



**INFORME DE RESULTADOS DE LA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE LA
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL.....	4
3. METODOLOGÍA	13
a. ¿Qué mide la brecha salarial de género (BSG)?	14
b. Las fórmulas utilizadas.....	15
4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	16
4.1. Brecha Salarial de Género en el colectivo PDI en la UV.....	16
4.2. Brecha Salarial de Género en el colectivo PTGAS en la UV.....	19
5. CONCLUSIONES Y RETOS DE FUTURO	23



1. INTRODUCCIÓN

El presente informe de resultados de la auditoría retributiva de la Universitat de València se sustenta en el estudio sobre la brecha salarial de género elaborado como diagnóstico del IV Plan de Igualdad (2024-2027) en el que se analizan las nóminas de personal de la UV del ejercicio 2021¹. Los resultados del informe de auditoría formarán parte del contenido del diagnóstico del plan de igualdad, aprobado por la comisión negociadora creada a tal efecto, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la universidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo (artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020).

Para la elaboración del diagnóstico retributivo, se parte de la información recabada por la comisión negociadora relativa al diagnóstico del plan de igualdad, de conformidad con las materias recogidas en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, con el fin de detectar aquellas materias o factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres. En el estudio se cuantifican dónde y en qué medida se están produciendo diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres, por lo que es necesario el análisis de los datos desagregados por sexo y la elaboración de todas las tablas estadísticas que permitan el análisis comparado de las retribuciones de unas y otros. Para ello, se han calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable en la universidad.

Está lógica se inserta dentro de un marco más amplio que se denomina *mainstreaming* o transversalidad de género, establecido en 1995 en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres en Pekín. La importancia de esta perspectiva radica en que presenta la desigualdad como una característica intrínseca

¹ Como diagnóstico para la elaboración del IV Plan de Igualdad de la UV, se presenta en 2023 el [Estudio sobre la Brecha Salarial de Género en la UV, datos 2021](#) realizado por la profesora Marcela Jabbaz por encargo de la Unidad de Igualdad.



en la base estructural de la sociedad y, por ello, se halla de manera persistente en todos los ámbitos de la vida, incluso en el seno de las propias universidades. De esta forma, el *mainstreaming* de género se define como “la organización (o reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa, 1998).

La legislación sobre las desigualdades de género ha permitido identificar discriminaciones salariales directas derivadas de un trato o de un salario diferentes según el sexo de quien ocupe el puesto de trabajo; de otras discriminaciones indirectas que abarcan múltiples ámbitos laborales (públicos y privados) y dimensiones. Por ejemplo, existe discriminación indirecta en la atribución de un valor menor para los puestos de trabajo que históricamente han estado feminizados, la existencia de un techo de cristal que establece barreras invisibles a la promoción profesional de las mujeres o la desigual percepción de complementos salariales variables por parte de hombres y mujeres.

Así, en el primer apartado se recoge esa legislación que nos sirve de marco para poder identificar elementos que inciden en las desigualdades. A continuación, el apartado central en el que se presenta el diagnóstico de la situación retributiva a partir del estudio ya citado de la brecha salarial de género en la UV y, por último, unas conclusiones.

2. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

«Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos



miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado».

«Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo»

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

«Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente



las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.»

«Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a. Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b. Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c. Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad. d. Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño,



aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género».

«Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse



en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción [...]».

«Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

- a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.
- b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».

«Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la



igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo».

«Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discretionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación



y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.»

En el ámbito institucional, la Universitat de València contempla en el artículo 4 de sus Estatutos, aprobados por el Decreto 128/2004, que el valor de la igualdad entre los valores y los fines de la institución universitaria:

La Universitat de València está al servicio del desarrollo intelectual y material de los pueblos, del progreso del conocimiento, de la paz, de la igualdad entre las mujeres y los hombres y de la defensa ecológica del medio ambiente. Las actividades universitarias no deben ser mediatizadas por ninguna clase de poder social, político, económico o religioso.

Así mismo, entre los Derechos y Deberes de la comunidad universitaria, el artículo 10 hace referencia en el punto 3 a las medidas de acción positiva: *La Universitat promoverá y establecerá medidas de acción positiva para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres.*

Sin embargo, la apuesta decidida por incorporar las políticas de igualdad a la norma marco que regula la institución universitaria se produce con la reforma de dichos Estatutos, a partir del Decreto 45/2013, de 28 de marzo, del Consell.

