

La brecha salarial de género directa e indirecta. Contribuciones para su medición en la universidad

*The Direct and Indirect Gender Pay Gap:
Contributions for Its Measurement at the University*

Marcela Jabbaz Churba y Mónica Gil Junquero

Palabras clave

Brecha salarial de género

- Universidad
- España
- Trayectoria académica
- Grietas de discrecionalidad

Key words

Gender Pay Gap

- University
- Spain
- Academic Career
- Discretionary Cracks

Resumen

La brecha salarial de género (BSG) es actualmente una cuestión socialmente relevante. Este estudio plantea dos objetivos: 1) precisar elementos teórico-metodológicos que intervienen en la conceptualización y medición de la BSG y sus componentes. Se busca identificar las dimensiones directa e indirecta de la BSG y brindar recaudos para su cálculo en organizaciones; 2) presentar un análisis de esta brecha en la Universitat de València (UV) con datos de nóminas de 2021 y su comparación con el 2015. Entre los principales resultados, por un lado, proponemos la BSG como un indicador sintético de desigualdad que aglutina efectos de las diferentes trayectorias de mujeres y hombres. Por el otro, se observa que en la UV existen grietas de discrecionalidad que filtran una discriminación normalizada, conformando una brecha persistente, sistemática y generalizada.

Abstract

The gender-pay-gap (GPG) is currently a socially relevant issue. This study has two objectives: 1) specify theoretical-methodological factors that intervene in the conceptualization and measurement of the GPG and its components, identifying the direct and indirect dimensions of the GPG and provide guidelines for its calculation in organizations; 2) Present an analysis of the gap at the University of Valencia with payroll data from 2021 and its comparison with 2015. Among the main results, we propose the GPG as a synthetic indicator of inequality that brings together the effects of the different trajectories of women and men. In addition, we find the existence at the University of Valencia of discretionary cracks that filter a normalized discrimination, forming a persistent, systematic and widespread gap.

Cómo citar

Jabbaz Churba, Marcela; Gil Junquero, Mónica (2025). «La brecha salarial de género directa e indirecta. Contribuciones para su medición en la universidad». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 190: 129-146. (doi: 10.5477/cis/reis.190.129-146)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

Marcela Jabbaz Churba: Universitat de València | marcela.jabbaz@uv.es

Mónica Gil Junquero: Universitat de València | monica.gil@uv.es



INTRODUCCIÓN¹

Las acciones para reducir la brecha salarial de género (en adelante, BSG) en las universidades, y en otras organizaciones (Administraciones públicas, entidades del tercer sector y empresas) han cobrado impulso y su estudio se ha transformado en cuestión socialmente relevante. Las reivindicaciones feministas en esta materia se han plasmado en España en nueva legislación, principalmente en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y, específicamente en las universidades, en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU). El primero de ellos insta a empresas y organizaciones a aplicar el principio de transparencia retributiva, estableciendo la obligación de realizar un registro retributivo desagregado por sexo accesible y unas auditorías retributivas. La LOSU obliga a las universidades españolas a elaborar informes de impacto por razón de género de sus presupuestos, cuyo análisis del «capítulo 1 de gastos de personal» ha venido implicando la medición de la BSG.

En este contexto, el estudio se plantea dos objetivos. El primero de ellos es precisar los elementos teórico-metodológicos que intervienen en la conceptualización y en la medición de la brecha y sus componentes que, además, posibiliten el ejercicio comparativo de esta brecha en diferentes universidades y organizaciones. El segundo objetivo es realizar un análisis de la BSG en la Universitat de València (en adelante, UV)²,

con datos de nóminas de 2021 y su comparación con el estudio que se realizó en 2015, observando que esta brecha es persistente, sistemática y generalizada.

El primer apartado se dedica a la reflexión teórica sobre los elementos originarios de la BSG, desarrollando los conceptos de *brecha estructural* y *brecha reproducida*. Asimismo, se observa que en el origen de la BSG se encuentran discriminaciones directas vinculadas al puesto de trabajo, pero también, discriminaciones indirectas que se producen a lo largo de las trayectorias académicas. Se recupera también la idea de que en una burocracia intervienen las *grietas de discrecionalidad*³ (Jabbaz, Samper-Gras y Díaz, 2019) por las cuales se filtran prácticas normalizadas que sin demasiada conciencia discriminan, no obstante, a las mujeres.

En el segundo punto, se aporta una propuesta metodológica como insumo al debate general actual sobre el cálculo de la BSG. Se presenta una delimitación de unidades de análisis para calcular la BSG global conducente a evitar errores de medición en los análisis micro, de nivel organizacional, como estudios en universidades. Delimitar con claridad las unidades de análisis al interior y entre universidades mejora la validez de los estudios comparativos, porque aísla la BSG de los efectos salariales procedentes de estructuras de personal entre universidades casi siempre diferentes.

En tercer lugar, se presenta el estudio de caso del análisis de las nóminas de 2021 de la UV. Los valores de BSG obtenidos en este trabajo son diferentes a los que presenta el reciente estudio estatal de Martínez

¹ La investigación fue propiciada y financiada por la Universitat de València, en el marco de los estudios que impulsa el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas, y la Unidad de Igualdad, para obtener conocimiento riguroso que fundamente las políticas universitarias con perspectiva de género.

² El primer estudio en la Universitat de València se realizó con datos de 2015 (Díaz, Jabbaz y Samper, 2017; Jabbaz, Samper-Gras y Díaz, 2019). Previamente existía un estudio sobre *Presupuestos con enfoque de género/2013* en la Universidad del País Vasco que incluía un análisis de la BSG (Jubeto y Larrañaga, 2016) y,

posteriormente, bajo el impulso del Ministerio de Universidades, estos estudios pioneros se extendieron a todas las universidades españolas (Massó *et al.*, 2021; Martínez Tola *et al.*, 2023).

³ Denominamos «grietas de discrecionalidad» en una organización burocrática como las universidades a aquellas oportunidades o espacios no regulados por las normas y sobre los cuales puede ejercerse influencia o un poder de decisión discrecional.

Tola *et al.* (2023), porque el recorte de unidades de análisis que en ambos se realiza es diferente y, como veremos, en nuestro caso, es más acotado.

En consecuencia, el presente análisis de la BSG permitirá desvelar algunas claves para abordar su estudio, desmontar mitos y contar con indicadores para que de forma dialógica y en un proceso inacabado, del que formamos parte, permita transitar el camino hacia instituciones más igualitarias.

PROPUESTA TEÓRICA PARA ABORDAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La BSG es una medida compleja. Expresa, en sí misma, una desigualdad, ya que mujeres y hombres perciben en promedio (como género) salarios diferentes; pero al mismo tiempo, es una medida sintética, un indicador, que conecta con múltiples inequidades, por ello, es una medida de resultado (una consecuencia). La BSG tiene su origen tanto en relaciones de género actuales como pasadas, que proceden de diferentes ámbitos.

