

Benvolgut senyor rector,

Des d'STEPV ens adrecem a vosté de nou per traslladar-li unes dades que ens resulten **especialment preocupants**. Tot i que és cert que aquestes dades han estat **publicades obertament des de fa més d'un any**, constatem amb preocupació que, fins al moment, **la universitat no ha adoptat cap mesura efectiva** per a corregir la situació que reflecteixen.

Cal assenyalar que la informació que presentem **no constitueix un estudi exhaustiu**, sinó un **estudi descriptiu preliminar**, basat en dades oficials de contractació de la pròpia universitat. Malgrat aquest caràcter preliminar, els resultats són **coherents, persistents i suficientment consistents** per a posar de manifest l'existència d'una escletxa salarial de gènere en la contractació del personal investigador de la UPV.

Aquestes dades **assenyalen el camí de l'estudi en profunditat** que hauria de dur a terme l'administració universitària per tal de donar compliment a les seues **obligacions legals en matèria d'igualtat retributiva**. En aquest sentit, la **Llei Orgànica 2/2023, del Sistema Universitari** estableix l'obligació de les universitats públiques de garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés, la promoció i les condicions de treball del seu personal, així com d'incorporar la perspectiva de gènere en la seua gestió i polítiques de personal. Així mateix, la **Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, imposa a les administracions públiques el deure d'evitar qualsevol discriminació salarial per raó de gènere i d'adoptar mesures actives per a corregir desigualtats existents.

En aquest context, les dades que aportem **no poden ser ignorades** ni considerades merament orientatives. Ben al contrari, han de servir com a **punt de partida imprescindible** per a impulsar actuacions concretes que facen possible un **canvi real i verificable** en les polítiques de contractació i retribució del personal investigador de la UPV.

Les dades:

L'estudi descriptiu preliminar dels **3.119 contractes i/o addendes** formalitzats per la UPV entre juny de 2021 i desembre de 2024 posa de manifest l'existència d'una **escletxa salarial de gènere clara, persistent i estructural** en la contractació del personal investigador. En **set de les huit categories analitzades (87,5%)**, el salari mitjà de les dones és inferior al dels homes, fet que descarta que la desigualtat siga puntual o atribuïble a situacions excepcionals i evidencia l'existència d'un **patró sistemàtic desfavorable a les dones**.

Les diferències salarials observades són rellevants tant en termes absoluts com relatius. De mitjana, les dones investigadores perceben **135,62 euros bruts mensuals menys** que els seus homòlegs homes, una vegada normalitzats els salaris a una jornada estàndard de 37,5 hores

setmanals. En termes anuals, considerant **14 pagues**, aquesta diferència representa una pèrdua mitjana de **prop de 1.900 euros bruts per persona**, una quantitat especialment significativa en un context de retribucions ja insuficients per al conjunt del personal investigador.

Aquesta escletxa adquireix una dimensió encara més greu quan s'analitza en les categories de major rang. En la categoria d'**investigador distingit**, la diferència salarial mensual de **428,21 euros** es tradueix en una pèrdua anual de **vora 6.000 euros bruts per persona**. Es tracta d'una quantitat que no pot considerar-se marginal ni accidental, sinó que evidencia un impacte econòmic sostingut i acumulatiu al llarg del temps.

Aquest comportament no és aïllat, sinó que es repeteix de manera sistemàtica en les categories de l'àmbit investigador i **s'intensifica a mesura que augmenta el nivell de la categoria professional**. Les diferències més elevades es concentren en categories com **investigador distingit, investigador distingit júnior o tècnic superior amb grau de doctor**, amb bretxes mensuals que oscil·len entre els **167 i els 428 euros**, i diferències relatives que arriben fins al **9%**.

A més, les diferències relatives, expressades en percentatge, se situen en diversos casos entre el **8% i el 9%**, valors que, amb una mostra tan àmplia, difícilment poden atribuir-se a variabilitat aleatòria. El fet que **no hi haja cap categoria en què el salari mitjà de les dones supere el dels homes**, i que només en una categoria no s'observen diferències, reforça la conclusió que **no existeix cap mecanisme intern de compensació** que corregisca aquestes desigualtats.

