

## ***Brecha salarial en el sistema universitario público español***

### **Dossier informativo**

**Junio 2023**

El Ministerio de Universidades, CRUE Universidades y ANECA, en el marco del convenio de colaboración firmado en el año 2020, han puesto en marcha un estudio sobre brecha salarial en el sistema universitario, en continuidad con el [informe piloto](#) que se realizó en 2021 sobre la misma temática.

El informe ha sido desarrollado en esta ocasión por las investigadoras de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea y La Universidad de Navarra Mari Luz de la Cal Barredo, Aitziber Etxezarreta Etxarri, Arkaitz Galbete Jiménez; y la coordinación de Elena Martínez Tola. Además, repite en la supervisión del informe Pilar Carrasquer, de la Universidad Autónoma de Barcelona.

De nuevo, el objetivo es conocer la brecha salarial existente en el sistema universitario, sus características y sus causas para poder diseñar medidas que puedan tomar las universidades para reducirla, hasta su eliminación. Este primer estudio con la participación de todas las universidades públicas (48 en total, al no participar las dos universidades internacionales por tener una distribución de PDI poco comparable) del sistema universitario muestra la continuidad del compromiso por parte CRUE, ANECA y el Ministerio de Universidades, así como de las propias universidades.

Se establece así este primer estudio, para poder realizar estudios sobre brecha salarial de manera lineal, cada 3 años, que permitan ajustar las medidas que se puedan tomar desde las universidades y las instituciones para eliminar la brecha salarial en los próximos años.

Queda pendiente el reto de elaborar un informe propio tanto para el personal técnico, de gestión y de administración y servicios; como para las universidades privadas.

#### **Panorámica general**

El informe incluye una exhaustiva caracterización del PDI por grupos de edad, categoría laboral, etc. en el sistema universitario. Cabría destacar que los datos sobre la estructura de las plantillas de profesorado reflejan una mayor presencia de hombres en la categoría de PDI catedrático de universidad y análogas, y también para la de titulares de universidad. Este hecho se corresponde con la existencia del denominado *techo de cristal*, que se relaciona con las barreras indirectas existentes para la promoción profesional de las mujeres y que, en este caso, mantienen a las profesoras en la base y /o las categorías intermedias de la carrera académica.

En las universidades públicas españolas la categoría laboral más numerosa es la de profesorado asociado (29,5% del total), seguida por la de titular de universidad (21,7%). El profesorado de más categoría, catedrático, supone un 10,4% del total. La presencia de hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales es distinta y puede observarse la sobrerrepresentación de los hombres en las categorías superiores, lo que demuestra también una segregación vertical del empleo en la universidad. Casi tres de cada cuatro puestos de cátedra son ocupados por

hombres (el 73,2%) y en la categoría de titulares de universidad las mujeres representan el 42,9% del total. El porcentaje de mujeres aumenta para las figuras de contratado/a doctor/a (50,3%) y ayudante doctor/a (51,0%).

Además, la presencia de mujeres es muy diferente según la rama de enseñanza considerada. Puede hablarse de la existencia de segregación horizontal, al igual que ocurre en otros ámbitos de la educación y de las ramas de actividad económica. Así, las mujeres continúan trabajando principalmente en aquellas ramas de conocimiento que están delimitadas ideológicamente por una vinculación entre la actividad y el género, como es el caso de Ciencias de la Salud (en la que representan el 52,9% del PDI) y Artes y Humanidades (con un 51,1%). Por el contrario, en la rama de Ingeniería y Arquitectura las mujeres suponen el 25,9% del profesorado.

### **Brecha salarial de género**

Se entiende por Brecha Salarial de Género (BSG), la diferencia entre las retribuciones brutas anuales medias de mujeres y hombres expresada en porcentajes. La BSG ofrece información relevante, aunque limitada, de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, en tanto que sintetiza, de manera agregada, un conjunto muy diverso de factores relativos a las condiciones laborales de ambos grupos. Los resultados muestran diferencias significativas en las retribuciones de ambos sexos que especialmente afectan a los complementos salariales, tal y como ya mostraba el informe piloto realizado con datos de 2020. El año de referencia para el cálculo de la BSG es 2021.

En general, los datos muestran que la **BSG media en el salario total alcanza un 12,7%**, siendo más elevada la brecha media en **los complementos (19,1%)** y más reducida en el salario base (1,8%).

La brecha salarial para el salario base percibido por hombres y mujeres en las universidades públicas españolas se sitúa, en media, en el 1,8%. No obstante, siete de estas instituciones presentan una BSG para el salario base superior al 10%.

