



**Unidad para la Igualdad  
entre Mujeres y Hombres**

UNIVERSIDAD DE  
**MURCIA**

## **Las diferencias salariales de género en el PDI de la Universidad de Murcia**

Pedro J. Hernández\*

Departamento de Fundamentos del Análisis Económico

Julio 2021

\* Agradezco el apoyo y la financiación recibida del proyecto *Mujeres y empresas en España (1850-2015): triangulando Historia, Economía y Sociedad* (FEMEM 1850-2015), Proyecto RTI 2018-093884-B-I00 (Plan I+D+i) financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MICINN). Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación. Fondo Europeo de Desarrollo Regional.



## I. Introducción

Las diferencias salariales por género constituyen una regularidad empírica observada en todos los países y en cualquier momento del tiempo. En general, en la mayoría de los países estas brechas están disminuyendo a lo largo del tiempo y, en particular, en España y en la Región de Murcia también lo están haciendo. En Hernández (2019a) se muestra la comparación de estas brechas salariales en estos dos últimos territorios hasta 2017 y hace unos meses el Instituto Nacional de Estadística publicó los últimos datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2018, donde se obtiene que las brechas salariales para España y la Región de Murcia ascienden al 13,1% y 9,1% respectivamente (ganancias por hora normal de trabajo).

El ámbito universitario tampoco escapa de esta tendencia y hay documentadas diferencias salariales por género entre el personal académico de diferentes universidades desde comienzos de los años 70 del pasado siglo (Barbezat y Hughes, 2005). Blackaby *et al.* (2005) obtienen una brecha salarial del 18% en universidades británicas en 1999. Chen y Crown (2019) documentan unas brechas salariales del 15% en universidades estadounidenses en 2014 y del 10,5% en el caso británico durante el curso 2015-16 y, en ese mismo curso, la University and College Unión (2020) obtienen un 12% en universidades británicas. En España, curiosamente, el estudio pionero en el análisis econométrico de las diferencias salariales por sexo utilizó datos de una muestra reducida de 65 hombres y 72 mujeres pertenecientes al cuerpo de personal docente de la Universidad de Valencia, obteniendo una brecha salarial del 16,9% (Moltó, 1984).

El personal docente universitario público constituye un colectivo muy interesante para el estudio de estas brechas salariales debido, por un lado, a que como se trata de salarios administrativos, es imposible encontrar una discriminación directa, y, por otro lado, a su gran homogeneidad, lo que hace que la parte de diferencia salarial explicada por distintos niveles de estudios, distintas ocupaciones o sectores de actividad desaparezca prácticamente y, por tanto, permite un mayor conocimiento de este problema al reducir el número de variables que pudieran estar explicando estas diferencias.

Díaz, Jabbaz y Samper (2017), utilizando una base de datos de la Universidad de Valencia, obtienen una brecha salarial del 10,97% en 2015<sup>1</sup>. El análisis del capítulo I de Gastos de Personal que figura como anexo a los presupuestos con perspectiva de género de la Universidad del País Vasco cuantifica la brecha salarial para el PDI de dicha universidad en el 13% en 2015 (Universidad del País Vasco, 2015).

Básicamente se trata de un problema de segregación vertical entre distintas categorías o cuerpos conocido popularmente como *techo de cristal*. Selma (2019) señala los problemas que la baja maternal puede ocasionar en la acreditación a una categoría profesional superior, así como la dificultad de conciliación en los casos de movilidad nacional e internacional del profesorado universitario, y Gallardo (2021) realiza una encuesta de percepción al profesorado de la Universidad de Murcia donde queda patente que las profesoras sienten que la maternidad les ha supuesto un retraso en su promoción profesional, mientras que en el colectivo masculino no existe tal percepción. En consecuencia, son estos obstáculos que dificultan al colectivo femenino el acceso a los cuerpos docentes mejor remunerados los que están detrás de las brechas salariales obtenidas a nivel de toda la universidad, como también ponen de manifiesto los trabajos de Ginther y Hayes (1999, 2003) y Ward (2001).

Kleven *et al.* (2018), utilizando datos de parejas heterosexuales, muestran que la maternidad supone una caída importante en los ingresos de las mujeres respecto de aquellas que no tienen hijos, mientras que en el caso masculino apenas existen diferencias en los ingresos entre hombres con y sin hijos, de forma que, tras 10 años después de haber tenido el primer hijo existe una brecha salarial de género dentro de la pareja del 19% y la renta global de la mima aún no ha alcanzado el nivel obtenido antes de ese primer hijo. Calculan y descomponen la brecha salarial de género en Dinamarca desde 1980 hasta 2013 y concluyen que dicha brecha global ha ido disminuyendo durante este período, pero la parte atribuible a la penalización de la maternidad se ha mantenido constante, por lo que en los últimos años prácticamente toda la brecha salarial de género obedece a la penalización de la maternidad. De Quinto *et al.* (2020) obtienen similares conclusiones para España, pero con brechas salariales aún mayores que, como en el caso de Dinamarca, se deben a que tras la

---

<sup>1</sup> Esta base de datos, además de la nómina, también contiene información sobre los centros o facultades de pertenencia y la tenencia o no de hijos.

maternidad la mujer trabaja menos días que su pareja, experimenta un aumento en la probabilidad de desempeñar un trabajo a tiempo parcial, cosa que no le sucede a su pareja, y disminuye la probabilidad de tener un contrato indefinido, todo lo contrario que le sucede a su pareja, que la ve aumentada.

Hay que hacer constar que esta penalización salarial de la maternidad en términos de menores ingresos para la mujer a partir del parto mientras que los ingresos del padre no se ven afectados es mayor en las parejas heterosexuales. En el reciente estudio de Andresen y Nix (2019), con datos noruegos, muestran que en las parejas lesbianas la penalización de la madre biológica es menor y, además, que su pareja también experimenta una reducida penalización, pero ambas desaparecen pronto y a los cinco años la renta global de la pareja vuelve a su nivel inicial. Sin embargo, en las parejas heterosexuales la penalización de la maternidad es tan grande que, aunque el padre no sufran ninguna reducción salarial, a los cinco años tras el parto su renta global de pareja todavía se sitúa por debajo de la inicial. Esto sugiere que la reducción salarial asociada a la maternidad no se puede explicar únicamente por el impacto del parto y la lactancia. Estos autores también analizan la efectividad del aumento de los permisos de paternidad y la disponibilidad de guarderías. Sus conclusiones apuntan a que la primera de ellas no tiene efectos en la penalización salarial de la madre, que sigue siendo la misma independientemente de las semanas que dure la baja de paternidad. Sin embargo, el aumento de la disponibilidad de las plazas de guarderías para niños de 1 a 3 años sí que ejerce un efecto significativo y consigue reducir esa penalización salarial de la maternidad.

En el presente trabajo se utilizan los datos de la nómina de la Universidad de Murcia que la Oficina del Dato Único (ODU) ha puesto a disposición de la Unidad para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la UMU. Es una base de datos donde cada observación viene dada por un concepto de la nómina mensual (solo en conceptos de gastos –ingresos para los trabajadores- hay unos 60, incluyendo atrasos) para un trabajador determinado en un mes concreto de 2017, 2018, 2019 y hasta septiembre de 2020.<sup>2</sup> Además de los importes salariales, esta base de datos contiene la relación laboral, el régimen de dedicación, el número de horas semanales, el cuerpo de pertenencia y la rama de conocimiento (solo cinco grandes ramas) de cada uno de

---

<sup>2</sup> El número de observaciones incluidas asciende a 1.884.609.

esos conceptos de la nómina. En un mismo mes pueden aparecer conceptos salariales de la nómina correspondientes a tiempo completo y otros a tiempo parcial cuando, por ejemplo, un trabajador haya cambiado su régimen de dedicación durante un mes concreto.

Sobre variables individuales solamente se conoce el sexo y la edad. A diferencia de la base de datos de la Universidad de Valencia no se incluye el centro o facultad de pertenencia ni la información sobre la tenencia de hijos. Las partidas salariales incluidas en el apartado de gastos (ingresos desde la perspectiva de los trabajadores) son todas aquellas pertenecientes al capítulo I de Gastos de Personal y algunas del capítulo VI de Inversiones Reales, sobre todo aquellos proyectos de investigación que generan ingresos salariales, pero desafortunadamente, no aparecen los ingresos derivados de los contratos de investigación que firman los integrantes del PDI con diferentes instituciones y que son gestionados por la Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI). Sin embargo, sí aparecen todos los conceptos salariales del profesorado vinculado con el Sistema Murciano de Salud (SMS), tanto los pagados por la UMU como aquellos que financia el SMS.

