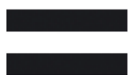
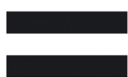


# **INFORME DE RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**



## ÍNDEX

|    |                                                                      |    |
|----|----------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | INTRODUCCIÓ .....                                                    | 3  |
| 2. | MARC NORMATIU I INSTITUCIONAL .....                                  | 4  |
| 3. | METODOLOGIA .....                                                    | 12 |
|    | a. Què mesura la bretxa salarial de gènere (BSG)? .....              | 13 |
|    | b. Les fórmules utilitzades .....                                    | 15 |
| 4. | RESULTATS DE L' AUDITORIA RETRIBUTIVA .....                          | 15 |
|    | 4.1 Bretxa Salarial de Gènere en el col·lectiu PDI en la UV .....    | 15 |
|    | 4.2. Bretxa Salarial de Gènere en el col·lectiu PTGAS en la UV ..... | 18 |
| 5. | CONCLUSIONS I REPTES DE FUTUR.....                                   | 22 |



## 1. INTRODUCCIÓ

El present informe de resultats de l'auditoria retributiva de la Universitat de València se sustenta en l'estudi sobre la bretxa salarial de gènere elaborat com a diagnòstic del IV Pla d'Igualtat (2024-2027) en el qual s'analitzen les nòmines de personal de la UV de l'exercici 2021<sup>1</sup>. Els resultats de l'informe d'auditoria formaran part del contingut del diagnòstic del pla d'igualtat, aprovat per la comissió negociadora creada a aquest efecte, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

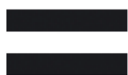
L' auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de la universitat, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que pogueren produir-se per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu (article 7.1 del Reial decret 902/2020).

Per a l'elaboració del diagnòstic retributiu, es parteix de la informació recaptada per la comissió negociadora relativa al diagnòstic del pla d'igualtat, de conformitat amb les matèries recollides en l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre, per tal de detectar aquelles matèries o factors que puguen produir, directa o indirectament, diferències entre les retribucions de dones i homes. A l'estudi es quantifiquen on i en quina mesura s'estan produint diferències entre les retribucions de dones i homes, essent necessari l'anàlisi de les dades desagregades per sexe i l'elaboració de totes les taules estadístiques que permeten l'anàlisi comparada de les retribucions d'unes i altres. Per a això, s'han calculat la mitjana i la mediana de les quantitats realment percebudes, en concepte de salari base, de cadascun dels complements salarials i de cadascuna de les percepcions extrasalarials, per sexe i grup segons la classificació professional aplicable a la universitat.

Està lògica s'insereix dins d' un marc més ampli que es denomina *mainstreaming* o transversalitat de gènere, establert el 1995 en la IV Conferència Mundial de Nacions Unides sobre les dones a Pequín. La importància d'aquesta perspectiva rau en presentar la desigualtat com una característica intrínseca en la base estructural de la societat i, per això, es troba de manera persistent en tots els àmbits de la vida, fins i tot en el si de les mateixes universitats. D'aquesta manera, el *mainstreaming* de gènere es defineix com

---

<sup>1</sup> Com a diagnòstic per a l'elaboració del IV Pla d'Igualtat de la UV, es presenta en 2023 l'**Estudi sobre la Bretxa Salarial de Gènere en la UV, dades 2021** realitzat per la professora Marcela Jabbaz per encàrrec de la Unitat d'Igualtat.



"l'organització (o reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques" (Consell d'Europa, 1998).

La legislació sobre les desigualtats de gènere ha permès identificar discriminacions salarials directes derivades d'un tracte o d'un salari diferents segons el sexe de qui ocupe el lloc de treball; d'altres discriminacions indirectes que abasten múltiples àmbits laborals (públics i privats) i dimensions. Per exemple, hi ha discriminació indirecta en l'atribució d'un valor menor per als llocs de treball que històricament han estat feminitzats, l'existència d'un sostre de vidre que estableix barreres invisibles a la promoció professional de les dones o la desigual percepció de complements salarials variables per part d'homes i dones.

Així, en el primer apartat es recull aquesta legislació que ens serveix de marc per poder identificar elements que incideixen en les desigualtats. A continuació, l'apartat central en el qual es presenta el diagnòstic de la situació retributiva a partir de l'estudi ja citat de la bretxa salarial de gènere en la UV i, finalment, unes conclusions.

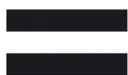
## **2. MARC NORMATIU I INSTITUCIONAL**

### **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**

«Article 5. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de les quals exerceixen una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context



en què es duguen a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l' objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat».

«Article 6. Discriminació directa i indirecta.

1. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.
3. En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

**Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**

«Article 3. Principi de transparència retributiva.

1. Per tal de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en matèria retributiva entre dones i homes, les empreses i els convenis col·lectius hauran d'integrar i aplicar el principi de transparència retributiva entès com aquell que, aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones treballadores i sobre els seus diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix a aquesta retribució.
2. El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si s'escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, la qual cosa concorre quan exercit un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percebi una retribució inferior sense que aquesta diferència pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

3. El principi de transparència retributiva s'aplicarà, almenys, a través dels instruments regulats en el present Reial decret: els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda en l'empresa i en el conveni col·lectiu que fos d'aplicació i el dret d'informació de les persones treballadores.»

«Article 4. L'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor.

1. El principi d'igual retribució per treball d'igual valor en els termes establerts en l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors vincula totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, i tots els convenis i acords col·lectius.

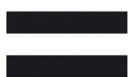
2. Conforme a l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors, un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents:

a. S'entén per naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció a l'establert en la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.

b. S'entén per condicions educatives les que es corresponguen amb qualificacions reglades i guarden relació amb el desenvolupament de l'activitat.

c. S'entén per condicions professionals i de formació aquelles que puguen servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent-hi l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat. d. S'entén per condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'acompliment, aquells diferents dels anteriors que siguen rellevants en l'acompliment de l'activitat.

3. A aquests efectes, podran ser rellevants, entre altres factors i condicions, amb caràcter no exhaustiu, la penositat i dificultat, les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat tant econòmica com relacionada amb el benestar de les persones, la polivalència o definició extensa d'obligacions, les habilitats socials, les habilitats de cura i atenció a les persones, la capacitat de resolució de conflictes o la capacitat d'



organització, en la mesura que satisfacen les exigències d'adequació, totalitat i objectivitat a què es refereix l'apartat següent en relació amb el lloc de treball que valoren.

