



La desigualdad en el acceso a los complementos salariales genera una brecha de género del 17% en las universidades

Las investigadoras tienen su propio techo de cristal

ELISA SILIÓ, Madrid
Los ministerios de Universidades y Ciencia se quedaron a principios de 2020 impactados al conocer los resultados de su programa para premiar la transferencia de conocimiento con un complemento salarial: apenas un 27% de las investigadoras que lo solicitaron logró el sexenio, frente al 47% de los hombres. Por eso, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (Aneca)—responsable del proceso— encargó un informe, *Análisis de la convocatoria piloto del sexenio de transferencia 2018 desde una perspectiva de género*, a un equipo de la Universidad Complutense que ha identificado una gran variedad de causas. Los examinadores, fueran hombres o mujeres, las suspendieron más a ellas, perjudicadas especialmente por algunos de los criterios de valoración, concluye el estudio. El proceso reconoció mucho más los criterios economicistas (patentes, propiedad industrial, regalías y registro de *software*), más fáciles de cuantificar, que los proyectos de impacto social (acuerdos con ONG, publicación de libros o artículos de divulgación, guías clínicas o informes

para los sindicatos), en los que ellas destacan. Es decir, que la idea de transferencia está muy masculinizada.

El informe *Brecha salarial en el Sistema Universitario Público Español*, publicado por el Ministerio de Universidades en diciembre, ofrece una mirada más allá de los sexenios e igual de desoladora: “La brecha salarial de género en general es baja con relación al salario base [0,6%], pero es mucho más elevada en los complementos salariales [16,9%]”. Ocurre así porque “el empleo público está altamente regulado en el salario base”, mientras que los complementos “son el mecanismo de la discriminación salarial indirecta”. Entre los pluses se encuentran los sexenios que reconocen la inves-

Solo el 27% de las solicitantes logró el sexenio en 2018 frente al 47% de ellos

El ministerio dice que a las mujeres las penaliza el cuidado de hijos y mayores

tigación y la transferencia de conocimiento (25,9% de brecha), los complementos de destino (asociado a la categoría laboral, 19%), la antigüedad (9%) y las actividades de formación (9%). Pero la brecha mayor se da en el liderazgo y participación en proyectos: 41%. El ministerio considera que ello se debe a que dirigen quienes ocupan una posición más estable y poderosa y ellos tienen menos cargas familiares y más opciones de impli-

La brecha salarial afecta especialmente a las profesoras de entre 30 y 39 años, coincidiendo con la primera maternidad. El problema no es solo económico, porque la desigualdad se proyecta a medio plazo con menos opciones de continuar la carrera

profesional. El ministerio considera que a las mujeres las penaliza el cuidado de los hijos o los mayores. Lo demostró el confinamiento cuando, según un estudio de la Complutense, ellos aprovecharon para escribir los artículos retrasados mientras ellas trataban de sacar más tiempo para sus alumnos, además de ocuparse más de la casa y los niños. Es decir, ellos engordaron su currículo, creciendo aún más la brecha de méritos entre géneros.

La progresión académica de las mujeres siempre va a menos. Ellas sacan mejores notas y abandonan menos el colegio (el 69% obtuvo el título de bachiller en 2020 frente al 53% de ellos); en la universidad son más (55%) y se gradúan en mayor porcentaje (59%) y, sin embargo, la situación se da la vuelta en el máster (44%). Si deciden investigar en las universidades, los datos indican que su avance profesional es más lento y lleno de obstáculos—conciliación, maternidad, machismo— que el de ellos. Un claro ejemplo es este programa piloto del sexenio de conocimiento en el que partieron ya de una mala base: solo un tercio de las 16.791 solicitudes del complemento salarial fue de mujeres, aunque representan el 43% de los 130.000 profesores. El informe que analiza la convocatoria, dirigido por María Bustelo y Olga Salido, sostiene que las desalentó el hecho de que estuviera dirigido a trayectorias consolidadas—se requería tener ya al menos un sexenio de investigación— y ellas, a igual edad que ellos, tienen una carrera más inestable.

Resistencias

El estudio se divide en una parte cuantitativa, basada en los datos fríos, y otra cualitativa, con las conclusiones sacadas de grupos de discusión con personas que habían participado en el proceso. “Vimos muchas resistencias a acciones positivas [hacia las mujeres]”, se lamenta Bustelo. “Una evaluadora contaba que se generan clubs, las empresas se fían más del señor catedrático que de una mujer, porque las redes de tejido empresarial están muy masculinizadas”, añade. “Muchos [evaluadores], también las mujeres, comentaban que si ellas no eran IP [investigador principal] es porque no querían, que se tenía que plantar y repartir tareas. Eso es negar completamente las desigualdades estructurales”, se lamenta Salido.

“Fue muy valiente sacar el sexenio de transferencia. El problema no es tanto que no estuviese bien definido —la CRUE [la conferencia de rectores] hizo un informe previo—, sino que fue un proceso de muy difícil evaluación”, opina Bustelo, que codirige el grupo Género y Política de la Complutense. “Las expectativas se desbordaron, hubo que evaluar una cantidad de expedientes y cuanto menos tiempo tienes, más fácil es caer en sesgos inconscientes. La mente busca atajos”. Mercedes Siles, directora de la Aneca, recuerda que también en los primeros sexenios de investigación, creados en 1989, los resultados fueron pobres: 40% en el caso de ellas y 46% en el de ellos.



Una investigadora y profesora titular en un laboratorio de la Facultad de Ciencias Ambientales y Bioquímica en el Campus Tecnológico de Toledo de la Universidad de Castilla-La Mancha, en febrero de 2021. / ISMAEL HERRERO (EFE)

Cambiar la idea sobre transferir conocimientos

El sexenio de transferencia ha querido recompensar las áreas de letras que salen mal paradas en el ámbito de la investigación—rara vez hay patentes o se crean empresas a partir de lo investigado—, pero no ha funcionado, porque sobre todo han premiado la transmisión con valor económico (46% aprobados) y formación de investigado-

res (49%) y menos compartir el conocimiento propio (40%) o con valor social (40%).

“Hay que romper los esquemas de lo que se entiende por transferencia, que no es solo tecnológica. Que un investigador escriba un libro o participe en un panel de expertos es vital para ir a una sociedad del conocimiento”, señala Olga Salido,

una de las autoras del informe sobre los sexenios. Silvia Rueda, directora de la Cátedra de brecha digital de género de la Universidad de Valencia, sí consiguió el sexenio. “Se ha valorado más el impacto económico y yo estaba en el Instituto de Robótica, que tiene proyectos de mucho dinero”.

Antonia Díaz, acreditada a catedrática de Economía en la Carlos III de Madrid, no lo obtuvo. “Es muy dudoso que el sexenio de transferencia deba existir. La Administración debe premiar la investigación básica

para la que tenemos criterios contrastados de evaluación. La transferencia ya es remunerada por la sociedad o el mercado”, opina.

Mercedes Siles, directora de la Aneca, explica que, a partir de ahora, no solo se va a puntuar al principal investigador de un proyecto, sino a otra persona si justifica su coliderazgo: “Hemos visto que muchas mujeres dirigen sin aparecer como primeras porque o no quieren o no las dejan”. Además, van a formar en igualdad a las comisiones de evaluación.