### **BSG en complementos**

El valor de la BSG en los complementos retributivos percibidos es notablemente elevado, con una media que se sitúa en el 19,1%. En términos generales, puede decirse que el 52% de las universidades presentan una brecha superior al 20% y el 23% de ellas reporta una BSG en complementos inferior al 10%. Aunque los valores medios se sitúan en torno al 20%, algunas instituciones muestran unos valores superiores al 30%.

En los complementos se podrían destacar algunas diferencias significativas. La BSG media en los complementos retributivos toma valores mayores que cero para todos ellos. Destacan los elevados valores de la brecha media en los **complementos por sexenios (28,5%)** y, sobre todo, por **proyectos (47,3%)**. En ambos casos se trata de complementos ligados a la progresión en la carrera académica.

De manera más específica, los complementos por sexenios no están directa y exclusivamente ligados con la antigüedad, sino con la acumulación y reconocimiento de méritos en

investigación y transferencia del conocimiento. Por ello, las brechas de género se muestran más amplias. Un porcentaje muy importante del PDI no cuenta con ningún sexenio y ello es más acusado en el caso de las mujeres (el 65,5% de las mujeres y el 59,6% de los hombres). Además, se observa que la brecha de género aumenta según consideramos un mayor número de sexenios concedidos. Así, las mujeres representan solo el 28,8% del PDI que tiene 6 o más sexenios.

## BSG y edad

El estudio de la brecha salarial por grupos de edad permite conocer las desigualdades retributivas que puedan existir a lo largo del ciclo vital en la trayectoria profesional y aporta una necesaria visión al estudio de las desigualdades de género.

Así, la BSG para el salario total muestra una tendencia al alza en los primeros años de la carrera profesional, que **alcanza su máximo en el grupo de 40 a 49 años**, para pasar a reducirse a partir de ese momento.

Por su parte, la BSG media en el salario base muestra una tendencia decreciente a partir de los 30-39 años. Así, se observa una BSG media máxima del 7,2% en el grupo de 30 a 39 años, siendo menor en el resto de los grupos. En este caso, para los grupos de mayor edad la brecha desciende, siendo la BSG media -5% para el grupo de 60 y más años. Los valores medios de la BSG para los complementos muestran un aumento hasta el grupo de edad de 40 a 49 años (11,3%), para pasar a descender a partir ese momento.



## BSG por ramas de enseñanza

El análisis por ramas de enseñanza revela que, en el salario total, las ramas de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias Sociales y Jurídicas presentan BSG bajas (en torno al 2%), con bastante distancia con respecto a las otras tres ramas, en las que se supera el 12%, siendo Ciencias de la Salud la que presenta la BSG más alta (18%).

La BSG es reducida en el salario base, así que las diferencias vienen marcadas por la BSG en los complementos, que en todas las ramas muestra valores medios o altos. Las brechas más altas en los complementos se dan en Ciencias de la salud (27,4%) y en Ciencias (19,4%). La primera es una rama muy feminizada y con un alto grado de profesorado asociado con características específicas, pero no se dan estas características en Ciencias. En el caso de Artes y Humanidades la brecha se sitúa en el 16,8%. Ingeniería y Arquitectura y Ciencias Sociales y Jurídicas presentan brechas más moderadas en los complementos (en torno al 7%).

### Medidas ministerio

El Ministerio de Universidades tiene el objetivo de eliminar la brecha salarial en el ámbito universitario. Para ello, se han incluido varias medidas de tipo normativo en varias de los desarrollos normativos implementados; además de tener líneas de trabajo que pueden contribuir a la eliminación total de esa brecha.

- En la LOSU, en el propio preámbulo se refleja que “La construcción de una Universidad equitativa impregna el contenido de toda la ley. Así, se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los planes de igualdad, o la **eliminación de la brecha salarial** y de toda forma de acoso”.
- Además, en el artículo 4 se especifica que “En todo caso, como requisito para su creación y reconocimiento, las universidades deberán contar con los planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades, **medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres** [...]”.
- En investigación, innovación y transferencia, se especifica que las comisiones de evaluación y selección de las convocatorias y proyectos serán de composición paritaria.
- Se promoverán proyectos científicos con perspectiva de género, la paridad en los equipos de investigación y el aumento de mujeres como investigadoras principales.
- En relación con el PDI, se añade en la LOSU un artículo con varios puntos que abordan de manera directa algunas de las causas que provocan la brecha salarial entre el personal contratado y funcionario docente e investigador.
  - Actuaciones de conciliación y de corresponsabilidad de los cuidados, asegurando estas medidas en las políticas de movilidad del profesorado, y en los regímenes de dedicación.
  - Se incluye como obligatorio un plan de igualdad de RRHH y un plan de política universitaria para poder avanzar en materia de equidad de género.

