estadísticas.

⁷ <http://www.ehu.es/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/aurrekontuak-genero-ikuspegiarekin>

salarial ya que, entre otras cosas, incluiría una heterogeneidad que no es propia de los empleos de la universidad. Así podemos tener puestos de PI de categoría equivalente que dependen de convocatorias distintas como pueden ser las de I+D Nacionales, las de I+D autonómicas o las propias de la universidad y cuya equiparación salarial es complicada. Quizás la falta de constancia temporal en el estilo de contrataciones en la I+D española dificulta su comparación. En otros casos, para el PI se trata de contrataciones directas por parte de la universidad, asociadas a algún proyecto de investigación. En no pocas ocasiones, se producen variaciones en la categoría laboral y retributiva que están marcadas por la evolución temporal del proyecto de investigación del que depende su contrato, lo cual incrementa su heterogeneidad y deja sus retribuciones fuera de una lógica de carrera interna a la universidad. Probablemente, el análisis de la brecha salarial de género del PI demande un diseño de investigación diferente, donde el objeto de estudio no sea el PI de una universidad en concreto, sino el PI que participa en cada convocatoria. Así pues, ante la ausencia de una posibilidad de tratamiento riguroso y consistente con las lógicas de la carrera profesional, como sí se ha hecho con el PAS y del PDI, se decide no incluir en el presente análisis de la brecha salarial de la Universitat de València al Personal Investigador.

El material empírico del análisis cuantitativo consiste en la base de datos del personal correspondiente a 2015 de la Universitat de València. Esta información administrativa ha sido transformada para elaborar una matriz de datos adecuada para la descripción de la brecha salarial de género, que tiene como unidad de análisis al personal de la UV y como variables los componentes de la nómina, las variables de identificación de colectivo y categoría profesional, así como la pertenecía a una unidad administrativa como son las facultades. A su vez, y a fin de encontrar elementos explicativos de esta brecha, la matriz incorpora las variables de la edad y el sexo y la tenencia o no de hijos del personal.

El acotado entorno administrativo, laboral y profesional de una universidad pública, como es la Universitat de València, nos brinda la oportunidad de buscar la contextualización de esta información cuantitativa del análisis salarial. Por este motivo, para la comprensión y explicación de algunos elementos de los datos resultantes, la

investigación se ha complementado con un estudio cualitativo. Dicho estudio, diseñado ad hoc, se ha centrado en recoger los relatos de las trayectorias profesionales del personal de la Universitat de València, tanto del personal de administración y servicios (PAS) como del personal docente e investigador (PDI) para diversas categorías seleccionadas. La investigación busca comprender qué factores socio-biográficos han estado y están modelando la trayectoria profesional y académica y, por lo tanto, están influyendo en la configuración de la brecha salarial, que es el centro de este informe. A tal fin, se han realizado entrevistas abiertas, focalizadas en las circunstancias que han potenciado o limitado las carreras laborales y profesionales del personal. Los acontecimientos, objeto de la entrevista, están circunscritos tanto al plano familiar (cuidados de criaturas o personas mayores, enfermedades, separaciones, etc.), como a las redes o dispositivos institucionales (mentorización, procesos de selección, etc.). También se consultó sobre lo que hemos denominado “no hitos” es decir, aquellas oportunidades que no han sido aprovechadas por mujeres y hombres a lo largo de la trayectoria. La muestra se diseñó de forma intencional para localizar a mujeres y hombres que han tenido trayectorias paralelas y para cubrir la diversidad de categorías.

Si bien el foco de esta investigación, centrado en el análisis de la brecha salarial de género, ofrece una foto fija del año 2015; el análisis de las entrevistas nos da argumentos socio-biográficos e institucionales para comprender cómo se ha llegado a esta situación.

2.1. La medición de la brecha salarial de género

2.1.1. Distintos enfoques de medición de la brecha

Existen varias formas de medir la brecha salarial que originan otras tantas definiciones (Capitolina Díaz y Carles Simó, 2016; M^a Ángeles Sallé, 2009). Por una parte, la llamada *brecha salarial bruta* que es la diferencia porcentual entre el promedio de las ganancias brutas anuales (salario más complementos) de las mujeres respecto del promedio de las ganancias brutas (salario más complementos) anuales de los hombres.

Efectivamente, esta es una medida muy bruta, de brocha gruesa. Está poco afinada ya que compara a todas las mujeres y a todos los hombres de un país, de cualquier categoría, que hayan recibido algún salario en un año, bien sea pequeño como resultado de un empleo poco cualificado y de muy pocas horas, bien sea mayor, como consecuencia de una mayor cualificación y/o de ser un trabajo intensivo, a tiempo completo y durante todo el año. Son, por tanto, obvias las dos grandes limitaciones de esta “brecha salarial bruta”: compara salarios de personas de distintas actividades, de distintas categorías y de personas que han trabajado un número de horas o un periodo de tiempo diferente. Pero es una medida sintética y global que tiene al menos el valor de ofrecernos el dato del volumen total de ingresos de mujeres y hombres en una sociedad en un momento dado. Ese mero dato, a pesar de su poca finura discriminativa, nos da una idea global de la enorme desigualdad de género que prevalece en los ingresos respectivos de hombres y mujeres. Esta brecha apunta a las numerosas desigualdades y discriminaciones estructurales que perjudican a las mujeres en el ámbito laboral: menos oportunidades para que ellas trabajen a tiempo completo, menos oportunidades para que trabajen con contratos indefinidos, menos mujeres en los puestos altos y especializados, etc.

En el estudio de la Universitat de València que aquí presentamos, no calcularemos la brecha salarial bruta por la falta de finura arriba indicada. En nuestro caso, trataremos de superar una de las limitaciones discriminativas del concepto de “brecha salarial bruta” al comparar los salarios *por hora trabajada*. Seguiremos así la pauta de la Comisión Europea y de la mayoría de los estudios oficiales españoles. Cuando el término de comparación es la hora trabajada, éste incluye el valor de todas las ganancias brutas percibidas durante un año, el tiempo trabajado (horas de la jornada y días trabajados) y el número de personas. Este cálculo se realiza de modo separado para hombres y mujeres. Al hablar de *brecha salarial por hora trabajada* nos referimos a la llamada *Brecha salarial ajustada*.

Así todo, con el cálculo por hora trabajada, todavía seguimos comparando de un modo indiferenciado a personas de distintas categorías, con diversidad de contratos y con complementos muy diferentes. Para superar esas limitaciones de la brecha ajustada

por hora trabajada debemos diseñar otro concepto, el de la que llamamos *Brecha salarial doblemente ajustada, por hora trabajada y por categoría*.

2.1.2. Definición operativa de la brecha salarial de género

La unidad de medida que se va a utilizar en este informe es la medida utilizada en España en la Encuesta de Estructura Salarial y homologada en las estadísticas de la Unión Europea (Sallé y Molpeceres et. al, 2009). Esto es, la *remuneración media por hora trabajada* que se calcula sobre las horas trabajadas en los días laborales del año de estudio. En el cálculo se incluyen todos los componentes de la nómina, sean fijos o variables, que se produzcan a lo largo de un año, que luego se divide por el tiempo trabajado (horas en la jornada y días en el año).

Remuneración por hora trabajada = $\frac{\text{ingresos brutos percibidos durante un año}}{\text{Nº de horas de la jornada} \times 260 \text{ días}^8}$

Para comparar los diferentes grupos, se calcula la media de esta remuneración por hora trabajada:

Remuneración media anual por hora trabajada = $\frac{\sum \text{remuneración por hora trabajada}}{\text{cantidad de población de referencia (N)}}$

Habitualmente, tomando como referencia la remuneración media anual por hora trabajada, primero se obtiene la diferencia entre la remuneración de las mujeres respecto de la remuneración de los hombres, y luego se aplica la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Diferencia de remuneraciones}}{\text{Rem. media anual por hora trabajada hombres}} \times 100 = \text{brecha salarial de género}$$

En nuestra investigación, por razones de simplicidad operativa, hemos utilizado otra fórmula con la cual matemáticamente se obtiene el mismo resultado absoluto. La diferencia entre ambas es que con nuestra fórmula cuando el resultado tiene signo negativo lo identificamos directamente con la brecha salarial de género (el signo negativo coincide con el menor salario de las mujeres). La fórmula utilizada es:

⁸ este número surge de multiplicar las 52 semanas del año por 5 (ya que la jornada laboral se calcula sobre la base de 5 días semanales)

$$\left[\frac{\text{Remuneración media anual por hora trabajada de las mujeres}}{\text{Remuneración media anual por hora trabajada de los hombres}} - 1 \right] \times 100 = \text{Brecha salarial de género}$$

Cuando el resultado de esta fórmula es cero (0) no hay brecha salarial de género. Cuando es negativo (-), existe una brecha salarial de género, es decir, que al comparar el salario de las mujeres respecto al de los hombres, ellas cobran menos. Si el resultado es positivo, son ellas las que tienen un salario superior al de los hombres.

Ajustar por hora permite, en primer lugar, comparar la hora trabajada de personas con jornadas laborales distintas. En segundo lugar, la remuneración por hora recoge todas las variaciones salariales que puedan producirse en un ciclo anual completo. Otra virtud del cálculo del salario hora anual, es que se pueden tener en cuenta, excluyéndolas del cómputo salarial, las situaciones administrativas con efectos salariales, que reducen las horas y días trabajados, tales como las reducciones de jornada, las bajas por maternidad/paternidad, o las excedencias que se hayan producido durante el lapso considerado.

Respecto a las personas trabajadoras que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo es necesario aclarar la diferencia con la metodología usada por la Encuesta de Estructura Salarial. En la Encuesta de Estructura Salarial se ajusta el salario de aquellas personas que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo de forma que “se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones” (Manual metodológico de la EES, INE, 2012: 5). En el presente estudio, como se dispone de la información acerca de las reducciones de jornada, ausencias y excedencias, hemos tomado la decisión de no provocar una situación simulada. Así pues, en vez de adicionar salario, el ajuste (cuando la persona no trabaja todo el año), se calcula dividiendo por el tiempo en que efectivamente ha trabajado.

2.2. El procesamiento de los datos

Se debe considerar que la información administrativa objeto de estudio, tiene un cometido claro en el funcionamiento de gestión de una organización de cerca de 7.000

personas y que dichos datos administrativos no están organizados -porque no es esa su función- para un estudio de brecha salarial de género. Es pues, necesario, que se dedique un apartado para describir las decisiones técnicas tomadas a fin de convertir esta información administrativa en datos aptos para su explotación estadística.

Si bien los datos que se manejan en este estudio toman como unidad de análisis al personal de la UV, se ha de indicar que los datos hacen referencia a individuos que han mantenido una relación contractual con la Universitat de València y por ello se incorporan al presente análisis. Los datos que se ofrecen en la presente investigación no se pueden tomar como indicativo, ni en términos absolutos ni porcentuales, de la plantilla ocupacional de la UV.

2.2.1. La organización de los datos y la construcción de la matriz

El Servicio de Informática nos proporcionó tres tablas anonimizadas correspondientes al año 2015, relacionadas entre sí a través de un código asignado a la persona. La primera tabla contiene todos los datos laborales y de nómina del personal de la Universitat de València. Los diferentes tratamientos de verificación y homogeneización para el correcto uso estadístico de los datos irá reduciendo este número inicial, como se explica más adelante. La segunda tabla, con el fin de ajustar las horas y los días trabajados, incluye las diferentes situaciones administrativas referidas a ausencias, tales como la reducción de jornada, las licencias con repercusión salarial y las excedencias por servicio público. La tercera tabla recoge los datos sociodemográficos del personal (sexo, edad y tenencia de criaturas).

La organización de los datos se inicia con la unificación de los códigos de variables de complementos salariales y de unidades académicas que aparecían con varios códigos, correspondientes, como decíamos, a usos administrativos, pero que son un mismo conceptos para los fines analíticos de esta investigación.

El primer paso a dar, una vez unificados los códigos, es la valoración de la estabilidad y coherencia de los datos. Para ello, se revisa toda aquella información pertinente para el cálculo de la brecha salarial de género, que forma parte del monto de la hora anual trabajada. Se examinan, pues, los salarios anuales percibidos y sus complementos y las

horas y días trabajados, así como la categoría profesional, siendo esta última una de las variables centrales para ajustar la brecha salarial de género.

La categoría profesional originó una de las primeras situaciones que debía analizarse. Todavía en el trabajo de la primera tabla, con los datos laborales y de nómina, se identificaron algunas personas (a través de su código anonimizado) que repiten en código de puesto de trabajo. Con estas personas se genera una tabla que hemos denominamos de “cambio de categoría” y se analiza su casuística. Algunas personas han cambiado de categoría profesional a lo largo del año 2015 y ello genera un problema de adscripción porque la pertenencia a una categoría profesional es una de las variables de análisis centrales en un estudio de brecha salarial. Al profundizar en el análisis, descubrimos que hay una situación que no es atribuible a un cambio de categoría sino a simultanear dos categorías compatibles; esto es, pertenecer a los colectivos PAS y PDI siendo a la vez PAS y profesorado asociado (15 casos). A este grupo se les considera PAS y se agrega un componente salarial por el cobro que perciben por las clases que dan como profesorado asociado. Una vez regulados estos quince casos descritos, se resuelve dejar fuera del estudio a los 68 casos que durante el año de estudio han tenido algún cambio en su categoría profesional, sin distinción de grupos o cuerpos a los que pertenezca.

Esa primera tabla, ya sin las duplicidades de los cambios de categoría, contenía información sobre 6226 personas.

Siguiendo con el estudio de la consistencia de la base de datos, se observó que el profesorado asociado y asociado asistencial son dos colectivos que presentan regímenes de contratación variables que dificultan su comparación con el resto del PDI. Es difícil asignar al Profesorado Asociado los días laborales (y no naturales) correspondientes a sus contrataciones, siendo éstos datos fundamentales para el cálculo de la brecha salarial. Esta dificultad se construye en tanto que la contratación del profesorado asociado está vinculada al curso académico y no se ajusta al año natural, base de los cálculos de brecha. También cambia la dedicación horaria entre personas de esta categoría profesional (90, 120, 150 o 180 créditos) y dicha dedicación puede fluctuar a lo largo del año. Por estas razones, se ha excluido del análisis de la

brecha salarial de género a 1321 personas contratadas como Profesorado Asociado y 523 como Profesorado Asociado Asistencial.

La inclusión del Profesorado Asociado en el análisis tiene sentido cuando se mide brecha salarial bruta (el volumen salarial total recibido por las mujeres en un año en relación al volumen total recibido por los hombres), pero no es pertinente cuando el objeto de comparación es el volumen salarial ajustado por hora trabajada. Por ello, se deja su análisis para investigaciones futuras, específicas para esta figura contractual.

Una vez considerada esta casuística y a partir de las tres tablas indicadas, mediante el programa de gestión de base de datos en Access 2007, se construye una única matriz que tiene como unidad de análisis al personal de la Universitat de València y sus variables recogen información sobre los datos socio-demográficos, la relación contractual con la universidad y la estructura de la nómina. Esta matriz está formada por 4.382 individuos que han tenido alguna relación laboral con la Universitat de València en 2015 y de los cuales contamos con información completa.

Así pues, se genera una única matriz de datos preparada para ser leída y analizada mediante el paquete estadístico SPSS v22. Esta matriz de datos contiene las siguientes variables:

<i>Datos personales</i>	Sexo, fecha de nacimiento, número de hijos e hijas.
<i>Datos laborales</i>	Colectivo, categoría, unidad académica, días trabajados, duración de la jornada, porcentaje de reducción de jornada, licencias y situaciones de excedencia.
<i>Datos de nómina</i>	Sueldo, complementos estipulados (específico, destino, trienios, cargos, productividad y méritos docentes e investigadores, ropa de trabajo y peligrosidad) y actividades extraordinarias (asistencias, guardias, conferencias, cursos, máster, jornadas, colaboraciones, gratificaciones, derechos de autor, cursos en ADEIT y servicios extraordinarios).

Una vez se dispone de una matriz apropiada para el análisis, comienza un segundo proceso de trabajo sobre la misma, mediante el cual se identifican efectivos por categoría, gracias a ello se continúan depurando los grupos de personal.

En relación del PDI, se ha excluido del análisis a grupos con muy pocos efectivos: El profesorado emérito (35) y el profesorado visitante (6) (comparten, además, el tener una gran diversidad de situaciones administrativas que las hace incomparables); las extintas figuras del profesorado colaborador (29) y del ayudante (20). En total suman 98 individuos. Dejan la matriz con un total de 4.292 individuos.

El colectivo del Personal de Administración y Servicios (PAS) está compuesto por personal funcionario y personal laboral. Este último grupo, a su vez, puede ser fijo o eventual. Los datos disponibles del personal laboral no nos han permitido hacer comparaciones significativas, bien por su escaso número en algunas categorías, bien porque los datos de nómina carecen de homogeneidad. Por ello, han quedado excluidos del análisis. Se han eliminado 123 personas correspondientes a 29 categorías, por esta causa. También han quedado fuera del análisis las 3 personas con contratos como personal eventual. En este momento la matriz consta de 4.166 individuos.

En síntesis, se han tomado una serie de decisiones que comportan dejar fuera del análisis al colectivo completo del Personal Investigador, al personal administrativo laboral y eventual dentro del colectivo del PAS; y a los siguientes grupos del PDI: profesorado asociado y asociado asistencial, ayudantes y profesorado colaborador, profesorado emérito y visitante.

Pasamos ahora a la revisión de la pertinencia de los conceptos de la nómina, para cerciorarnos de que todos los ingresos correspondan al año de estudio, 2015. En principio, la información que nos proporciona el Servicio de Informática corresponde a los pagos originados en 2015, por lo tanto, excluye aquellos que se pagaron en 2015 pero se originaron en 2014, y, a la inversa, con el mismo criterio, se incluyen los pagos efectuados en 2016 pero originados en 2015. En esta exploración, se detecta que en 2015 figura la paga extra de 2012. Una paga que no había sido abonada en su año correspondiente debido a las medidas de ajuste fiscal durante la crisis y que por fallo

del Tribunal Supremo es declarada inconstitucional, debiendo abonarse al personal afectado. Esta paga se excluye porque no corresponde al año bajo análisis y porque no afecta de la misma manera a todos los individuos. No es percibida por las personas que tienen una relación contractual con la Universidad en 2015 y no la tenían en 2012. Tampoco, todo el personal que la percibe tenía la misma categoría laboral en esos dos años, y por si fuera poco, esa paga de 2012 puede corresponder a individuos que ya no mantiene una relación contractual con la Universitat de València.

Por último, en el posterior tratamiento de los datos encontramos casos en los que las medias de salario no se corresponden con las de su categoría profesional. Detectamos 6 casos que solo perciben trienios y 7 casos de los que no aparece información alguna que afecte a los tres datos del cálculo de la brecha (salario, horas y días trabajados). Eliminamos, pues, estos 13 casos, de tal manera que la matriz final utilizada en el análisis es de 4.153 individuos.

Se debe recordar que el estudio se focaliza en la brecha salarial y no en la brecha de ingresos ya que se deja fuera de este análisis cualquier ingreso percibido fuera de la nómina de la UV. Cabe señalar que existen algunos ingresos del profesorado que no se ven reflejados en los registros de la universidad. Por ejemplo, conferencias pagadas por otras entidades. Estos ingresos no serán rastreados porque no se trata de establecer la brecha general de ingresos entre mujeres y hombres, sino específicamente la brecha salarial de género de la Universitat de València. La brecha en lo que la UV paga a su personal. Esta decisión está en consonancia con la metodología de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística que establece que: *“Para una interpretación adecuada de las ganancias hay que tener en cuenta que no se recogen las ganancias de segundos o terceros trabajos del mismo asalariado, sino que se recoge lo que ha ganado en la empresa en la que ha resultado seleccionado”* (INE, 2012:5).

Una situación especial es la del denominado “personal vinculado” que tiene docencia en la universidad y, al mismo tiempo, presta servicios en hospitales universitarios. Los ingresos generados por esas dos actividades los reciben aparecen sumados en una nómina única. Este personal supone sólo el 5,4% del total del PDI, pero sus nóminas, en promedio, más que duplican las del resto del PDI, lo que hace que sus ingresos alteren

artificialmente el cómputo de la brecha. Por ello, su análisis se realiza de forma separada y se presenta en un epígrafe específico dentro del colectivo del PDI.

Por último, cabe indicar que quedan fuera de control del estudio, las resoluciones de litigios, ya que no tienen efectos relevantes para el volumen de personal con el que se trabaja.

2.2.2. Definición de los conceptos utilizados

En un epígrafe anterior ya se dio la definición operativa de la brecha salarial de género a través de su fórmula y las derivaciones e implicaciones de la misma. En este apartado se describen los conceptos que se utilizan para ordenar y clasificar los datos.

Comenzamos con las principales que hacen referencia a lo que entendemos por brecha ajustada y brecha doblemente ajustada.

En este documento utilizaremos el concepto de *brecha ajustada por hora trabajada* para aproximarnos a la brecha de género de poblaciones heterogéneas (toda la universidad, PAS y PDI, facultades). Una característica de esta brecha ajustada es que se encuentra afectada por la desigual distribución de mujeres y hombres a lo largo de las categorías profesionales-salariales.

Cuando el concepto de brecha lo aplicamos a grupos homogeneizados en categorías profesionales estamos utilizando lo que denominamos *brecha doblemente ajustada, por hora trabajada y por categoría*. En esta, lo que introduce diferencias remunerativas son los complementos salariales.

Respecto a las categorías profesionales del PAS, conviene recordar que la Administración Pública se organiza en dos cuerpos (perfiles profesionales): los que ejercen funciones horizontales que pueden ser desarrolladas en distintos departamentos —cuerpo de Administración General— y los que ejercen funciones especializadas dentro de la organización —cuerpo de Administración Especial. En esta investigación se han incluido estos dos principales cuerpos, Administración General y Especial, y con finalidad exclusiva para este estudio, se ha agregado la categoría de “Administración Mixta”. Esta nueva categoría analítica, no administrativa, recoge

puestos de trabajo que son compartidos por personal de Administración General y Especial. Esta construcción la realizamos por el hecho de que algunos puestos son incluidos en los cuerpos de Administración General y Especial, por lo tanto, no hemos podido adscribirlos a ninguno de ellos en exclusiva.

Respecto al PDI no se ha desarrollado ningún cambio en sus categorías profesionales, pero sí se han eliminado –por las razones descritas al hablar de la base de datos– algunos de sus grupos. De este modo, la configuración del PDI analizado queda como sigue: Catedráticas/os, titulares de universidad, catedráticas/os de escuela universitaria, titulares de escuela universitaria, personal contratado doctor y personal ayudante doctor.

2.3. Información cualitativa para la comprensión de la brecha salarial de género

Tal y como se ha presentado al inicio del presente apartado de metodología, el estudio cuantitativo de la brecha salarial se complementa con una investigación cualitativa basada en entrevistas individuales sobre la trayectoria profesional del personal de la UV. El objetivo del estudio cualitativo es conocer las explicaciones que las personas entrevistadas dan a los factores que han influido en su propia trayectoria, sobre los que el análisis tratará de descubrir cuáles pueden afectar a la producción de la brecha salarial de género. Para ello se realizaron entrevistas a una muestra intencional seleccionada en base a trayectorias similares de hombres y de mujeres, tanto del PAS como del PDI.

2.3.1. El diseño de la muestra teórica

A partir de los datos de las nóminas y de las categorías profesionales, elaboramos perfiles paralelos (una mujer y un hombre con el mismo perfil) para identificar a las personas a entrevistar. Para diseñar los perfiles se tuvieron en cuenta tres variables: nivel de salarios, categoría y tenencia o no de criaturas. Dichas variables se desagregaron como sigue:

- a) Salarios: En este concepto distinguimos 3 grupos: salarios altos, medios y bajos.
- b) Categoría: En el PDI se seleccionaron las categorías siguientes: Cátedras, Titulares de Universidad (2 grupos por ser la categoría más numerosa) y Contratados Doctores. Se dejó fuera la categoría de Ayudantes Doctores porque por su reciente incorporación a la universidad, presentan una trayectoria muy corta que probablemente arrojaría escasa información. En el PAS, dos tercios de las personas entrevistadas son de la Administración General y un tercio de la Administración Especial.
- c) Tenencia de hijos/hijas (o su ausencia)
- d) Edad

De este modo, los perfiles combinan las categorías con el resto de variables: salario bajo, medio y alto; edades jóvenes y mayores y tenencia o no de criaturas. En el diseño se trató que hubiera una proporción similar de personal de cada uno de los campus de la Universitat de València.

A partir de la combinación de las variables arriba señaladas, se identificaron 21 perfiles de mujeres y otros 21 equivalentes de hombres. Con la descripción de los perfiles, el Servicio de Informática nos proporcionó un listado de 42 personas de las que cada una cumplía los requisitos de uno de los perfiles. Identificadas las personas y después de una prueba piloto con personal (PDI y PAS) de nuestro propio departamento (Sociología y Antropología Social) concertamos las citas y se procedió a las entrevistas. En el anexo I se encuentra la muestra teórica.

2.3.2. La entrevista por diagrama

Como se ha indicado, el objetivo del análisis de las entrevistas sobre las trayectorias profesionales es conocer las razones que da cada persona de las decisiones privadas y profesionales tomadas a lo largo de su carrera profesional y que, invariablemente, han acabado afectando a sus salarios. Se trata de contrastar los datos numéricos, obtenidos de las bases de datos de la universidad, con la narrativa de los sujetos productores de esos datos.

Dado que el objetivo de las entrevistas es conocer la autopercepción de la propia trayectoria profesional, se ideó un modelo particular de entrevista. La entrevista comienza extendiendo una hoja A3 de forma apaisada sobre la que se traza en medio una línea horizontal. Se le pregunta por la fecha de ingreso con salario en la UV, tomada como indicador de relación formal con la institución, y esa fecha se establece como punto de inicio de la trayectoria. En el otro extremo de la línea se sitúa 2015, fecha de los datos a analizar. A partir de ese eje temporal, se le pide que vaya indicando, con su correspondiente fecha, tanto los hitos y cambios en su carrera profesional, como los “no-hitos”. En hitos se señalan las nuevas oposiciones o promociones y en no-hitos se marcan las oportunidades de promoción perdidas. En cada una de ellas se le pregunta por el sistema de ascenso y/o por las razones para no obtener el ascenso. Las fechas se van marcando en la línea horizontal y las explicaciones se anotan bajo la misma. Se le pregunta también por si ha tenido algún apoyo en la carrera (tipo mentorazgo) o lo contrario.

Una vez establecida la trayectoria exclusivamente laboral, se les pide que expliquen si ha habido un acontecimiento, en su vida personal no profesional, que haya afectado a esta última, para bien o para mal. Esa información se va anotando en la parte superior de la línea. La información requerida en este punto es la relativa a nacimiento de criaturas, enfermedades, ruptura de pareja, cuidado de mayores u otros dependientes, etc.

La entrevista concluye pidiendo que exprese cualquier otra circunstancia que encuentre relevante en su carrera profesional y que no haya sido mencionada durante la entrevista.

Las entrevistas fueron fáciles de realizar, se les advertía que necesitábamos disponer de media hora y la entrevista en sí, no llevó más de ese tiempo en ningún caso. La reacción de las personas a entrevistar fue buena, lo cual agradecemos.

2.4. La caracterización de la población a través del estudio de la edad

Dada la relevancia que tiene la edad y, según nuestra hipótesis, el sexo, para configurar las trayectorias profesionales del PAS y del PDI, y antes de entrar en el análisis de los resultados propiamente dichos, se ha considerado conveniente la introducción de un epígrafe dedicado a conocer las pirámides de edad y sexo de los colectivos de análisis.

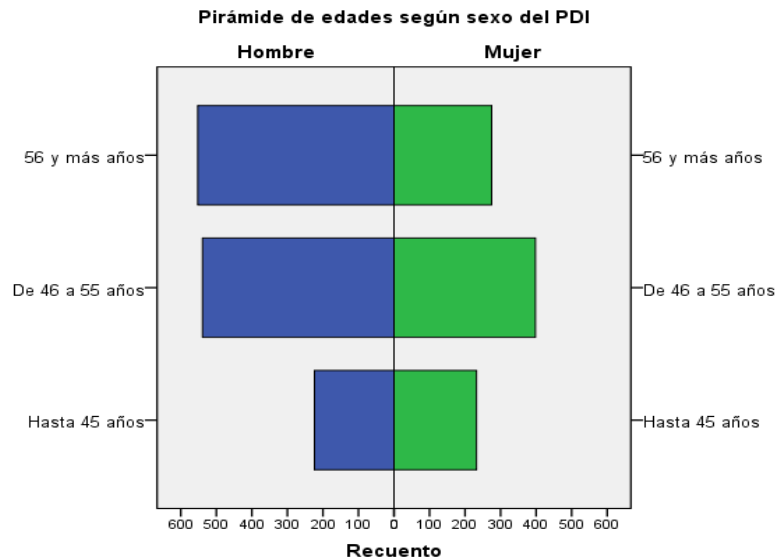


Gráfico 1

En el gráfico 1 se puede ver la pirámide de edad del PDI. En la franja de edades más bajas, la proporción de hombres y mujeres es la misma, lo que da cuenta de una cierta equiparación de la presencia de hombres y mujeres. No sucede lo mismo con las otras dos franjas de edades, en las que hay más hombres que mujeres. Sobre todo en la franja de 56 y más años, en la cual el número de hombres duplica al de mujeres. La franja de edad más joven está notablemente mermada, más en hombres que en mujeres, en relación a las otras dos franjas. En resumen, la pirámide de edades revela una creciente masculinización en el PDI, con la edad y pone en cuestión el reemplazo generacional.

