

Una brecha salarial de género del 11% en la Universidad

C. R. MADRID

La diferencia entre hombres y mujeres en la universidad no solo tiene que ver con su representación, también con el salario. Y es que la variación entre los emolumentos que reciben asciende al 10,9% de media (a favor de los hombres), según recoge el informe «Brechas salarial de género en las universidades públicas españolas». El documento, que se ha elaborado con los datos aportados por 20 universidades públicas, en una muestra que alcanza al 55% del personal docente e investigador, tiene como objetivo conocer la brecha salarial existente en el sistema universitario, sus características y sus causas con el fin de tomar medidas para reducirla.

«Todos y todas sabemos que las brechas salariales no son sino una expresión más de las dificultades que las mujeres tienen en el desarrollo de su carrera docente e investigadora, de los numerosos obstáculos internos y externos que tienen que salvar para garantizar su estabilización y promoción profesional y de la falta, en muchos casos, de programas de conciliación laboral y familiar para ambos sexos que permitan mantener el ritmo adecuado en el ejercicio docente e investigador», subraya María Antonia Peña, rectora

► La diferencia se acentúa en los complementos, con variaciones que superan incluso el 41%



de la Universidad de Huelva.

El informe destaca que el grueso de esta brecha salarial procede, fundamentalmente, de los complementos salariales, donde la distancia alcanza el 16,9% de media. Los complementos constituyen la forma a través de la cual se retribuyen los méritos investigadores y de participación en proyectos o actividades de investigación, formación o gestión. Y son, precisamente, éstos los que terminan convirtiéndose en el mecanismo a través del cual se materializa la discriminación salarial entre hombres y mujeres, según el análisis. Sobre esto último, destaca la brecha del complemento por participación y liderazgo de proyectos de investigación, que es de un 41,4%. Se deduce que los varones tienen un acceso mayor al ingreso de este tipo de complementos probablemente por una menor carga de trabajo en el hogar, y así más disponibilidad para involucrarse en grupos de investigación; pero también porque el acceso a estos proyectos de investigación se facilita desde posiciones más estables y con mejores condiciones laborales.

La brecha del 25,9% generada por los sexenios de investigación, que son el complemento salarial de productividad científica, es de gran importancia para entender la desigualdad de género. Estos sexenios son la herramienta para promocionar a categorías más estables, más altas y con mayores salarios, ya que solo los pueden solicitar el funcionario de carrera o, en aquellas universidades con convenio con ANECA, los profesores contratados doctores (incluyendo también interinos).

Más allá de este complemento

por productividad científica, que en parte da cuenta de la permanencia en la institución universitaria, se añaden otros por antigüedad, como los trienios y quinquenios, que también presentan un alto índice de brecha salarial. No es desdeñable la que presenta el complemento específico asociado a cada categoría laboral, que se eleva al 19,4%, y refleja la presencia mayoritaria de varones en las categorías de catedrático o equivalente, cuyas cantidades son más sustanciosas.

El estudio muestra cómo no hay apenas diferencias salariales al inicio de la carrera del personal docente e investigador (PDI), mientras

Apenas hay diferencias al principio de la carrera. Se intensifica con el tiempo

El pico máximo se da entre los 30 y 39 años, coincidiendo con el inicio de los proyectos familiares

que, a medida que avanza, en concreto, entre los 30-39 años, la brecha se abre a su máximo coincidiendo con la edad de mayor acceso a la carrera docente. Coincide con la franja de edad en la que mujeres y hombres suelen iniciar proyectos familiares, pero son las primeras las que ven su carrera y sueldo afectados. Con el paso del tiempo, tiende a relajarse y estabilizarse, manteniéndose en torno al 3%. No obstante, la brecha en los complementos es la más significativa en cualquier franja de edad.