Se modifica el Artículo 190:

1. *La Universitat de València selecciona su personal de administración y servicios de acuerdo con su oferta de empleo público anual, por medio de convocatoria pública, según los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito, mediante los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición, vigilando de forma especial la igualdad de trato y la no discriminación.*

Se añade la Disposición adicional quinta, con la que se regula la exigencia de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en cargos, órganos y comisiones de la UV. Dice así:

De acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el gobierno y gestión de la Universitat de València, el rector o la rectora tendrá en cuenta para la designación de cargos la presencia equilibrada entre mujeres y hombres



en los términos fijados por la legislación vigente, tanto en la configuración del Consejo de Dirección como en el conjunto de los diferentes cargos de designación de carácter unipersonal.

Los decanos, las decanas, los directores y las directoras deberán tener en cuenta el mismo criterio en la propuesta de sus respectivos equipos.

El mismo criterio se seguirá también en la composición de las distintas comisiones existentes en la Universitat de València.

Y, por último, y más importante, se añade una sección para concretar en qué consisten las políticas de igualdad

La Sección segunda: De la igualdad, Artículo 241 bis

La Universitat de València tiene entre sus objetivos fundamentales el desarrollo de todas las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, la promoción de políticas activas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la lucha contra la violencia de género.

Las políticas de igualdad, impulsadas desde el Vicerrectorado de igualdad, diversidad y políticas inclusivas a través de la Unitat d'Igualtat, creada por acuerdo del Consejo de Gobierno de octubre de 2007, tienen por objetivo principal hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Dichas políticas están muy consolidadas en la Universitat de València y el principal instrumento utilizado han sido los diferentes planes de igualdad.

Uno de los logros más destacados de la implementación del II Plan de Igualdad (2013-2017) fue la elaboración en 2015 de un informe sobre desigualdades retributivas indirectas entre mujeres y hombres en la UV que fue pionero en todo el sistema universitario español y que, coordinado por Capitolina Díaz, se basó en un análisis estadístico a partir de las nóminas del personal de la universidad, así como un análisis cualitativo a partir de entrevistas que buscan comprender las trayectorias profesionales de hombres y mujeres. En dicho informe se puso de relieve que una de las principales causas de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres de nuestra comunidad universitaria es directamente imputable a problemas relacionados con la conciliación de la vida familiar.

Sin embargo, algunas de las medidas previstas en el mismo plan, que tenían que ver con la actuación política resultante de las conclusiones del estudio quedaron pendientes de programar y realizar.



- *Adoptar las medidas necesarias, idóneas y razonables, para lograr la equidad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.*
- *Instar a las medidas organizativas necesarias para que en la promoción y en la carrera profesional no se produzca discriminación indirecta de género.*

Sí merece la pena destacar como logro que las convocatorias de personal de la UV van acompañadas desde hace años de informes de impacto de género que contribuyen a visibilizar la distribución de la plantilla en función del sexo, aunque es muy difícil identificar y atajar las discriminaciones indirectas que se puedan producir.

- *Promover una normativa interna unificada que favorezca la conciliación de la vida familiar y profesional de todo el personal de la UV.*
- *Analizar los efectos de las normativas sobre conciliación con el fin de que no se produzcan efectos perversos en las carreras profesionales de las personas a las que se les aplique la normativa.*

Así, uno de los grandes retos del III Plan de Igualdad (2019- 2022) se encuentra en su Eje 1, dedicado a Las Personas, cuyo primer Objetivo se centra en *favorecer la conciliación y corresponsabilidad en la UV*.

De las acciones propuestas en este ámbito, la acción segunda resulta clave para avanzar en los años de puesta en marcha del Plan. Se plantea: “*el diseño y aprobación de un modelo integral de conciliación y corresponsabilidad aplicable a los tres colectivos universitarios: PTGAS, PDI y estudiantado, a partir de la recopilación previa de derechos ya reconocidos por la legislación vigente*”. Así, en abril de 2021 se aprueba la hoja de ruta para adoptar un modelo integral de conciliación corresponsable en la UV, que constituye el punto de partida junto con algunas acciones realizadas para avanzar hacia ese modelo, como son las siguientes:

- Disponer de espacios de estancia flexibles, que puedan utilizarse como salas de lactancia en los centros. Los primeros espacios creados para cubrir las necesidades de conciliación y servir de modelo, han sido en el edificio de Rectorado, inaugurados en 2019 con el nombre de “Inmaculada Santaemilia” como espacios polivalentes. En los años siguientes otros seis centros han habilitado dichos espacios.
- Modelo experimental de trabajo inteligente, flexible y deslocalizado siguiendo el modelo “Virtual Meetings in Public Agencies” de los países Nórdicos. Esta medida se ha visto implementada gracias a las posibilidades que ofrecen las reuniones virtuales implantadas a partir de 2020 como consecuencia de la pandemia y el confinamiento, que han generado beneficios en materia de conciliación y corresponsabilidad.