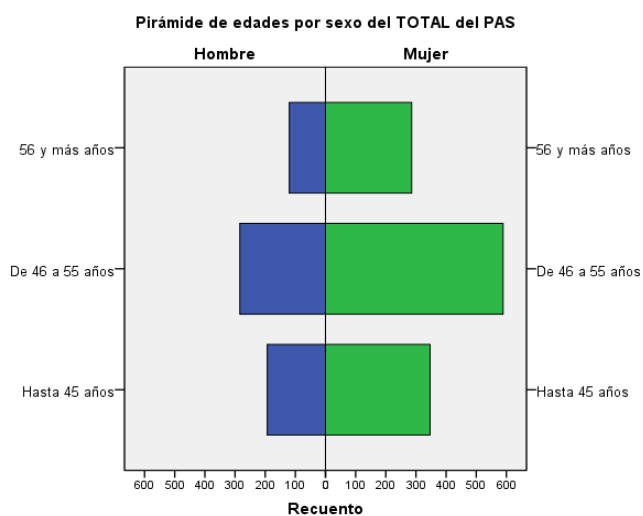


Gráfico 2

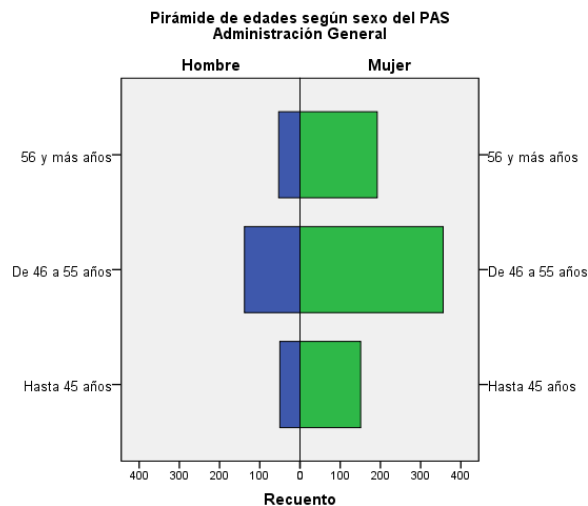


Gráfico 3

En la pirámide de edad y sexo del total del PAS (gráfico 2) se aprecia la feminización de este colectivo y que, la franja de 46 a 55 años es la más numerosa para ambos sexos. Si se compara esta pirámide con la del PDI (gráfico 1), podemos decir que la población del PAS es más joven y está notablemente feminizada.

Vale la pena señalar que la edad es una variable que influye de un modo diferenciado en el PAS y en el PDI. Mientras en el PDI es imprescindible promocionar pasados unos años del ingreso a la siguiente categoría (a excepción del salto a las cátedras), en el PAS la movilidad ascendente no está requerida.

En el gráfico 3 se puede observar que la Administración General es similar en la proporción de edades y sexo al total del PAS.

En el caso de la Administración Especial (gráfico 4) cambia respecto del total, la relación entre el volumen de mujeres y hombres, incrementándose estos últimos. Mientras que la que hemos llamado Administración Mixta (gráfico 5), debido a la mayor proporción de personal especial en la misma, la pirámide es similar a la de la Administración Especial.

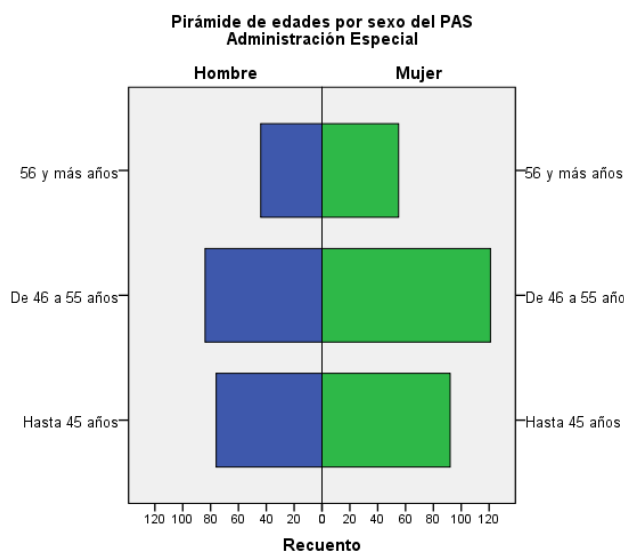


Gráfico 4

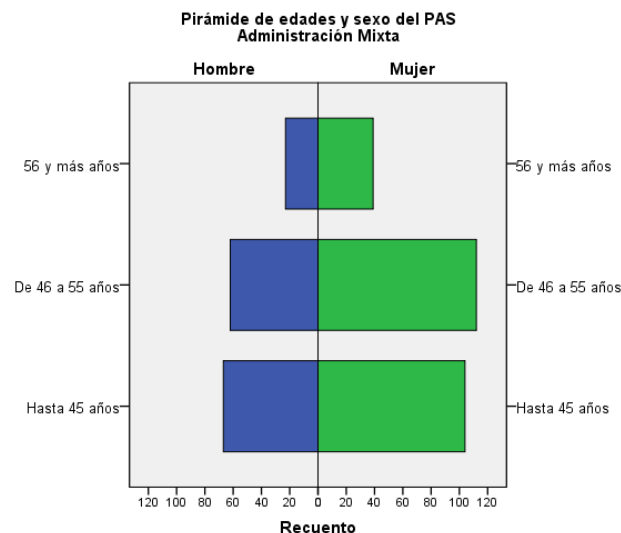


Gráfico 5

2.5. Plan de análisis para el cálculo de la brecha salarial

Una vez que se han definido los conceptos básicos que afectan al cálculo de la brecha salarial de género, se ha construido la matriz de datos y se ha mostrado la relevancia contextual de la estructura de edad y sexo del personal de la Universitat de València, el análisis se centra en primer lugar en las brechas salariales de género de las categorías del PAS y del PDI como primer ajuste del cálculo de la brecha. Previamente, se exponen los argumentos de la inadecuación de tomar en consideración la brecha salarial de género de toda la universidad. A fin de contextualizar y comprender los datos de las brechas globales, se mostrará información acerca la distribución por sexo del personal de la UV y la correspondiente distribución de la masa salarial entre ambos sexos.

En el capítulo dedicado al PAS, el análisis de los datos se estructura en torno a los cuerpos administrativos (recordemos, la administración general, la especial y la categoría mixta, creada ex profeso), y para cada uno de ellos, se desagregan los datos por categorías profesionales. Uno de los elementos centrales en el análisis de la brecha salarial, son los componentes no fijos de las nóminas, así pues, hemos realizado un nuevo nivel de análisis para el cálculo de brechas específicas de los componentes fijos y variables de la estructura salarial. Por último, y con ánimo de evidenciar algunos argumentos sociológicos importantes en el estudio de la brecha salarial de género, como son los techos de cristal y la denominada brecha de cuidados, se analiza la incidencia de la

edad, la tenencia o no de hijos e hijas. Se realizan estos análisis desagregando los datos por edades y por categorías profesionales.

El apartado dedicado al PDI sigue un análisis similar, pero agrega el de los sexenios además de realizar un análisis agregado por facultades.

Por último, conviene indicar, que el análisis del estudio cualitativo nos permite introducir elementos de comprensión y explicación del estudio cuantitativo. La imagen que nos han ofrecido las personas entrevistadas, no tiene el suficiente corpus para hacer generalizaciones, pero sí ofrece claves interpretativas para discernir el origen de las diferentes brechas salariales de género observadas.

3. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL Y POR COLECTIVOS PAS Y PDI

En esta sección analizaremos la brecha salarial global de género del personal de dedicación completa y habitual de la UV. Conviene comenzar por conocer las características básicas de la población a estudiar, cuántas mujeres y hombres componen el personal de la UV y cuál es la masa salarial total que perciben unas y otros anualmente.

En los gráficos 6 y 7 podemos observar la distribución por sexo de personas y de la masa salarial: mientras las mujeres representan el 52% del total del personal de la universidad, participan solo del 44% de la masa salarial. Los hombres, a la inversa, representan solo el 48% del personal pero participan del 56% de la masa salarial. Esta primera aproximación, muy general, ya indica que existen unas diferencias significativas entre la presencia de mujeres y hombres y su participación en la masa salarial, en detrimento de las primeras.

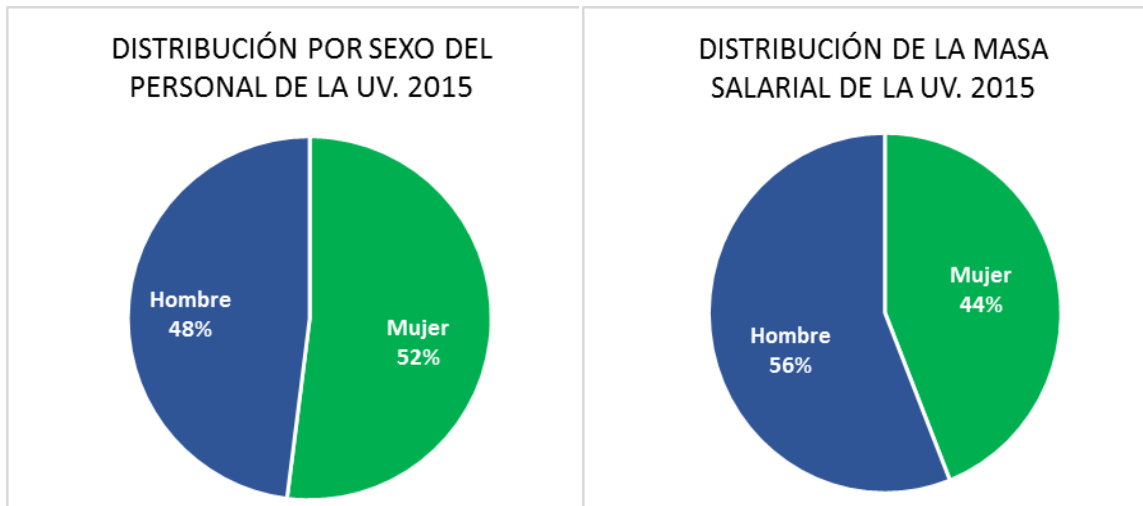


Gráfico 6

Gráfico 7

En los gráficos 8, 9, 10 y 11 puede verse que mientras en el PAS la diferencia entre la proporción de mujeres y hombres, y la proporción de su masa salarial, es sólo de un punto negativo para las mujeres; en el caso del PDI esa diferencia es de 4 puntos.

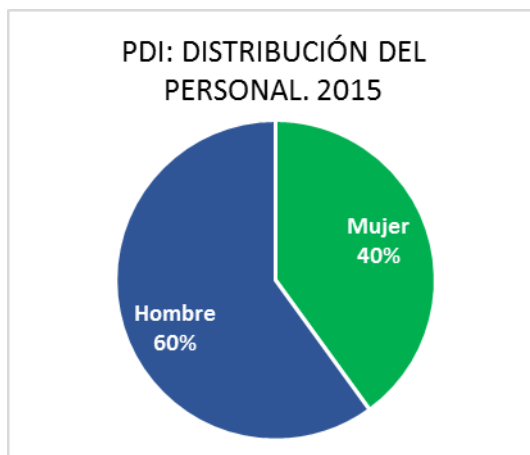


Gráfico 8

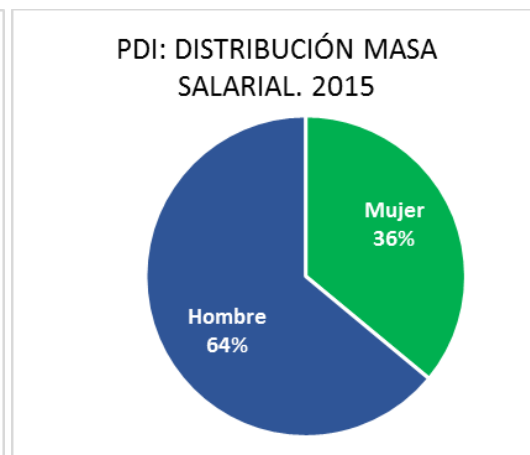


Gráfico 9

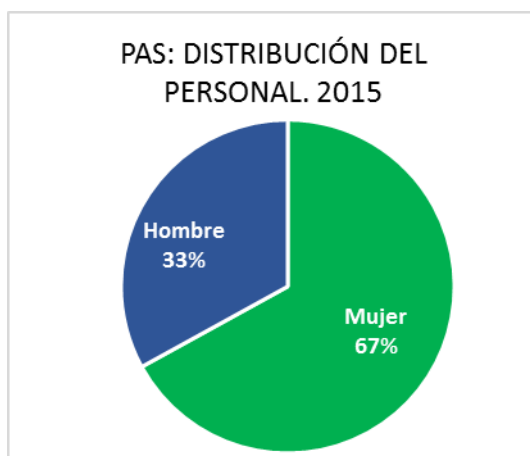


Gráfico 10

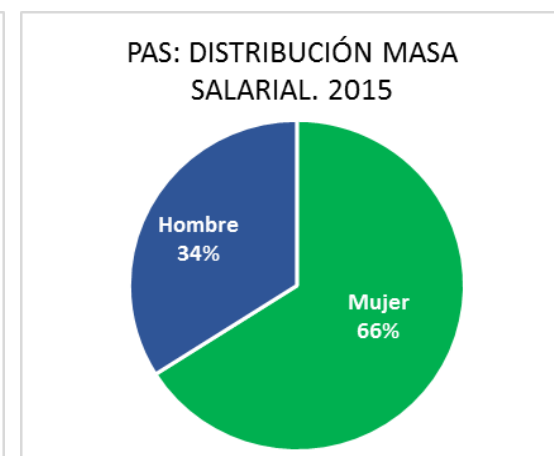


Gráfico 11

En un primer momento, nuestra intención -luego de mostrar estos gráficos descriptivos- fue calcular la brecha salarial global de género de toda la Universitat de València. Pero luego de un intenso debate teórico-metodológico, llegamos a la conclusión de que calcular la brecha global de la universidad puede resultar una construcción errónea, una quimera. El valor resultante de esta brecha salarial global sería de -22,89%, pero es una medida que no es comparable con datos generales de países, otras agregaciones territoriales o, incluso, otras universidades, si no se conoce la estructura de los datos. El mencionado valor es el resultado de tratar de forma indiscriminada a dos colectivos que son muy diferentes, casi podríamos decir, que están en las antípodas. Un colectivo masculinizado (el PDI: 60/40) y otro feminizado (el PAS: 33/67), con diferencias salariales importantes entre ellos. El promedio salarial por hora trabajada del colectivo masculinizado (PDI) es casi el doble (28€ hora) que el del colectivo feminizado (PAS) 15€ hora. En el caso del PDI estamos hablando de un cuerpo al que se accede con titulación superior. Mientras el PAS tiene un rango de titulación requerida más amplio, que incluye titulaciones inferiores.

Tabla 1. Características del PAS y del PDI, UV 2015

	Personal de Administración y Servicios (PAS)	Personal Docente Investigador (PDI)
Porcentaje de hombres y mujeres	33 / 67	60 / 40
nº absolutos de hombres y mujeres	597 / 1222	1405 / 929
Remuneración media anual por hora trabajada	15 €	28 €

Al calcular la brecha y poner en el numerador al promedio de las remuneraciones de todas las mujeres de la UV, habría que tener en cuenta que éste se ve afectado por el mayor peso numérico de las mujeres PAS (con menor remuneración media). Mientras que en el denominador, los promedios de las remuneraciones de todos los hombres de la UV se verían incrementados por el mayor peso numérico de los hombres del PDI (con mayor remuneración media). Esto se refuerza porque en el PDI las categorías superiores (CU y TU) son más numerosas. Por el contrario, en el PAS son las categorías inferiores las que tienen un mayor peso cuantitativo. En consecuencia, la brecha del -22,89% está determinada por elementos distorsionantes que proceden de las diferencias socio-demográficas y económicas entre los dos colectivos (el PAS y el PDI).

En cambio, cuando se calcula la brecha global en el mercado laboral, fuera de la universidad, el espectro de actividades masculinizadas y feminizadas es más amplio, no está tan polarizado y se produce una mayor compensación.

Por las razones expuestas, consideramos que en la UV se han de analizar por separado las brechas salariales de género del PAS y del PDI.

En la tabla 2 analizamos las remuneraciones medias y las brechas salariales en estos dos colectivos. Podemos observar que la remuneración media de las horas anuales trabajadas en el PDI, en el caso de los hombres, es de 29,2€ y en el de las mujeres de 25,2€; mientras que en el PAS ese valor es de 15,2€ para los hombres y de 14,9 € para las mujeres. Ello indica que la brecha salarial de género en el PDI es del 13,97% y en el PAS es del 2,09%. Mientras los valores mínimos percibidos por hora (columnas de la derecha) en ambos colectivos son relativamente similares, en los valores máximos, las diferencias son muy notables.

Tabla 2. Brecha salarial de género bruta (incluye salario y complementos), tomando como medida la hora remunerada, UV 2015

Colectivo laboral	Sexo	Media de la remuneración-hora anual	Brecha salarial de género Bruta	Personas (N)	Mínimo percibido por hora anual*	Máximo percibido por hora anual**
PDI	Hombre	29,2404	-13,97%	1.405	10,52	120,37
	Mujer	25,1555		929	9,95	61,70
PAS	Hombre	15,2020	-2,09%	597	10,10	44,96
	Mujer	14,8842		1.222	9,63	38,03

*Se refiere al menor valor de la hora anual percibido por algún trabajador/a.

**Se refiere al mayor valor de la hora anual percibido por algún trabajador/a.

En el caso del PDI, como se ha indicado en el capítulo de metodología, hemos diferenciado entre el personal que trabaja en exclusiva en la universidad y el que además de las tareas docentes trabaja en hospitales universitarios (personal vinculado). Por este motivo, en la tabla 3 hemos distinguido el PDI vinculado del PDI general. Gracias a esta distinción podemos ver que la remuneración media de las horas anuales del personal vinculado a hospitales es del doble respecto de la de sus colegas exclusivamente universitarios. Esta situación, por sí misma, no debiera producir más brecha de género, pero lo hace y con creces: mientras la brecha del PDI “solo universidad” es del 10,97%, la del PDI “vinculado” alcanza un 14,5%.

Tabla 3. Brecha salarial de género bruta (salario y complementos), tomando como medida la hora remunerada (PDI) Distinguiendo entre PDI con dedicación exclusiva en la universidad, y el PDI que comparte esa dedicación con el trabajo en hospitales vinculado. UV 2015

Colectivo laboral	Sexo	Media de la remuneración-hora anual	Brecha salarial de género Bruta	Personas	Mínimo percibido por hora anual*	Máximo percibido por hora anual**
PDI solo universidad	Hombre	27,6792	-10,97%	1.315	10,52	102,58
	Mujer	24,6424		905	9,95	52,59
PDI universidad + hospitales vinculados	Hombre	52,0520	-14,50%	90	33,41	120,37
	Mujer	44,5019		24	27,50	61,70

*Se refiere al menor valor de la hora anual percibido por algún trabajador/a.

**Se refiere al mayor valor de la hora anual percibido por algún trabajador/a.

En los gráficos 12 y 13, se observan diferencias en cuanto al sexo en la distribución del PDI según trabaje solo en la universidad o esté vinculado a hospitales. En el primer caso, las mujeres representan el 41%, pero entre el personal vinculado apenas llegan al 21%. En definitiva: menos mujeres gozan del espacio de privilegio salarial del PDI vinculado, y cuando lo hacen (el 21%), ganan menos que sus compañeros varones (brecha salarial de género del 14,5%).

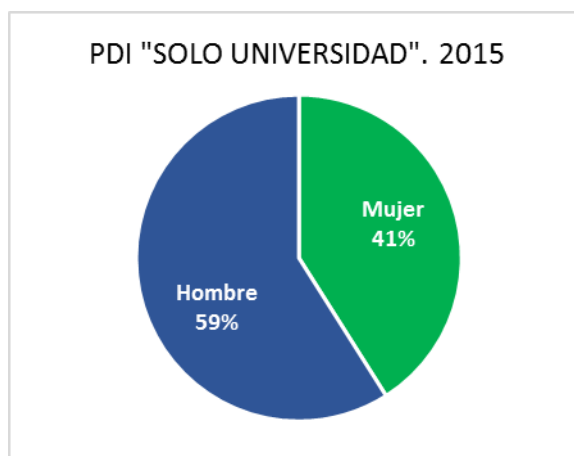


Gráfico 12

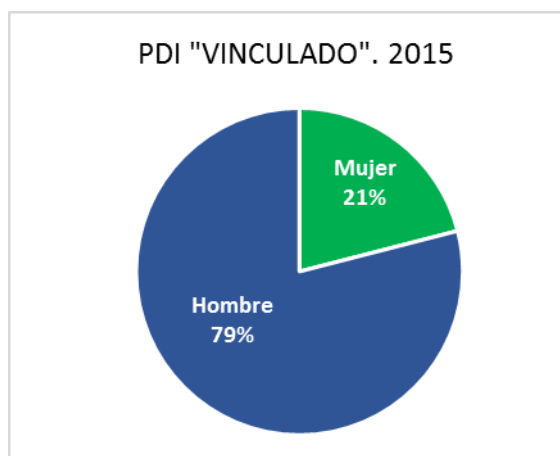


Gráfico 13

Por lo expuesto, consideramos que hemos de tratar de un modo diferenciado la brecha salarial de género entre el PAS (que es del 2,1%) y el PDI; y dentro del PDI, entre el que trabaja solo en la universidad (que es del 11%) y el que también trabaja en hospitales vinculados (que es del 14,5%). Dada la gran diferencia entre estas tres

magnitudes, el respeto al significado de los datos recomienda no utilizar la cifra de brecha de la Universitat de València y en su lugar hablar de brecha del PAS, brecha del PDI sin personal vinculado y brecha del PDI vinculado. Probablemente estas cifras sean mucho más comparables con las cifras de otros estudios que seguramente manejan datos con diferentes niveles de agregación

Brecha salarial de género del Personal de Administración y Servicios

En este capítulo, analizamos en primer lugar la brecha salarial de género por cuerpos y categorías, a continuación, la estructura salarial del PAS (componentes fijos y variables con sus brechas de género específicas). En tercer lugar, analizamos el efecto de tener o no hijos e hijas en la brecha salarial de género. El análisis se realizará por edades y por categorías profesionales.

El PAS en el ámbito profesional y privado

La impresión general del análisis de las entrevistas realizadas al PAS es que, desde su punto de vista, su carrera profesional no se ha visto afectada por discriminaciones de género. Sin embargo, se han ido destapando situaciones en las que se revelan prácticas profesionales que repercuten de un modo diferente en el salario y en las promociones de la carrera profesional de mujeres y hombres. Por ejemplo, es mucho más frecuente que los hombres se apunten a realizar asistencias, horas extra, etc. Por el contrario, algunas mujeres manifiestan que han renunciado a puestos de responsabilidad por la exigencia de disponibilidad, más allá de un horario estándar y regulado. Son mujeres que padecen *hambre de tiempo* (Evelyn Sullerot, 1970) y no solamente en el caso de que tengan criaturas, sino porque desean tener tiempo propio. De lo cual no se desprende que reduzcan su compromiso con el empleo.

Algunos testimonios indican que las mujeres con criaturas a su cargo, tengan o no pareja, han tenido que renunciar a puestos u oportunidades de promoción que les exigían un horario poco compatible con el cuidado de su familia (por ejemplo, trabajar por las tardes).

No hemos encontrado ningún caso en que un hombre del PAS haya limitado o frenado su carrera profesional por apoyar a su pareja. A la inversa, sí que hemos entrevistado a una mujer del PAS de la Administración Especial que, siendo ella la principal proveedora de su hogar, renunció a una oportunidad de salto a la vida académica; se mantuvo en la estabilidad del PAS hasta que su pareja finalizó sus estudios y su oposición, y consiguió un empleo estable.

En lo relacionado con las carreras internas, una voz femenina nos pone sobre aviso sobre dos formas diferentes de acceso a la promoción. Una situación denominada “de mejora”, no competitiva, y otra en momentos de promoción pública y competitiva. Ello revela la existencia de grietas de discrecionalidad en la estructura organizativa de las organizaciones. Según sabemos por la literatura al uso, la discrecionalidad perjudica a las mujeres (Jo Freeman. 1972)

4. LA BRECHA SALARIAL DEL PAS POR CUERPOS Y CATEGORÍAS

En el caso del PAS hemos mencionado que se trata de un sector feminizado (67% de mujeres sobre el total). Sin embargo, su proporción disminuye en la categoría profesional más alta, A1 (55%).

En el gráfico 14 se observa que el 14% sobre el total de hombres ocupan esa categoría más alta; mientras que en el caso de las mujeres, solo están un 9% de las mismas.

En el gráfico 15 puede observarse que en las categorías A2, C1 y C2 la proporción de hombres es del 32%; cifra que se incrementa al 45% en la cúspide profesional (categoría A1).

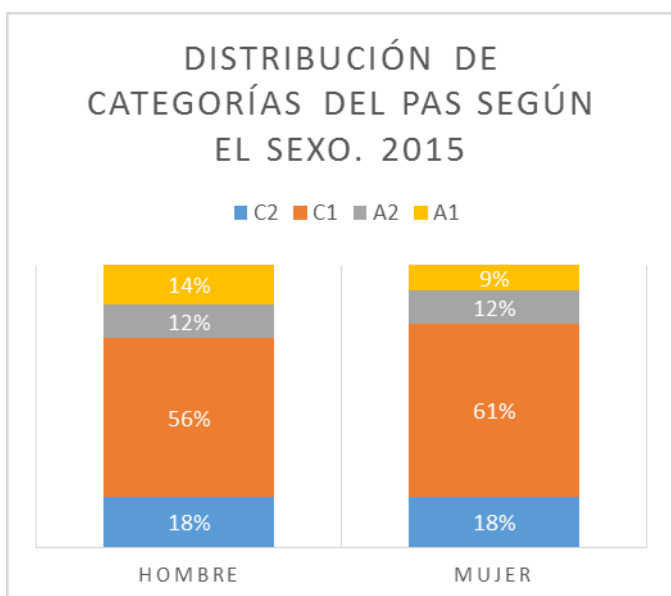


Gráfico 14

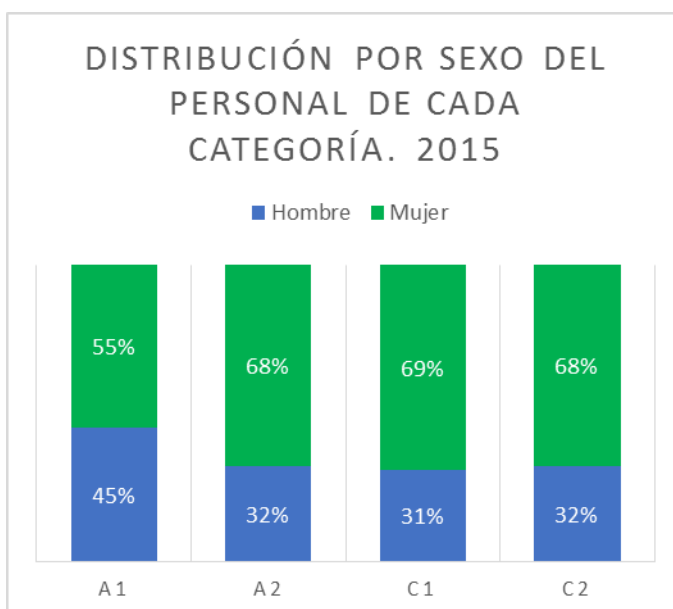


Gráfico 15

En la tabla 4 observamos, tal como se ha anticipado, que la brecha salarial de género para el conjunto del PAS es del 2,09%. Esta brecha es el resultado de la desigual participación de mujeres y hombres en la categoría más alta de la organización.

Tabla 4. Brecha salarial de género ajustada y por las categorías del PAS, UV 2015

Categorías PAS	HOMBRE		MUJER		Brecha salarial de género
	Media	N	Media	N	
C1	14,2052	335	14,4075	744	1,42%
C2	11,2490	106	11,4195	224	1,52%
A2	17,4483	71	17,4414	149	-0,04%
A1	22,1840	85	22,0249	105	-0,72%
Total	15,2020	597	14,8842	1222	-2,09%

Ahora bien, si ajustamos el cálculo de la brecha y observamos qué sucede dentro de cada categoría, el resultado es que en las categorías más bajas (C1 y C2) la diferencia salarial es positiva para las mujeres, es decir, en promedio ellas cobran más que ellos. Lo contrario sucede en las categorías de letra A (1 y 2), donde la brecha, si bien es pequeña (0,04 y 0,72%) favorece a los varones. En síntesis en la categoría A1 ellos incrementan proporcionalmente su participación y su salario es –en promedio- un poco mayor.

Para obtener resultados aún más ajustados es necesario considerar las diferencias entre los grupos del PAS (Administración General, Especial y Mixta). En la tabla 5 puede observarse que existe una diferencia importante en la brecha salarial, entre los tres grupos del PAS

Tabla 5. Brecha salarial de género ajustada para los distintos grupos de PAS, UV 2015.

Grupos PAS	HOMBRE		MUJER		Brecha salarial de género
	Media	N	Media	N	
Administración General	14,9489	241	14,8369	699	-0,75%
Administración Especial	16,7323	204	15,8937	268	-5,01%
Administración Mixta	13,5495	152	13,953	255	2,98%
Total PAS	15,202	597	14,8842	1.222	-2,09%

El colectivo en el que la brecha de género es más pronunciada es en el de la Administración Especial (-5%), mientras que en el grupo que hemos denominado

Administración Mixta, la diferencia salarial se produce, en promedio, en favor de las mujeres (2,98%). Finalmente, en la Administración General, la diferencia es muy reducida (-0,75%).

4.1. Administración General

La Administración General está compuesta por tres categorías: A2, C1 y C2. La presencia de esta última, la C2, es testimonial, ya que solo está integrada por 6 personas.

Los puestos que incluye cada categoría son los siguientes:

Nivel A2 Administración General
ESCALA DE GESTION UNIVERSITARIA TÉCNICO MEDIO
Nivel C1 Administración General
ESCALA ADMINISTRATIVA E. DE APOYO ADMINISTRATIVO
Nivel C2 Administración General
E. AUX. ADMINISTRATIVA E.A.B. APOYO ADMINISTRATIVO

En el PAS, el colectivo más feminizado corresponde a la Administración General, con un 74% de mujeres sobre el total.

En el gráfico 16 podemos observar que el 8% de los hombres y de las mujeres ocupan la posición más alta de la Administración General (categoría A2) de tal modo podemos decir que en este grupo se produce un acceso igualitario a la categoría más alta.

En el gráfico 17, se puede ver que la relación de hombres y mujeres de la categoría A2 es 23/77, fracción que contrasta con el total del PAS que, como hemos visto en el punto anterior hemos, se sitúa en 45/55.

