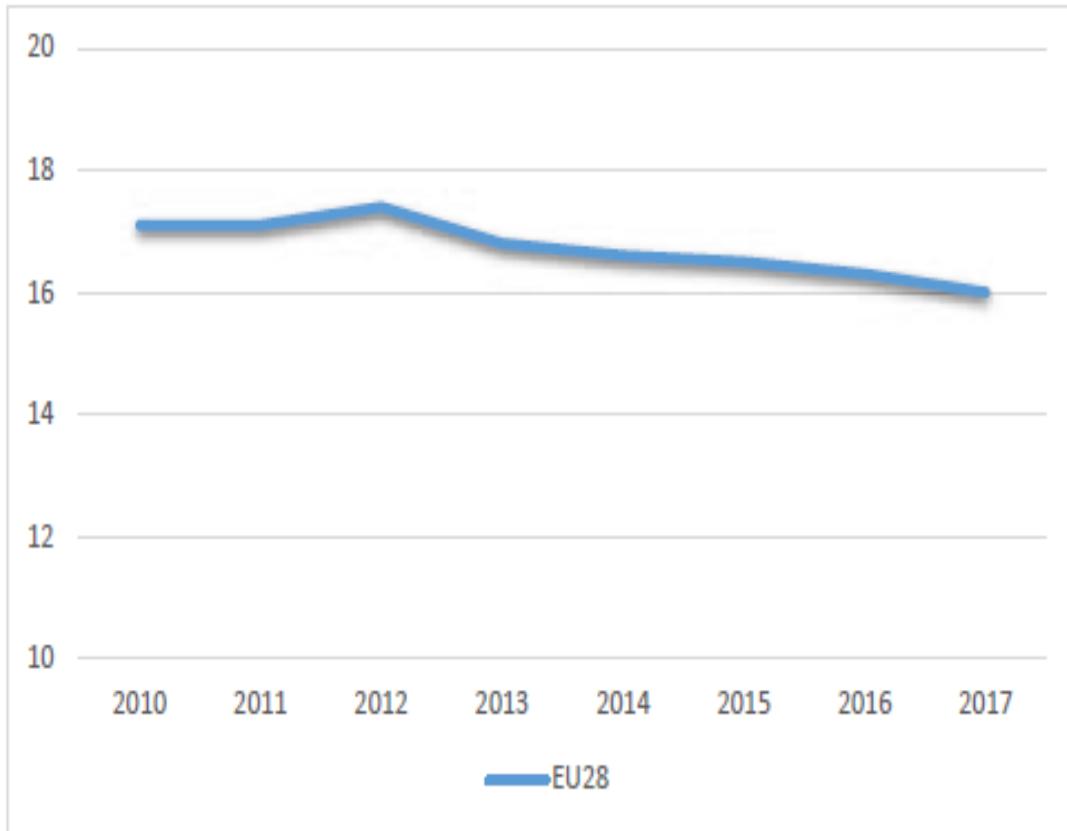


Brecha Salarial de Género: ¿también en las universidades?

Pilar Carrasquer Oto
Benicàssim 17 de junio de 2021

Centre d'estudis Sociològics sobre la Vida
Quotidiana i el Treball (QUIT)
Institut d'Estudis del Treball (IET)
Universitat Autònoma de Barcelona

Figure 4: EU-28 trends in the gender pay gap in unadjusted form (in %), 2010-2017



Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey [eam_gr_gpgv2]

Fuente: EIGE (2019:17)



ec.europa.eu/eurostat

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:GPG_2019_data.PNG#file

WHAT DOES IT REALLY MEAN FOR WOMEN?

Less money now

Less money later



Less money
to save and invest



EU average
pension gap between
men and women.