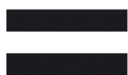
4. Una correcta valoració dels llocs de treball requereix que s'apliquen els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària. La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori. L'objectivitat implica que han d'existir mecanismes clars que identifiquen els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguen de factors o valoracions socials que reflecteixen estereotips de gènere».

«Article 5. Normes generals sobre el registre retributiu.

1. De conformitat amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, totes les empreses han de tenir un registre retributiu de tota la seua plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un adequat accés a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seua grandària, mitjançant l'elaboració documentada de les dades mitjanes i desglossades.

2. El registre retributiu haurà d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts conforme a l'establert en l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors. A aquests efectes, s'han d'establir en el registre retributiu de cada empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mediana del realment percebut per cada un d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció [...].»

«Article 6. Registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva.



Les empreses que duguen a terme auditories retributives en els termes establerts a la secció següent d'aquest capítol tindran un registre retributiu amb les següents peculiaritats respecte de l' article 5.2:

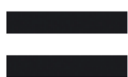
- a. El registre haurà de reflectir, a més, les mitjanes aritmètiques i les medianes de les agrupacions dels treballs d'igual valor en l'empresa, conforme als resultats de la valoració de llocs de treball descrita en els articles 4 i 8.1.a) encara que pertanyen a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregats conforme a l' establert en l' esmentat article 5.2.
- b. El registre haurà d' incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mediana de les retribucions totals en l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent».

«Article 7. Concepte d' auditoria retributiva.

1. Les empreses que elaboren un pla d'igualtat hi hauran d'incloure una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prèvia la negociació que requereixen aquests plans d'igualtat. L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d' igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessen produir-se per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d' aquest sistema retributiu.
2. L'auditoria retributiva tindrà la vigència del pla d'igualtat del qual forma part, llevat que se'n determini una altra d'inferior».

«Article 8. Contingut de l' auditoria retributiva.

1. L'auditoria retributiva implica les obligacions següents per a l'empresa:
  - a. Realització del diagnòstic de la situació retributiva a l' empresa. El diagnòstic requereix:
    - 1.º L' avaluació dels llocs de treball tenint en compte el que estableix l'article 4, tant pel que fa al sistema retributiu com amb relació al sistema de promoció. La valoració de llocs de treball té per objecte realitzar una estimació global de tots els



factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seua incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric al mateix. Els factors de valoració han de ser considerats de manera objectiva i han d' estar vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l' activitat laboral. La valoració ha de referir-se a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'empresa, oferir confiança respecte dels seus resultats i ser adequada al sector d'activitat, tipus d'organització de l'empresa i altres característiques que a aquests efectes puguen ser significatives, amb independència, en tot cas, de la modalitat de contracte de treball amb el qual vagen a cobrir-se els llocs.

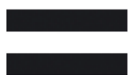
2.º La rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva, així com les possibles deficiències o desigualtats que pugueren apreciar-se en el disseny o ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat en l' empresa, o les dificultats que les persones treballadores pugueren trobar en la seua promoció professional o econòmica derivades d' altres factors com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades.

b. Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seua implantació i seguiment. El pla d' actuació haurà de contenir un sistema de seguiment i d' implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

2. Als efectes de valoració dels llocs de treball, seran d'aplicació aquells sistemes analítics que garanteixen el compliment dels objectius i exigències establerts en el present article i de manera específica els criteris descrits a l'article 4".

En l'àmbit institucional, la Universitat de València contempla en l'article 4 dels seus Estatuts, aprovats pel Decret 128/2004, que el valor de la igualtat entre els valors i els fins de la institució universitària:

*La Universitat de València està al servei del desenvolupament intel·lectual i material dels pobles, del progrés del coneixement, de la pau, de la igualtat entre les dones i els homes i de la defensa ecològica del medi ambient. Les activitats universitàries no han de ser mediatitzades per cap mena de poder social, polític, econòmic o religiós.*



Així mateix, entre els Drets i Deures de la comunitat universitària, l'article 10 fa referència al punt 3 a les mesures d'acció positiva: *La Universitat promourà i establirà mesures d'acció positiva per garantir la igualtat real entre dones i homes.*

Tanmateix, l'aposta decidida per incorporar les polítiques d'igualtat a la norma marc que regula la institució universitària es produeix amb la reforma d'aquests Estatuts, a partir del Decret 45/2013, de 28 de març, del Consell.

Es modifica l' article 190:

*1. La Universitat de València selecciona el seu personal d'administració i serveis d'acord amb la seua oferta d'ocupació pública anual, per mitjà de convocatòria pública, segons els principis de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit, mitjançant els sistemes de concurs, oposició o concurs-oposició, vigilant de forma especial la igualtat de tracte i la no discriminació.*

S' afegeix la Disposició addicional cinquena, amb la qual es regula l'exigència de presència equilibrada entre dones i homes en càrrecs, òrgans i comissions de la UV. Diu així:

*D' acord amb el principi d' igualtat entre dones i homes en el govern i gestió de la Universitat de València, el rector o la rectora tindrà en compte per a la designació de càrrecs la presència equilibrada entre dones i homes en els termes fixats per la legislació vigent, tant en la configuració del Consell de Direcció com en el conjunt dels diferents càrrecs de designació de caràcter unipersonal.*

*Els degans, les deganes, els directors i les directores hauran de tenir en compte el mateix criteri en la proposta dels seus respectius equips.*

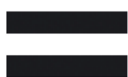
*El mateix criteri se seguirà també en la composició de les diferents comissions existents a la Universitat de València.*

I, finalment, i més important, s'afegeix una secció per concretar en què consisteixen les polítiques d'igualtat

*La Secció segona: De la igualtat, Article 241 bis*

*La Universitat de València té entre els seus objectius fonamentals el desenvolupament de totes les polítiques d'igualtat entre dones i homes, la promoció de polítiques actives que afavorisquen la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, així com la lluita contra la violència de gènere.*

Les polítiques d' igualtat, impulsades des del Vicerectorat d' igualtat, diversitat i polítiques inclusives a través de la Unitat d' Igualtat, creada per acord del Consell de Govern d'octubre de 2007, tenen per objectiu principal fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Aquestes polítiques estan molt consolidades en la



Universitat de València i el principal instrument utilitzat han sigut els diferents plans d'igualtat.