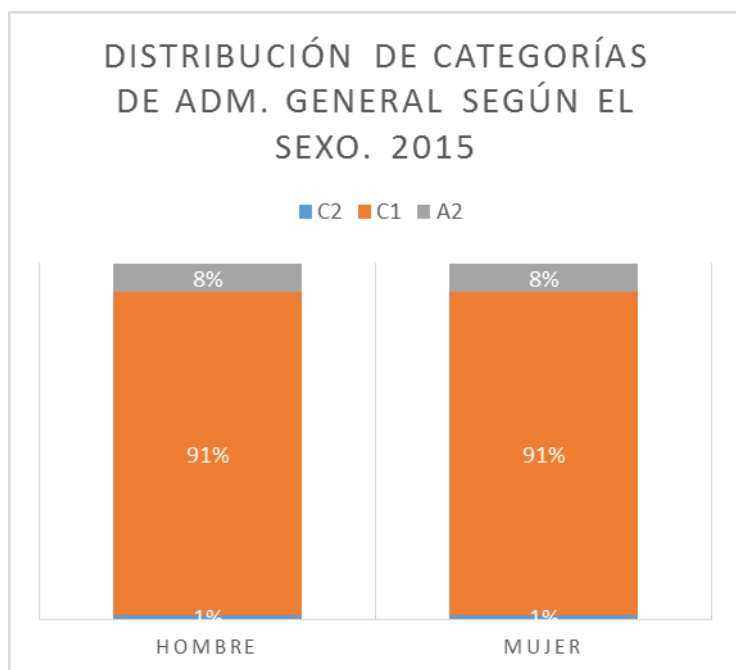


Gráfico 16

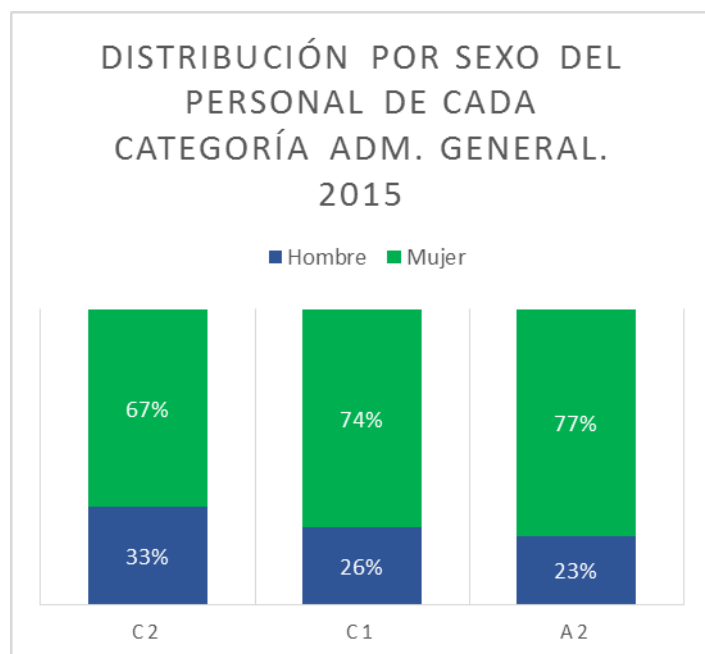


Gráfico 17

De resultados de esta distribución de categorías, en la tabla 6 la brecha global de género es menor (0,75%) respecto de la registrada en el total del PAS (2,09%).

Tabla 6. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración General (PAS), UV 2015.

Categoría	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género
	Media remuneración hora anual	N	Media remuneración hora anual	N	
A2	18,7780	19	17,9686	62	-4,31%
C1	14,6238	220	14,5401	633	-0,57%
C2	14,3284	2	13,2613	4	-7,45%
Total	14,9489	241	14,8369	699	-0,75%

Se observan mayores diferencias en el interior de la categoría A2 en la cual, a pesar del acceso igualitario que hemos mencionado, la brecha salarial es del -4,31%. En el C1 es del -0,57%; y en el caso del C2 la hemos coloreado en gris, ya que al estar integrada solo por 6 personas, no resultan significativos los resultados.

4.2. Administración Especial

En el PAS, el colectivo más equilibrado en cuanto a la presencia de mujeres y hombres es el de la Administración Especial, donde las mujeres representan el 47% del total.

Los puestos de trabajo incluidos en este cuerpo son:

Nivel A1 Administración Especial	Nivel A2 Administración Especial
E.T.S. ARQUITECTURA	E.T.M. ARQUITECTURA
E.T.S. ASESORAMIENTO LINGÜÍSTICO	E.T.M. ASESORAMIENTO LINGÜÍSTICO
E.T.S. AUDIOVISUALES	E.T.M. AUDIOVISUALES
E.T.S. BOTANICA	E.T.M. EDICION Y PUBLICACIONES
E.T.S. EDICION Y PUBLICACIONES	E.T.M. ENFERMERIA
E.T.S. EDUCACION FISICA	TÉCNICO MEDIO PROMOCIÓN LINGÜÍSTICA
E.T.S. FORMACION PERMANENTE	TÉCNICO MEDIO MARKETING
E.T.S. GESTION CULTURAL Y PATRIMONIO	E.T.M. GESTION CULTURAL Y PATRIMONIO
E.T.S. GESTION DE INVESTIGACION	E.T.M. INGENIERIA
E.T.S. INFORMATICA	E.T.M. INFORMACION
E.T.S. INVESTIGACION	E.T.M. INFORMATICA
E.T.S. PLANIFICACION, ANALISIS Y EVALUAC	E.T.M. INVESTIGACION
E.T.S. PREVENION	E.T.M. PLANIFICACION, ANALISIS Y EVALUAC
E.T.S. VETERINARIA	E. AYUDANTES ARCHIVOS, BIBL. Y MUSEOS
E.T. ADMINISTRACION ESPECIAL	E.T.M. PREVENION
TÉCNICO SUP.PLANIFICACIÓN	ANALISTA PROGRAMADOR
E.T.S. CONSERVADORES COLEC. CIENTIF.	TÉCNICO MEDIO LABORATORIO
ANALISTA DE SISTEMAS	
E. FACULTATIVOS ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	
Nivel C1 Administración Especial	
E.T.B. ARQUITECTURA	
E.T.B. EDUCACION FISICA	
E.T.B. INFORMATICA	
E.T.B. INFORMACION	
E.T.B. SALUD	
E.T.B. AUDIOVISUALES	
E.T.B. ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	

Una característica de este cuerpo funcional es que al ser personal especializado, se incrementa su presencia en las categorías más altas. En el gráfico 18 puede verse que de los hombres, el 34% detenta la categoría A1 y el 25% la A2. De las mujeres, el 25% detenta la categoría A1 y el 32% la A2. Estas cifras muestran una diferencia importante en relación al acceso a las categorías más altas por parte de hombres y mujeres.

En el gráfico 19, se observa que la presencia de mujeres y hombres es equilibrada en la categoría A1 y C1; mientras que la presencia de mujeres es más alta en las categorías A2 y C2, las más bajas.

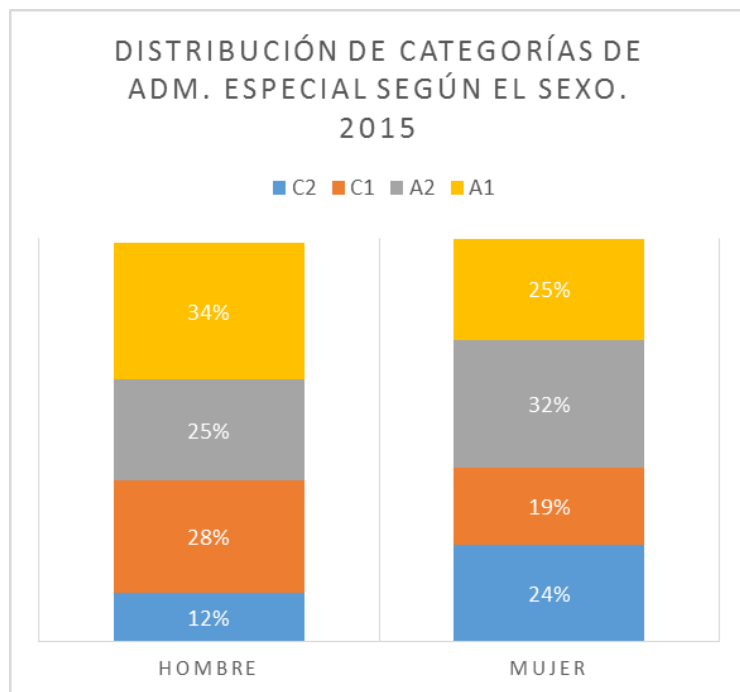


Gráfico 18

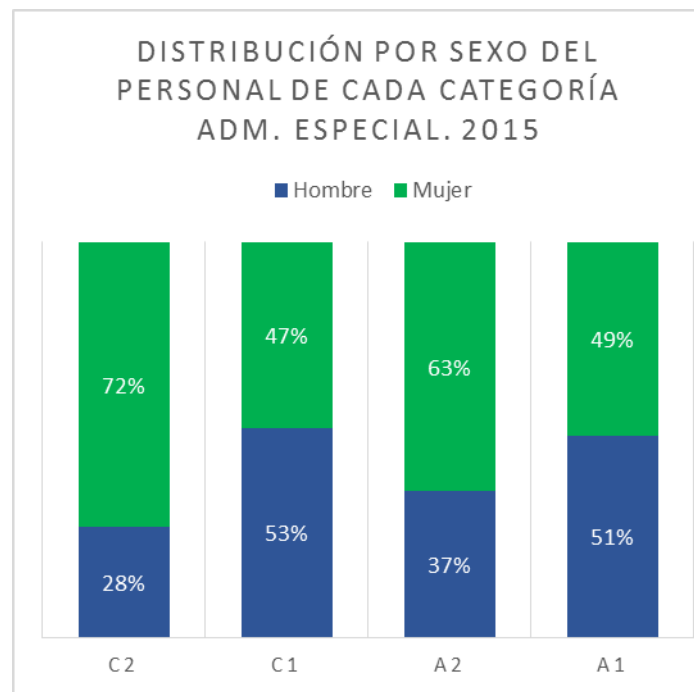


Gráfico 19

La diferencia salarial que más incide sobre la brecha total (-5,01%) es la que corresponde a la categoría más alta A1 donde la brecha es de -3,55%. En el resto de categorías, las diferencias salariales favorecen a las mujeres y donde ello es más notorio es en la categoría C1 con una brecha positiva para las mujeres de 3,15%

Tabla 7. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración Especial (PAS), UV 2015

Categoría	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género
	Remuneración media hora anual	N	Remuneración media hora anual	N	
A1	21,4697	70	20,7080	67	-3,55%
A2	16,9625	52	17,0657	87	0,61%
C1	13,2222	58	13,6381	51	3,15%
C2	10,8990	24	10,9810	63	0,75%
Total	16,7323	204	15,8937	268	-5,01%

4.3. Administración Mixta

Si en el conjunto del PAS, la proporción de mujeres es del 67%, en la Administración Mixta es similar, ya que las mujeres representan el 63% del total.

Los puestos incluidos en Administración Mixta son los siguientes:

Nivel A1 Administración Mixta
E. DE TÉCNICOS DE GESTIÓN
E.T.S. INFORMACION
Nivel C1 Administración Mixta
E. ADMINISTRATIVA
E.T.B. INVESTIGACIÓN
Nivel C2 Administración Mixta
E.A.B. APOYO ADMINISTRATIVO

En el grupo Administración Mixta, a diferencia de los anteriores, la proporción de mujeres en la categoría más alta A1 es más importante. En el gráfico 20, se observa que la ocupan el 10% de los hombres y en el 15% de las mujeres.

En el gráfico 21, en la categoría intermedia C1 hay equilibrio de género (51% de mujeres y 49% de hombres) y en la categoría más baja C2 (la más numerosa, según puede verse en la tabla 8) la participación de las mujeres vuelve a ser más importante.

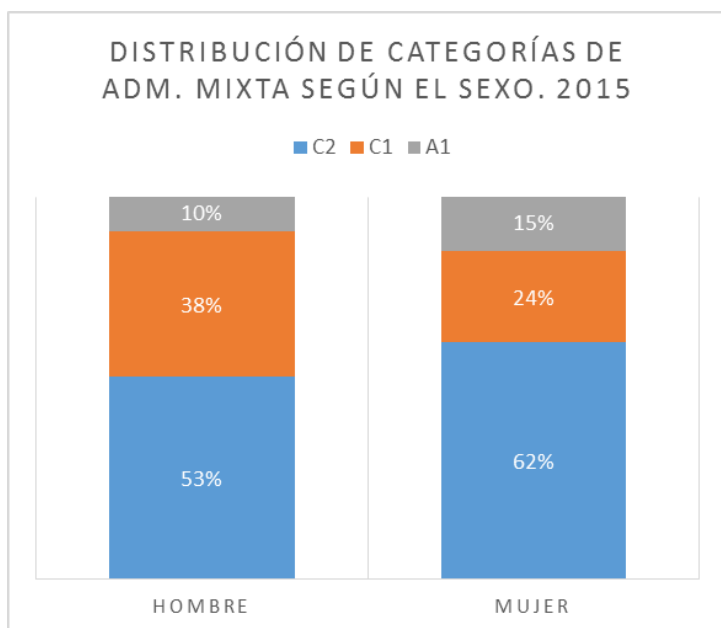


Gráfico 20

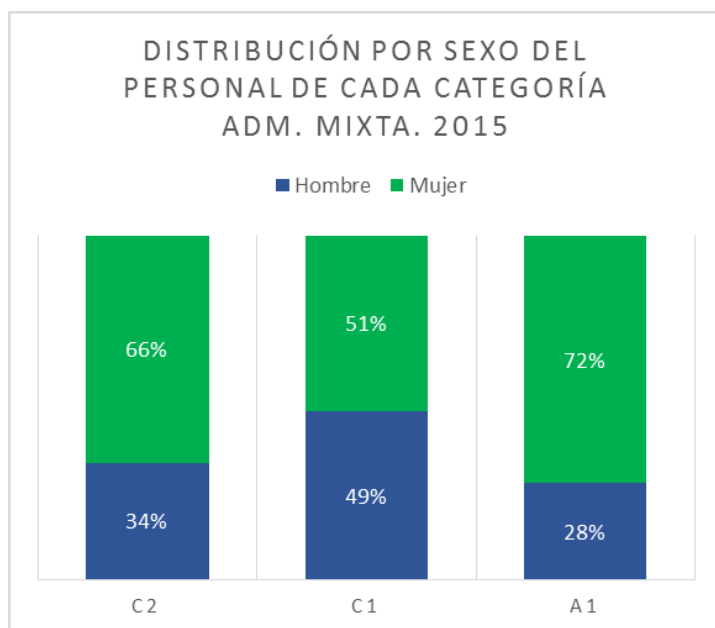


Gráfico 21

Finalmente, en la Administración Mixta, observamos en la categoría más alta A1 -una vez más- una brecha salarial de género relevante, del -4,59%. Pero como el grueso del personal se encuentra en las categorías más bajas (ver tabla 8) donde la diferencia salarial está a favor de las mujeres (0,54 y 2,41 para C1 y C2, respectivamente), ello impacta de tal modo que el total de la brecha salarial para el sector de la Administración Mixta presenta un valor positivo del 2,98%

Tabla 8. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración Mixta (PAS), UV 2015.

Categoría	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género
	Media remuneración hora anual	N	Media remuneración hora anual	N	
A1	25,5173	15	24,3468	38	-4,59%
C1	13,5895	57	13,6623	60	0,54%
C2	11,2771	80	11,5485	157	2,41%
Total	13,5495	152	13,9530	255	2,98%

5. LA BRECHA EN RELACIÓN A LA ESTRUCTURA SALARIAL del PAS

Hasta aquí hemos analizado, en primer lugar, la brecha salarial global del PAS y, a continuación, respecto a las diferentes cuerpos y categorías. Ahora introducimos una nueva variable: los componentes de la nómina.

En el PAS los principales componentes salariales son: sueldo, complemento de destino, complemento específico y trienios. En conjunto, estos 4 componentes representan el 96,72% de la nómina.

El complemento específico tiene 50 niveles salariales que dependen de la responsabilidad del puesto de trabajo. En el caso del complemento de destino hay 20 niveles. Los trienios, como su nombre indica, dependen de la antigüedad, aunque si una persona pide una excedencia, este periodo no computa. Los trienios tienen un valor diferente según la categoría.

El resto de complementos son los siguientes: el complemento compensatorio que es una paga anual cuyo valor es equivalente al del complemento de destino; cursos,

jornadas, colaboración en pruebas de acceso, servicios extraordinarios, derechos de autor, asistencias, ropa de trabajo y otras gratificaciones

Otra fuente de ingresos de algunas personas que integran el PAS, es su docencia como Profesorado Asociado y, como ya hemos dicho, así se ha computado en 15 personas.

El análisis de la estructura salarial reflejada en las nóminas del PAS se realiza a partir del peso de cada componente sobre el total de la nómina y de la brecha salarial existente en cada uno de los diferentes componentes de la misma. Una vez establecidas estas distinciones relativas al total del PAS y los valores que arrojan, se irán introduciendo los diversos grupos: Administración General, Especial y Mixta.

En la tabla 9 se puede observar el peso que los distintos componentes salariales tienen para mujeres y hombres. El peso del sueldo de las mujeres sobre la nómina en conjunto es equivalente al de los hombres, y lo mismo sucede con el complemento específico. Ambos sumados representan (tanto en hombres como en mujeres) el 70% de la nómina (ver % acumulado)

Tabla 9. Estructura salarial del conjunto del PAS, UV 2015.

Componentes de la nómina	Hombres			Mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/total	% acumulado
Sueldo	6.028.793,90	36,93%	36,93%	11.848.905,79	37,25%	37,25%
C. Específico	5.459.709,06	33,45%	70,38%	10.420.446,37	32,76%	70,01%
C. Destino	3.112.262,31	19,07%	89,45%	6.130.413,92	19,27%	89,28%
Trienios	1.200.798,09	7,36%	96,80%	2.366.488,14	7,44%	96,72%
Complemento compensatorio	425.783,89	2,61%	99,41%	841.979,57	2,65%	99,37%
Otras gratificaciones y complementos*	104.005,13	0,64%	100,05%	215.332,64	0,68%	100,04%
Compensación abonos IT	-7.994,66	-0,05%	100,00%	-13.953,48	-0,04%	100,00%
Total salarial	16.323.357,72	100,00%		31.809.612,95	100,00%	
Número de personas	597			1222		

*El componente "otras gratificaciones y complementos" incluye: Gratificación horas extraordinarias, atrasos, reintegros y vacaciones no disfrutadas, cobro conjunto por dar clases como PDI Asociado, complemento cargo académico, asistencias, colaboración pruebas acceso, cursos, jornadas, colaborador/derechos autor, servicios extraordinarios, ropa de trabajo y concesión premio.

En la tabla 10, referida a los datos de brecha salarial de género, observamos que el componente que presenta mayor brecha es el complemento específico con una brecha que duplica la del total de la nómina y que alcanza al -4,16%. De todos los componentes salariales, el complemento específico del funcionariado público es el que

presenta una mayor variabilidad (50 niveles) y es aquí donde hay mayor brecha salarial de género. Para contextualizar estos datos, vale la pena señalar que la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos publica para cada año las retribuciones del personal funcionario. Para el año 2015, el de nuestro estudio, señala que, mientras la cuantía anual del sueldo sólo va de 7.678,58€ a 14.677,32€, el complemento específico varía de 3.117 € a 28.743,54€. Esto es, el complemento específico más alto es nueve veces mayor que el más bajo, mientras que el sueldo más elevado sólo es el doble que el menor⁹.

Esta amplia horquilla del complemento específico permite que con el mismo sueldo (misma categoría) dos personas perciban remuneraciones muy diferentes. La creencia -no fundamentada en datos- de la ausencia de brecha salarial en las instituciones públicas se basa en la igualdad de sueldos, pero pasa por alto que los hombres suelen recibir -por razones muy diversas- complementos específicos más elevados. Dado que complemento específico tiene un peso del 33% en la remuneración total, ello hace que éste sea el principal componente de la brecha salarial.

Esta diferencia en el complemento específico puede estar mostrando que los hombres acceden más fácilmente a posiciones de mayor responsabilidad. La cuestión aquí es si estas promociones se realizan con igualdad de oportunidades. Tal como hemos captado en nuestras entrevistas con el PAS la promoción puede darse en situaciones “de mejora”, no competitivas, o en momentos de promoción competitivos.

Tabla 10. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del PAS, UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,6270	5,5548	-1,28%
C. Específico	5,0559	4,8454	-4,16%
C. Destino	2,9002	2,8712	-1,00%
Trienios	1,0719	1,0575	-1,35%
C. compensatorio	0,3952	0,3984	0,80%
Total nómina	15,202	14,8842	-2,09%
Cantidad de personas	597	1222	
Edades promedio	49,06	49,99	

⁹ <http://www.sepg.pap.minhfp.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Paginas/RetribucionesPersonalFuncionario.aspx>

Los trienios son el segundo componente salarial en importancia en lo referente a la brecha salarial de género (-1,35%).

En tercer lugar, la brecha referida al sueldo, del -1,28%, tiene que ver con el menor acceso de las mujeres a las categorías más altas de la organización, lo que produce que sean los hombres quienes, en promedio, tienen un mayor nivel salarial por esta causa.

5.1. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN GENERAL

Los valores que se presentan en la tabla 11 muestran que el peso de los diferentes componentes del cuerpo Administración General es similar al del PAS total. Cabe señalar, que el Complemento Específico tiene un poco menos de peso y, a la inversa, los trienios ganan importancia, lo que da cuenta de la mayor antigüedad relativa de este colectivo.

Tabla 11. Estructura salarial de la Administración General (PAS), UV 2015.

Componentes de nómina	hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/ total	% acumulado
Sueldo	2.388.894,57	36,67%	36,67%	6.726.282,13	36,91%	36,91%
C. Específico	2.132.192,53	32,73%	69,41%	5.908.409,87	32,42%	69,34%
C. Destino	1.262.957,76	19,39%	88,80%	3.546.643,21	19,46%	88,80%
Trienios	511.988,57	7,86%	96,66%	1.454.031,65	7,98%	96,78%
C. compensatorio	173.640,24	2,67%	99,32%	486.786,15	2,67%	99,45%
Varios	4.4092,08	0,68%	100,00%	99.771,02	0,55%	100,00%
Total nóminas	6.513.765,75	100,00%		18.221.924,03	100,00%	
N	241			699		

Como anticipamos en el análisis de la estructura del total del PAS, el componente que presenta también aquí más brecha (tabla 12) es el Complemento Específico; en este ítem las mujeres perciben, en promedio, unos estipendios un 1,51% más bajos que los hombres, que es una diferencia menor a la registrada en el total del PAS (-4,59%).

Como hemos visto, el cuerpo de Administración General es el más feminizado del PAS y de toda la universidad y, probablemente por ello la brecha salarial de género es prácticamente inexistente (-0,75%). Esta relación nos permite inferir que cuando la masa crítica de mujeres no solo alcanza la igualdad sino que la supera, la situación

salarial es igualitaria. De todos modos, vale la pena fijarse en que aún siendo las mujeres cerca del triple de hombres, persisten indicios de brecha salarial. No por casualidad, en las entrevistas, las trayectorias de hombres y mujeres en este cuerpo son paralelas y sincrónicas. Tanto ellas como ellos se enfrentaron a las mismas posibilidades y obstáculos a lo largo de su carrera profesional.

Tabla 12. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración General (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,4595	5,4866	0,50%
C. Específico	4,8656	4,7922	-1,51%
C. Destino	2,8861	2,8872	0,04%
Trienios	1,1526	1,1431	-0,82%
C. compensatorio	0,3973	0,3983	0,24%
Total nómina	14,9489	14,8369	-0,75%
N	241	699	
Edades promedio	50,80	50,98	

5.2. La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS en la ADMINISTRACIÓN GENERAL

Como ya hemos comentado en un punto anterior, la categoría A2 (tabla 6) es la que en el cuerpo Administración General presenta mayor brecha salarial de género. Veremos aquí (tabla 13) que la brecha de género se produce en todos los componentes salariales.

La brecha más significativa en la categoría A2 se encuentra en los trienios, con un -8,5% lo cual está dando cuenta de una trayectoria más larga, o quizás más continua (sin huecos por excedencias)¹⁰ por parte de los varones. El segundo complemento en importancia, es el Complemento Específico, que presenta una brecha de -7,3%. Como ya hemos indicado, la brecha en este complemento pueden proceder del acceso diferencial a las promociones.

¹⁰ La base de datos de que disponemos no nos permite saber la causa de la diferencia, la brecha, en el número de trienios. En ninguna de las entrevistas, los hombres se habían tomado excedencias por cuidado de personas dependientes, todas las mujeres con criaturas se habían pedido las correspondientes licencias y en algún caso excedencias.

Tabla 13 Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A2 de Administración General (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	6,6941	6,5539	-2,09%
C. Específico	6,8311	6,3322	-7,30%
C. Destino	3,3614	3,2547	-3,17%
Trienios	1,4130	1,2929	-8,50%
Complemento compensatorio	0,4593	0,4430	-3,55%
Total nómina	18,7780	17,9686	-4,31%
N	19	62	
Edades promedio	50,0370	49,2255	

En la categoría C1, donde se encuentra el grueso del personal (853 personas) encontramos una situación más equilibrada, con una brecha total reducida, del -0,57%, destacando entre los diferentes componentes el Complemento Específico (-1,04%). Esto significa que, en proporción, los 220 hombres tienen cargos de mayor nivel que las 633 mujeres.

Tabla 14. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración General (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,3577	5,3856	0,52%
C. Específico	4,6954	4,6466	-1,04%
C. Destino	2,8457	2,8527	0,25%
Trienios	1,1305	1,1270	-0,30%
Complemento compensatorio	0,3921	0,3941	0,52%
Total nómina	14,6238	14,5401	-0,57%
N	220	633	
Edades promedio	50,8610	51,0897	

5.3. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

La Administración Especial es, como hemos mencionado, donde hay mayor equilibrio en lo referente a la presencia de mujeres y hombres: 204 hombres y 268 mujeres.

Respecto de la Estructura Salarial (tabla 15) podemos observar que también aquí los componentes más importantes son el salario y el complemento específico.

Tabla 15. Estructura salarial ajustada de la Administración Especial (PAS), UV 2015.

Componentes de nómina	Hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/ total	% acumulado
Sueldo	2.325.305,31	36,69%	36,69%	2.845.191,03	37,72%	37,72%
C. Específico	2.186.600,51	34,50%	71,18%	2.503.650,06	33,19%	70,90%
C. Destino	1.154.955,65	18,22%	89,40%	1.383.077,48	18,33%	89,24%
Trienios	480.593,88	7,58%	96,99%	568.547,39	7,54%	96,78%
C. compensatorio	157.951,86	2,49%	99,48%	191.451,67	2,54%	99,31%
Varios	33081,65	0,52%	100,00%	51.795,17	0,69%	100,00%
Total nómina	6.338.488,86	100,00%		7.543.712,80	100,00%	

Si bien no hemos visto grandes diferencias en la estructura salarial, el sector de la Administración especial es el colectivo del PAS donde mayor desigualdad salarial existe, ya que la brecha alcanza el -5% (tabla 16). Nuevamente es en el Complemento Específico donde la brecha es mayor (-9,11%) e incluso, supera a la que se registra en el cuerpo comentado anteriormente, la Administración General. Le siguen en importancia los trienios (-7,61%). En este caso, también en el Complemento de Destino se observa una brecha importante del -4,56%.

Tabla 16. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración Especial (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	6,1639	5,9973	-2,70%
C. Específico	5,7571	5,2329	-9,11%
C. Destino	3,0597	2,9201	-4,56%
Trienios	1,2228	1,1298	-7,61%
C. compensatorio	0,4138	0,4138	-0,01%
Total nómina	16,7323	15,8937	-5,01%
Cantidad personas	204	268	
Edades promedio	48,6730	50,0461	

Haciendo abstracción de las diferencias intrínsecas de la Administración General y Especial, conviene hacer notar que el pasar de una situación prácticamente sin brecha cuando el número de mujeres triplicaba al de hombres (Administración General) a una situación a la que el número de hombres y mujeres es muy similar (Administración Especial) hace subir la brecha hasta el -5,01%

De todos modos, una brecha salarial de un 5% es una brecha baja, pero es un indicador de que la igualdad numérica no genera por sí sola igualdad de oportunidades y de resultados.

5.4. La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS de la ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

En la categoría A1 de la Administración Especial (tabla 17) observamos que, salvo en el componente sueldo, en todos los demás existe una leve diferencia salarial de género. Y, una vez más, es en el Complemento Específico donde se produce la mayor brecha salarial de género, en este caso cercana al -7%. Le siguen, en orden decreciente, el Complemento de Destino con un -3% y los trienios con -1,84%. Todo ello produce una brecha, en el total de la nómina, de -3,55%.

Tabla 17. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A1 Administración Especial (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	7,4066	7,4129	0,09%
C. Específico	8,0836	7,5208	-6,96%
C. Destino	3,5725	3,4635	-3,05%
Trienios	1,7374	1,6882	-2,83%
Complemento compensatorio	0,4882	0,4793	-1,84%
Total nómina	21,4697	20,7080	-3,55%
N	70	67	
Edades promedio	49,9033	51,0385	

El caso de la categoría A2 Especial (tabla 18) es muy llamativo, ya que es el único caso de categoría alta que no presenta brecha salarial de género, salvo en los trienios donde alcanza el -4,66%

Tabla 18. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A2 Administración Especial (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	6,5388	6,5687	0,46%
C. Específico	5,4652	5,4974	0,59%
C. Destino	3,1965	3,1882	-0,26%
Trienios	1,2600	1,2013	-4,66%
Complemento compensatorio	0,4360	0,4352	-0,17%
Total nómina	16,9625	17,0657	0,61%
N	52	87	
Edades promedio	48,7003	47,4476	

En C1 Especial (tabla 19) puede verse en el total un valor positivo de 3,15%, a favor de las mujeres, y solo se produce brecha en el Complemento Específico (-4,36%) y, en menor medida, en el Complemento de Destino (-0,99). Lo que es significativo es la diferencia en trienios, en este caso a favor de las mujeres, lo cual indica que son mujeres con mayor antigüedad que seguramente no han podido promocionar. En promedio ellas son 3 años mayores que ellos.

Tabla 19. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración Especial (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,1113	5,2570	2,85%
C. Específico	4,1783	3,9961	-4,36%
C. Destino	2,6847	2,6582	-0,99%
Trienios	0,8713	1,0155	16,55%
Complemento compensatorio	0,3464	0,3949	14,02%
Total nómina	13,2222	13,6381	3,15%
N	58	51	
Edades promedio	47,7311	50,3566	

El grupo C2 Especial (tabla 20) presenta una particularidad: no tiene brecha salarial de género en el Complemento Específico y, al igual que en C1, los trienios tienen mayor valor promedio en el caso de las mujeres, que tienen una edad promedio mayor.

Tabla 20. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C2 Administración Especial (PAS), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	4,2709	4,3021	0,73%
C. Específico	3,4195	3,4354	0,46%
C. Destino	2,1738	2,1839	0,47%
Trienios	0,4909	0,5299	7,94%
Complemento compensatorio	0,3117	0,3298	5,79%
Total nómina	10,8990	10,9810	0,75%
N	24	63	
Edades promedio	47,3018	52,3276	

5.5. La brecha en relación a la estructura salarial de la ADMINISTRACIÓN MIXTA

La estructura salarial del grupo Administración Mixta es similar a la del total del PAS, ubicándose también en un 70% la suma de sueldo más complemento específico.

Tabla 21. Estructura salarial de la Administración Mixta (PAS), UV 2015.

