

**XV ENCUENTRO ESTATAL
DE LA RED DE UNIDADES DE
IGUALDAD DE GÉNERO PARA
LA EXCELENCIA
UNIVERSITARIA**



Mejorando el presente, preparando el futuro

26 y 27 de mayo 2022

Universidad de Alcalá



La brecha salarial de género en las Universidades públicas españolas

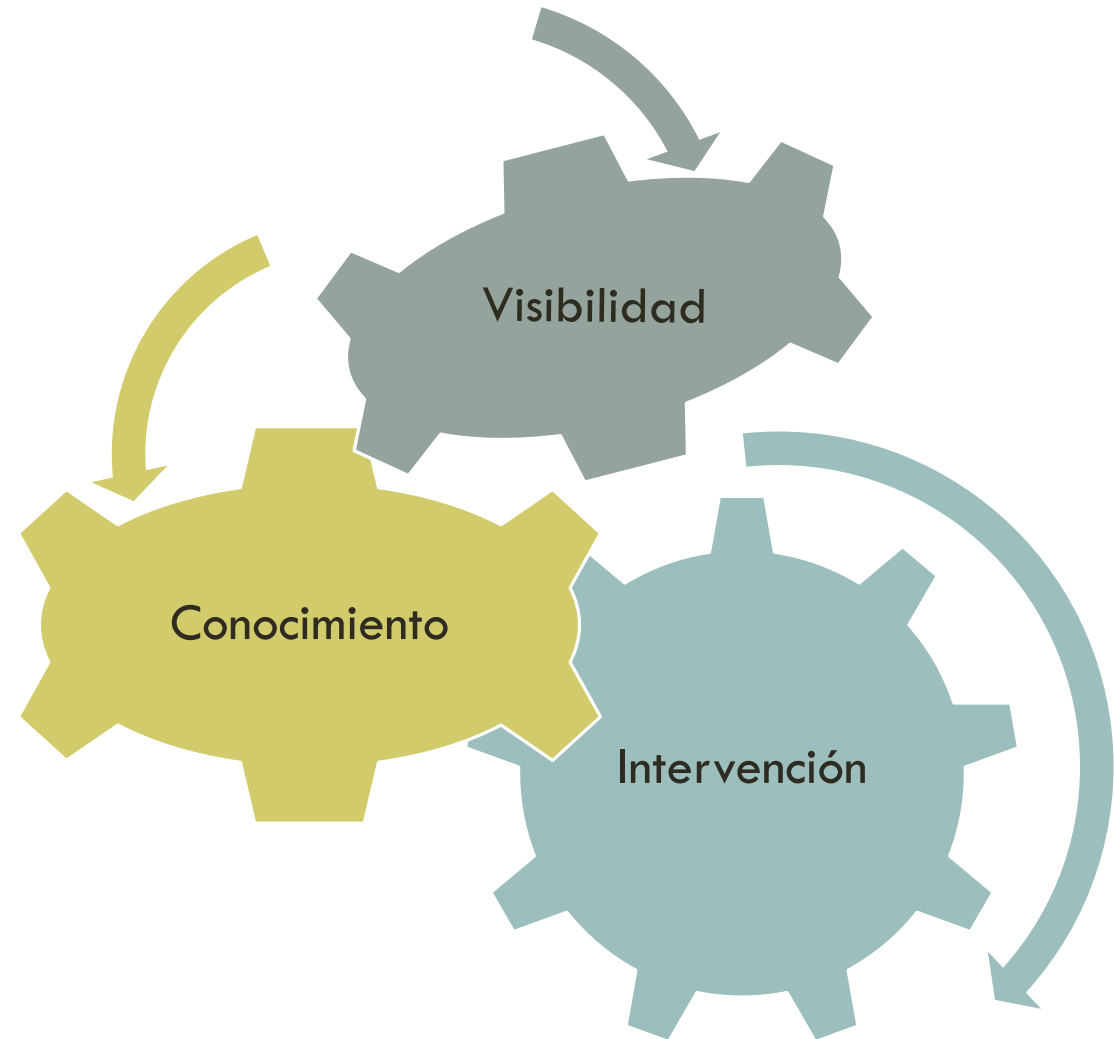
Pilar Carrasquer Oto

Universitat Autònoma de Barcelona

Pilar.Carrasquer@uab.cat

¿Por qué
analizar la BSG
en las
universidades?

Transparencia



¿Qué aporta el estudio?

- Matilde Massó, Montserrat Golías y Julia Nogueira (Universidad de La Coruña). [Informe...](#)
- 20 universidades públicas.
- PDI (53,3% del PDI del sistema universitario público español; 59.345 personas: 56% hombres y 44,0%, mujeres).
- Año de referencia 2020.
- Registros de nóminas.