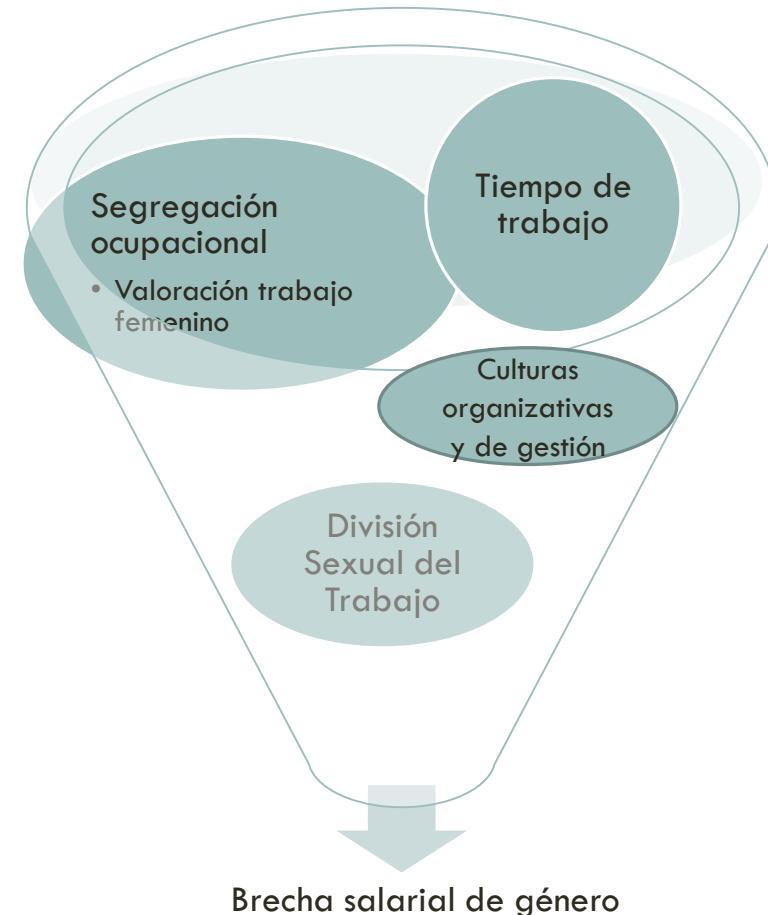


WHY SHOULD WE FIX IT?

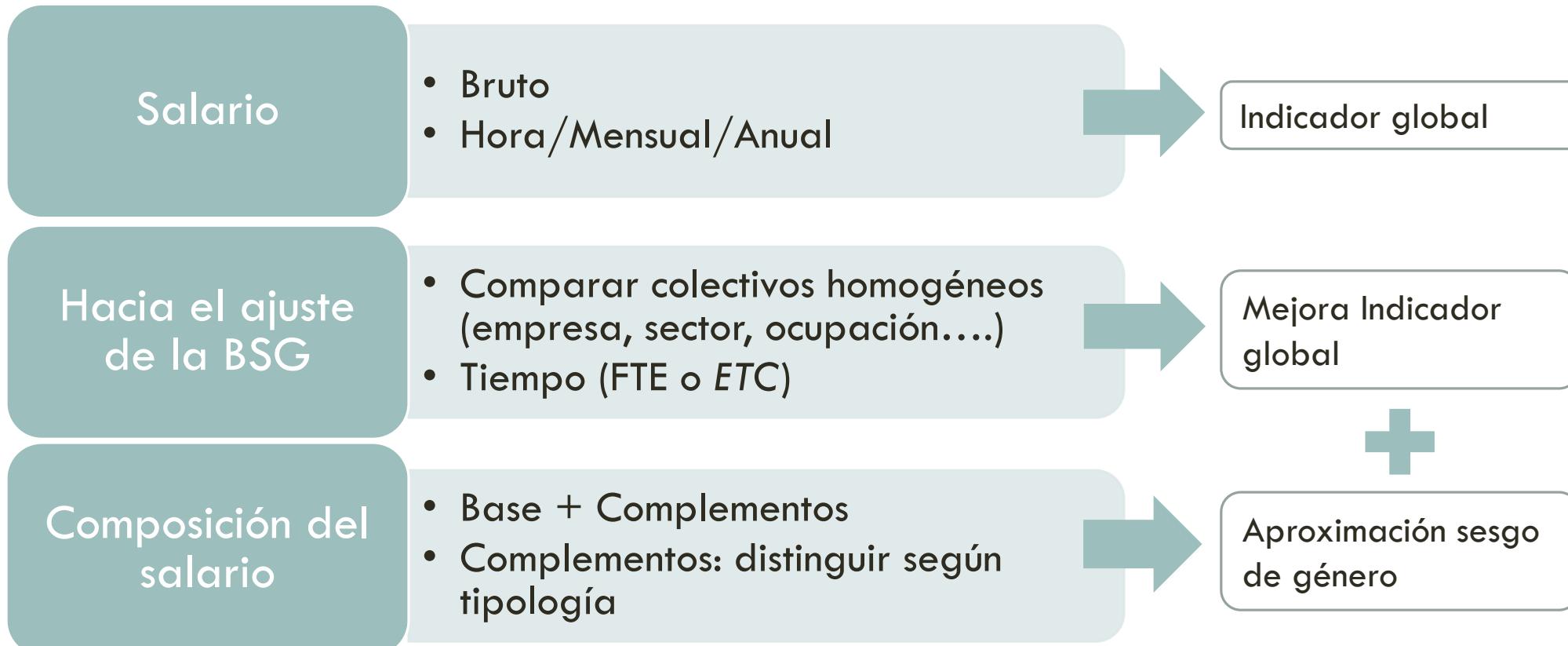
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2020_factsheet_on_the_gender_pay_gap.pdf

