

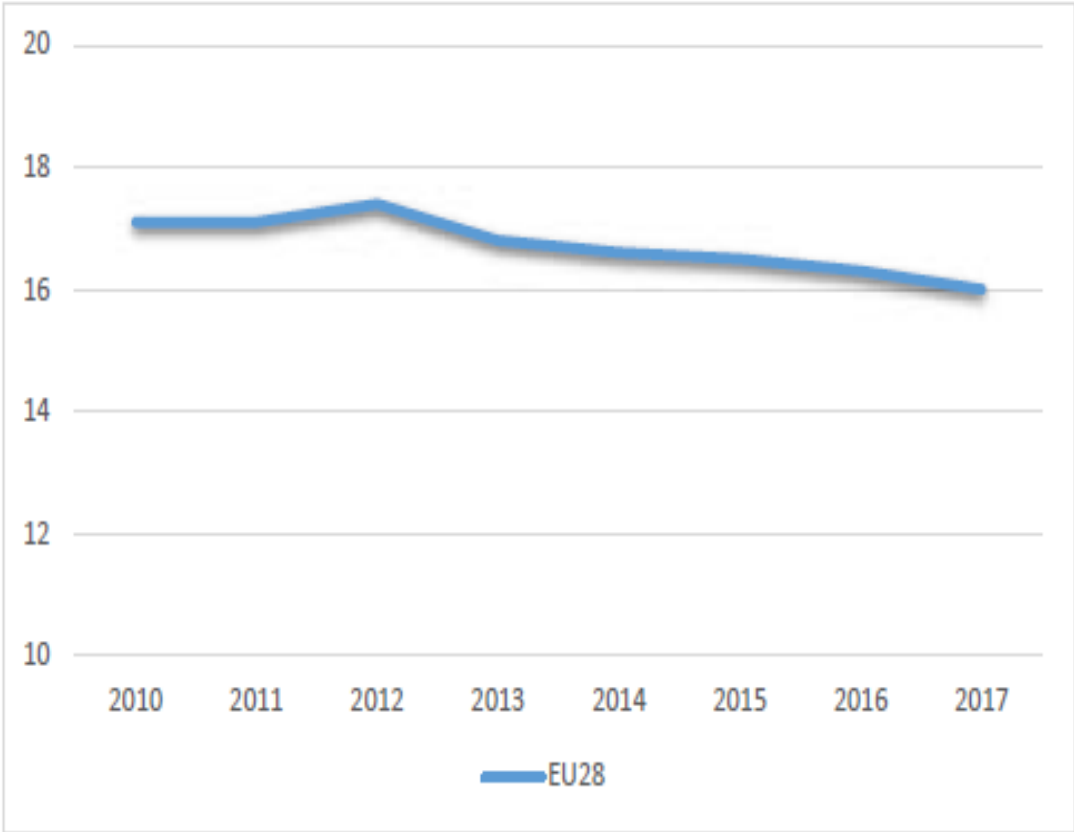
# Brecha Salarial de Género: ¿también en las universidades?

