


La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso

The Gender Pay Gap in Scientific Institutions. Case Study

Marcela Jabbaz  <https://orcid.org/0000-0002-7755-7742>

Universidad de Valencia, España, Marcela.Jabbaz@uv.es

Teresa Samper-Gras  <https://orcid.org/0000-0001-7944-1463>

Universidad de Valencia, España, M.Teresa.Samper@uv.es

Capitolina Díaz  <https://orcid.org/0000-0002-0533-5198>

Universidad de Valencia, España, Capitolina.Diaz@uv.es

Abstract: The study which this paper refers to aims to identify the internal and external factors comprised in the gender pay gap in a scientific institution. The research is based on the case of the University of Valencia, with secondary data from the 2015 payroll register. We measured the *adjusted pay gap* by worked hour, the *doubly adjusted gap* (by hour and category) and *triply adjusted* (by hour, category and compensation supplement). Such gap appears in all staff categories, which is reinforced by the presence of children. The magnitude of the gap and the weight of the diverse wage components varies between professional categories and fields of knowledge. We conclude that gender pay gap is not the result of a difference in merit between male and female academics, but of the functional structure of universities and of the general social structure.

Key words: salary gap, university, public administration, Spain, gender biases.

Resumen: El estudio al que se refiere este artículo pretende identificar factores internos y externos que son constitutivos de la brecha salarial de género en una institución científica, concretamente en la Universidad de Valencia, que se analizan a partir de los datos del registro de nóminas de 2015. Se ha examinado la *brecha salarial ajustada* por hora trabajada, la *brecha doblemente ajustada* (por hora y categoría) y *triplemente ajustada* (por hora, categoría y complemento retributivo). La brecha salarial de género se ha manifestado en todas las categorías del profesorado investigador y es más intensa cuando se tienen hijos e hijas. La magnitud de la brecha y el peso de los componentes varían entre categorías profesionales y entre áreas de conocimiento. Se concluye que esta brecha no es el resultado de una diferencia de méritos entre académicas y académicos, sino de la estructura de funcionamiento de las universidades y de la estructura social general.

Palabras clave: brecha salarial, universidad, administración pública, España, sesgos de género.

Recepción:
01/07/18

Aprobación:
26/10/18



Introducción¹

En este artículo se identifica y analiza la brecha salarial de género (BSG) en la Universidad de Valencia (UV) correspondiente al año 2015. Se centra en el personal docente e investigador (PDI) con titulación de doctorado y dedicación de tiempo completo en la universidad. Esto supone analizar la brecha salarial de género en una institución, cuyos salarios están publicados en el Boletín Oficial del Estado. Esta circunstancia podría llevar a la conjetura de que esta brecha no estaría presente en la universidad o, en caso de existir, que sería residual. Sin embargo, la persistencia del sexismo impacta sobre las normas legales y oficiales, y el peso de los hábitos y las praxis estructurales del patriarcado generan, como se verá, discriminación salarial. La tensión entre una normativa formalmente igualitaria y el peso de la tradición milenaria de la primacía masculina –propia, entre otras organizaciones, de las estructuras universitarias– se ve, además, reforzada por factores externos, como la división generizada del trabajo en el ámbito doméstico. Como el tiempo es inelástico, la doble jornada de las mujeres impone restricciones a sus proyectos y carreras profesionales.

El concepto inicial de BSG que se maneja es el propuesto por Sallé y Molpeceres (2010: 21), quienes lo definen como “el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres”. Comparar salarios por hora trabajada supone un nivel de ajuste superior al de la *brecha salarial bruta*, que considera la diferencia salarial de las retribuciones totales anuales de las mujeres en relación con las totales anuales de los hombres.

El propósito es probar la existencia de la brecha en el contexto académico donde aparece negada. Las carreras profesionales en las universidades públicas españolas tienen un nivel elevado de formalización y regulación, fundamentalmente heterónoma a través de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades. Reglas objetivas determinan las tareas, el desempeño, la promoción y las remuneraciones de las personas en estas instituciones. Esto hace que sea difícil imaginar que puedan producirse brechas salariales, ya que su existencia supondría aceptar grietas por donde se colarían formas sutiles e invisibles de discrecionalidad, en concursos, posibilidades de formación, en el trato, en la asignación generizada de tareas, en las posibilidades de participación en proyectos de investigación o en publicaciones, entre otras.

1 Este artículo se basa en la investigación “Brecha salarial de género en la Universidad de Valencia”, financiada por la Unidad de Igualdad de dicha institución y realizada en 2016-2017, con la colaboración del personal técnico de informática y de la unidad de nóminas.

En el libro *Brecha salarial y brecha de cuidados*, Díaz (2016: 26) señala que “[l]as investigaciones sobre la brecha salarial se han centrado más en la medición de su magnitud que en los factores explicativos de la misma, muy probablemente a causa de la complejidad de estos últimos”. En el presente artículo se argumenta que existen factores internos –elementos formales e informales de poder presentes en cualquier organización y los propios de una institución dedicada a la ciencia y a la educación– y factores externos –división generizada del trabajo– que influyen y configuran la BSG en la universidad y que permitirán explicar las diferencias salariales encontradas en este estudio.

En otros países, hay investigaciones relativamente recientes sobre las diferencias salariales de género en el mundo laboral entre personas graduadas universitarias (Napari, 2008; Doucet *et al.*, 2012; Bredtmann y Otten, 2014; Leuze y Strauß, 2016); pero solo se identificaron dos estudios canadienses centrados en las BSG de las universidades (Warman *et al.*, 2010; Nadler *et al.*, 2016). En marzo de 2018, las universidades británicas reconocieron la existencia de una brecha salarial de género por hora trabajada (Pells, 2018). Vale la pena mencionar el clásico estudio que compara la brecha salarial en las universidades predominantemente blancas con la brecha en las universidades y colegios históricamente afroamericanos (Renzulli *et al.*, 2006). En las universidades españolas, por ahora, solo existe otro estudio sobre BSG en las universidades: el de la Universidad del País Vasco (2017).

Las diferencias salariales de género en las ciencias sociales y en la teoría feminista



Uno de los objetivos de esta investigación es analizar la brecha salarial de género ajustado según una serie de criterios: por hora, por categoría profesional, por área de conocimiento, por componentes salariales y por tenencia de hijos e hijas.

La BSG mide la diferencia salarial entre mujeres y hombres en un momento y espacio determinado, es una foto fija. El resultado de esta medida es una expresión puntual de un proceso dinámico, en el cual se materializan normas, estereotipos y violencias simbólicas en el acceso, la promoción y la distribución de recompensas en las instituciones académicas (Bourdieu, 2008). El estudio de la BSG permitirá descubrir cómo algunos factores intra-actúan (Barad, 2007) de tal manera que carreras profesionales que deberían estar basadas en el mérito y la capacidad individual ofrecen salarios

diferentes para hombres y mujeres.² Parece que el androcentrismo científico (Harding, 1996) interfiere no solo en diferencias salariales sino también en la justificación de estas.