Un dels assoliments més destacats de la implementació del II Pla d'Igualtat (2013-2017) va ser l'elaboració en 2015 d'un informe sobre desigualtats retributives indirectes entre dones i homes en la UV que va ser pioner en tot el sistema universitari espanyol i que, coordinat per Capitolina Díaz, es va basar en una anàlisi estadística a partir de les nòmines del personal de la universitat, així com una anàlisi qualitativa a partir d'entrevistes que busquen comprendre les trajectòries professionals d'homes i dones. En aquest informe es va posar en relleu que una de les principals causes de les diferències retributives entre homes i dones de la nostra comunitat universitària és directament imputable a problemes relacionats amb la conciliació de la vida familiar.

Tanmateix, algunes de les mesures previstes en el mateix pla, que tenien a veure amb l'actuació política resultant de les conclusions de l'estudi van quedar pendents de programar i realitzar.

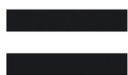
- *Adoptar les mesures necessàries, idònies i raonables, per aconseguir l' equitat retributiva entre dones i homes en l' acompliment de treballs d' igual valor.*
- *Instar les mesures organitzatives necessàries perquè en la promoció i en la carrera professional no es produeixi discriminació indirecta de gènere.*

Sí que mereix la pena destacar com a assoliment que les convocatòries de personal de la UV van acompanyades des de fa anys d'informes d'impacte de gènere que contribueixen a visibilitzar la distribució de la plantilla en funció del sexe, encara que és molt difícil identificar i atallar les discriminacions indirectes que es pugen produir.

- *Promoure una normativa interna unificada que afavorisca la conciliació de la vida familiar i professional de tot el personal de la UV.*
- *Analitzar els efectes de les normatives sobre conciliació per tal que no es produeixen efectes perversos en les carreres professionals de les persones a les quals se' ls apliqui la normativa.*

Així, un dels grans reptes del III Pla d'Igualtat (2019- 2022) es troba en el seu Eix 1, dedicat a Les Persones, el primer Objectiu de les quals se centra a *afavorir la conciliació i corresponsabilitat en la UV.*

De les accions proposades en aquest àmbit, l'acció segona resulta clau per avançar en els anys de posada en marxa del Pla. Es planteja: *"el disseny i aprovació d'un model integral de conciliació i corresponsabilitat aplicable als tres col·lectius universitaris: PAS, PDI i estudiantat, a partir de la recopilació prèvia de drets ja reconeguts per la legislació vigent".* Així, a l'abril de 2021 s'aprova el full de ruta per a adoptar un model integral de conciliació



corresponsable en la UV, que constitueix el punt de partida juntament amb algunes accions realitzades per a avançar cap a aquest model, com són els següents:

- Disposar d'espais d'estada flexibles, que puguin utilitzar-se com a sales de lactància en els centres. Els primers espais creats per cobrir les necessitats de conciliació i servir de model, han estat a l'edifici de Rectorat, inaugurats el 2019 amb el nom de "Immaculada Santaemilia" com a espais polivalents. En els anys següents altres sis centres han habilitat aquests espais.
- Model experimental de treball intel·ligent, flexible i deslocalitzat seguint el model "Virtual Meetings in Public Agencies" dels països Nòrdics. Aquesta mesura s'ha vist implementada gràcies a les possibilitats que ofereixen les reunions virtuals implantades a partir del 2020 com a conseqüència de la pandèmia i el confinament, que han generat beneficis en matèria de conciliació i corresponsabilitat.

### 3. METODOLOGIA

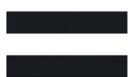
En el moment de realització de l'estudi, les universitats públiques espanyoles estaven regides per la Llei 6/2001, d'universitats, on s'estableix amb precisió les categories laborals (a les quals després queda associat el salari base) i les formes d'accés a l'ocupació i la promoció en els diferents grups de personal<sup>2</sup>. A més, hi ha regulació específica, autonòmica i estatal, pel que fa als diferents complements salarials, llicències, excedències i un llarg etcètera.

Tal com s'expressa per l'autora de l'estudi, Marcela Jabbaz, davant aquest panorama d'alta regulació on gairebé cap aspecte salarial queda lliurat a l'atzar o a la discrecionalitat, no s'haurien de presentar bretxes salarials. No obstant això, l'allunyament de la pauta igualitària quant a salaris es deu a dos factors: d'una banda, les normes impacten d'una manera diferent en dones i homes a causa de condicionaments materials sobre la jornada femenina i masculina (a la llar i a la professió) i, d'altra banda, perquè hi ha discriminacions indirectes invisibles que denominen *escletxes de discrecionalitat* (Marcela Jabbaz, Teresa Samper i Capitolina Díaz 2019)<sup>3</sup> que s'ubiquen en el salari variable. Per aquestes escletxes hi han oportunitats de carrera i de tasques remunerades, tant en el cas del PTGAS com del PDI (assistències, participar en projectes, conferències, beques, formació, signatura d'articles al costat de personal sènior, entre d'altres) que, en general, de mitjana i de

---

<sup>2</sup> Recentment aquesta llei va ser modificada per la LOSU, Llei Orgànica 2/2023 de 22 de març, de Sistema Universitari.

<sup>3</sup> [Estudi sobre bretxa salarial de gènere a la Universitat de València, dades de 2015](#). Estudi pioner en tot el sistema universitari espanyol coordinat per la professora Capitolina Díaz, juntament amb Marcela Jabbaz i Teresa Samper, professores del departament de Sociologia i Antropologia Social de la UV.



forma inconscient, es distribueixen d'una manera diferencial per a dones i homes. Per això, els grans números ens ajuden a percebre, més enllà del cas particular, les desigualtats estructurals de gènere.

En l'estudi es planteja que el sistema formal de remuneracions, basat en criteris objectius per garantir la igualtat d' oportunitats, es troba tensionat per lògiques de gènere, poc visibles i indirectes, que reproduïxen i mantenen les diferències salarials entre dones i homes al llarg del temps, algunes d' estructura heretada i altres, reproduïdes en el funcionament quotidià de les universitats.

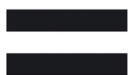
En aquest estudi detectarem com una sèrie de complements salarials han individualitzat les nòmines i la seua lògica esbiaixada per sexe tant en el Personal Tècnic, de Gestió, Administració i Serveis (PTGAS), com en el Professorat Docent Investigador (PDI) de la Universitat de València.

#### **a. Què mesura la bretxa salarial de gènere (BSG)?**

Les discriminacions salarials indirectes per sexe són aquelles que el sistema formal de remuneracions sembla desconèixer. Tot i que es pagui cada tasca específica pel seu valor, les BSG globals són mesures sintètiques que expressen les discriminacions que es produeixen al llarg de les trajectòries laborals i, per tant, quantifiquen els efectes salarials que produeixen les barreres internes i externes que dificulten la promoció de les dones i generen el sostre de vidre. També, les BSG ajustades per categoria professional permeten identificar monetàriament l' impacte del funcionament d' una estructura d' oportunitats que reproduceix la desigualtat entre dones i homes, i crea un accés diferencial als complements salarials.

Les barreres internes són fruit de les xarxes informals per les quals es consolida, històricament, una estructura d' oportunitats i estereotips que reforcen els privilegis estructurals masculins, però també, aquestes barreres són fruit d'unes regulacions formals que prenen com a estàndard o model a les carreres acadèmiques i professionals masculines. Mentre que les barreres externes, estan derivades de la repercussió en les dones de les dobles jornades laborals i de l'escassetat de temps disponible per dedicar a la seua formació i projecció professional.

En una societat monetària, la bretxa salarial de gènere és una mesura sintètica per representar el grau d'igualtat/desigualtat assolit per dones i homes. Si bé hi ha altres bretxes (de salut, tecnològica, política, entre d'altres), la salarial és una bretxa que incideix en les condicions econòmiques i socials de les dones i, amb això, en les possibilitats d'accés a recursos de tota mena, tant públics com privats. Aprofundint en el



concepte, parlar de bretxa en comptes de discriminació, és també una crida per al seu tancament, per assolir el somni de la igualtat. De forma operativa, utilitzarem la definició usual:

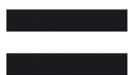
**Bretxa Salarial de Gènere (BSG):** la diferència percentual entre el salari anual mitjà (o mediano) de les dones respecte del salari anual mitjà (o mediano) dels homes

D'aquesta manera, l'**objectiu** que ens plantejem és analitzar les bretxes salarials de gènere (BSG) en la Universitat de València tant del Personal Docent Investigador (PDI) i del Tècnic, de Gestió, Administració i Serveis (PTGAS), identificant la bretxa salarial global, la corresponent a les àrees de coneixement i la bretxa ajustada per categoria laboral, utilitzant la mitjana i la mediana per sexe de la remuneració bruta remunerada.

La **metodologia emprada** en l'anàlisi de la BSG consisteix a incloure tots els ingressos salarials percebuts al llarg de l'any 2021 pels i les treballadores de la Universitat de València (salari bàsic i complements de tot tipus, i les prestacions percebudes). El còmput de tots els ítems és previ als descomptes de Seguretat Social i Hisenda corresponents. Recollir els ingressos anuals resulta apropiat ja que alguns complements es perceben un cop l'any i algunes activitats només ocupen fraccions de l'any. D'aquesta manera, el salari anual permet considerar totes les variacions que puguen produir-se en un cicle complet.

Excloem de l'anàlisi els ingressos derivats de les memòries de recerca la destinació de les quals no és de lliure disposició, sinó que estan destinats a sufragar despeses de la pròpia activitat docent-investigadora. També s'exclouen els reintegraments que es produeixen quan algun professor o professora paga del seu peculí l'assistència a un congrés, estada, curs d'anglès o similar.

Les llicències per maternitat i paternitat són un cas especial, perquè són dies remunerats, encara que els pagui la Seguretat Social, i el mateix succeeix amb les malalties prolongades. Però en ambdós casos, la persona treballadora no està en el lloc de treball i és possible, en el cas del PDI, que aquesta absència redueixi les oportunitats d'obtenir alguns complements salarials com, per exemple, els derivats de la participació en projectes que remuneren les persones. Una altra qüestió a considerar són els dies remunerats parcialment (reducció de jornada o excedències, per exemple, per cures). Llavors, es va treballar alternativament, incloent o excloent aquestes situacions, qüestió que s'assenyala en els títols de les taules de contingència, per a la qual cosa s'ha creat l'acrònim LER (Llicències, excedències, reduccions de jornada). I, a més, es van analitzar d'una manera específica les situacions LER ja que volíem conèixer en quina mesura la



variable "prestacions", és a dir, la protecció social, permet compensar certes pèrdues salarials, i el seu impacte en dones i homes.

### **b. Les fórmules utilitzades**

En aquest estudi s'utilitza una mesura de BSG que té en compte el temps treballat al llarg de l'any en les diferents trajectòries professionals:

- 1- mitjançant el còmput de dies,
- 2- tractament de les dades de forma separada segons el tipus de jornada, i
- 3- la consideració de situacions especials (Professorat que s'acollí a llicències, excedències o reducció de jornada, que hem denominat amb l'acrònim LER).

En el càlcul de la RAM (remuneració anual mitjana) i de la RAME (remuneració anual mediana) s'inclouen, per a cada registre (o, en altres termes, per a cada membre de la unitat d'anàlisi) tots els components de la nòmina, siguen fixos o variables, ajustats o no per coeficient de temps (dies l'any 2021) produïts al llarg de l'any 2021.

S'apliquen les fórmules següents:

$$\frac{RAMitjana\ dones - RAMitjana\ homes}{RAMitjana\ homes} \times 100 = BSG\ segons\ mitjana\ salarial$$

El mateix procediment es va realitzar per calcular la BSG amb la mediana aritmètica:

$$\frac{RAMediana\ dones - RAMediana\ homes}{RAMediana\ homes} \times 100 = BSG\ segons\ mediana$$

Quan el resultat d'aquestes fórmules és zero, no hi ha BSG. Quan és negatiu, hi ha BSG, és a dir, les dones cobren menys. Si el resultat és positiu, són elles les que tenen un salari superior al dels homes.

## **4. RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA**

### **4.1 Bretxa Salarial de Gènere en el col·lectiu PDI en la UV**

Tal com es pot apreciar a la taula 1, el PDI amb dedicació exclusiva (2.508 persones), és el que més BSG global presenta ja que, considerant les mitjanes salarials de dones i homes, elles perceben de mitjana un salari un 12,8% inferior al dels seus homòlegs masculins, cosa que significa que tenen 6.815€ menys d'ingressos mitjana a l'any. Les dades són similars si

mirem la BSG segons mediana ja que s'ubica en -11,6%, que traduït a euros implica per a les dones una percepció menor de 7.621€ anuals.