Componentes nómina	Hombres			Mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/ total	% acumulado
Sueldo	1.314.594,02	37,87%	37,87%	2.277.432,63	37,68%	37,68%
C. Específico	1.140.916,02	32,86%	70,73%	2.008.386,44	33,23%	70,90%
C. Destino	694.348,90	20,00%	90,73%	1.200.693,23	19,86%	90,77%
Trienios	208.215,64	6,00%	96,73%	343.909,10	5,69%	96,46%
C. Compensatorio	94.191,79	2,71%	99,45%	163.741,75	2,71%	99,17%
Varios	19.259,74	0,55%	100,00%	50.465,97	0,83%	100,00%
Total nómina	3.471.526,11	100,00%		6.044.629,12	100,00%	
N	152			255		

Si observamos la tabla 22 podríamos afirmar que en la Administración Mixta no existe brecha salarial de género, pero más adelante, sin embargo, al analizar estos datos por categorías, veremos que existe brecha en la categoría superior A1 (- 4,59%).

Tabla 22. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración Mixta(PAS), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,1718	5,2764	2,02%
C. Específico	4,4164	4,5838	3,79%
C. Destino	2,7084	2,7758	2,49%
Trienios	0,7415	0,7467	0,70%
Complemento compensatorio	0,3669	0,3824	4,22%
Total nómina	13,5495	13,9530	2,98%
N	152	255	
Edades promedio	46,8055	47,2323	

5.6.La brecha según COMPONENTES y CATEGORÍAS de la ADMINISTRACIÓN MIXTA

En la Administración Mixta, como en el conjunto del PAS, hay una mayor presencia de mujeres que de hombres.

En el nivel A1 existe una brecha de género importante de -4,59% y es más profunda en el Complemento Específico, que triplica la mencionada cifra, y asciende al -12,25%. También existe brecha de género en el Complemento de Destino ya que las mujeres cobran por este concepto un 3,79% menos que los hombres.

Tabla 23. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A1 Administración Mixta (PAS), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	7,4087	7,4176	0,12%
C. Específico	10,8672	9,5363	-12,25%
C. Destino	4,6959	4,5179	-3,79%
Trienios	1,7735	1,7605	-0,73%
Complemento compensatorio	0,6533	0,6614	1,24%
Total nómina	25,5173	24,3468	-4,59%
N	15	38	
Edades promedio	50,0043	49,7832	

Los grupos C1 (tabla 24) y C2 (tabla 25) de la Administración Mixta son de los pocos colectivos donde no se produce brecha salarial de género.

Tabla 24. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración Mixta (PAS), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	5,4173	5,4534	0,67%
C. Específico	4,1502	4,2302	1,93%
C. Destino	2,6833	2,6924	0,34%
Trienios	0,7620	0,7842	2,91%
Complemento compensatorio	0,3516	0,3545	0,83%
Total nómina	13,5895	13,6623	0,54%
N	57	60	
Edades promedio	46,5423	45,3920	

En el caso de la categoría C2 (tabla 25) se observa brecha salarial de género en trienios (-8,7%) lo cual resulta contradictorio con un promedio de edades donde ellas son un poco más mayores¹¹.

Tabla 25. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C2 Administración Mixta (PAS), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	4,5775	4,6906	2,47%
C. Específico	3,3966	3,5203	3,64%
C. Destino	2,3537	2,386	1,37%
Trienios	0,5334	0,487	-8,70%
C. compensatorio	0,3241	0,3255	0,43%
Total nómina	11,2771	11,5485	2,41%
N	80	157	
Edades promedio	46,3932	47,3182	

¹¹ Conocer las razones de estas aparentes contradicciones que dan lugar a incrementos en la brecha salarial, requeriría el estudio longitudinal de los casos afectados y/o entrevistas con varias de las personas implicadas. Lamentablemente, cualquiera de las dos cosas es imposible de realizar en el tiempo adjudicado a esta investigación. Queda sólo la constancia de que se produce la disparidad y la brecha, aunque no conozcamos sus causas específicas, más allá de las discriminaciones de género estructurales.

6. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR EDADES EN EL PAS

En el gráfico 22 se representan las brechas salariales del PAS, según edades. Y se observa que a medida que aumenta la edad, aumenta la brecha salarial de género. Lo relevante de esta gráfica no es tanto la magnitud de las brechas como la influencia de la edad en su distribución.

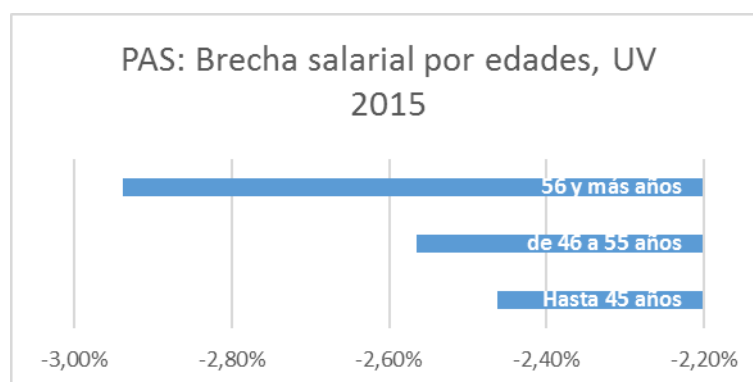


Gráfico 22

Pero en la tabla 26 puede verse que la edad afecta muy poco a la brecha salarial de género, pues solo sube medio punto de la franja más joven a la de más edad.

Tabla 26. Brecha Salarial de género ajustada y por edades (PAS)s, UV 2015

Edad	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género Bruta
	Cantidad de Personal	Media de la remuneración-hora anual	Cantidad de Personal	Media de la remuneración-hora anual	
Hasta 45 años	193	14,1551	347	13,8066	-2,46%
de 46 a 55 años	284	15,3711	589	14,9768	-2,57%
56 y más años	120	16,4855	286	16,0011	-2,94%
Total	597	15,2020	1222	14,8842	-2,09%

Al analizar, mediante las entrevistas, la historia/trayectoria profesional del PAS hemos podido comprobar que las mujeres entrevistadas de mayor edad, han cargado a lo largo de su carrera profesional con el peso de la crianza. El ventajoso horario del funcionariado administrativo les ha favorecido el cuidado doméstico y familiar y les ha

hecho renunciar a cualquier actividad laboral extra y a ciertos puestos de responsabilidad que conllevarían una mayor disponibilidad, más allá de la jornada de trabajo obligada por convenio. Hemos detectado una actitud, entre las mujeres y hombres más jóvenes del PAS, de mayor equilibrio en el reparto de las tareas de cuidado en sus hogares y familias. Ello puede estar en la base de la leve la disminución de la brecha por edades.

Estudios previos sobre el efecto de la edad en la brecha salarial coinciden con el nuestro. Por ejemplo, una de las investigaciones más amplias y recientes, el informe de la American Association of University Women (AAUW), *The Simple Truth about the Gender Pay Gap* (Spring 2017), muestra cómo en la estructura salarial estadounidense, la brecha salarial de género aumenta entre las mujeres de más de 45 años.

7. LA BRECHA SALARIAL, LA EDAD Y LA TENENCIA DE CRIATURAS

Veamos ahora qué sucede si a la relación entre brecha y edad le agregamos la tenencia o no de criaturas. En el gráfico 23, se observa que cualquiera que sea la franja de edad, la brecha salarial de género aumenta cuando se tienen hijos o hijas.

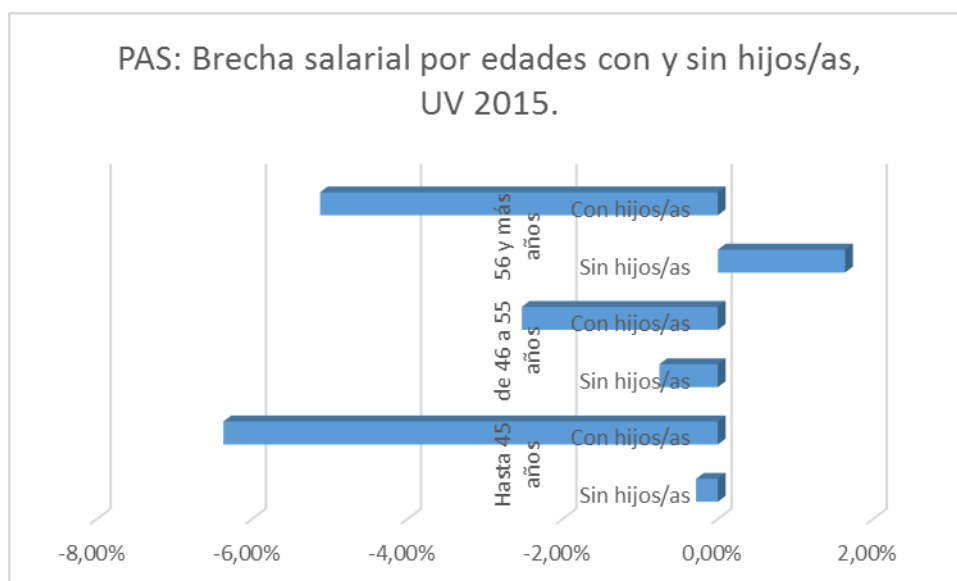


Gráfico 23

Tabla 27. Brecha salarial de género ajustada y por edades, según se tengan o no hijas/os (PAS), UV 2015

Edad	Tenencia de hijas/os	hombres		mujeres		Brecha salarial de género
		Hora anual promedio (c/compl)	Cant.	Hora anual promedio (c/compl)	Cant.	
Hasta 45 años	Sin hijos/as	13,5543	117	13,5164	180	-0,28%
	Con hijos/as	15,0801	76	14,1193	167	-6,37%
De 46 a 55 años	Sin hijos/as	15,0440	112	14,9308	287	-0,75%
	Con hijos/as	15,5841	172	15,1904	586	-2,53%
De 56 y más años	Sin hijos/as	15,7965	59	16,0553	240	1,64%
	Con hijos/as	17,1519	61	16,2729	166	-5,13%

Efectivamente, puede observarse en la tabla 27 que entre las personas más jóvenes, las menores de 45 años, la brecha sin hijas y/o hijos es casi inexistente (-0,28%), pero cuando tienen hijos y/o hijas, en esa misma franja de edad, la brecha sube hasta el -6,37%.

Lo mismo puede decirse de la siguiente franja de edad de 46 a 55 años, donde la brecha pasa de -0,75% sin hijos y/o hijas a -2,53% con hijas y/o hijos, que es menor que en el grupo de mujeres más jóvenes ya que los hijos e hijas mayores seguramente son menos dependientes. Y en el caso de la brecha de las personas de mayor edad, el resultado sin descendencia es positivo y con descendencia es de -5,13%.

A tenor de estos datos, cabe pensar que el hecho de la maternidad penaliza salarialmente a las mujeres en todos los tramos de edad. Una vez que la maternidad ha tenido lugar, la brecha profesional/salarial que origina se mantiene en el resto de la trayectoria laboral, aunque los hijos e hijas hayan alcanzado la edad adulta. La penalización es permanente y el promedio de estas funcionarias madres no llega a alcanzar a sus compañeras sin descendencia ni a sus compañeros varones. Es lo que en la literatura al uso se conoce como “brecha familiar” ('family gap) o “penalización por criaturas” ('child penalty') o “brecha salarial maternal” ('motherhood earnings gap') (Zhang Xuelin, 2009; Anderson, Deborah J., Melissa Binder and Kate Krause, 2003 y Waldfogel, Jane, 1998). Dicho de otro modo, el efecto de la maternidad sobre el salario

podría considerarse un caso de histéresis de género (Capitolina Díaz, 2013), una vez que se han tenido criaturas, el peso negativo de las mismas en el salario permanece aunque, por su edad, las hijas e hijos ya no sean técnicamente dependientes de sus madres. Cabría deducir que la inversión en hijos y/o hijas tiene un elevado coste de oportunidad: un fuerte menoscabo de la carrera profesional que además no sólo afecta al periodo de la crianza, sino al resto de la carrera profesional.

La igualación profesional/salarial sólo podría darse con dos tipos de actuaciones. Por una parte, estableciendo medidas de acción positiva compensatorias del abandono temporal del empleo y del efecto posterior de la doble jornada y, por otra parte, con la mayor corresponsabilidad masculina. Esta última también se podría estimular con medidas que la favorecieran y con un cambio cultural en el sentido de distribución de las tareas de cuidados.

Brecha Salarial de Género entre el Personal Docente Investigador

En este capítulo, introduciremos unas notas generales acerca de la comparación entre hombres y mujeres del PDI, resultado del análisis de las entrevistas a este colectivo, que nos permiten enmarcar la plétora de datos, tablas y gráficos que dan cuenta de la comparación de su situación administrativo-salarial. Las entrevistas realizadas han sido solo 21 para una población de PDI de 2220 individuos, y aunque las personas de la muestra han sido seleccionadas en base a criterios razonados, no es su finalidad la generalización, sino una aproximación para contextualizar, interpretar y dar sentido a los datos cuantitativos (ver capítulo metodológico).

En la exposición del estudio cuantitativo, en primer lugar, analizamos la brecha salarial de género por categorías del PDI y según la tenencia o no de sexenios. En segundo lugar, estudiamos la estructura salarial del PDI (componentes fijos y variables) y las brechas de género por componentes; repetimos este análisis diferenciando cada una de las categorías del PDI. Un tercer bloque, ofrece los resultados del análisis que hemos realizado tomando como unidad de análisis cada una de las facultades; en cada facultad analizamos las brechas por categorías del PDI y separando, después, el personal según tenga o no sexenios. En cuarto lugar, analizamos la incidencia de la maternidad/paternidad sobre la brecha salarial de género y diferenciamos por edades y por categorías profesionales. Finalmente, incluimos un análisis del “personal vinculado”, es decir, aquel personal que además de mantener su actividad como PDI de la UV, trabaja en hospitales universitarios.

El PDI en el ámbito exclusivamente profesional

En una comparación global, a trazo grueso, entre mujeres y hombres del PDI de la UV, podemos decir que los factores estrictamente profesionales parecen haber afectado de forma bastante similar a los hombres y a las mujeres. De manera tal, que el PDI entrevistado no percibe diferencias de género más que en muy pocos casos. En general, no reconoce obstáculos ni apoyos diferenciados por sexo, por parte de la UV hacia su personal. Son reducidos los casos en los que se admite la existencia de discriminación, ya sea sufrida personalmente o ejercida sobre otras profesoras.

“Soy mujer, soy x [área de conocimiento], soy catedrática, en un mundo de hombres, y he visto a muchas compañeras caer, dejárselo por el camino. Solamente mi resistencia y cabezonería me han permitido llegar a dónde estoy”

En las situaciones en las que alguien reconoce, en la entrevista, un caso de discriminación por razón de género, ésta va acompañada de nepotismo. Esto es, la figura de autoridad en el departamento, apoya a las personas de su línea de pensamiento y, preferentemente, si son hombres, mientras que margina u obstaculiza a quienes tienen otra línea de trabajo y, particularmente, a las mujeres.

Hay varios casos de fracasos o dificultades en el proceso de realización de tesis doctorales que se estima que han podido tener efectos posteriores en la carrera laboral. Todos ellos son de mujeres y se atribuyen a que el director de la tesis (varón) no le prestaba suficiente atención. No se atribuye a sexismo. Frente a esta indiferencia, se reconoce –por mujeres y hombres- el efecto muy positivo, en la carrera profesional del mentorazgo (aunque nadie utiliza este término). Dos hombres del PDI que reconocen el valor de la mentoría, también insisten en agradecer a su mentor en un caso y mentora en el otro, la facilidad con la que se ha desarrollado su carrera investigadora. Algunas mujeres entrevistadas han manifestado el freno que ha supuesto la carencia de mentoría y apoyo, también después de la tesis. En algún caso, la falta de apoyo truncó las expectativas docentes e investigadoras de alguna de ellas, llevándola a pasar de becaria de investigación a personal técnico.

Las diferencias de género más reseñables en el ámbito académico son que únicamente dos mujeres del PDI relatan casos de marginación o acoso (que no tipifican como tal), que han truncado u obligado a reconducir su carrera. Tanto mujeres como hombres del PDI señalan que, a menudo, se invita o se nombra más fácilmente a hombres que a mujeres para actividades de prestigio, mientras que para cosas sin importancia y rutinarias se cuenta más frecuentemente con las mujeres.

“Si la comisión era importante, a veces planteaban que no había mujeres y la comisión se hacía con todo hombres; pero si los temas no eran importantes, exigían paridad” [entrevista realizada en un área de conocimiento masculinizada].

El nombramiento de hombres para cuestiones de prestigio son entendidas por quienes lo mencionan, mujeres y hombres, como cuestiones menores sin repercusión en sus carreras. Tanto ellos como ellas las achacan a la mayor disposición de las mujeres o los hombres para ciertas tareas y no para otras. Resume esta situación un entrevistado que ha tenido responsabilidad organizativa en el PDI y señala que le resultó muy difícil conseguir mujeres para cargos que exigían alta disponibilidad, pero no para cargos con un horario establecido y limitado.

Cuando se pregunta acerca de las invitaciones a actividades en otras universidades, a congresos, en el extranjero, etc. la mayoría de las entrevistadas señala que son menos tenidas en cuenta que sus compañeros masculinos, pero argumentan que si no son invitadas es porque ellas mismas salen al extranjero menos que los hombres y no se autopropone porque tienen mucho que atender en sus casas y miden sus esfuerzos. Como ya se ha dicho, pocas mujeres entrevistadas manifiestan haber sufrido discriminación por razón de sexo en la vida profesional, solamente ven ciertos atisbos de cooptación de los hombres entre sí. Del mismo modo, sólo uno de los entrevistados reconoce que él no ha sufrido lo que califica como clara discriminación de género, pero ha observado la que sufrían sus compañeras. En los tres casos en los que se refieren a discriminación de género, ésta ha sido ejercida por la figura de máxima autoridad real y simbólica en el departamento. Pero otras manifestaciones de lo que podría llamarse micromachismos, han sido reconocidas como frecuentes en el trato informal con compañeros varones. Algunas entrevistadas se han referido al uso de apelativos como chiquita, bonita y similares, en el trato con ellas.

El PDI en el ámbito personal y en la vida privada

Hemos encontrado varios casos en el PDI en los que, a partir de tener criaturas, los hombres, pero sobre todo las mujeres, han actuado tratando de equilibrar su dedicación profesional con la familiar. Por ejemplo, una titular de universidad dice:

“Congresos y estancias en el extranjero, los justos. Tu sabes lo que necesitas y cuando lo alcanzas, paras. No soy de las que están todo el día por el mundo, como hace más de uno de mi departamento que no pisa por su casa. Yo tengo mi vida y mi familia”.

No hemos encontrado casos de hombres en los que su carácter de proveedor principal haya frenado la promoción normal de su carrera profesional. Son más frecuentes los roles o modelos como el que citamos a continuación, aunque éste puede ser un caso extremo:

“He tenido dos carreras académicas, una como Visiting Associate Professor en la Universidad de xx y otra en la Universidad de Valencia, siempre yendo y viniendo de EEUU a España, he sido un padre ausente”.

El principal efecto negativo de la vida personal/privada en la carrera laboral de las mujeres que hemos encontrado en nuestras entrevistas está relacionado con el cuidado de criaturas. Sin embargo, las mujeres no lo reconocen al comienzo de la entrevista, pero en la explicación de los detalles de su trayectoria emerge el lastre de los cuidados. De tal manera que dos de ellas nos dicen:

“Después de criar a mi hija me di cuenta que no podía permitirme ni una más”

“Era la única vez en mi vida que iba a ser madre. Nació mi hija y me tuve que pedir dos meses de excedencia por maternidad. Hubiese querido tener una vida normal... que me queden horas para algo más...”

Así pues, las mujeres madres del PDI finalmente admiten que su investigación y, sobre todo, la cantidad y calidad de sus publicaciones se resintió en los años de la crianza. En dos casos, en los que la maternidad coincidió con ruptura de la pareja (o trauma similar), las profesoras experimentaron un parón drástico en su línea de investigación del que reconocen que no se han recuperado. Ese freno en las publicaciones es el que, a su entender, está en la base de su falta o escasez de sexenios.

8. LA BRECHA SALARIAL DEL PDI POR CATEGORÍAS

En este y los siguientes capítulos, el análisis se centra en el PDI dedicado en exclusiva a la universidad, es decir, sin incluir el PDI vinculado, cuyo análisis se realiza en un epígrafe específico.

En el gráfico 24, podemos ver que el PDI es un colectivo de mayoría masculina, sobre todo en las dos categorías más numerosas: Titular de Universidad (TU) y Catedrático/a de Universidad (CU). Así mismo, el gráfico muestra una falta de proporcionalidad de las mujeres en el acceso a las cátedras.

Distribución del PDI por categorías, 2015

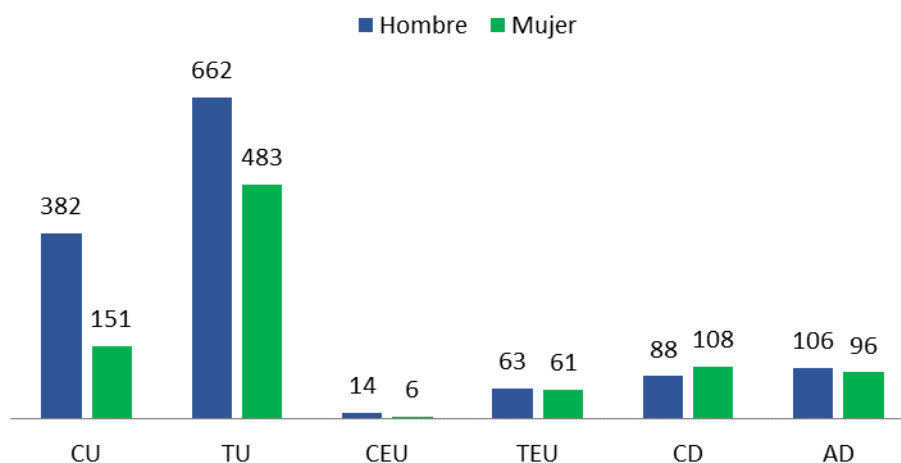


Gráfico 24

Las mujeres, en las diferentes categorías, son en promedio siempre más jóvenes que los varones (tabla 28). La media de edades en el caso del personal Ayudante Doctor oscila entre 38,2 años de las mujeres y 39,8 de los varones (1 año y medio de diferencia). En el otro extremo, las edades están más equilibradas ya que los varones catedráticos tienen una media de 58,4 años y las catedráticas, 58 años. Mientras que en las categorías intermedias, las diferencias muestran que ellas son en promedio 1 año más jóvenes que ellos.

Promedio de edades de las categorías del PDI según sexo, 2015

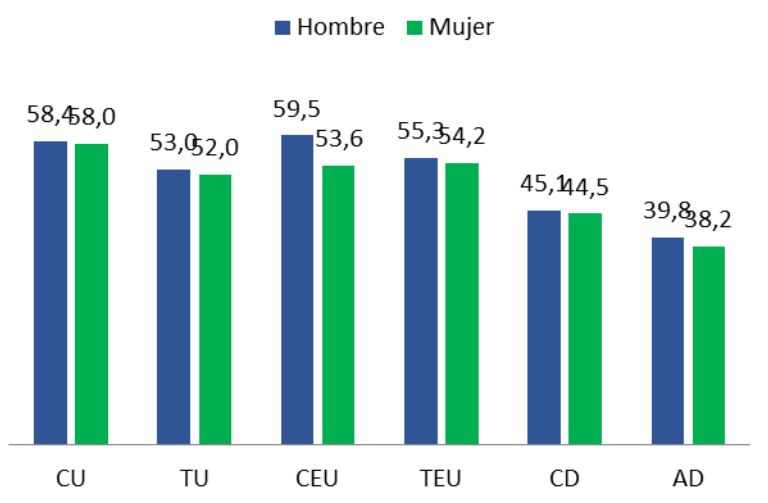


Gráfico 25

Tabla 28. Promedio de edades de las categorías del PDI según sexo, UV 2015

Categorías docentes	Hombres	Mujeres
Cátedra de Universidad	58,35	57,9537
Titular de Universidad	52,96	51,9713
Cátedra de Escuela Universitaria	59,54	53,6473
Titular de Escuela Universitaria	55,25	54,1742
Contratada(o) Doctor(a)	45,13	44,4641
Ayudante Doctor(a)	39,80	38,22

En la tabla 29 se presentan los datos de brecha salarial de género por las categorías del PDI. En la tabla, puede observarse que en todas las categorías existe brecha salarial de género, registrándose en el total la mayor brecha (-10,97%) como resultado, principalmente, de la menor participación de las mujeres en la categoría más alta del escalafón, la cátedra.

Las que presentan más brecha son las cátedras de Escuela Universitaria (CEU) y las titularidades también de Escuela Universitaria (TEU). En estos casos, se trata de personal con mucha antigüedad en la casa y con unas lógicas de carrera diferentes. Son dos colectivos de personal a extinguir. Le sigue, por dimensión, la brecha del personal Titular de Universidad (casi 4%). Entre el personal laboral, la mayor brecha corresponde al personal Contratado Doctor (3,17%).

Tabla 29. Brecha Salarial de género ajustada y por categorías del PDI, UV 2015

Categoría	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género
	Media remuneración hora anual	N	Media remuneración hora anual	N	
Cátedra de Universidad	36,9303	382	36,0293	151	-2,44%
Titular de Universidad	26,3533	662	25,3010	483	-3,99%
Cátedra de Escuela Universitaria	27,7161	14	25,3477	6	-8,55%
Titular de Escuela Universitaria	22,5460	63	21,0458	61	-6,65%
Personal Contratado Doctor	18,9678	88	18,3673	108	-3,17%
Personal Ayudante Doctor	12,8985	106	12,7192	96	-1,39%
Total	27,6792	1315	24,6424	905	-10,97%

9. LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PDI

9.1. LOS COMPONENTES DE LA NÓMINA DEL PDI

En este epígrafe se describen las características de los componentes de la nómina, para pasar luego a su análisis en los diferentes grupos.

En el PDI de dedicación exclusiva a la universidad existen dos colectivos: 1) *personal contratado laboral*: ayudante doctor y contratado doctor; y 2) *personal funcionario*: titular de escuela universitaria, titular de universidad, catedrático de escuela universitaria y catedrático de universidad.

En la tabla 30 se puede ver el valor hora de los componentes salariales que varían entre categorías, pero fijos dentro de la categoría. Por ello, realizamos un análisis comparativo entre las categorías. Puede observarse que el salario tiene una progresión en el personal laboral, de Ayudante Doctor (6,96€) a Contratado Doctor (7,8€). Mientras que el salario del personal funcionario es igual para todas las categorías (7,41€).

El complemento de destino es de 5,62€ para casi todas categorías, a excepción del Personal Ayudante Doctor (4,88€) y Titular de Escuela Universitaria (4,93€).

Lo que marca verdaderas diferencias entre categorías es el complemento específico, que no es percibido por el Personal Ayudante Doctor. De Personal Contratado Doctor a

Cátedra de Universidad sube en progresión geométrica, de 0,99€ a 6,92€ (se incrementa 6 veces).

Tabla 30. Valor hora de los componentes salariales variables entre categorías (pero fijos dentro de la categoría) del PDI, UV 2015.

	Personal Ayudante Doctor	Personal Contrato Doctor	Titular de Escuela Universitaria	Cátedra de Escuela Universitaria	Titular de universidad	Cátedra de Universidad
Salario	6,96	7,8	7,41	7,41	7,41	7,41
C. destino	4,88	5,62	4,93	5,62	5,62	5,62
C. específico	0	0,99	1,99	3,23	3,23	6,92
Total	11,84	14,41	14,33	16,26	16,26	19,95

Otros complementos salariales dependen de factores variables, asociados solo en parte a la categoría. En el caso de los sexenios (que mide la productividad en investigación) su obtención depende de una acreditación de méritos que es valorada y asignada de forma externa por la entidad de acreditación, ANECA.

Otra característica de los sexenios es su voluntariedad, es decir, depende de que el PDI realice una solicitud de acreditación de sexenio a la mencionada entidad, lo cual significa que en una misma categoría pueda haber personal con o sin sexenios. Y en el caso de tener sexenios, puede tener reconocidos de 1 a 6. Esta voluntariedad tiene dos limitaciones: el Personal Ayudante Doctor hasta el año 2015 (año de referencia de esta investigación) no estaba autorizado a pedir sexenios, y otra, es el tiempo material que ha de pasar para presentarse (mínimo 6 años de investigación). Además, y como parece obvio, para que la solicitud obtenga un resultado positivo, se han de cumplir los requisitos de méritos que se establezcan.

Los trienios, del PDI al igual que del PAS, constituyen un complemento que se relaciona con la antigüedad en las instituciones públicas, de tal modo que para su cómputo cuenta también el tiempo que una persona trabajó en otra entidad pública, antes de su ingreso a la Universitat de València. A su vez, es importante tener en cuenta que el tiempo de las excedencias que una persona se tome (por ejemplo, por cuidado de

menores o personas mayores) es un tiempo que no computa como ya se indicó en el capítulo del PAS.

Por su parte, los quinquenios (o méritos docentes) hasta el momento en que se realizó la investigación (2015), solo representan la antigüedad como docentes (sea en la propia universidad o en otras).

Finalmente, en relación a ingresos por proyectos de I+D es necesario decir que en la mayoría de los casos, éstos cubren gastos del proyecto pero no representan ingresos para el PDI. En algunos pocos proyectos esta situación es diferente, y desde el punto de vista de una élite muy reducida, puede representar un ingreso diferencial muy importante. Pero dado que en este estudio nos manejamos con medias de ingresos, los estipendios por proyectos de investigación no son muy significativos sobre el salario promedio.

9.2.LA BRECHA EN RELACIÓN A LA ESTRUCTURA SALARIAL del PDI

En la tabla 31 puede observarse que una característica de la estructura salarial del PDI es la fragmentación de la nómina en múltiples complementos, el sueldo apenas representa el 26,63% para los hombres y el 29,88% para para las mujeres. El primer complemento en importancia (por su peso en la nómina) es el de Destino (20,55% ellos y 22,45% ellas).

En el caso de las mujeres, si sumamos los principales componentes de la nómina (sueldo, complemento específico y de destino), tienen más peso sobre el total (65,15%) que en el caso de los hombres (61,12%).

También se diferencian las mujeres y los hombres en el peso que sobre la nómina tienen los proyectos de investigación (hombres: 2,62%; mujeres: 0,9%) y los cursos, jornadas y conferencias (hombres: 1,6%; mujeres: 1,03%).