En la economía feminista, tal como señala Jill Rubery *et al.* (citado en Karamessini y Ioakimoglou, 2007: 36), al analizar la BSG se abordan tres dimensiones de la estructura salarial: los sectores de actividad, la clasificación de las ocupaciones y los sistemas de remuneración. En el presente estudio se han aislado estas circunstancias para lograr un mayor control de las variables: se examina una sola organización (la Universidad de Valencia); solo los cuatro niveles que requieren la máxima exigencia educativa (el grado de doctor); al estudiar una administración pública, la cuantía de los pagos está regulada mediante normativa que se fija anualmente. De esta forma, aislados dichos elementos, la investigación se centrará en los factores que Blau y Kahn (2006) denominan “específicos de género”.

La hipótesis es que el sistema formal –racional/legal– de remuneraciones se encuentra tensionado por lógicas estructurales de género, invisibles y poco concienciadas, que reproducen diferencias salariales entre mujeres y hombres. Se entiende que la BSG es el resultado de prácticas sociales generizadas en el acceso a la carrera y a las recompensas en la universidad; así como también es el producto de la repercusión indirecta sobre los salarios del reparto de las cargas familiares. Sin embargo, estas prácticas sociales son, por lo general, dejadas de lado, y las argumentaciones de las diferencias salariales giran en torno a características individuales –preferencias, autoconfianza y competencias– y a prejuicios laborales –sobre productividad, disponibilidad y flexibilidad–.

Cuando se habla de *preferencias* en el ámbito de los estudios salariales, se insiste en que las mujeres prefieren sectores de baja productividad y, por lo tanto, peor retribuidos. Empero, “esta justificación, precisamente obvia la carga cultural y social que subyace a dichas preferencias” (Salle y Molpeceres, 2010: 26) y también soslaya la capacidad del mercado de trabajo para segregar.

En el medio académico, hay ejemplos históricos como el de Pickering y la astronomía, quien contrató a mujeres para realizar los cálculos, con un bajo salario, mientras los hombres se dedicaban a lo que era “valioso”: la observación (Sobel, 2017). Pero cuando se desarrolla la astrofísica, se pone énfasis en la medición; se incrementa, entonces, el valor atribuido a la tarea de calcular,

2 Los datos de los que se disponen para el análisis vienen agrupados en las categorías dicotómicas hombre/mujer, pese a que se entiende el género como un continuo (Butler, 2006).

y entonces sí, esta pasa a ser realizada por hombres. Lo mismo sucede en el paso de la biología de la herencia a la genética (Richmond, 2001). Las mujeres no han tenido el poder de elegir, se han ido insertando en tareas menos valiosas (Magallón, 2017).

A las mujeres también se les ha imputado *la preferencia por los trabajos relacionados con las tareas reproductivas*. Las tareas domésticas que hacen ellas son las diarias, las repetitivas, las que se hacen y hay que volver a hacer y, por lo general, las que no son reconocidas. Estas supuestas preferencias son analizadas por Babcock *et al.* (2017) en su estudio “Diferencias de género en la aceptación y petición de tareas de baja posibilidad de promoción”.

Babcock *et al.* (2017) examinan la petición y distribución de tareas que hace la propia organización universitaria y enfatizan en el análisis sobre los *trabajos que todo el mundo prefiere que haga otra persona* (escribir un informe, formar parte de un comité, etc.). A las mujeres se les pide más veces que se presenten voluntarias y acepten en más ocasiones que a sus compañeros este tipo de encargos. Son tareas que no facilitan la promoción y suelen ser menos productivas, lo cual tiene consecuencias directas en su salario. Mitchell y Hesli (2013) concluyen en su estudio que las académicas realizan más servicios de colaboración, ayudan a la organización y a la universidad, pero esto no les aporta beneficios en sus carreras.

Otra línea de argumentación para justificar la brecha salarial se ha basado en la *falta de confianza en las competencias propias*: “En este sentido, en el ámbito investigador se señala cómo, ante similares niveles de cualificación y experiencia, ellas se ven menos válidas que sus homólogos hombres” (Sánchez-Vidal, 2016: 119). Sin embargo, la infravaloración de las mujeres, aunque pueda tener alguna dosis de baja autoestima es, sobre todo, social. Cabe recordar el estudio llevado a cabo en la Universidad de Yale por Moss-Rascusin *et al.* (2012), centrado en la repercusión que pueden tener cuestiones en apariencia insignificantes como la diferencia de llamarse John o llamarse Jennifer (con el mismo currículum). La diferencia en el nombre se traducía en diferencias salariales de 4.000 dólares.

¿Se producen realmente *diferencias laborales de productividad* entre hombres y mujeres que justifiquen las diferencias salariales? En el ámbito del personal profesional altamente cualificado, como es el del ámbito científico, cabe ponerlo en duda. Según el clásico estudio de Wennerås y Wold (1997), las mujeres de ciencias necesitaban superar a los hombres en tres categorías de méritos científicos, ser 2,5 veces más productivas y tener una cantidad de trabajos publicados significativamente mayor que ellos para obtener el mismo reconocimiento científico. Este desfase en las exigencias

académicas que recaen sobre mujeres y hombres queda sintetizado en la frase de una profesora de universidad al hablar de su promoción: “Me lo tengo que currar más” (Ascencio *et al.*, 2015).

Respecto de *la disponibilidad y la flexibilidad* en el ámbito académico, no se valora tanto el hecho de estar presente en el lugar de trabajo (el PDI maneja con bastante autonomía sus horarios), sino los condicionamientos que ocasiona la conciliación familiar. La mayor dedicación al cuidado compete, en la práctica cotidiana, con el tiempo necesario para el mantenimiento de redes informales y con las estancias de investigación en centros extranjeros. Ambos son elementos relevantes para la carrera profesional.

A pesar de la igualdad formal, las oportunidades no se distribuyen de un modo homogéneo e igualitario entre mujeres y hombres. Eso sucede con las invitaciones a formar parte de un equipo de investigación, a escribir un artículo, a formar parte de un tribunal o de un comité científico, las mentorías, etc. Todos estos “bienes” se obtienen a partir de habilidades personales y redes informales de las que se es miembro, pero dichas redes también están marcadas por las alianzas de género.

La mayoría de estas oportunidades no forman parte de las estructuras formales del ámbito académico. Y esta falta de estructura (Freeman, 1972) o zonas de incertidumbre (Crozier y Friedberg, 1990) benefician a la élite que controla la organización. Porque la élite, como mostraba Bourdieu en *La distinción* (1996), siempre encuentra resquicios para adaptarse y mantener su poder.

Metodología

Este artículo se demorará en la explicación metodológica por ser la que garantiza la solvencia de los resultados, especialmente cuando el sexismo académico pone en tela de juicio la importancia de la perspectiva de género en la investigación. Además, la explicación detallada favorece que el análisis de la BSG sea replicable en otros estudios.

Para poder responder a la complejidad de los objetivos planteados, se ha examinado la brecha bajo nuevas medidas que se elaboraron específicamente para este estudio: 1) la brecha de género doblemente ajustada (por hora y por categoría profesional) y 2) la triplemente ajustada (por hora, por categoría y por complemento retributivo). El análisis de la brecha triplemente ajustada se realizó solo para el grupo mayoritario (TU) y según áreas de conocimiento.

Se han definido cuatro áreas de conocimiento a partir de los datos que se tenían por facultades:

1. Biomedicina: facultades de Medicina y Odontología, Farmacia, Biología.
2. Ciencias e ingenierías: Escuela Técnica Superior de Ingeniería, Matemáticas, Química, Física.
3. Ciencias Sociales: Psicología, Ciencias Sociales, Magisterio, Economía, Derecho.
4. Humanidades: Filosofía y Ciencias de la Educación, Filología y Geografía e Historia.