3. METODOLOGÍA

En el momento de realización del estudio, las universidades públicas españolas estaban regidas por la Ley 6/2001, de universidades, donde se establece con precisión las categorías laborales (a las que luego queda asociado el salario base) y las formas de acceso al empleo y la promoción en los diferentes grupos de personal². Además, existe regulación específica, autonómica y estatal, en lo que atiende a los diferentes complementos salariales, licencias, excedencias y un largo etcétera.

Tal y como se expresa por la autora del estudio, Marcela Jabbaz, frente a este panorama de alta regulación donde casi ningún aspecto salarial queda librado al azar o a la discrecionalidad, no deberían presentarse brechas salariales. No obstante, el alejamiento de la pauta igualitaria en cuanto a salarios se debe a dos factores: por un lado, las normas impactan de un modo diferente en mujeres y hombres debido a condicionamientos materiales sobre la jornada femenina y masculina (en el hogar y en la profesión) y, por otro lado, porque existen discriminaciones indirectas invisibles que denominan *grietas de discrecionalidad* (Marcela Jabbaz, Teresa Samper y Capitolina Díaz 2019)³ que se ubican en el salario variable. Por estas grietas se cuelan oportunidades de carrera y de tareas remuneradas, tanto en el caso del PTGAS como del PDI (asistencias, participar en proyectos, conferencias, becas, formación, firma de artículos junto a personal senior, entre otras) que, en general, en promedio y de forma inconsciente, se distribuyen de un modo diferencial para mujeres y hombres. Por ello, los grandes números nos ayudan a percibir, más allá del caso particular, las desigualdades estructurales de género.

En el estudio se plantea que el sistema formal de remuneraciones, basado en criterios objetivos para garantizar la igualdad de oportunidades, se encuentra tensionado por lógicas de género, poco visibles e indirectas, que reproducen y mantienen las diferencias salariales entre mujeres y hombres a lo largo del tiempo, algunas de estructura heredada y otras, reproducidas en el funcionamiento cotidiano de las universidades.

En este estudio detectaremos cómo una serie de complementos salariales han individualizado las nóminas y su lógica sesgada por sexo tanto en el Personal Técnico,

² Recientemente esta ley fue modificada por la LOSU, Ley Orgánica 2/2023 de 22 de marzo, de Sistema Universitario.

³ [Estudio sobre brecha salarial de género en la Universitat de València, datos de 2015](#). Estudio pionero en todo el sistema universitario español coordinado por la profesora Capitolina Díaz, junto con Marcela Jabbaz y Teresa Samper, profesoras del departamento de Sociología i Antropología Social de la UV.



de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS), como en el Profesorado Docente Investigador (PDI) de la Universitat de València.

a. ¿Qué mide la brecha salarial de género (BSG)?

Las discriminaciones salariales indirectas por sexo son aquellas que el sistema formal de remuneraciones parece desconocer. Aun cuando se pague cada tarea específica por su valor, las BSG globales son medidas sintéticas que expresan las discriminaciones que se producen a lo largo de las trayectorias laborales y, por tanto, cuantifican los efectos salariales que producen las barreras internas y externas que dificultan la promoción de las mujeres y generan el techo de cristal. También, las BSG ajustadas por categoría profesional permiten identificar monetariamente el impacto del funcionamiento de una estructura de oportunidades que reproduce la desigualdad entre mujeres y hombres, y crea un acceso diferencial a los complementos salariales.

Las barreras internas son fruto de las redes informales por las cuales se consolida, históricamente, una estructura de oportunidades y estereotipos que refuerzan los privilegios estructurales masculinos, pero también estas barreras son fruto de unas regulaciones formales que toman como estándar o modelo a las carreras académicas y profesionales masculinas. Mientras que las barreras externas están derivadas de la repercusión en las mujeres de las dobles jornadas laborales y de la escasez de tiempo disponible para dedicar a su formación y proyección profesional.

En una sociedad monetarizada, la brecha salarial de género es una medida sintética para representar el grado de igualdad/desigualdad alcanzado por mujeres y hombres. Si bien existen otras brechas (de salud, tecnológica, política, entre otras), la salarial es una brecha que incide en las condiciones económicas y sociales de las mujeres y, con ello, en las posibilidades de acceso a recursos de todo tipo, tanto públicos como privados. Profundizando en el concepto, hablar de brecha en vez de discriminación, es también un llamamiento para su cierre, para alcanzar el sueño de la igualdad. De forma operativa, utilizaremos la definición usual:

Brecha Salarial de Género (BSG): la diferencia porcentual entre el salario anual medio (o mediano) de las mujeres respecto del salario anual medio (o mediano) de los hombres



De esta forma, **el objetivo** que nos planteamos es analizar las brechas salariales de género (BSG) en la Universitat de València tanto del Personal Docente Investigador (PDI) como del Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS), identificando la brecha salarial global, la correspondiente a las áreas de conocimiento y la brecha ajustada por categoría laboral, utilizando la media y la mediana por sexo de la remuneración bruta remunerada.