Tabla 31. Estructura salarial del conjunto del PDI, UV 2015

Componentes de las nóminas	hombre			mujer		
	En €	% s/ total	% acumula do	En €	% s/total	% acumula do
Sueldo	20.115.718,83	26,63%	26,63%	13.251.888,95	29,88%	29,88%
C. Destino	15.520.089,71	20,55%	47,18%	9.956.444,18	22,45%	52,33%
Complemento Específico PDI	10.527.687,75	13,94%	61,12%	5.684.909,11	12,82%	65,15%
Complemento Méritos Docentes (quinquenios)	9.812.758,79	12,99%	74,11%	5.830.461,25	13,15%	78,30%
Trienios	6.149.211,78	8,14%	82,25%	3.589.744,40	8,09%	86,39%
Complemento Productividad Investigación (sexenios)	4.940.852,71	6,54%	88,79%	2.545.749,17	5,74%	92,14%
Mérito experiencia docente e investigadora	3.857.781,50	5,11%	93,90%	1.852.923,01	4,18%	96,31%
Proyectos de investigación	1.978.497,57	2,62%	96,52%	401.080,65	0,90%	97,22%
Cursos ADEIT y otros, jornadas, conferencias, convenio fundación	1.207.902,67	1,60%	98,12%	458.147,18	1,03%	98,25%
Complemento Cargo Académico	979.133,97	1,30%	99,41%	557.643,16	1,26%	99,51%
Otras gratificaciones y complementos*	454.816,76	0,60%	100,02%	218.971,91	0,00	100,00 %
Atrasos y compensaciones	-11.384,69	-0,02%	100,00%	-1.070,95	0,00%	100,00 %
Total nóminas	75.533.067,35	100,00%		44.346.892,02	100,00%	

*Otras gratificaciones y complementos incluyen: Tareas de coordinación, colaboración pruebas acceso, complemento formación permanente (similares a los sexenios del personal que viene de la enseñanza secundaria), colaborador / derechos autor, proyecto OPAL, asistencias, colaboración centro adscrito, antigüedad consolidada.

La brecha salarial de género, en el caso del PDI, como ya hemos visto, es mucho más elevada que en el PAS y se sitúa en el -10,97% (ver tabla 32). Y al igual que en el PAS, el complemento específico tiene mucha incidencia en la brecha de género (-17,43%). Pero ello, en el PDI, es correlativo al desigual acceso de las mujeres a la categoría superior (Cátedras de Universidad), ya que en esa categoría este complemento se multiplica por 6.

En este primer análisis de la brecha global de género (a nivel de todo el profesorado), aparece otro elemento de importancia: los sexenios (-21%). Por este motivo, se le dedicará un apartado específico en el que se realizará un análisis pormenorizado de la incidencia diferencial de los sexenios sobre las brechas salariales de género.

Tabla 32. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del PDI, UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Sueldo	7,3990	7,4071	0,11%
C. Destino	5,7195	5,5609	-2,77%
C. Específico	3,7931	3,1320	-17,43%
Trienio	3,5680	3,2141	-9,92%
C. Méritos Docente (quinquenios)	2,2797	1,9948	-12,50%
C. Productividad (sexenios)	1,7665	1,3949	-21,03%
Total nómina	27,6792	24,6424	-10,97%

10. LA BRECHA SEGÚN CATEGORÍAS DEL PDI

10.1. El personal Catedrático de Universidad

El cuerpo de profesorado Catedrático de Universidad, está compuesto por 358 hombres y 151 mujeres. El promedio de sus edades es de 58,35 para ellos y 57,95 para ellas.

En la estructura salarial del personal CU (tabla 33) se detalla el peso de los diferentes componentes en el total de la nómina. Podemos observar que, en cátedras, pierde peso el sueldo respecto de lo que sucede en la estructura salarial total del PDI (tabla 31). Mientras que el sueldo en el total del PDI pesa 26,63% para hombres y 29,88% para mujeres, en el caso de las Cátedras, el peso del sueldo de los hombres sobre su nómina es del 20,16% y el de las mujeres, del 20,56%. Ello se debe a que van cobrando importancia otros complementos tales como el específico (hombres: 18,7% y mujeres: 19,2%); los méritos docentes o quinquenios (hombres: 13,5%; mujeres 19,2%); los méritos por experiencia docente e investigadora (hombres: 8,2% y mujeres: 8,3%); y los sexenios, que en esta categoría docente pesan un 9,3% tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 33. Estructura salarial del personal CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD(PDI), UV 2015.

componentes de la nómina	hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/total	% acumulado
Sueldo	5.454.235,87	20,16%	20,16%	2.189.508,23	20,56%	20,56%
Complemento Específico	5.059.593,00	18,70%	38,87%	2.041.898,65	19,17%	39,73%
C. Destino	4547678,31	16,81%	55,68%	1814964,60	17,04%	56,77%
C. Méritos Docentes (quinquenos)	3.660.982,25	13,53%	69,21%	1.469.784,61	13,80%	70,57%
C. Productividad Inv. (sexenios)	2.516.652,65	9,30%	78,52%	988.617,11	9,28%	79,86%
Mérito Experiencia docente e investigadora	2.212.385,39	8,18%	86,70%	884.384,70	8,30%	88,16%
Trienios	2.198.674,03	8,13%	94,82%	836.067,67	7,85%	96,01%
Proyectos de Investigación	750.818,48	2,78%	97,60%	147.524,25	1,39%	97,40%
Cursos ADEIT y otros, conferencias, masters, jornadas	286.534,49	1,06%	98,66%	120.888,26	1,14%	98,53%
Complemento Cargo Académico	271.388,23	1,00%	99,66%	131.633,87	1,24%	99,77%
Otras gratificaciones, atrasos, compensación abonos	91.456,05	0,34%	100,0%	24.737,94	0,23%	100,0%
Total nóminas	27.050.398,75	100,00%		10.650.009,89	100,0%	
Número de personas en el cuerpo	382			151		

En la tabla 34 vemos que **la brecha salarial de género del personal de Cátedras es del -2,44%**. Se trata de una brecha reducida. En esta categoría no es tanto la brecha sino el menor número de mujeres en ella. El componente salarial que más pesa en la brecha entre catedráticos y catedráticas es el de los proyectos de investigación. La brecha en este concepto es del -51,45% (aunque, como se señaló arriba, este concepto apenas pesa en el total de la nómina: 1,4% para las mujeres y 2,8% para los hombres).

El segundo componente con más brecha es el de los trienios, donde se sitúa en el -5,56%. Esto puede derivarse de que ellos tengan mayor antigüedad en la UV, que vengan con trienios de otros empleos públicos y/o que algunas profesoras hayan interrumpido sus carreras pidiendo excedencias para cuidados (sea de criaturas o de otras personas dependientes).

Por lo que respecta a los sexenios, se observa que para el caso de esta categoría docente, la brecha es escasa (-1,36%). Hay que tener en cuenta que para alcanzar la cátedra, se parte de un número mínimo de sexenios, habitualmente tres, lo que homogeneiza un tanto a mujeres y hombres, ya que por lo que hemos podido ver en las entrevistas, una vez alcanzados dos o tres, los siguientes se derivan de manera natural de la práctica cotidiana de quien ya los tiene.

Tabla 34. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombres	Mujeres	
C. Méritos Docentes (quinquenios)	4,9540	4,9739	0,40%
C. Productividad (sexenios)	3,3926	3,3464	-1,36%
Trienios	3,0013	2,8344	-5,56%
C. Méritos Exp. Docente e Inv.	2,9979	2,9917	-0,21%
Proyectos Investigación	1,0155	0,4931	-51,45%
Total nómina	36,9303	36,0293	-2,44%
Número de personas en el cuerpo	382	151	
Promedio edades	58,35	57,95	

10.2. El Personal Titular de Universidad

Como ya se ha mencionado, la categoría de personal Titular de Universidad es la más numerosa ya que agrupa a 676 hombres y 489 mujeres. Las edades promedio de unos y otras son similares (53 años los varones y 52 las mujeres).

En la estructura salarial del personal Titular de Universidad (tabla 35) podemos ver que el sueldo supone el 28% o 29% de la nómina (8 puntos más que para el personal catedrático). Esto confirma lo que decíamos anteriormente, respecto de que el sueldo cobra importancia en la medida en que se desciende de la pirámide jerárquica o, a la inversa, cobran importancia los complementos a medida en que se tiene una categoría superior. Además, la horquilla de valores de los sueldos es mucho menor que la de los complementos.

El peso de los distintos componentes (tabla 35) sobre el total de la nómina, es similar para mujeres y hombres de esta categoría. Salvo en lo que se refiere a ingresos derivados de proyectos de investigación y, en menor medida, de cursos, conferencias y másters. Pero ambos componentes tienen un peso mínimo en el total salarial.

Tabla 35. Estructura salarial del Profesorado TITULAR DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015

componentes de la nómina	hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/total	% acumulado
Sueldo	9.576.434,39	28,20%		6.976.045,17	29,33%	
C. Destino	7.295.478,06	21,49%	49,69%	5.267.830,27	22,15%	51,48%
C. Méritos Docentes (quinquenios)	4.615.063,02	13,59%	63,28%	3.347.293,78	14,07%	65,55%
C. Especifico	4.152.400,00	12,23%	75,51%	3.017.693,62	12,69%	78,24%
Trienios	2.887.150,12	8,50%	84,01%	2.000.943,96	8,41%	86,65%
C. Productividad Inv. (sexenios)	1.887.722,04	5,56%	89,57%	1.347.661,15	5,67%	92,31%
Mérito Exp. docente e investigadora	1.272.633,27	3,75%	93,32%	842.830,31	3,54%	95,86%
Proyectos de Investigación	865.266,39	2,55%	95,87%	244.510,96	1,03%	96,89%
Cursos ADEIT y otros, conferencias, masters, jornadas	647.283,4	1,91%	97,78%	296.118,13	1,24%	98,13%
Complemento Cargo Académico	527.605,87	1,55%	99,33%	317.687,13	1,34%	99,47%
Varios	227.778,5	0,67%	100,00%	126.865,43	0,53%	100,00%
Total nómina	3.3954.815,06	100,00%		23.785.479,91	100,00%	
Número de personas en el cuerpo	676			489		

En la tabla 36 puede observarse **una brecha salarial de género total del personal Titular de Universidad de -3,99%**, que se explica en primer lugar, por los trienios (-4,39%) y, en segundo lugar, por los sexenios (-1,58%). En tercer lugar se explica por la brecha existente en proyectos de investigación que es de -59,89% (aunque su incidencia es baja, porque también lo es este rubro en lo que hace a su peso sobre la nómina).

Teniendo en cuenta que este es el cuerpo más numeroso del PDI y que es la cantera de la que se nutrirán las cátedras en los años venideros, esta brecha salarial, relativamente reducida, supone una esperanza de que en nuestra universidad, la brecha salarial pueda reducirse, en breve, de forma notable.

Tabla 36. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado TITULAR DE UNIVERSIDAD (PDI), UV 2015

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
C. Mérito Docente (quinquenios)	3,5550	3,5625	0,21%
Trienios	2,2377	2,1395	-4,39%
C. Productividad (sexenios)	1,4477	1,4249	-1,58%
Proyectos de investigación	0,6661	0,2672	-59,89%
C. Méritos Exp. Docente e Investigadora	0,9805	0,8937	-8,85%
Total nómina	26,3533	25,3010	-3,99%
Número de personas en el cuerpo	662	483	
Promedio edades	52,96	51,97	

10.3. El Personal Catedrático de Escuela Universitaria

Este es un cuerpo muy reducido (14 hombres y 6 mujeres) dado que es un cuerpo a extinguir y parte de sus componentes optaron, en su momento, por ser renombrados como Titulares de Universidad. Su carácter de cuerpo a extinguir lo hace también particularmente envejecido, además los promedios de edades (tabla 38) de este colectivo muestran una mayor diferencia de género que los otros dos cuerpos de PDI estudiados hasta ahora. Efectivamente, las catedráticas de Escuela Universitaria tienen un promedio de 53,7 años frente a los 59,5 años de sus homólogos catedráticos. Es también un cuerpo envejecido en relación al cuerpo de Titulares de Universidad, con el que coinciden en buena parte de sus características profesionales y salariales.

En la tabla 37 de estructura salarial del Personal Catedrático de Escuela Universitaria, puede observarse que el sueldo tiene un peso mayor para ellas que para ellos (2,5 puntos porcentuales). Entre los complementos, el rubro más diferenciador, en cuanto al peso sobre la nómina, es el de cursos, conferencias y masters; como así también el que se refiere a cargos académicos.

En este colectivo se observa una baja incidencia de los sexenios (2,1% ellos y 2,4% ellas), menos de la mitad que sus compañeros y compañeras titulares de universidad. Este escaso peso de los sexenios se debe, probablemente, a que las Escuelas Universitarias han tenido una menor tradición investigadora que las facultades.

Tabla 37. Estructura salarial del Personal CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.

componentes de la nómina	Hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/total	% acumulado
Sueldo	200.705,98	26,83%		871.82,93	29,25%	
C. Destino	152.407,45	20,37%	47,20%	66.182,50	22,20%	51,45%
C. Méritos Docentes (quinquenios)	110.083,87	14,71%	61,91%	49.644,88	16,65%	68,11%
C. Específico	87.528,24	11,70%	73,61%	38.008,87	12,75%	80,86%
Trienios	78.039,24	10,43%	84,04%	30.144,54	10,11%	90,97%
C. Productividad Inv. (sexenios)	15.922,24	2,13%	86,17%	7.047,10	2,36%	93,33%
Mérito Exp. docente investigadora	31.653,43	4,23%	90,40%	13.382,89	4,49%	97,82%
Proyectos de Investigación	5.606,77	0,75%	91,15%	3.421,96	1,15%	98,97%
Cursos ADEIT y otros, conferencias, masters, jornadas	55.034,28	7,36%	98,51%	500	0,17%	99,14%
Complemento Cargo Académico	8.657,91	1,16%	99,66%	1.978,62	0,66%	99,80%
Varios	2.511,75	0,34%	100,00%	584,50	0,20%	100,00%
Total nómina	748.151,16	100,00%		298.078,79	100,00%	
Número de personas en el cuerpo	14			6		

El personal Catedrático de Escuela Universitaria es el colectivo que mayor brecha de género presenta en su total (-8,55%), aunque su peso en el global de la UV o en el global del PDI es escaso, dado su reducido número. En su estructura salarial, el complemento que mayor incidencia posee es el de los trienios (-12,1%) que refleja la notable diferencia de edad entre hombres y mujeres.

Tabla 38. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CATEDRÁTICO DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
C. Mérito Docente (quinquenios)	4,0831	4,2171	3,28%
Trienios	2,9096	2,5585	-12,07%
C. Productividad (sexenios)	0,6088	0,6074	-0,23%
Proyectos de investigación	0,2021	0,0000	-100,00%
C. Méritos Exp. Docente e Investigadora	1,1853	1,1400	-3,82%
Total nómina	27,7161	25,3477	-8,55%
Nº de personas en el cuerpo	14	6	
Promedio edades	59,54	53,65	

10.4. El Personal Titular de Escuela Universitaria.

El personal Titular de Escuela Universitaria está compuesto por 63 hombres y 61 mujeres, y sus edades medias son 55,25 y 54,17, respectivamente.

En esta categoría de personal los dos primeros conceptos (sueldo y complemento de destino) llegan al 54,5% de la nómina en el caso de los hombres y al 58,3% en el caso de las mujeres. Estos 4 puntos de diferencia están en la base de la relativamente elevada brecha salarial de género de esta categoría.

Tabla 39. Estructura salarial del Profesorado TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.

Componentes de nómina	Hombres			Mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/ total	% acumulado
Sueldo	906.481,84	32,79%		855.761,07	35,41%	
C. Destino	599.467,90	21,68%	54,47%	554.071,39	22,93%	58,34%
Complemento Méritos Docentes	395.999,74	14,32%	68,80%	362.676,61	15,01%	73,35%
Trienios	294.409,82	10,65%	79,45%	277.748,91	11,49%	84,85%
Complemento Específico	242.285,65	8,76%	88,21%	223.937,87	9,27%	94,11%
Proyectos de investigación	148.289,45	5,36%	93,58%	8.991,44	0,37%	94,49%
Mérito experiencia docente e investigadora	69.533,81	2,52%	96,09%	64.523,98	2,67%	97,16%
Cursos ADEIT y otros, conferencias, masters, jornadas	63.948,73	2,31%	98,41%	24.273,75	1,00%	98,16%
Complemento Cargo Académico	24.975,99	0,90%	99,31%	28.663,79	1,19%	99,35%
Varios	19.116,93	0,69%	100,00%	15.792,95	0,65%	100,00%
Total nómina	2.764.509,86	100,00%		2.416.441,76	100,00%	
Nº de personas en el cuerpo	63			61		

En el caso del **Profesorado Titular de Escuela Universitaria**, la brecha salarial de género es de **-6,65%**. Y se explica, principalmente, por los proyectos de investigación (-93,74%).

Tabla 40. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA (PDI), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
C. Mérito Docente (quinquenios)	3,2281	3,1756	-1,63%
Trienios	2,4100	2,4428	1,36%
Proyectos de Inv.	1,1879	0,0744	-93,74%
Total nómina	22,5460	21,0458	-6,65%
Nº de personas en el cuerpo	63	61	
Promedio de edades	55,25	54,17	

10.5. El Personal Contratado Doctor

Esta categoría profesional del PDI es de personal contratado laboral, no funcionariado, como las que hemos analizado hasta el momento. También se diferencia de las anteriores en que el número total de mujeres en la misma, 108, es superior al de hombres, 88. Ellos tienen una edad media de 45,13 y ellas 44,46.

Las diferencias se observan, asimismo, en la estructura salarial de sus nóminas (tabla 41), ya que los dos primeros componentes cobran importancia respecto al personal funcionario, y suponen el 70% de la misma. En esta categoría de personal los sexenios tienen un mayor peso que en el caso de personal Catedráticos de Escuela Universitaria, pero menor que en el de personal Titular y Catedrático de Universidad, por ser un grupo más joven y no haber tenido tiempo de acumular más sexenios. Destaca el mayor peso que en las nóminas de los hombres tienen los ingresos por cursos, masters y jornadas (1,8%) respecto del que tiene para las mujeres (0,15%).

Tabla 41. Estructura salarial del Personal CONTRATADO DOCTOR (PDI), UV 2015.

componentes de la nómina	Hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/total	% acumulado
Sueldo	1.348.093,2	41,10%	41,10%	1.645.118,59	42,37%	41,10%
C. Destino	972.481,05	29,65%	70,75%	1.186.747,91	30,57%	72,94%
C. Méritos Docentes (quinquenios)	282.054,45	8,60%	79,35%	371.185,7	9,56%	82,50%
Trienios	232.766,88	7,10%	86,45%	260.418,51	6,71%	89,21%
C. Específico	170.546,19	5,20%	91,65%	208.122,57	5,36%	91,65%
C. Productividad Inv. (sexenios)	114.943,38	3,50%	95,15%	124.653,73	3,21%	95,15%
Complemento Cargo Académico	67.115,95	2,05%	97,20%	58.592,83	1,51%	99,29%
Cursos ADEIT y otros, masters, jornadas, conferencias	61.253,00	1,87%	99,06%	5.691,00	0,15%	99,44%
Varios	30.675,79	0,94%	100,00%	21.767,11	0,56%	100,00%
Total nómina	3.279.929,89	100,00%		3.882.297,95	100,00%	
Nº de personas en la categoría	88			108		

En el caso del personal Contratado Doctor, la brecha salarial de género es del **-3,17%** y se explica principalmente por los sexenios **-11,23%** y por los trienios **-9,39%**. Aunque la brecha de género no es muy elevada, es bastante negativo ese **11,23%** de diferencia en sexenios. Hemos de considerar que los sexenios son un requisito imprescindible para la promoción de su carrera académica, en este caso, para el paso al cuerpo de Titulares de Universidad. Cabría pensar que esta diferencia en sexenios está afectada porque en esta edad una buena parte de las mujeres tienen una gran dedicación al cuidado de criaturas.

Tabla 42. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado CONTRATADO DOCTOR (PDI), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
C. Mérito Docente (quinquenios)	1,6270	1,7523	7,70%
Trienios	1,3540	1,2269	-9,39%
C. Productividad (sexenios)	0,6613	0,5871	-11,23%
Total nómina	18,9678	18,3673	-3,17%
N	88	108	
Promedio de edades	45,13	44,46	

10.6. Profesorado Ayudante Doctor

En esta categoría no funcionarial, hay 106 hombres y 96 mujeres y es un grupo relativamente joven ya que el promedio de edades es de 39,80 años para ellos y 38,2 años para ellas.

En la categoría del Personal Ayudante Doctor, los dos primeros componentes de la estructura salarial (tabla 43) concentran el 90,5% de la nómina de ellos y del 92,5% de ellas. Esto significa que el resto de los complementos salariales participa, en muy pequeña medida, en el total de la nómina. Esta estructura salarial, de pocos complementos, es lo que produce una brecha salarial baja.

Tabla 43. Estructura salarial del PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR (PDI), UV 2015.

	Hombres			Mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/ total	% acumulado
Sueldo	1.282.346,7 2	53,21%	53,21%	1.148.489,6 6	54,35%	54,35%
C. Destino	899.228,94	37,31%	90,51%	805.363,32	38,11%	92,46%
Trienios	106.595,54	4,42%	94,94%	82.676,23	3,91%	96,37%
Complemento Méritos Docentes	82.204,30	3,41%	98,35%	51.736,41	2,45%	98,82%
Complemento Cargo Académico	23.547,04	0,98%	99,33%	14.646,76	0,69%	99,52%
Cursos, jornadas, conferencias, convenio fundación	2.775,5	0,12%	99,44%	1.519,04	0,07%	99,59%
Otras gratificaciones y complementos	13.677,9	0,57%	100,01%	8.789,4	0,42%	100,00%
Atrasos y compensación abonos IT	-189,14	-0,01%	100,00%	-80,28	0,00%	100,00%
Total nómina	2410186,80	100,00 %		2113140,54	100,00%	
Nº de personas en la categoría	106			96		

El personal **Ayudante Doctor** presenta una brecha salarial excepcionalmente baja entre el PDI: **-1,39%**, y se debe a que los hombres llevan más tiempo en el empleo pública que las mujeres, ya que está vinculado principalmente a los quinquenios (-25,1%) y trienios (-10,7%)

Tabla 44. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del Profesorado AYUDANTE DOCTOR (PDI), UV 2015.

Componentes de la nómina	Valor promedio hora anual		Brecha salarial de género por componente
	Hombre	Mujer	
Trienios	0,5490	0,4901	-10,72%
C. Mérito Docente (quinquenios)	0,3998	0,2995	-25,11%
Total nómina	12,8985	12,7192	-1,39%
Nº de personas en la categoría	103	96	
Promedio de edades	39,80	38,22	

11. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR EDADES

Partimos en esta sección del análisis de tres generaciones de docentes del PDI: hasta 45 años, de 46 a 55 años y de 56 y más años . El primer grupo (hasta 45 años) es el que tiene más mujeres que hombres (232 y 224, respectivamente). En los otros dos grupos, la situación es inversa. En el grupo de edad de 46 a 55 años, la relación es de 539 hombres y 398 mujeres. Finalmente, el grupo de 56 y más años, tiene 552 hombres y 275 mujeres.

La brecha salarial por edades en el PDI es mayor en las edades intermedias de 46 a 55 donde alcanza casi al -8%. Es sensiblemente inferior hasta los 45 años (-3,53%) y en posición intermedia se encuentra la del personal con 56 y más años (-6,75%), según podemos ver el gráfico 26.

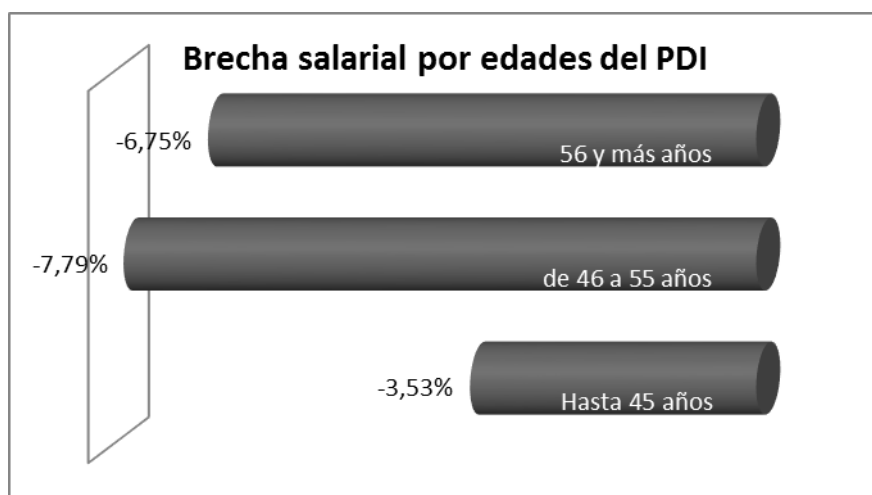


Gráfico 26

Tabla 45. Brecha salarial de género ajustada por edades del PDI, UV 2015

Edad	Hombres		Mujeres		Brecha salarial de género Bruta
	Cantidad de Personal	Media de la remuneración-hora anual	Cantidad de Personal	Media de la remuneración-hora anual	
Hasta 45 años	224	18,7393	232	18,0787	-3,53%
de 46 a 55 años	539	27,0022	398	24,8983	-7,79%
56 y más años	552	31,9679	275	29,8096	-6,75%
Total	1315	27,6792	905	24,6424	-10,97%

La menor brecha en el tramo de edades hasta 45 años se debe a que la mayoría es personal de reciente ingreso y pertenece a las categorías no funcionariales, donde el peso de los complementos es menor y, por ende, también la brecha es menor.

Las mujeres que permanecen en la UV más allá de los 56 años, y sobre todo, más allá de los 60, son las que tienen un currículum investigador y de gestión más potente, lo que conlleva mayores salarios y, consecuentemente, una disminución de la brecha salarial respecto de la franja intermedia de 46 a 55 años.

12. LA BRECHA SALARIAL, LA EDAD Y LA TENENCIA DE CRIATURAS: el caso del PDI

Siguiendo con la misma estructura de edades, agregamos una variable, que es la tenencia o no de hijos/as. No se observan demasiadas diferencias de género en la tenencia o no de criaturas dentro de los diferentes grupos de edades, pero sí efectos generacionales de las distintas cohortes académicas. En las edades más altas, se observa la relativa ausencia de criaturas respecto del grupo de 46 a 55 años, donde ésta es la más importante.

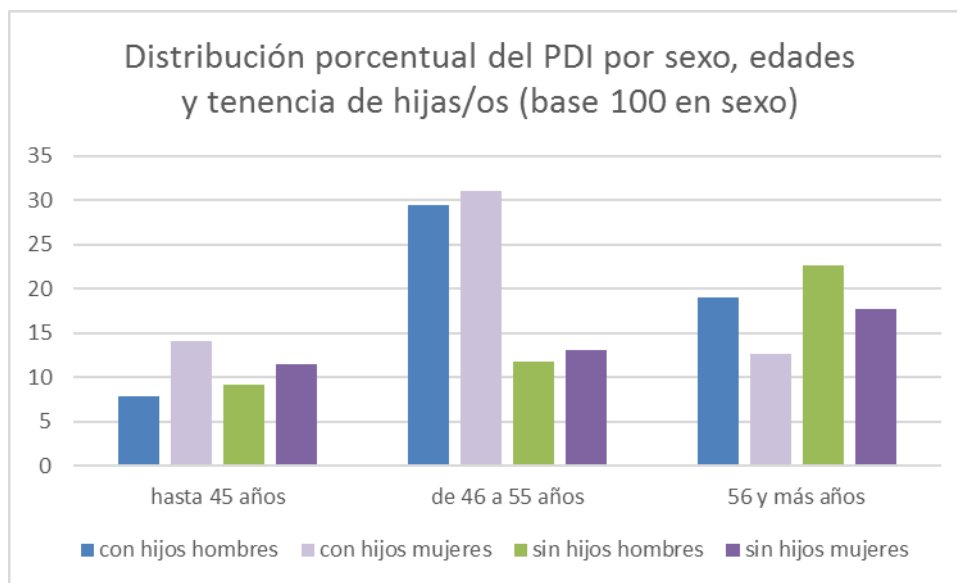


Gráfico 27

Si prestamos atención a los salarios por edad y tenencia de hijos y/o hijas (tabla 46) observamos que en todas las franjas de edad crece la brecha cuando se tienen hijos y/o hijas. En la franja de edad intermedia (de 46 a 55 años) es donde se produce la diferencia más significativa: la brecha salarial es de -0,96% entre quienes (mujeres y hombres) no tienen hijas/os y de **-10,35% entre mujeres y hombres con hijos/as**. Traer criaturas a este mundo afecta salarialmente a las mujeres, tanto a las mujeres PDI como a las mujeres PAS, como ya hemos visto en el capítulo específico. También, en el caso del PDI, la maternidad tiene repercusiones en todas las edades.

Tabla 46. Brecha salarial ajustada por edades del PDI, según tengan o no hijas/os, UV 2015.

Edad	Tenencia de hijos/as	hombres		mujeres		Brecha salarial de género
		Valor hora anual promedio (c/compl)	Cant.	Valor hora anual promedio (c/compl)	Cant.	
Hasta 45 años	Sin hijos/as	16,8445	120	16,2021	104	-3,81%
	Con hijos/as	20,9255	104	19,6035	128	-6,32%
de 46 a 55 años	Sin hijos/as	24,941	156	24,7015	118	-0,96%
	Con hijos/as	28,0293	389	25,1293	282	-10,35%
56 y más años	Sin hijos/as	31,6837	300	29,7122	160	-6,22%
	Con hijos/as	32,3063	252	29,945	115	-7,31%

Como hemos comentado, en el grupo de mayor edad hay un efecto generacional respecto a la tenencia o no de hijas/os difícil de explicar, puesto que es mayor el número de personas que no tiene descendencia. Además, tal y como se puede observar en el gráfico 28 la menor diferencia entre las brechas salariales de género se da en este grupo de 56 y más años (-6,22% y -7,31%).