La investigación toma como unidad de análisis al profesorado con dedicación exclusiva correspondiente a las siguientes categorías: ayudante doctor (AD) y contratado/a doctor/a (CD), titular de universidad (TU) y catedrático/a de universidad (CU). Las dos primeras categorías (AD y CD) son personal laboral, es decir, aunque ingresan a través de un concurso público de méritos académicos, se rigen por el Estatuto de los Trabajadores que regula las relaciones contractuales privadas. Las otras dos categorías (TU y CU) se rigen por la Ley de la Función Pública.



Hipótesis

La hipótesis principal es que la situación de las mujeres en las universidades es el resultado de una tensión entre las normas de igualdad formalmente establecidas y las viejas estructuras y prácticas de desigualdad de género. Entonces:

H0: Existe una BSG global en la Universidad de Valencia, derivada principalmente de la desigual presencia de mujeres y hombres en las cátedras y las titularidades. En esta brecha también inciden las desigualdades señaladas en la H2.

De esta hipótesis de partida, se han establecido cuatro hipótesis derivadas:

H1: Existe BSG dentro de cada categoría del profesorado docente investigador de la Universidad de Valencia.

H2: Existe BSG derivada de la tenencia de hijas/os.

H3: La configuración generizada de las disciplinas y áreas de conocimiento se manifiesta por el diferencial acceso a los complementos variables que remuneran las trayectorias individuales.

Descripción de las variables

El análisis se realizó a partir de la base de datos de todas las nóminas del personal con funciones docentes e investigadoras de la Universidad de Valencia en el año 2015. Se enumeran a continuación las cuatro dimensiones incluidas y sus variables:

Datos personales: sexo, fecha de nacimiento, tenencia de hijos/as.

Datos laborales: categoría, facultad y duración de la jornada.

Datos de nómina: componentes básicos (sueldo y complementos específico y de destino), complementos variables (trienios, cargo académico, productividad y méritos docentes e investigadores) y actividades extraordinarias (conferencias, cursos, jornadas, derechos de autor y otras gratificaciones).

Datos de ausencias: licencias, excedencias, bajas por enfermedad, comisiones de servicios, altas y bajas.

Con esta información se generó una única matriz de datos, que después fue analizada mediante el paquete estadístico SPSS v22. A continuación, se aborda con mayor detalle la descripción de las variables relacionadas con los componentes de la nómina.

Los componentes básicos de la remuneración y su valor

Los componentes salariales básicos de la remuneración (cuyo valor es fijo dentro de la categoría) son: el salario, el complemento de destino y el complemento específico. El salario por hora remunerada tiene una progresión en el personal laboral: en la primera categoría, AD, es de 6,96€, y en CD es de 7,8€. En el caso del funcionariado público, el componente *salario* es igual para las dos categorías, tanto TU como CU perciben 7,41€ (véase Tabla I).³ El *complemento de destino* es de 5,62€ para casi todas las categorías, a excepción de AD (4,88€). Lo que marca verdaderas diferencias entre categorías es el *complemento específico*, que no es percibido por el personal AD; mientras que desde CD hasta CU este complemento sube en progresión geométrica, pasando de 0,99€ a 6,92€ (se incrementa seis veces).

Si bien TU y CU tienen dedicación exclusiva, y su estatus como integrantes del funcionariado público implica que detentan la categoría más alta de la administración pública (A1), poseen una diferencia salarial entre

³ Estos datos pueden observarse en las tablas y gráficos que se encuentran en el Anexo, al final del presente artículo.

ambas del 23%; mientras TU percibe por estos tres componentes fijos de la remuneración (salario, específico y destino) 16,26€ por hora remunerada, CU percibe 19,95€.

Los complementos variables de la remuneración

Los complementos variables incluyen todos los pagos que no están directamente determinados por la categoría, sino que se derivan de la trayectoria del personal docente investigador. A continuación se definirán los que en el análisis han resultado más significativos.

Los trienios se relacionan con la antigüedad en las instituciones públicas, contando el tiempo que una persona trabajó en otra entidad pública antes de su ingreso a la UV más el trabajado en la propia universidad.

Los quinquenios (denominados “méritos docentes”) son un complemento que se obtiene por cada cinco años como docente (sea en la propia universidad o en otras universidades). Se otorga automáticamente, es decir, sin acreditación de méritos.

Los sexenios miden la productividad en investigación. Deben ser solicitados por el profesorado cuando considere que cumple los requisitos determinados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Dicha agencia puede acreditar o denegar el sexenio según la calidad de la investigación. Por ello, el personal de una misma categoría puede no tener sexenios o tener reconocidos hasta seis. Existen dos excepciones: la correspondiente al personal AD, ya que hasta el año 2015 no estaba autorizado a pedir sexenios. Otro requisito es el tiempo material que ha de pasar para presentarse (mínimo seis años para cada uno de ellos).

Complemento de *méritos*: se han agrupado aquí los cinco complementos que, en función de varias motivaciones, otorga la Comunidad Autónoma Valenciana⁴: experiencia docente investigadora, productividad investigadora, movilidad y dedicación a la gestión universitaria.

Finalmente, en relación con los ingresos por *proyectos de investigación* es necesario decir que solo en algunos tipos de proyectos se generan ingresos para el personal investigador (la mayor parte de los proyectos solo cubren gastos asociados con la investigación misma). Pero cuando generan ingresos, estos pueden representar una porción muy importante del salario de quien lo percibe.

4 Cada comunidad autónoma española establece sus propios complementos y cuantías.

Distribución de la población analizada, por categorías y sexo

La categoría más baja del escalafón es la de AD y representa al 10% del personal (Gráfico 1), seguida por la de CD que pesa el 9% en el total del personal. Son categorías de paso (incluso el contrato de AD es temporal, por cinco años), ya que el objetivo “normalizado” en la academia es alcanzar el estatus de funcionariado mediante la acreditación de méritos y las correspondientes pruebas (oposiciones). En estas categorías iniciales no hay diferencias significativas en cuanto a la presencia de mujeres y hombres. En AD, la proporción de mujeres y hombres es de 48/52 y en CD de 55/45.

En TU (representa al 55% del personal) la diferencia en la proporción de mujeres y hombres es bastante notable: 42/58, y en CU (26% del personal) es realmente elevada: 28/72.

Propuesta de análisis y fórmulas utilizadas

Conviene señalar que el estudio se centra en la brecha salarial y no en la brecha de ingresos, ya que no se incluyeron ingresos percibidos fuera de la nómina de la UV; por ejemplo, conferencias pagadas por otras entidades. Se siguió la metodología de la Encuesta de Estructura Salarial, del Instituto Nacional de Estadística (INE), que establece que “para una interpretación adecuada de las ganancias hay que tener en cuenta que no se recogen las ganancias de segundos y siguientes trabajos del mismo asalariado, sino que se recoge lo que ha ganado en la empresa en la que ha resultado seleccionado” (INE, 2018: 5).

La variable dependiente es la brecha salarial de género (BSG), y se toma como unidad de medida la remuneración total anual (salario más complementos) por hora trabajada (horas de la jornada y días trabajados) percibida durante el año 2015. Este cálculo se realiza de modo separado para hombres y mujeres. Al hablar de *brecha salarial por hora trabajada*, se hace referencia a la llamada *brecha salarial ajustada*. Se sigue así la pauta de la Comisión Europea, de los estudios oficiales españoles y de las universidades británicas.