¿Qué es la brecha salarial de género? (BSG)

- Un indicador de las desigualdades de género
 - División sexual del trabajo
- Un fenómeno multidimensional:
 - Difícil de definir y de medir
 - Intervienen múltiples factores en interacción
 - Responde a factores institucionales, sociales, culturales, ..., que actúan a distintos niveles (macro, meso, micro)
- Más estudiado en el empleo en el sector privado que en el público....
 - Percepción: "En el sector público no hay brecha..."



¿Cómo medirla?



¿Existe brecha salarial en las universidades?

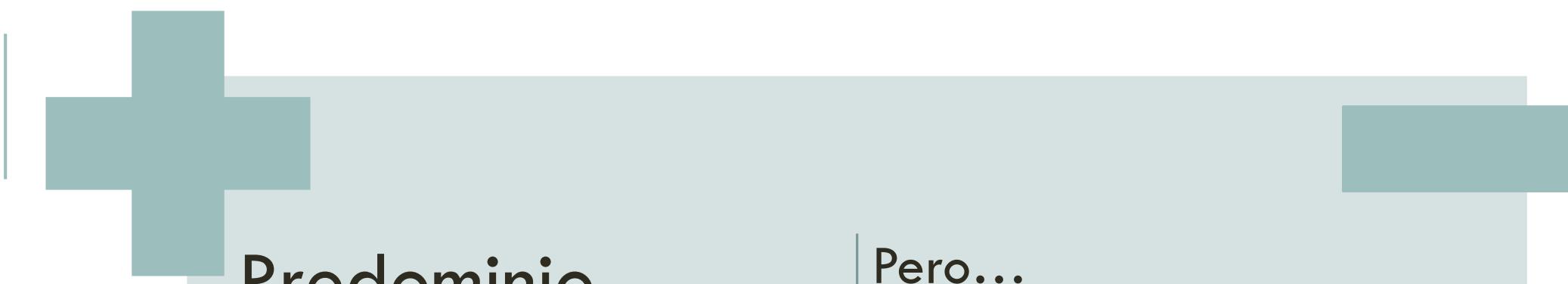
Transparencia + méritos = ¿fórmula ganadora?

People doing the same job or work of equal value should get the same or equal pay; but in many cases they don't, even though the law says they should.

<https://www.ucu.org.uk/genderpay>



Fuente: Time Higher Education



Predominio función pública:

Acceso

Retribución

Carrera (PAS/PDI)

Pero...

Cultura meritocrática

Segregación

**Trabajo doméstico y de
cuidados**

Trayectoria

Composición del salario

Un par de ejemplos cercanos

- Universidad de Valencia (Marcela Jabbaz, Teresa Samper y Capitolina Díaz (2019): **10,7% en PDI de 46 a 55 años, con hijos/as; “sólo” 3,99% TU.** (datos nómina 2015))
- Universidad del País Vasco (2017). Yolanda Jubeto y Mertxe Larrañaga: **9% (“Total coste”) y 36% en relación a sexenios** (datos presupuestos Cap1 PDI 2013).

