



El 13 de junio se ha publicado el primer informe sobre [la brecha salarial de género](#) entre el personal docente e investigador (PDI) de las 48 universidades públicas españolas, que en promedio asciende en 2021 a un **12,7% de diferencia entre las retribuciones brutas anuales de hombres y mujeres respecto al salario masculino**. Este estudio ha sido impulsado por el Ministerio de Universidades, la Conferencia de Rectores y Rectoras de Universidades Españolas (CRUE) y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), y elaborado por tres profesoras de la UPV/EHU y un profesor de la UPNA.

El estudio presenta la brecha salarial de género por categoría profesional, edad, tipo de jornada, etc. y muestra que los mecanismos de discriminación salarial indirecta existen en todas las ramas de enseñanza, con independencia del grado de feminización de su PDI. Ahora bien, se constatan notables diferencias: la brecha salarial es mayor en Ciencias de la Salud (18%), intermedia en Ciencias (14%) y en Artes y Humanidades (12,2%), y relativamente pequeña en Ingeniería y Arquitectura (2,4%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (2%).

Uno de los principales resultados del estudio es que **el origen de la mayor parte de la brecha salarial se encuentra en los complementos retributivos**. De hecho, en promedio, la brecha salarial de género en el salario base es de un 1,8% (-2,6% en la UPV/EHU), mientras que en los complementos salariales alcanza un 19,1% (23,4% en la UPV/EHU), notablemente superior al 12,7% en el salario total (9,4% en la UPV/EHU).

Esto es particularmente importante en el caso de los **sexenios, unos complementos de productividad ligados a la producción científica y asociados a las categorías profesionales más altas**. Porque no solo se relacionan con el tiempo de permanencia en la universidad y con la retribución, sino que abren las puertas a otras recompensas por méritos en investigación, al tiempo que liberan de carga docente. Por ello, una diferencia significativa en estos complementos clave puede repercutir en profundas desigualdades en la trayectoria profesional posterior. Y los datos del estudio muestran que en el conjunto de las universidades públicas españolas **la brecha salarial de género en los sexenios es de un 28,6% y en proyectos de investigación asciende hasta un 47,3% (en la UPV/EHU son del 35,6% y el 42,4% respectivamente)**.

Para explicar esos resultados, el estudio plantea que, además de segregación horizontal –mayoría de mujeres en Ciencias de la Salud y Artes y Humanidades, poco más de la cuarta parte en Ingeniería y Arquitectura–, segregación vertical –el 73% de las cátedras están ocupadas por hombres–, y *techo de cristal* –escasa presencia de mujeres en los puestos más altos–, en las universidades públicas españolas existe un **laberinto de cristal**. Es decir, todo un sistema de obstáculos más o menos invisibles que va frenando la carrera docente e investigadora de las mujeres a lo largo de su trayectoria académica. Y, a estas barreras específicas en el ámbito del empleo remunerado, hay que sumarles la mayor dedicación a las tareas de cuidados no pagados por parte de las mujeres que sus compañeros varones, lo que se refleja en menos tiempo y disponibilidad para la docencia y la investigación.

Brecha salarial de género en la universidad pública

Por ello, para eliminar los mecanismos de discriminación indirecta en la carrera profesional de las mujeres, además de combatir los estereotipos sociales y la falta de corresponsabilidad masculina en los cuidados, el estudio concluye apuntando algunas recomendaciones específicas para luchar contra los sesgos de género en las universidades públicas españolas.

En definitiva, al igual que en otros ámbitos laborales, sociales y políticos **la desigualdad estructural entre hombres y mujeres existe, se puede medir y también se reproduce en la universidad**, tal y como muestran los datos de este informe sobre la brecha salarial de género.

Así las cosas, **STEILAS** hace un llamamiento a la dirección de igualdad de la UPV/EHU para que realice una apuesta decidida a favor de políticas feministas que aseguren la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Frente a las cada vez más numerosas corrientes reaccionarias y negacionistas de la desigualdad de género la UPV/EHU debe ser ejemplar. Así, debe promover diagnósticos de situación pormenorizados e identificar los mecanismos que posibilitan los sesgos de género en la docencia, la investigación y la gestión.

Si las carreras académicas de las mujeres avanzan con mayor lentitud por los cuidados familiares urge establecer medidas de conciliación que impliquen en el trabajo doméstico y de cuidados también a los hombres. **Este curso académico 2022/23, sin embargo, se ha celebrado una única reunión intersectorial de igualdad sin grandes resultados, de hecho, la guía de conciliación UPV/EHU no incorpora numerosas medidas propuestas por los sindicatos que facilitarían la conciliación familiar, laboral y personal.** Una oportunidad perdida para ser la vanguardia en medidas que acompañen los tiempos laborales, académicos y de cuidados del personal de la UPV/EHU.

Además, si las mujeres tienden a autoexcluirse en la obtención de sexenios de investigación, así como en el acceso a cargos de gestión hay que conocer las reglas de funcionamiento explícitas y ocultas que explican este hecho. Queda mucho trabajo por hacer y para esta tarea la UPV/EHU debe destinar más recursos materiales y humanos, de lo contrario, los avances serán -como está ocurriendo- insuficientes y conservadores.

Finalmente, queremos señalar que está pendiente aplicar el análisis de la brecha salarial de género al PTGAS. En suma, es hora de revertir la situación y aplicar lo que se refleja en el propio preámbulo de la LOSU:

“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 (...) como los planes de igualdad, o la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso”.

STEILAS entiende que el IV plan de igualdad de la UPV/EHU tiene que ponerse ya en marcha y en materia de acoso y violencia machista consideramos que la UPV/EHU cuenta con un protocolo pionero que para que pueda ser aplicado en su totalidad requiere un mayor número de personas trabajando en la dirección de igualdad.