Brecha salarial de género del PDI por grupos de edad, según tenencia de hijos/as, 2015

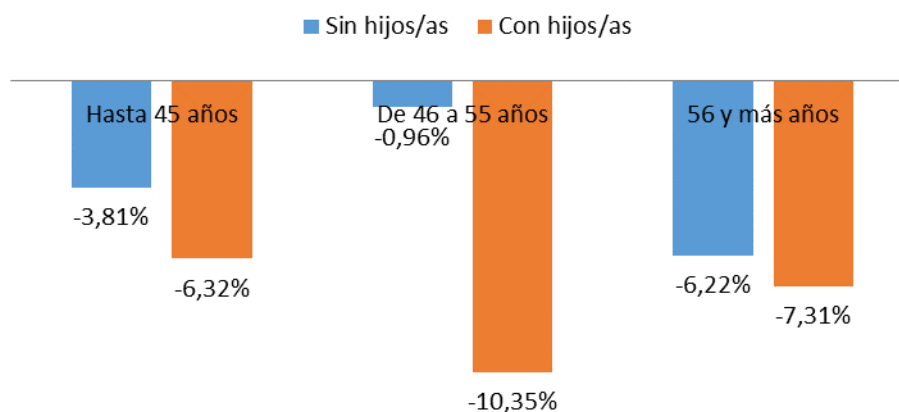


Gráfico 28

13. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR CATEGORÍAS Y TENENCIA DE CRIATURAS

Hasta aquí hemos hablado de brechas de género, entre hombres y mujeres, y luego, agregamos con y sin criaturas. Ahora introducimos un nuevo concepto: el de brechas de familia. Este concepto se refiere a las diferencias salariales que se producen entre hombres con y sin hijos/as (*plus de paternidad*) y entre mujeres con y sin hijos/as (*penalización de la maternidad*). La hipótesis de la cual partimos, de acuerdo a la literatura

al uso (Melissa Hodges y Michelle J. Budig, 2010; Simonsen y Skipper, 2008; Trappe and Rosenfel, 2000; y Whitehouse, 2002) es que los hombres ganan más cuando son padres y las mujeres ganan menos cuando son madres¹².

En la tabla 47 observamos las mayores brechas salariales de género en las categorías de Titular de Escuela Universitaria (-6,65%) y de Personal Catedrático de Escuela Universitaria (-8,55%). Sin que sea desdeñable, al ser menor, la brecha de género entre el personal Titular de Universidad (-3,99%). En todas las categorías se incrementa la brecha salarial de género cuando se tienen hijas/os, particularmente en el caso de Titulares de Escuela Universitaria que la brecha pasa de -3,51% a -8,78%. Lo mismo sucede con Titulares de Universidad, que la brecha pasa de -1,85% sin criaturas a -5,35% con criaturas. Aunque la brecha en el caso de las cátedras de escuela universitaria es todavía más alta, no vale la pena reseñarla por el escaso número de efectivos.

A continuación, los datos de la brecha de familia entre hombres sin y con hijos, en una porción importante de categorías, confirman la hipótesis de que los padres ganan más que los hombres sin hijos/as. Sólo los catedráticos que no tienen descendencia ganan más que quienes la tienen (ver efecto generacional mencionado en el punto anterior). En el resto de categorías, los padres ganan siempre más que los hombres que no tienen descendencia, esto sucede especialmente entre Titulares de Escuela Universitaria y Catedráticos de Escuela Universitaria (-6,02% y -7,84%, respectivamente, ver tabla 47 en columna brecha de familia). Los efectos económicos de los llamados plus de paternidad y penalización de la maternidad son hechos probados en numerosos estudios precedentes. Uno de los más extensos es el de Melissa Hodges y Michelle J. Budig de 2010. En este estudio después de hacer un tratamiento longitudinal de los salarios de mujeres y hombres en Estados Unidos, desde 1979 a 2006, concluyen que el plus salarial de la paternidad es el efecto más probado de la masculinidad hegemónica y que se manifiesta, de forma clara, controlando cualquier otra variable, como: capital humano, demanda laboral, estructura de la familia y empleo de la mujer. Sus datos revelan también que el plus de paternidad es más patente que cualquier otra de las características de la hegemonía

¹² Ver referencias en el capítulo del PAS.

masculina en el mercado de trabajo. En Europa, Simonsen y Skipper (2008), Trappe and Rosenfel (2000) y Whitehouse (2002) muestran que el plus de paternidad va de un 10% en el Reino Unido a un 8% en Australia, un 6% en Dinamarca y Alemania del Oeste aunque no encuentran plus de paternidad en Alemania del Este. En el caso de las mujeres, las brechas de familia siempre son inferiores a las brechas de familia masculinas. Es decir, no hay tanta diferencia salarial entre mujeres con y sin criaturas. Pero los resultados son más erráticos. En el caso de las Titulares de Universidad, Catedráticas de Universidad y Catedráticas de Escuela Universitaria, las mujeres sin hijos/as ganan más que las que los tienen (confirmando nuestra hipótesis). Pero en los casos de mujeres Ayudantes Doctoras, Contratadas Doctoras y Titulares de Escuela Universitaria, categorías con menos efectivos, las mujeres sin criaturas ganan menos que las que tienen criaturas (negando nuestra hipótesis).

Tabla 47. Brechas salariales ajustadas en las categorías de profesorado, de género y de familia, según tenencia o no de criaturas (PDI), UV 2015.

Categorías de Profesorado	Sexo	Valor hora sobre base anual						Brechas de género			Brechas de familia	
		Sin hijos		con hijos		Total (ambas situaciones)		Brecha M/H total	Brecha M/H sin hijas/os	Brecha M/H con hijas/os	Brecha H sin / H con hijas/os	Brecha M sin / M con hijas/os
		Media	N	Media	N	Media	N					
PERSONAL AYUDANTE DOCTOR	Hombre	12,6899	68	13,2718	38	12,8985	106	-1,39%	-0,93%	-2,32%	-4,38%	-3,03%
	Mujer	12,5720	60	12,9646	36	12,7192	96					
PERSONAL CONTRATADO DOCTOR	Hombre	18,4479	37	19,3450	51	18,9678	88	-3,17%	-1,46%	-4,58%	-4,64%	-1,52%
	Mujer	18,1781	35	18,4580	73	18,3673	108					
TITULAR DE UNIVERSIDAD	Hombre	26,2255	287	26,4511	375	26,3533	662	-3,99%	-1,85%	-5,35%	-0,85%	2,81%
	Mujer	25,7393	182	25,0361	301	25,3010	483					
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	Hombre	37,0159	152	36,8738	230	36,9303	382	-2,44%	-2,41%	-2,51%	0,39%	0,49%
	Mujer	36,1247	70	35,9468	81	36,0293	151					
TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	Hombre	21,7492	27	23,1435	36	22,5460	63	-6,65%	-3,51%	-8,78%	-6,02%	-0,59%
	Mujer	20,9869	32	21,1107	29	21,0458	61					
CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	Hombre	26,2792	5	28,5144	9	27,7161	14	-8,55%	-0,64%	-13,78%	-7,84%	6,21%
	Mujer	26,1115	3	24,5839	3	25,3477	6					

El efecto del plus salarial de paternidad y la penalización de la maternidad se traduce en un incremento de la brecha de género entre el PDI con hijos/as. En definitiva, la brecha de género se incrementa cuando se tienen criaturas; los padres ganan más que quienes no son padres, por lo tanto, la incidencia de tener descendencia (la brecha de familia) es positiva para los varones. Entre las mujeres, aunque en la mayoría de las

categorías –y las más numerosas- ganan menos las madres que las que no lo son, la mayor diferencia salarial para ellas, la brecha más notable, es la de género.

14. LA INCIDENCIA DE LOS SEXENIOS SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES DEL PDI

Dado que los sexenios son un componente diferenciador importante en las retribuciones docentes, hemos considerado realizar un análisis específico de los mismos para detallar su participación en la brecha salarial de género. Como ya se ha mencionado, los sexenios o complementos salariales por productividad de la investigación dependen de su solicitud por parte del PDI¹³ y su consecución es resultado de una evaluación de méritos externa (por la ANECA).

Para ello, en las tablas que siguen se consideran las categorías profesionales, dividiendo a sus integrantes según tengan o no sexenios y según tengan o no criaturas, por la influencia que esta última situación pueda tener, especialmente para las mujeres, sobre la brecha salarial de género.

14.1. El personal Catedrático de Universidad

Comencemos por el personal que ocupa cátedras de universidad. Como ya se ha indicado, en el nivel de Catedrático/a, la mayor parte del personal posee sexenios, por este motivo, no realizaremos el análisis de esta categoría sin sexenios. Solo podemos decir que quienes no tienen sexenios (9 hombres y 1 mujer de un total de 533 personas), presentan importantes diferencias salariales en el valor de la hora anual respecto de quienes sí tienen sexenios (ver tabla 48) y son unos casos inusuales y residuales.

¹³ Conviene recordar que hasta el año 2015 el personal Ayudante Doctor no estaba autorizado a pedir sexenios, por lo tanto, se excluye aquí el análisis de esta categoría profesional.

Tabla 48. Personal Catedrático de Universidad: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.

Categoría de Personal, tenencia de sexenios y criaturas			hombre			Mujer			hombre	mujer	% de mujeres	Brecha de género
			personas		edad	personas		edad	Valor hora anual			
CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD	Con sexenio	Sin hijos/as	146	38,22%	62,1	69	45,70%	60,6	37,3798	36,1809	32,10%	-3,21%
	Con sexenio	Con hijas/os	227	59,42%	56,3	81	53,64%	55,6	36,9809	35,9468	26,30%	-2,80%
	*Sin sexenio	Sin hijos/as	6	1,57%	48,1	1	0,66%	67	28,1607	32,2475	14,30%	14,51%
	*Sin sexenio	Con hijas/os	3	0,79%	52,8	--	--	--	28,7682	--	--	--
	Total		382	100%	58,4	151	100%	58	36,9303	36,0293	28,30%	-2,44%

*Las filas en gris corresponden a categorías que no tienen suficientes individuos como para arrojar resultados significativos.

El acceder a catedrático o catedrática podría hacernos suponer que no debiera existir brecha de género, ya que los requisitos para el acceso son más elevados y homogeneizarían la población. No obstante, en la tabla 48 podemos observar que existe brecha salarial de género y, en principio, sorprende ver que es de un -2,8% para el personal con descendencia y de -3,21% para quienes no tienen hijos o hijas. Quizá la explicación de este fenómeno, o al menos una parte de ella, resida en que en esta categoría quienes no tienen hijos ni hijas son personas con un promedio de edad mayor (62 años los hombres y 61 años las mujeres) frente a los 56 años (ellos y ellas) de quienes sí tienen descendencia. Pareciera responder a diferentes formas de conciliar la vida personal y profesional por parte de las distintas cohortes del personal más antiguo de la Universidad. Los y las mayores, parecieran optar por una dedicación mayormente centrada en el mundo académico, mientras las personas relativamente más jóvenes, buscan una conciliación de ambos territorios (el profesional y el personal).

14.2. El personal Titular de Universidad

La variabilidad en los resultados de este grupo, combinando las variables sexenios y tenencia o no de hijos, es muy alta. Dejando al margen los factores individuales, que seguramente tienen su peso, hay que hacer notar que el número de TU sin sexenios, mujeres y hombres, no llega a 200; mientras que el TU con sexenios son casi 1.000.

En este último grupo, hay una diferencia muy marcada en la brecha con o sin hijos/as. Mientras el personal más joven (que en promedio tiene 51 años ellos y 50,2 ellas) que tiene sexenios e hijos/as tiene una brecha de -5,44%; el personal con sexenios pero sin hijos/as solo tiene una brecha de -1,13% (con edades promedio de 53,8 hombres y 53,7 las mujeres)

Resulta significativo que la mayor brecha se presente entre el profesorado sin sexenios y sin hijos (-7,03%), que es un profesorado, tanto hombres como mujeres, con mayor edad (58,2 y 57,9 años promedio, respectivamente). También es importante la brecha entre el personal sin sexenios pero con hijas y/o hijos (-4,81%).

Tabla 49. Personal Titular de Universidad: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.

Categoría de Personal, tenencia de sexenios y de criaturas			hombre		Mujer		hombre	mujer	% de mujeres	Brecha de género		
			personas	edad	personas	edad	Valor hora anual	Valor hora anual				
Titular de Universidad	Con sexenio	Sin hijos/as	230	34,74%	53,8	154	31,88%	53,7	26,408	26,1104	40,10%	-1,13%
	Con sexenio	Con hijas/os	320	48,34%	51	257	53,21%	50,2	26,7042	25,2516	44,50%	-5,44%
	Sin sexenio	Sin hijos/as	57	8,61%	58,2	28	5,80%	57,9	25,4892	23,6979	32,90%	-7,03%
	Sin sexenio	Con hijas/os	55	8,31%	55,1	44	9,11%	52,3	24,9787	23,7774	44,40%	-4,81%
	Total		662	100%	52,9	483	100%	52	26,3533	25,301	42,20%	-3,99%

14.3. Personal Contratado Doctor

En un punto anterior, en la tabla 40 se señalaba que la brecha salarial de género de los sexenios era la que explicaba en gran medida la brecha de esta categoría, ya que es del -11,23%.

En la tabla 50, al introducir los sexenios y la tenencia de criaturas, se observa que la mayor brecha se produce entre quienes no tienen sexenios y tienen criaturas (la brecha es del -10,57%). Se trata del personal con mayor edad dentro de la categoría (48 años de promedio). Esa mayor edad, probablemente, sea expresión (tanto para hombres como para mujeres) de las dificultades de este grupo para ascender a Titular. Cabe remarcar, que siendo el colectivo más perjudicado en este sentido, las mujeres lo

son más, por la importante brecha salarial que en su interior existe entre hombres y mujeres (-10,57%).

Tabla 50. Personal Contratado Doctor: cantidad, edades, valor hora anual y brecha salarial de género ajustada, según se tenga o no sexenios y criaturas (PDI), UV 2015.

Categoría de Personal, tenencia de sexenios y criaturas			hombre		Mujer				Valor hora anual		% de mujeres	Brecha de género
			personas	edad	personas	edad	hombre	Mujer				
PERSONAL CONTRATADO DOCTOR	Con sexenio	Sin hijos/as	20	22,73%	45	23	21,30%	43,7	19,3184	18,5129	53,50%	-4,17%
	Con sexenio	Con hijas/os	33	37,50%	44	46	42,59%	43,9	18,9226	18,7314	58,20%	-1,01%
	Sin sexenio	Sin hijos/as	17	19,32%	44	12	11,11%	40,5	17,4238	17,5363	41,40%	0,65%
	Sin sexenio	Con hijas/os	18	20,45%	48	27	25,00%	47,9	20,1192	17,9922	60,00%	-10,57%
	Total		88	100,0%	44	108	100,0%	44,6	18,9678	18,3673	55,10%	-3,17%

Por lo tanto, si en los diferentes grupos contruidos de Contratado Doctor la mayor brecha se da entre mujeres y hombres sin sexenios y con hijos; en el grupo opuesto en cuanto a su situación: con sexenios y sin cargas de familia, es decir, en un grupo en posición más competitiva, es donde se ubica la segunda magnitud en importancia de la brecha salarial de género (-4,17%), lo que da cuenta de que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es una constante que se repite en situaciones muy diversas.

14.4. Personal de Escuela Universitaria

En el caso del personal de Escuela Universitaria, tanto titular como catedrático, no podemos realizar este análisis desagregando entre quienes tienen y no tienen sexenios, por el escaso número de quienes los tienen.

15. LAS BRECHAS DE GÉNERO POR FACULTADES

Conocida la brecha salarial del PDI global o total, por cuerpos y categorías, según se tengan o no criaturas y por sexenios, vamos a conocer ahora la situación por facultades. Estudiar la brecha salarial de género por facultades tiene su interés porque hay facultades bastante feminizadas, otras relativamente equilibradas y otras notablemente masculinizadas. Ya hemos visto que la hegemonía salarial masculina es

generalizada, pero conviene saber si es similar en todas partes. Así pues, en esta sección del estudio se tomará como unidad de análisis a las distintas facultades de la UV. Dentro de cada facultad, en primer lugar, diferenciaremos por categorías profesionales y luego seguiremos con el análisis discriminando por la presencia o no de sexenios en los grupos de profesorado.

En la presentación de datos (tablas), pondremos en gris aquellos cálculos que tienen una base demasiado reducida para ser fiables y, por lo tanto, no se desarrollará su análisis en el texto.

15.1. Facultad de Ciencias Biológicas

El PDI de la Facultad de Ciencias Biológicas está compuesto por 90 hombres y 54 mujeres, pero la distribución proporcional entre las categorías es favorable a las mujeres, de modo tal que los catedráticos son el 24,4% y las catedráticas el 33,3% (tabla 51). Esta mayor presencia de las mujeres en la categoría superior explica que la brecha total sea positiva para las mujeres: 4,11%.

Tabla 51. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Biológicas, según categorías del Profesorado, UV 2015

CATEGORIAS	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,7738	7	7,78%	12,5571	1	1,85%	-1,70%
Contratado Doctor/a	18,7886	3	3,33%	19,2045	3	5,56%	2,21%
Titular de Universidad	26,6643	58	64,44%	26,5854	32	59,26%	-0,30%
Catedrática/o de Universidad	35,7071	22	24,44%	34,8327	18	33,33%	-2,45%
Total	27,5319	90	100,00%	28,6647	54	100,00%	4,11%

En esta Facultad hay muy poco personal laboral (14 personas entre Ayudante y Contratado Doctor) frente a una mayoría de funcionariado. Dentro de las categorías de Personal Titular y Catedrático de Universidad, las brechas son negativas, aunque presentan valores bajos: -0,30% y -2,45%, respectivamente.

En la tabla 52 podemos observar otra característica del personal de esta facultad, y es que hay muy poco personal que no tenga sexenios (apenas 15 personas que

representan un 10%). Por ello, en esta tabla hemos puesto en gris los cálculos que no son muy significativos por partir de una base numérica baja de personal.

Aquí observamos que la brecha de género producida entre mujeres y hombres que tienen sexenios es del -0,96%. Mientras que la brecha producida entre hombres sin sexenios y hombres con sexenios es del -40,25%, lo que da cuenta de la importancia que en esta facultad tienen los sexenios y que será una constante en las facultades de CC experimentales.

Tabla 52. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Biológicas, por sexenios, UV 2015.

FACULTAD CC BIOLÓGICAS						
Sexenios	Sí		No		Total	
Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personas	77	52	13	2	90	54
Edad	54,3	55,7	52,6	48,7	53,45	52,2
Hora €	29,2315	28,9519	17,4648	21,1966	27,5319	28,6647
Brecha de género total				4,11%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-0,96%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				21,37%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-40,25%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-26,79%		

En la tabla 53 podemos ver, para el personal con sexenios, cuáles son los componentes salariales que en esta facultad crean brecha. En este sentido, vemos que entre el personal con sexenios, ellas tienen mejores promedios salariales en todos los componentes, salvo en el de proyectos de investigación (-96,7%). Recordemos que ellos son 77 personas y ellas 52, por lo tanto, este promedio tan diferente en proyectos de investigación es lo que hace que el impacto de la brecha promedio total produzca un -0,96%. Pero teniendo en cuenta que la proporción de catedráticas es mayor que la de catedráticos y tienen también brechas positivas en sexenios, méritos docentes y quinquenios, habría que hacer un estudio, caso por caso, para conocer por qué las mujeres tienen tan pocos ingresos por proyectos de investigación, en comparación con los hombres.

Tabla 53. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Biológicas, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienio	Productividad (sexenios)	C.Méritos Docentes-quinquenios	C.Méritos Exp. Docente Investigadora	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 54,3	29,232	2,2967	2,4229	4,0741	1,6523	0,6989
	Mujer: 55,7	28,952	2,3487	2,6135	4,2359	1,6534	0,0232
	Brecha	-0,96%	2,27%	7,87%	3,97%	0,06%	-96,67%
No	Hombre: 52,6	17,465	1,8514	0	1,7058	0,4156	0,0078
	Mujer: 48,7	21,197	1,9614	0	2,5508	0,58	0
	Brecha	21,37%	5,94%	-	49,54%	39,58%	-100,00%

15.2. Facultad de Ciencias Matemáticas

En el caso de la Facultad de Ciencias Matemáticas, entre el PDI, hay 50 hombres y 18 mujeres. La distribución entre las categorías refuerza la hegemonía masculina ya que su participación también es proporcionalmente mayor en la categoría más alta. De este modo, el 46% de los hombres son Catedráticos de Universidad y son Catedráticas el 28% de las mujeres (tabla 54). Este mayor acceso a la categoría superior por parte de los hombres es lo que explica que la brecha total de género sea del -13,75%

Tabla 54. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Matemáticas, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,0826	4	8,00%	12,2709	4	22,22%	1,56%
Titular de Escuela Universitaria	23,2987	1	2,00%	21,1639	1	5,56%	-9,16%
Titular de Universidad	27,2279	22	44,00%	26,6868	8	44,44%	-1,99%
Catedrática/o de Universidad	36,075	23	46,00%	36,4262	5	27,78%	0,97%
Total	30,0074	50	100,00%	25,8819	18	100,00%	-13,75%

Al mirar la tabla 54, y en función del bajo número de personas en las categorías de Ayudante Doctor y Titular de Escuela Universitaria, limitaremos el análisis a las otras dos categorías. En este sentido, es notable la leve brecha salarial de género que existe entre el personal Titular de Universidad (-1,99%) y, a la inversa (aunque con un valor menor), la diferencia salarial favorece en promedio a las mujeres entre el personal Catedrático (0,975), a pesar de la desproporción que hay entre el número de catedráticas (5) y catedráticos (23).

La tabla 55 nos muestra que 14 personas de un total de 68, no tienen sexenios (21%). Aquí observamos que la brecha de género producida entre mujeres y hombres que tienen sexenios (-1%) es muy inferior a la que se produce entre mujeres y hombres sin sexenios (-8,58%). Mientras que la diferencia salarial producida entre hombres sin sexenios y hombres con sexenios es del -40,25%. Y una situación similar se produce entre mujeres sin sexenios y mujeres con sexenios (-46,22%). Se repite la pauta de CC Biológicas, respecto al peso de los sexenios en la brecha salarial intragénero que en ambos casos es mayor que la brecha salarial de género.

Tabla 55. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Matemáticas, según se tengan o no sexenios, UV 2015

FACULTAD CC MATEMÁTICAS						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	43	11	7	7	50	18
Edad	56,2	54,5	45,3	42,4	54,7	49,8
Hora €	31,8704	31,5527	18,5630	16,9706	30,0074	25,8819
Brecha de género total				-13,75%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-1,00%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-8,58%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-41,75%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-46,22%		

En la tabla 56 podemos ver que, al igual que en CC Biológicas, solo los hombres participan de proyectos de investigación que tienen repercusión salarial. Dentro del personal con sexenios, solo las mujeres tienen mejor promedio salarial en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora; en el resto de complementos la brecha favorece a los varones. En el caso del personal sin sexenios, todos los componentes salariales

son desfavorables a las mujeres. Así pues, son otros complementos (que, obviamente, excluyen a los sexenios) y la distinta distribución en categorías, los que en este grupo genera una brecha de género total del -8,58%.

Tabla 56. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Matemáticas, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 56,2	31,8704	2,8842	2,8079	4,7187	2,2284	0,1302
	Mujer: 54,5	31,5527	2,6425	2,6306	4,5719	2,2676	0
	Brecha	-1,00%	-8,38%	-6,32%	-3,11%	1,76%	-100,00%
No	Hombre: 45,3	18,563	1,444	0	1,9716	0,4577	0
	Mujer: 42,4	16,9706	1,2858	0	1,7272	0,3156	0
	Brecha	-8,58%	-10,95%	--	-12,40%	-31,04%	--

15.3. Facultad de Química

En el caso de la Facultad de Química, entre el PDI, la presencia de hombres y mujeres es relativamente paritaria (66 hombres y 40 mujeres). Pero la distribución entre las categorías refuerza la hegemonía masculina ya que el 51,5% de los hombres son catedráticos, y las catedráticas son apenas el 21,2% (tabla 57). Este mayor número de catedráticos entre los hombres es lo que explica que la brecha total de género sea del -8,9%.

Tabla 57. Brecha salarial en la Facultad de Química, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,4353	1	1,52%	12,6648	4	6,06%	1,85%
Contratada/o Doctor/a	18,2282	2	3,03%	--	-	0,00%	-100,00%
Titular de Universidad	26,8821	29	43,94%	26,9401	22	33,33%	0,22%
Catedra de Universidad	37,3424	34	51,52%	36,7931	14	21,21%	-1,47%
Total	31,7896	66	100,00%	28,9611	40	60,61%	-8,90%

En esta facultad el PDI se concentra en personal Titular y Catedrático de Universidad, y las brechas en el interior de estas categorías son de 0,22% y -1,47%, respectivamente.

En la tabla 58 podemos observar que sólo hay un hombre que no tiene sexenios (ponemos en gris y excluimos del análisis a las filas que lo involucran). Entre el personal con sexenios, la brecha de género se reduce al -4,1% respecto de la total (-8,9%), lo que muestra que, al hacer homogéneo el tener o no sexenios, perviven otras desigualdades que producen brecha de género (distribución entre categorías y complementos salariales).

No obstante, el peso de los sexenios es relevante y ello puede observarse entre las mujeres con y sin sexenios: -58,84%

Tabla 58. Brechas salariales en la facultad de Química, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE QUÍMICA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	65	36	1	4	66	40
Edad	56,1	55,7	39,1	38,8	55,8	54,0
Hora €	32,0874	30,7718	12,4353	12,6648	31,7896	28,9611
Brecha de género total				-8,90%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-4,10%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				1,85%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-61,25%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-58,84%		

En cuanto a los complementos salariales, en la Facultad de Química observamos que entre el personal que posee sexenios, a excepción de en los méritos docentes (quinquenios), en todas las categorías se produce una diferencia salarial que perjudica a las mujeres. Sobre todo en proyectos de investigación que repercuten salarialmente y en sexenios (porque los hombres tienen un número mayor de sexenios por persona).

Tabla 59. Brechas salariales en la Facultad de Química, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 56,1	32,0874	2,625	3,306	4,2976	2,1963	0,6457
	Mujer: 55,7	30,7718	2,5869	2,9652	4,4815	2,0147	0,0845
	Brecha	-4,10%	-1,45%	-10,31%	4,28%	-8,27%	-86,91%
No	Hombre: 39,1	12,4353	0,5994	0	0	0	0
	Mujer: 38,8	12,6648	0,6164	0	0,2126	0	0
	Brecha	1,85%	2,82%	--	--	--	--

15.4. Facultad de Derecho

En el caso de la Facultad de Derecho, entre el PDI, la presencia de hombres y mujeres es paritaria (111 hombres y 104 mujeres). Pero la distribución entre las categorías refuerza notablemente la hegemonía masculina ya que entre los hombres hay un 30,6% de catedráticos y entre las mujeres apenas llega al 11,5% (tabla 60). Este mayor número de catedráticos es el que da razón de que la brecha total de género sea del -7,69%.

Ahora bien, cuando el análisis de la diferencia salarial se centra en cada una de las categorías, se observa que los promedios salariales son mejores en el caso de las mujeres, con la excepción de los pocos casos que integran la categoría de Contratado/a Doctor/a, en la cual la brecha de género es del -2,32%.

Tabla 60. Brecha salarial en la Facultad de Derecho, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,628	6	5,41%	14,0217	2	1,92%	11,04%
Titular de Escuela Universitaria	20,1573	3	2,70%	21,2250	6	5,77%	5,30%
Contratado/a Doctor/a	19,1309	8	7,21%	18,6867	15	14,42%	-2,32%
Titular de Universidad	25,6183	60	54,05%	25,6876	69	66,35%	0,27%
Cátedra de Universidad	37,0164	34	30,63%	38,339	12	11,54%	3,57%
Total	27,7923	111	100,00%	25,6558	104	100,00%	-7,69%

Las categorías más numerosas corresponden al personal Titular y Catedrático de Universidad, donde las brechas intra-categorías benefician a las mujeres y son del 0,27% y 3,57%, respectivamente.

En la tabla 61 podemos observar que la brecha salarial de género se incrementa en el grupo de mujeres y hombres con sexenio (-10,52%), de tal modo que resulta de interés el análisis de la tabla de componentes para ver si la brecha se debe al mayor número de sexenios por parte de los hombres, o esa mayor brecha se debe a otros complementos.

Si consideramos al personal sin sexenios, la brecha resulta menor (-1,79%) y la brecha es mayor entre hombres sin y con sexenio (-31,%) que entre mujeres sin y con sexenio (-24,97%).

Tabla 61. Brechas salariales en la facultad de Derecho, según sexenios, UV 2015

FACULTAD DE DERECHO						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	88	89	23	15	111	104
Edad	51,3	49,5	50,2	50,7	51,1	49,7
Hora €	29,7416	26,6142	20,3339	19,9693	27,7923	25,6558
Brecha de género total				-7,69%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-10,52%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-1,79%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-31,63%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-24,97%		

En la tabla 62 podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, en particular, en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora y en sexenios (probablemente por una proporción mayor de sexenios en el grupo de los hombres). De este modo, la brecha del -10,52% del grupo de mujeres y hombres con sexenios no tiene una única explicación, sino que se halla en múltiples factores.

Por el contrario, en el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, el análisis por componentes privilegia a las mujeres en casi todos ellos, a excepción de proyectos de investigación (-96,04%) que son los que producen una brecha total en este grupo del -1,79%. Una vez más y de forma consistente con las facultades previamente estudiadas, la desigual participación de hombres y mujeres en los beneficios que generan los proyectos de investigación impacta de forma negativa sobre la brecha salarial de género.

Tabla 62. Brechas salariales en la Facultad de Derecho, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre; 51,3	29,7416	2,1809	2,1743	3,8044	1,6043	1,0437
	Mujer; 49,5	26,6142	1,9561	1,634	3,4736	1,1002	0,901
	Brecha	-10,52%	-10,31%	-24,85%	-8,69%	-31,42%	-13,68%
No	Hombre; 50,2	20,3339	1,8733	0	2,5761	0,2963	0,3366
	Mujer; 50,7	19,9693	2,0519	0	2,8435	0,4532	0,0133
	Brecha	-1,79%	9,53%	--	10,38%	52,96%	-96,04%

15.5. Facultad de Farmacia

En la Facultad de Farmacia, entre el PDI, la presencia de hombres y mujeres es paritaria (75 hombres y 77 mujeres) y no hay un desequilibrio tan notorio (como en otras facultades) en la participación en las cátedras. Los hombres son un 40% y las mujeres un 30% (tabla 63). Pero ese 10% de diferencia, sumado al hecho que en el

interior de todas las categorías existen brechas de género, lleva a una brecha total, en esta facultad, del -8,23%

Tabla 63. Brecha salarial en la Facultad de Farmacia, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,8553	2	2,67%	12,4156	5	6,49%	-3,42%
Contratado Doctor/a	19,3823	5	6,67%	17,9505	8	10,39%	-7,39%
Titular de Universidad	26,1357	38	50,67%	26,0597	41	53,25%	-0,29%
Catedra de Universidad	37,0532	30	40,00%	35,8454	23	29,87%	-3,26%
Total	29,6983	75	100,00%	27,2542	77	100,00%	-8,23%

En la tabla 64 podemos observar que la brecha salarial de género es similar entre mujeres y hombres con sexenio (-5,75%) y entre mujeres y hombres sin sexenio (-5,42%). El equilibrio en el interior de los grupos con o sin sexenios, no ha de hacernos perder de vista, que sigue existiendo una brecha de género superior al 5%.

