



# Los complementos salariales, causa de la diferencia de sueldo entre profesores

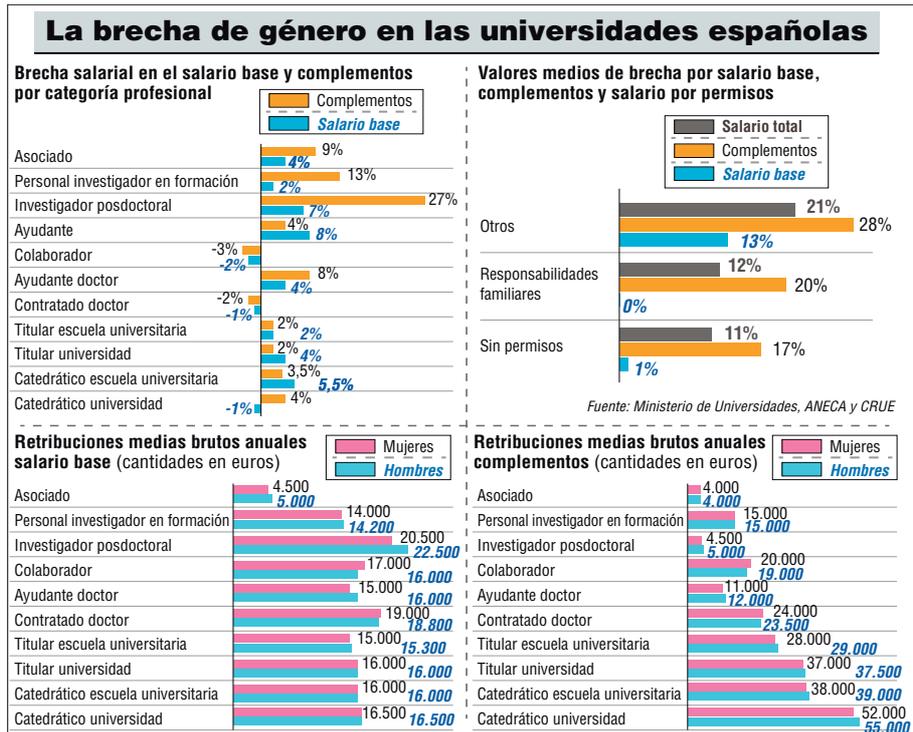
Los hombres cobran, de media, casi un 11% más de dinero que las mujeres, según refleja el informe sobre la brecha de género en las universidades públicas españolas

R.D.L. | SALAMANCA

La diferencia de salario entre hombres y mujeres en las universidades públicas en España es del 10,9% de media, según figura en el informe presentado por la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE), el Ministerio de Universidades y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). En concreto, el grueso de esa brecha profesional, que se traduce en una brecha salarial, procede de los complementos donde la distancia entre hombres y mujeres alcanza el 16,9%, de media.

En este sentido, el informe "Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas" que firman Matilde Massó, Montserrat Golías y Julian Nogueira, de la Universidad de La Coruña, destaca la diferencia que se produce en el complemento que se deriva de la participación y liderazgo de proyectos de investigación, que es de un 41,4%. Se deduce, por lo tanto, que los varones tienen un acceso mayor al ingreso de este tipo de complementos, probablemente porque tienen menor carga de trabajo en el hogar y eso les permite tener más disponibilidad para involucrarse en grupos de investigación, sugieren las autoras y también apuntan a que el acceso a esos proyectos de investigación se facilita desde posiciones más estables y con mejores condiciones laborales.

Como consecuencia, la brecha del 25,9% generada en los llamados sexenios de investiga-



ción, que son el complemento salarial de productividad científica, es de gran importancia para entender la desigualdad de género en las instituciones universitarias. Asimismo, en otros complementos por antigüedad, como los trienios y quinquenios, también se aprecian importantes di-

ferencias en las retribuciones de profesores y profesoras.

El estudio demuestra cómo no hay apenas diferencias salariales al inicio de la carrera del personal docente e investigador, pero a medida que avanza la brecha va creciendo y se abre al máximo hacia los 30-39 años, coinci-

diendo con la franja de edad en la que suelen iniciarse los proyectos familiares, decisión que en el caso de las mujeres les afecta en su carrera y sueldo. Después, con el paso del tiempo, las diferencias tienden a relajarse y estabilizarse, manteniéndose en torno al 3%.

INMACULADA SÁNCHEZ-BARRIOS

DIRECTORA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIV. DE SALAMANCA

## Discriminación indirecta

EN las universidades públicas españolas la brecha salarial de género, con relación al salario base, es prácticamente inexistente, cercana al cero. Es lógico que sea así, pues se trata de empleo público, pero la brecha salarial global del sistema universitario público español representa un 10,9% en 2020, que procede mayormente de los complementos salariales. Podemos hablar entonces de indicadores de discriminación indirecta.

Estos complementos salariales son variados (complemento de destino, el específico, quin-

quienos, sexenios, remuneración por proyectos de investigación...) y no únicamente originan diferencias salariales entre mujeres y hombres, sino que también son decisivos en el progreso de la carrera académica del PDI, generando igualmente desigualdades para las mujeres en este aspecto.

Si profundizamos un poco más en la cuestión vemos que existen brechas por grupos de edad (las mayores diferencias salariales se dan entre las mujeres entre 30 y 39 años), brechas por rama de conocimiento (las más altas en los casos de Cien-

cias, Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud), por permisos (el que genera mayores brechas es el que se solicita por responsabilidades familiares) o por tipo de complemento. Precisamente en estos últimos es donde se aprecian valores más elevados de desigualdad, hasta el punto de llegar la brecha al 41,4% en los casos de complemento por participación y liderazgo de proyectos de investigación, o del 25,9% en el caso de los sexenios.

Ante esta situación deben adoptarse medidas para combatir la brecha salarial apuntada

con el objetivo de eliminarla totalmente. Algunas ya están presentes en bastantes universidades, entre las que pueden citarse el requisito de un registro retributivo del conjunto del personal contratado y funcionario, la promoción de proyectos científicos con perspectiva de género, la paridad en los equipos de investigación y el incremento de mujeres como investigadoras principales, o actuaciones en materia de conciliación y de corresponsabilidad de los cuidados. Debemos perseverar en el camino mientras exista una sola de estas discriminaciones.