¿Cómo afrontar el reto de la BSG? El mandato europeo

- Directiva 2006/54/EC sobre la necesidad de garantizar la igualdad de retribuciones.
- Recomendación de la Comisión Europea sobre transparencia retributiva (2014)

- Propuesta de Directiva para el Parlamento Europeo y el Consejo para fortalecer la aplicación del principio de igual de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento. Bruselas 4.3.2021 COM(2021) 93 final 2021/0050 (COD)

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com-2021-93_en_0.pdf

RD de 1 de marzo 2019 y de 13 de octubre de 2020

Registro retributivo	Auditoría retributiva
<ul style="list-style-type: none">. Valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, por sexo.. Valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales por grupo, categoría profesional o puestos de trabajo iguales o de igual valor, por sexo.. Anual. Salarios brutos anuales. Equiparación: jornada	<ul style="list-style-type: none">a) Los requeridos en el registro retributivo, previa evaluación de los puestos de trabajo tanto en relación a las retribuciones como al sistema de promoción. La evaluación se realiza teniendo en cuenta el contenido de las tareas, con independencia de la modalidad contractual bajo la que se lleven a cabo.b) Tomar en consideración los posibles factores “desencadenantes” de la diferencia retributiva (conciliación, tiempo de trabajo, disponibilidad, movilidad, como más relevantes)c) Plan de actuaciónd) Vinculada al Plan de Igualdad

Factores/dimensiones considerados en la auditoría retributiva

Diferencias salariales por trabajo de igual valor

Medias y medianas

Salario y composición del salario

Categorías/
puestos

Sexo

Factores desencadenantes

Conciliación

Tiempo de trabajo

Disponibilidad

Sistemas de promoción

Valoración puestos de trabajo

Grupo de trabajo CRUE-ANECA-Ministerio Universidades

- Necesidad de afrontar el conocimiento de la brecha
- Estudio exploratorio
- PDI en una selección de Universidades públicas

Unas 20 universidades, ilustrativas de los 6 perfiles
identificados en el estudio dirigido por J. Aldás (2016)

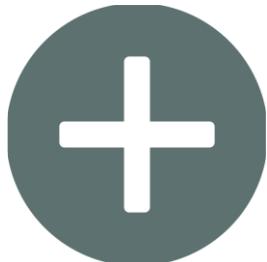
Definición y medida

BSG como la diferencia entre las retribuciones brutas anuales medias de mujeres y hombres, expresada en porcentaje.



I. Valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, por sexo. (BSG no ajustada). Medias, medianas y distribución por cuartiles.

II. Valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales por grupo, categoría profesional, por sexo. (BSG ajustada por categorías). Medias, medianas y distribución por cuartiles.



- a) Ámbito académico de referencia
- b) Trayectoria profesional
- c) Tipo de dedicación y acogida medidas de conciliación