Para asegurar que los datos sean comparables por la hora trabajada, se han descontado de cada registro individual las horas correspondientes a bajas laborales, excedencias, comisiones de servicios y licencias no remuneradas por la UV. También se tomaron en cuenta las altas por incorporación y bajas por jubilación, durante el año de referencia.

En el cálculo se incluyen todos los componentes de la nómina, sean fijos o variables, que se producen a lo largo del año y se dividen entre el tiempo trabajado (días en el año y horas en la jornada).

$$\text{Remuneración por hora trabajada} = \frac{\text{Ingresos brutos percibidos durante un año}}{\text{Núm. de horas de la jornada x 260 días}^*}$$

**Los 260 días del denominador surgen de multiplicar las 52 semanas del año x 5 (ya que la jornada laboral se calcula sobre la base de cinco días semanales). Esta cifra puede ser inferior cuando se descuentan días no remunerados por diferentes situaciones, como se ha señalado (ausencias).*

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

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

**La población de referencia puede ser todo el profesorado de la universidad, el profesorado de una categoría profesional, de un área de conocimiento.*

El último paso es obtener la diferencia entre la remuneración media anual por hora trabajada de las mujeres respecto de la de los hombres, y se aplica la siguiente fórmula:

$$\text{BSG} = \frac{\text{Remuneración media anual x hora trabajada de las mujeres} - \text{Remuneración media anual x hora trabajada de los hombres}}{\text{Remuneración media anual x hora trabajada de los hombres}} \times 100$$

Resultados

Después de un pormenorizado tratamiento de los datos, se ha constatado la principal hipótesis: identificar la existencia de BSG en una institución pública como la UV. En conjunto (incluidas las cuatro categorías profesionales), la BSG ajustada simple (por hora trabajada) alcanza el 10,9%, cifra inferior a la BSG española que llega al 14,9% en 2015.⁵ La BSG de la UV no es una gran brecha, pero es significativa si se tiene en cuenta que en este caso la brecha se calcula en un grupo poblacional relativamente homogéneo (pues todas las personas analizadas tienen titulación de Doctor/a).

5 Dato elaborado a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

Un elemento que gravita sobre la brecha global de la universidad es lo que se conoce como *techo de cristal*, es decir, el diferencial acceso de mujeres y hombres a las cátedras (72% de hombres); pero, como se verá a continuación, también es receptora de las diferencias que se originan en las categorías.

Antes de avanzar en el análisis, cabe una nota de atención sobre cómo leer las medidas de BSG, que –se recordará– es una medida que relaciona promedios: remuneraciones percibidas por mujeres, respecto de las percibidas por hombres. Mientras más se ajuste la medición de la brecha (por hora / por categoría / por área de conocimiento), su resultado porcentual es menor, porque se realiza sobre colectivos más homogéneos.

De este modo, la brecha global del profesorado de la UV que alcanza el 10,9% subsume todos los elementos de diferenciación salarial. Lo que puede sorprender a los y las negacionistas de la discriminación de género en la academia, es que, aunque se ajuste (y, en consecuencia, se reduzcan los elementos de diferenciación), se siga produciendo BSG, y que esta se produzca en todas las categorías, aunque su valor intra-categoría más alto sea de 3,99%.

A continuación, se identifican las BSG en las diferentes categorías. Después, se procederá a especificar (o ajustar) la BSG para poner a prueba el resto de hipótesis, advirtiendo que algunos análisis solo se podrán efectuar con profesorado TU, por contar con una mayor cantidad de personal (55%); así, las medidas ajustadas no pierden sentido estadístico.

Existen brechas salariales de género en todas las categorías del profesorado de la Universidad de Valencia

La BSG está presente en todas las categorías (véase Gráfico 3), lo cual indica que es un tipo de desigualdad que se reproduce de un modo sistemático y persistente en la organización universitaria. Es estructural.

La BSG más alta se produce en el interior de la categoría más numerosa, TU, con una brecha de 3,99% e implica que las mujeres de esta categoría perciben en promedio 1,05 € menos que sus homólogos masculinos por cada hora remunerada (véase Tabla III).

La menor BSG encontrada es en AD y se debe a que en el año 2015 esta categoría docente no estaba autorizada para solicitar sexenios y, por lo tanto, no incluye este elemento de diferenciación. Asimismo, las personas integrantes de esta categoría tienen una contratación temporal por cinco años y, en consecuencia, tampoco tienen la antigüedad ni la posición en la academia para acceder a otros *pluses*. Todo esto hace que la brecha de género sea reducida en esta categoría, del 1,39%. Se estima que una brecha tan baja no es digna de consideración.

Si se toma en cuenta que cuando se sube en la pirámide jerárquica (de las ayudantías a las cátedras) se incrementa la lista de componentes salariales a los que se puede acceder (y esto aumenta las condiciones de posibilidad de la brecha salarial), se podría suponer que la progresión de la brecha debiera ser siempre ascendente. Pero la curva sube hasta TU (3,99%) y baja en CU (donde la BSG se ubica en 2,44%). Esto se explica porque la categoría TU es la cúspide académica en las expectativas de una gran porción del profesorado. Llegar a CU es potestativo y existen diferentes motivaciones para no promover a la cátedra.

La brecha salarial de género por tenencia de hijas/os

En este apartado se analiza la BSG ajustada por horas, por edades y por tenencia de hijos y/o hijas. Se calcula de forma separada la BSG entre mujeres y hombres con hijos/as y, por otra parte, la BSG entre mujeres y hombres sin hijos/as. Como resultado, se puede afirmar que la BSG es mayor cuando se tienen hijas/os respecto de cuando no se tienen, y esto se repite en todas las edades. El análisis de datos confirma la hipótesis de la persistencia del hándicap de tenencia de criaturas en toda la trayectoria académica de las mujeres, incluida toda la etapa de posgraduados.

En la franja de edad intermedia (de 46 a 55 años) se produce la diferencia más significativa entre quienes tienen y no tienen criaturas: la BSG alcanza el 10,07% *entre mujeres y hombres con hijos/as*; mientras que, en ese mismo grupo de edad, no existe BSG cuando no se tienen hijos/as (véase Gráfico 3). En el caso de las personas de mayor edad (56 y más años), la diferencia con y sin hijos/as no es tan marcada (véase Gráfico 3).

La incidencia de los complementos salariales variables en la BSG en el profesorado TU en las áreas de conocimiento

Para que el estudio de los componentes variables se lleve a cabo en un colectivo homogéneo, se optó por realizar el análisis tomando el caso del profesorado TU por ser el más numeroso (representa al 55% del total de personal de la universidad).

Los componentes variables son aquellos que varían de forma independiente de la categoría (no se encuentran *atados* a estas). Concretamente son: los proyectos de investigación que remuneran personas (no siempre obtenidos de forma competitiva); sexenios (productividad de la investigación evaluada

por una agencia externa a las universidades, ANECA); cursos, conferencias y otras gratificaciones; tareas de coordinación y cargos académicos; así como trienios, quinquenios y complementos de méritos (relacionados con la antigüedad).

En este apartado se toman los ingresos promedio de los hombres en cada complemento remuneratorio y área de conocimiento, y se restan los de las mujeres. La diferencia se refleja en el Gráfico 4. Los resultados positivos (+) indican que el complemento favorece a los hombres, y los negativos (-) favorecen a las mujeres.