La **metodología empleada** en el análisis de la BSG consiste en incluir todos los ingresos salariales percibidos a lo largo del año 2021 por los y las trabajadoras de la Universitat de València (salario básico y complementos de todo tipo, y las prestaciones percibidas). El cómputo de todos los ítems es previo a los descuentos de Seguridad Social y Hacienda correspondientes. Recoger los ingresos anuales resulta apropiado ya que algunos complementos se perciben una vez al año y algunas actividades solo ocupan fracciones del año. De este modo, el salario anual permite considerar todas las variaciones que puedan producirse en un ciclo completo.

Excluimos del análisis los ingresos derivados de las memorias de investigación cuyo destino no es de libre disposición, sino que están destinados a sufragar gastos de la propia actividad docente-investigadora. También se excluyen los reintegros que se producen cuando algún profesor o profesora paga de su peculio la asistencia a un congreso, estancia, curso de inglés o similar.

Las licencias por maternidad y paternidad son un caso especial, porque son días remunerados, aunque los pague la Seguridad Social, y lo mismo sucede con las enfermedades prolongadas. Pero en ambos casos, la persona trabajadora no está en el puesto de trabajo y es posible, en el caso del PDI, que esa ausencia reduzca las oportunidades de obtener algunos complementos salariales como, por ejemplo, los derivados de la participación en proyectos que remuneran a las personas. Otra cuestión a considerar son los días remunerados parcialmente (reducción de jornada o excedencias, por ejemplo, por cuidados). Entonces, se trabajó alternativamente, incluyendo o excluyendo estas situaciones, cuestión que se señala en los títulos de las tablas de contingencia, para lo cual se ha creado el acrónimo LER (licencias, excedencias, reducciones de jornada). Y, además, se analizaron de un modo específico las situaciones LER ya que queríamos conocer en qué medida la variable “prestaciones”, es decir, la protección social, permite compensar ciertas pérdidas salariales, y su impacto en mujeres y hombres.

b. Las fórmulas utilizadas



En este estudio se utiliza una medida de BSG que tiene en cuenta el tiempo trabajado a lo largo del año en las diferentes trayectorias profesionales:

- 1- mediante el cómputo de días,
- 2- el tratamiento de los datos de forma separada según el tipo de jornada, y
- 3- la consideración de situaciones especiales (Profesorado que se acoja a licencias, excedencias o reducción de jornada, que hemos denominado con el acrónimo LER).

En el cálculo de la RAM (remuneración anual media) y de la RAME (remuneración anual mediana) se incluyen, para cada registro (o, en otros términos, para cada miembro de la unidad de análisis) todos los componentes de la nómina, sean fijos o variables, ajustados o no por coeficiente de tiempo (días en el año trabajadores) producidos a lo largo del año 2021.

Se aplican las siguientes fórmulas:

$$\frac{RAMedia\ mujeres - RAMedia\ hombres}{RAMedia\ hombres} \times 100 = BSG\ según\ media\ salarial$$

El mismo procedimiento se realizó para calcular la BSG con la mediana aritmética:

$$\frac{RAMEdiana\ mujeres - RAMEdiana\ hombres}{RAMEdiana\ hombres} \times 100 = BSG\ según\ mediana$$

Cuando el resultado de estas fórmulas es cero, no hay BSG. Cuando es negativo, existe BSG, es decir, las mujeres cobran menos. Si el resultado es positivo, son ellas las que tienen un salario superior al de los hombres.

4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

4.1 Brecha Salarial de Género en el colectivo PDI en la UV

Tal y como puede apreciarse en la tabla 1, el PDI con dedicación exclusiva (2.508 personas) es el que mayor BSG global presenta ya que, considerando las medias salariales de mujeres y hombres, ellas perciben en promedio un salario un 12,8% inferior al de sus homólogos masculinos, lo que significa que tienen 6.815€ menos de ingresos promedio al año. Los datos son similares si miramos la BSG según mediana ya que se ubica en -11,6%, que traducido a euros implica para las mujeres una percepción menor de 7.621€ anuales.