Delimitación
estudio

Preparación
datos

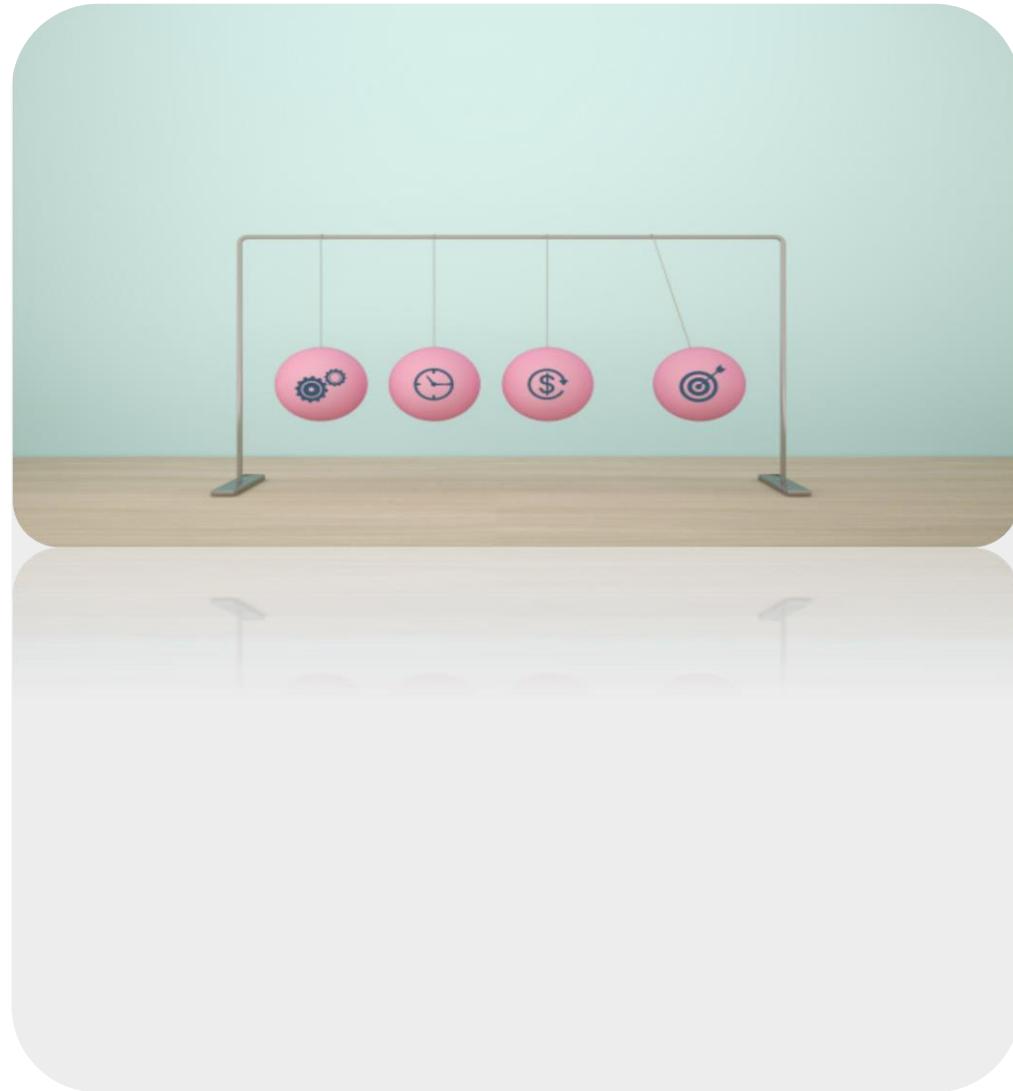
Análisis

Informe
resultados

Para terminar

Resultados esperados:

- ❖ Las diferencias salariales a 2020
- ❖ Una herramienta para mejorar
- ❖ Generar cultura hacia la igualdad retributiva



Referencias

Aldás, J. (dir.) (2016). La universidad española. Grupos estratégicos y desempeño. Bilbao: Fundación BBVA

Baker, M. et al. (2019). [Pay Transparency and the Gender Gap](#). Analytical Studies Branch Research Paper Series. Statistics Canada / Statistique Canada 11F0019M No. 430.

[Doucet, C., Smith, M. R. & Durand, C. \(2012\)](#). "Pay structure, female representation and the gender pay gap among university professors", *Relations industrielles / industrial relations*, 67 (1), 51–75.

EIGE (2019). Report on equality between women and men in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Frank, J. (2020). [The Persistence of the Gender Pay Gap in British Universities](#), *Fiscal Studies*, vol. 0, n°, 0, pp.1.21 (online version before inclusion in an issue)

Jabbaz, M. et al. (2019). "La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso", [Convergencia. Revista de Ciencias Sociales](#), n° 80, pp. 1-27.

UCU (s/f). [The gender pay gap in further education. 2016/17 data report](#) [Consultado el 16 de junio de 2021]

Universidad del País Vasco (2017). Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU (2011-2016). Informe elaborado por Yolanda Jubeto y Mertxe Larrañaga. Disponible en: <https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/dokumentuak-peg> [Consultado el 16 de junio de 2021]

¡Muchas gracias!

Pilar.Carrasquer@uab.cat

Centre d'estudis Sociològics sobre la Vida
Quotidiana i el Treball (QUIT)
Institut d'Estudis del Treball (IET)
Universitat Autònoma de Barcelona