El cálculo de la nómina mensual del colectivo PDI se realiza sumado, para cada trabajador y para cada mes concreto, todos los importes brutos (antes de impuestos) de los conceptos de ingresos (gastos para la UMU) de la nómina para dicho PDI. Por tanto, no se incluye la cuota de los seguros sociales a cargo de la UMU. En el caso del PDI a tiempo completo, como todos tienen la misma dedicación de 37,5 horas semanales, se calculan las medias por género de dichas nóminas mensuales para obtener la brecha salarial de género. Previamente, se eliminan algunos casos correspondientes a PDI que solamente cobra trienios porque se encuentra en Servicios Especiales y otros casos inusuales donde la nómina mensual sea inferior a 600 euros. Se ha elegido esta opción de calcular las medias mensuales en lugar de las anuales para minimizar los problemas que originarían los cambios de régimen de dedicación y de cuerpo docente dentro de un mismo año.

Para el colectivo a tiempo parcial, dado que no todos tienen la misma dedicación docente, se ha calculado el salario horario obtenido en cada mes dividiendo su nómina mensual por el número de horas que contempla su dedicación. Solo se ha tenido en cuenta al personal laboral no funcionario, eliminando las escasas

observaciones correspondientes a los funcionarios a tiempo parcial (solo hombres durante estos años) porque tenían un salario horario sensiblemente superior y distorsionaban el cálculo de las brechas salariales.

## **2. Nóminas mensuales medias del PDI a tiempo completo y salarios medios del PDI a tiempo parcial**

El Cuadro 1 muestra las nóminas mensuales medias del PDI a tiempo completo para todo el período considerado, tanto los valores medios de cada mes como la media anual obtenida como media aritmética de dichas medias mensuales. También figura el número de hombres y mujeres, la ratio que el colectivo femenino supone sobre el masculino y las brechas salariales obtenidas como el porcentaje que la diferencia entre las nóminas masculinas y femeninas representa sobre la nómina mensual masculina. En términos medios anuales la ratio entre mujeres y hombres ha subido levemente desde el 70% en 2017 hasta el 73% en 2020. Sin embargo, la brecha salarial ha aumentado, también levemente, desde el 7,73% al 8,43% durante este mismo período.

La información publicada por la ODU (2020) muestra un mayor aumento de esta brecha salarial, desde el 7,7% de 2017 hasta el 9,7% en 2019<sup>3</sup>, pero en estas cifras está incluido todo el PDI de la UMU, tanto el PDI a tiempo completo como el PDI a tiempo parcial.<sup>4</sup> En este informe hemos preferido no mezclar estos colectivos tan distintos y los datos referidos al PDI a tiempo parcial figuran en el Cuadro 2. Solamente aparecen los últimos datos de 2020, pero en años anteriores el patrón es similar. El PDI a tiempo parcial femenino es el 82% del masculino y no se aprecia una brecha salarial importante en términos medios anuales. Las brechas positivas y negativas se alternan mes a mes dando como resultado una escasa brecha del -0,15%. Esto es, en términos medios anuales las mujeres cobraron un salario horario levemente superior al de los hombres.

---

<sup>3</sup> <https://www.um.es/umuecws/UMUc/index.php?pCodInforme=119>.

<sup>4</sup> La ODU tampoco elimina aquellas observaciones con nóminas mensuales inferiores a los 600€ para el PDI a tiempo completo.

**Cuadro 1. Nóminas mensuales medias, brechas salariales de género y ratio entre el número de mujeres y hombres del PDI a tiempo completo**

Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Nómina	Nº	Nómina		
Enero	922	4339,81	652	3898,74	11,31	0,71
Febrero	839	4594,05	581	4293,86	6,99	0,69
Marzo	837	4237,44	580	3891,95	8,88	0,69
Abril	835	4157,54	580	3825,06	8,69	0,69
Mayo	836	4181,92	583	3865,60	8,18	0,70
Junio	824	7122,50	582	6483,82	9,85	0,71
Julio	838	4546,22	592	4165,99	9,13	0,71
Agosto	839	4190,64	596	3840,43	9,12	0,71
Septiembre	845	5195,57	605	5438,16	-4,46	0,72
Octubre	826	4246,74	594	3903,77	8,79	0,72
Noviembre	837	4256,63	589	3940,40	8,03	0,70
Diciembre	772	7004,78	538	6467,18	8,31	0,70
<b>Media 2017</b>	<b>838</b>	<b>4839,49</b>	<b>589</b>	<b>4501,25</b>	<b>7,73</b>	<b>0,70</b>
Enero	838	3780,71	598	3459,73	9,28	0,71
Febrero	842	4713,29	596	4313,09	9,28	0,71
Marzo	846	4317,17	597	4010,96	7,63	0,71
Abril	848	4258,37	599	3913,67	8,81	0,71
Mayo	851	4230,19	604	3893,92	8,64	0,71
Junio	843	7141,87	599	6680,06	6,91	0,71
Julio	851	4870,59	604	4773,64	2,03	0,71
Agosto	852	4331,82	605	3992,77	8,49	0,71
Septiembre	851	4514,23	603	4138,71	9,07	0,71
Octubre	834	4815,32	595	4464,55	7,86	0,71
Noviembre	818	4443,56	598	4123,00	7,77	0,73
Diciembre	826	7044,07	587	6689,16	5,31	0,71
<b>Media 2018</b>	<b>842</b>	<b>4871,77</b>	<b>599</b>	<b>4537,77</b>	<b>7,59</b>	<b>0,71</b>
Enero	820	3983,51	598	3652,20	9,07	0,73
Febrero	956	5309,33	674	4951,38	7,23	0,71
Marzo	823	4539,54	600	4150,49	9,37	0,73
Abril	822	4495,26	599	4127,76	8,90	0,73
Mayo	820	4476,13	601	4112,63	8,84	0,73
Junio	812	7456,69	595	6943,10	7,40	0,73
Julio	824	4647,53	599	4275,38	8,70	0,73
Agosto	824	4505,09	601	4138,32	8,86	0,73
Septiembre	830	4641,87	606	4289,38	8,22	0,73
Octubre	819	4530,86	600	4141,88	9,39	0,73
Noviembre	835	4456,59	604	4130,10	7,91	0,72
Diciembre	750	7478,87	558	6877,11	8,75	0,74
<b>Media 2019</b>	<b>828</b>	<b>5043,44</b>	<b>603</b>	<b>4649,14</b>	<b>8,55</b>	<b>0,73</b>
Enero	823	4042,33	605	3701,46	9,21	0,74
Febrero	827	5150,36	604	4778,64	7,78	0,73
Marzo	832	4642,87	601	4263,29	8,90	0,72
Abril	831	4600,94	603	4231,92	8,72	0,73
Mayo	831	4596,35	602	4219,47	8,93	0,72
Junio	822	7677,52	597	7186,68	6,83	0,73
Julio	831	4598,63	602	4241,70	8,41	0,72
Agosto	830	4598,63	602	4245,87	8,31	0,73
Septiembre	831	4858,14	605	4465,73	8,79	0,73
<b>Media 2020</b>	<b>829</b>	<b>4973,97</b>	<b>602</b>	<b>4592,75</b>	<b>8,43</b>	<b>0,73</b>

Debido a esta ausencia de una brecha salarial significativa en el colectivo a tiempo parcial nos vamos a centrar en el colectivo a tiempo completo en los siguientes cálculos para conocer mejor de dónde proviene la brecha del 8,43% encontrada en este colectivo en 2020.

**Cuadro 2. Salarios horarios medios, brechas salariales y ratio entre mujeres y hombres del PDI a tiempo parcial**

Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Salario hora	Nº	Salario hora		
Enero	594	15,44	479	14,44	6,93	0,81
Febrero	626	14,95	511	15,29	-2,22	0,82
Marzo	650	15,39	539	14,66	4,98	0,83
Abril	663	13,26	545	13,32	-0,45	0,82
Mayo	661	13,01	550	13,41	-2,98	0,83
Junio	674	18,43	559	19,62	-6,07	0,83
Julio	676	13,34	559	13,77	-3,12	0,83
Agosto	651	12,73	533	12,58	1,19	0,82
Septiembre	653	12,7	532	12,65	0,40	0,81
<b>Media 2020</b>	<b>650</b>	<b>14,36</b>	<b>534</b>	<b>14,42</b>	<b>-0,15</b>	<b>0,82</b>

Nota: excluido el PDI funcionario a tiempo parcial.