**TAULA 1. BSG GLOBAL DELS DIFERENTS GRUPS DE PROFESSORAT, INCLOENT O NO LER, RESPECTE DE LA MITJANA I MEDIANA, PERCENTATGES I € ANUALS**

| Grups de professorat                                                           | Llicències, excedències, reduccions de jornada (LER) | BSG segons mitjana |            | BSG segons mediana |            |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------|------------|--------------------|------------|
|                                                                                |                                                      | %                  | € anuals   | %                  | € anuals   |
| Professorat Associat                                                           | Inclòs (N 1852)                                      | -7,1%              | -401,63    | -11,0%             | -536,98    |
|                                                                                | No inclòs (N 1776)                                   | -6,20%             | -350,75    | -9,17%             | -439,33    |
| PDI general (sense vinculats)                                                  | Inclòs (N 2576)                                      | -11,5%             | -6.687,81  | -11,3%             | -6.591,21  |
|                                                                                | No inclòs (N 2274)                                   | -10,4%             | -6.055,88  | -10,1%             | -5.928,72  |
| PDI amb dedicació exclusiva (sense vinculats)                                  | Inclòs (N 2508)                                      | -12,8%             | -6.815,24  | -11,6%             | -7.621,1   |
|                                                                                | No inclòs (N 2210)                                   | -11,9%             | -7.106,5   | -10,5%             | -6.185,4   |
| PDI Vinculat (que treballa a la UV i en hospitals, amb remuneració específica) | Inclòs (N 98)                                        | -11,8%             | -12.462,01 | -12,0%             | -12.480,49 |
|                                                                                | No inclòs (N 95)                                     | -12,2%             | -13.027,20 | -10,6%             | -11.144,09 |

Font: Estudi BSG sobre la base de dades de nòmnes de la Universitat de València

El segon lloc l'ocupa el PDI Vinculat (98 persones) on observem que existeix també un alt nivell de BSG global, amb una percepció de -11,8% de mitjana anual per a les dones, amb una menor disposició de 12.462€ a l'any. I, considerant la mediana, aquestes dades es mantenen gairebé iguals.

En tercer lloc, s'ubica el PDI general (que a les categories abans esmentades suma la d'Emèrits, Visitants i Col·laboradors), amb 2.576 persones, la BSG global i mitjana de les quals s'ubica en -11,5% (-6.688€) i la mediana en valors similars.

En quart lloc, el professorat Associat que és el que menys BSG global registra: -7,1% amb una percepció menor per a les dones de 401€ anuals. I puja una mica en considerar la mediana, en -11% i 537€ menys anuals. La menor BSG global es deu, principalment, al fet que en aquest cas la unitat analitzada és més homogènia, no abasta diferents categories, sinó que és una de sola i la diferenciació interna de complements salarials també és menor. En tot cas, la seua heterogeneïtat pot vincular-se als diversos règims de dedicació, com veurem més endavant.

Finalment, si treiem de les unitats d'anàlisi les persones amb situacions especials LER, observem que la BSG global es redueix en gairebé tots els agrupaments analitzats. Considerant les mitjanes salarials, quan incloem les situacions LER, aquestes impacten aproximadament en un 1%. Aquesta dada ens brinda un indicatiu de la importància de les situacions LER per a les persones que les viuen ja que, tot i que no abasten un nombre

important de persones, produeix efectes consistents en gairebé tots els grups de personal. I si considerem les medianes, la incidència de les situacions LER és una mica més gran.

A continuació, presentem la informació específica del col·lectiu PDI en funció de cadascuna de les categories.

**TAULA 2. PROFESSORAT ASSOCIAT. REMUNERACIÓ MITJANA I MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % I EN €). EN EUROS, INGRESSOS ANUALS.**

| SEXE     | Freqüència |        | Mitjana salarial | Mediana salarial | Desv. estàndard | Mínim    | Màxim     | Edat mitjana |
|----------|------------|--------|------------------|------------------|-----------------|----------|-----------|--------------|
| Homes    | 926        | 50,0%  | 5.672,02         | 4.865,87         | 2.618,42        | 2.344,25 | 25.148,79 | 50,0         |
| Dones    | 926        | 50,0%  | 5.270,39         | 4.328,89         | 2.210,82        | 845,37   | 19.079,80 | 47,5         |
| Total    | 1.852      | 100,0% | 5.471,21         | 4.615,25         | 2.430,86        | 845,37   | 25.148,79 | 48,7         |
| SPA %    |            |        | -7,1%            | -11,0%           |                 |          |           |              |
| BSG en € |            |        | -401,63          | -536,98          |                 |          |           |              |

**TAULA 3. PDI GENERAL, SENSE VINCULATS. REMUNERACIÓ MITJANA I MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % I EN €). EN EUROS, INGRESSOS ANUALS.**

| SEXE     | Freqüència |        | Mitjana salarial | Mediana salarial | Desv. estàndard | Mínim    | Màxim      | Edat mitjana |
|----------|------------|--------|------------------|------------------|-----------------|----------|------------|--------------|
| Homes    | 1.450      | 56,3%  | 58.135,68        | 58.451,49        | 22.707,75       | 9.172,80 | 236.537,59 | 53,9         |
| Dones    | 1.126      | 43,7%  | 51.447,87        | 51.860,29        | 19.323,15       | 8.074,32 | 161.166,17 | 50,9         |
| Total    | 2.576      | 100,0% | 55.212,36        | 55.578,08        | 21.547,61       | 8.074,32 | 236.537,59 | 52,6         |
| SPA %    |            |        | -11,5%           | -11,3%           |                 |          |            |              |
| BSG en € |            |        | -6.687,81        | -6.591,21        |                 |          |            |              |

**TAULA 4. PDI AMB DEDICACIÓ EXCLUSIVA SENSE VINCULATS. REMUNERACIÓ MITJANA I MITJANA, BSG GLOBAL (EN % I EN €). EN EUROS, INGRESSOS ANUALS.**

| SEXE     | Freqüència |        | Mitjana   | Mediana   | Desv. estàndard | Mínim    | Màxim      | Edat mitjana |
|----------|------------|--------|-----------|-----------|-----------------|----------|------------|--------------|
| Homes    | 1.400      | 55,8%  | 59.424,37 | 58.921,02 | 21.719,79       | 9.172,80 | 236.537,59 | 53,3         |
| Dones    | 1.108      | 44,2%  | 51.803,29 | 52.105,78 | 19.101,07       | 8.074,32 | 161.166,17 | 50,7         |
| Total    | 2.508      | 100,0% | 56.057,48 | 55.820,65 | 20.944,88       | 8.074,32 | 236.537,59 | 52,2         |
| BSG en % |            |        | -12,8%    | -11,6%    |                 |          |            |              |
| BSG en € |            |        | -7.621,08 | -6.815,24 |                 |          |            |              |