La BSG se basa en discriminaciones que proceden del exterior de la institución académica, producidas en el ámbito privado; y otras que proceden del interior fruto de las prácticas sociales, hábitos, normas formales e informales, valores y jerarquías instaladas en su seno. Los ámbitos organizativos constituyen regímenes de género que (re)producen las desigualdades materiales y simbólicas (Connell, 1996) y patrones de comportamiento masculinos (Acker, 1992). El éxito en la organización está a menudo orientado por criterios de eficiencia y competencia, oscureciendo otros valores, como el de la corresponsabilidad. Estos patrones impactan de un modo diferente en las trayectorias de mujeres y hombres, generando BSG. Coincidimos con Acosta Revelles (2021) al agregar otras vertientes

al origen de las desigualdades en la academia, ya que el género intersecciona con variados sistemas de opresión vinculados al origen social, étnico, entre otros.

Las teorías del capital humano (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973; Becker, 1993 [1964]) anclan la explicación de la diferenciación salarial por sexo en características propias de las mujeres, como la formación, el mérito, la falta de confianza o las preferencias personales. Estas teorías han sido cuestionadas por su carácter subjetivo, considerando que son las relaciones de género los factores condicionantes (Drolet y Mumford, 2012; Sánchez-Vidal, 2016; Babock, 2017). No obstante, perdura la idea del mérito como patrón de la diferenciación salarial en el imaginario androcéntrico y en la lucha cultural académica resistente a la igualdad (Martín Bardera, 2018).

En su estudio, Frieze *et al.* (2006) destacan que la motivación y la constricción al trabajo tienen influencia, independientemente del género, en los incrementos salariales, pero estos elementos no explican que los hombres sigan ganando más que las mujeres. La iniciativa individual y la motivación tendrían efectos en las diferencias de salarios entre las personas, pero no explican la BSG como fenómeno sistemático, persistente y generalizado más relacionado con los aspectos estructurantes de las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres en la academia. Estas diferencias salariales persistentes entre mujeres y hombres se explican mejor por las desigualdades en las responsabilidades familiares, los roles y estereotipos de género dominantes, las restricciones a la movilidad científica y las prácticas sexistas en las organizaciones, entre otras.

La problemática de la discriminación salarial ha sido abordada por la legislación y por los agentes sociales desde larga data. Las circunstancias económicas derivadas de la Segunda Guerra Mundial y la creciente presencia de las mujeres en el trabajo remu-

nerado formal llevan a que, en 1951, la Organización Internacional del Trabajo apruebe el convenio 100 sobre discriminación salarial, que en su artículo 1 establece:

a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

De este modo, este convenio advierte que todos los pagos (directos e indirectos) integran la remuneración y promulga el principio de *pago de un salario igual por un trabajo de igual valor*, independientemente del sexo de la persona que ocupe el puesto de trabajo.

Pero desde entonces se han producido novedades importantes. En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) se advierte el carácter profundo, estructural y naturalizado, por lo tanto, invisible, que posee la desigualdad de género. Y se acuña la idea de que, además de regular la discriminación directa, evidente y visible, era necesario abordar la discriminación indirecta que, aplicada a lo salarial, ya no hace referencia a los pagos complementarios y en especie, sino que va más allá. Se refiere a la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. En la legislación europea, este concepto se aplica a discriminaciones por razones de sexo (Freixes Sanjuán, 2008), pero también por cuestiones étnicas y otras (Arcos Vargas, 2022). En la legislación española la discriminación indirecta es recogida por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Entonces, al hablar de la BSG se debería considerar que existe una discriminación salarial directa según sexo en el puesto de

trabajo (la señalada por la OIT), pero que de forma complementaria operan unas discriminaciones indirectas que atraviesan las trayectorias de mujeres y hombres en la academia. Ambas terminan configurando dos dimensiones:

- La BSG directa: que surge del pago desigual a mujeres y hombres que ocupan puestos de igual valor, incluyendo el diferencial acceso a los complementos.
- La BSG indirecta: que aflora del grado de ausencia/presencia de mujeres y hombres en las diferentes posiciones de un mismo campo (Bourdieu, 1990) o colectivo laboral. Es decir, dentro de un conjunto de relaciones recíprocas de poder, de capital social y de influencia en el que confluye una red de relaciones sociales y de género objetivas entre posiciones actuales y potenciales.

Ambas brechas aparecen como consecuencia de las desigualdades estructurales de género existentes en la sociedad y dentro de las instituciones.

Con el fin de aproximar nuestra terminología a la habitualmente en uso, en primer lugar, decimos que la BSG directa coincide con la *BSG ajustada por categoría*. En el caso de las categorías docentes en las universidades, el salario base y los complementos específicos y de destino son establecidos por ley, iguales para toda persona trabajadora, independientemente de su sexo. Sin embargo, como veremos en el estudio de caso, la BSG en la categoría se encuentra en otros componentes, menos regulados, como los emolumentos originados en la investigación contratada y la realización de cursos y seminarios más allá de las obligaciones docentes establecidas contractualmente. De este modo, en una organización burocrática como es la universidad española, altamente regulada, existen *grietas de discrecionalidad* (Jabbaz, Samper-Gras y Díaz, 2019) que, no obstante, no

quedan libradas al azar, sino siguen unas pautas de discriminación por sexo.

Aun cuando cada tarea (y cada complemento) se pague en sí misma por su valor, la estructura organizacional y sus contextos (incluyendo las reglas formales e informales) generan unas oportunidades de acceso a los complementos variables que, en promedio, privilegian a los varones. El estudio sistemático de la contribución de los complementos a la BSG provee pistas en torno a los espacios donde se pueden estar produciendo desigualdades.

En segundo lugar, la BSG indirecta impacta sobre el sistema formal de remuneraciones y es lo que habitualmente se denomina *BSG global*. Se refiere a las discriminaciones que se producen a lo largo de las trayectorias laborales y, por tanto, recoge los efectos salariales que producen las barreras internas y externas que dificultan la promoción de las mujeres en la carrera científica. O del «techo de cristal», es decir, de los hilos invisibles que limitan el acceso de las mujeres a puestos de dirección y gestión académica. Asimismo, los condicionamientos relacionados con la conciliación producen trayectorias más lentas en las mujeres, la pérdida de talento (bajo la metáfora de «la cañería que gotea») muchas veces relacionada con el abandono del trabajo remunerado para cuidar en el ámbito familiar, entre otros mecanismos.

De este modo, el análisis de la BSG permite observar las circunstancias económicas de quienes hoy ocupan los puestos de trabajo, pero no se limita a ello, sino que es

una medida que recoge las discriminaciones producidas a lo largo de las trayectorias de mujeres y hombres en colectivos laborales con lógicas salariales propias. Ello permite un abordaje sistémico, estructural y transversal de la discriminación salarial de género.

CONTRIBUCIONES METODOLÓGICAS GENERALES PARA LA MEDICIÓN DE LA BSG

Los estudios de la BSG producen información a partir de un análisis de datos de nóminas en un momento determinado. No obstante, como hemos mencionado, la BSG es un indicador de desigualdad que recoge discriminaciones previas, que acontecen en un tiempo anterior al dato. Por este motivo, realizamos aquí algunas reflexiones en torno a las trayectorias porque es en el largo plazo donde se originan las desigualdades de género que terminan proyectándose en la BSG global.