En primer lugar, cabe señalar que la mayoría de los proyectos competitivos de investigación de la UV (propios del sistema de I+D español) no remuneran a las personas investigadoras, sino que sufragan otros costos de la investigación. Por lo tanto, la brecha salarial en proyectos que aquí se analiza se ubica en el marco del subconjunto de proyectos que sí remuneran al profesorado investigador (contratos de investigación, proyectos europeos, etc.). En estos proyectos, la distribución de estipendios entre las personas integrantes de los equipos de investigación no siempre está regulada externamente, y las decisiones de retribución pueden incluir grados de discrecionalidad.

En el Gráfico 4 se observa que es la participación en estos proyectos de investigación **los** que más BSG producen. Es importante remarcar, en este punto, que adquiere especial relevancia la BSG en Ciencias e Ingenierías.

En segundo lugar, existe un notorio contraste entre la baja remuneración o participación de las mujeres en este tipo de proyectos, y la casi igualdad en productividad investigadora de mujeres y hombres. En el Gráfico 4 puede verse el insignificante aporte de los sexenios (otorgados a través de una estricta evaluación externa que determina la productividad de la investigación) a la BSG.

De estos datos cabe deducir que mujeres y hombres son igualmente productivos académicamente. De modo que si se compara el mayor ingreso masculino por proyectos de investigación y la productividad (medida sobre todo en publicaciones científicas con impacto en la comunidad académica), se observa que no existe relación: los hombres cobran más por proyectos con independencia de su productividad. Esta evidencia refuta el argumento según el cual la existencia de la BSG se debe a factores individuales meritocráticos.

El segundo complemento por su contribución a la BSG corresponde a *cursos, conferencias y otras gratificaciones*. Y se produce en todas las áreas, pero en especial en las Ciencias Sociales.

Por su parte, los complementos relacionados con la antigüedad, como son los *trienios*, *quinquenios* y *méritos*, tienen especial relevancia en las áreas de Humanidades y de Ciencias Sociales. En la de Biomedicina, la antigüedad favorece también a los varones, aunque en una pequeña medida. El caso llamativo es el de Ciencias e Ingenierías, donde la antigüedad favorece a las mujeres. Los casos de Física y Matemática pueden ayudar a comprender este fenómeno. En el caso de Física, la proporción de hombres/mujeres TU es 39/12, y en Matemáticas es de 22/8. Las pocas mujeres en estas disciplinas tienen mayor antigüedad y, por lo tanto, como se comparan promedios, la brecha en este grupo de complementos relacionados con la antigüedad favorece a ellas. Esto indica que, aunque sean pocas, las mujeres están más consolidadas, y ello reduce la brecha salarial.

Finalmente, los complementos por *tareas de coordinación y cargos académicos*, igual que en el caso anterior, generan BSG en todas las áreas, con la excepción de las Ciencias e Ingenierías. Dentro de la cultura de estas disciplinas, las funciones administrativas están menos valoradas, y las oportunidades se dirimen en el ámbito de los proyectos de investigación. Como se comentó en el párrafo anterior, la inexistente BSG en facultades como las de Física y Matemáticas, altamente masculinizadas, está ocultando una segregación horizontal, en tanto que ellos son más numerosos y, además, realizan las *tareas relevantes* (proyectos de investigación y cursos y conferencias), mientras que ellas se dedican a las *tareas de sostén* (trabajo de coordinación y gestión) o, en otras palabras, al cuidado de la organización.

Conclusiones

En el presente estudio se ha podido constatar que, pese a una legislación formalmente igualitaria y a acciones positivas en el seno de las universidades españolas, existe un sustrato de desigualdades de género **en la Universidad de Valencia**, que se traduce en diferencias salariales entre mujeres y hombres.

La brecha salarial de género global del profesorado universitario en la Universidad de Valencia —cuando se agregan todas las categorías— asciende al 10,9% (H0). Esta cifra muestra la persistencia del *techo de cristal* como factor de mayor peso explicativo: solo el 28% de las cátedras de la Universidad de Valencia están ocupadas por mujeres. Si bien no hay estudios con los cuales establecer una comparación directa, esta cifra es acorde con contextos laborales similares. Para 2017, en las instituciones de investigación británicas (con mayor heterogeneidad laboral) la BSG alcanza el 20% (Pells, 2018).



En el presente caso, la población docente es más homogénea, ya que no solo el personal con dedicación exclusiva a la universidad necesariamente tiene la titulación de doctor/a, sino que los requisitos de acceso y promoción a las diferentes categorías son similares. No obstante, en esta investigación se ha evidenciado cómo el androcentrismo permea las instituciones científicas.

A pesar de que la carrera docente investigadora tiene sus procesos pautados a través de mecanismos universales de evaluación competitiva de méritos, se genera BSG de forma sistemática en todas y cada una de las categorías docentes (H1), lo cual es una muestra clara del carácter estructural que asumen las discriminaciones de género. Se ha llamado *grietas de discrecionalidad* a los espacios a través de los cuales se filtran microdiscriminaciones y prácticas sociales que, de forma probablemente inconsciente pero sistemática, perpetúan las diferencias de género en el interior de las estructuras universitarias.

También se ha señalado la existencia de factores externos que podrían estar generando estas BSG. Así, se ha evidenciado que la conciliación de la vida laboral y personal/familiar condiciona de un modo distinto, también en el ámbito académico, a mujeres y hombres. La tenencia de hijos/as produce efectos negativos sobre el salario de las mujeres (H2). Además, el análisis que se ha realizado por grupos de edad indica que la BSG produce desigualdades que se mantienen a lo largo de toda la trayectoria académica de las mujeres.

De este modo, se puede afirmar que la BSG es un *fenómeno estructural en la universidad* porque se deriva del techo de cristal, es persistente en todas las categorías docente-investigadoras y porque se origina en factores internos (organizacionales: grietas de discrecionalidad y microdiscriminaciones) y externos (sociales, relacionados con la generización de los cuidados).

Tal y como se defendía en la introducción del presente trabajo, las BSG resultantes de la situación estructural no encuentran su explicación en características individuales o preferencias, ni tampoco se explican por una menor productividad de las mujeres. En el análisis de los complementos salariales del profesorado titular de universidad (H3), se evidencia que pese a la productividad de las mujeres (sexenios), ellas no alcanzan los mismos resultados económicos en los proyectos de investigación que sus pares masculinos. Queda claro que *las preferencias* de las mujeres se orientan a la investigación competitiva igual que las de los hombres (participan en proyectos y publican sus resultados en revistas de impacto en su campo), pero esta participación no les repercute económicamente como a ellos. Se vuelve a incidir en la misma idea: no es falta de autoconfianza, sino que la sociedad está más dispuesta a pagarles a ellos (Moss-Rascusin *et al.*, 2012).

Aquí se ha mostrado que en algunas áreas de conocimiento hay una mayor atribución a las mujeres de tareas de coordinación, menos valoradas para la carrera investigadora y para el peculio, lo cual reproduce una cierta división generizada del trabajo en la academia, reafirmando los resultados citados, tanto de Mitchell y Hesli (2013) como el Babcock *et al.* (2017).