Los sexenios, también en Farmacia, son un elemento diferenciador, cuestión que salta a la vista cuando se analizan hombres con y sin; o mujeres con y sin. En ambos casos la diferencia es cercana al 41%.

Tabla 64. Brechas salariales en la facultad de Farmacia, según se tengan o no sexenios.

FACULTAD DE FARMACIA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	70	67	5	10	75	77
Edad	56,6	53,8	49,5	46,6	56,1	52,7
Hora €	30,5319	28,7772	18,0280	17,0502	29,6983	27,2542
Brecha de género total					-8,23%	
mujer con sexenio / hombre con sexenio					-5,75%	
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio					-5,42%	
hombre sin sexenio / hombre con sexenio					-40,95%	
mujer sin sexenio / mujer con sexenio					-40,75%	

En la tabla 65 podemos observar que, en el grupo que posee sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, a excepción de Proyectos de Investigación donde la diferencia salarial les da ventaja a ellas. De este modo, la brecha total del -5,75% se encuentra influenciada por todos estos factores.

Por su parte, en el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, aparece como muy relevante la menor participación de las mujeres en los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-64,65%), seguida de los trienios (-35,96%). Esto se debe a que en este grupo hay mucha diferencia por edades (ellos en promedio tienen 49,5 años y ellas: 46,6 años)

Tabla 65. Brechas salariales en la Facultad de Farmacia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 56,6	30,5319	2,5147	2,908	4,3347	1,9468	0,0174
	Mujer: 53,8	28,7772	2,2354	2,4275	3,9691	1,6932	0,0544
	Brecha	-5,75%	-11,11%	-16,53%	-8,43%	-13,03%	213,52%
No	Hombre: 49,5	18,028	1,9634	0	2,2943	0,2812	0
	Mujer: 46,6	17,0502	1,2573	0	1,6974	0,0994	0
	Brecha	-5,42%	-35,96%	--	-26,02%	-64,65%	--

15.6. Facultad de Filología, Traducción y Comunicación

La Facultad de Filología, Traducción y Comunicación tiene 100 profesores y 77 profesoras. Esta mayor presencia de hombres va acompañada de un mayor número de catedráticos, 29%, que de catedráticas, 22% (tabla 66). Pero ese 7% de diferencia, sumado a importantes brechas intra-categorías, hace que la brecha total de género en esta facultad alcance al -11,22%

Tabla 66. Brecha salarial en la Facultad de Filología, Traducción y Comunicación, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	13,3391	9	9,00%	12,3004	10	12,99%	-7,79%
Titular de Escuela Universitaria	20,8726	1	1,00%	22,9812	1	1,30%	10,10%
Contratado/a Doctor/a	18,7531	9	9,00%	18,0158	13	16,88%	-3,93%
Titular de Universidad	26,0185	52	52,00%	24,9363	36	46,75%	-4,16%
Catedra de Universidad	36,9232	29	29,00%	34,742	17	22,08%	-5,91%
Total	27,3343	100	100,00%	24,2664	77	100,00%	-11,22%

En la tabla 67 podemos observar que la brecha salarial de género es menor entre los grupos de mujeres y hombres con sexenio (-7,68%) que entre las mujeres y hombres sin sexenio (-9,12%). Siguiendo la pauta de las otras facultades estudiadas, la brecha intragénero entre quienes tienen y no tienen sexenios es la más elevada, tanto que las discrepancias salariales superan el 40%.

Tabla 67. Brechas salariales en la facultad de Filología, Traducción y Comunicación, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE FILOLOGIA, TRADUCCION Y COMUNICACIÓN						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	82	57	18	20	100	77
Edad	55,0	53,2	47,3	42,3	53,6	50,3
Hora €	29,5442	27,2750	17,2673	15,6919	27,3343	24,2664
Brecha de género total				-11,22%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-7,68%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-9,12%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-41,55%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-42,47%		

En la tabla 68 podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, pero especialmente en proyectos de investigación que repercuten sobre nómina (-88,62%). De este modo, la brecha total del -7,68% se encuentra influenciada por los mencionados factores.

Por su parte, en el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, la brecha total de género es mayor (-9,12%) respecto del grupo anterior y, además de los proyectos de investigación, hay fuertes diferencias en Méritos a la Experiencia Docente e

Investigadora (-79,03%), seguida por los Méritos Docentes conocidos como quinquenios (-45,72%) y por los trienios (-31%). Quizás esto se deba a que en este grupo hay mucha diferencia por edades (los hombres tienen de promedio 47,3 años y las mujeres 42,3 años).

Tabla 68. Brechas salariales en la Facultad de Filología, Traducción y Comunicación, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenios	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 55	29,5442	2,4906	2,2583	3,9906	1,5628	0,3349
	Mujer: 53,2	27,2750	2,2636	1,9527	3,6694	1,3938	0,0381
	Brecha	-7,68%	-9,12%	-13,53%	-8,05%	-10,81%	-88,62%
No	Hombre: 47,3	17,2673	1,3039	0,0000	1,8382	0,1690	0,0098
	Mujer: 42,3	15,6919	0,8997	0,0000	0,9977	0,0354	0,0000
	Brecha	-9,12%	-31,0%	--	-45,72%	-79,03%	-100,0%

15.7. Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación

En la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, entre el PDI, el número de hombres duplica al de mujeres (65 hombres y 33 mujeres). Cuestión que se ve ampliamente reforzada por una enorme diferencia de género en la categoría superior, la de personal Catedrático de Universidad. El 33,85% de los hombres son catedráticos y sólo el 9,09% de las mujeres lo son (tabla 69). El techo de cristal en la Facultad de Filosofía y CC de la Educación está verdaderamente bajo para las mujeres, de manera que, en esta facultad, la brecha de género total es del -20,28%.

Si miramos la diferencia salarial en el interior de las categorías podemos observar que, en el colectivo más numeroso, el de Titular de Universidad, existe también una brecha importante de -12,75%. En el resto de categorías la brecha es mínima, incluso favorece a las mujeres en el primer escalón de Ayudante Doctor.

Tabla 69. Brecha salarial en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,7619	8	12,31%	13,1226	5	15,15%	2,83%
Titular de Escuela Universitaria	21,3798	1	1,54%	21,3691	1	3,03%	-0,05%
Contratado/a Doctor/a	18,9338	8	12,31%	18,9146	10	30,30%	-0,10%
Titular de Universidad	27,0891	26	40,00%	23,6365	14	42,42%	-12,75%
Catedra de Universidad	35,8516	22	33,85%	36,1644	3	9,09%	0,87%
Total	27,1999	65	100,00%	21,6828	33	100,00%	-20,28%

En la tabla 70 podemos observar que la brecha salarial de género entre quienes tienen sexenios, lejos de disminuir, crece un poco respecto de la total, siendo del -20,99%. Es decir, aun haciendo homogéneo un elemento importante de diferencia salarial, existe brecha de género. Entre las mujeres y hombres sin sexenios también se verifica brecha, que es del -8,96%.

Como ya viene siendo habitual en otras facultades, la brecha intragénero ocasionada por los sexenios es la más notable y es mayor entre los hombres sin y con sexenio (-37,44%) que entre las mujeres sin y con sexenio (-27,92%). Es decir, cuando consideramos grupos de personas por sexo, la tenencia de sexenios impacta más entre los hombres que entre las mujeres en la Facultad de Filosofía y CC de la Educación.

Tabla 70. Brechas salariales en la facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE FILOSOFIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	46	21	19	22	65	33
Edad	57,7	50,6	48,0	48,4	53,6	50,3
Hora €	30,5425	24,1330	19,1073	17,3948	27,1999	21,6828
Brecha de género total					-20,28%	
mujer con sexenio / hombre con sexenio					-20,99%	
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio					-8,96%	
hombre sin sexenio / hombre con sexenio					-37,44%	
mujer sin sexenio / mujer con sexenio					-27,92%	

En la tabla 71, podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género aparecen en todos los componentes salariales, y –como ya se observó en otras facultades- solo los hombres participan de Proyectos de Investigación que repercuten monetariamente. La diferencia de edades entre profesores y profesoras es importante (57,7 años ellos y 50,6 ellas) lo que viene a indicar que la hegemonía masculina en esta facultad tiene una larga trayectoria y explica, en parte, las brechas salariales en los diferentes componentes de la nómina. El componente que más brecha registra es el de Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-60,47%) y, en segundo lugar, los sexenios (-43,15%) lo cual está dando cuenta de que ellos poseen en promedio más sexenios que ellas.

Entre quienes no tienen sexenios no hay diferencias de edad (en promedio, 48,4 años ellos y 48 ellas), pero como ya mencionamos, se mantiene una brecha total importante, que se explica, en primer lugar, por los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-40,07%) y, en segundo lugar, por los quinquenios (-21,32%).

Tabla 71. Brechas salariales en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv .sexenios	Méritos Docentes quinquenios	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 57,7	30,5425	2,7629	2,3845	4,2806	2,0210	0,0059
	Mujer: 50,6	24,1330	1,9074	1,3557	2,9719	0,7989	0,0
	Brecha	-20,99%	-30,96%	-43,15%	-30,57%	-60,47%	-100,0%
No	Hombre: 48	19,1073	1,6936	--	2,3847	0,2996	--
	Mujer: 48,4	17,3948	1,4740	--	1,8762	0,1795	--
	Brecha	-8,96%	-12,97%	--	-21,32%	-40,07%	--

15.8. Facultad de Física

En el caso de la Facultad de Física, el PDI es preponderantemente masculino (95 hombres y 18 mujeres), desigualdad que se ve reforzada al ser los catedráticos casi el doble (52,63%) que las catedráticas (22,22%) (tabla 72). Esta notable diferencia produce una brecha total de esta facultad del -15,7%.

Tabla 72. Brecha salarial en la Facultad de Física, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	13,2801	2	2,11%	14,2731	2	11,11%	7,48%
Titular de Escuela Universitaria	20,0920	2	2,11%	--	-	--	--
Contratado/a Doctor/a	16,5546	2	2,11%	--	-	--	--
Titular de Universidad	25,7644	39	41,05%	26,6289	12	66,67%	3,36%
Cátedra de Universidad	38,1854	50	52,63%	33,3229	4	22,22%	-12,73%
Total	31,7256	95	100,00%	26,7436	18	100,00%	-15,70%

En la Facultad de Física hay una marcada diferencia por edades (tabla 73) entre quienes no tienen sexenios (45-46 años) y quienes sí los tienen (53,9 los hombres y 51,8 las mujeres). Esto probablemente esté dando cuenta de unas trayectorias más homogéneas.

También podemos observar que la brecha salarial de género es similar entre los grupos de mujeres y hombres con sexenio (-13,11%) y los grupos de mujeres y hombres sin sexenio (-13,54%). Lo mismo sucede –aunque con unos valores muy superiores– en el interior del grupo de hombres respecto al interior del grupo de mujeres (entre quienes tienen y no tienen sexenios) cuyas diferencias salariales son -49,31% y -49,57%, respectivamente.

Tabla 73. Brechas salariales en la facultad de Física, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE FÍSICA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	90	16	5	2	95	18
Edad	53,9	51,8	45,1	46,0	53,5	51,1
Hora €	32,5710	28,3024	16,5090	14,2731	31,7256	26,7436
Brecha de género total				-15,70%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-13,11%		
mujer sin sexenio / hombre sin sexenio				-13,54%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-49,31%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-49,57%		

En la tabla 74 podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género se dan en todos los componentes salariales, en particular, y como sucede en otras facultades, en los Proyectos de Investigación que suponen ingresos salariales (-92,38%). Seguido de los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora, donde la brecha es de -31,17%.

Por su parte, en el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, es menor participación de las mujeres en los Méritos de la Experiencia Docente e Investigadora (-23,68%).

Tabla 74. Brechas salariales en la Facultad de Física, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 53,9	32,5710	2,4109	3,0187	4,1427	2,3261	1,3268
	Mujer: 51,8	28,3024	2,1908	2,4650	3,6892	1,6010	0,1011
	Brecha	-13,11%	-9,13%	-18,34%	-10,95%	-31,17%	-92,38%
No	Hombre: 45,1	16,5090	1,1077	--	1,6576	0,1326	--
	Mujer: 46	14,2731	1,1722	--	1,2651	--	--
	Brecha	-13,54%	5,82%	--	-23,68%	-100,0%	--

15.9. Facultad de Geografía e Historia

En la Facultad de Geografía e Historia, como en la de Filosofía y CC de la Educación, entre el PDI, la presencia de hombres duplica la de mujeres (85 y 44, respectivamente) y, además, los hombres ocupan las cátedras en mayor proporción que las mujeres (un 38,82% de los hombres frente a un 27,27% de las mujeres). No obstante, en esta categoría la diferencia salarial favorece a las mujeres (1,3%), de resultados de lo cual, la brecha total en esta facultad es positiva para las mujeres (1,03%).

Otra cuestión que llama la atención en la tabla 75 es la baja presencia de mujeres entre el personal Ayudante Doctor, donde también se registra una brecha del -3,74%. Es un componente negativo porque es el primer peldaño de la escalera académica y si

apenas tenemos mujeres al comienzo y vamos teniendo pérdidas por el camino, las posibilidades de equilibrio futuro son escasas.

Tabla 75. Brecha salarial en la Facultad de Geografía e Historia, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,7394	15	17,65%	12,2633	3	6,82%	-3,74%
Titular de Escuela Universitaria	22,5673	1	1,18%	--	--	--	--
Contratada Doctora	--	--	--	16,787	1	2,27%	--
Titular de Universidad	26,8569	36	42,35%	26,6879	28	63,64%	-0,63%
Cátedra de Universidad	35,9566	33	38,82%	36,4226	12	27,27%	1,30%
Total	27,8479	85	100,00%	28,1343	44	100,00%	1,03%

La tabla 76 muestra la brecha de género entre mujeres y hombres con sexenios (-5,72%); pero, a la inversa, la diferencia salarial favorece a las mujeres entre el personal sin sexenios (8,92%).

Por su parte, entre los hombres sin y con sexenios, la diferencia es del -47%; mientras que entre las mujeres, la diferencia es menor (-38,78%).

Tabla 76. Brechas salariales en la facultad de Geografía e Historia, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	64	38	21	6	85	44
Edad	57,4	56,8	45,3	48,7	54,4	55,66
Hora €	31,5067	29,7050	16,6976	18,1865	27,8479	28,1343
Brecha de género total					1,03%	
mujer con sexenio / hombre con sexenio					-5,72%	
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio					8,92%	
hombre sin sexenio / hombre con sexenio					-47,00%	
mujer sin sexenio / mujer con sexenio					-38,78%	

En la tabla 77 podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género aparecen en casi todos los componentes salariales, a excepción de Proyectos de Investigación donde, Geografía e Historia es la primera facultad de las estudiadas hasta el momento en la cual la diferencia salarial por este concepto les da ventaja a las

mujeres con sexenios (68,35%). Esta cuestión se ve contrapesada por la brecha de género en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-21,54). De este modo, la brecha total del grupo con sexenios, del -5,72%, se encuentra influenciada por todos estos factores.

Por su parte, en el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, puede observarse que la diferencia salarial, en todos los complementos, favorece a las mujeres; con la excepción de los proyectos de investigación con repercusión salarial en los que ellas no participan.

Tabla 77. Brechas salariales en la Facultad de Geografía e Historia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinqueni os)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 57,4	31,5067	2,6910	2,5832	4,4104	2,0611	0,3117
	Mujer: 56,8	29,7050	2,5039	2,4469	4,2789	1,6172	0,5247
	Brecha	-5,72%	-6,95%	-5,28%	-2,98%	-21,54%	68,35%
No	Hombre: 45,3	16,6976	1,1758	-	1,3355	0,2405	0,0368
	Mujer: 48,7	18,1865	1,5263	-	2,4056	0,2762	-
	Brecha	8,92%	29,81%	-	80,13%	14,86%	-100,0%

15.10. Facultad de Medicina y Odontología

En la Facultad de Medicina y Odontología, como ya hemos mencionado, no incluiremos al personal vinculado cuya doble fuente de emolumentos deformaría los datos y del cual se realizará el análisis en un epígrafe específico. En la tabla 78, puede observarse entre el PDI una presencia de hombres y mujeres relativamente equilibrada (61 hombres y 49 mujeres), pero el número de catedráticos (29,51%) más que duplica al de catedráticas (14,29%). Esta diferente proporción en las cátedras, sumada al hecho que en la categoría más numerosa -la del personal Titular de Universidad- existe una brecha de género del -15,12%, supone una brecha total en esta facultad del -18,06%.

Tabla 78. Brecha salarial en la Facultad de Medicina y Odontología, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	13,0416	6	9,84%	12,7948	5	10,20%	-1,89%
Contratado/a Doctor/a	17,7884	6	9,84%	18,1662	7	14,29%	2,12%
Titular de Universidad	28,9416	31	50,82%	24,5665	30	61,22%	-15,12%
Cátedrático/a de Universidad	39,111	18	29,51%	35,3581	7	14,29%	-9,60%
Total	29,2814	61	100,00%	23,9926	49	100,00%	-18,06%

En la tabla 79 podemos observar que la brecha salarial de género es casi el triple entre mujeres y hombres con sexenio (-20,73%) que entre las mujeres y hombres sin sexenio (-7,15%). Además, la brecha es más importante entre los hombres sin y con sexenios (-35,10%) que entre las mujeres sin y con sexenio (-23,98%).

Tabla 79. Brechas salariales en la facultad de Medicina y Odontología, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE MEDICINA Y ODONTOLOGÍA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	43	34	18	15	61	49
Edad	56,6	53,2	52,2	50,1	55,3	52,3
Hora €	32,6646	25,8937	21,1993	19,6835	29,2814	23,9926
Brecha de género total				-18,06%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-20,73%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-7,15%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-35,10%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-23,98%		

En la tabla 80 podemos observar, en primer lugar, que en el grupo con sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales y, en particular, en los Proyectos de Investigación donde la brecha es del -75,54%, como sucede en la mayoría de las facultades y categorías. En segundo lugar, hay una importante brecha en lo referido a Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora, del -27,71%.

En el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, aparece como muy relevante la brecha positiva para las mujeres en Proyectos de Investigación (173%). También en quinquenios las mujeres de esta facultad tienen una diferencia salarial a su favor

(9,69%). Donde se produce brecha salarial de género es en trienios (-10,12%) y en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-25,65%)

Tabla 80. Brechas salariales en la Facultad de Medicina y Odontología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 56,6	32,6646	2,4679	2,4284	3,9707	1,6466	0,6255
	Mujer: 53,2	25,8937	2,0115	2,0451	3,2841	1,1904	0,1530
	Brecha	-20,73%	-18,49%	-15,78%	-17,29%	-27,71%	-75,54%
No	Hombre: 52,1	21,1993	1,9246	--	2,4541	0,2854	0,0679
	Mujer: 50,1	19,6835	1,7299	--	2,6918	0,2122	0,1855
	Brecha	-7,15%	-10,12%	--	9,69%	-25,65%	173,04%

15.11. Facultad de Psicología

La Facultad de Psicología es la única en la que el número de mujeres casi duplica al de hombres (115 y 64, respectivamente). Si se toman los números absolutos de las cátedras, aparentemente se da una situación igualitaria entre mujeres y hombres ya que en esta Facultad hay 20 catedráticos y 20 catedráticas y no existen diferencias salariales entre ellos y ellas. No obstante, son los hombres quienes consiguen más cátedras, pues lo hace el 31,25% de los hombres y solo el 17,39% de las mujeres. A pesar de la superioridad numérica de las mujeres y del empate en el número de catedráticas y catedráticos, se produce una brecha salarial de género total del -11,80%.

En todas las categorías las brechas de género son un tanto erráticas. La diferencia salarial es positiva para las mujeres en la categoría de personal Ayudante Doctor (3,11%); las remuneraciones son prácticamente iguales en personal Contratado Doctor (0,88%) y en Cátedras de Universidad (0,37%). Finalmente, se produce brecha salarial de género en la categoría más numerosa, la del personal Titular de Universidad (-8,92%).

Tabla 81. Brecha salarial en la Facultad de Psicología, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,461	3	4,69%	12,8488	7	6,09%	3,11%
Titular de Escuela Universitaria	20,4449	1	1,56%	20,1355	1	0,87%	-1,51%
Contratado/a Doctor/a	18,0589	4	6,25%	18,2177	13	11,30%	0,88%
Cátedra de Escuela Universitaria	20,2902	2	3,13%	25,6652	2	1,74%	26,49%
Titular de Universidad	26,8380	34	53,13%	24,4450	73	63,48%	-8,92%
Cátedra de Universidad	36,6308	20	31,25%	36,7653	20	17,39%	0,37%
Total	28,5391	64	100,00%	25,1725	115	100,00%	-11,80%

En la tabla 82 podemos observar que la brecha salarial de género es inferior entre los grupos de mujeres y hombres con sexenio (-10,82%) respecto a las mujeres y hombres sin sexenio (-14,42%).

También, la diferencia salarial que producen los sexenios afecta menos a los hombres, ya que entre hombres sin y con sexenio la diferencia es del -24%; mientras que entre las mujeres sin y con sexenio la diferencia es del -27%.

Tabla 82. Brechas salariales en la facultad de Psicología, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE PSICOLOGÍA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	46	82	18	33	64	115
Edad	53,7	52,5	49,2	47,5	52,5	51,1
Hora €	30,6053	27,2923	23,2587	19,9050	28,5391	25,1725
Brecha de género total					-11,80%	
mujer con sexenio / hombre con sexenio					-10,82%	
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio					-14,42%	
hombre sin sexenio / hombre con sexenio					-24,00%	
mujer sin sexenio / mujer con sexenio					-27,07%	

La tabla 83 nos muestra que, tanto en el grupo con sexenios como en el que no los tiene, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, en

particular, en los Proyectos de Investigación (-68,28% en el grupo con sexenios y -98,85% en el grupo sin sexenios). Y el segundo factor de diferenciación es el complemento a los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-22,64% y -62,57%, respectivamente).

Tabla 83. Brechas salariales en la Facultad de Psicología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 53,7	30,6053	2,3692	2,2382	4,0561	1,6636	1,1137
	Mujer: 52,5	27,2923	2,1736	1,9495	3,7243	1,2869	0,3532
	Brecha	-10,82%	-8,25%	-12,90%	-8,18%	-22,64%	-68,28%
No	Hombre: 49,2	23,2587	1,7972	-	2,6772	0,5411	2,0583
	Mujer: 47,5	19,9050	1,5454	-	2,5009	0,2026	0,0237
	Brecha	-14,42%	-14,01%	--	-6,59%	-62,57%	-98,85%

15.12. Facultad de Enfermería y Podología

En la Facultad de Enfermería y Podología hay paridad en la cantidad de profesores y profesoras (11 y 10, respectivamente) y la brecha total alcanza el -31,32%.

Tabla 84. Brecha salarial en la Facultad de Enfermería y Podología, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES		MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas	Hora anual en euros	personas	personas	
Ayudante Doctor/a	14,0505	1 9,09%	11,6418	3 30,00%		-17,14%
Titular de Escuela Universitaria	25,1463	4 36,36%	23,3789	4 40,00%		-7,03%
Contratado/a Doctor/a	29,3229	3 27,27%	17,9474	2 20,00%		-38,79%
Cátedra de Escuela Universitaria	48,5059	1 9,09%	--	--	--	--
Titular de Universidad	26,6856	2 18,18%	25,7699	1 10,00%		-3,43%
Total	27,6801	11 100,00%	19,0106	10 100,00%		-31,32%

En esta facultad, donde el número total del PDI es muy reducido, sólo 2 mujeres poseen sexenios. Por lo tanto, abandonaremos el análisis comparativo de los sexenios

y sólo buscaremos explicar los componentes que hacen que la brecha total se eleve hasta el -31,32%. Estos componentes son los trienios y quinquenios, relacionados con la mayor edad de los varones y, probablemente, mayor antigüedad. Y también en los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-31,59%) y a la falta de participación de las mujeres en proyectos de investigación que repercuten monetariamente en la nómina.

Tabla 85. Brechas salariales en la Facultad de Enfermería y Podología, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), UV 2015.

Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Hombre: 54,3	27,6801	2,3356	0,0000	2,7993	0,6794	0,2948
Mujer: 51,8	19,0106	1,8299	0,2186	2,4483	0,4648	0,0000
Brecha	-31,32%	-21,65%	100,00%	-12,54%	-31,59%	-100,00%

15.13. Facultad de Fisioterapia

En la Facultad de Fisioterapia el PDI está compuesto solo por 12 personas, de las cuales 8 son varones y 4 mujeres. Las dos categorías laborales superiores están integradas solo por varones. La brecha salarial en este caso alcanza el -36,61%.

Tabla 86. Brecha salarial en la Facultad de Fisioterapia, según categorías del Profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas	Hora anual en euros	personas	
Ayudante Doctor/a	12,3879	1 12,50%	13,1076	2 50,00%	5,81%
Titular de Escuela Universitaria	34,1032	1 12,50%	19,5833	1 25,00%	-42,58%
Contratado/a Doctor/a	17,8375	2 25,00%	18,3726	1 25,00%	3,00%
Titular Universidad	28,0254	3 37,50%	--	- --	--
Cátedra de Universidad	36,2309	1 12,50%	--	- --	--
Total	25,3092	8 100,00%	16,0428	4 100,00%	-36,61%

Nos vamos a limitar a mostrar los componentes salariales que generan la brecha total, salvo los sexenios, por su escaso número. Todos los componentes salariales generan brecha y lo hacen con unos valores notables.

Tabla 87. Brechas salariales en la Facultad de Fisioterapia, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Hombre: 50,6	25,3092	1,9045	0,6451	2,8665	1,0116	0,0284
Mujer: 38,2	16,0428	0,8849	0,0000	1,1090	0,0828	0,0000
Brecha	-36,61%	-53,53%	-100,00%	-61,31%	-91,81%	-100,00%

15.14. Facultad de Magisterio

En la Facultad de Magisterio llama la atención que, siendo un espacio profesional feminizado en los niveles educativos de primaria y secundaria, el profesorado universitario esté integrado por un mayor número de hombres que de mujeres (52 y 44, respectivamente) y que la categoría de personal Catedrático de Universidad solo esté compuesta por varones. A la inversa, las mujeres se encuentran en una mayor proporción entre el personal Ayudante Doctor, que es la categoría laboral de inicio (allí se encuentra el 34,62% de los hombres y el 45,45% de las mujeres). Esta desigual distribución de mujeres y hombres en la pirámide jerárquica es lo que produce una brecha total del -16,11%.

Al descomponer las unidades de las categorías, vemos que la diferencia salarial favorece a las mujeres en el personal Ayudante Doctor (2,27%) y que hay brecha de género en el resto de categorías profesionales, en particular, en la de Titulares de Universidad (-6,20%).

Tabla 88. Brecha salarial en la Facultad de Magisterio, según categorías del Profesorado, UV 2105

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor/a	12,6893	18	34,62%	12,9772	20	45,45%	2,27%
Titular de Escuela Universitaria	23,7673	6	11,54%	23,6430	6	13,64%	-0,52%
Contratado/a Doctor/a	18,8184	5	9,62%	18,7052	8	18,18%	-0,60%
Cátedra de Escuela Universitaria	27,9492	2	3,85%	--	-	--	--
Titular de Universidad	26,6929	16	30,77%	25,0371	10	22,73%	-6,20%
Cátedra de Universidad	36,1762	5	9,62%	-	-	--	--
Total	21,7109	52	100,00%	18,2139	44	100,00%	-16,11%

En la tabla 89 podemos observar que la diferencia de la brecha salarial de género del grupo de mujeres y hombres con sexenio (-16,62%) es 4 veces superior a la brecha del grupo de mujeres y hombres sin sexenio (-4,94%). También, observamos que los sexenios diferencian en mayor medida a los hombres entre sí (-35,71%) que a las mujeres entre ellas (-26,70%)

Tabla 89. Brechas salariales en la facultad de Magisterio, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE MAGISTERIO						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	23	12	29	32	52	44
Edad	57,0	51,0	47,6	46,3	51,8	47,6
Hora €	27,1107	22,6039	17,4284	16,5677	21,7109	18,2139
Brecha de género total					-16,11%	
mujer con sexenio / hombre con sexenio					-16,62%	
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio					-4,94%	
hombre sin sexenio / hombre con sexenio					-35,71%	
mujer sin sexenio / mujer con sexenio					-26,70%	

La tabla 90 nos muestra que, en el grupo con sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, y sigue la pauta de otras facultades, donde resalta el hecho de que solo los hombres participan de Proyectos de Investigación que repercuten salarialmente, y que el Mérito a la Experiencia Docente e investigadora es un componente que genera una brecha notable (-65,91%). Otra

característica del grupo de personas con sexenios, es que los profesores tienen un promedio de edad mayor que las profesoras (57 y 51 años, respectivamente).

En el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, aparece como muy relevante la menor participación de las mujeres en los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-64,74%) seguida de los trienios (-10,88%).

Tabla 90. Brechas salariales en la Facultad de Magisterio, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 57	27,1107	2,6771	1,7678	2,8284	1,7549	0,0188
	Mujer: 51	22,6039	2,1897	1,2891	2,1839	0,5982	0,0000
	Brecha	-16,62%	-18,21%	-27,08%	-22,79%	-65,91%	-100,0%
No	Hombre: 47,6	17,4284	1,4904	--	1,6459	0,4233	--
	Mujer: 46,3	16,5677	1,3282	--	1,6460	0,1493	--
	Brecha	-4,94%	-10,88%	--	0,00%	-64,74%	--

15.15. Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes

En la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, entre el PDI, la presencia de hombres es considerablemente mayor que la de las mujeres (25 y 3) y cuentan con un único catedrático que es varón. La brecha salarial de género es de -6,97%.

Tabla 91. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, según categorías del profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas	Hora anual en euros	personas	
Ayudante Doctor	12,5957	2 8,00%	--	- --	--
Titular de Escuela Universitaria	26,3010	2 8,00%	20,9779	2 66,67%	-20,24%
Contratado Doctor	18,7507	2 8,00%	--	- --	--
Titular de Universidad	24,9526	18 72,00%	24,8563	1 33,33%	-0,39%
Catedrático de Universidad	34,0104	1 4,00%	--	- --	--
Total	23,9381	25 100,00%	22,2707	3 100,00%	-6,97%

En la tabla 92 podemos observar que las mujeres son, en promedio, de mayor edad que los hombres (57,1 y 52,1 años, respectivamente).

Hemos puesto en gris las filas que no analizaremos, por no contar con suficiente personal para la comparación. Por ello, solo podemos decir que entre los hombres sin y con sexenios existe una diferencia salarial del -21,63%

Tabla 92. Brechas salariales en la facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, según se tengan o no sexenios, UV 2015..