Al hablar de trayectorias nos referimos al tránsito o recorrido que realizan las personas dentro de un campo laboral, por lo tanto, las trayectorias son personales, particulares y diferentes unas de otras. Analizar una trayectoria implica observar cuál ha sido la ruta seguida por las personas (su huella o su pisada) y el kilometraje (hasta dónde se ha llegado, cuáles han sido los obstáculos y los logros).

TABLA 1. Tipología, unidad de análisis, nivel de medición y caracterización de las BSG

Tipo	Unidad de análisis	Nivel de medición	Caracterización
BSG directa	Categorías (salario fijo y variable)	Ajustada	Funcional y reproducida cotidianamente
BSG indirecta	Trayectorias (en cada campo/colectivo)	Global	Estructural, heredada

Fuente: Elaboración conceptual propia.

En cambio, los campos organizacionales son el camino (el sustrato), es decir, los aspectos estructurantes (normas, reglamentos de acceso y promoción), las posibilidades que ofrece la organización por donde estar y transitar. De este modo, el campo es el territorio simbólico donde se produce la confrontación, la cooperación o se construyen amistades y relaciones entre las personas integrantes de la academia para vivir y ocupar posiciones. El campo es el sustrato simbólico, mientras que el colectivo lo integran personas, son quienes habitan un campo. Por ejemplo, el campo del Profesorado con Dedicación Exclusiva estaría configurado por todas las normas que lo regulan; mientras que el colectivo, por todas las personas que han accedido a esta condición y pueden realizar en este campo su trayectoria.

Partiendo de las premisas enunciadas, hemos de realizar algunas advertencias metodológicas que son determinantes para obtener resultados plausibles.

En primer lugar, la metodología es diferente cuando se trabaja con una encuesta que mide la BSG tomando como unidad de análisis al individuo trabajador, respecto de un estudio que analiza la BSG en una organización donde se analiza una estructura salarial completa (como es el caso de las universidades). Por ejemplo, nuestro análisis es diferente a los estudios macro de brecha salarial que se realizan con la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadísticas (Simó *et al.*, 2023) que utiliza una muestra de establecimientos y trabajadores/as⁴. La diferencia radica en

la observación que se realiza a continuación y que se vincula con la estructura de personal de las organizaciones.

En segundo lugar, si se analiza la BSG tomando como unidad de análisis al conjunto de las y los trabajadores de una organización, se debe realizar la medición de la BSG por separado, de cada uno de los colectivos laborales que comparten una misma trayectoria. La identificación de colectivos laborales en el estudio de organizaciones ha de ser un paso metodológico previo si se quiere obtener una medición válida de la BSG global, de modo tal de aislar (separar) lo que corresponde a efectos salariales de las discriminaciones de género al interior de una trayectoria, respecto de otras diferencias salariales como las producidas por diferentes tipos de contratación.

En el reciente estudio de la brecha salarial de género en las universidades públicas españolas (Martínez Tola *et al.*, 2023) no se ha segregado por colectivos para calcular la BSG global, sino que se obtuvo este dato calculándolo a partir del conjunto del PDI al completo. Y si bien en ese estudio se ha homogeneizado la jornada del profesorado con jornada parcial y jornada completa mediante un coeficiente, el problema radica en que la medición se realiza sobre colectivos que no integran un mismo estatus ni una misma trayectoria o carrera académica. Como consecuencia de ello, entre estos colectivos de PDI (Profesorado Asociado y Profesorado con Dedicación Exclusiva) existen importantes diferencias salariales que no son, en sentido estricto, diferencias de género.

Esta advertencia cobra relevancia si se comparan universidades entre sí, debido a las diferentes estructuras de contratación existentes entre las mismas o, en otros términos, a las diferentes proporciones en que estas organizaciones contratan a profesorado de jornada parcial y profesorado en jornada completa. El cálculo de la BSG

⁴ De forma resumida, el plan de muestreo de la Encuesta de Estructura Salarial del INE es bietápico, selecciona establecimientos con muestreo aleatorio estratificado y personas trabajadoras, incluye a dieciocho comunidades autónomas, ramas de actividad definidas por la clasificación CNAE-09 y considera el tamaño de las empresas medido por el número de personas trabajadoras. Disponible en: https://www.ine.es/metodologia/t22/meto_ees18.pdf

global sin diferenciar por colectivo no solo estaría incluyendo las discriminaciones de género producidas a lo largo de unas trayectorias perfectamente delimitadas, sino que se vería contaminado por el influjo de las proporciones de la contratación de profesorado con diferentes estatus.

En tercer lugar, cabe señalar que la BSG global resultará siempre mayor a la brecha ajustada por categoría, porque la brecha global abarca diferentes categorías (dentro de un campo/colectivo) y, por lo tanto, subsume una mayor cantidad de posibles desigualdades, pasadas y presentes. Además, la mayor parte de la brecha global ha tardado mucho tiempo en gestarse (el diagrama de tijeras refleja a varias generaciones de académicos y académicas), motivo por el cual, podemos decir que la BSG global es una *brecha de estructura heredada* más difícil de erradicar ya que recoge el ordenamiento jerárquico de la institución (el «techo de cristal») y, por lo tanto, la subrepresentación de las mujeres en las categorías más altas (cátedras).

En cuarto lugar, la brecha ajustada por categoría se centra en los componentes variables (cursos, conferencias, contratos de investigación, cargos académicos, entre otros). Por lo tanto, podemos caracterizarla como una *brecha reproducida* cotidianamente por los agentes de la organización que hoy y ahora continúan reproduciendo la desigualdad, por la participación diferencial en una estructura de oportunidades sesgada por sexo. Ello significa que, pese a su normalización, es posible introducir nuevas regulaciones, acciones positivas⁵, para que esa estructura de oportunidades sea más equitativa, tanto para mujeres como para hombres.

Finalmente, podrían estilizarse trayectorias generizadas o tipologías de trayecto-

rias de mujeres y hombres al observar los condicionamientos que se localizan sobre sujetos limitados por su pertenencia a un género, a una clase social y a otras subalternidades que determinan un abanico de posibilidades (y cercenan otras). También, la edad con la que se ingresa al campo y los «parones» en la carrera académica son elementos que pueden penalizar y reducir las oportunidades para obtener logros académicos.

LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

El objetivo del presente apartado es analizar la BSG global y ajustada del Personal Docente Investigador de la UV utilizando la base de nóminas del año 2021. Asimismo, se pretende estudiar la incidencia de los componentes de la remuneración en la BSG total. Finalmente, se comparan los datos de la BSG global de 2015⁶ con los correspondientes a 2021 y también, con los resultados del mencionado estudio sobre BSG realizado a nivel estatal en cuarenta y ocho universidades (Martínez Tola *et al.*, 2023).

A partir del estudio de caso se ejemplifican algunas de las propuestas teóricas y advertencias metodológicas de los apartados anteriores.

Metodología del estudio de caso

La definición de unidades de análisis

Una de las decisiones que se adoptó al inicio fue realizar el estudio sobre el Personal Docente Investigador (en adelante, PDI), lo cual deja fuera al Personal Investigador (becarias/os cuya nómina se regula en convocatorias muy disímiles entre sí) y al Personal de Administración y Servicios.

⁵ Buenas prácticas y acciones positivas en universidades de la Xarxa Vives que hemos recogido en otra publicación (Jabbaz *et al.*, 2023).

⁶ Los datos de 2015 proceden de nuestro anterior estudio de BSG en la Universitat de València (Díaz, Jabbaz y Samper, 2017).

TABLA 2. Características sociodemográficas del Profesorado Docente Investigador (PDI)

Colectivos PDI	Sexo	Frecuencia		Edad promedio
		(N)	(%)	
Profesorado Asociado (PA)	Hombres	926	50	50
	Mujeres	926	50	47,5
	Total	1852	100	48,7
Profesorado dedicación exclusiva (PDE)	Hombres	1.400	56	53,3
	Mujeres	1.108	44	50,7
	Total	2.508	100	52,2
Profesorado Vinculado (PV)	Hombres	79	81	62,1
	Mujeres	19	19	58,7
	Total	98	100	61,4
PERSONAL TOTAL		4.458	-	54,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Jabbaz (2023).

Como se ha mencionado, para el cálculo de la BSG global es necesario recortar con claridad cuáles son los campos organizacionales o los colectivos laborales existentes en la organización sobre los cuales se realizará la medición y el análisis. Esta delimitación requiere el conocimiento de las reglas formales e informales que rigen el establecimiento de los contornos o fronteras entre los campos laborales o colectivos.

Entonces, entre el PDI se identifican tres colectivos con trayectorias claramente diferenciadas: 1) Profesorado Asociado, 2) Profesorado con Dedicación Exclusiva (excluido el profesorado vinculado) y 3) Profesorado Vinculado. De este modo, se estudia la BSG global a partir de tres colectivos (PA, PDE y PV) o unidades de análisis, conformadas por perfiles profesionales y salariales relativamente homogéneos.

Estos tres colectivos reúnen, en conjunto, a un total de 4458 personas.

El Profesorado Asociado (PA) está conformado por especialistas y profesionales que deben ejercer su actividad principal fuera de la UV y que son requeridos por la universidad cuando existen necesidades docentes concretas vinculadas a dicho ámbito profesio-

nal. Disponen de un contrato a tiempo parcial, existiendo diferentes regímenes de dedicación nunca superior a las ciento veinte horas de docencia por curso. La nómina que perciben de la UV únicamente refleja los ingresos correspondientes a la tarea docente que desempeña en esta universidad.

El colectivo del PA es el segundo con mayor número de personas contratadas de la UV, con un total de 1852 y una representación equitativa de mujeres y hombres. La edad promedio del colectivo es de 48,7 años, siendo las mujeres más jóvenes, con 47,5 años de media (véase tabla 2).

El Profesorado con Dedicación Exclusiva (PDE) es aquel que dedica su jornada laboral a la docencia y la investigación en la UV. En el seno de este colectivo hay diferentes categorías laborales⁷ que, en orden ascendente, son las siguientes: ayudante, ayudante doctor/a, contratado/a doctor (actualmente Profesorado Permanente Labo-

⁷ El año de referencia del estudio es 2021 y, por tanto, la definición de las categorías laborales (a la que luego queda asociado el salario base) y las formas de acceso al empleo y la promoción, quedan sujetos a lo establecido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, con sus posteriores modificaciones.

ral), titular de escuela, titular de universidad y catedrático/a de escuela y catedrático/a de universidad. A pesar de que el PDE está regido por regímenes laborales y escalas salariales diferentes, se ha considerado como un único colectivo atendiendo a que, en conjunto, y a excepción de las categorías docentes residuales y en extinción de titular de escuela y catedrático/a de escuela, constituyen sucesivos eslabones potenciales de un mismo proceso de promoción que conforma la carrera académica: ayudante doctor/a implica el inicio de una carrera que potencialmente culmina en el puesto de catedrático/a. El término potencial se debe a que en la actualidad solo un 15,3 % del profesorado con dedicación exclusiva alcanza esa categoría máxima, con una proporción de 70,3 % hombres y 29,7 % mujeres, según consta en los datos extraídos de la base de datos del personal de la UV.

El PDE está compuesto por 2508 personas, de las cuales el 56 % son hombres. La edad promedio de este colectivo es de cincuenta y dos años, siendo más jóvenes las mujeres con una edad promedio de 50,7 años (véase tabla 2).

El Profesorado Vinculado (PV) es aquel que realiza tareas docentes e investigadoras como PDI en la UV, pero, al mismo tiempo, presta servicios de atención sanitaria en los hospitales universitarios. Por la atención en los hospitales percibe un complemento salarial específico bajo el rótulo «personal vinculado». Gracias a este complemento se duplica su remuneración total. Por ambos motivos (cambios en el contenido del trabajo y doble remuneración) se ubica a las personas contratadas bajo esta condición como un colectivo específico.

Con diferencia, el colectivo de PV es el minoritario, compuesto por noventa y ocho

personas y marcadamente masculinizado (el 81 % de sus miembros son hombres). La edad promedio de este colectivo es la más elevada con 61,4 años. En el caso de las mujeres de este colectivo, la edad promedio es de 58,7 años (véase tabla 2).

Las fórmulas utilizadas

La definición operativa de la brecha salarial de género es la siguiente: «La BSG es la diferencia porcentual entre el salario anual medio bruto de las mujeres respecto del salario anual medio bruto de los hombres».

Para el cálculo de la BSG se incluyen todos los ingresos de la nómina de la UV percibidos a lo largo de 2021: salario base, complementos salariales de todo tipo y prestaciones percibidas. Por ello, el análisis que se presenta se refiere a la brecha salarial de género y no a la brecha de ingresos, ya que no se dispone de datos de los posibles ingresos económicos adicionales que pueda percibir el PDI más allá de la información que se refleja en su nómina.

El cálculo de la BSG contempla el cómputo de días trabajados a lo largo del año y los homogeneiza mediante un coeficiente.

Se aplican dos cálculos, la remuneración anual media (RAM) y la remuneración anual mediana (RAME).

En definitiva, para obtener tanto la RAM como la RAME se incluyen en el cálculo, para cada registro (o, en otros términos, para cada persona trabajadora), todos los componentes de la nómina producidos en el transcurso del año 2021, independientemente de que sean fijos o variables, ajustados por el coeficiente de tiempo (días en el año trabajados).

La BSG según media salarial se calcula aplicando la siguiente fórmula:

RAM de mujeres – RAM de hombres

RAM de hombres

X 100 = BSG según media salarial

La BSG según mediana salarial se calcula aplicando una fórmula similar:

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

Cuando el resultado de estas fórmulas es cero (0), significa que no hay BSG. Cuando el resultado es negativo (-), quiere decir que existe BSG, es decir, las mujeres cobran menos. Al contrario, si el resultado es positivo (+) representa que el salario de las mujeres es superior al de los hombres.