**Pilar Carrasquer Oto**

Benicàssim 17 de junio de 2021

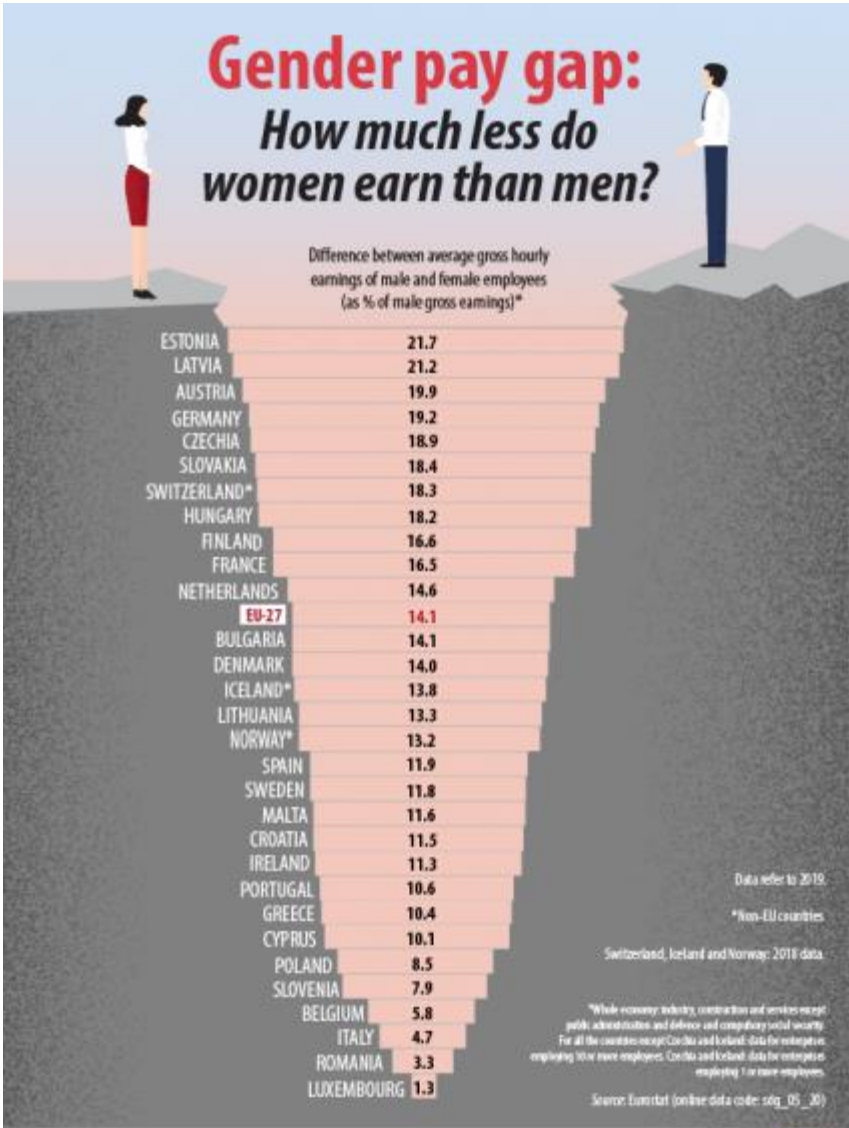
Centre d'estudis Sociològics sobre la Vida  
Quotidiana i el Treball (QUIT)  
Institut d'Estudis del Treball (IET)  
**Universitat Autònoma de Barcelona**

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



Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey [eam\_gr\_gpgr2]

Fuente: EIGE (2019:17)



[ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat)

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:GPG\\_2019\\_data.PNG#file](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:GPG_2019_data.PNG#file)

Equal Pay?  
Time to close the gap!

## WHAT DOES IT REALLY MEAN FOR WOMEN?

Less money now

Less money later

**-39.6%**  
annual  
earnings  
2014 EU28 data

Fewer paid hours worked

More career breaks

Gender pay gap



Less money  
to save and invest



EU average  
pension gap between  
men and women.

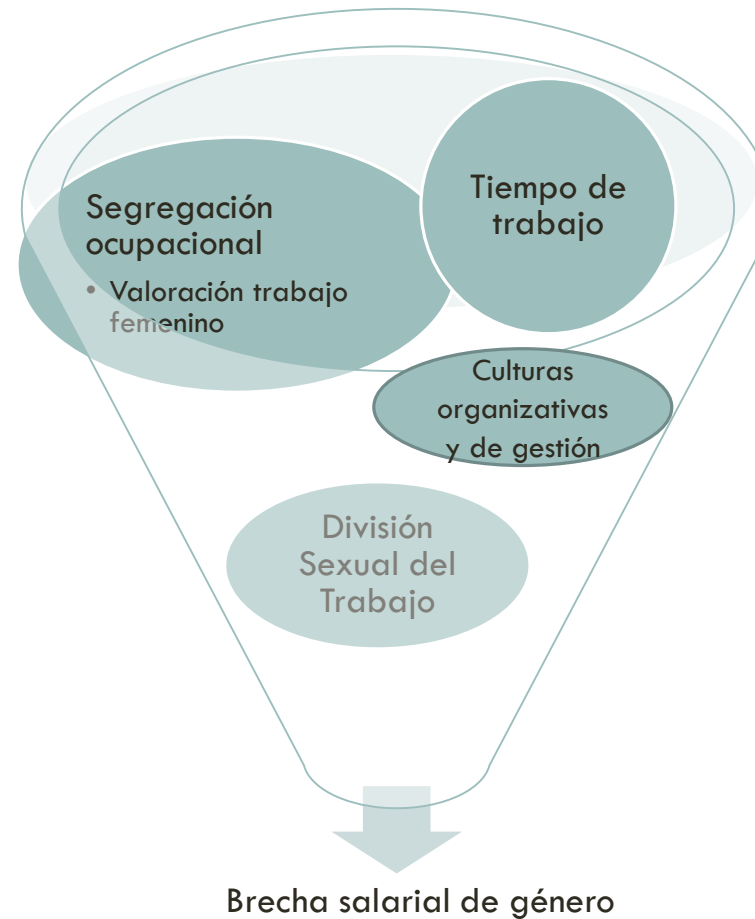
**At-risk-of-poverty  
rates**  
**Men: 15.8%**  
**Women: 17.2%**  
2019 EU27 data