### 3. Las brechas salariales del PDI a tiempo completo por ramas de conocimiento

Las cinco ramas de conocimiento que integran la totalidad del PDI son Artes y Humanidades, Ciencias, Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud. El Cuadro 3 presenta los resultados obtenidos para los nueve meses de 2020, donde se puede observar que, en términos medios anuales, no existe brecha salarial de género en Ingeniería y Arquitectura, mientras que las mayores brechas se obtienen en Artes y Humanidades y en Ciencias Sociales y Jurídicas, en cuyos dos casos se supera la brecha salarial media obtenida para toda la universidad (Cuadro 1).

En Ciencias y en Ciencias de la Salud se obtienen unas brechas salariales inferiores a la media de toda la universidad. En el cálculo de las nóminas en Ciencias de la Salud se han omitido aquellos conceptos salariales financiados por el Sistema

Murciano de Salud para los profesores universitarios vinculados a dicho sistema, por lo que dichas nóminas se corresponden únicamente a las financiadas por la Universidad de Murcia. Más adelante volveremos sobre esto.

**Cuadro 3. Nóminas mensuales medias y brechas salariales por ramas de conocimiento para el PDI a tiempo completo**

		Artes y humanidades	Ciencias	Ingeniería y arquitectura	Ciencias sociales y jurídicas	Ciencias de la salud
Enero	Hombres	4085,98	4437,27	3815,13	3746,14	4153,14
	Mujeres	3608,98	4205,87	3889,31	3401,73	3856,24
	Brecha	11,67	5,21	-1,94	9,19	7,15
Febrero	Hombres	5171,42	5581,82	4912,75	4817,35	5296,53
	Mujeres	4673,78	5311,77	4900,90	4405,99	4996,33
	Brecha	9,62	4,84	0,24	8,54	5,67
Marzo	Hombres	4659,06	5072,81	4396,08	4344,45	4751,47
	Mujeres	4201,01	4757,73	4415,88	3949,18	4432,99
	Brecha	9,83	6,21	-0,45	9,10	6,70
Abril	Hombres	4614,74	5025,98	4400,37	4295,90	4707,82
	Mujeres	4169,41	4734,76	4388,78	3910,73	4404,06
	Brecha	9,65	5,79	0,26	8,97	6,45
Mayo	Hombres	4574,97	5026,54	4360,26	4300,59	4705,29
	Mujeres	4154,12	4757,88	4358,85	3904,39	4389,55
	Brecha	9,20	5,34	0,03	9,21	6,71
Junio	Hombres	7686,19	8238,13	7290,11	7339,94	7776,60
	Mujeres	7126,56	7860,74	7528,40	6726,20	7441,63
	Brecha	7,28	4,58	-3,27	8,36	4,31
Julio	Hombres	4597,46	5031,71	4367,33	4289,08	4723,44
	Mujeres	4155,74	4739,73	4454,35	3934,47	4401,59
	Brecha	9,61	5,80	-1,99	8,27	6,81
Agosto	Hombres	4592,87	5044,78	4367,33	4294,86	4708,75
	Mujeres	4192,25	4729,60	4454,35	3928,14	4409,60
	Brecha	8,72	6,25	-1,99	8,54	6,35
Septiembre	Hombres	4803,95	5278,20	4838,07	4563,36	4940,57
	Mujeres	4362,50	4986,59	4467,13	4123,93	4699,68
	Brecha	9,19	5,52	7,67	9,63	4,88
Media 2020	Hombres	<b>4913,01</b>	<b>5349,25</b>	<b>4682,80</b>	<b>4602,29</b>	<b>5021,68</b>
	Mujeres	<b>4454,65</b>	<b>5052,92</b>	<b>4702,56</b>	<b>4197,13</b>	<b>4715,11</b>
	Brecha	<b>9,47</b>	<b>5,60</b>	<b>-0,35</b>	<b>8,83</b>	<b>6,23</b>

En el Cuadro 4 aparece el número de PDI por ramas y su edad media. En Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud la ratio entre el número de mujeres y hombres supera la media de la universidad. En Ingeniería y

Arquitectura el colectivo femenino solamente representa el 36% del masculino. La relación que se observa entre las brechas salariales y la ratio del número de mujeres sobre el número de hombres es claramente positiva, tal y como queda reflejada en el Gráfico 1. Esto es, cuanto mayor es la presencia femenina en una rama de conocimiento mayor es la brecha salarial.

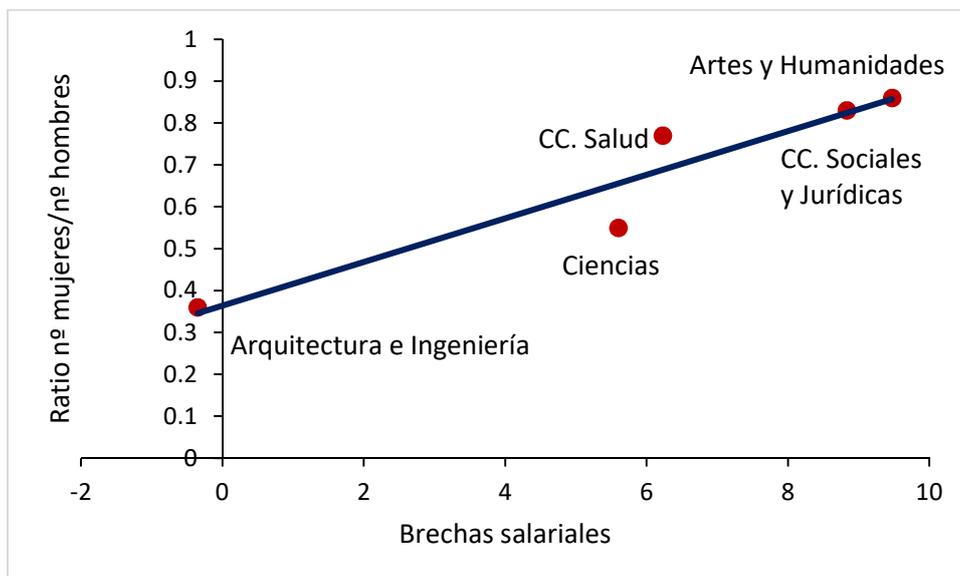
**Cuadro 4. Número de PDI y edad media por ramas de conocimiento. 2020**

Número y edad		Artes y humanidades		Ciencias		Ingeniería y arquitectura		CC. sociales y jurídicas		Ciencias de la salud	
		Nº	Edad	Nº	Edad	Nº	Edad	Nº	Edad	Nº	Edad
Enero	Hombres	110	54,18	166	55,62	66	49,12	267	51,24	214	55,45
	Mujeres	97	51,15	91	54,70	24	50,92	225	48,67	168	51,30
	Ratio	0,88	0,94	0,55	0,98	0,36	1,04	0,84	0,95	0,79	0,93
Febrero	Hombres	112	54,20	166	55,72	66	49,18	269	51,23	214	55,50
	Mujeres	96	51,28	91	54,76	24	51,00	223	48,56	168	51,37
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,98	0,36	1,04	0,83	0,95	0,79	0,93
Marzo	Hombres	112	54,26	166	55,78	66	49,27	270	51,30	218	55,42
	Mujeres	96	51,33	91	54,70	24	51,08	225	48,54	165	51,48
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,98	0,36	1,04	0,83	0,95	0,76	0,93
Abril	Hombres	112	54,33	166	55,85	65	49,55	270	51,35	218	55,49
	Mujeres	96	51,42	91	54,77	24	51,12	225	48,62	167	51,50
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,98	0,37	1,03	0,83	0,95	0,77	0,93
Mayo	Hombres	111	54,38	166	55,95	66	49,42	269	51,48	218	55,59
	Mujeres	96	51,50	90	55,20	24	51,25	224	48,74	167	51,58
	Ratio	0,86	0,95	0,54	0,99	0,36	1,04	0,83	0,95	0,77	0,93
Junio	Hombres	109	54,50	166	56,05	65	49,41	267	51,49	215	55,68
	Mujeres	96	51,59	90	55,27	22	51,68	223	48,69	165	51,46
	Ratio	0,88	0,95	0,54	0,99	0,34	1,05	0,84	0,95	0,77	0,92
Julio	Hombres	112	54,67	166	56,10	66	49,54	270	51,58	217	55,84
	Mujeres	96	51,71	91	55,27	23	51,83	224	48,88	168	51,68
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,99	0,35	1,05	0,83	0,95	0,77	0,93
Agosto	Hombres	112	54,77	165	56,28	66	49,58	269	51,71	218	55,80
	Mujeres	96	51,82	91	55,35	23	51,96	224	48,81	168	51,77
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,98	0,35	1,05	0,83	0,94	0,77	0,93
Septiembre	Hombres	112	54,84	166	56,34	66	49,62	268	51,78	218	55,94
	Mujeres	98	51,67	92	55,65	23	52,00	225	48,87	167	51,95
	Ratio	0,88	0,94	0,55	0,99	0,35	1,05	0,84	0,94	0,77	0,93
Media 2020	Hombres	111	54,46	166	55,96	66	49,41	269	51,46	217	55,63
	Mujeres	96	51,50	91	55,06	23	51,43	224	48,71	167	51,57
	Ratio	0,86	0,95	0,55	0,98	0,36	1,04	0,83	0,95	0,77	0,93

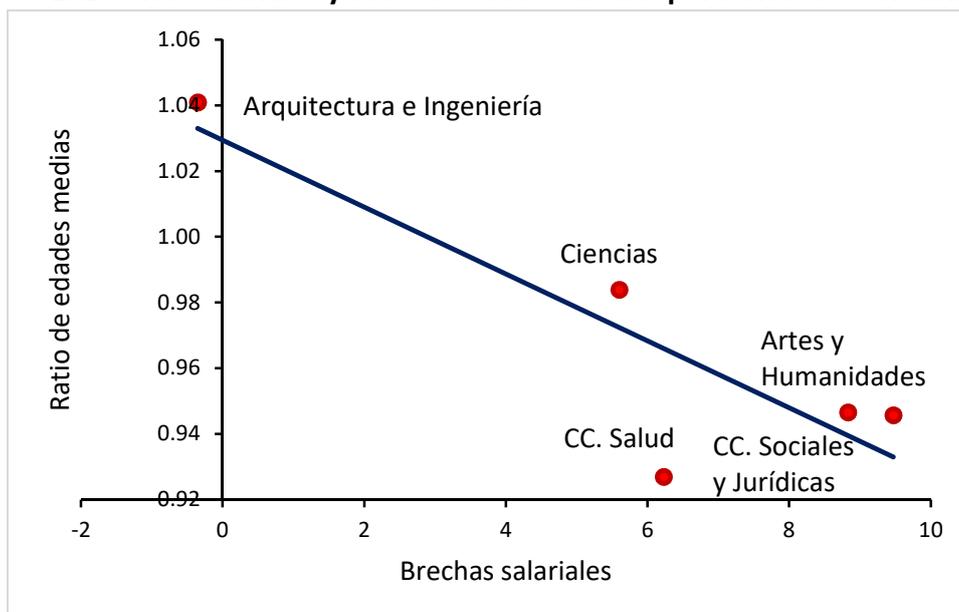
Esta relación es explicada por la segregación ocupacional de la mujer (Sorensen, 1990) en el marco de una economía global, en el sentido de que la mayor oferta laboral femenina en las ocupaciones feminizadas deprime sus salarios por la mayor oferta laboral total que supone, mientras que en las ocupaciones masculinizadas la oferta laboral total es menor al existir obstáculos para el colectivo femenino y eso hace que finalmente sus salarios sean superiores. Sin embargo, en este contexto de salarios administrativos esta explicación carece de sentido, por lo que ha de existir otra razón.

Si observamos las edades medias en cada rama, solamente en Ciencias y en Ingeniería y Arquitectura podemos considerar que éstas son similares en ambos colectivos, en la primera de ellas la masculina es levemente superior y en la segunda al contrario. Sin embargo, en las restantes se observa la mayor juventud relativa femenina. Si relacionamos este hecho con las brechas salariales obtenidas podemos observar en el Gráfico 2 que existe una relación inversa. Esto es, aquellas ramas donde la ratio de edades es mayor es donde se observan las menores brechas salariales. Por tanto, a mayor igualdad entre las edades medias de hombres y mujeres menor brecha salarial. Esto está relacionado con aquellos conceptos salariales de la nómina que aumentan vía antigüedad y, por tanto, la mayor antigüedad relativa masculina redundaría en un mayor salario masculino, como veremos en la sección siguiente.

**Gráfico 1. Brechas salariales y ratio de mujeres sobre hombres por ramas de conocimiento**



**Gráfico 2. Brechas salariales y ratio de edades medias por ramas de conocimiento**



Si en Ciencias de la Salud se incluyen los conceptos salariales financiados por el Servicio Murciano de Salud las brechas salariales aumentan considerablemente, tal y como puede observarse en el Cuadro 5. Esto se debe a dos razones: por un lado, los conceptos salariales financiados por el SMS al colectivo masculino son sensiblemente superiores a los del femenino, tal y como recoge este mismo Cuadro 5 (la brecha salarial de género entre este colectivo llega al 67,2%) y; por otro lado, la proporción de hombres que reciben estos emolumentos es superior a la proporción de mujeres dentro de la rama de Ciencias de la Salud, tal y como puede comprobarse comparando las ratios entre mujeres y hombres de los Cuadros 4 y 6. Las mujeres representan el 93% del colectivo masculino en la totalidad de la rama de Ciencias de la Salud, mientras que entre el colectivo vinculado al SMS solamente es el 38% para la media de 2020. La edad media es superior en este colectivo vinculado al SMS así como la diferencia entre las edades masculinas y femeninas.

**Cuadro 5. Nómina total del PDI de Ciencias de la Salud e importe de los conceptos financiados por el Servicio Murciano de Salud**

		<b>Nómina total</b>	<b>Conceptos financiados por el SMS</b>
<b>Enero</b>	<b>Hombres</b>	4860,46	707,32
	<b>Mujeres</b>	4078,65	222,41
	<b>Brecha</b>	16,09	68,56
<b>Febrero</b>	<b>Hombres</b>	6007,89	711,36
	<b>Mujeres</b>	5204,12	207,79
	<b>Brecha</b>	13,38	70,79
<b>Marzo</b>	<b>Hombres</b>	5470,39	718,92
	<b>Mujeres</b>	4649,68	216,69
	<b>Brecha</b>	15,00	69,86
<b>Abril</b>	<b>Hombres</b>	5319,80	611,98
	<b>Mujeres</b>	4621,58	217,52
	<b>Brecha</b>	13,12	64,46
<b>Mayo</b>	<b>Hombres</b>	5272,65	567,36
	<b>Mujeres</b>	4602,30	212,75
	<b>Brecha</b>	12,71	62,50
<b>Junio</b>	<b>Hombres</b>	8432,12	655,52
	<b>Mujeres</b>	7667,15	225,52
	<b>Brecha</b>	9,07	65,60
<b>Julio</b>	<b>Hombres</b>	5449,73	726,29
	<b>Mujeres</b>	4623,72	222,13
	<b>Brecha</b>	15,16	69,42
<b>Agosto</b>	<b>Hombres</b>	5075,17	366,42
	<b>Mujeres</b>	4584,92	175,32
	<b>Brecha</b>	9,66	52,15
<b>Septiembre</b>	<b>Hombres</b>	5903,24	962,67
	<b>Mujeres</b>	4926,11	226,43
	<b>Brecha</b>	16,55	76,48
<b>Media 2020</b>	<b>Hombres</b>	<b>5701,05</b>	<b>679,37</b>
	<b>Mujeres</b>	<b>4930,15</b>	<b>215,03</b>
	<b>Brecha</b>	<b>13,72</b>	<b>67,19</b>

**Cuadro 6. Número total de PDI vinculado al SMS y edad media**

		<b>Nº</b>	<b>Edad</b>
<b>Enero</b>	<b>Hombres</b>	15.00	59.93
	<b>Mujeres</b>	7.00	57.43
	<b>Ratio</b>	0.47	0.96
<b>Febrero</b>	<b>Hombres</b>	10.00	64.1
	<b>Mujeres</b>	4.00	52.5
	<b>Ratio</b>	0.40	0.82
<b>Marzo</b>	<b>Hombres</b>	14.00	60.71
	<b>Mujeres</b>	7.00	53.28
	<b>Ratio</b>	0.50	0.88
<b>Abril</b>	<b>Hombres</b>	11.00	60.64
	<b>Mujeres</b>	3.00	53.67
	<b>Ratio</b>	0.27	0.89
<b>Mayo</b>	<b>Hombres</b>	10.00	60.2
	<b>Mujeres</b>	7.00	55.43
	<b>Ratio</b>	0.70	0.92
<b>Junio</b>	<b>Hombres</b>	13.00	59.23
	<b>Mujeres</b>	2.00	52.5
	<b>Ratio</b>	0.15	0.89
<b>Julio</b>	<b>Hombres</b>	11.00	56.54
	<b>Mujeres</b>	3.00	56.67
	<b>Ratio</b>	0.27	1.00
<b>Agosto</b>	<b>Hombres</b>	10.00	61.2
	<b>Mujeres</b>	5.00	52.6
	<b>Ratio</b>	0.50	0.86
<b>Septiembre</b>	<b>Hombres</b>	15.00	62.2
	<b>Mujeres</b>	3.00	62
	<b>Ratio</b>	0.20	1.00
<b>Media 2020</b>	<b>Hombres</b>	<b>12.18</b>	<b>60.18</b>
	<b>Mujeres</b>	<b>4.64</b>	<b>55.09</b>
	<b>Ratio</b>	<b>0.38</b>	<b>0.92</b>

#### **4. Las brechas salariales del PDI a tiempo completo por cuerpos docentes**

En los siguientes cuadros se presentan los resultados para los principales cuerpos docentes del PDI a tiempo completo: Cátedras de Universidad, Titularidades de Universidad, Profesorado Contratado Doctor, Titularidades de Escuelas Universitarias y Ayudantes Doctores. En septiembre de 2020 representan el 95,84% del PDI a tiempo completo.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> El resto de PDI a tiempo completo está integrado en los cuerpos de Cátedras de Escuelas Universitarias, Colaboradores Diplomados, Colaboradores Licenciados y Profesorado Sustituto.