RESULTADOS

Presencia e incremento en el tiempo de BSG global

En la tabla 3 se muestran los resultados obtenidos en el cálculo de la BSG global para los tres colectivos de PDI de la Universitat de València, según la media y la mediana.

El colectivo con mayor BSG global es el del PDE, seguido del PV. La menor brecha del PA se explica, principalmente, porque este colectivo es más homogéneo (incluye a una única categoría) y la diferenciación interna de complementos es también menor,

lo cual resta posibilidades de que se produzca brecha de género. En el caso de los colectivos de PDE y PV la proximidad entre los valores medios y medianos indica que los resultados obtenidos para la BSG son muy representativos.

En el colectivo PDE ellas perciben, en promedio, un salario un 12,8 % inferior al de sus homólogos, lo que implica que tienen unos ingresos promedio anuales inferiores a los de ellos en una cuantía de 6815 €. Según la mediana, la BSG ofrece datos similares, con una brecha de 11,6 %, lo que representa unos ingresos anuales inferiores a los de sus compañeros por una cuantía de 7621 €.

Los resultados obtenidos para este colectivo son susceptibles de un análisis longitudinal, ya que en el estudio que se realizó en el año 2017 en la UV, con datos de 2015 (Díaz, Jabbar y Samper, 2017), se asumió el mismo colectivo como una de las unidades de análisis. Al comparar la BSG del colectivo PDE atendiendo a los

TABLA 3. BSG global por colectivo de PDI según media y mediana (porcentajes y € anuales)

Colectivo de PDI	Frecuencia (N) desagregada por sexo	BSG según media		BSG según mediana	
		%	€ anuales	%	€ anuales
PA	Hombres: 926	-7,1	-401,63	-11,00	-536,98
	Mujeres: 926				
PDE	Hombres: 1.400	-12,8	-6.815,24	-11,60	-7.621,10
	Mujeres: 1.108				
PV	Hombres: 79	-11,8	-12.462,01	-12,00	-12.480,49
	Mujeres: 19				

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Jabbar (2023).

datos de 2015 y los de 2021, se observa un incremento de la BSG global de casi el 2 % (pasa de 10,97 % en 2015 a 12,8 % en 2021).

Por tanto, pese a los esfuerzos que se despliegan desde la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, la BSG no solo se ha mantenido, sino que se ha reforzado, evidenciando el arraigo que presentan las dinámicas que generan desigualdad. Es posible que la pandemia del COVID-19 haya producido influencias negativas con consecuencias sobre la BSG.

En cuanto al PV es el segundo colectivo con mayor nivel de BSG. Las pocas mujeres que lo conforman (diecinueve mujeres) perciben, anualmente y en promedio, un salario un 11,8 % inferior al de los hombres. En euros, esta cantidad se traduce en 12 462 € menos de ingresos anuales.

Por último, entre el PA se observa una brecha salarial de 7,1 %. Es decir, las mujeres ingresan anualmente y en promedio 402 € menos que sus homólogos hombres por su actividad en la UV. En este caso, el valor de la brecha asciende cuando se calcula la mediana, situándose en el 11 %, que representa unos ingresos de 537 € menos al año que los hombres del mismo colectivo. La pronunciada diferencia entre la brecha calculada por la media (7,1 %) y por la mediana (11 %) se debe a que el PA participa de regímenes de dedicación a la docencia diferenciados y la toma de los datos al calcular la mediana cayó entre dos regímenes, lo que amplió la brecha.

Finalmente, para acabar el análisis de la BSG global, se contrastan nuestros resultados con los obtenidos por el estudio estatal de Martínez Tola *et al.* (2023). En ese estudio se indica que la UV tiene un 21,7 % de BSG global (p. 43), un valor muy por encima de cualquiera de las BSG globales observadas en nuestro estudio para cada uno de los colectivos ana-

lizados en la UV (PDE: 12,8 %; PV: 11,8 % y PA: 7,1 %). El estudio de Martínez Tola *et al.* (2023) ubica a la UV entre las cuatro universidades con una BSG más alta de toda España. Según nuestro análisis, ello se debe a un error de agrupación, ya que, como dijimos, sacan esta medida para el total del PDI, sin controlar el impacto de los salarios hiperaltos del PV que, además, está muy masculinizado. Al considerar a los tres colectivos juntos, la brecha así calculada, en realidad, refleja más las diferencias salariales entre colectivos de personal.

En el estudio de Martínez Tola *et al.* (2023) ajustan la medición de la BSG por un coeficiente que implica llevar a todas las personas que constituyen la base del cálculo a una situación ficticia, como si todas estuvieran a tiempo completo. Esta medida de BSG en ETC (equivalente a tiempo completo) reduce la BSG de la UV, ubicándola en el 17,6 %. También se modifican las brechas de las otras universidades, aunque lo hacen en diferentes proporciones, según sus estructuras de contratación.

Retomando, la BSG global es un dato de un momento dado que, sin embargo, refleja discriminaciones indirectas, pasadas y presentes, producidas a lo largo de las trayectorias. Por este motivo, es relevante determinar con claridad qué queremos medir.

A continuación, se presentan datos específicos de BSG, tomando el grupo de PDE y, luego, la categoría de titular de universidad (TU), ya que, por razones de espacio, no podemos presentar la totalidad de resultados.

La influencia de la edad

La edad tiene una relación directa con las trayectorias académicas, a su vez marcadas por el género. Esto tiene un claro reflejo en la BSG (véase tabla 4).

TABLA 4. *BSG global del Profesorado con Dedicación Exclusiva, según franjas de edad*

Franjas de edad	Cantidad		BSG
	Mujeres	Hombres	
Hasta 40 años	182	172	-10,4 %
41 a 50 años	313	298	-8,6 %
51 a 60 años	425	573	-8,9 %
61 y más años	188	357	-4,2 %
Total	1.108	1.400	-12,8 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Jabbaz (2023).

En esta tabla se observa la presencia de BSG en todas las franjas de edades. La mayor de ellas se concentra en el grupo de edad de menos de cuarenta años, lo que puede relacionarse directamente con la edad de maternidad y paternidad. La carga que suponen los cuidados aun feminizados, sobre las mujeres, implica una menor posibilidad de dedicación a la producción académica, lo que se refleja en la remuneración.

La brecha desciende significativamente en la última franja de edad. Sigue habiendo BSG, pero lo que se observa en esta cohorte es, sobre todo, una brecha de presencia, ya que las mujeres solo representan a un tercio del total de profesorado de sesenta y uno y más años.

El impacto de los componentes salariales

En este apartado se estudia el impacto de los componentes sobre la BSG, es decir, la discriminación salarial directa por la diferente participación de mujeres y hombres en oportunidades laborales que repercuten en la remuneración. Se trata, entonces, de una brecha reproducida cotidianamente.