## WHY SHOULD WE FIX IT?

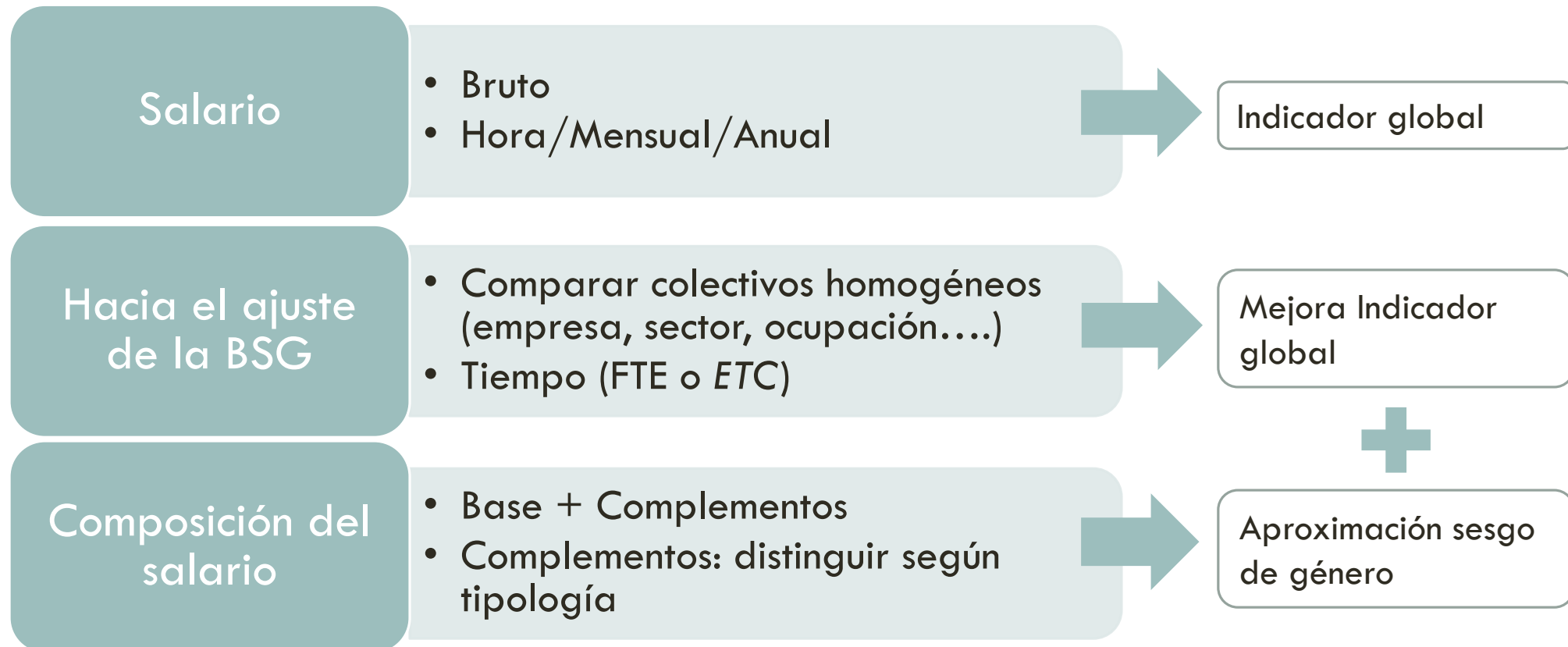
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/2020\\_factsheet\\_on\\_the\\_gender\\_pay\\_gap.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2020_factsheet_on_the_gender_pay_gap.pdf)