Esta división de cuerpos docentes permite ver que no existen brechas salariales significativas dentro de cada cuerpo. Podemos considerar que son inexistentes en Cátedras de Universidad y Profesorado Contratado Doctor. En el caso de las Titularidades de Universidad se obtiene una reducida brecha del 1,34% y solamente entre las Titularidades de Escuelas Universitarias alcanza el 2,88%. Sin embargo, entre los Ayudantes Doctores se obtiene una brecha negativa (mayores salarios femeninos) del 2,05%.

**Cuadro 7. Cátedras de Universidad**

Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Nómina	Nº	Nómina		
Enero	263	5110,33	100	5094,12	0,32	0,38
Febrero	264	6339,01	103	6323,61	0,24	0,39
Marzo	266	5784,43	103	5747,01	0,65	0,39
Abril	266	5739,46	103	5702,79	0,64	0,39
Mayo	266	5746,1	103	5702,79	0,76	0,39
Junio	262	9237,85	101	9229,46	0,09	0,39
Julio	265	5744,94	103	5702,13	0,75	0,39
Agosto	264	5751,01	103	5706,32	0,78	0,39
Septiembre	265	6185,34	103	6347,14	-2,55	0,39
<b>Media 2020</b>	<b>265</b>	<b>6182,05</b>	<b>102</b>	<b>6172,82</b>	<b>0,19</b>	<b>0,39</b>

**Cuadro 8. Titulares de Universidad**

Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Nómina	Nº	Nómina		
Enero	397	3777,02	313	3730,66	1,24	0,79
Febrero	398	4943,99	310	4888,23	1,14	0,78
Marzo	398	4387,88	308	4314,09	1,71	0,77
Abril	400	4358,58	308	4281,93	1,79	0,77
Mayo	400	4347,84	308	4280,51	1,57	0,77
Junio	396	7327,04	306	7244,3	1,14	0,77
Julio	401	4352,19	307	4311,49	0,94	0,77
Agosto	401	4348,11	306	4316,91	0,72	0,76
Septiembre	402	4563	307	4482,68	1,79	0,76
<b>Media 2020</b>	<b>399</b>	<b>4711,74</b>	<b>308</b>	<b>4650,09</b>	<b>1,34</b>	<b>0,77</b>

En el Gráfico 3 puede observarse que con esta división por cuerpos docentes no existe una relación clara entre brechas salariales y ratios de número de mujeres sobre el de hombres, puesto que la línea de tendencia que se obtiene es prácticamente horizontal, indicando que un mismo ratio puede ser compatible con cualquier brecha. Sin embargo, el Gráfico 4 sí refleja de nuevo la relación negativa entre estas brechas salariales y los ratios de edades, aunque en este caso hay que

decir que las edades medias son muy parecidas dentro de cada cuerpo, como puede observarse en el Cuadro 12.

**Cuadro 9. Profesorado Contratado Doctor**

Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Nómina	Nº	Nómina		
Enero	102	3034,64	140	2991,51	1,44	1,37
Febrero	102	3895,6	139	3868,42	0,70	1,36
Marzo	105	3608,65	138	3491,33	3,36	1,31
Abril	103	3473,52	140	3466,47	0,20	1,36
Mayo	102	3471,43	139	3421,69	1,45	1,36
Junio	102	6335,79	139	6202,19	2,15	1,36
Julio	103	3471,12	140	3447,45	0,69	1,36
Agosto	103	3480,83	141	3448,1	0,95	1,37
Septiembre	101	3607,72	141	3550,31	1,62	1,40
<b>Media 2020</b>	<b>103</b>	<b>3819,92</b>	<b>140</b>	<b>3765,27</b>	<b>1,40</b>	<b>1,36</b>

**Cuadro 10. Titulares de Escuelas Universitarias**

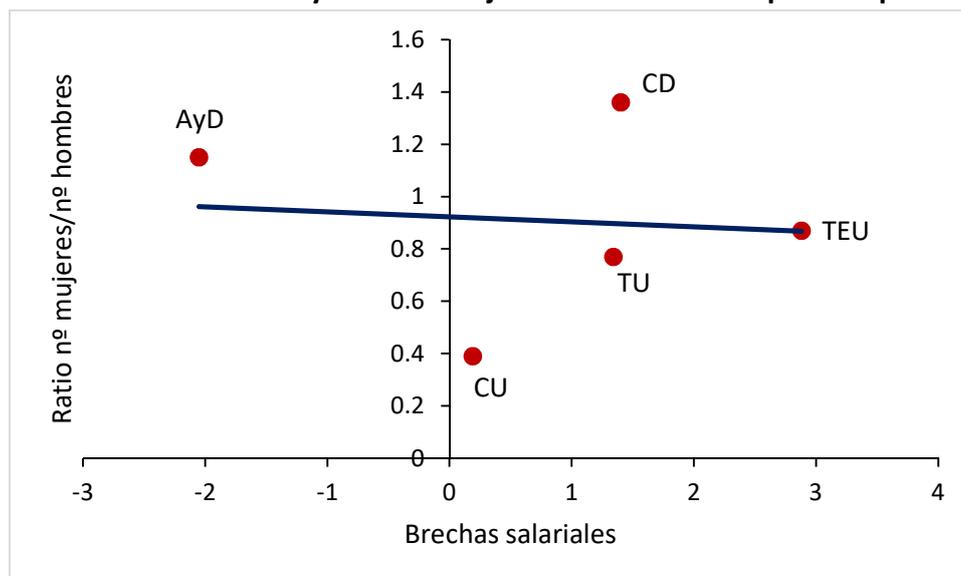
Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Nómina	Nº	Nómina		
Enero	23	3299,85	20	3170,49	4,08	0,87
Febrero	23	4333,67	20	4230,24	2,45	0,87
Marzo	23	3858,89	20	3719,25	3,75	0,87
Abril	23	3819,98	20	3708,2	3,01	0,87
Mayo	23	3819,98	20	3708,2	3,01	0,87
Junio	21	6651,53	19	6364,5	4,51	0,90
Julio	23	3821,99	20	3678,01	3,91	0,87
Agosto	23	3833,23	20	3723,41	2,95	0,87
Septiembre	23	3835,24	20	3903,52	-1,75	0,87
<b>Media 2020</b>	<b>23</b>	<b>4141,60</b>	<b>20</b>	<b>4022,87</b>	<b>2,88</b>	<b>0,87</b>

**Cuadro 11. Ayudantes Doctores**

Fecha	Hombres		Mujeres		Brecha	Ratio
	Nº	Nómina	Nº	Nómina		
Enero	20	2406,83	25	2294,84	4,88	1,25
Febrero	22	2697,46	25	2749,03	-1,88	1,14
Marzo	22	2456,42	25	2497,2	-1,63	1,14
Abril	21	2464,57	25	2500,9	-1,45	1,19
Mayo	22	2432,22	25	2502,76	-2,82	1,14
Junio	22	4622,28	25	4731	-2,30	1,14
Julio	22	2464,07	25	2522,37	-2,31	1,14
Agosto	22	2459,9	25	2533,76	-2,92	1,14
Septiembre	23	2407,23	26	2617,32	-8,03	1,13
<b>Media 2020</b>	<b>22</b>	<b>2712,33</b>	<b>25</b>	<b>2772,13</b>	<b>-2,05</b>	<b>1,15</b>

El fenómeno más destacado de este análisis por cuerpos docentes es la relación negativa que existe entre el ratio de mujeres sobre hombres y el importe de las nóminas medias (femeninas o masculinas). Esto es, cuanto menor es la proporción de mujeres sobre hombres en un cuerpo docente mayor es el salario medio de dicho cuerpo, tal y como queda reflejado en el Gráfico 5 con las nóminas medias femeninas.