Finalmente, a través del cómputo y análisis de los quinquenios se ha podido observar que cuando las mujeres tienen más antigüedad, la BSG se reduce. Pero ello es a costa de una inversión de tiempo desequilibrada para alcanzar salarios similares a los de sus compañeros. Es una de las manifestaciones de lo que Asencio (2015) constata en sus entrevistas con mujeres académicas y que sintetiza en la frase dicha por una de las entrevistadas: “Me lo tengo que currar más”. Por el camino se han perdido todas aquellas mujeres a quienes las circunstancias (entre ellas los microsexismos de la institución o la excesiva inversión en tiempo propio) les han impedido perseverar en la carrera.

En síntesis, se observa que los grupos de complementos variables regulados como los sexenios (determinados por evaluación externa) y los trienios, quinquenios y méritos (dependientes de la antigüedad, de la medición de un tiempo objetivo) contribuyen poco a la BSG. En contraparte, los complementos variables más accidentales y con mayores dosis de incertidumbre (proyectos de investigación, cursos y conferencias) contribuyen en gran medida a la BSG. Donde hay falta de estructuras definidas y conocidas públicamente, las diferencias salariales se deslizan a favor de los hombres y se disfrazan de falta de competencia individual en las mujeres (Freeman, 1972).

Existe una serie de pequeñas discriminaciones que permean la estructura universitaria y social, las cuales están naturalizadas y que casi todo el personal las considera como diferencias de trato y comportamiento individual aceptables. No se suelen interpretar como discriminaciones, salvo que sean muy evidentes. Estas microdiscriminaciones sutiles son las que subyacen a las brechas salariales medidas en este estudio. Al no ser percibidas por el personal de la universidad como discriminaciones de género no son cuestionadas y, por ende, se reproducen en el tiempo y no se tiene mala conciencia respecto a ellas. Están naturalizadas al igual que su consecuencia, la brecha salarial.

Descritas en detalle las características de la discriminación –sobre todo salarial– de las mujeres en el ámbito universitario, cabe añadir que las universidades son espacios altamente competitivos que están estructurados para favorecer la competición, y por su tradición centenaria están habituados a promocionar a los hombres en lugar de a las mujeres. Además, los hombres,

por su socialización y por no corresponsabilizarse de las tareas de cuidado que asumen las mujeres, llegan a las universidades con una mayor disposición para triunfar en ese medio.

Mantener esa tradición histórica de predominio masculino favorece que las universidades estén en consonancia con el resto de instituciones sociales en su carácter discriminador. Es bien sabido que provocar disonancias suele tener consecuencias negativas para quien las provoca. Ello limita los cambios que las universidades se atreven a hacer, aunque manifiesten de manera pública que favorecen la igualdad e incluso creen instituciones (Unidades de Igualdad o equivalentes) para combatirla. Pero por los factores antes mencionados, las brechas de género se perpetúan, aunque progresivamente aminorados.

Referencias

- Asencio, Úrsula *et al.* (2015), “Me lo tengo que currar más: las docentes en la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Salamanca en sus 30 años de historia”, en Serrador, Sofía *et al.* [coords.], *¿Mujeres sabias?: mujeres universitarias en España y América Latina*, Francia: Presses Universitaires.
- Babcock, Linda *et al.* (2017), “Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability”, en *American Economic Review*, vol. 107, núm. 3. DOI: 10.1257/aer.20141734. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20141734> [01 de noviembre de 2018].
- Barad, Karen (2007), *Meeting the Universe Halfway. Quantum Physics and the Entanglement of Matter and Meaning*, Inglaterra: Duke University Press.
- Blau, Francine D. y Kahn, Lawrence (2006), “The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence”, en *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 6, núm. 1. DOI: 10.1177/001979390606000103. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/001979390606000103> [01 de noviembre de 2018].
- Bourdieu, Pierre (1996), *La distinción: criterios y bases sociales del gusto*, España: Taurus.
- Bourdieu, Pierre (2008), *Homo Academicus*, Argentina: Siglo XXI.
- Bredtmann, Julia y Otten, Sebastian (2014), “Getting what (employers think) you’re worth: Evidence on the gender gap in entry wages among university graduates”, en *International Journal of Manpower*, vol. 35, núm. 3. DOI: 10.1108/IJM-01-2012-0013. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2012-0013> [01 de noviembre de 2018].
- Butler, Judith (2006), *Desbacer el género*, España: Paidós.
- Crozier, Michel y Friedberg, Erhard (1990), *El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva*, España: Alianza.
- Díaz, Capitolina (2016), *Brecha salarial y brecha de cuidados*, España: Tirant lo Blanch.
- Doucet, Christine *et al.* (2012), “Pay Structure, Female Representation, and the Gender Pay Gap Among University Professors”, en *Relations Industrielles*, núm. 67. DOI: 10.7202/1008195ar. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.7202/1008195ar> [01 de noviembre de 2018].

- Freeman, Jo (1972), "The tyranny of structurelessness", en *Berkeley Journal of Sociology*. Disponible en: <http://www.jofreeman.com/joreen/tyranny.htm> [08 de septiembre de 2018].
- Harding, Sandra (1996), *Ciencia y feminismo*, España: Ediciones Morata.
- INE (2018), *Encuesta Anual de Estructura Salarial. Metodología*. Disponible en: <https://www.ine.es/metodologia/t22/t223013310a.pdf> [08 de septiembre de 2018].
- Karamessini, Maria y Ioakimoglou, Elias (2007), "Wage Determination and the Gender Pay Gap: A Feminist Political Economy Analysis and Decomposition", en *Feminist Economics*, vol. 13, núm. 1. DOI: 10.1080/13545700601075088. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/13545700601075088> [01 de noviembre de 2018].
- Leuze, Kathrin y Strauß, Susanne (2016), "Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates", en *Work, employment and society*, vol. 30, núm. 5. DOI: 10.1177/0950017015624402. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0950017015624402> [01 de noviembre de 2018].
- Magallón, Carmen (2017), "Science from women's lives. Better science?", en *Métode Science Studies Journal*, vol. 105, núm. 111. DOI: 10.7203/metode.7.8190. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.7203/metode.7.8190> [01 de noviembre de 2018].
- Mitchell, Sara y Hesli, Vicki (2013), "Women Don't Ask? Women Don't Say No? Bargaining and Service in the Political Science Profession", en *PS: Political Science & Politics*, vol. 46, núm. 2. DOI: 10.1017/S1049096513000073. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1017/S1049096513000073> [01 de noviembre de 2018].
- Moss-Rascusin, Corinne *et al.* (2012), "Science faculty's subtle gender biases favor male students", en *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. PNAS*, vol. 109, núm. 41. DOI: 10.1073/pnas.1211286109. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.1211286109> [01 de noviembre de 2018].
- Nadler, Joel *et al.* (2016), "Gender Disparity in Pay, Work Schedule Autonomy and Job Satisfaction at Higher Education Levels", en *North American Journal of Psychology*, vol. 18, núm. 3. Disponible en: <https://search.proquest.com/docview/1851056403?accountid=14777> [01 de noviembre de 2018].
- Napari, Sami (2008), "The Early-Career Gender Wage Gap among University Graduates in the Finnish Private Sector. Labour, Vol. 22, núm. 4. DOI: 10.1111/j.1467-9914.2008.00429.x Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9914.2008.00429.x> [01 de noviembre de 2018].
- Pells, Rachael (2018), "First gender pay gap data paints UK universities in poor light", en *Times Higher Education*. Disponible en: <https://www.timeshighereducation.com/news/first-gender-pay-gap-data-paints-uk-universities-poor-light#survey-answer> [08 de septiembre de 2018].
- Renzulli, Linda *et al.* (2006), "Race, Gender, and the Wage Gap: Comparing Faculty Salaries in Predominately White and Historically Black Colleges and Universities", en *Gender and Society*, vol. 20, núm. 4. DOI: 10.1177/0891243206287130. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0891243206287130> [01 de noviembre de 2018].
- Richmond, Marsha (2001), "Women in the early history of genetics. William Bateson and the Newnham College Mendelians 1900-1910", en *Isis*, vol. 92, núm. 1. DOI: 10.1086/385040. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1086/385040> [01 de noviembre de 2018].