**TAULA 5. PDI VINCULATS. REMUNERACIÓ MITJANA I MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % I EN €). EN EUROS, INGRESSOS ANUALS.**

| SEXE     | Freqüència |        | Mitjana salarial | Mediana salarial | Desv. estàndard | Mínim     | Màxim      | Edat mitjana |
|----------|------------|--------|------------------|------------------|-----------------|-----------|------------|--------------|
| Homes    | 79         | 80,6%  | 105.537,59       | 104.166,52       | 34.716,71       | 9.683,91  | 275.642,19 | 62,1         |
| Dones    | 19         | 19,4%  | 93.075,58        | 91.686,03        | 23.286,13       | 57.803,62 | 134.174,80 | 58,7         |
| Total    | 98         | 100,0% | 103.121,49       | 101.344,95       | 33.080,44       | 9.683,91  | 275.642,19 | 61,42        |
| BSG %    |            |        | -11,8%           | -12,0%           |                 |           |            |              |
| BSG en € |            |        | -12.462,01       | -12480,49        |                 |           |            |              |

Per a una anàlisi amb més detall i profunditat en relació a les possibles causes de la BSG relacionades amb l'edat, la tinença de criatures, els complements salarials i sexennis d'investigació, es pot consultar l'estudi complet del qual extraïem les dades, realitzat per la professora Marcela Jabbaz<sup>4</sup>.

#### 4.2. Bretxa Salarial de Gènere en el col·lectiu PTGAS en la UV

El Personal Tècnic, de Gestió i Administració i Serveis és un col·lectiu feminitzat. No obstant això, existeixen matisos, sent l'Administració General la més feminitzada (73% dones / 27% homes), seguida de l'Administració Especial (54% dones / 46% homes) i el Personal Laboral, on els homes són majoria (41% dones / 59% homes). De mitjana d'edats, l'Administració General es troba en valors intermedis (52,7 anys), l'Administració Especial són més joves (50,9 anys) i el personal laboral, és el major (54,7 anys).

A la taula 6 observem les BSG globals que existeixen en els diferents grups del PTGAS i la influència que pot exercir sobre la BSG la presència o absència de situacions LER. Una altra diferenciació que hem tingut en compte és si es tracta de Funcionariat de Carrera o Interí.

<sup>4</sup> Com a diagnòstic per a l'elaboració del IV Pla d'Igualtat de la UV, es presenta en 2023 **Estudi sobre la Bretxa Salarial de Gènere en la UV, dades 2021**

**TABLA 1. BSG GLOBAL DELS DIFERENTS GRUPS DEL PTGAS, INCLOENT O NO LER, RESPECTE DE LA MITJANA I MITJANA, PERCENTATGES I € ANUALS**

| Grups de PTGAS                                  | Llicències, excedències, reduccions de jornada (LER) | BSG segons Mitjana |                | BSG segons mediana |                |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|
|                                                 |                                                      | %                  | € anuals       | %                  | € anuals       |
| Administració General, Funcionariat de Carrera  | LER Inclòs (N 828)                                   | 0,9%               | 366,6 €        | 2,3%               | 808,6 €        |
|                                                 | No l'inclou (N 661)                                  | 0,7%               | des de 257,3 € | 2,2%               | des de 756,2 € |
| Administració General, Funcionariat Interí      | LER inclòs (N 485)                                   | 2,0%               | des de 526,1 € | 2,0%               | des de 823,8 € |
|                                                 | No l'inclou (N 365)                                  | 3,5%               | des de 930,6 € | 1,7%               | des de 445,8 € |
| Administració Especial, Funcionariat de Carrera | LER inclòs (N 410)                                   | -5,5%              | -2.480,2 €     | 0,6%               | 168,8 €        |
|                                                 | No l'inclou (N 331)                                  | -5,4%              | -2.487,9 €     | -4,3%              | -1.952,3 €     |
| Administració Especial, Funcionariat Interí     | LER inclòs (N 222)                                   | -7,3%              | -2.358,6 €     | -8,1%              | -2.452,5 €     |
|                                                 | No l'inclou (N 169)                                  | -7,8%              | -2.522,3 €     | -8,0%              | -2.417,0 €     |
| Personal Laboral                                | LER inclòs (N 88)                                    | -5,7%              | -1.788,1 €     | -2,9%              | -881,4 €       |
|                                                 | No l'inclou (N 75)                                   | -6,8%              | -2.139,7 €     | 2,2%               | 664,5 €        |

Font: Estudi BSG sobre la base de dades de nòmines de la Universitat de València

El primer que observem és que les BSG globals del PTGAS són percentualment més reduïdes que les del PDI. Mentre que les BSG mitjanes del PTGAS oscil·len entre -5,4% i -7,8%; al PDI les BSG mitjanes oscil·len entre -7,1 i -12,8% (vegeu taula 1).

El segon, és que existeix una diferència radical entre l'Administració General i la resta de col·lectius d'Administració Especial i Personal Laboral, ja que l'Administració General no presenta, en principi, BSG, ja que tots els seus valors globals són positius (van de 0,7 a 3,5% a favor de les dones). I la major BSG global la trobem entre el personal pertanyent a l'Administració Especial Interina, on la mitjana té una petita oscil·lació si incloem el personal en situació LER -7,3%, com si no l'incloem: el -7,8%. O, en altres termes, on les dones cobren entre 2.400 i 2.500 € menys de mitjana a l'any. Si mirem la mediana, la BSG s'incrementa una mica i s'ubica en -8%.

Per la seua banda, el funcionariat de carrera de l'Administració Especial presenta una bretxa una mica menor ja que s'ubica entre -5,5 i -5,4%. I en la mediana, destaca el fet que les situacions LER introdueixen importants variacions ja que la BSG desapareix (+0,6%).

L' Administració General, en els diferents quadrants de la taula 46, no presenta BSG ja que les diferències són a favor de les dones. I és el funcionariat interí el que presenta més variabilitat, amb una BSG inversa que s'ubica entre +2 i +3,5%.

Finalment, el personal laboral té una BSG important, que s'ubica entre un -5,7 i un -6,8% o, en altres paraules, les dones cobren entre 1.800 i 2.140 € menys a l'any.