# ¿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?

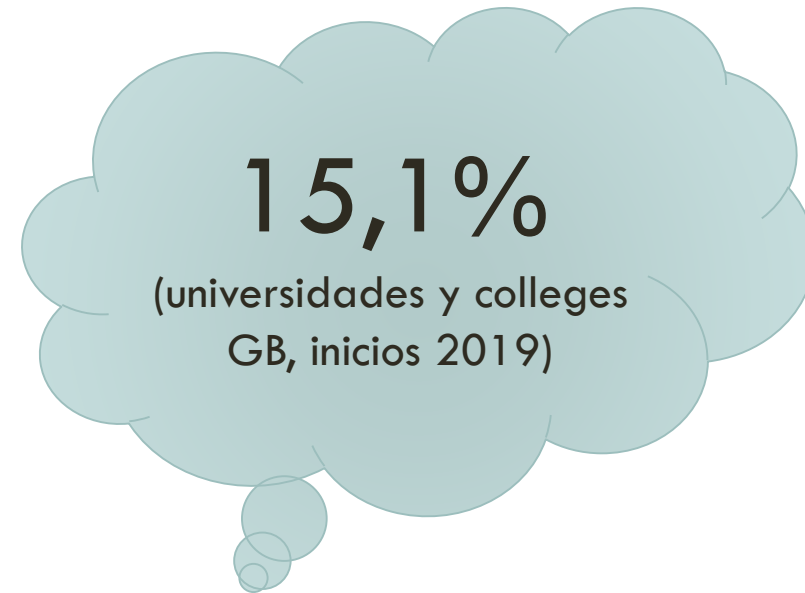


# ¿Existe brecha salarial en las universidades?

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](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

- . 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

## Auditoría retributiva

- 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 actuación
- d) 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

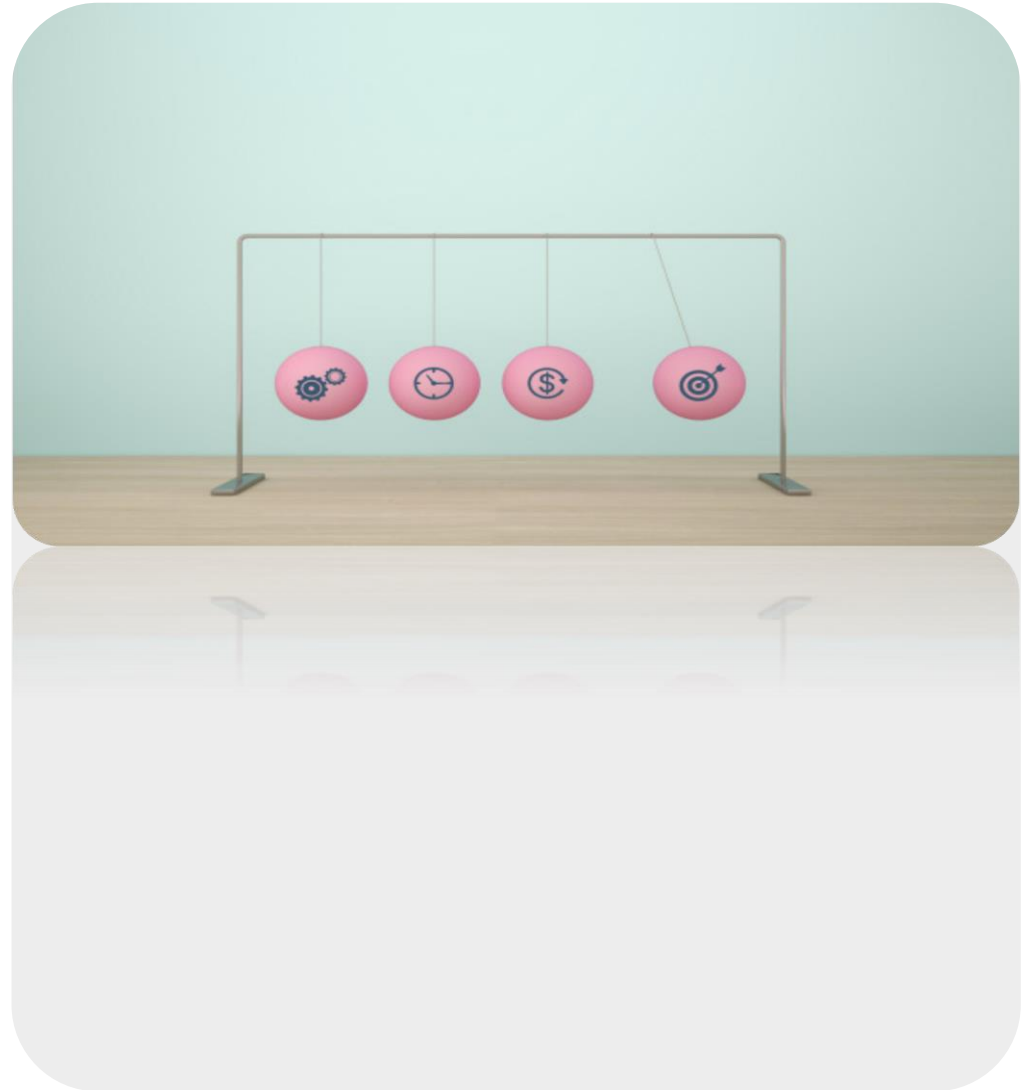
Análisis

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](mailto: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**