- Sallé, M^a Ángeles y Molpeceres, Laura (2010), *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*, España: Ministerio de Igualdad, Colección Economía, Mujer, Empresa.
- Sánchez-Vidal, Ma. Eugenia (2016), “La brecha salarial desde la perspectiva de la Dirección de Recursos Humanos, estudio de las causas y posibles soluciones”, en Díaz, Capitolina y Simó-Noguera, Carles [coords.], *Brecha salarial y brecha de cuidados*, España: Tirant lo Blanch.
- Sobel, Dava (2017), *El Universo de Cristal. La historia de las mujeres de Harvard que nos acercaron las estrellas*, España: Capitán Swing.
- Universidad del País Vasco (2017), *Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU (2011-2016)*. Disponible en: <https://www.ehu.es/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/dokumentuak-peg> [08 de septiembre de 2018].
- Warman, Casey *et al.* (2010), “The Evolution of Male-Female Earnings Differentials in Canadian Universities, 1970-2001”, en *The Canadian Journal of Economics*, vol. 43, núm. 1. DOI: 10.1111/j.1540-5982.2009.01575.x. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-5982.2009.01575.x> [01 de noviembre de 2018].
- Wenneras, Christine y Wold, Agnes (1997), “Nepotism and sexism in peer-review”, en *Nature*. DOI: 10.1038/387341a0. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1038/387341a0> [01 de noviembre de 2018].

Anexo

Tabla 1

Valor hora de los componentes salariales fijos por categoría, UV 2015.

Componentes fijos	Personal laboral		Funcionariado público	
	AD	CD	TU	CU
Salario	6.96 €	7.80 €	7.41 €	7.41 €
Complemento de destino	4.88 €	5.62 €	5.62 €	5.62 €
Complemento específico	0 €	0.99 €	3.23 €	6.92 €
Total	11.84 €	14.41 €	16.26 €	19.95 €

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de nóminas de la UV

Tabla 2

Brecha salarial de género del PDI de la Universitat de València, 2015

Sexo	Personas	Remuneración media anual por hora trabajada	Desviación estándar	Brecha salarial de género
Hombre	1238	27.94 €	8.74	
Mujer	838	24.90 €	7.32	10.90%
Total	2076	26.71 €	8.33	

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de nóminas de la UV

Tabla 3

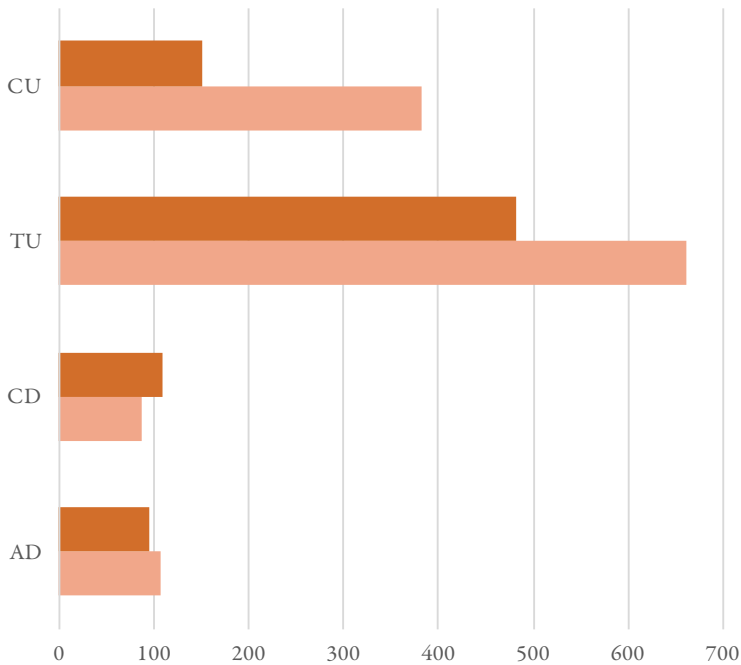
Brecha salarial de género ajustada por hora y por categoría

Sexo	Categoría	Personas	Remuneración media anual por hora trabajada	Desviación estándar	BSG	Diferencia salarial € por hora
Hombre	Ayudante doctor	106	12.90 €	1.07		
	Contratado doctor	88	18.97 €	4.03		
	Titular de Universidad	662	26.35 €	4.31		
	Catedrático de Universidad	382	36.93 €	6.71		
Mujer	Ayudante doctora	96	12.72 €	0.99	1.39%	0.18 €
	Contratada doctora	108	18.37 €	1.44	3.17%	0.60 €
	Titular de Universidad	483	25.30 €	3.08	3.99%	1.05 €
	Catedrática de Universidad	151	36.03 €	3.95	2.44%	0.90 €

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de nóminas de la UV

Gráfico 1

Distribución según sexo y categorías laborales, 2015 (cantidad de personas)

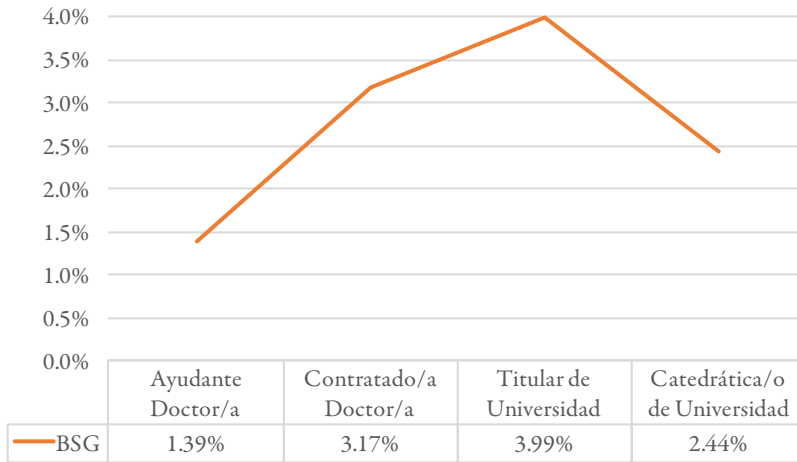


	AD		CD		TU		CU		Total	
■ Mujeres	96	48%	108	55%	483	42%	151	28%	838	40%
■ Hombres	106	52%	88	45%	662	58%	382	72%	1238	60%
	202	100%	196	100%	1145	100%	533	100%	2076	100%
	10%		9%		55%		26%		100%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de nóminas, UV.