TABLA 1. BSG GLOBAL DE LOS DISTINTOS GRUPOS DE PROFESORADO, INCLUYENDO O NO LER, RESPECTO DE LA MEDIA Y MEDIANA, PORCENTAJES Y € ANUALES

Grupos de profesorado	Licencias, excedencias, reducciones de jornada (LER)	BSG según media		BSG según mediana	
		%	€ anuales	%	€ anuales
Profesorado asociado	Incluido (N 1852)	-7,1%	-401,63	-11,0%	-536,98
	No incluido (N 1776)	-6,20%	-350,75	-9,17%	-439,33
PDI general (sin vinculados)	Incluido (N 2576)	-11,5%	-6.687,81	-11,3%	-6.591,21
	No incluido (N 2274)	-10,4%	-6.055,88	-10,1%	-5.928,72
PDI con dedicación exclusiva (sin vinculados)	Incluido (N 2508)	-12,8%	-6.815,24	-11,6%	-7.621,1
	No incluido (N 2210)	-11,9%	-7.106,5	-10,5%	-6.185,4
PDI vinculado (que trabaja en la UV y en hospitales, con remuneración específica)	Incluido (N 98)	-11,8%	-12.462,01	-12,0%	-12.480,49
	No incluido (N 95)	-12,2%	-13.027,20	-10,6%	-11.144,09

Fuente: Estudio BSG en base a datos de nóminas de la Universitat de València

El segundo puesto lo ocupa el PDI vinculado (98 personas) donde observamos que existe también un alto nivel de BSG global, con una percepción de -11,8% de media anual para las mujeres, con una menor disposición de 12.462€ al año. Y, considerando la mediana, estos datos se mantienen casi iguales.

En tercer lugar, se ubica el PDI general (que a las categorías antes mencionadas suma la de eméritos, visitantes y colaboradores), con 2.576 personas, cuya BSG global y media se ubica en -11,5% (-6.688€) y la mediana en valores similares.

En cuarto lugar, el profesorado asociado que es el que menos BSG global registra: -7,1% con una percepción menor para las mujeres de 401€ anuales. Sube un poco al considerar la mediana y se ubica en -11% y 537€ menos anuales. La menor BSG global se debe, principalmente, a que en este caso la unidad analizada es más homogénea, no abarca diferentes categorías, sino que es una sola y la diferenciación interna de complementos salariales también es menor. En todo caso, su heterogeneidad puede vincularse a los diversos regímenes de dedicación, como veremos más adelante.

Finalmente, si quitamos de las unidades de análisis a las personas con situaciones especiales LER, observamos que la BSG global se reduce en casi todos los agrupamientos analizados. Considerando las medias salariales, cuando incluimos las situaciones LER, éstas impactan aproximadamente en un 1%. Este dato nos brinda un



indicio de la importancia de las situaciones LER para las personas que las viven ya que, aun cuando no abarquen a un número importante de personas, produce efectos consistentes en casi todos los grupos de personal. Y si consideramos las medianas, la incidencia de las situaciones LER es un poco mayor.

A continuación, presentamos la información específica del colectivo PDI en función de cada una de las categorías.

TABLA 2. PROFESORADO ASOCIADO. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €). EN EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Frecuencia		Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad promedio
Hombres	926	50,0%	5.672,02	4.865,87	2.618,42	2.344,25	25.148,79	50,0
Mujeres	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
BSG %			-7,1%	-11,0%				
BSG en €			-401,63	-536,98				

TABLA 3. PDI GENERAL, SIN VINCULADOS. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €). EN EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Frecuencia		Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad promedio
Hombres	1.450	56,3%	58.135,68	58.451,49	22.707,75	9.172,80	236.537,59	53,9
Mujeres	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
BSG %			-11,5%	-11,3%				
BSG en €			-6.687,81	-6.591,21				

TABLA 4. PDI CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA SIN VINCULADOS. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €). EN EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Frecuencia		Media	Mediana	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad promedio
Hombres	1.400	55,8%	59.424,37	58.921,02	21.719,79	9.172,80	236.537,59	53,3
Mujeres	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				



TABLA 5. PDI VINCULADOS. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA, BSG GLOBAL (EN % Y EN €). EN EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Frecuencia		Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad promedio
Hombres	79	80,6%	105.537,59	104.166,52	34.716,71	9.683,91	275.642,19	62,1
Mujeres	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				

Para un análisis con mayor detalle y profundidad en relación a las posibles causas de la BSG relacionadas con la edad, la tenencia de criaturas, los complementos salariales y sexenios de investigación, puede consultarse el estudio completo del que extraemos los datos, realizado por la profesora Marcela Jabbaz⁴.