Hay dos procedimientos: la medición de la BSG de cada componente (es lo que se observa en la tabla 5 en la fila BSG %). Y la medición de la aportación de cada componente salarial a la BSG en la remuneración total (última

columna). Para ello es necesario ponderar el disímil peso de cada componente salarial en la remuneración. Se calcula, entonces, la brecha en términos absolutos (en la fila, BSG €) y luego, el «impacto» de cada componente en la BSG de la remuneración total⁸.

Por razones de espacio, solo incluiremos en este artículo el análisis de los componentes salariales en el caso del Profesorado Titular de Universidad (en adelante, TU). Lo elegimos por ser la categoría más numerosa integrada por 595 hombres y 483 mujeres y en la que las personas suelen permanecer por más tiempo.

En la tabla 5 se observa un 3 % de BSG en la remuneración total del profesorado TU, lo que representa una cifra algo inferior a la que se registra en el año 2015, cuando alcanzaba el 4 % (Díaz, Jabbaz y Samper, 2017; Jabbaz, Samper-Gras y Díaz, 2019). La brecha actual significa que, en promedio, las mujeres cobran 1572 € menos al año respecto a lo que, en promedio, cobran sus compañeros TU⁹.

La principal fuente de la BSG es la «investigación» que remunera a las personas,

⁸ El cálculo del «impacto» se realiza siguiendo la siguiente fórmula: componente en € / remuneración total en € x 100. Cabe señalar que cuando el signo de este resultado es negativo, significa que el impacto del componente modera (reduce) la BSG de la remuneración total. Cuando el resultado tiene signo positivo, significa que el impacto del componente refuerza (incrementa) la BSG (véase última fila de la tabla 5).

⁹ Cabe señalar que no es del todo correcto hablar de BSG de los componentes en los casos del Salario Base, el Complemento de Destino y el Específico cuyo valor depende de la categoría y se establece mediante una Resolución de la Administración General del Estado. Los componentes de Destino y Específico son variables en los casos de otras administraciones públicas (Ayuntamientos, Comunidades Autónomas, Estado) donde remuneran el nivel del puesto de trabajo y la responsabilidad, respectivamente. Pero en nuestro caso, para el PDI de las universidades, son componentes fijos respecto de la categoría y, por ende, no deberían tener BSG. En la tabla, no obstante, se observan pequeñas fluctuaciones (del 1% en el Salario Base y en el Complemento Específico) vinculadas a efectos que sobre estos componentes producen otras prestaciones de la Seguridad Social (permisos y licencias).

TABLA 5. Titulares de Universidad: BSG de los componentes y su impacto en la remuneración total media (% y € anuales)

Sexo	Salario Base	Comp. destino	Comp. específico	Trienios	Quinquenios	Sexenios	Compl. autonóm.	Investigación	Formación	Prestaciones	Cargo	Gestión	Patentes	Otros	Rem. Total
Hombres	15.857	12.026	6.621	4.871	7.342	3.496	2.143	2.268	1.004	120	837	226	24	270	57.106
Mujeres	15.990	12.076	6.700	4.686	7.577	3.561	2.057	687	865	88	816	198	27	207	55.534
Total	15.917	12.049	6.656	4.788	7.447	3525	2.105	1.560	942	105	828	214	26	242	56.402
BSG %	1 %	0 %	1 %	-4 %	3 %	2 %	-4 %	-70 %	-14 %	-27 %	-3 %	-13 %	14 %	-23 %	-3 %
BSG €	133 €	50 €	79 €	-185 €	235 €	65 €	-86 €	-1.581 €	-138 €	-32 €	-22 €	-29 €	3 €	-63 €	-1.572 €
Impacto	-9 %	-3 %	-5 %	12 %	-15 %	-4 %	6 %	101 %	9 %	2 %	1 %	2 %	0 %	4 %	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Jabbaz (2023).

con una BSG de -70 % que impacta con un 101 % en la brecha de la remuneración total. También destaca la «formación» referida a la impartición de cursos y seminarios, con una BSG de -14 % que explica el 9 % (o impacta) en la brecha de la remuneración total.

La investigación que remunera a las personas suele tener dos fuentes, la investigación contratada y la investigación procedente de fondos europeos¹⁰. En el primer caso no es competitiva, sino que surge de la contratación directa por parte de agentes públicos o privados y el acceso a la misma depende del capital social o red de contactos que posean las y los investigadores y, quizá, de su capacidad de negociación en la interfaz universidad/entidades/mercado. En el caso de los proyectos europeos, el acceso es competitivo, pero opera una discriminación de género indirecta, ya que el techo de cristal en la carrera académica condiciona el acceso a los puestos de investigador/a principal y también su integración equilibrada en los equipos de investigación.

Lo que en la tabla 5 aparece como «formación» se refiere a los cursos y seminarios impartidos por profesorado. Aunque su impacto sobre la BSG es considerablemente menor, conviene también hacer una reflexión. Son ingresos que el profesorado

gestiona por sí, independientemente de la formación reglada incluida en su contrato académico y por lo tanto en su remuneración ordinaria. En este caso, las dobles o triples jornadas de las mujeres, su escasez de tiempo, probablemente sean el factor condicionante que genere brecha en este ítem. Y que se sostenga a lo largo del tiempo.

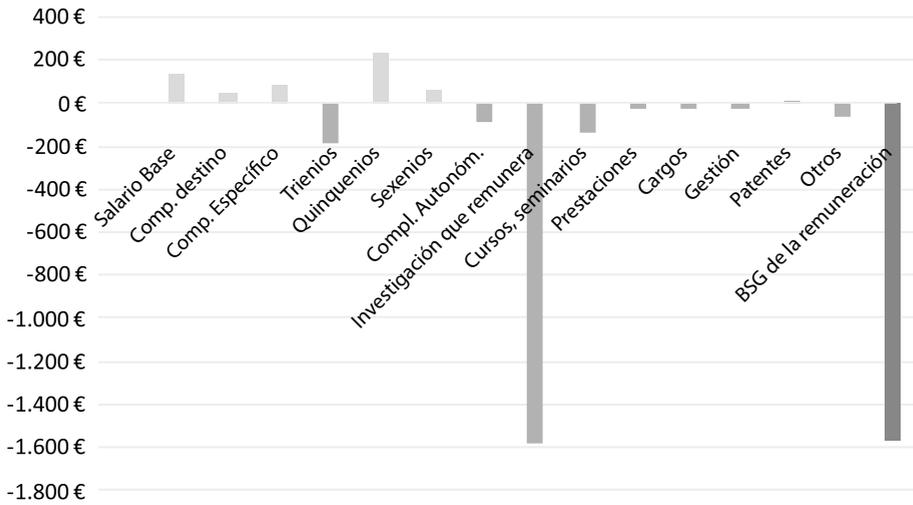
Llama la atención que, por una parte, exista BSG en trienios¹¹ (-4 %) con una aportación a la brecha en la remuneración del 12 %. Pero, por otra parte, hay una moderación de la BSG del 15 % gracias a los quinquenios¹².