Gráfico 2

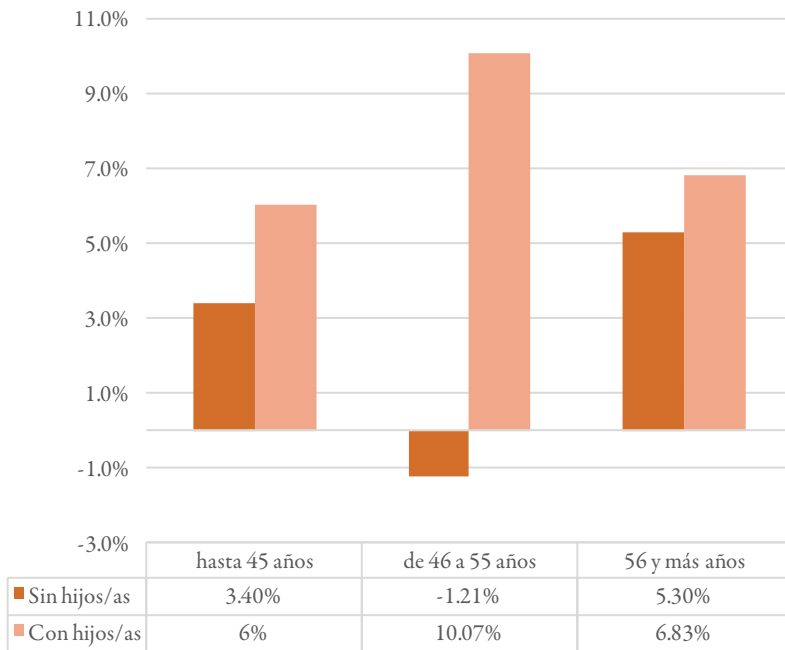
BSG ajustada por hora y categoría, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de nóminas, UV.

Gráfico 3

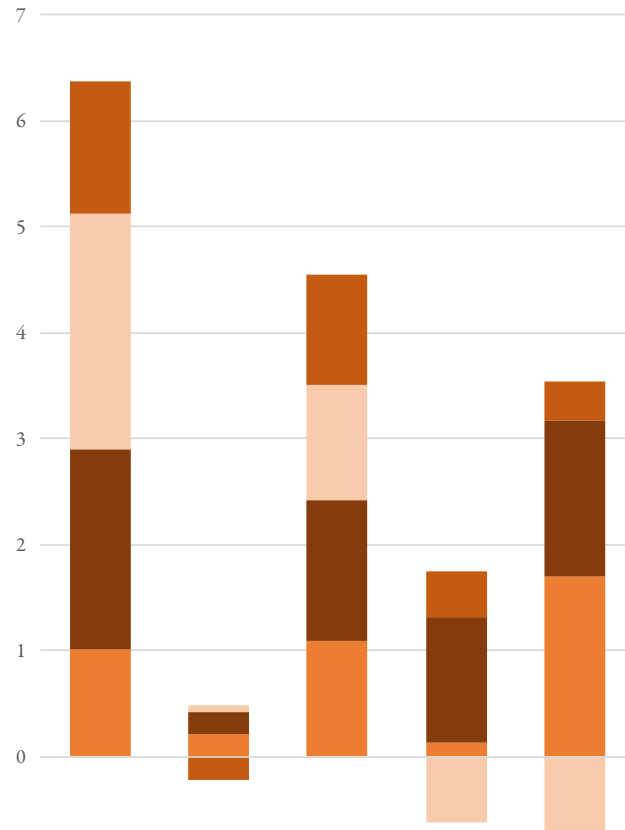
BSG según rangos de edad y tenencia de hijos/as, 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de nóminas, UV.

Gráfico 4

Diferencia salarial (€ por hora) entre el promedio percibido por hombres y mujeres del profesorado TU en componentes variables salariales, por áreas de conocimiento, 2015



	Proyectos de Investigación	Sexenios	Cursos, conferencias + Otras gratificaciones	Tareas coord. + Cargos académicos	Quinquenios + Trienios + C. Méritos
■ Bio-Medicina	1.253917463	-0.219633033	1.026116662	0.434468375	0.364980758
■ CC e Ing.	2.21957269	0.05444607	1.092532658	-0.611172963	-0.719825242
■ CCSOCIALES	1.890008203	0.202725055	1.324307737	1.19529576	1.467737323
■ Humanidades	1.01152645	0.220707157	1.098330421	0.127382651	1.708116442

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de nóminas, UV.

Marcela Jabbaz. Doctora en Sociología por la Universidad de Valencia, ha sido Investigadora del CONICET de la Argentina y Directora del Centro

de Estudios Organizacionales de la Universidad de Buenos Aires. Profesora del Departamento de Sociología y Antropología Social y del Máster en Género y Políticas de Igualdad de la Universidad de Valencia. Líneas de investigación: políticas de igualdad, brechas de género, metodología de la investigación y diversidad cultural. Publicaciones: Jabbaz, Marcela y Díaz, Capitolina [coords.] (2017), *La implementación de políticas de igualdad de género en las administraciones públicas*, España: Tirant lo Blanch; Díaz, Capitolina et al. (2016), “Las brechas de género: brecha de cuidados, brecha salarial y brecha de tiempo propio”, en Díaz, Capitolina y Simó, Carles [eds.], *Brecha salarial y brecha de cuidados*, España: Tirant lo Blanch.

Teresa Samper-Gras. Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología por la Universitat Autònoma de Barcelona. Profesora asociada del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València. Líneas de investigación: investigación científica con perspectiva de género y metodologías de investigación no sexistas. Publicaciones: Samper-Gras, Teresa, Ana Sánchez, Marcela Jabbaz y Díaz, Capitolina (2018), “Guía para la inclusión de la perspectiva de género en la investigación científica”, en Cordero, Teresita [comp.], *Discusiones sobre investigación y epistemología de género en la ciencia y la tecnología*, San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica-Instituto de Investigación en Educación; Sigalat, Enric y Teresa Samper-Gras (2017), “Encuestando el cuidado de los hombres en los Centros de Día Municipales”, en Rodríguez del Pino, Juan [coord.], *Cuidar, un espacio de igualdad. Hombres, dependencia y cuidado en la ciudad de Valencia*, Valencia, España: Flexibook; Sánchez, Ana, Samper-Gras, Teresa, Jabbaz, Marcela y Díaz, Capitolina (2017), “An open path for gender equality in research: When women scientists question the state of science and the institutions embrace the criticism”, en *Mètode Annual Review*, núm. 7, España: Universitat de València.

Capitolina Díaz. Catedrática de Sociología en la Universidad de Valencia (España). Doctora en Sociología en la Universidad de Londres. Líneas de investigación: sociología del género, metodología no sexista, políticas públicas con perspectiva de género, mujeres y ciencia, desigualdades de género en el manejo del dinero. Publicaciones: Díaz Martínez, Capitolina y Navarro Flecher, Viktor (2018), “Diez años de la ley de igualdad efectiva en cifras”, en Ventura Franch, Asunción y García Campá, Santiago [dirs.], *El derecho constitucional a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007*, Valencia, España:

Tirant lo Blanch; Díaz-Martínez, Capitolina, Dema-Moreno, Sandra y Finkel, Lucila (2015), “Desigualdades de género en la distribución de recursos económicos en las parejas españolas”, en *Papers, Revista de Sociología*, núm. 100, Madrid, España: Consejo Superior de Investigaciones Científicas; Díaz-Martínez, Capitolina y Dema-Moreno, Sandra [eds.] (2013), *Sociología y Género*, Madrid, España: Tecnos.