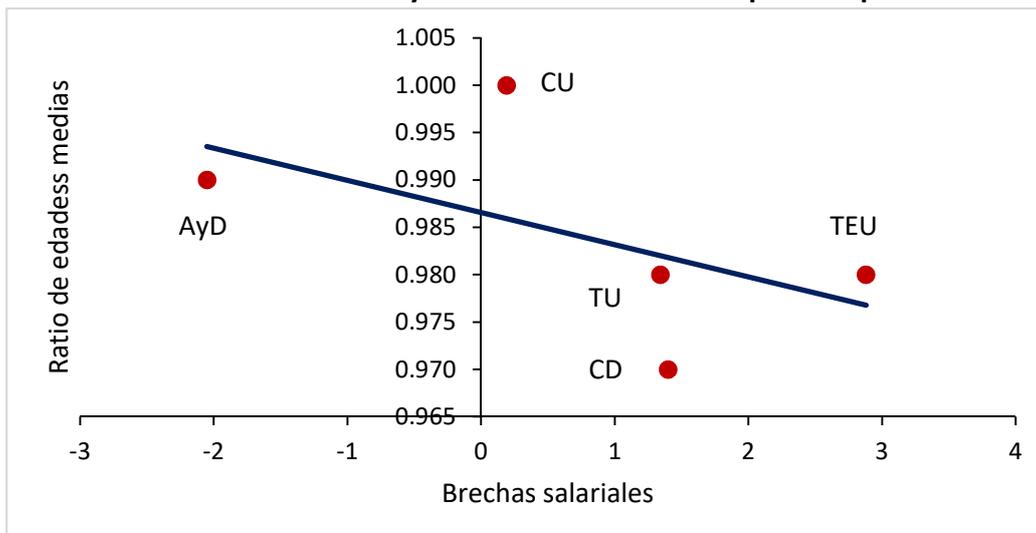
**Gráfico 3. Brechas salariales y ratio de mujeres sobre hombres por cuerpos docentes**



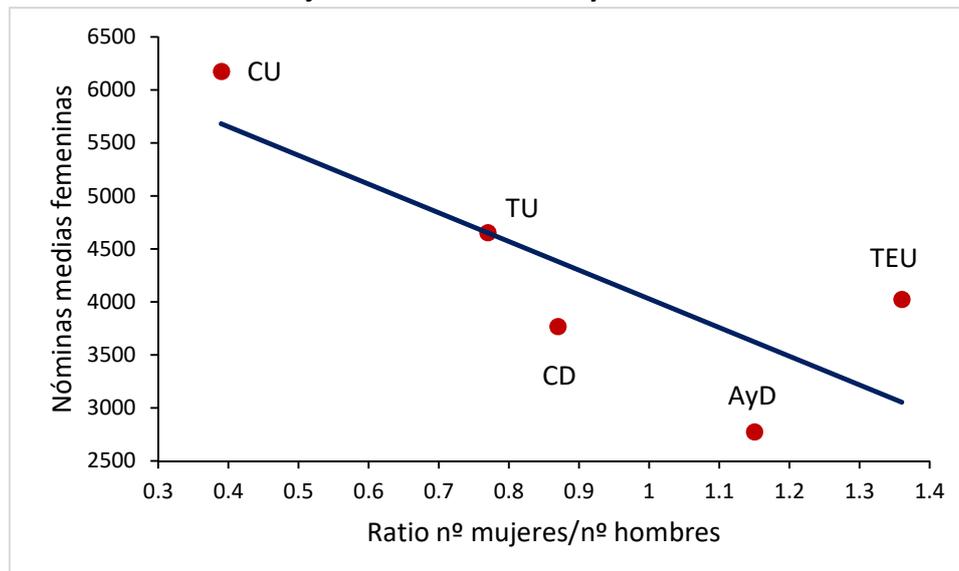
**Cuadro 12. Edades medias en septiembre de 2020**

	Hombres	Mujeres	Ratio
Cátedras de Universidad	59,05	59,30	1,00
Titulares de Universidad	53,64	52,50	0,98
Titulares de Escuelas Universitarias	56,65	55,30	0,98
Profesorado Contratado Doctor	45,60	44,31	0,97
Ayudantes Doctores	39,00	38,65	0,99

**Gráfico 4. Brechas salariales y ratio de edades medias por cuerpos docentes**



**Gráfico 5. Ratio de mujeres sobre hombres y nóminas medias femeninas**



Con un sencillo ejercicio de simulación podemos calibrar la importancia de este fenómeno. Con las nóminas medias obtenidas en 2020 y suponiendo que estos cinco cuerpos son los únicos, en el Cuadro 13 aparece la distribución porcentual que cada cuerpo representa respecto al total de cada colectivo, masculino y femenino, cuyas nóminas medias ascenderían a 5007,63€ y 4564,82€ respectivamente, cifras muy parecidas a las nóminas medias de 2020 que aparecen en el Cuadro 1 (4973,97€ y 4592,75€ respectivamente). En este caso se obtendría una brecha salarial del 8,84%, también muy similar al 8,43% presentado en el Cuadro 1.

**Cuadro 13. Simulación de brechas salariales en función de la distribución porcentual de hombres y mujeres en los cinco principales cuerpos docentes**

	Hombres		Mujeres			
	Nómina	Porcentaje	Nómina	Porcentaje	Simulación 1	Simulación 2
Cátedras de Universidad Titulares de Universidad	6182,05	32,63	6172,82	17,14	32,63	30,62
Titulares de Universidad Titulares de Escuelas Universitarias	4711,74	49,14	4650,09	51,76	49,14	49,14
Profesorado Contratado Doctor	4141,60	2,83	4022,87	3,36	2,83	3,36
Ayudantes Doctores	3819,92	12,68	3765,27	22,53	12,68	12,68
Nóminas medias	2712,33	2,71	2772,13	4,20	2,71	4,20
	5007,63		4564,82		4962.65	4901.20
Brecha salarial		8,84			0,90	2,13

Si suponemos que la distribución porcentual de las mujeres a lo largo de los cinco cuerpos docentes considerados fuese la misma que las de los hombres (Simulación 1), la brecha salarial de género desaparecería prácticamente, pues tan solo ascendería al 0,9%.

En la Simulación 2 mantenemos constantes los porcentajes de mujeres Ayudantes Doctoras y Titulares de Escuelas Universitarias y reducimos los porcentajes de Contratadas Doctoras y Titulares de Universidad para igualarlos a los porcentajes masculinos. Estas reducciones implican aumentar el porcentaje de Catedráticas hasta el 30,62€, situándose solo a dos puntos del porcentaje de hombres Catedráticos. En este caso la brecha salarial se reduciría hasta el 2,13%. En definitiva, queda patente que esa mayor dificultad para acceder a las cátedras del colectivo femenino es la principal explicación de la brecha salarial de género global encontrada en la Universidad de Murcia.

Si analizamos las promociones que se han producido durante el período estudiado (febrero de 2017 hasta septiembre de 2020) podemos averiguar en qué medida podría estar solucionándose este problema en los últimos años. Esta información se recoge en los cuadros 14 y 15, y los resultados no pueden ser más desalentadores

**Cuadro 14. Promociones desde febrero de 2017 a septiembre de 2020**

	Total UMU			Artes y Humanidades		Ciencias		Ingeniería y Arquitectura		Ciencias sociales y jurídicas		Ciencias de la Salud	
	Total	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.
<b>Cátedras</b>	120	83	37	7	3	17	11	7	1	30	10	22	12
<b>Titularidades de Universidad</b>	167	86	81	17	11	6	6	7	5	30	42	26	17
<b>Profesorado Contratado</b>	136	66	70	8	12	5	6	1	1	29	31	23	20
<b>Doctor</b>													
<b>Ayudantes Doctores</b>	96	40	56	7	13	2	6	2	1	18	24	11	12
<b>Total</b>	<b>519</b>	<b>275</b>	<b>244</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>107</b>	<b>107</b>	<b>82</b>	<b>61</b>

**Cuadro 15. Porcentajes de mujeres en las promociones**

	Total UMU	Artes y Humanidades	Ciencias	Ingeniería y Arquitectura	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencias de la Salud
Cátedras	30.8	30.0	39.3	12.5	25.0	35.3
Titularidades de Universidad	48.5	39.3	50.0	41.7	58.3	39.5
Profesorado Contratado	51.5	60.0	54.5	50.0	51.7	46.5
Doctor						
Ayudantes Doctores	58.3	65.0	75.0	33.3	57.1	52.2

En total, promocionan más hombres que mujeres, excepto en Artes y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas, donde coinciden. Para igualar el desequilibrio en las cátedras visto anteriormente se necesitaría que en este cuerpo promocionasen más mujeres que hombres. Sin embargo, en el total de la UMU vemos que solamente el 30,8% de las nuevas cátedras son ocupadas por mujeres. Porcentaje que disminuye en Ingeniería y Arquitectura y en Ciencias Sociales y Jurídicas.