4.2. Brecha Salarial de Género en el colectivo PTGAS en la UV

El Personal Técnico, de Gestión y Administración y Servicios es un colectivo feminizado. No obstante, existen matices, siendo la Administración General la más feminizada (73% mujeres / 27% hombres), seguida de la Administración Especial (54% mujeres / 46% hombres) y el Personal Laboral, donde los hombres son mayoría (41% mujeres / 59% hombres). En promedio de edades, la Administración General se encuentra en valores intermedios (52,7 años), la Administración Especial son más jóvenes (50,9 años) y el personal laboral, es el mayor (54,7 años).

En la tabla 6 observamos las BSG globales que existen en los diferentes grupos del PTGAS y la influencia que puede ejercer sobre la BSG la presencia o ausencia de situaciones LER. Otra diferenciación que hemos tenido en cuenta es si se trata de Funcionariado de Carrera o Interino.

⁴ Como diagnóstico para la elaboración del IV Plan de Igualdad de la UV, se presenta en 2023 [Estudio sobre la Brecha Salarial de Género en la UV, datos 2021](#)



TABLA 1. BSG GLOBAL DE LOS DISTINTOS GRUPOS DEL PTGAS, INCLUYENDO O NO LER, RESPECTO DE LA MEDIA Y MEDIANA, PORCENTAJES Y € ANUALES

Grupos de PTGAS	Licencias, excedencias, reducciones de jornada (LER)	BSG según Media		BSG según mediana	
		%	€ anuales	%	€ anuales
Administración General, Funcionariado de Carrera	LER Incluido (N 828)	0,9%	366,6 €	2,3%	808,6 €
	No lo incluye (N 661)	0,7%	257,3 €	2,2%	756,2 €
Administración General, Funcionariado Interino	LER incluido (N 485)	2,0%	526,1 €	2,0%	823,8 €
	No lo incluye (N 365)	3,5%	930,6 €	1,7%	445,8 €
Administración Especial, Funcionariado de Carrera	LER incluido (N 410)	-5,5%	-2.480,2 €	0,6%	168,8 €
	No lo incluye (N 331)	-5,4%	-2.487,9 €	-4,3%	-1.952,3 €
Administración Especial, Funcionariado Interino	LER incluido (N 222)	-7,3%	-2.358,6 €	-8,1%	-2.452,5 €
	No lo incluye (N 169)	-7,8%	-2.522,3 €	-8,0%	-2.417,0 €
Personal Laboral	LER incluido (N 88)	-5,7%	-1.788,1 €	-2,9%	-881,4 €
	No lo incluye (N 75)	-6,8%	-2.139,7 €	2,2%	664,5 €

Fuente: Estudio BSG en base a datos de nóminas de la Universitat de València

Lo primero que observamos es que las BSG globales del PTGAS son porcentualmente más reducidas que las del PDI. Mientras que las BSG medias del PTGAS oscilan entre -5,4% y -7,8%; en el PDI las BSG medias oscilan entre -7,1 y -12,8% (ver Tabla 1).

Lo segundo es que existe una diferencia radical entre la Administración General y el resto de colectivos de Administración Especial y Personal Laboral, ya que la Administración General no presenta, en principio, BSG, ya que todos sus valores globales son positivos (van de 0,7 a 3,5% a favor de las mujeres). Y la mayor BSG global la encontramos entre el personal perteneciente a la Administración Especial Interina, donde la media tiene una pequeña oscilación si incluimos al personal en situación LER -7,3%, como si no lo incluimos: el -7,8%. O, en otros términos, donde las mujeres cobran entre 2.400 y 2.500 € menos de promedio al año. Si miramos la mediana, la BSG se incrementa un poco y se ubica en -8%.

Por su parte, el funcionariado de carrera de la Administración Especial presenta una brecha algo menor ya que se ubica entre -5,5 y -5,4%. Y en la mediana, destaca el hecho

de que las situaciones LER introduzcan importantes variaciones ya que la BSG desaparece (+0,6%).

La Administración General, en los diferentes cuadrantes de la tabla 46, no presenta BSG ya que las diferencias son a favor de las mujeres. Y es el funcionariado interino el que presenta mayor variabilidad, con una BSG inversa que se ubica entre +2 y +3,5%.

Finalmente, el personal laboral tiene una BSG importante, que se ubica entre un -5,7 y un -6,8% o, en otras palabras, las mujeres cobran entre 1.800 y 2.140 € menos al año.

A continuación, veamos cómo opera la BSG en los diferentes grupos del PTGAS.