A continuació, vegem com opera la BSG en els diferents grups del PTGAS.

**TAULA 7. REMUNERACIÓ MITJANA I MEDIANA I BSG DEL PTGAS D'ADMINISTRACIÓ GENERAL + FUNCIONARIAT DE CARRERA, AMB LER. EN EUROS I %, INGRESSOS ANUALS.**

| SEXE     | Quantitat de persones |        | Mitjana salarial | Mediana salarial | Desv. estàndard | Mínim    | Màxim    | Edat |
|----------|-----------------------|--------|------------------|------------------|-----------------|----------|----------|------|
| Homes    | 249                   | 30,1%  | 38.841,8         | 34.977,8         | 10.848,7        | 23.766,5 | 98.499,3 | 55,8 |
| Dones    | 579                   | 69,9%  | 39.208,4         | 35.786,4         | 9.761,2         | 19.629,7 | 90.380,2 | 55,2 |
| Total    | 828                   | 100,0% | 39.098,2         | 35.487,8         | 10.095,3        | 19.629,7 | 98.499,3 | 55,4 |
| BSG en % |                       |        | 0,9%             | 2,3%             |                 |          |          |      |
| BSG en € |                       |        | 366,6            | 808,6            |                 |          |          |      |

**TABLA 2. REMUNERACIÓ MITJANA I MEDIANA I BSG DEL PTGAS D'ADMINISTRACIÓ GENERAL + FUNCIONARIAT INTERÍ, AMB LER. EN % I EUROS, INGRESSOS ANUALS.**

| SEXE     | Quantitat de persones |        | Mitjana salarial | Mediana salarial | Desv. estàndard | Mínim    | Màxim    | Edat |
|----------|-----------------------|--------|------------------|------------------|-----------------|----------|----------|------|
| Homes    | 107                   | 22,1%  | 26.434,4         | 25.993,3         | 4.911,6         | 10.606,3 | 45.473,7 | 46,5 |
| Dones    | 378                   | 77,9%  | 26.960,5         | 26.162,1         | 4.825,7         | 9.538,8  | 53.511,2 | 48,8 |
| Total    | 485                   | 100,0% | 26.844,5         | 26.129,4         | 4.844,6         | 9.538,8  | 53.511,2 | 48,3 |
| BSG en % |                       |        | 2,0%             | 0,6%             |                 |          |          |      |
| BSG en € |                       |        | 526,1            | 168,8            |                 |          |          |      |

**TABLA 3. REMUNERACIÓ MITJANA I MEDIANA I BSG DEL PTGAS D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL + FUNCIONARIAT DE CARRERA, AMB LER. EN % I EUROS, INGRESSOS ANUALS.**

| SEXE     | Quantitat de persones |        | Mitjana salarial | Mediana salarial | Desv. estàndard | Mínim    | Màxim    | Edat |
|----------|-----------------------|--------|------------------|------------------|-----------------|----------|----------|------|
| Homes    | 181                   | 44,1%  | 45.090,1         | 41.773,9         | 12.421,4        | 25.891,0 | 74.059,6 | 54   |
| Dones    | 229                   | 55,9%  | 42.610,0         | 42.597,6         | 10.481,7        | 20.892,4 | 76.138,0 | 53,4 |
| Total    | 410                   | 100,0% | 43.704,9         | 42.441,1         | 11.431,1        | 20.892,4 | 76.138,0 | 53,7 |
| BSG en % |                       |        | -5,5%            | 2,0%             |                 |          |          |      |
| BSG en € |                       |        | -2480,2          | 823,8            |                 |          |          |      |

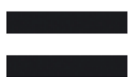
**TAULA 10. REMUNERACIÓ MITJANA I MEDIANA I BSG DEL PTGAS D' ADMINISTRACIÓ ESPECIAL + FUNCIONARIAT INTERÍ, AMB LER. EN % I EUROS, INGRESSOS ANUALS.**

| SEXE     | Quantitat de persones |        | Mitjana salarial | Mediana salarial | Desv. estàndard | Mínim    | Màxim    | Edat |
|----------|-----------------------|--------|------------------|------------------|-----------------|----------|----------|------|
| Homes    | 109                   | 49,1%  | 32.108,4         | 30.126,4         | 7.563,1         | 17.477,6 | 53.595,6 | 45,5 |
| Dones    | 113                   | 50,9%  | 29.749,8         | 27.673,9         | 8.616,4         | 13.723,2 | 51.771,5 | 46   |
| Total    | 222                   | 100,0% | 30.907,9         | 28.875,1         | 8.183,8         | 13.723,2 | 53.595,6 | 45,8 |
| BSG en % |                       |        | -7,3%            | -8,1%            |                 |          |          |      |
| BSG en € |                       |        | -2358,6          | -2452,5          |                 |          |          |      |

**TAULA 11. REMUNERACIÓ MITJANA I MITJANA I BSG DEL PERSONAL LABORAL DEL PTGAS, AMB LER. EN % I EUROS, INGRESSOS ANUALS.**

| SEXE     | Quantitat de persones |        | Mitjana salarial | Mediana salarial | Desv. estàndard | Mínim    | Màxim    | Edat |
|----------|-----------------------|--------|------------------|------------------|-----------------|----------|----------|------|
| Homes    | 52                    | 59,1%  | 31.595,1         | 30.510,2         | 6.645,5         | 17.599,7 | 53.640,9 | 55,4 |
| Dones    | 36                    | 40,9%  | 29.807,0         | 29.628,8         | 6.737,4         | 14.603,2 | 52.838,1 | 53,6 |
| Total    | 88                    | 100,0% | 30.863,6         | 30.337,5         | 6.703,1         | 14.603,2 | 53.640,9 | 54,7 |
| BSG en % |                       |        | -5,7%            | -2,9%            |                 |          |          |      |
| BSG en € |                       |        | -1788,1          | -881,4           |                 |          |          |      |