El «complemento autonómico» tiene un impacto reducido sobre la BSG en la remuneración, del 6 % (-86 € anuales). Este complemento lo transfiere la Generalitat Valenciana al funcionariado académico y es un mérito relacionado con la gestión académica y la internacionalización. A la brecha generada por estos conceptos podría adi-

¹⁰ Hay una gran cantidad de proyectos de I+D competitivos que no remuneran a las personas, sino que solo financian los gastos del proyecto de investigación.

¹¹ Cada tres años se reconoce el complemento denominado trienio. Ahora bien, si previamente a ingresar en la universidad en una categoría funcionarial como es la de TU se trabajó en una Administración pública, se reconocen y convalidan esos años previos, sumándose a los que se adquieran en la propia universidad.

¹² Los quinquenios se otorgan cada cinco años, no son automáticos, sino que media una evaluación de la calidad de la enseñanza del profesorado, mediante varios indicadores: autoevaluación, encuestas de satisfacción del alumnado, actualización docente, participación en proyectos de innovación educativa, elaboración de materiales docentes y reconocimiento de gestión académica.

GRÁFICO 1. Contribución de los complementos salariales a la brecha salarial de género en titular de universidad

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Jabbaz (2023).

cionarse el 2 % procedente de la gestión y el 1 % de los cargos académicos¹³.

Laura Blanco (2023) enuncia cinco razones por las cuales las mujeres en la academia reciben, en promedio, una remuneración inferior a la de los hombres.

Estas son: 1) la existencia de segregación vertical en la jerarquía académica que tiende a ubicar a las mujeres en las categorías más bajas; 2) una menor productividad en investigación por parte de las mujeres en comparación con los hombres; 3) la existencia de mayores costos de publicación para las mujeres; 4) un menor reconocimiento del trabajo que realizan las mujeres académicas relativo al que reciben los hombres y que se evidencia a través de menores citas, menor acceso a redes, mayores cargas no productivas que ralentizan e interrumpen la investigación y menor califica-

ción en sus evaluaciones docentes; y 5) la existencia de sesgos en contra de las mujeres o a favor de los hombres por parte de los comités evaluadores (2023: 1).

Coincidimos con los factores enunciados por Blanco, pero hemos de realizar una salvedad: entre el profesorado titular de la Universitat de València no existe menor productividad científica por parte de las mujeres (sexenios¹⁴), sino una menor participación en las investigaciones que las remuneran. Pero este resultado se debe a que aquí se considera solo una categoría laboral. Ahora bien, si se contempla a todo el profesorado con dedicación exclusiva (teniendo en cuenta que es en las cátedras donde se concentran los sexenios, y que las

¹³ Lo etiquetado en la tabla como «gestión» se refiere a puestos de coordinación de nivel intermedio, por ejemplo, la coordinación de una titulación. Mientras que los cargos académicos son de nivel alto y se refieren a la gestión en centros (facultades, departamentos e institutos) o en el rectorado de la universidad.

¹⁴ Los sexenios son un complemento de productividad de la actividad investigadora que evalúa la agencia estatal de evaluación de la calidad –ANECA–. El profesorado puede acreditar seis años consecutivos o un número mayor de años, según considere, para acreditar cinco publicaciones de nivel suficiente para que sean evaluadas de forma positiva. Por lo tanto, no es un indicador correlativo a la antigüedad como sí lo son los trienios (antigüedad en la Administración) y quinquenios (antigüedad en la docencia universitaria).

cátedras están masculinizadas), entonces sí hay más proporción de sexenios masculinos.

Todos estos resultados para el profesorado TU pueden observarse con mayor contundencia en el gráfico 1.

Las mujeres TU tienen mejor desempeño en sexenios (2 %), aunque los mismos apenas moderan la brecha total solo en un 4 %. El dato de mayor cantidad por sexenios de las mujeres en esta categoría puede explicarse por el hecho de que, para muchas, esta es la categoría final (no promocionarán a catedráticas) y, por lo tanto, permanecen durante más tiempo en TU que el conjunto de sus compañeros varones.

Finalmente, hemos agrupado bajo el rótulo de «otros» los pagos por derechos de autoría, colaboración y asistencias a pruebas de acceso, vacaciones no disfrutadas, gratificación por servicios extraordinarios, indemnización por finalización de contrato y contribución al plan de pensiones. Algunos de estos elementos corresponden solo al Personal de Administración y Servicios (PAS).

CONCLUSIONES

En este artículo se ha pretendido contribuir a la conceptualización y medición de la BSG con la finalidad de aportar una propuesta para mejorar su transferibilidad, de un modo consistente, a diferentes organizaciones y territorios.

En este sentido se ha observado que la BSG tiene dos dimensiones. Una de ellas es la BSG directa vinculada a las prácticas cotidianas y gestada por un acceso a las oportunidades laborales que continúa reproduciendo desigualdades de género. La otra es la BSG indirecta, de estructura heredada, menos visible, que reproduce trayectorias femininas más lentas y con mayores obstáculos.

Otra contribución ha sido la propuesta metodológica de identificación de unidades de análisis relativamente homogéneas dentro

de las organizaciones (campos / colectivos), antes de proceder a la medición de la BSG global, para que el resultado sea coherente y consistente.

También, que en el análisis de los componentes salariales se analice no solo la brecha en cada componente, sino también su contribución a la BSG total.

Los resultados obtenidos en el estudio de caso de la UV muestran la presencia de una BSG que persiste en el tiempo y lo hace incrementando su magnitud. Los complementos «investigación» y «cursos y seminarios» son los dos rubros que fueron identificados en 2017¹⁵ como fuentes de la BSG en la UV y vuelven a destacar como tales en este segundo estudio de BSG en la UV.

No es de extrañar que estos dos componentes sean los que resaltan como elementos generadores de BSG directa al ser los menos regulados en la academia. Ya entonces hablamos de las *grietas de discrecionalidad* (Jabbaz, Samper-Gras y Díaz, 2019), haciendo referencia a aquellos espacios no regulados dentro de las burocracias universitarias que no favorecen a las mujeres porque a través de estas grietas se filtra el poder discrecional de género, aun cuando no lo busquemos ni seamos conscientes de ello. En algunos casos, son espacios difíciles de regular porque el poder de decisión se encuentra en el exterior de la universidad, como con las entidades que contratan investigaciones. No obstante, las universidades también ahí pueden establecer normativa, por ejemplo, promoviendo el equilibrio de género en la composición de los equipos de investigación participantes. Como se menciona en la introducción, la promoción de la igualdad mediante la inclusión de la perspectiva de género en la normativa es un requisito cada vez más presente en las universidades.

¹⁵ (Díaz, Jabbaz y Samper, 2017), en ese estudio se trabajó con datos de 2015.

Estos resultados evidencian la necesidad de revertir la situación y la urgencia de repensar el modelo o carrera académica que propician estas desigualdades. Las acciones positivas en las universidades (Alcañiz, 2023; Jabbar *et al.*, 2023) tienen como objetivo modificar esa estructura de oportunidades, avanzando sobre las condiciones materiales de mujeres y hombres, para alcanzar una igualdad sustantiva, que equipare sus condiciones.