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTES						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	17	2	8	1	25	3
Edad	54,1	57,2	47,7	56,7	52,1	57,1
Hora €	25,7181	22,9967	20,1555	20,8188	23,9381	22,2707
Brecha de género total				-6,97%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-10,58%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				3,29%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-21,63%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-9,47%		

Dado el bajo número de mujeres en esta facultad, solo analizaremos la tabla 93 de un modo general. A la vista de la misma, lo único que podemos decir es que la brecha salarial de género se produce principalmente por los sexenios y la participación en proyectos de investigación que generan ingresos.

Tabla 93. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deportes, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 54,1	25,7181	2,2460	1,1779	2,8131	1,0235	1,0098
	Mujer: 57,2	22,9967	2,2545	0,6168	2,9436	0,9272	0,0000
	Brecha	-10,58%	0,38%	-47,64%	4,64%	-9,41%	-100,0%
No	Hombre: 47,7	20,1555	1,5177	--	2,0677	0,1933	1,6068
	Mujer: 56,7	20,8188	2,8485	--	2,5845	1,5466	0,0000
	Brecha	3,29%	87,69%	--	25,00%	700,03%	-100,0%

15.16. Facultad de Ciencias Sociales

El PDI de la Facultad de Ciencias Sociales tiene una composición paritaria (65 hombres y 43 mujeres) y no hay un desequilibrio tan notorio (como en otras facultades) en las cátedras. Esa participación es baja, son catedráticos el 6,15% y catedráticas el 4,15% (tabla 94). Esa diferencia, aunque pequeña, sumada a otras brechas intra-categorías, explican una brecha salarial total de género de -9,15%

Tabla 94. Brecha salarial en la Facultad de Ciencias Sociales, según categorías del profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas	Hora anual en euros	personas	
Ayudante Doctor/a	13,7288	8 12,31%	12,957	6 13,95%	-5,62%
Titular de Escuela Universitaria	21,2074	9 13,85%	20,3361	16 37,21%	-4,11%
Cátedra de Escuela Universitaria	26,0322	4 6,15%	23,0845	1 2,33%	-11,32%
Contratado/a Doctor/a	18,2270	10 15,38%	17,5155	3 6,98%	-3,90%
Titular de Universidad	25,5925	30 46,15%	23,9422	15 34,88%	-6,45%
Cátedra de Universidad	38,5184	4 6,15%	34,5259	2 4,65%	-10,37%
Total	23,2145	65 100,00%	21,0915	43 100,00%	-9,15%

En la tabla 95 podemos observar que la brecha salarial de género es mayor en el grupo de mujeres y hombres con sexenio (-7,66%) respecto al grupo de mujeres y hombres sin sexenio (-5,29%). Asimismo, se muestra que la diferencia salarial entre hombres sin y con sexenio (-26,65%) es solo un poco mayor que la que se produce entre mujeres sin y con sexenios (-24,77%).

Tabla 95. Brechas salariales en la facultad de Ciencias Sociales, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	29	15	36	28	65	43
Edad	55,4	52,1	51,0	51,4	53	51,6
Hora €	27,2351	25,1485	19,9758	18,9181	23,2145	21,0915
Brecha de género total				-9,15%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-7,66%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-5,29%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-26,65%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-24,77%		

La tabla 96 evidencia que, en el grupo que posee sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, en particular en los Proyectos de Investigación que repercuten sobre nómina (-87,74%); le siguen en importancia los quinquenios (-13,46%) y los sexenios (-13,06%).

En el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, las mujeres no participan de proyectos de investigación que repercutan en nómina y aparece como muy relevante la menor participación de los hombres en los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-28,75%).

Tabla 96. Brechas salariales en la Facultad de Ciencias Sociales, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 55,4	27,2351	2,4351	1,5334	3,7027	1,3041	0,6078
	Mujer: 52,1	25,1485	2,1881	1,3331	3,2043	1,1845	0,0745
	Brecha	-7,66%	-10,15%	-13,06%	-13,46%	-9,17%	-87,74%
No	Hombre: 51	19,9758	1,8773	--	2,3632	0,4273	0,0786
	Mujer: 51,4	18,9181	1,9343	--	2,2959	0,3044	0,0000
	Brecha	-5,29%	3,03%	--	-2,85%	-28,75%	-100,0%

15.17. Facultad de Economía

En la Facultad de Economía la composición del PDI es paritaria (196 hombres y 148 mujeres), pero existe desequilibrio en las cátedras. Los catedráticos son el 21,3% y las catedráticas solo el 8,11% (tabla 97). Esa diferencia, sumada al hecho que en el interior de todas las categorías existen brechas de género, lleva al resultado de una brecha .salarial de género total del -13,68%.

Tabla 97. Brecha salarial en la Facultad de Economía, según categorías del profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES			MUJERES			BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas		Hora anual en euros	personas		
Ayudante Doctor	13,2234	7	3,57%	12,3844	13	8,78%	-6,34%
Titular de Escuela Universitaria	20,9075	22	11,22%	20,4194	21	14,19%	-2,33%
Catedrático de Escuela Universitaria	25,6324	5	2,55%	25,2163	4	2,70%	-1,62%
Contratado Doctor	18,4361	9	4,59%	18,3585	20	13,51%	-0,42%
Titular de Universidad	25,8706	111	56,63%	24,7032	78	52,70%	-4,51%
Catedrático/a de Universidad	35,747	42	21,43%	34,8027	12	8,11%	-2,64%
Total	26,6308	196	100,00%	22,9887	148	100,00%	-13,68%

En la tabla 98 podemos observar que la brecha salarial de género es mayor en el grupo de mujeres y hombres con sexenio (-12,48%) respecto al grupo de mujeres y hombres sin sexenio (-9,98%). Asimismo, la diferencia salarial entre hombres sin y con sexenio (-24,2%) es solo un poco mayor que la que se produce entre mujeres sin y con sexenios (-22,04%).

Tabla 98. Brechas salariales en la facultad de Economía, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

FACULTAD DE ECONOMÍA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	129	84	67	64	196	148
Edad	52,2	48,6	53,2	47,3	52,6	48,1
Hora €	29,0320	25,4099	22,0074	19,8108	26,6308	22,9887
Brecha de género total				-13,68%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-12,48%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-9,98%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-24,20%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-22,04%		

La tabla 99 muestra que, en el grupo que posee sexenios, las brechas de género se producen en todos los componentes salariales, en particular en Proyectos de Investigación que generan ingresos (-63,2%) y en los Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-30,17%).

En el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, aparecen como componentes relevantes las brechas en quinquenios (-25,05%) y en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (-23,24%).

Tabla 99. Brechas salariales en la Facultad de Economía, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 52,2	29n e,0320	2,4358	1,7525	3,8897	1,3678	0,9939
	Mujer: 48,6	25,4099	2,0495	1,3034	3,4032	0,9552	0,3657
	Brecha	-12,48%	-15,86%	-25,62%	-12,51%	-30,17%	-63,20%
No	Hombre: 53,2	22,0074	2,2318	--	3,2874	0,5377	0,1655
	Mujer: 47,3	19,8108	1,7928	--	2,4640	0,4127	0,1490
	Brecha	-9,98%	-19,67%	--	-25,05%	-23,24%	-9,96%

15.18. Escuela Técnica Superior de Ingeniería

La Escuela Técnica Superior de Ingeniería tiene una marcada hegemonía masculina. Los profesores son 86 y las profesoras 23, aunque la proporción en las cátedras no es tan desequilibrada (10,47% los hombres y 8,7% las mujeres). Además, se da la particularidad de que en esta categoría ellas ganan, en promedio, más que ellos. Pese a todo, como hay 9 catedráticos y solo 2 catedráticas y se produce una brecha salarial total de género del -12,44%. En el resto de categorías, también se produce brecha salarial de género.

Tabla 100. Brecha salarial en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, según categorías del profesorado, UV 2015.

CATEGORIAS DE PERSONAL	HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL DE GÉNERO
	Hora anual en euros	personas	Hora anual en euros	personas	
Ayudante Doctor	12,9531	6 6,98%	12,8337	4 17,39%	-0,92%
Titular de Escuela Universitaria	25,6055	9 10,47%	19,6940	1 4,35%	-23,09%
Contratado Doctor	19,0628	10 11,63%	18,5977	4 17,39%	-2,44%
Titular de Universidad	26,9328	52 60,47%	24,7864	12 52,17%	-7,97%
Catedrático de Universidad	43,0876	9 10,47%	46,3597	2 8,70%	7,59%
Total	26,5941	86 100,00%	23,2859	23 100,00%	-12,44%

La tabla 101 muestra que la brecha salarial de género es cinco veces inferior en el grupo de mujeres y hombres con sexenio (-5,75%) respecto al grupo de mujeres y hombres sin sexenio (-26,58%).

Además, la diferencia salarial afecta en mayor medida a las mujeres sin y con sexenio (-42,98%) que a los hombres sin y con sexenio (-27,58%)

Tabla 101. Brechas salariales en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, según se tengan o no sexenios, UV 2015.

ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERÍA						
Sexenios	Sí		No		total	
Sexo	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer
Personas	69	17	17	6	86	23
Edad	48,6	46,2	42,8	39,5	47,4	44,5
Hora €	28,1274	26,2261	20,3706	14,9554	26,5941	23,2859
Brecha de género total				-12,44%		
mujer con sexenio / hombre con sexenio				-6,76%		
mujer sin sexenio/ hombre sin sexenio				-26,58%		
hombre sin sexenio / hombre con sexenio				-27,58%		
mujer sin sexenio / mujer con sexenio				-42,98%		

En la tabla 102 podemos observar que, en el grupo con sexenios, las brechas de género se producen en Proyectos de Investigación que repercuten sobre la nómina (-59,34%) y en trienios (-10,79%). La diferencia salarial favorece a las mujeres en el complemento de Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora (15,26%).

En el grupo de hombres y mujeres sin sexenios, hay brechas de género en todos los componentes salariales y, como viene siendo habitual en el resto de facultades analizadas, en particular, destaca la no participación de las mujeres en proyectos de investigación que generen ingresos y en Méritos a la Experiencia Docente e Investigadora.

Tabla 102. Brechas salariales en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, por componentes salariales (valor promedio de la hora en euros), según sexenios, UV 2015.

Sexenio	Sexo y promedio de edad	Valor total	Trienios	Productiv. (sexenios)	Méritos Docentes (quinquenios)	Méritos Exp. Docente e Inv.	Proyectos de Investigación
Sí	Hombre: 48,6	28,1274	1,9055	1,8029	3,2792	1,0407	2,4460
	Mujer: 46,2	26,2261	1,6999	1,9295	3,1291	1,1995	0,9947
	Brecha	-6,76%	-10,79%	7,03%	-4,58%	15,26%	-59,34%
No	Hombre: 42,8	20,3706	1,2350	--	1,6853	0,2079	3,4771
	Mujer: 39,5	14,9554	0,7384	--	1,0233	0,0000	0,0000
	Brecha	-26,58%	-40,21%	--	-39,28%	-100,0%	-100,0%

16. EL PERSONAL VINCULADO

El personal vinculado es aquel que trabaja en hospitales universitarios, al mismo tiempo que mantiene su actividad como PDI en la UV. Incluye un total de 90 hombres y 24 mujeres.

En el gráfico 29 se observa la notable masculinización de este colectivo, sobre todo en las dos categorías con mayor número de activos, Titulares y Cátedras de Universidad. Como hemos podido observar a lo largo del informe, el gráfico nos muestra la falta de proporcionalidad de género en las cátedras, 30 catedráticos y 3 catedráticas, esto es, las mujeres solo ocupan el 10% de las cátedras.

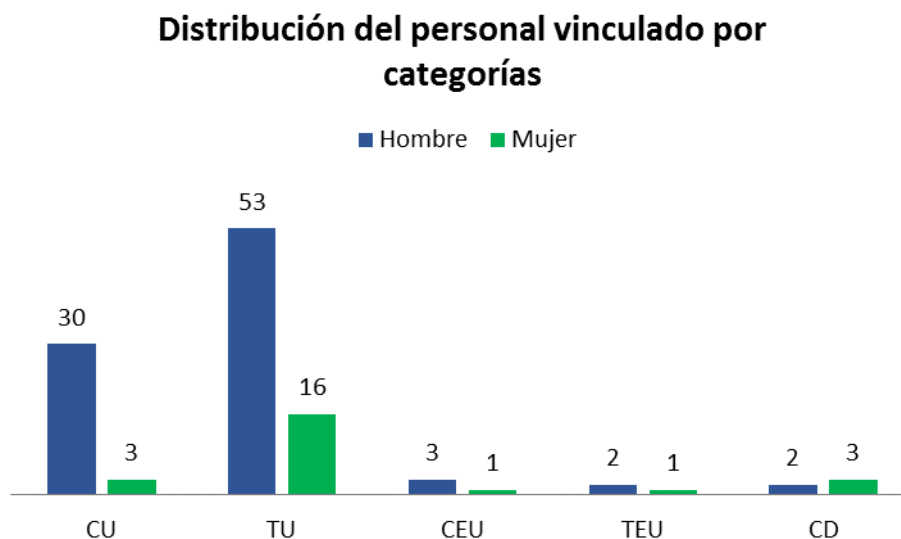


Gráfico 29

Las relación entre edad y sexo (gráfico 30 y tabla 103) en las diferentes categorías no es unívoca. La media de edades en el caso del PDI vinculado Contratado Doctor oscila entre los 48,7 años de los varones y los 52,6 de las mujeres, ellos son 4 años más jóvenes, lo que no es frecuente en el resto de facultades. En el extremo de más edad, las edades están más equilibradas, aunque las catedráticas siguen siendo mayores que los catedráticos (64,4 y 62,1 años, respectivamente).

Promedio de edades de las categorías del PDI vinculado, según sexo

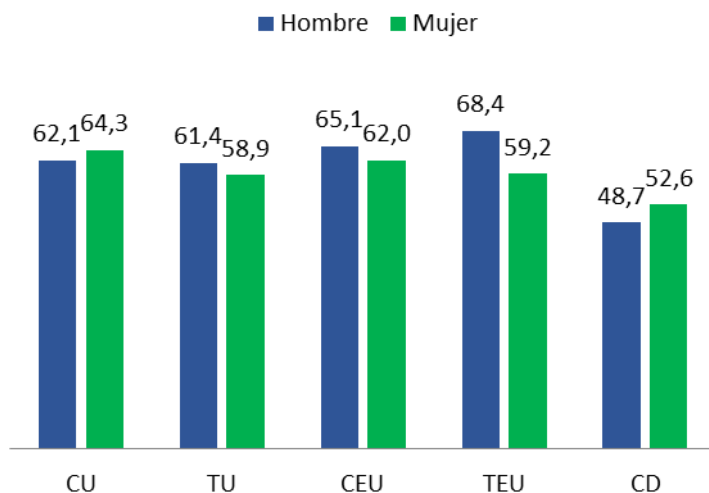


Gráfico 30

Tabla 103. Promedio de edades de las categorías del PDI vinculado según sexo (PDI), UV 2015

Categorías	hombre	mujer
Contratado/a Doctor/a	48,67	52,56
Titular de Escuela Universitaria	68,35	59,16
Cátedra de Escuela Universitaria	65,10	62,01
Titular de Universidad	61,43	58,92
Cátedra de Universidad	62,05	64,33
Total	61,63	58,94

La tabla 104 indica que en todas las categorías existe brecha salarial de género. En las dos categorías más numerosas, la brecha es del -5,97% en el personal Titular de Universidad y del -4,5% en las Cátedras de Universidad.

La brecha salarial de género total del PDI vinculado es del -14,5% y ello se debe a la considerable desproporción entre catedráticos y catedráticas (30 a 3). Recordemos que la brecha salarial media del PDI de toda la UV, sin incluir al Personal Vinculado, es del -10,97%.

Tabla 104. Brecha Salarial de género por categorías del PDI vinculado

Categoría laboral	hombres		Mujeres		Brecha salarial de género
	Media	personas	Media	personas	
Titular de Escuela Universitaria	39,0398	2	35,2389	1	-9,74%
Contratado/a Doctor/a	37,8022	2	31,6275	3	-16,33%
Cátedra de Escuela Universitaria	52,7760	3	44,9065	1	-14,91%
Titular de Universidad	47,6190	53	44,7785	16	-5,97%
Cátedra de Universidad	61,6288	30	58,8545	3	-4,50%
Total	52,0520	90	44,5019	24	-14,50%

Al analizar la estructura salarial del PDI Vinculado (tabla 105) puede observarse que se diferencia del resto del personal docente de la universidad, sobre todo porque existen

nuevos componentes como el de Carrera Profesional y todos los ítems que agrega “vinculado”. Ello se debe, como hemos dicho, a que su estatuto es diferente porque se les remunera, también, las actividades médicas asistenciales.

En este grupo, el sueldo apenas representa el 14,2% de la nómina para los hombres y el 16,79% para las mujeres, mientras que la Productividad Variable Vinculados es el componente más potente, representando el 28,4% en la nómina de los hombres y el 29,83% en la de las mujeres.

Tabla 105- Estructura salarial del PDI vinculado, UV 2015.

	hombres			mujeres		
	En €	% s/ total	% acumulado	En €	% s/total	% acumulado
Sueldo	1.303.388,87	14,23%	14,23%	349.783,30	16,79%	16,79%
Productividad variable vinculados	2601.699,77	28,40%	42,62%	621.444,63	29,83%	46,61%
C. Destino	1,016.852,94	11,10%	53,72%	261,284,19	12,54%	59,15%
Carrera profesional vinculado	983.553,37	10,73%	64,45%	228.063,86	10,95%	70,10%
Complemento Específico	774.186,85	8,45%	72,90%	155.247,53	7,45%	77,55%
Méritos Docentes (quinquenios)	637.042,84	6,95%	79,86%	178.139,26	8,55%	86,10%
Productividad (sexenios)	382,922,80	4,18%	84,04%	74.103,84	3,56%	89,66%
Trienios	333.514,71	3,64%	87,68%	101.744,58	4,88%	94,54%
Guardias vinculado	266.373,85	2,91%	90,58%	3.284,63	0,16%	94,70%
Mérito experiencia docente e investigadora	257.765,64	2,81%	93,40%	47.801,13	2,29%	96,99%
Trienios vinculado	204.268,14	2,23%	95,63%	32.345,50	1,55%	98,54%
Proyectos de Investigación	201.433,50	2,20%	97,83%	54,00	0,00%	98,55%
Cursos, masters, jornadas	91.041,27	0,99%	98,82%	11.557,00	0,55%	99,10%
Cargo Académico	53.584,36	0,58%	99,40%	4.440,16	0,21%	99,31%
Trienios vinculados paga extra	24.137,52	0,26%	99,67%	3.945,09	0,19%	99,50%
Autoconcierto vinculado	12.107,30	0,13%	99,80%	2.977,70	0,14%	99,65%
Trasplantes vinculados	11.797,28	0,13%	99,93%	7.133,51	0,34%	99,99%
Otras gratificaciones	6.532,68	0,07%	100,00%	230,17	0,01%	100,00%
Total	9162203,69	100,00%		2083580,08	100,00%	

17. CONCLUSIONES

Nuestra hipótesis de partida era que el sistema formal de remuneraciones, basado en criterios objetivos para garantizar la igualdad de oportunidades, se encuentra tensionado por lógicas de género estructurales que se encuentran invisibilizadas y que producen diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Las brechas salariales de la UV son menores que las brechas salariales de España (el 14%, INE 2014). Y dentro de la UV hay una diferencia entre la brecha del PAS (2%) y del PDI (11%). Ese irrelevante 2%, a grandes rasgos, obedece a que el PAS es un colectivo feminizado, muy regulado, en el cual el 90% de la remuneración responde a los componentes regulares (sueldo, complemento específico y complemento de destino). El menor acceso de las mujeres a las categorías superiores (techo de cristal) da cuenta, básicamente, de la brecha salarial del PAS. Mientras que en el PDI, la brecha salarial del 11% se explica, además de por el techo de cristal, por ser un colectivo masculinizado y por tener un abanico de componentes salariales más numeroso, menos regulados, y en el que cabe un peso muy notable de las trayectorias académicas. Esta brecha, aunque 3 puntos por debajo de la media nacional, es más significativa de lo que en principio pudiera parecer. Estamos hablando de un colectivo relativamente homogeneizado (titulación superior) y con un sistema normado de promoción profesional basado formalmente en el mérito y la capacidad.

En el PAS las brechas salariales de género más altas –en los tres grupos (Administración General, Especial y Mixta)- siempre se dan en las categorías superiores.

De todos los componentes de la estructura salarial del PAS, el que presenta mayor brecha de género es el complemento específico (4%) que, a su vez, tiene un peso superior al 30% en la nómina. Esta brecha se debe a la discrecionalidad en el sistema de promoción dentro de la misma categoría.

Si bien la brecha salarial en un colectivo feminizado como el PAS es casi insignificante (2%), basta que uno de sus cuerpos (el de Administración Especial) esté casi equilibrado en cuanto al género, para que esta brecha se eleve al 5%

De todos los componentes de la estructura salarial del PDI, el que presenta mayor brecha de género es el complemento de productividad de investigación, sexenios, (21%) que, a su vez, tiene un peso del 6% sobre la nómina.

Otro de los complementos salariales del PDI en el que la diferencia de género es mayor, es la participación en proyectos de investigación con repercusión salarial. A pesar de que su peso en la nómina es bajo (2,62% para ellos, y 0,9% para ellas), valdría la pena indagar por qué se da una diferencia tan notable.

La categoría más numerosa del PDI, la Titularidad de Universidad, registra una brecha del 4%. Pareciera una cifra baja, pero considerando que se trata de una brecha doblemente ajustada (por hora trabajada y por categoría) evidencia una notable diferencia salarial en un grupo, por lo demás, homogéneo (aunque con un tercio más de hombres que de mujeres). Es particularmente llamativa porque la brecha dentro de las Cátedras es solo del 2,5%, a pesar de que las mujeres son menos de un tercio de este cuerpo. Tal vez la penalización por maternidad sea la explicación de la alta brecha salarial entre el Personal Titular de Universidad, porque la brecha del personal sin hijos es de 1,85% y la del personal con hijos es del 5,35%; mientras que en las Cátedras la brecha para el grupo sin hijos es similar a la del grupo con hijos (2,41% y 2,51%, respectivamente).

La categoría del PDI con menor brecha salarial es la del Personal Ayudante Doctor (1,4%). Aparte de que existe equilibrio de sexo entre sus integrantes, en su nómina no constan los dos complementos que más discriminan en el PDI: el complemento específico y el de productividad (sexenios).

Un caso aparte lo constituye el Profesorado Vinculado ya que la desproporción entre mujeres y hombres es la más marcada (24/90) y las mujeres solo ocupan el 10% de las cátedras. Esta elevada masculinización y jerarquización de género, incrementa en 3,5 puntos la brecha con respecto al resto del PDI, haciéndola la más alta de la UV, con un 14,5%

Los principales factores que generan diferencias en los emolumentos del personal de la Universitat de València son los siguientes:

- La hegemonía masculina, cuya expresión más evidente es la ocupación por los hombres de los puestos de dirección y toma de decisiones (rectoría, gerencia, cátedras), se perpetúa a través de un sistema de mentorazgo y cooptación, casi invisible pero operante, que permea la estructura de la organización universitaria.
- La tenencia de hijos y/o hijas produce efectos negativos sobre el salario de las mujeres que se extiende a lo largo de toda su carrera profesional (penalización por maternidad). Por el contrario, la tenencia de hijos y/o hijas produce efectos positivos sobre el salario de los varones (plus de paternidad).
- Existen una serie de pequeñas discriminaciones que permean la estructura universitaria y social, que están naturalizadas y que casi todo el personal las acepta como diferencias de comportamiento y trato, sin considerarlas discriminaciones, salvo que sean muy evidentes.

Estos tres conjuntos de elementos son los que subyacen a las brechas salariales hasta aquí presentadas. Sin embargo, apenas son percibidos por el personal de la universidad, por tanto, no son cuestionados, y consecuentemente, permanecen, se reproducen en el tiempo y no se tiene mala conciencia respecto a ellos. Son los que llevan a pensar que, entre el personal de la UV, no existe brecha salarial.

Referencias bibliográficas

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

American Association of University Women (AAUW) (2017), *The Simple Truth about the Gender Pay Gap* (Spring 2017), <http://www.aauw.org/research/the-simple-truth-about-the-gender-pay-gap/> (descargado el 10 de abril de 2017).

- (2016), *Research Indicates Pay Gap Will Not Close for 136 Years*, <http://www.aauw.org/article/pay-gap-will-not-close-until-2152/> (descargado el 10 de noviembre de 2016).

Anderson, Deborah J., Melissa Binder and Kate Krause (2003), "The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility". In *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 2, pp. 273 - 294. http://www.econ.iastate.edu/classes/econ321/Orazem/anderson_motherhood-penalty.pdf (descargado febrero, 2016).

Blau, Francine D. y Lawrence M. Kahn (2000), "Gender Differences in Pay". In *Journal of Economic Perspectives*, 1, pp. 75-99.

Boeckmann, Irene and Michelle J. Budig (2013), "Fatherhood, Intra-Household Employment Dynamics, and Men's earnings in a Cross-National Perspective." In *LIS Working Paper*, 529.

Ceci, Stephen J., Donna K. Ginther, Shulamit Kahn y Wendy M. Williams (2015), "Do Women Earn Less Than Men in STEM Fields?". In *Scientific American* <http://www.scientificamerican.com/article/do-women-earn-less-than-men-in-stem-fields/>

Comisión Europea (2014), *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf Consultado 08/11/2015.

- (2016), *She Figures 2015. Gender in Research and Innovation*. Brussels, Directorate - General for Research and Innovation. http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

Correll, Shelley J. and Benard Stephen (2007), "Getting a job: is there a motherhood penalty?". In *American Journal of Sociology*, 112 (5) pp. 1297-1338.

Del Río, Coral y Olga Alonso Villar (2014), "Desigualdades de género en España: continuidades y cambios", en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 33, pp. 87-103.

Díaz, Capitolina y Carles Simó (eds) (2016), *Brecha salarial y brecha de cuidados*, Valencia, Tirant Humanidades.

Díaz, Capitolina y Sandra Dema (2013), "Las mujeres y la ciencia la escasez de mujeres en la academia. Un caso de histéresis social". En *100cias@uned*, 6, pp. 149-156.

EU. Dirección General de Justicia (2015), http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm, descargado el 10 de noviembre de 2016.

Freeman, Jo (1972), "The tyranny of structurelessness". In *Berkeley Journal of Sociology*, pp. 151-164.

Claudia Goldin y Lawrence F. Katz (2008), *The Race between Education and Technology*, Cambridge (Mass), Harvard University Press.

Hodges, Melissa and Michelle J. Budig (2010), "Who Gets the Daddy Bonus? Markers of Hegemonic Masculinity and the Impact of First-time Fatherhood on Men's Earnings." In *Gender & Society*, 24(6), pp.717-745.

INE (2012), *Encuesta anual de estructura salarial. Metodología*. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736061721&menu=metodologia&idp=1254735976596

Martell, Richard; David M. Lane & Cynthia Emrich (1996) "Male-female Differences: A Computer Simulation". In *American Psychologist*, pp. 157-158

Moss-Racusin, Corinne A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012), "Science faculty's subtle gender biases favor male students. In *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), pp. 16474-16479.

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

Salle Alonso, M^a Angeles y Laura Molpeceres Arces et. al (2009), *La brecha salarial: Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres*. Colección EME, Ministerio de Igualdad.

Shen, Jie, et al. (2009), "Managing diversity through human resource management: An international perspective and conceptual framework". In *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (2) pp. 235-251.

Simonsen, Marianne and Lars Skipper (2008). "An Empirical Assessment of Effects of Parenthood on Wages". In L. Millimet, J. A. Smith, and E. J. Vytlačil (Eds.), *Advances in Econometrics* (Vol. 21, pp. 359–380). Amsterdam: JAI.

Smith Koslowski, Alison (2011), "Working Fathers in Europe: Earning and Caring". In *European Sociological Review*, 27, pp. 230–245.

Sullerot, Evelyn (1970) *Historia y sociología del trabajo femenino*. Barcelona: Península.

Waldfoegel, Jane (1998), "Understanding the 'family gap' in pay for women with children." In *Journal of Economic Perspectives*, 12, 1 (Winter), p.137-156.

Zhang, Xuelin (2009), "Earnings of women with and without children". In *Perspectives, 5 Statistics Canada*, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009103/pdf/10823-eng.pdf>, descargado el 10 de noviembre de 2016.

ANEXO I: MUESTRA TEÓRICA

PAS

Casada/o	Hombre	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Soltera?/o	Hombre	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Soltera?/o	Mujer	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	E. DE TECNICOS DE GESTION	SERV. CENTRALES	A
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	E.T.M. INVESTIGACION	BLASCO IBAÑEZ -S	M
Pareja de hecho	Hombre	> 50 y <60	E.T.M. INVESTIGACION	BLASCO IBAÑEZ -S	M
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	E.T.M. INVESTIGACION	BURJASSOT	M
Soltera?/o	Mujer	> 50 y <60	E. AYUDANTES ARCHIVOS, BIBL. Y MUSEOS	BURJASSOT	M
Soltera?/o	Mujer	> 50 y <60	E.T.M. INVESTIGACION	BURJASSOT	M
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	E.T.M. INVESTIGACION	BURJASSOT	M
Casada/o	Hombre	> 60 a	ESCALA ADMINISTRATIVA	BURJASSOT	B
Casada/o	Hombre	> 60 a	ESCALA ADMINISTRATIVA	BURJASSOT	B
Casada/o	Hombre	> 60 a	ESCALA ADMINISTRATIVA	TARONGERS	B
Casada/o	Mujer	> 60 a	E.A.B. APOYO ADMINISTRATIVO	BURJASSOT	B
Casada/o	Mujer	> 60 a	E.A.B. APOYO ADMINISTRATIVO	TARONGERS	B
Casada/o	Mujer	> 60 a	E.A.B. APOYO ADMINISTRATIVO	BURJASSOT	B

PDI

Casada/o	Hombre	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	TARONGERS	M
Soltera?/o	Hombre	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	TARONGERS	M
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -H	M
Divorciada/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -H	M
Soltera?/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	TARONGERS	M
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	TARONGERS	M
Casada/o	Hombre	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Casada/o	Hombre	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Soltera?/o	Hombre	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Casada/o	Mujer	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Casada/o	Mujer	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Casada/o	Mujer	< 50 a	CONTRATADO/A DOCTOR/A	BURJASSOT	B
Casada/o	Hombre	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Casada/o	Hombre	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Casada/o	Hombre	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Divorciada/o	Mujer	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Casada/o	Mujer	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Soltera?/o	Mujer	> 60 a	CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	BLASCO IBAÑEZ -S	A+
Casada/o	Hombre	< 50 a	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A
Casada/o	Hombre	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A
Casada/o	Mujer	> 50 y <60	TITULAR DE UNIVERSIDAD	BURJASSOT	A