Los porcentajes de promociones femeninas observadas en el profesorado Contratado Doctor y Ayudantes Doctores persisten en este desequilibrio, pues en ambos promociona un porcentaje mayor de mujeres que de hombres, cuando ya de por sí estos cuerpos tienen mayor porcentaje de mujeres que de hombres. Solamente en las Titularidades de Universidad se detecta cierto equilibrio. Este cuerpo docente parece señalar el *techo de cristal* que limita las posibilidades de promoción femeninas.

La política de promociones de la UMU está diseñada sobre la base de las necesidades docentes en cada área o departamento y las acreditaciones de su profesorado. Una política que incorporase la perspectiva de género e intentase paliar los desequilibrios encontrados en las cátedras debería incluir de alguna manera este hecho entre los requisitos que integran el reparto del total cátedras que puede financiar la UMU cada curso académico entre las diferentes áreas de conocimiento o departamentos.

## **5. Las brechas salariales en los conceptos salariales de la nómina**

El análisis de los importes de los diferentes conceptos que componen la nómina del PDI a tiempo completo nos permite entender mejor cómo se producen las brechas salariales de género vistas anteriormente. En el Cuadro 16 aparecen los importes medios anuales de los principales conceptos de la nómina. Agrupando los 60 conceptos de ingresos (gastos para la UMU) uniendo los atrasos al concepto correspondiente existen 36 conceptos diferentes. Los diez presentados en los Cuadros 16 y 17 representan el 88% de todas las observaciones.

De los importes anuales medios del Cuadro 16 se deduce que la brecha salarial de género viene dada por las diferencias en los Trienios, Quinquenios, Sexenios, Complemento específico y Complemento por cargo académico, mientras que se obtiene una brecha salarial negativa en el concepto de Sueldos. En el resto de conceptos las diferencias salariales medias encontradas son muy reducidas. Sin

embargo, estos valores medios son muy sensibles a las pocas observaciones con valores muy reducidos o muy elevados que puedan existir. Por tanto, si en lugar de los valores medios utilizamos las medianas de la distribución que aparecen en el Cuadro 15 observamos que desaparecen algunas extrañas diferencias encontradas en los importes medios. Por ejemplo, resulta extraño encontrar diferencias en los Sueldos, en el Complemento específico y en el Complemento por cargo académico, ya que estos importes son idénticos para hombres y mujeres. Esta igualdad se recupera en el Cuadro 17 con los valores medianos. Por tanto, las brechas de género vienen dadas por las diferencias en los conceptos de Trienios, Quinquenios y Sexenios.

Las diferencias en estos tres conceptos se explican por la mayor antigüedad media masculina, ya que la edad media de los hombres es 54,02 años (edad mediana de 55 años) frente a los 51,32 años de las mujeres (edad mediana de 51 años). Esta mayor antigüedad permite al colectivo masculino acumular más Trienios y Quinquenios docentes por una cuestión meramente biológica, ya que estas partidas se obtienen de manera automática con el paso de los años.

El caso de los Sexenios de investigación también puede estar explicado por esta última razón, pero no únicamente, ya que estos conceptos no se obtienen automáticamente con el paso del tiempo, sino que precisan de la solicitud del interesado y la posterior aprobación de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI).

La CNAI exige unos determinados méritos investigadores que son públicos y más o menos conocidos según cada campo científico, de tal forma que si el investigador es consciente de no haber alcanzado dichos méritos ni tan siquiera solicita dicho sexenio. En los dos informes diagnósticos sobre las diferencias de género en el PDI de la UMU (Serna *et al.*, 2012 y Hernández, 2019b) se ha detectado la menor acumulación de sexenios de investigación por parte del colectivo femenino entre todos los que, dada su antigüedad, tenían derecho a solicitarlo. Esto se debe, tanto al menor porcentaje de sexenios solicitados por parte de las mujeres, como al mayor porcentaje de sexenios solicitados y denegados por la CNEAI en algunos casos, como por ejemplo ha sucedido en la última convocatoria del novedoso sexenio de transferencia de la investigación (ANECA, 2020).

**Cuadro 16. Media anual de los conceptos salariales de la nómina y brechas salariales de género**

Conceptos salariales medios	2017		2018		2019		2020*		Brechas			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	2017	2018	2019	2020
Sueldos	15617,76	17071,91	15638,40	17331,0	15894,03	17603,4	12297,65	13462,03	-9,31	-10,82	-10,75	-9,47
Trienios	4171,21	3565,00	4307,81	3675,30	4393,87	3747,29	3483,02	2992,20	14,53	14,68	14,72	14,09
Paga Extraordinaria	3732,20	3746,42	3797,30	3876,21	3882,98	3934,12	2012,88	2034,61	-0,38	-2,08	-1,32	-1,08
Complemento de destino	10080,12	9791,64	10190,4	9935,27	10506,83	10169,4	8161,98	7958,81	2,86	2,50	3,21	2,49
Sexenios de investigación	4732,70	3989,76	4736,68	3860,00	4848,85	3886,63	4026,21	3280,43	15,70	18,51	19,84	18,52
Complemento específico (docente)	7694,27	6756,67	7960,61	7091,31	8257,17	7287,37	6458,45	5699,25	12,19	10,92	11,74	11,76
Quinquenios docentes	7184,51	6621,15	6824,14	6010,72	6897,79	6046,32	5402,50	4709,98	7,84	11,92	12,34	12,82
Complemento específico cargo académico	3755,14	3425,64	3563,48	3142,14	4037,11	3500,33	3155,69	2745,56	8,77	11,82	13,30	13,00
Art. 69 LOU	5776,85	5788,04	5870,94	5861,84	6018,17	6004,21	4634,40	4634,27	-0,19	0,16	0,23	0,00
Art. 55 LOU	4345,34	4173,81	4206,72	4167,95	4169,38	4147,25	3221,41	3289,10	3,95	0,92	0,53	-2,10

\* Hasta septiembre

**Cuadro 17. Mediana anual de los conceptos salariales de la nómina y brechas salariales de género**

Conceptos salariales medios	2017		2018		2019		2020*		Brechas			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	2017	2018	2019	2020
Sueldos	13576,27	13576,27	13796,9	13796,9	14142,14	14142,1	10832,04	10832,04	0,00	0,00	0,00	0,00
Trienios	4177,48	3394,23	4347,24	3687,6	4399,01	3809,4	3675,04	2918,15	18,75	15,17	13,40	20,60
Paga Extraordinaria	3610,59	3610,59	3669,33	3683,64	3761,5	3769,21	1942,98	1920,84	0,00	-0,39	-0,20	1,14
Complemento de destino	9742,19	9742,19	9900,53	9900,53	10148,2	10148,2	7772,85	7772,85	0,00	0,00	0,00	0,00
Sexenios de investigación	4419,64	2946,48	4491,57	2994,38	4604,04	3069,36	3526,2	2350,80	33,33	33,33	33,33	33,33
Complemento específico (docente)	5595,10	5595,10	5686,04	5686,04	5828,28	5828,28	4464,09	4464,09	0,00	0,00	0,00	0,00
Quinquenios docentes	7366,07	6686,44	7485,94	5988,76	7437,36	6138,72	5877,00	4701,60	9,23	20,00	17,46	20,00
Complemento específico cargo académico	3317,62	3317,62	3371,56	3346,68	3455,88	3455,88	2646,99	2646,99	0,00	0,74	0,00	0,00
Art. 69 LOU	5826,57	5826,57	5921,26	5921,26	6069,35	6069,35	4648,70	4648,70	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. 55 LOU	3689,14	3689,14	3739,91	3739,91	3861,99	3861,99	2951,58	2951,58	0,00	0,00	0,00	0,00

\* Hasta septiembre

## 6. Las brechas salariales de género en las partidas salariales de investigación no incluidas en el Capítulo 1 de Gastos de Personal

Además de las diferencias de género en la consecución de los sexenios de investigación anteriormente comentados, en esos informes diagnósticos anteriormente citados sobre las diferencias de género en el PDI de la UMU también se ha detectado que el porcentaje de mujeres que lideran proyectos y contratos de investigación es inferior al obtenido en el colectivo masculino. En consecuencia, los importes salariales generados por estos proyectos y contratos también contribuyen a explicar la brecha salarial de género. Sin embargo, los datos de la nómina no incluyen los contratos de investigación que firma el PDI de la UMU con diferentes instituciones y que gestiona la Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI), por lo que no podemos conocer las diferencias salariales generadas por este motivo.