TABLA 7. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA Y BSG DEL PTGAS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL + FUNCIONARIADO DE CARRERA, CON LER. EN EUROS Y %, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Cantidad de personas	Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad
Hombres	249	30,1%	38.841,8	34.977,8	10.848,7	23.766,5	98.499,3
Mujeres	579	69,9%	39.208,4	35.786,4	9.761,2	19.629,7	90.380,2
Total	828	100,0%	39.098,2	35.487,8	10.095,3	19.629,7	98.499,3
BSG en %		0,9%	2,3%				
BSG en €		366,6	808,6				

TABLA 2. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA Y BSG DEL PTGAS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL + FUNCIONARIADO INTERINO, CON LER. EN % Y EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Cantidad de personas	Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad
Hombres	107	22,1%	26.434,4	25.993,3	4.911,6	10.606,3	45.473,7
Mujeres	378	77,9%	26.960,5	26.162,1	4.825,7	9.538,8	53.511,2
Total	485	100,0%	26.844,5	26.129,4	4.844,6	9.538,8	53.511,2
BSG en %		2,0%	0,6%				
BSG en €		526,1	168,8				

TABLA 3. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA Y BSG DEL PTGAS DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL + FUNCIONARIADO DE CARRERA, CON LER. EN % Y EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Cantidad de personas	Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad
Hombres	181	44,1%	45.090,1	41.773,9	12.421,4	25.891,0	74.059,6
Mujeres	229	55,9%	42.610,0	42.597,6	10.481,7	20.892,4	76.138,0
Total	410	100,0%	43.704,9	42.441,1	11.431,1	20.892,4	76.138,0
BSG en %		-5,5%	2,0%				
BSG en €		-2480,2	823,8				



TABLA 10. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA Y BSG DEL PTGAS DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL + FUNCIONARIADO INTERINO, CON LER. EN % Y EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Cantidad de personas	Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad
Hombres	109	49,1%	32.108,4	30.126,4	7.563,1	17.477,6	53.595,6
Mujeres	113	50,9%	29.749,8	27.673,9	8.616,4	13.723,2	51.771,5
Total	222	100,0%	30.907,9	28.875,1	8.183,8	13.723,2	53.595,6
BSG en %		-7,3%	-8,1%				
BSG en €		-2358,6	-2452,5				

TABLA 11. REMUNERACIÓN MEDIA Y MEDIANA Y BSG DEL PERSONAL LABORAL DEL PTGAS, CON LER. EN % Y EUROS, INGRESOS ANUALES.

SEXO	Cantidad de personas	Media salarial	Mediana salarial	Desv. estándar	Mínimo	Máximo	Edad
Hombres	52	59,1%	31.595,1	30.510,2	6.645,5	17.599,7	53.640,9
Mujeres	36	40,9%	29.807,0	29.628,8	6.737,4	14.603,2	52.838,1
Total	88	100,0%	30.863,6	30.337,5	6.703,1	14.603,2	53.640,9
BSG en %		-5,7%	-2,9%				
BSG en €		-1788,1	-881,4				

En resumidas cuentas, puede concluirse que la Brecha Salarial de Género en las universidades es persistente. La evidenciamos con datos de 2015 en el primer estudio de brecha salarial de género realizado en la Universitat de València en el cual pudimos afirmar que se trata de una brecha sistemática y transversal, porque atraviesa a toda la universidad en sus diferentes niveles, áreas de conocimiento y grupos de personal (Capitolina Díaz *et al.* 2017; Jabbaz *et al.* 2019). Aquel estudio pionero permitió desterrar la idea de que en las administraciones públicas como organizaciones burocráticas que son, no existiría brecha salarial de género. A partir de entonces, desde CRUE-ANECA y Ministerio de Universidades se encargó un estudio similar en veinte universidades (Matilde Massó Lago *et al.* 2022); aunque cabe mencionar que el cálculo de la BSG global de ese estudio difiere del nuestro, porque no analizan de un modo separado las trayectorias académicas y profesionales de los distintos grupos. En este estudio hemos precisado la necesidad de establecer con claridad qué mide la brecha salarial de género, indicando que ésta debe capturar mediante una medida sintética cómo es y se produce la diferencia salarial y las discriminaciones de género en las diferentes trayectorias académicas y profesionales, de un modo separado. Ello permite observar cómo transitan y promocionan mujeres y hombres a lo largo del tiempo; y también, la distribución de recursos a los que es posible acceder en una estructura de oportunidades que discrimina por sexo. La BSG no opera en el vacío ni es aleatoria, es fruto de una estructura heredada que pese a todos los esfuerzos



realizados desde las políticas de igualdad sigue teniendo un peso muy importante, y continúa generando desigualdad.