Las trayectorias masculinas suelen ir en línea recta, mientras que las de las mujeres han de sortear lo que en la academia se consideran obstáculos para la carrera científica (como puede ser, tener una criatura) o estereotipos sexistas, prejuicios y otras formas de discriminaciones que limitan sus oportunidades. Por ello, las carreras de las mujeres suelen ser sinuosas. Algunos de esos obstáculos se ubican en el tiempo presente y otros en el pasado, pero todos moldean las trayectorias y generan un impacto en la brecha salarial y se van acumulando.

La BSG es un indicador sintético de desigualdad que recoge los efectos de las diferentes trayectorias que mujeres y hombres atraviesan en la academia. Por ello, para su erradicación, el foco ha de ponerse de modo integral en todas las políticas de igualdad, incluyendo los aspectos formales e informales, en el aula, en la investigación, en la gestión, en la transferencia, en la internacionalización de la ciencia, en la divulgación... en todos los ámbitos y cuestiones. Los estudios de género en general y de BSG en particular, van develando, poco a poco, las situaciones a corregir, para hacer de la universidad un espacio de producción de conocimiento que ponga en valor todas las capacidades y creatividad humanas, generando también mayor equidad en las trayectorias académicas, para que las diversidades de recorridos no se penalicen, incorporando los obstáculos como parte de la vida, cambiando a largo plazo la propia cultura.

BIBLIOGRAFÍA

- Acker, Joan (1992). «From Sex Roles to Gendered Institutions». *Contemporary sociology*, 21(5): 565-569. doi: 10.2307/2075528
- Acosta Revelles, Irma L. (2021). «Científicas a la sombra, también en el espacio virtual». *Asparkia*, 38: 59-82. doi: 10.6035/Asparkia.2021.38.4
- Alcañiz Moscardó, Mercedes (2023). De la emancipación a la regulación. La Ley 3/2007 de Igualdad desde la perspectiva sociológica y de género. En: I. Pastor Gosálbez (ed.). *Una ley para la igualdad: Avances y desafíos 15 años después de la aprobación de la LO 3/2007* (pp.11-24). Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.
- Arcos Vargas, Marycruz (2022). La no discriminación en el derecho derivado de la Unión Europea. En: J. M. Morales Ortega (eds.). *Realidad social y discriminación: estudios sobre diversidad e inclusión laboral* (pp.17-41). Murcia: Laborum.
- Babock, Linda; Recalde, María; Vesterlund, Lise y Weingart, Laurie (2017). «Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability». *American Economic Review*, 107(3): 714-747.
- Becker, Gary S. (1993) [1964]. *Human Capital. A theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blanco, Laura (2023). «Engañadas por la academia: Una revisión del estatus de las mujeres en la academia». *Revista de Ciencias Económicas* 41(1): 1-28.
- Bourdieu, Pierre (1990) [1984]. Algunas propiedades de los campos. En: *Sociología y Cultura* (pp. 52-65). México: Grijalbo.
- Connell, Robert W. (1996). «New Directions in Gender Theory, Masculinity Research, and Gender Politics». *Ethnos*, 61(3-4): 157-176.
- Díaz, Capitolina; Jabbar, Marcela y Samper, Teresa (2017). *Estudio sobre brecha salarial de género en la Universitat de València*. Disponible en: https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Brecha_salarial_UV.pdf, acceso 4 de enero de 2024.
- Drolet, Marie y Mumford, Karen (2012). «The Gender Pay Gap for Private-Sector Employees in Canada and Britain». *British Journal of Industrial Relations*, 50(3): 529-553.
- Freixes Sanjuán, Teresa (2008). La Configuració de la igualtat entre les dones i els homes. En: E. Bodelón y P. Gimenez (eds.). *Construint els drets*

- de les dones: dels conceptes a les polítiques locals* (pp. 167-184). Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Frieze, Irene H.; Olson, Josephine E.; Murrell, Audrey J. y Selvan, Mano S. (2006). «Work Values and their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Female and Male Managers». *Sex Roles*, 54: 83-93.
- Jabbaz Churba, Marcela (2023). *Brecha salarial/2021 en la Universitat de València*. Disponible en: https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/INFORME_BSG.pdf, acceso 4 de enero de 2024.
- Jabbaz, Marcela; Samper-Gras, Teresa y Díaz, Capitolina (2019). «La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso». *Convergencia*, 80: 1-23. doi: 10.29101/crcs.v26i80.10418
- Jabbaz Churba, Marcela; Soler Julve, Inés; Gil Junquero, Mónica y Belando Garín, Beatriz (2023). *Informes d'impacte de gènere en la normativa universitària: guia de recomanacions i bones pràctiques en les universitats de la Xarxa Vives Xarxa Vives*. Castellón: Xarxa Vives y Universitat Jaume I.
- Jubeto Ruiz, Yolanda y Larrañaga Sarriegi, Mertxe (2016). *Presupuestos con enfoque de género (PEG) en la UPV/EHU: Análisis del Capítulo I, año 2013*. Leioa-Erandio: Universidad del País Vasco. Dirección para la igualdad.
- Martín Bardera, Sara (2018). «Querer y poder: (Des) igualdad en la universidad pública española». *Contextos educativos: Revista de educación*, 21: 11-34. doi: <http://doi.org/10.18172/con3304>
- Martínez Tola, Elena; Cal Barredo, Mari Luz de la; Etxezarreta Etxarri, Aitziber y Galbete Jiménez, Arkaitz (2023). *Estudio Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*. Universidad del País Vasco, CRUE, ANECA y Ministerio de Universidades. Disponible en: <https://www.universidades.gob.es/estudio-brecha-salarial-de-genero-2023/>, acceso 4 de enero de 2024.
- Massó Lago, Matilde; Golias Perez, Montserrat y Nogueira Martínez, Julia (2022). *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas (informe final)*. CRUE, ANECA y Ministerio de Universidades de España. Disponible en: https://www.crue.org/wp-content/uploads/2022/03/INFORME_BRECHA_SALARIAL.pdf, acceso 4 de enero de 2024.
- Oaxaca, Ronald (1973). «Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets». *International Economic Review*, 14(3): 693-709.
- Sánchez Vidal, María Eugenia (2016). La brecha salarial desde la perspectiva de la Dirección de Recursos Humanos, estudio de las causas y posibles soluciones. En: C. Díaz y C. Simó (eds.). *Brecha salarial y brecha de cuidados*. València: Tirant Humanidades.
- Simó Noguera, Carles X.; Mondragón García, Elvira; Carbonell Asins, Juan y Romero Crespo, Juan (2023). «La observación de la brecha salarial de género ajustada. En busca de la discriminación directa en España». *Revista Internacional de Sociología*, 81(3): e233.

RECEPCIÓN: 05/03/2024

REVISIÓN: 27/05/2024

APROBACIÓN: 10/07/2024