En resum, es pot concloure que la Bretxa Salarial de Gènere a les universitats és persistent. S'evidencia amb dades de 2015 en el primer estudi de bretxa salarial de gènere realitzat en la Universitat de València en el qual vam poder afirmar que es tracta d'una bretxa sistemàtica i transversal, perquè travessa a tota la universitat en els seus diferents nivells, àrees de coneixement i grups de personal (Capitolina Díaz *et al.* 2017; Jabbaz *et al.* 2019). Aquell estudi pioner va permetre desterrar la idea que en les administracions públiques com a organitzacions burocràtiques que ho són, no existiria bretxa salarial de gènere. A partir de llavors, des del CRUE-ANECA i Ministeri d'Universitats es va encarregar un estudi similar en vint universitats (Matilde Massó Lago *et al.* 2022); tot i que, cal esmentar, que el càlcul de la BSG global d'aquest estudi difereix del nostre, perquè no analitzen d'una manera separada les trajectòries acadèmiques i professionals dels diferents grups. En aquest estudi hem precisat la necessitat d'establir amb claredat què mesura la bretxa salarial de gènere, indicant que aquesta ha de capturar mitjançant una mesura sintètica com és i es produeix la diferència salarial i les discriminacions de gènere en les diferents trajectòries acadèmiques i professionals, d'una manera separada. Això permet observar com transiten i promocionen dones i homes al llarg del temps; i també, la distribució de recursos als quals és possible accedir en una estructura d'oportunitats que discrimina per sexe. La BSG no opera en el buit ni és aleatòria, és fruit d'una estructura heretada que malgrat tots els esforços realitzats des de les polítiques d'igualtat continua tenint un pes molt important, i continua generant desigualtat.



En l'estudi de 2015, a la Universitat de València, observem una BSG global del 10,97% en el PDI amb dedicació exclusiva i del 14,5% entre el PDI vinculat (Díaz *et al.* 2017). En l'actual estudi obtenim una BSG global del 12,8% en el PDI amb dedicació exclusiva (2508 persones) i de l'11,8% en el PDI vinculat (98 persones). Podem afirmar, doncs, que la bretxa continua sent important i els esforços insuficients per reduir-la. En aquest segon estudi hem inclòs l'anàlisi de la BSG en el Professorat Associat la bretxa global del qual s'ubica en -7,1%; xifra menor comparativament, però significativa.

En el cas del Personal d'Administració i Serveis, el 2015 tenien una BSG global en Administració General de -0,8% i en Administració Especial del -5% (Díaz *et al.* 2017). En l'actual estudi hem precisat encara més les unitats d'anàlisi, obtenint les següents BSG globals en el PTGAS:

- Administració General: el Funcionariat de Carrera: + 0,9% i el Funcionariat Interí: + 2%
- Administració Especial: el Funcionariat de Carrera: -5,5% i el Funcionariat Interí: -7,3%
- Personal laboral: -5,7%

Llavors, podem afirmar que en el cas de l'Administració General s'ha tancat la BSG global, tot i que existeix bretxa al seu interior en algunes categories, cosa que indica que cal continuar amb aquest tipus d'estudis per comprovar si aquest tancament es manté al llarg del temps. La BSG, no obstant, és encara vigent en l'Administració Especial, en particular entre el funcionariat interí. I pel que fa al personal laboral, aquest també presenta important BSG global.

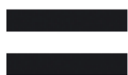
## 5. CONCLUSIONS I REPTES DE FUTUR

D'acord amb els resultats de l'estudi, s'apunta que la maternitat penalitza salarialment les dones en tots els trams d'edat. Un cop la maternitat ha tingut lloc, la bretxa professional/salarial que origina es manté en la resta de la trajectòria laboral, encara que els fills i filles hagen assolit l'edat adulta. La penalització és permanent i la mitjana d'aquestes funcionàries mares no arriba a assolir les seves companyes sense descendència ni els seus companys. És el que en la literatura a l'ús es coneix com a "bretxa familiar" (*family gap*) o "penalització per criatures" (*child penalty*) o "bretxa salarial maternal" (*motherhood earnings gap*) (Zhang Xuelin, 2009<sup>5</sup>; Anderson, Deborah J., Melissa Binder and Kate Krause, 2003<sup>6</sup>). Altrament dit, l'efecte de la maternitat sobre el

---

<sup>5</sup> Zhang, Xuelin (2009), "Earnings of women with and without children". En perspectives, 5 Statistics Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009103/pdf/10823-eng.pdf>

<sup>6</sup> Anderson, Deborah J., Melissa Binder i Kate Krause (2003), "The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-time flexibility". En *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 2, pp. 273 - 294. [http://www.econ.iastate.edu/classes/econ321/Orazem/anderson\\_motherhood-penalty.pdf](http://www.econ.iastate.edu/classes/econ321/Orazem/anderson_motherhood-penalty.pdf)



salari podria considerar-se un cas d'"histèresi de gènere" (Capitolina Díaz, 2013<sup>7</sup>), una vegada que s'han tingut criatures, el pes negatiu de les mateixes en el salari roman encara que, per la seua edat, les filles i fills ja no siguen tècnicament dependents de les seves mares. Caldria deduir que la inversió en fills i/o filles té un elevat cost d'oportunitat: un fort menyscabament de la carrera professional que a més no només afecta el període de la criança, sinó la resta de la carrera professional.

La igualació professional/salarial només podria donar-se amb dos tipus d'actuacions. D'una banda, establint mesures d'acció positiva:

- a. compensatòries de l'abandonament temporal de l'ocupació i de l'efecte posterior de la doble jornada i, d'altra banda,
- b. amb la major corresponsabilitat masculina. Aquesta última també es podria estimular amb mesures que l'afavoreixen i amb un canvi cultural en el sentit de distribució de les tasques de cures.

Després de l'elaboració de la diagnosi retributiva, es durà a terme un pla d'actuació amb determinació dels objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seua implantació i seguiment.

En el diagnòstic global de les desigualtats en la Universitat de València s'ha revisat el sistema de selecció, contractació i promoció analitzant les causes de les diferències en funció del sexe. En els resultats de l'auditoria retributiva amb perspectiva de gènere s'apunta que mereix especial atenció l'anàlisi de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. Per a això, en el futur IV Pla d'Igualtat (2024-2027) es dedica l'eix primer a Les persones, incorporant com a primer objectiu el d'afavorir la conciliació i corresponsabilitat del personal de la UV, considerada com una àrea d'actuació prioritària amb impacte directe i indirecte en la bretxa salarial de gènere.

La Universitat de València vol garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes afavorint la conciliació i corresponsabilitat per a tota la comunitat universitària. Així mateix vol assegurar la igualtat de tractament i d'oportunitats en les condicions de treball i fomentar la construcció d'una Universitat Igualitària, Inclusiva i Diversa.

---

<sup>7</sup> Díaz, Capitolina i Sandra Dema (2013), "Las mujeres y la ciencia, la escasez de mujeres en la academia. Un caso de histéresis social". En 100cias@uned, 6, pp. 149-156.