En el estudio de 2015, en la Universitat de València, observamos una BSG global del 10,97% en el PDI con dedicación exclusiva y del 14,5% entre el PDI vinculado (Díaz et al. 2017). En el actual estudio obtenemos una BSG global del 12,8% en el PDI con dedicación exclusiva (2508 personas) y del 11,8% en el PDI vinculado (98 personas). Podemos afirmar, entonces, que la brecha continúa siendo importante y los esfuerzos insuficientes para reducirla. En este segundo estudio hemos incluido el análisis de la BSG en el Profesorado Asociado cuya brecha global se ubica en -7,1%; cifra menor comparativamente, pero significativa.

En el caso del Personal de Administración y Servicios, en 2015 tenían una BSG global en Administración General de -0,8% y en Administración Especial del -5% (Díaz et al. 2017). En el actual estudio hemos precisado aún más las unidades de análisis, obteniendo las siguientes BSG globales en el PTGAS:

- Administración General: el Funcionariado de Carrera: +0,9% y el Funcionariado Interino: +2%
- Administración Especial: el Funcionariado de Carrera: -5,5% y el Funcionariado Interino: -7,3%
- Personal Laboral: -5,7%

Entonces, podemos afirmar que en el caso de la Administración General se ha cerrado la BSG global, aunque existe brecha en su interior en algunas categorías, lo que indica que es necesario continuar con este tipo de estudios para comprobar si ese cierre se mantiene a lo largo del tiempo. La BSG, no obstante, está aún vigente en la Administración Especial, en particular entre el funcionariado interino. Y en cuanto al personal laboral, éste también presenta un importante BSG global.

5. CONCLUSIONES Y RETOS DE FUTURO

A tenor de los resultados del estudio, se apunta que la maternidad penaliza salarialmente a las mujeres en todos los tramos de edad. Una vez que la maternidad ha tenido lugar, la brecha profesional/salarial que origina se mantiene en el resto de la trayectoria laboral, aunque los hijos e hijas hayan alcanzado la edad adulta. La penalización es permanente y el promedio de estas funcionarias madres no llega a alcanzar a sus compañeras sin descendencia ni a sus compañeros varones. Es lo que en la literatura al uso se conoce como “brecha familiar” (*family gap*) o “penalización por criaturas” (*child penalty*) o “brecha salarial maternal” (*motherhood earnings gap*)



(Zhang Xuelin, 2009⁵; Anderson, Deborah J., Melissa Binder and Kate Krause, 2003⁶). Dicho de otro modo, el efecto de la maternidad sobre el salario podría considerarse un caso de “histéresis de género” (Capitolina Díaz, 2013⁷), una vez que se han tenido criaturas, el peso negativo de las mismas en el salario permanece, aunque, por su edad, las hijas e hijos ya no sean técnicamente dependientes de sus madres. Cabría deducir que la inversión en hijos y/o hijas tiene un elevado coste de oportunidad: un fuerte menoscabo de la carrera profesional que además no sólo afecta al periodo de la crianza, sino al resto de la carrera profesional.

La igualación profesional/salarial sólo podría darse con dos tipos de actuaciones. Por una parte, estableciendo medidas de acción positiva:

- a. compensatorias del abandono temporal del empleo y del efecto posterior de la doble jornada y, por otra parte,
- b. con la mayor corresponsabilidad masculina. Esta última también se podría estimular con medidas que la favorecieran y con un cambio cultural en el sentido de distribución de las tareas de cuidados.

Tras la elaboración del diagnóstico retributivo, se llevará a cabo un plan de actuación con determinación de los objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

En el diagnóstico global de las desigualdades en la Universitat de València se ha revisado el sistema de selección, contratación y promoción analizando las causas de las diferencias en función del sexo. En los resultados de la auditoría retributiva con perspectiva de género se apunta que merece especial atención el análisis del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Para ello, en el futuro IV Plan de Igualdad (2024-2027) se dedica el eje primero a las personas, incorporando como primer objetivo el de favorecer la conciliación y corresponsabilidad del personal de la UV, considerada como un área de actuación prioritaria con impacto directo e indirecto en la brecha salarial de género.

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

⁶ Anderson, Deborah J., Melissa Binder and Kate Krause (2003), “The motherhood wage penalty revisited: Experience, heterogeneity, work effort, and work-schedule flexibility”. In Industrial and Labor Relations Review, 56, 2, pp. 273 - 294.

http://www.econ.iastate.edu/classes/econ321/Orazem/anderson_motherhood-penalty.pdf

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



La Universitat de València quiere garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres favoreciendo la conciliación y corresponsabilidad para toda la comunidad universitaria. Así mismo quiere asegurar la igualdad de tratamiento y de oportunidades en las condiciones de trabajo y fomentar la construcción de una Universitat igualitaria, inclusiva y diversa.