En conjunt, l'estudi descriptiu preliminar evidencia l'existència d'una **escletxa salarial de gènere estructural** en la contractació del personal investigador de la UPV. Aquesta escletxa és generalitzada, persistent i no compensada, i resulta especialment acusada en les categories de major rang, fet que apunta clarament a l'existència d'un **sostre de vidre retributiu**: a mesura que s'avança en la carrera investigadora, la desigualtat salarial **no disminueix, sinó que s'amplia**. Les dades indiquen que la universitat **no sols retribueix insuficientment** el seu personal investigador, sinó que ho fa de manera **desigual**, penalitzant de forma sistemàtica les dones.

Conveni i catalogació

Aquesta desigualtat és especialment significativa en aquelles categories contractuals els salaris de les quals no es corresponen amb taules salarials regulades externament, sinó que són determinats directament per la pròpia universitat. És el cas, entre d'altres, dels contractes associats a programes predoctorals (FPI, FPU, etc.) i postdoctorals, així com d'altres convocatòries generals. En totes aquestes categories, la diferència salarial per raó de gènere és clara i quantificable.

Cal remarcar que aquesta situació es produeix en un context en què, a més, el conjunt del personal investigador de la UPV es troba ja insuficientment retribuït. La doble penalització que

pateixen les dones investigadores —salaris baixos i, a més, inferiors als dels homes— resulta incompatible amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat que han de regir una universitat pública.

Política d'aparador

Per tot això, considerem que no n'hi ha prou amb comunicats institucionals o actes simbòlics de celebració del Dia de la Dona i la Xiqueta en la Ciència. És imprescindible impulsar polítiques actives i mesures concretes que garantisquen la igualtat real de tracte i de retribució per al personal investigador, eliminant qualsevol escletxa salarial per raó de gènere.

La conclusió de l'estudi és clara: la UPV paga mal al seu personal investigador i, en el cas de les dones, encara pitjor.

Per tot això, instem el rectorat de la UPV a:

1. **En primer lloc, impulsar de manera immediata una auditoria salarial amb perspectiva de gènere**, que analitze el conjunt dels contractes i addendes del personal investigador formalitzats en els darrers anys, amb dades desagregades per gènere, categoria, tipus de contracte, centre i font de finançament. Aquesta auditoria ha de permetre **identificar, quantificar i explicar les diferències retributives existents**, així com els mecanismes que les generen.

Així mateix, instem el rectorat a garantir la publicació transparent dels resultats d'aquesta auditoria, mitjançant la difusió de dades agregades i informes accessibles a la comunitat universitària, de manera que es faça possible el **control sindical, institucional i social** de la situació retributiva del personal investigador.

2. **En segon lloc, instem el rectorat a obrir de manera immediata un procés de negociació amb la representació sindical** per a l'elaboració d'un **paquet de mesures d'emergència** destinat a corregir les desigualtats salarials detectades. Aquest paquet haurà de ser **negociat col·lectivament** i incloure, sense excloure'n cap a priori, totes les possibles solucions necessàries per a garantir la igualtat retributiva.

Entre aquestes possibles mesures, i sense caràcter exhaustiu, el procés de negociació haurà de valorar:

- la igualació salarial automàtica dins de cada categoria,
- la revisió i regularització dels contractes vigents,
- l'establiment de criteris salarials únics i vinculants,

- l'eliminació de la discrecionalitat en complements i addendes,
 - la incorporació de clàusules d'igualtat retributiva en totes les convocatòries,
 - i qualsevol altra mesura que resulte necessària per a erradicar la escletxa salarial de gènere.
3. **Finalment, instem el rectorat a assumir un compromís públic** perquè aquest procés d'auditoria, publicació de dades i negociació sindical es desenvolupe amb **terminis concrets**, amb mecanismes de seguiment i amb **resultats efectius i verificables**.

València, a 10 de febrer de 2026

Coordinadora Secció Sindical STEPV UPV

ANNEX

Categoria	Salari mitjà homes	Salari mitjà dones	Diferència
Investigador distingit	5.035,28 €	4.607,07 €	428,21 €
Investigador distingit júnior	2.924,10 €	2.700,00 €	224,10 €
Investigador doctor	2.492,06 €	2.397,56 €	94,50 €
Investigador postdoctoral	2.429,50 €	2.429,50 €	- €
Tècnic superior amb grau de doctor	2.296,83 €	2.129,63 €	167,20 €
Tècnic superior	1.778,41 €	1.740,38 €	38,03 €
Tècnic mitjà	1.499,90 €	1.378,69 €	121,21 €
Programes predoctorals	1.371,13 €	1.359,43 €	11,70 €