❖ 2 objetivos: a) conocer BSG, b) herramienta

- Composición salario
- Categorías
- Segregación: rama de conocimiento
- Trayectoria
- Tiempo

10,6% ST/ 16,7% Complementos/ 25,9% Sexenios

1

Inicio – Fin carrera
(30-39 años / catedráticas)

2

Importancia complementos producción científica

3

Ciencias, Artes y Humanidades y Ciencias Salud (+ 15% ST/ + 20% complementos)

4

Permisos cuidados
(12,7% SB/ 28,1% Complementos/20,7% ST)



Muchas gracias a todas las
universidades participantes en el
estudio !!!!!

¿Qué aporta el conocimiento de la BSG en las universidades?

Organizaciones sexuadas (Acker)
Resistentes al cambio (Powell *et al.*)

1

Impacto positivo transparencia

2

Identificación sesgos de género

3

Herramientas y argumentos para la acción

Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4, 139-58. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., Messacaret, D. (2019). *Pay Transparency and the Gender Gap*. Analytical Studies Branch Research Paper Series. Statistics Canada/ Statistique Canada, Catalogue Number 11F0019M No. 430.
- Barbezat, D.A., Hughes, J.W. (2005). Salary structure effects and the gender pay gap in academia. *Research in Higher Education*, 46(6), 621-640. doi: 10.1007/s11162-004-4137-
- Bustelo, M., de Dios, P. y Pajares, L. (2021). *Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la COVID-19. Impacto de género en las condiciones de trabajo, uso el tiempo y desempeño académico en la UCM*. Proyecto SUPERA, UCM. https://www.ucm.es/supera/file/%20desigualdades-al-descubierto_covid_ucm
- Chen, J.J., Crown, D. (2019). The gender pay gap in academia: evidence from the Ohio State University. *American Journal of Agricultural Economics*, 101(5), 1337–1352; doi: 10.1093/ajae/aaz017
- Díaz, C., Jabbaz, M., Aguado, E., González, L. (2016). Las brechas de género: brecha de cuidados, brecha salarial y brecha de tiempo propio. En Capitolina Díaz y Carles Simó (eds) *Brecha Salarial y brecha de cuidados* (pp. 20-38). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ding, W.W., Ohyama, A., Agarwal, R. (2021). Trends in gender pay gaps of scientists and engineers in academia and industry. *Nat Biotechnol*, 39, 1019–1024 <https://doi.org/10.1038/s41587-021-01008-0>
- 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. <http://www.jstor.org/stable/41634303>
- EIGE (2019). *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Frank, J. (2020). The Persistence of the Gender Pay Gap in British Universities. *Fiscal Studies*, 41(4), 883-903. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12219>
- Fox, M.F., Gaughan, M. (2021). Gender, Family and Caregiving Leave, and Advancement in Academic Science: Effects across the Life Course. *Sustainability*, 13, 6820. <https://doi.org/10.3390/su13126820>
- Gamage, D., Kavasetos, G., Mallick, S., Sevilla, A. (2020). *Pay Transparency Initiative and Gender Pay Gap: Evidence from Research-Intensive Universities in the UK*. IZA Discussion Papers (13635). Disponible en: <https://docs.iza.org/dp13635.pdf>
- Jabbaz, M., Samper-Gras, T., Díaz, C. (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 80, 1-27. <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248>
- Meho, L.I. (2021). The gender gap in highly prestigious international research awards, 2001–2020. *Quantitative Science Studies*. Advance publication. https://doi.org/10.1162/qss_a_00148
- Powell, S.; Malin Ah-King, M., Hussénius, A. (2018). Are we to become a gender university? Facets of resistance to a gender equality project. *Gender, Work and Organization*, 25 (2), 127-143. doi:10.1111/gwao.12204
- Samper-Gras, T., Jabbaz, M., Tomás, S., Ferrer, A. (2021). ¡No son las criaturas, es la Academia! Brechas salariales de género y carrera investigadora en la Universidad. *Asparkia*, 39, 165-184. doi: <http://dx.doi.org/10.6035/Asparkia.4600>
- Universidad del País Vasco (2017). [Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU: Análisis del capítulo 1, año 2013](#). Informe elaborado por Yolanda Jubeto Ruíz y Mertxe Larrañaga Sarriegi. Revisado por la Comisión para la Igualdad de la UPV/EHU.

¡GRACIAS!

**XV ENCUENTRO ESTATAL
DE LA RED DE UNIDADES DE
IGUALDAD DE GÉNERO PARA
LA EXCELENCIA
UNIVERSITARIA**



Mejorando el presente, preparando el futuro

26 y 27 de mayo 2022

Universidad de Alcalá