**Cuadro 18. Partidas salariales del Capítulo 6**

	2017		2018		2019		Brechas		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	2017	2018	2019
Acciones									
Estratégicas de Investigación			3235,78						
Gastos diversos Investigación Subvencionada	745,46	395,93	188,77	72,69	574,17	235,97	46,89	61,49	58,90
Europea			4369,03		370,66				
Proyectos de Investigación Contratados	33627,9		60100	800				98,67	
Proyectos de Investigación Nacional						171,08			
Proyectos de Investigación Subvencionados				500					

No hay datos para 2020

Respecto a los proyectos de investigación, no todos tienen repercusiones salariales. La información que sobre los mismos aparece en la base de datos de la nómina de la UMU es escasa. En 2020 no figura ninguno de estos proyectos. En el Cuadro 18 aparecen estas partidas salariales que corresponden al Capítulo 6 de

Inversiones Reales. Algunas de ellas son cobradas únicamente por hombres, por lo que no es posible calcular la brecha salarial. En los únicos casos donde son cobradas por hombres y mujeres observamos que las brechas salariales obtenidas son enormes. No obstante, dada la pobreza de la información sobre estas partidas hay que tener mucha cautela a la hora de interpretar estos resultados.

## 7. Conclusiones

La brecha salarial de género obtenida en los últimos cuatro años con los datos de la nómina de la UMU oscila entre el 7,73% de 2017 y el 8,45% en 2020 (hasta septiembre) para el PDI a tiempo completo. Supone una brecha inferior a la encontrada en otras universidades españolas, como el 10,97% de la Universidad de Valencia en 2015 o el 13% de la Universidad del País Vasco en ese mismo año. También es inferior a la brecha salarial de género de la Región de Murcia que la Encuesta Anual de Estructura Salarial sitúa en el 9,1% para 2018. No obstante, la pregunta que subyace a esta brecha es cómo puede existir en el contexto de una institución pública donde los salarios se determinan administrativamente y, por supuesto, no distinguen si el puesto de trabajo va a ser desempeñado por un hombre o por una mujer.

La respuesta a esta pregunta viene dada por el conocido fenómeno del *techo de cristal*, que supone una segregación vertical en los puestos de trabajo en la cual las mujeres no llegan en los mismos porcentajes que los hombres a aquellos puestos que tienen las remuneraciones más elevadas. En concreto, para los distintos salarios medios que tienen los diferentes cuerpos docentes analizados (Cátedras, Titularidades Universitarias, Titularidades de Escuelas Universitarias y Profesorado Contratado Doctor) se ha encontrado una relación negativa entre la ratio femenina sobre la masculina en cada cuerpo y el salario medio del mismo. Esto es, que los cuerpos con menor salario medio tienen una mayor presencia relativa femenina. El caso más destacado se da en las Catedráticas de Universidad, que en 2020 solamente representan el 39% de los Catedráticos varones.

Si la distribución porcentual de hombres y mujeres fuese la misma a lo largo de esos cuerpos docentes la brecha salarial no llegaría ni al 1%. Y si reducimos el

porcentaje de mujeres en las Titularidades Universitarias y el Profesorado Contratado Doctor para que coincidan con los porcentajes masculinos y sumamos estas reducciones al porcentaje de Catedráticas (manteniendo constantes los porcentajes femeninos en las Titularidades de Escuelas Universitarias y en las Ayudantes Doctoras), la brecha salarial sería solamente del 2,13%.

Este desequilibrio entre el porcentaje de catedráticas y catedráticos no solo no se está resolviendo atendiendo a los resultados de las promociones llevadas a cabo durante el período estudiado (febrero de 2017 hasta septiembre de 2020), sino que incluso está agravándose. La Titularidad de Universidad marca el *techo de cristal* de la mujer. La futura superación de este obstáculo requiere que, entre los requisitos que tiene la UMU para repartir las cátedras que puede financiar cada año entre las distintas áreas de conocimiento y departamentos, figure algún criterio de género.

El análisis de los diferentes conceptos que componen la nómina nos ha permitido averiguar que las brechas de género no se producen en aquellos conceptos cuyo importe total no depende de la antigüedad del trabajador, sino que se obtienen en los Trienios, Quinquenios docentes y Sexenios de investigación, debido a la mayor antigüedad relativa masculina, sobre todo en los dos primeros, mientras que en el caso de los Sexenios, cuya obtención no es automática con el paso del tiempo, también se ha detectado por informes previos que existe una menor acumulación de los mismos en el colectivo femenino.

### **Referencias bibliográficas**

Andresen, M.E. y Nix, E. (2019): What Causes the Child Penalty? Evidence from Same Sex Couples and Policy Reforms, Discussion Papers No. 902, March 2019 Statistics Norway, Research Department

ANECA (2020): Un primer análisis sobre los resultados del Sexenio de transferencia y su sesgo de género. <http://www.aneca.es/Sala-de-prensa/Noticias/2020/Un-primer-analisis-sobre-los-resultados-del-Sexenio-de-transferencia-y-su-sesgo-de-genero>.

Barbezat, D.A. y Hughes, J.W. (2005): "Salary Structure Effects and the Gender Pay Gap in Academia", *Research in Higher Education*, 46(6): 621-639.

- Blackaby, D., Booth, A.L. y Frank, J. (2005): "Outside Offers and the Gender Pay Gap: Empirical Evidence from The UK Academic Labour Market", *The Economic Journal*, 115, F81-F107.
- Chen J.J. y Crown, D. (2019): "The Gender Pay Gap in Academia: Evidence from the Ohio State University", *American Journal of Agricultural Economics*, 101(5): 1337-1352.
- De Quinto, A., Hospido, L. y Sanz, C. (2020): *The Child Penalty in Spain*, Documentos Ocasionales. Nº 2017. Banco de España
- Díaz, C., Jabbaz, M. y Samper, T. (2017): Brecha salarial de género en la Universitat de València, en *Diagnòstic per l'elaboració del III Pla d'Igualtat de la Universitat de València*. <https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/plan-igualdad/iii-plan-igualdad/diagnostico-1286073069040.html>.
- Gallardo, M. (2021): "Does maternity affect women's careers? Perception of working mothers in academia", *Educación XXI*, 24(1): 405-428.
- Ginther, D.K. y Hayes, K.J. (1999): "Salary and Promotion Differentials by Gender for Faculty in the Humanities", *American Economic Review Paper and Proceedings* 89(2): 397-402.
- Ginther, D.K. y Hayes, K.J. (2003): "Gender Differences in Salary and Promotion for Faculty in the Humanities 1977-95", *The Journal of Human Resources*, 38(1): 34-73.
- Hernández, P.J. (2019a): *La brecha salarial de género en la Región de Murcia*. Colección Cuadernos, nº 13. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
- Hernández, P.J. (2019b): *II Informe diagnóstico de la situación del PDI femenino y masculino en la Universidad de Murcia*. Mimeo.
- Kleven, H., Landais, C. y Sogaard, J.E. (2019): "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark", *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4): 181-209.
- Moltó, M.L. (1984): "Estudio empírico de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo académico", *Estadística Española*, 102: 105-128.
- Selma Penalva, A. (2019): "La discriminación por maternidad y conciliación en el ámbito universitarios", *Femeris*, 4(2): 132-153.
- Serna, E., Hernández, P.J. y Mandesi, U. (2012): *Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia*. Unidad para la Igualdad entre mujeres y hombres, Universidad de Murcia.
- Sorensen, E. (1990): "The Crowding Hypothesis and Comparable Worth", *Journal of Human Resources*, 25: 55-89.

Oficina del Dato Único de la Universidad de Murcia (2020): La UMU en cifras.  
<https://www.um.es/umuecws/UMUc/index.php?pCodInforme=119>.

Universidad del País Vasco (2015): Anexo a la liquidación de los presupuestos de 2015 de la UPV/EHU. Liquidación del capítulo I atendiendo al sexo de las personas trabajadoras. <https://www.ehu.eus/documents/2007376/6552728/PEG-Informe-2015.pdf/ff4f4cef-99f1-4c1f-a900-6f186b5abc2d?t=1486466225000>.

University and College Union (2020): The Gender Pay Gap in Higher Education: 2015/16 data report: Executive Summary.  
[https://www.ucu.org.uk/media/8620/The-gender-pay-gap-in-higher-education-201516---full-report-May-17/pdf/ucu\\_2015-16genderpaygapreort\\_full\\_may17.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/8620/The-gender-pay-gap-in-higher-education-201516---full-report-May-17/pdf/ucu_2015-16genderpaygapreort_full_may17.pdf)