Además, desde el Ministerio, se han trabajado tres líneas fundamentalmente a lo largo de la legislatura muy relacionadas con la brecha salarial, a la luz de la información vertida por los informes realizados:

- **La línea de brecha salarial.** Elaboración de informes periódicos y evaluación de los efectos de las medidas que se vayan tomando desde las universidades.
- **La línea de segregación por estereotipos de género en los estudios universitarios.** Realización de estudios y campañas comunicativas. Creación de un grupo de trabajo interministerial para mejorar los datos de esta problemática, que contribuye al *efecto Matilda* y a la pauperización de determinados sectores laborales tradicionalmente feminizados, por ejemplo, contribuyendo así a una mayor presencia de brecha salarial global).
- **La línea enfocada a acabar con el acoso sexual en las universidades.** Esta línea se ha trabajado con la coordinadora de las unidades de igualdad (RUIGEU) y también a nivel europeo. Las diferencias jerárquicas tan presentes en los análisis de brecha son un factor fundamental en las situaciones de acoso; además de suponer un factor de ralentización en la carrera académica.

## Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados del análisis realizado en este informe, resulta de interés subrayar algunas cuestiones transversales que pretenden incidir en la puesta en marcha de medidas para la eliminación de los mecanismos de discriminación indirecta en la carrera profesional en las universidades públicas españolas. Sí es cierto que se deben tener en cuenta elementos de la sociedad, como la vigencia de estereotipos y ausencia de corresponsabilidad en los cuidados son dos cuestiones que inciden de manera directa en todas las organizaciones y que deben tenerse en cuenta de manera explícita en las políticas de igualdad de estas.

En las universidades públicas españolas, más allá del denominado *techo de cristal*, existe todo un *laberinto de cristal*, que es difícil de acotar, pero que influye en la carrera profesional de manera continua, desde las primeras etapas. Por ello, es pertinente realizar estudios pormenorizados desde la etapa investigadora y diferenciando por ramas de enseñanza para poder hacer visibles con precisión estos comportamientos que llevan a un trato desigual de hombres y mujeres. Asimismo, hay algunas figuras de contratación, como la de PDI ayudante doctor, que son decisivas a la hora de consolidar la carrera profesional. En estos casos, la eliminación de los sesgos de género en los procesos de selección, acreditación y de evaluación de méritos son fundamentales. También será importante evaluar desde esta perspectiva las reformas que inciden en el sistema universitario tras la aprobación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU).

Los sesgos de género vigentes en las instituciones universitarias a menudo no son reconocidos o son de carácter sutil, lo que hace difícil su identificación. No obstante, los datos de brecha salarial para complementos por sexenios, proyectos de investigación y formación nos muestran que es relevante ahondar en su estudio y erradicación. El hecho de que la promoción profesional recaiga sobremano en la evaluación de méritos de investigación y transferencia

que incorporan estos sesgos de género, refuerza los mecanismos de discriminación existentes en el comienzo de la carrera laboral y contribuye a ahondar en la desigualdad de género.

En el caso del reconocimiento de los sexenios, el hecho de que se reconozcan sexenios de transferencia del conocimiento e innovación al PDI que cuente con sexenios de investigación ya reconocidos, contribuye también a que las desigualdades de hombres y mujeres en la consolidación de méritos académicos y promoción laboral sean más amplias.

En el caso de los proyectos de investigación y contratos que tienen una retribución asociada, la brecha salarial de género muestra una tendencia clara, puesto que son superiores las retribuciones medias obtenidas por los hombres en esta categoría. En este caso, será interesante ahondar en la manera en la que son evaluados los proyectos y convenios presentados en distintas instancias y la manera en la que operan los sesgos de género en estos procesos.

En estos últimos años, en el contexto de la pandemia, las mujeres se han ocupado en mayor medida de los trabajos domésticos y de cuidados, y esto ha tenido su reflejo en el mundo académico abriéndose aún más la brecha de género en la producción científica. Este hecho, unido a la aprobación de la equiparación entre los permisos de maternidad y paternidad, puede servir de palanca para una profunda reflexión en las universidades sobre el reparto de los trabajos en la sociedad, para poner en el centro del debate la necesidad de avanzar hacia la corresponsabilidad en los cuidados y en la puesta en valor de las actividades relacionadas, en un sentido amplio.

Así, la existencia de los *laberintos de cristal* y los sesgos de género implícitos descritos, entre otros, hace que los reconocimientos que obtienen las mujeres sean menores y las desigualdades se acumulen, provocando que la promoción a las figuras contractuales más altas sea más difícil y el acceso a cargos de gestión de mayor relevancia también.

Para lograr una mayor igualdad en la promoción laboral será necesario actuar en diferentes ámbitos de manera coordinada, decidida y coherente. Será preciso realizar diagnósticos de situación pormenorizados, identificación de los mecanismos en los que actúan los sesgos de género, políticas de sensibilización y políticas de acción positiva cuando los desequilibrios detectados así lo demanden.