



MINISTERIO DE
UNIVERSIDADES

El primer informe sobre brecha salarial de género en las universidades públicas revela un 12,7% de diferencia entre hombres y mujeres

- El Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE Igualdad han [presentado esta mañana](#) el informe *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*, esta vez con la participación de todo el conjunto de universidades públicas del Estado.
- [El informe desvela un 12,7% de brecha salarial entre hombres y mujeres](#) en el sistema universitario.
- Los complementos salariales muestran una brecha mucho mayor de un 19,1%.
- Este informe supone la continuidad en el trabajo realizado en el año 2021 con la elaboración de un informe piloto sobre brecha salarial en el que participaron 20 universidades.

13 de junio de 2023.- Esta mañana, el ministro de Universidades, Joan Subirats; y las investigadoras de la Universidad del País Vasco que lo han desarrollado, han presentado el informe Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas en continuidad con el [informe piloto](#) que se realizó en 2021 sobre la misma temática.

El ministro Subirats ha remarcado que la cifra del 12,7% de brecha salarial entre hombres y mujeres en el sistema universitario “es una cifra demasiado alta para una institución pública como lo es la Universidad. El objetivo de este ministerio y del Gobierno es eliminar esta brecha salarial y que las universidades puedan ser ejemplares en este sentido”.

El informe ha sido desarrollado en esta ocasión por las investigadoras de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea y la Universidad pública 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

CORREO ELECTRÓNICO
prensa@universidades.gob.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes



MINISTERIO DE
UNIVERSIDADES

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.

Brecha salarial de género

La Brecha Salarial Global del Sistema Universitario Público Español tiene un valor medio de un **12,7%**, procediendo el grueso de esta brecha, fundamentalmente, de los **complementos salariales**, donde la brecha alcanza el **19,1%** y más reducida en el salario base (1,8%). Es importante destacar que 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 estos complementos los que suponen el mecanismo a través del cual se configura la discriminación salarial entre hombres y mujeres, según el estudio realizado.

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%.

CORREO ELECTRÓNICO
prensa@universidades.gob.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes



MINISTERIO DE
UNIVERSIDADES

Brecha salarial por edad

El estudio presentado destaca como, al inicio de la carrera del personal docente e investigador, no hay apenas diferencias salariales. Mientras que, a medida que avanza esta carrera profesional, en concreto entre los **30-39 años**, la brecha tiende a su máximo coincidiendo con la edad de mayor acceso a la carrera docente. Es importante señalar que coincide con la franja de edad en la que las mujeres y los hombres suelen iniciar proyectos familiares, pero son las segundas las que ven su carrera y sueldo afectados por ello. Con el paso del tiempo tiende a relajarse y estabilizarse, manteniéndose en torno al 5%. La brecha en los complementos es la más significativa en cualquier franja de edad.

Brecha en los complementos salariales

En la presentación del informe las investigadoras han destacado el hecho de que el grueso de la brecha salarial entre hombres y mujeres en las universidades se produce en los **complementos salariales**, siendo de un **19,1%**; si bien unos complementos presentan más nivel de brecha que otros.

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 brecha salarial de género 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

CORREO ELECTRÓNICO
prensa@universidades.gob.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes



MINISTERIO DE
UNIVERSIDADES

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.

“En las universidades públicas no solo existe un techo de cristal, sino un laberinto de cristal. Es decir, a lo largo de la carrera profesional se van dando desigualdades que perjudican a las mujeres y que se van acumulando a lo largo de la trayectoria académica”, ha explicado la coordinadora Elena Martínez Tola, durante su intervención.

Medidas contra la brecha salarial

Desde el Ministerio de Universidades se han ido tomando medidas para combatir la brecha salarial, con el objetivo de eliminarla de nuestras universidades en los próximos años, tal y como ha destacado Marta Cruells, la directora de Gabinete del ministerio. 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 garantizan 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.

CORREO ELECTRÓNICO
prensa@universidades.gob.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes



MINISTERIO DE
UNIVERSIDADES

- 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

CORREO ELECTRÓNICO
prensa@universidades.gob.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes



MINISTERIO DE
UNIVERSIDADES

factor fundamental en las situaciones de acoso; además de suponer un factor de ralentización en la carrera académica.

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.



CORREO ELECTRÓNICO
prensa@universidades.gob.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes