

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN LAS COOPERATIVAS

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	METODOLOGÍA PARA LA DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL	6
2.1	Situación general de la organización desde la perspectiva de género	7
2.2	La Distribución Salarial en función del sexo.....	14
2.3	La Descomposición de la Brecha Salarial	17
2.3.1	Brecha en horas trabajadas:	18
2.3.2	Brecha en salario/hora:.....	18
2.3.3	Métodos de descomposición en salario/hora:	19
2.3.4	Variables a incluir en los modelos de descomposición:.....	24
3	CASOS DE USO: MU ENPRESAGINTZA.....	24
3.1	Situación general de la organización desde la perspectiva de género	25
3.2	La situación salarial en función del sexo	39
3.3	La descomposición de la brecha salarial	42
4	PROPUESTA DE MEDIDAS PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL: MU ENPRESAGINTZA	49
4.1	Medidas relacionadas con el Sistema Retributivo en general:	50
4.2	Medidas para incidir en las principales causas de la brecha en Enpresagintza:	51
4.2.1	Conciliación	51
4.2.2	Segregación horizontal:.....	52
4.2.3	Segregación vertical	53
5	CONCLUSIONES.....	54
6	BIBLIOGRAFIA.....	55

1 INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de la Economía Social basan sus fundamentos en la centralidad de las personas y en la democracia: se caracterizan por ser organizaciones competitivas que están arraigadas y comprometidas con su territorio. Son organizaciones que tienen como fin último la transformación de la sociedad hacia modelos más justos, igualitarios y sostenibles; y lo hacen a partir de transformar la propia organización y sus personas trabajadoras.

En un marco donde la igualdad de género está en la agenda de las organizaciones, trabajar el análisis y la revisión de todos los procesos de la organización desde una perspectiva de género de forma transversal, es de vital importancia para avanzar hacia la transformación socio-empresarial.

Esta situación viene acompañada por los sistemas jurídico-legales a nivel estatal, que cada vez son más estrictos con las empresas en materia de igualdad a fin de promover y garantizar la materialización de acciones concretas orientadas a trabajar las desigualdades existentes. Así, son significativos los avances que se han realizado en el contexto legal en los últimos 2 años. Precisamente, a partir del año 2022, las empresas con 50 personas trabajadoras o más, estarán obligadas a realizar un diagnóstico y plan de igualdad con la intención de erradicar las causas y paliar los efectos de la desigualdad de género en las empresas. Asimismo, el Real Decreto 902/2020 establece que las organizaciones obligadas a realizar un Plan de Igualdad, deberán disponer de una auditoría retributiva para verificar el cumplimiento o no del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución.

Aunque el cumplimiento de la norma sea ineludible y todas las empresas estén obligadas a respetar la igualdad dentro de sus estructuras y a adoptar medidas para prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, es importante recalcar que trabajar el tema de la igualdad dentro de la organización ofrece claras

ventajas competitivas: mejora el clima laboral, favorece el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y aumenta la implicación de las personas y su alineación con los objetivos de la organización. Es decir, la gestión de la igualdad crea unas condiciones organizativas que permiten a las personas asumir de una manera más satisfactoria sus responsabilidades laborales y personales y así las empresas pueden mejorar sus estrategias de atracción, fidelización y compromiso del talento.

De acuerdo con los datos de diciembre de 2020 proporcionados por Eustat, estas medidas afectarán en Comunidad Autónoma del País Vasco a un total de 1.667 empresas con 381.381 personas trabajadoras en total, y más concretamente, en Gipuzkoa, serán 587 empresas con 103.019 personas trabajadoras y por supuesto, las cooperativas no están exentas de esta realidad.

Con independencia de la existencia de un Plan de Igualdad, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece al mismo tiempo, que todas las organizaciones que operan a nivel estatal, independientemente de su tamaño, precisan realizar un “registro retributivo” de carácter obligatorio, a fin de que su situación de género respecto a la retribución sea transparente.

En este sentido, analizar de forma exhaustiva el proceso de sistema retributivo de la empresa, pone en descubierto un elemento de garante de desigualdad, arraigado a lo largo de la historia y actualmente todavía presente en las organizaciones: la brecha salarial. Al mismo tiempo, el carácter sistémico de la retribución, hace necesario analizar la brecha salarial, para poder identificar otros elementos de la gestión de personas con los que está interrelacionado el sistema retributivo y sobre los que subyacen desigualdades de género, como son, por ejemplo, el proceso de selección y contratación, las clasificaciones profesionales, las condiciones de trabajo, las promociones profesionales o el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

No obstante, las organizaciones de nuestro entorno carecen de herramientas para

diagnosticar adecuadamente la brecha salarial y las variables que influyen en la misma. De hecho, la complejidad para analizar los salarios es un hecho con el que se encuentran día a día. Los salarios tienen una composición compleja que integra varios elementos, que desde la perspectiva de género tienen diferentes impactos. Actualmente, la fórmula de la que disponen las organizaciones para hacer el cálculo de la brecha, compara, generalmente, el salario medio mensual de mujeres y de hombres de la empresa, lo que aporta una información poco nítida sobre las razones que influyen en la misma. Es de especial interés que el cálculo de la brecha se realice sobre la brecha salarial ajustada, lo que se traduce en el cálculo ajustado a las horas trabajadas, y se pueda así descomponer de manera más exacta.

En el caso de las cooperativas el compromiso de trabajar la igualdad cobra una relevancia todavía más particular: su naturaleza se basa en promover la igualdad entre todas las personas trabajadoras. No obstante, en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, las cooperativas también han sido un reflejo de la sociedad. Se encuentran en un escenario de realidad social en la que desarrollan su actividad económica, y donde los estereotipos, tradiciones, costumbres y culturas, en general, han tenido una gran influencia en la desigualdad entre mujeres y hombres. Es más, un estudio realizado en el Grupo MONDRAGON este año 2021 ha mostrado que, aunque la brecha salarial por género de la mayoría de las cooperativas se encuentra por debajo de la media de las empresas del entorno, dista mucho de alcanzar la igualdad retributiva.

Este proyecto, por tanto, busca la creación de una metodología para las cooperativas vascas que les permita hacer un diagnóstico sobre las variables causantes de la brecha salarial en cada uno de los casos, y puedan, por consiguiente, trabajar un plan de acción sobre las mismas con el objetivo de paliarlas.

En este sentido los objetivos de este trabajo se han dividido en los siguientes objetivos:

- 1.- Se ha desarrollado una metodología para la descomposición de la brecha salarial en los diferentes elementos causantes. En este apartado se han analizado las diferentes metodologías existentes para la descomposición de la brecha salarial de una organización y se han adaptado a la realidad de las cooperativas. Además, se han

identificado las ventajas y desventajas de cada uno de los métodos. Por último, se ha creado una plantilla con los datos que una organización debería aportar para poder realizar dicho análisis.

Este apartado se desarrolla en el punto 2 de este documento.

2.- Testear la metodología en diferentes cooperativas. En base a los métodos de descomposición trabajados en la revisión teórica se ha validado la herramienta en una cooperativa. En este documento se incluyen los outputs generados en la cooperativa analizada.

Este apartado se desarrolla en el punto 3 de este documento.

3.- Realizar una propuesta de acciones orientadas a corregir los motivos causantes de la brecha salarial, con el objetivo de disminuirla. Partiendo del caso de uso analizados se realizará una lista de posibles acciones reales a poner en marcha para disminuir la brecha salarial.

2 METODOLOGÍA PARA LA DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

El análisis de la descomposición de la brecha salarial permite identificar cuáles son las causas que generan la brecha salarial dentro de una organización. No obstante, para poder entender mejor las causas de la brecha salarial es importante tomar consciencia de la situación en la que se encuentra la organización desde la perspectiva de género. Por ello, la metodología que se ha desarrollado cuenta con tres apartados diferentes:

- 1.- Descripción de la situación de la organización desde la perspectiva de género
- 2.- La distribución del salario en función del género
- 3.- La descomposición de la brecha salarial.

En el siguiente apartado se describen cada uno de los apartados identificados.

2.1 Situación general de la organización desde la perspectiva de género

En esta sección se pretende conocer la situación general de la organización desde la perspectiva de género. Es decir, se busca conocer la composición de la plantilla en función del género, la segregación horizontal y vertical existente en la organización y quienes se responsabilizan del cuidado de sus allegados adhiriéndose a las diferentes medidas de conciliación ofrecidas por la organización. También es importante conocer cuál es el nivel de formación de las personas trabajadoras por sexo y las diferencias que podrían existir en relación a la antigüedad de las personas trabajadoras y el sexo.

Por lo tanto, estos son los aspectos que consideramos son importantes analizar:

❖ Composición de la plantilla en función del género:

En este caso nos interesa conocer qué porcentaje de la plantilla son hombres y qué porcentaje de mujeres, por lo que las fórmulas a aplicar son las siguientes:

Número de hombres en la plantilla / Plantilla total

Número de mujeres en la plantilla / Plantilla total.

Si el porcentaje de mujeres es superior al 60% podemos decir que es una organización feminizada, si el porcentaje de mujeres se encuentra entre el 40% y el 60% la organización es neutra y si el porcentaje de mujeres es inferior al 40% la organización se masculinizada.

Paralelamente es interesante conocer la distribución por género existente entre el colectivo de los socios de una cooperativa. Para ello, se debe calcular la distribución horizontal y vertical de las personas socias a través de las siguientes fórmulas:

Número de hombres socios / Total personas socias

Número de mujeres socias / Total personas socias

Número de hombres socios / Total hombres plantilla

Número de mujeres socias / Total mujeres plantilla

Estos cálculos nos permiten conocer si la distribución societaria es equilibrada entre géneros, un aspecto muy importante desde el punto de vista del modelo cooperativo ya que el ser socio supone que esa persona tiene una participación mucho más activa en la organización relacionado con los derechos que tienen los socios.

❖ La segregación horizontal y vertical dentro de la organización

La segregación laboral es una realidad en la mayoría de los sectores y organizaciones y hace referencia a la desigual representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones. Es decir, es muy visible que los hombres y las mujeres trabajan en distintos sectores y ocupan cargos diferentes.

La segregación horizontal se manifiesta cuando las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad o en ciertas ocupaciones, mientras que la segregación vertical supone una distribución desigual entre hombres y mujeres en la escala jerárquica de una organización, siendo normalmente la presencia femenina mayor en los niveles inferiores de la jerarquía.

Para ello, se deben calcular los siguientes índices:

- Número de mujeres en cada grupo profesional / Total mujeres plantilla
- Número de hombres en cada grupo profesional / Total hombres plantilla
- Número de mujeres en cada grupo profesional / Total plantilla en cada grupo profesional
- Número de hombres en cada grupo profesional / Total plantilla en cada grupo profesional

Que concretándolo podrían ser indicadores del siguiente estilo:

- Número de mujeres en dirección / Total mujeres plantilla
- Número de hombres en dirección / Total hombres plantilla
- Número de mujeres en mandos intermedios / Total mujeres plantilla
- Número de hombres mandos intermedios / Total hombres plantilla
- Número de mujeres en mandos nivel inferior / Total mujeres plantilla
- Número de hombres mandos nivel inferior / Total hombres plantilla
- Número de mujeres en dirección / Total plantilla dirección
- Número de hombres en dirección / Total plantilla dirección
- Número de mujeres en mandos intermedios / Total plantilla mandos intermedios
- Número de hombres mandos intermedios / Total plantilla mandos intermedios
- Número de mujeres en mandos nivel inferior / Total plantilla nivel inferior
- Número de hombres mandos nivel inferior / Total plantilla nivel inferior

No obstante, estos indicadores se deben adaptar a la estructura jerárquica de cada organización.

❖ Conciliación y cuidado de las personas.

La pandemia ha dejado patente la importancia del cuidado de las personas en la sociedad. Todavía las mujeres participan de forma mucho más activa en el cuidado de los familiares que los hombres y eso se traduce a que en el ámbito laboral es más habitual que se adhieran a las medidas de conciliación para el cuidado de los familiares.

La reducción de la jornada laboral para el cuidado de las personas incide directamente en el salario /anticipo de consumo percibido por las personas, por lo que también es un factor determinante para la brecha salarial.

Por lo tanto, y para poder comprender el efecto que la adhesión a las medidas de conciliación tiene sobre la brecha salarial, es importante calcular los siguientes indicadores:

- Número de mujeres con reducción de jornada/ Total plantilla mujeres
- Número de hombres con reducción de jornada/ Total plantilla hombres
- Número de mujeres con reducción de jornada/ Total personas con reducción de jornada
- Número de hombres con reducción de jornada/ Total personas con reducción de jornada
- Número de mujeres con medidas de conciliación/ Total plantilla mujeres
- Número de hombres con medidas de conciliación/ Total plantilla hombres
- Número de mujeres con medidas de conciliación/ Total personas con medidas de conciliación
- Número de hombres con medidas de conciliación/ Total personas con medidas de conciliación

❖ La situación familiar y el género.

Unido a la conciliación y con el objetivo de entender mejor la adhesión a las medidas de conciliación consideramos importante analizar la situación familiar de la plantilla, para conocer la carga familiar que tienen. En este sentido los indicadores propuestos son los siguientes:

Porcentaje de personas con diferentes cargas familiares y sexo:

- Mujeres con 0 hijos/as y/o personas a cargo / Total personas con 0 hijos/as y/o personas a cargo
- Mujeres con 1 hijos/as y/o personas a cargo / Total personas con 1 hijos/as y/o personas a cargo

- Mujeres con 2 hijos/as y/o personas a cargo / Total personas con 2 hijos/as y/o personas a cargo
- Mujeres con 3 o más hijos/as y/o personas a cargo / Total personas con 3 o más hijos/as y/o personas a cargo

Porcentaje de hombres/mujeres desagregados por situación de carga familiar:

- Nº de mujeres con 0 hijos/as y/o personas a cargo / Nº total de mujeres
- Nº de mujeres con 1 hijos/as y/o personas a cargo / Nº total de mujeres
- Nº de mujeres con 2 hijos/as y/o personas a cargo / Nº total de mujeres
- Nº de mujeres con 3 o más hijos/as y/o personas a cargo / Nº total de mujeres
- Nº de hombres con 0 hijos/as y/o personas a cargo / Nº total de hombres
- Nº de hombres con 1 hijos/as y/o personas a cargo / Nº total de hombres
- Nº de hombres con 2 hijos/as y/o personas a cargo / Nº total de hombres
- Nº de hombres con 3 o más hijos/as y/o personas a cargo / Nº total de hombres

❖ El nivel de estudios y el género.

El nivel de estudios es un factor que puede determinar el nivel retributivo. Los puestos que requieren unos conocimientos más elevados, normalmente también suelen estar mejor retribuidos, por ello es importante conocer cuál es la desagregación de la plantilla por nivel de estudios y género.

En este sentido se proponen los siguientes indicadores:

Porcentaje de personas por nivel de estudios y sexo:

- Nº de mujeres con estudios de ciclo formativo de grado medio o inferior

/Total de personas con estudios de ciclo formativo de grado medio o inferior

- Nº de hombres con estudios de ciclo formativo de grado medio o inferior /Total de personas con estudios de ciclo formativo de grado medio o inferior
- Nº de mujeres con estudios de ciclo formativo de grado superior /Total de personas con estudios de ciclo formativo de grado superior
- Nº de hombres con estudios de ciclo formativo de grado superior /Total de personas con estudios de ciclo formativo de grado superior
- Nº de mujeres con estudios universitarios /Total de personas con estudios universitarios
- Nº de hombres con estudios universitarios /Total de personas con estudios universitarios
- Nº de mujeres con estudios de doctorado /Total de personas con estudios de doctorado (para universidades y centros tecnológicos)
- Nº de hombres con estudios de doctorado /Total de personas con estudios de doctorado (para universidades y centros tecnológicos)

Porcentaje de hombres/mujeres desagregados por el nivel de estudios:

- Nº de mujeres con estudios de ciclo formativo de grado medio o inferior / Nº total de mujeres
- Nº de mujeres con estudios de ciclo superior / Nº total de mujeres
- Nº de mujeres con estudios universitarios/ Nº total de mujeres
- Nº de mujeres con estudios de doctorado/ Nº total de mujeres
- Nº de hombres con estudios de ciclo formativo de grado medio o inferior / Nº total de hombres
- Nº de hombres con estudios de ciclo superior / Nº total de hombres
- Nº de hombres con estudios universitarios/ Nº total de hombres
- Nº de hombres con estudios de doctorado/ Nº total de hombres

❖ La antigüedad y el género.

La ley marca que la antigüedad en una empresa se debe retribuir, por ello, el nivel retributivo también aumenta en función de los años trabajados en una organización. Por ello, es importante conocer si hay diferencias significativas entre sexos en lo que a la antigüedad se refiere.

Proponemos calcular los siguientes indicadores:

- Antigüedad media de la plantilla
- Antigüedad media de las mujeres
- Antigüedad media de los hombres

Porcentaje de personas por antigüedad y sexo:

- Nº de mujeres con antigüedad de 0-4 años / Total de personas con antigüedad de 0-4 años
- Nº de hombres con antigüedad de 0-4 años / Total de personas con antigüedad de 0-4 años
- Nº de mujeres con antigüedad de 5-9 años / Total de personas con antigüedad de 5-9 años
- Nº de hombres con antigüedad de 5-9 años / Total de personas con antigüedad de 5-9 años
- Nº de mujeres con antigüedad de 10-14 años / Total de personas con antigüedad de 10-14 años
- Nº de hombres con antigüedad de 10-14 años / Total de personas con antigüedad de 10-14 años
- Nº de mujeres con antigüedad de 15-19 años / Total de personas con antigüedad de 15-19 años
- Nº de hombres con antigüedad de 15-19 años / Total de personas con antigüedad de 15-19 años

- Nº de mujeres con antigüedad de 20-24 años / Total de personas con antigüedad de 20-24 años
- Nº de hombres con antigüedad de 20-24 años /Total de personas con antigüedad de 20-24 años
- Nº de mujeres con antigüedad de más de 25 años / Total de personas con antigüedad de más de 25 años
- Nº de hombres con antigüedad de más de 25 años /Total de personas con antigüedad de más de 25 años

Porcentaje de personas por antigüedad y sexo:

- Nº de mujeres con antigüedad de 0-4 años /Total mujeres
- Nº de mujeres con antigüedad de 5-9 años /Total mujeres
- Nº de mujeres con antigüedad de 10-14 años /Total mujeres
- Nº de mujeres con antigüedad de 15-19 años /Total mujeres
- Nº de mujeres con antigüedad de 20-24 años /Total mujeres
- Nº de mujeres con antigüedad mayor que 25 años /Total mujeres
- Nº de hombres con antigüedad de 0-4 años /Total hombres
- Nº de hombres con antigüedad de 5-9 años /Total hombres
- Nº de hombres con antigüedad de 10-14 años /Total hombres
- Nº de hombres con antigüedad de 15-19 años /Total hombres
- Nº de hombres con antigüedad de 20-24 años /Total hombres
- Nº de hombres con antigüedad mayor que 25 años /Total hombres

2.2 La Distribución Salarial en función del sexo

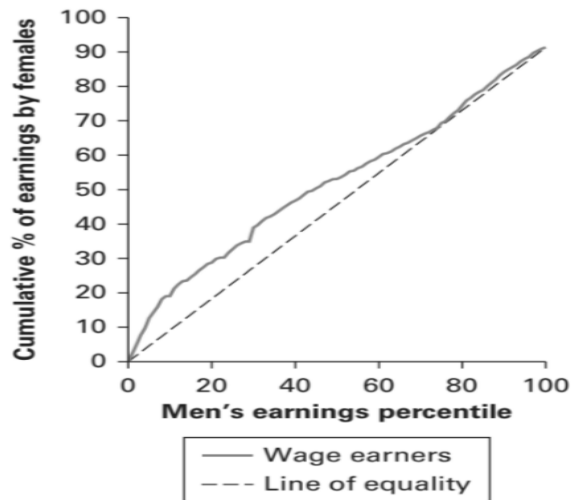
El cálculo de la brecha salarial en términos generales permite obtener la visión global de la organización en lo que a desigualdad retributiva se refiere, pero no nos permite conocer si esa realidad se da en todos niveles salariales de la organización o está concentrada en un nivel retributivo concreto. Por ejemplo, puede resultar muy

interesante conocer si la diferencia salarial existe entre las personas trabajadoras poco cualificadas o entre las altamente cualificadas, obviamente suponiendo que las personas con los ingresos más bajos (parte inferior de la función de densidad de la distribución de los ingresos) están poco cualificadas y aquellas personas con los ingresos más altos (parte superior de la función de densidad de la distribución de los ingresos) están muy cualificadas.

En este sentido existen dos indicadores que permiten realizar este análisis y aportan una visión más ajustada a la realidad:

- ❖ **Curvas de concentración de los ingresos:** La curva de concentración de los ingresos refleja la posición de las mujeres en la distribución de los ingresos de los hombres. En el gráfico 1, el eje de abscisas representa el percentil de los ingresos de los hombres mientras que el eje de ordenadas representa el percentil de los ingresos de las mujeres. La línea de 45 grados indica la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y la curva representa los percentiles femeninos en la distribución de los ingresos de los hombres. Cuando la curva de las mujeres está siempre por encima de la línea de 45 grados, los hombres ganan más que las mujeres en cualquier punto de la distribución salarial; cuando la curva de las mujeres está siempre por debajo de la línea de 45 grados, las mujeres ganan más que los hombres; si la curva cruza la línea de 45 grados de izquierda a derecha, las mujeres poco cualificadas ganan menos que los hombres poco cualificados, y las mujeres muy cualificadas ganan más que los hombres muy cualificados. Además, la distancia entre la curva y la línea de 45 grados permite hacer una idea del tamaño de la brecha: cuanto más se aleja la curva de la línea de 45 grados, mayor es la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

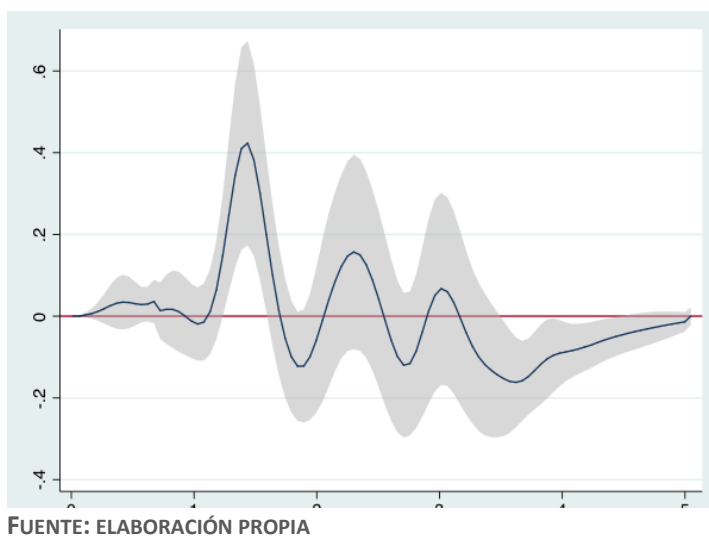
GRÁFICO 1: CURVA DE CONCENTRACIÓN DE LOS INGRESOS DE MUJERES Y HOMBRES



FUENTE: POSADAS ET AL. (2017)

- ❖ **Función de Densidad del Índice Laboral de las mujeres y hombres:** esta función refleja la distribución salarial en términos del Índice Laboral. Es importante analizar dos tipos de distribuciones: a) el del Índice Laboral ajustado a la jornada que representa el pago mensual de anticipos laborales brutos y b) el Índice Laboral que corresponde al salario/hora o el salario normalizado.

GRÁFICO 2: FUNCIÓN DE DENSIDAD DEL ÍNDICE LABORAL DE LAS MUJERES Y HOMBRES



En el gráfico, el eje de abscisas representa el rango de valores de la variable salarial de interés, el eje de ordenadas representa la función de densidad de esa

variable, y la línea horizontal representa la igualdad entre mujeres y hombres en la función de densidad. Si la función toma valores positivos (por encima de la línea horizontal), hay más mujeres que hombres que reciben el salario equivalente a ese valor; cuando la función toma valores negativos (por debajo de la línea horizontal) hay más presencia de hombres entre las personas que reciben el salario equivalente a ese valor.

Tal y como se ha podido observar este análisis viene a completar el diagnóstico descriptivo previamente realizado.

2.3 La Descomposición de la Brecha Salarial

Las instituciones Internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definen la brecha salarial de género como la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y de los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres (Oelz et al., 2013). Es decir:

$$Brecha = \frac{(\text{Salario medio de los hombres} - \text{Salario medio de las mujeres})}{\text{Salario medio de los hombres}} \times 100$$

Este porcentaje responde a cuánto más o menos cobran de salario los hombres que las mujeres en términos medios. Si la cifra es negativa, significa que las mujeres ganarían más.

Esta brecha se conoce como la brecha salarial bruta o no ajustada, dado que no tiene en consideración características de orden socioeconómico y de puestos de trabajo.

Sin embargo, el salario bruto percibido se puede descomponer a su vez en dos factores: en el número de horas trabajadas y en el salario por unidad de tiempo trabajado (salario/hora). Por lo tanto, las brechas salariales brutas se expresan a su vez por la brecha en horas trabajadas y por la brecha en salario/hora.

2.3.1 Brecha en horas trabajadas:

La evidencia empírica ha demostrado que el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que el de los hombres (ONU Mujeres América Latina y Caribe, s.f.).

Hay una mayor tendencia de que las mujeres reduzcan su jornada para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidado, y una cantidad menor trabajada se traduce en una retribución bruta menor, por lo que influye directamente en la brecha salarial.

La Brecha en horas trabajadas mide cuántas horas menos trabajan las mujeres respecto a los hombres en términos medios y matemáticamente esta es la fórmula a través de la cual se puede calcular:

$$\frac{\text{Media de las horas trabajadas de los hombres} - \text{Media de las horas trabajadas por las mujeres}}{\text{Media de las horas trabajadas de los hombres}} \times 100$$

2.3.2 Brecha en salario/hora:

La brecha en salario/hora viene dada por la diferencia en el salario percibido por hora trabajada entre hombres y mujeres. De hecho, en Europa en términos medios las mujeres ganan un 16% menos por hora trabajada (<http://europa.eu>) y aunque en cada estado la realidad varía ligeramente, dista mucho de ser paritaria.

En términos matemáticos, la brecha salarial/hora se calcula de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Media del salario por hora de los hombres} - \text{Media del salario por hora de las mujeres}}{\text{Media del salario por hora de los hombres}} \times 100$$

Esta diferencia en el salario /hora percibida por las mujeres respecto a la de los hombres se puede deber a diferentes factores, entre las que se encuentran (Unión Europea, 2014):

- La discriminación en el lugar de trabajo, que se da cuando los hombres y las

mujeres no reciben el mismo salario a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor.

- Diferentes empleos, diferentes sectores. Es decir, existen sectores y puestos dentro de las organizaciones que se consideran feminizados. Es decir, la presencia de las mujeres en estos puestos/sectores es mayor y habitualmente estos puestos/sectores ofrecen salarios más bajos que en aquellos que predominan los hombres.
- Prácticas laborales y sistemas salariales. Todavía existen diferencias salariales entre las prácticas aplicadas a los hombres y a las mujeres, por ejemplo, en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional.
- La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres. Las competencias y capacidades de las mujeres están a menudo infravaloradas, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan, lo que se traduce en peores condiciones retributivas para las mujeres.
- La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel: el techo de cristal existente en las organizaciones hace que todavía la presencia de las mujeres en puestos directivos sea muy baja, lo que influye directamente en la retribución/hora percibida.
- Tradiciones y roles de género: Las tradiciones y los roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, comenzando a una edad muy temprana. Estas tradiciones pueden llegar a determinar, por ejemplo, los estudios que se quieran realizar. Las chicas pueden elegir estudios relacionados con sectores feminizados (probablemente por falta de referentes en otros sectores) y consecuentemente el salario hora que recibirán en el futuro será considerablemente menor al que podrá recibir un chico.

2.3.3 Métodos de descomposición en salario/hora:

Debido a las diferentes razones existentes que pueden explicar la diferencia en el salario/hora percibido entre los hombres y las mujeres, los investigadores han desarrollado métodos estadísticos avanzados para la descomposición de la brecha en

salario/hora y así determinar cuáles son las causas que determinan dicha diferencia.

Aunque se han desarrollado diferentes metodologías son dos las principales: el método de Oaxaca-Blinder y el método de Juhn, Murphy y Pierce. Métodos que son diferentes, pero al mismo tiempo complementarios. A continuación, se describen estas dos técnicas de descomposición:

a) El método de descomposición de Oaxaca-Blinder

La descomposición Oaxaca-Blinder es una efectiva herramienta que permite conocer los factores que subyacen a la desigualdad de género (Posadas et al, 2017). Precisamente, es una técnica estadística que permite descomponer las diferencias en el salario medio estimado entre los hombres (\underline{Y}_H) y las mujeres (\underline{Y}_M) en una parte *explicada* y otra *no-explicada*.

$$\hat{\Delta}_Y^\mu = \hat{\Delta}_X^\mu + \hat{\Delta}_S^\mu \quad (1)$$

Donde:

$$\hat{\Delta}_Y^\mu = \bar{Y}_H - \bar{Y}_M$$

$\hat{\Delta}_X^\mu$, la parte *explicada* o el efecto de *dotaciones*

$\hat{\Delta}_S^\mu$, la parte no-explicada o el efecto de *discriminación* salarial.

La medición de ambos componentes se deriva de la estimación del ingreso salarial promedio de las mujeres (M) y de los hombres (H) en función lineal de las variables explicativas (X):

$$\bar{Y}_G = \bar{X}_G' \hat{\beta}_G \quad (2)$$

Donde \underline{Y}_G es el salario medio para el grupo $G \in \{H, M\}$, \underline{X}_G es el vector que contiene los valores promedio de las variables explicativas y $\hat{\beta}_G$ es el vector de los coeficientes de regresión estimados. Así, la brecha salarial de género ($\hat{\Delta}_Y^\mu$) se puede calcular como

$$\hat{\Delta}_Y^\mu = \bar{X}_H' \hat{\beta}_H - \bar{X}_M' \hat{\beta}_M \quad (3)$$

Según Oaxaca (1973) y Blinder (1973), esta ecuación se puede descomponer de la siguiente manera:

$$\hat{\Delta}_y^{\mu} = \underbrace{(\bar{X}_H - \bar{X}_M)' \hat{\beta}_H}_{\hat{\Delta}_x^{\mu}(\text{explicada})} + \underbrace{\bar{X}_M' (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M)}_{\hat{\Delta}_s^{\mu}(\text{no-explicada})} \quad (4)$$

La parte no-explicada está relacionada con el trato diferencial de las mujeres con respecto a hombres en dichos factores o características. Así pues, mide la parte de la desigualdad que se debe a la diferencia en los coeficientes estimados de hombres y mujeres ponderados por las características medias de las mujeres. Esta parte no explicada muestra lo que habría ganado una trabajadora de características medias si hubiera sido tratada de la misma manera que un trabajador homónimo masculino, y lo compara con lo que realmente gana (Leythiene y Ronkowski, 2018).¹

La parte *explicada* está relacionada con las diferencias de género en los determinantes del salario (como es por ejemplo el puesto de trabajo, condición contractual o la antigüedad). Concretamente, mide la parte de la desigualdad que se debe a las diferencias en las características medias de hombres y mujeres ponderadas por el coeficiente masculino ($\hat{\beta}_H$). Si el valor de este componente es mayor que la parte no-explicada, significa que la razón principal que los hombres ganen más que las mujeres es una mayor acumulación en los factores observados o las variables explicativas.

Una de las virtudes del método Oaxaca-Blinder es que ofrece una descomposición detallada de cómo explica cada factor la brecha salarial. De hecho, el carácter lineal de los modelos de regresión que subyacen en la descomposición Oaxaca-Blinder permite analizar las contribuciones detalladas de cada variable explicativa, para evaluar qué

¹ Este último componente también se denomina como el efecto de discriminación, sin embargo, el uso del término discriminación requiere cierta cautela debido a la influencia de la omisión de variables relevantes. Dado que siempre habrá alguna característica no observada que pueda ayudar a explicar las diferencias entre las habilidades de hombres y mujeres, siempre se puede argumentar que parte del efecto de la discriminación está captando en realidad la diferencia de género en algunas habilidades no observadas del mercado laboral. Por lo tanto, se prioriza el uso del término “parte no-explicada” frente al efecto de la discriminación.

parte de la brecha salarial de género se debe a las diferencias en cada una de ellas. Del mismo modo, también se permite calcular qué parte de la brecha no explicada está relacionada con los diferentes rendimientos de cada variable explicativa (Jann, 2008; Posets et al., 2017). La versión completa equivalente a la ecuación (4) sería la siguiente:

$$\hat{\Delta}_Y^\mu = \sum_{k=1}^K (\bar{X}_{kH} - \bar{X}_{kM}) \hat{\beta}_{kH} + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{kM} (\hat{\beta}_{kH} - \hat{\beta}_{kM}), k = 1, \dots, K \quad (5)$$

Donde $k = 1, \dots, K$ hace referencia a cada una de las K variables explicativas.

El principal inconveniente de la descomposición detallada es que la parte no explicada es sensible a la elección de la categoría excluida cuando las regresiones incluyen variables categóricas. Para tratar este problema, este trabajo utiliza la solución propuesta por Gardeazabal y Ugidos (2004) y Yun (2005) (para más cuestiones técnicas, véase Jann, 2008).

b) El método de descomposición de Juhn, Murphy and Pierce

Desde el punto de vista metodológico, este método de descomposición permite analizar la brecha salarial de género en diferentes puntos de la distribución salarial, proporcionando una perspectiva adicional con respecto al trabajo de Oaxaca-Blinder. Concretamente, por una parte, permite observar la distribución global del salario, y, por otra parte, permite separar el efecto de las dotaciones (características observadas) del efecto de los rendimientos de las características observadas y del efecto de las características no observadas.

Para simplificar, este trabajo utiliza la versión reducida de la ecuación de salarios que aparece en la sección Juhn-Murphy-Pierce del manual elaborado por Posadas et al. (2017):

$$\hat{\Delta}_Y^\mu = \hat{\Delta}_{\chi_{obs}}^\mu + \hat{\Delta}_{\chi_{unobs}}^\mu + \hat{\Delta}_s^\mu \quad (6)$$

$$\underbrace{Y_{H_p} - Y_{M_p}}_{\hat{\Delta}_{Y_p}^\mu} = \underbrace{\left[Y_{H_p}^\chi - Y_{M_p}^\chi \right]}_{\hat{\Delta}_{\chi_{obs}}^\mu} + \underbrace{\left[\left(Y_{H_p}^{unobs} - Y_{M_p}^{unobs} \right) - \left(Y_{H_p}^{obs} - Y_{M_p}^{obs} \right) \right]}_{\hat{\Delta}_{\chi_{unobs}}^\mu} + \underbrace{\left[\left(Y_{H_p}^{obs} - Y_{M_p}^{obs} \right) - \left(Y_{H_p}^\chi - Y_{M_p}^\chi \right) \right]}_{\hat{\Delta}_s^\mu} \quad (7)$$

Donde:

$\hat{\Delta}_{Y_p}^\mu$, la diferencia bruta en el percentil p entre el salario de los hombres (Y_{H_p}) y de las mujeres (Y_{M_p}).

$\hat{\Delta}_{\chi_{obs}}^\mu$, el efecto de dotaciones, la parte de la diferencia salarial bruta en el percentil p debida a las diferencias en las características observadas entre los hombres ($Y_{H_p}^\chi$) y las mujeres ($Y_{M_p}^\chi$).

$\hat{\Delta}_{\chi_{unobs}}^\mu$, el efecto de los no observables, la parte de la diferencia salarial bruta en el percentil p debida a las características no observadas, así como a sus rendimientos.

$\hat{\Delta}_s^\mu$, el efecto de los precios, la parte de la diferencia salarial bruta debida a las diferencias de género en los rendimientos en las características observadas.

c) Comparativa de ambos métodos de descomposición:

La siguiente tabla muestra las ventajas y desventajas de cada uno de los métodos de descomposición:

TABLA 1: VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS MÉTODOS DE DESCOMPOSICIÓN

Método de descomposición	Descripción	Ventajas	Desventajas
Oaxaca (1973) y Blinder (1973)	Descompone la media de la brecha salarial media en una parte explicada y otra no explicada	Permite estimar el efecto de cada variable; sencillo de calcular e interpretar	Puede ocultar resultados diferentes para otros grupos que no están representados por la media; hay que prestar atención a la interpretación dependiendo de cómo se defina la categoría de referencia
Juhn, Murphy y Pierce (1991,1993)	Descompone la brecha de género en una parte explicada y otra no explicada medido en los diferentes percentiles	Proporciona una idea de la descomposición en diferentes puntos de la distribución	No permite estimar el efecto de cada variable

FUENTE: POSADAS ET AL. (2017)

2.3.4 Variables a incluir en los modelos de descomposición:

❖ **Variable explicada/dependiente:**

Logaritmo natural del Índice Laboral (lnIL)

❖ **Variables explicativas**

- Género
- Grupo profesional.
- Tipo de contrato: personal societario o persona Trabajadora por Cuenta Ajena (TCA)
- Índice Funcional (IF): Determina la posición en el rango/franja en cada categoría profesional
- Complementos salariales:
 - Complementos de Compensación (CDC)
 - Plus de Antigüedad (P. Ant)
 - Otro tipo de complemento

*No incluimos el Índice Estructural que viene determinada por la categoría o grupo profesional, para evitar problemas de multicolinealidad debido a su alta correlación con el resto de las variables.

3 CASOS DE USO: MU ENPRESAGINTZA

El caso de uso que hemos utilizado para diseñar esta metodología ha sido la de nuestra cooperativa, Enpresagintza. Una vez realizado el diseño hemos contactado con diferentes cooperativas para ofrecerles realizar una prueba piloto gratuita en su cooperativa, con el objetivo de validar la herramienta generada.

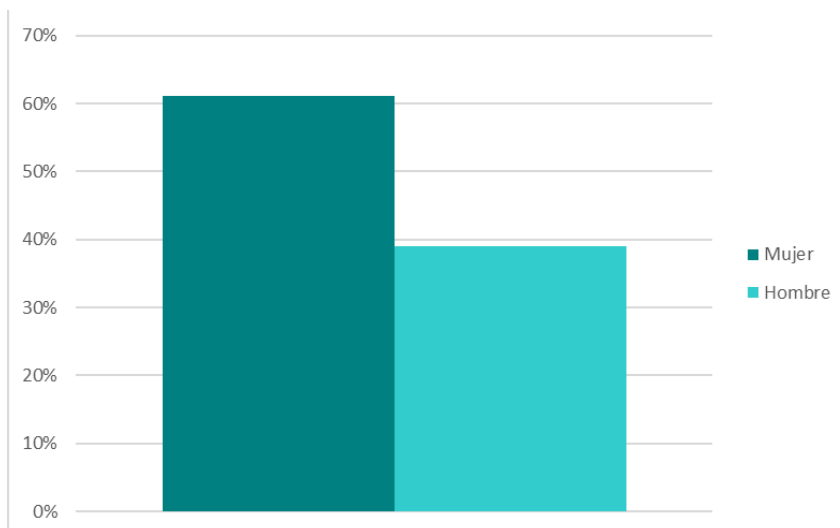
Aunque la temática abordada en el proyecto ha suscitado interés, las organizaciones no han querido facilitarnos sus datos para aplicar la herramienta diseñada.

No obstante, la dificultad de obtener los datos relativos a las personas trabajadoras es una realidad que debemos afrontar habitualmente los investigadores y las personas que trabajan en la analítica de datos, ya que por la ley de protección de datos y con el objetivo de garantizar la confidencialidad de los datos no suelen querer facilitar la información.

3.1 Situación general de la organización desde la perspectiva de género

❖ Número y proporción de las mujeres (hombres) en la plantilla /Plantilla total

GRÁFICO 3: PORCENTAJE DE PERSONAS. DATOS SEGREGADOS POR SEXO

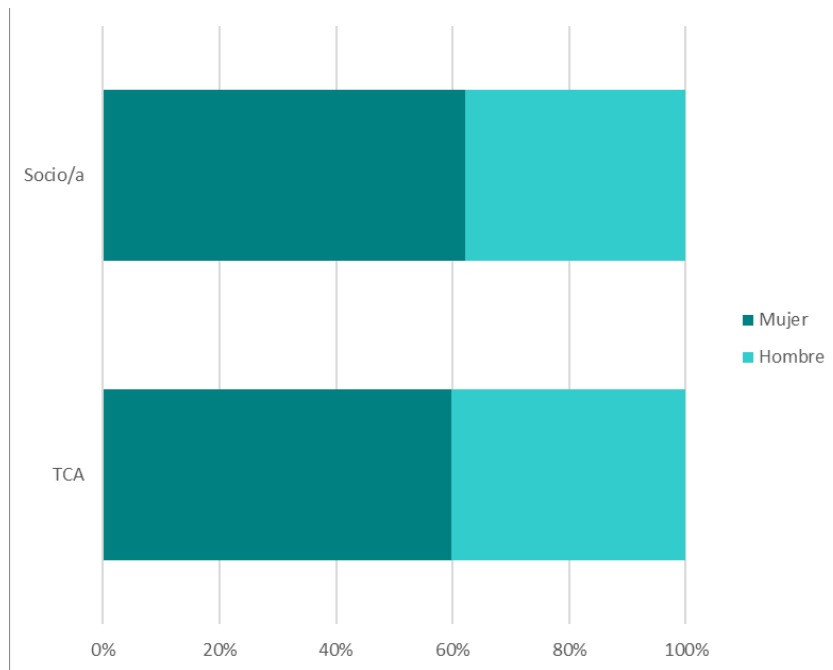


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La plantilla de la facultad de MU Enpresagintza está formada de 172 personas y tal y como muestra el Gráfico 3 la cooperativa es una organización equitativa desde el punto de vista de género, incluso algo feminizada, ya que algo más del 60% de la plantilla está compuesta por mujeres y los hombres llegan casi al 40%.

❖ Número y proporción de mujeres socias y hombres socios /Total personas socias

GRÁFICO 4: PORCENTAJE DE PERSONAS. DATOS SEGREGADOS POR SEXO EN CADA CONDICIÓN CONTRACTUAL

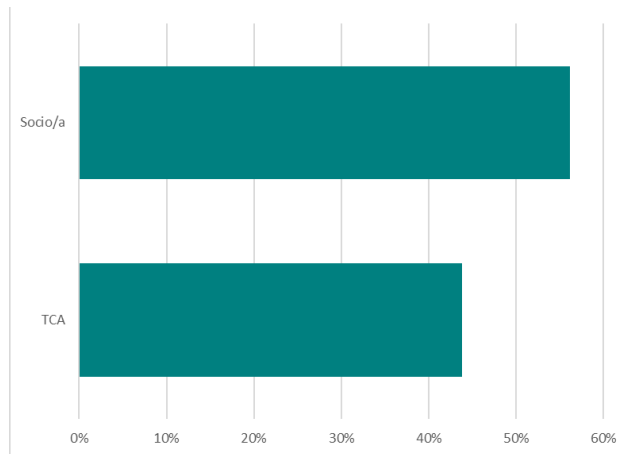


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

El Gráfico 4 muestra el desglose de la plantilla que se refleja entre el colectivo de los socios y el de los trabajadores por cuenta ajena, siendo la presencia de las mujeres algo más elevada en el caso de los socios.

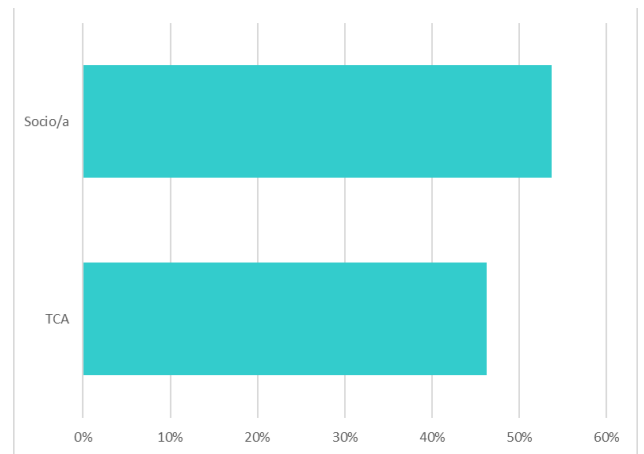
❖ Número y proporción de mujeres socias (hombres socios)/Total mujeres (hombres) plantilla

GRÁFICO 6: PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL COLECTIVO DE MUJERES. DATOS SEGREGADOS POR CONDICIÓN CONTRACTUAL



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO 5: PORCENTAJE DE HOMBRES SOBRE EL COLECTIVO DE HOMBRES. DATOS SEGREGADOS POR CONDICIÓN CONTRACTUAL



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

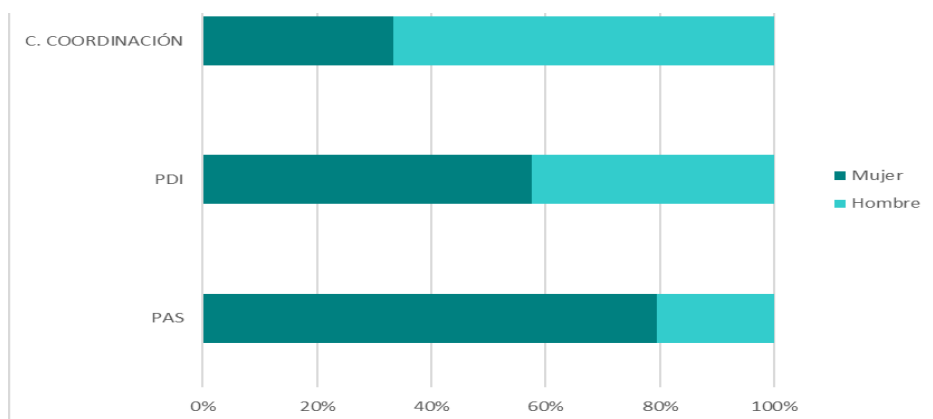
Estos gráficos muestran los datos segregados de hombres y mujeres por condición contractual y se observa que en ambos casos cerca del 55% de los hombres y las mujeres tienen contrato societario y el 45% son trabajadores por cuenta ajena.

❖ La segregación horizontal y vertical dentro de la organización

➤ Segregación horizontal

El Gráfico 7 muestra la segregación horizontal existente en la cooperativa: en el caso de los puestos de coordinación se observa que los hombres tienen significativamente mayor presencia que las mujeres, mientras que la situación es opuesta en los puestos

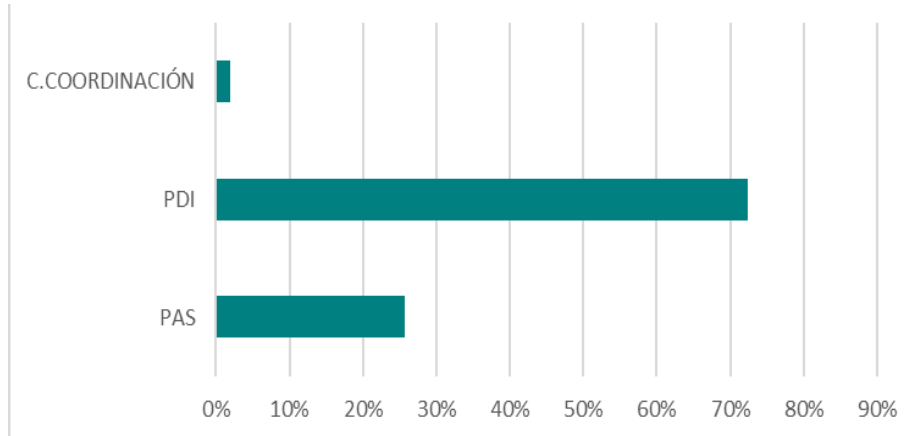
GRÁFICO 7: PORCENTAJE DE PERSONAS. DATOS SEGREGADOS POR SEXO Y PDI/PAS/C.COORDINACIÓN



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

de menor categoría, ya que hay mayor porcentaje de mujeres entre los PDIs y especialmente entre el personal de administración.

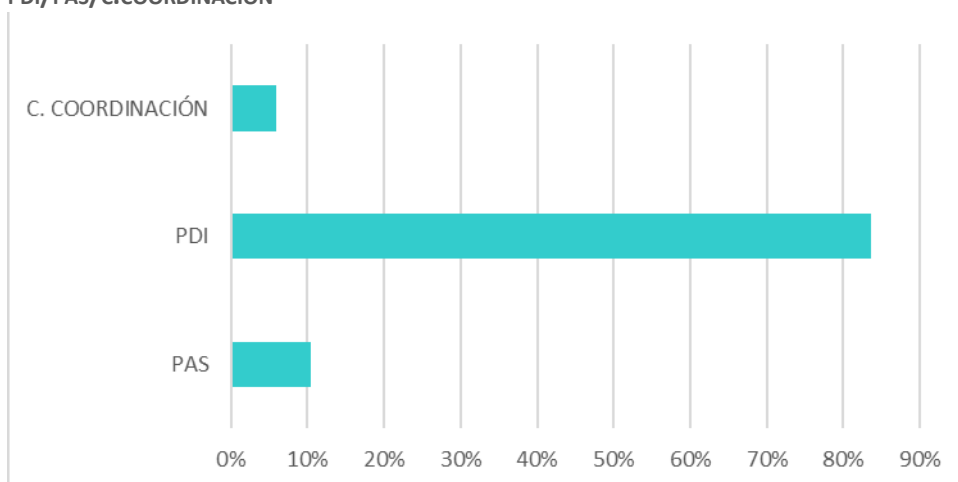
GRÁFICO 8: PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL COLECTIVO DE MUJERES. DATOS SEGREGADOS POR PDI/PAS/C. COORDINACIÓN



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La distribución mujeres sobre el colectivo de mujeres, nos muestra que solo un porcentaje muy pequeño de ellas están en puestos de coordinación. Al mismo tiempo, más del 70% de las mujeres están en puestos de profesor investigador y algo más del 25% trabajan en puestos administrativos.

GRÁFICO 9: PORCENTAJE DE HOMBRES SOBRE EL COLECTIVO DE HOMBRES. DATOS SEGREGADOS POR PDI/PAS/C.COORDINACIÓN



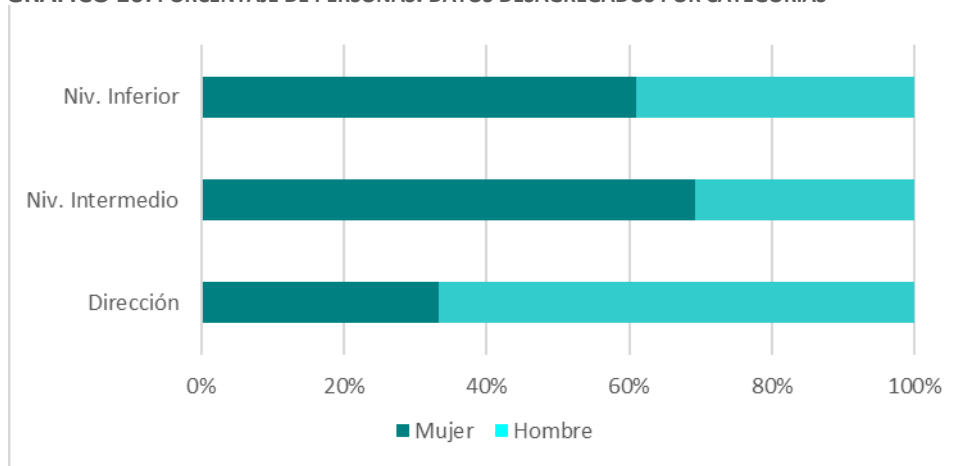
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En cuanto a la distribución de los hombres, los porcentajes son mayores tanto en el Consejo de Coordinación como entre los PDI, sin embargo, la fracción de hombres en PAS es significativamente más baja que la de las mujeres.

❖ Segregación vertical

Los siguientes gráficos muestran la segregación vertical existente en la cooperativa.

GRÁFICO 10: PORCENTAJE DE PERSONAS. DATOS DESAGREGADOS POR CATEGORÍAS

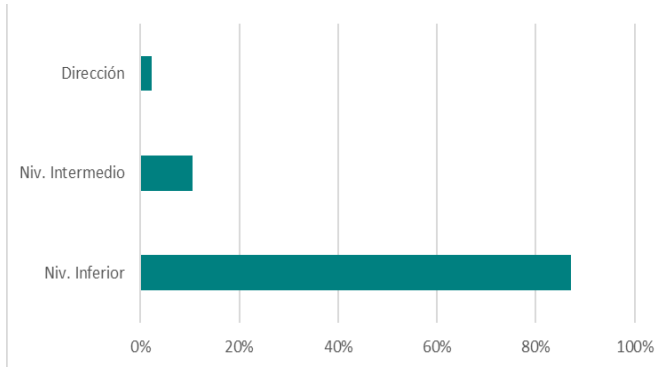


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

El Gráfico 10 muestra los porcentajes de mujeres y hombres en cada categoría. Se observa que la proporción más baja de mujeres se encuentra en los puestos directivos. Esto es un claro indicador de segregación vertical o los obstáculos de las mujeres para ascender a los puestos de mayor rango. Cabe destacar, sin embargo, que dichos obstáculos no están presentes para ascender a mandos intermedios, ya que más del 65% están ocupados por las mujeres.

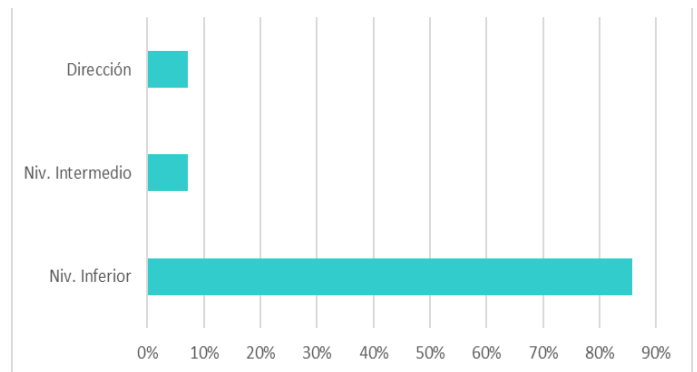
Los siguientes dos gráficos muestran los datos del colectivo de mujeres y hombres segregados por categorías.

GRÁFICO 11: PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL COLECTIVO DE MUJERES. DATOS SEGREGADOS POR CATEGORÍAS



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO 12: PORCENTAJE DE HOMBRES SOBRE EL COLECTIVO DE HOMBRES. DATOS SEGREGADOS POR CATEGORÍAS



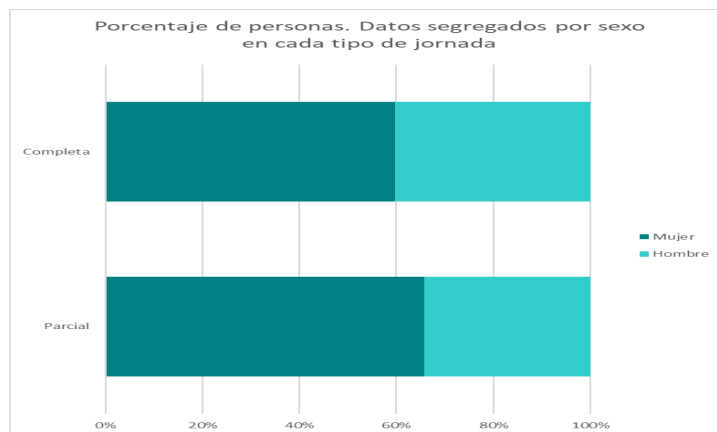
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En el caso de las mujeres un porcentaje muy bajo se encuentra en Dirección. Un porcentaje algo superior al 10% en un nivel intermedio y la gran mayoría en el nivel inferior (más del 80%). En el caso de los hombres el porcentaje es algo superior en el caso de Dirección, algo menor en el caso del nivel intermedio y un porcentaje similar al de las mujeres en el nivel inferior.

❖ Conciliación y cuidado de las personas.

Las medidas de conciliación es otro aspecto que debe analizar cuando se está estudiando la igualdad entre los hombres y las mujeres.

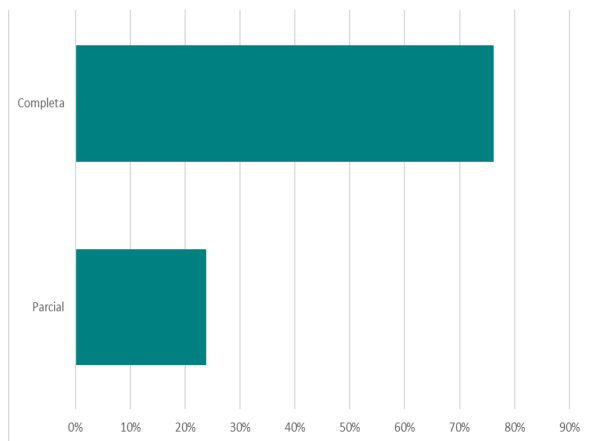
GRÁFICO 13: PORCENTAJE DE PERSONAS. DATOS SEGREGADOS POR SEXO EN CADA TIPO DE JORNADA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

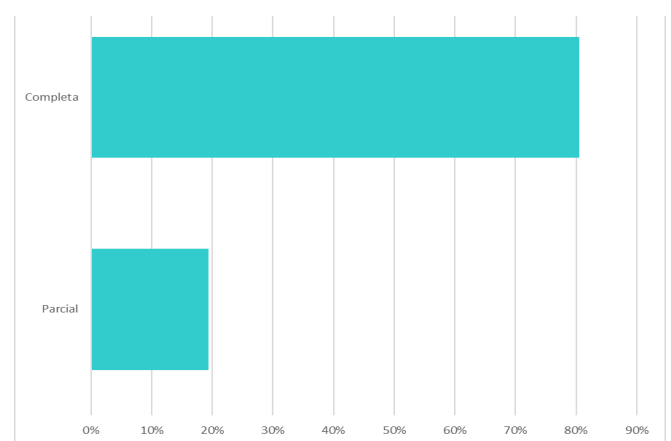
El Gráfico 13 muestra la segregación por sexo en cada tipo de jornada. En caso de la jornada completa, el 60% de las personas son mujeres y el 40% hombres. En el caso de la jornada parcial, el porcentaje de mujeres es algo más alto que el 65%, de lo que se deduce que la presencia de las mujeres en las jornadas parciales es superior que en las jornadas completas.

GRÁFICO 15: PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL COLECTIVO DE MUJERES: DATOS SEGREGADOS POR TIPO DE JORNADA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO 14: PORCENTAJE DE HOMBRES SOBRE EL COLECTIVO DE HOMBRES: DATOS SEGREGADOS POR TIPO DE JORNADA

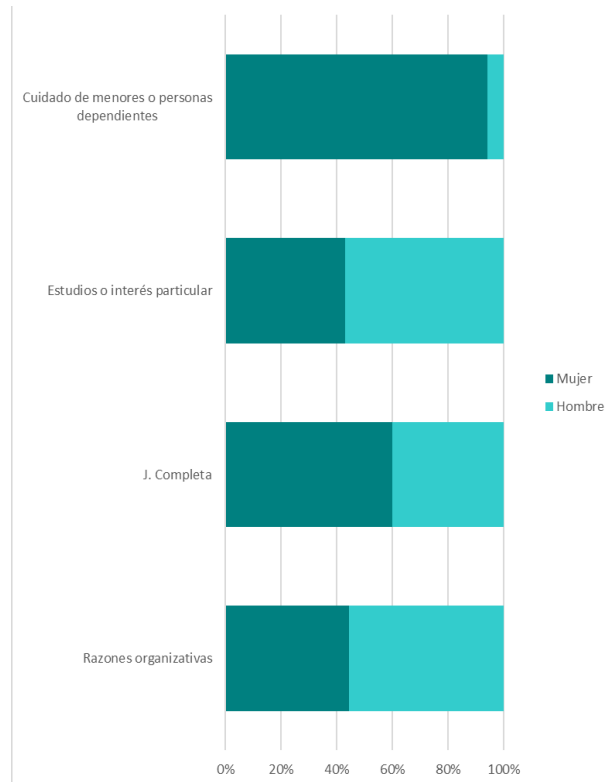


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En el gráfico 14 y 15 se observa que la gran mayoría de los contratos son a tiempo completo tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, pero el porcentaje de las mujeres a contrato parcial es superior al de los hombres, lo que indica que las mujeres tienden a adherirse en mayor medida de conciliación o reducción de jornada.

❖ Motivo de la reducción de jornada:

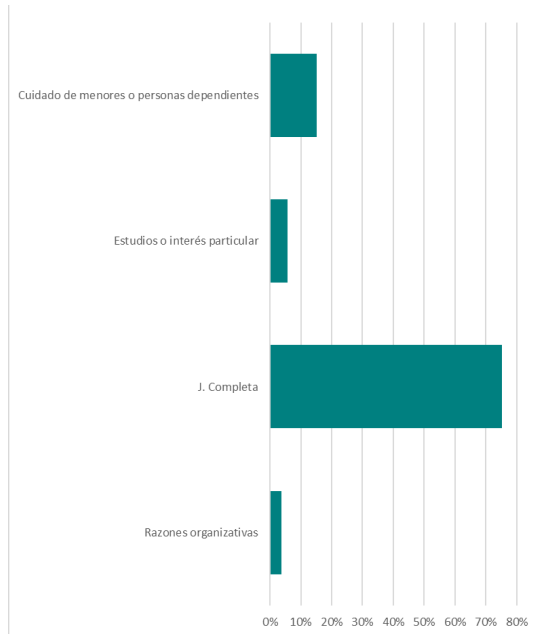
GRÁFICO 16: PORCENTAJE DE PERSONAS. DATOS SEGREGADOS POR SEXO EN CADA MOTIVO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

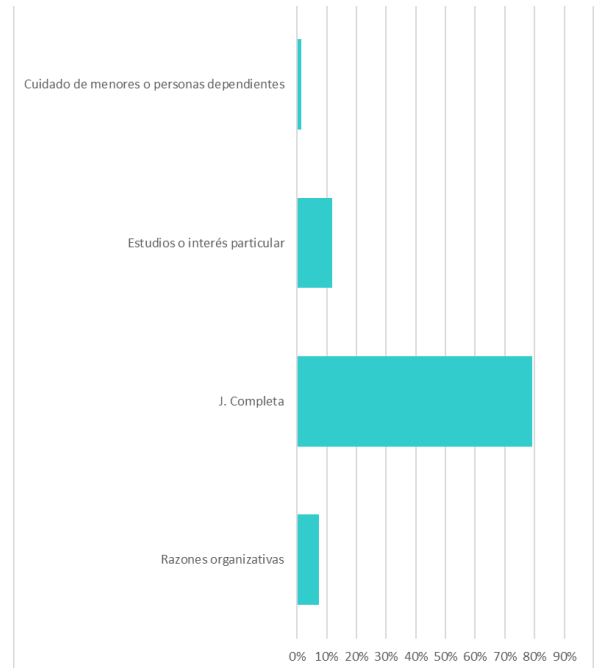
En cuanto a las razones de reducir la jornada, vemos una clara feminización de los cuidados: más del 95% de las personas que reducen la jornada por cuidado de menores o personas dependientes son mujeres. En cambio, entre las personas que reducen la jornada tanto por estudios o interés particular como por razones organizativas, la mayoría son hombres (alrededor de 60%).

GRÁFICO 17: PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL COLECTIVO DE MUJERES. DATOS SEGREGADOS POR MOTIVO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO 18: PORCENTAJE DE HOMBRES SOBRE EL COLECTIVO DE HOMBRES. DATOS SEGREGADOS POR MOTIVO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

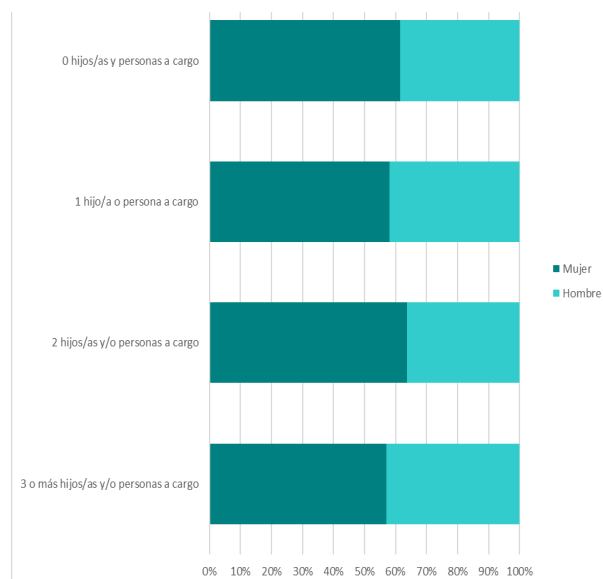


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Los Gráficos 17 y 18 confirman el fenómeno de la feminización del trabajo, ya que el 15% de las mujeres reducen la jornada por motivos de cuidado frente al 1% de los hombres.

❖ La situación familiar y el género.

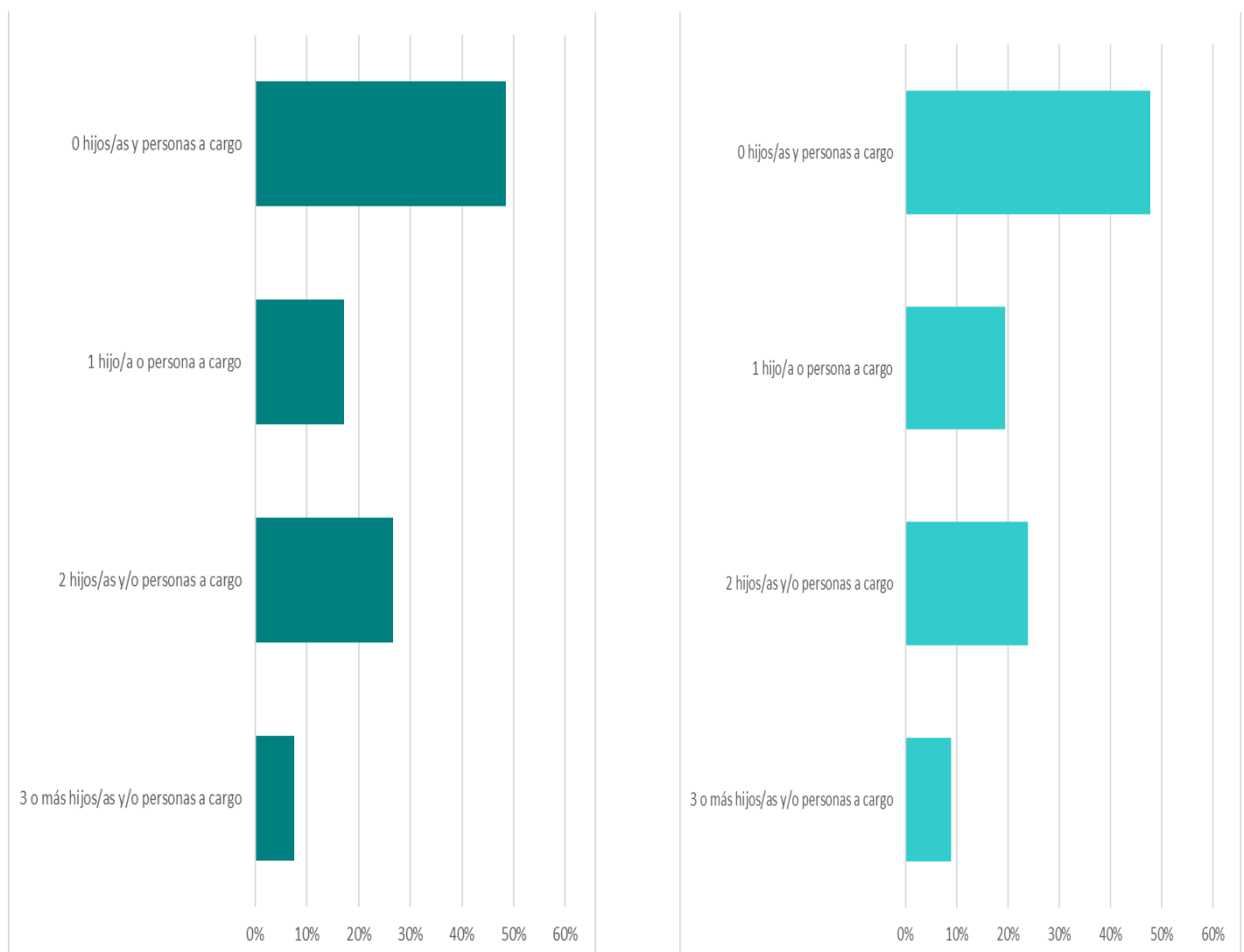
GRÁFICO 17: PORCENTAJE DE PERSONAS. DATOS SEGREGADOS POR SEXO EN CADA SITUACIÓN FAMILIAR



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Según el Gráfico 19 no existen diferencias significativas en la distribución de la situación familiar de mujeres y hombres, dado que el porcentaje de ambos sexos en cada situación se acerca al porcentaje de mujeres y hombres en la facultad (61% de mujeres y 39% hombres) y, por lo tanto, al porcentaje esperado.

GRÁFICO 18: PORCENTAJE DE MUJERES (HOMBRES) SOBRE EL COLECTIVO DE MUJERES (HOMBRES). DATOS SEGREGADOS POR SITUACIÓN FAMILIAR

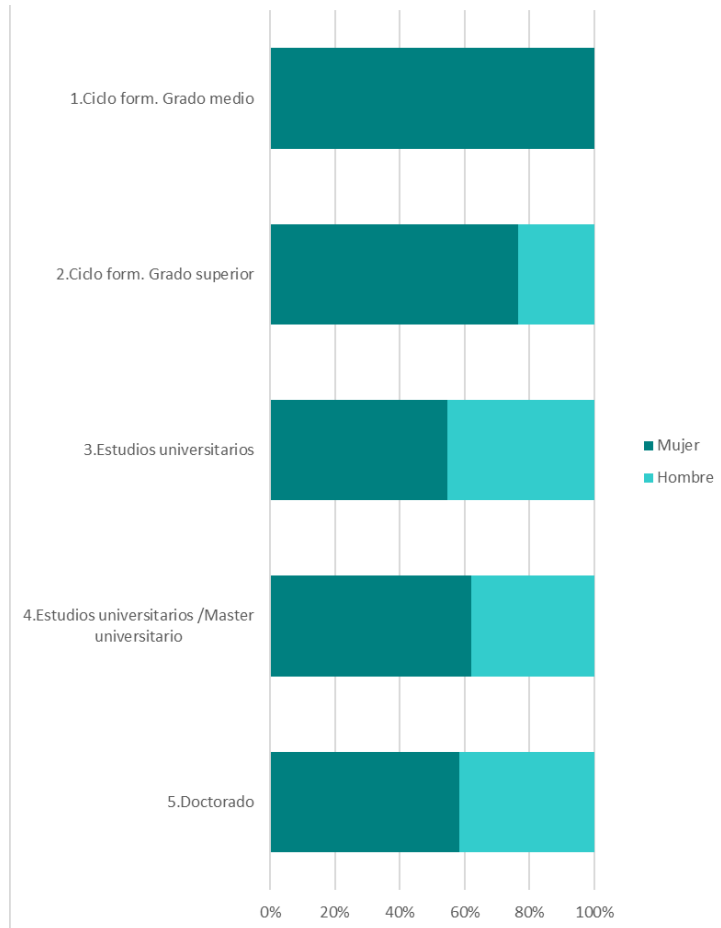


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

El Gráfico 20 reafirma las conclusiones obtenidas en el gráfico anterior: no existen diferencias significativas en la situación familiar de mujeres y hombres.

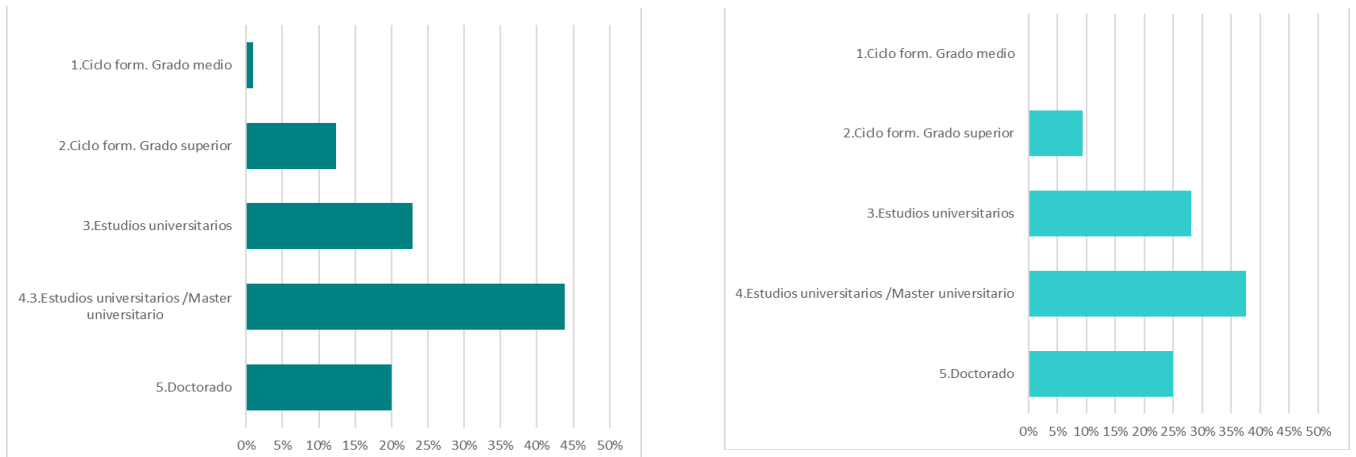
❖ El nivel de estudios y el género.

GRÁFICO 20: PORCENTAJE DE PERSONAS. DATOS SEGREGADOS POR SEXO EN CADA NIVEL DE ESTUDIOS



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO 19: PORCENTAJE DE MUJERES (HOMBRES) SOBRE EL COLECTIVO DE MUJERES (HOMBRES). DATOS SEGREGADOS POR NIVEL DE ESTUDIOS



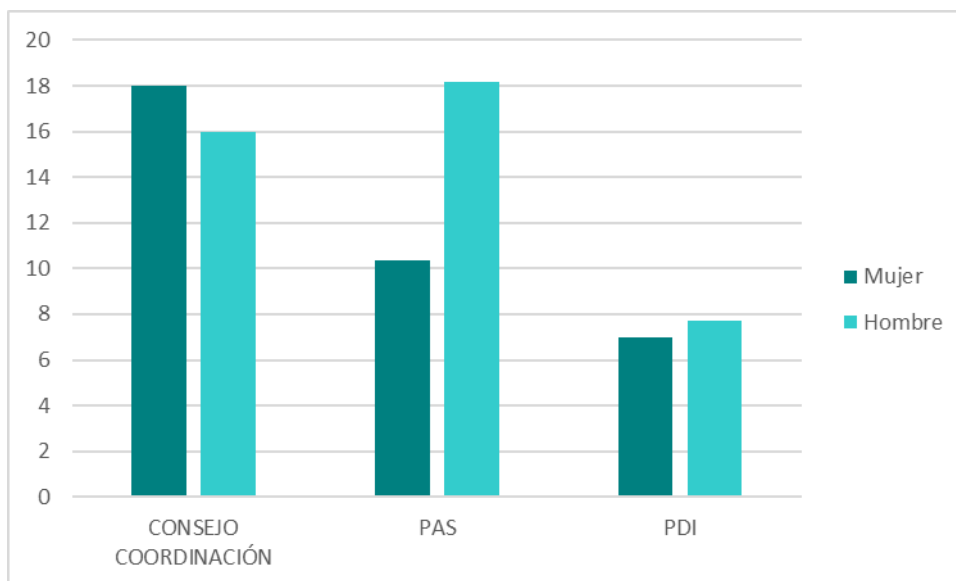
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Según el Gráfico 21, una amplia mayoría del colectivo con estudios no universitarios está formada por mujeres. En los tres niveles superiores de estudios universitarios (Grado, Máster y Doctorado) la proporción de mujeres y hombres es más paritaria, con una ligera mayor representación femenina.

En el Gráfico 22, tanto en el colectivo de mujeres como en el de los hombres la mayoría tienen un Máster universitario: casi el 45% de las mujeres frente al 37% de los hombres. El segundo nivel más frecuentado es el del grado universitario con 23% de mujeres y 28 % de hombres, y es seguido por el nivel de doctorado con el 20% de mujeres y el 25% de los hombres.

❖ La antigüedad y el género.

GRÁFICO 21: MEDIA DE ANTIGÜEDAD. DATOS SEGREGADOS POR SEXO

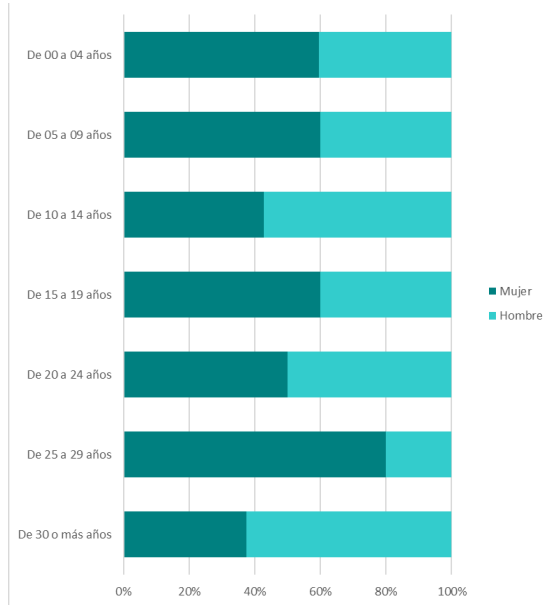


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

El Gráfico 23 muestra la antigüedad media de mujeres y hombres en cada grupo. El grupo PAS muestra la mayor diferencia de antigüedad entre ambos sexos, donde la media de las mujeres está alrededor de 10 años y el de los hombres 8 años por encima (por lo que se espera una mayor brecha salarial entre las mujeres y hombres en este grupo). El único grupo donde las mujeres tienen más antigüedad que los hombres es el

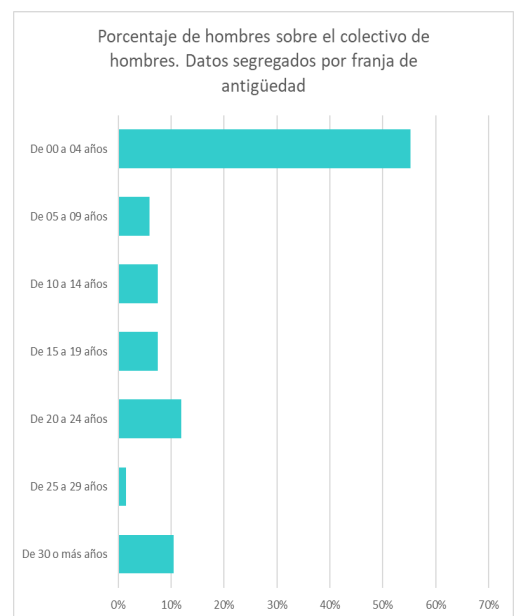
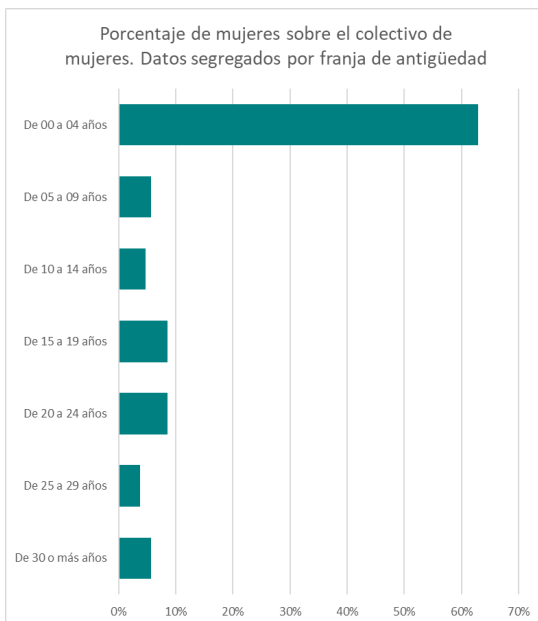
del Consejo de Coordinación.

GRÁFICO 26: PORCENTAJE DE PERSONAS. DATOS SEGREGADOS POR SEXO EN CADA FRANJA DE ANTIGÜEDAD



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO 22: PORCENTAJE DE MUJERES (HOMBRES) SOBRE EL COLECTIVO DE MUJERES (HOMBRES). DATOS SEGREGADOS POR FRANJA DE ANTIGÜEDAD



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

El Gráfico 24 indica que la franja con mayor porcentaje de mujeres es la de entre 25 y 29 años de antigüedad, y a la inversa las franjas con mayor porcentaje de hombres son las de 10-14 y más de 30 años.

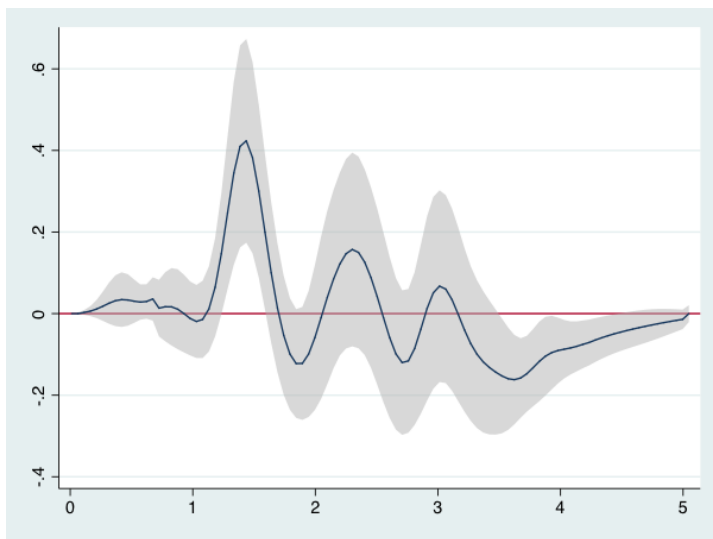
Si observamos la distribución de mujeres y la de los hombres en sus respectivos colectivos, en el Gráfico 25, observamos un significativo crecimiento de la facultad, dado que más del 60% de mujeres y 55% de los hombres de la facultad se han contratado en los últimos 4 años.

3.2 La situación salarial en función del sexo

En este apartado se analizan la función de densidad y la función de concentración mencionados en el apartado anterior

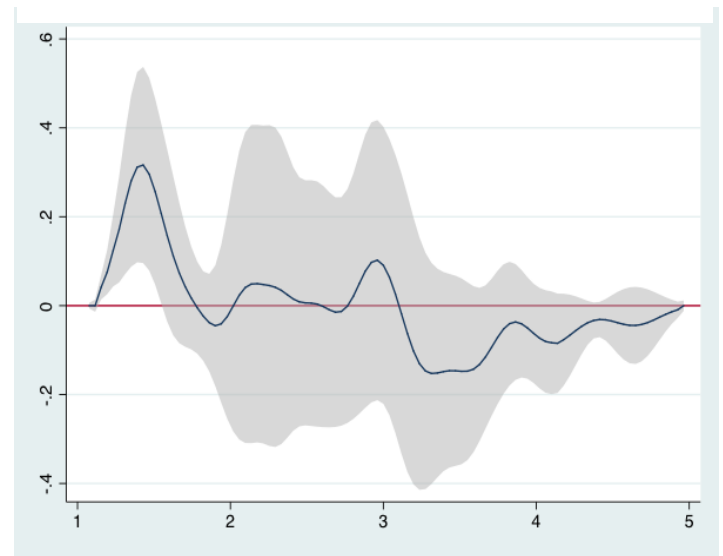
❖ FUNCIÓN DE DENSIDAD DEL ÍNDICE LABORAL DE LAS MUJERES Y HOMBRES

GRÁFICO 26: FUNCIÓN DE DENSIDAD DEL ÍNDICE LABORAL AJUSTADA A LA JORNADA



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO 27: FUNCIÓN DE DENSIDAD DEL ÍNDICE LABORAL



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tal y como se menciona en anterior esta función refleja la distribución salarial en términos de Índice Laboral y es importante analizar por una parte la distribución del índice laboral ajustado a la jornada (que representa el pago mensual de anticipos laborales brutos) y por otra parte, la distribución del Índice laboral (que corresponde al salario/hora o el salario normalizado).

Los datos que se muestran a continuación corresponden a la cooperativa analizada:

- **Distribución del Índice Laboral ajustado a la jornada:**

Cómo podemos observar en el Gráfico 26, existen diferencias entre mujeres y hombres en la distribución del salario bruto. La función toma valores positivos en la parte baja de la distribución, salvo en determinados valores del índice (alrededor de 2). Por lo tanto, hay más mujeres que reciben salarios más bajos que corresponden a valores del índice

inferiores a 2,5. Por el contrario, a grandes rasgos, la función toma valores negativos en los salarios más altos que corresponden a valores del índice superiores a 2,5, lo que indica una mayor la frecuencia de los hombres en la parte alta de la distribución salarial. Así pues, hay una mayor concentración de mujeres en los salarios más bajos, mientras los hombres gozan de una posición más privilegiada en la parte alta de la distribución salarial.

- **Distribución del Índice Laboral:**

En el Gráfico 27 que pertenece a la distribución del salario por hora o salario normalizado, la función muestra un patrón similar al anterior; sin embargo, se acentúa la densidad de mujeres en valores por debajo de 3 y la de los hombres en valores por encima de 3. Por lo tanto, que haya una mayor frecuencia de mujeres entre las personas con menor retribución no se debe únicamente a una mayor parcialidad de la jornada, sino que además se debe a una menor retribución por hora.

- ❖ **CURVA DE CONCENTRACIÓN DE LOS INGRESOS**

La curva de concentración de los ingresos refleja la posición de las mujeres en la distribución de los ingresos de los hombres.

GRÁFICO 28: CURVAS DE CONCENTRACIÓN DE LOS INGRESOS SEGÚN EL ÍNDICE LABORAL

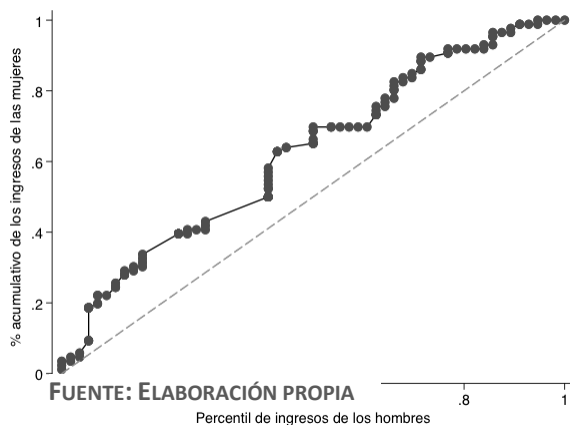
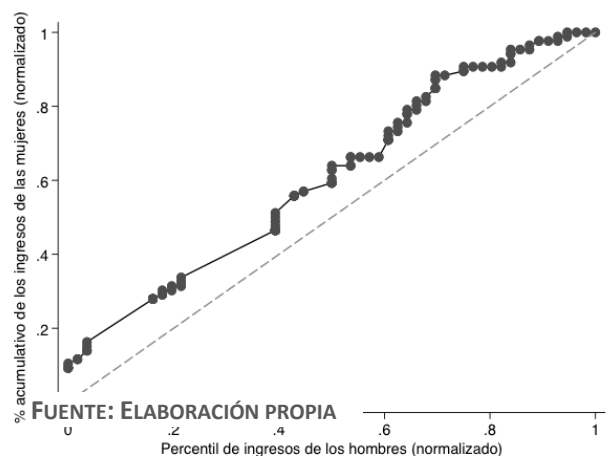


GRÁFICO 29: CURVAS DE CONCENTRACIÓN DE LOS INGRESOS SEGÚN EL ÍNDICE LABORAL



- **Curvas de concentración de los ingresos según el IL ajustado:**

En el Gráfico 28 se observa cómo la curva de las mujeres está por encima de la línea que indica igualdad salarial, reflejando una brecha salarial que favorece a los hombres a lo largo de toda la distribución salarial. Cabe mencionar que hay una excepción en los primeros 5 percentiles donde la brecha salarial de género no es significativa. No obstante, a partir de ese percentil se observa un salto a favor de los hombres, por ejemplo, las mujeres no alcanzan el nivel salarial que gozan los hombres en el percentil 5 hasta el percentil 20 de su distribución. Una vez más, esto indica que hay una mayor concentración de mujeres en la parte baja de la distribución salarial. Observamos, además, que la distancia entre la curva y la diagonal se mantiene hasta el percentil 85, y la brecha alcanza su máximo alrededor de la mediana.

- **Curvas de concentración de los ingresos según el IL:**

El Gráfico 29 muestra que, al tener en cuenta la curva de concentración del salario por hora, salvo ninguna excepción, en toda la distribución hay una brecha salarial que perjudica a las mujeres. Sin embargo, las mayores diferencias se perciben tanto en la parte baja como en la parte alta de la distribución, es decir, entre las mujeres y hombres peor y mejor pagados. Este gráfico está estrechamente relacionado con la descomposición de la brecha salarial según el método de Juhn-Murphy-Pierce que veremos más adelante

La mayor diferencia entre ambos gráficos se percibe en los primeros 5 percentiles y en torno a la de la mediana. En la parte baja de la distribución se percibe mayor igualdad salarial entre los géneros cuando se considera la parcialidad de la jornada, sin embargo, la situación se invierte al acercarse a la mediana. Se podría decir, que la parcialidad de la jornada tiene un mayor impacto en la parte baja de la distribución salarial, entre los percentiles 5 y 50, por lo cual, la parcialidad afecta de manera más acusada a las mujeres.

3.3 La descomposición de la brecha salarial

El índice laboral medio de las mujeres es de 2,29 mientras que el de los hombres es de 2,65.²

$$BSG \text{ en MUE} = \left[\frac{IL \text{ ajustado medio de los hombres} - IL \text{ ajustado medio de las mujeres}}{IL \text{ ajustado medio de los hombres}} \right] \times 100$$

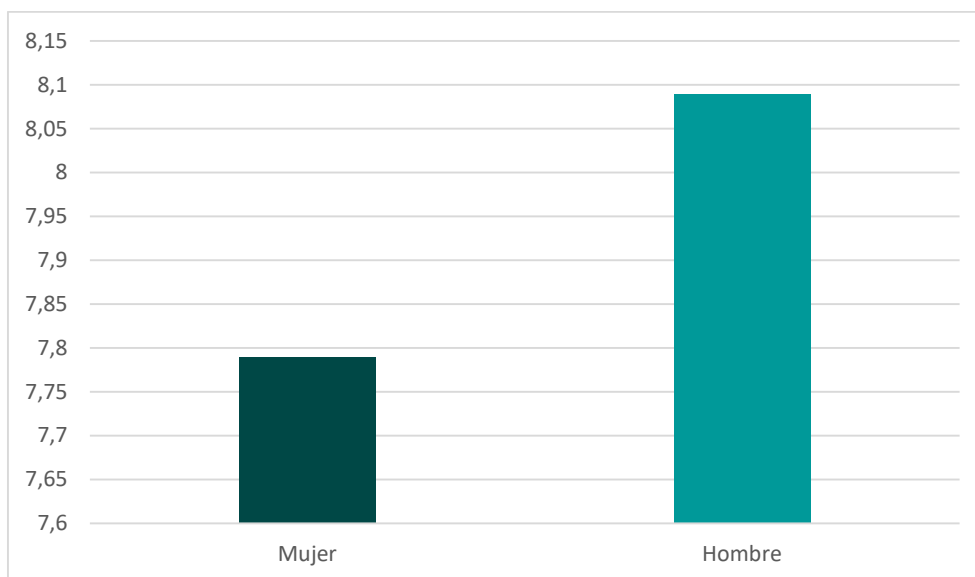
Al sustituir estos valores en la fórmula de la brecha, se obtiene una brecha salarial de 13,7%; es decir, las mujeres ganan un 13,7% menos que los hombres mensualmente.

Tal y como se ha comentado anteriormente el salario mensual está compuesto por el número de horas trabajadas y por el número de horas/salario.

Por tanto, las brechas salariales mensuales se manifiestan a su vez a través de la brecha entre horas trabajadas y salario hora.

❖ BRECHA EN LAS HORAS TRABAJADAS:

GRÁFICO 30: HORAS MEDIA TRABAJADAS AL DÍA. DATOS SEGREGADOS POR SEXO.



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

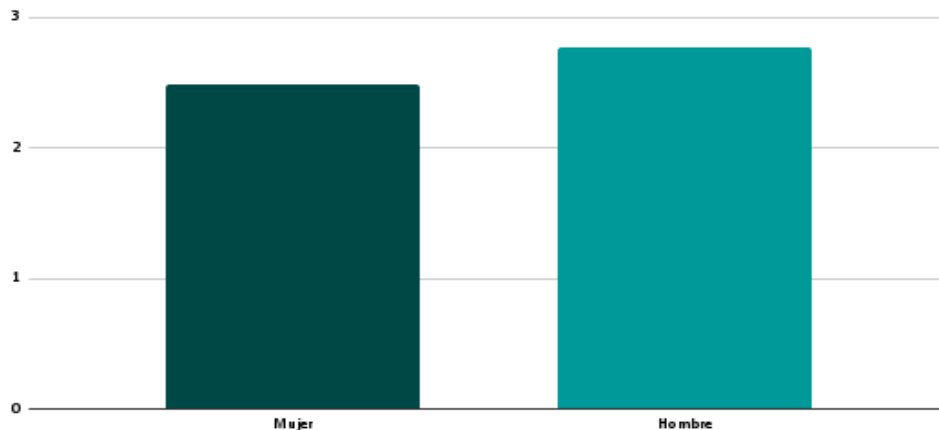
² En euros estos índices equivaldrían aproximadamente a 3822,53€ y 4429,16€ mensuales, respectivamente.

Como indica el Gráfico 30, mientras las mujeres trabajan de media 7,79 horas al día los hombres trabajan una hora más. Esto se debe a que la jornada parcial afecta al 23,25% de las mujeres frente al 14,28% de los hombres. Así pues, la brecha entre horas trabajadas es del 3,70%.

De esta brecha, el 2,97% se explica por la feminización del cuidado, es decir, la diferencia en la parcialidad entre las mujeres y hombres es mayoritariamente por razones de cuidados.

❖ **BRECHA EN SALARIO POR HORA:**

GRÁFICO 31: LA MEDIA DEL ÍNDICE LABORAL. DATOS SEGREGADOS POR SEXO



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La media del Índice Laboral - que refleja el anticipo de consumo normalizado- de las mujeres es de 2,48 y el de los hombres de 2,76³. Por lo cual, la brecha salarial por hora entre mujeres y hombres es de 10,08%.

Por consiguiente, de la brecha total de 13,70%, el 3,70% es debido a las diferencias en el número de horas trabajadas y el 10,08% por las diferencias en el salario por hora.

3.3.1.1 DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA EN SALARIO POR HORA:

Para una mejor comprensión de la brecha horaria/salarial se van a seguir dos métodos de descomposición que son complementarios.

³ Esto significa que las mujeres ganan 2,6€ menos que los hombres por hora.

A) DESCOMPOSICIÓN OAXACA-BLINDER

Este método analiza la descomposición salarial en la media, y descompone esas diferencias salariales entre mujeres y hombres en dos partes: la parte explicada y no explicada. La primera se explica por las diferencias en las características observables de las personas trabajadoras y variables relacionadas con el trabajo (efecto de dotaciones). En MU Enpresagintza, se analizan las diferencias en el puesto de trabajo (PAS, PDI, Gerencia), en el tipo de contrato (persona societaria o TCA), en complementos salariales (si perciben o no Complementos Diferenciales (CDC), pluses por antigüedad y doctorado) y en el Índice Funcional (parte salarial que refleja la retribución por función o tareas a realizar, independientemente de quien lo realice).

La segunda parte refleja las diferencias en los valores que se asignan a las características de las mujeres y los hombres, es decir, la remuneración de estas dotaciones (efecto remuneración). Esta última parte de la diferencia salarial suele interpretarse como una estimación de la discriminación salarial.

Los resultados indican que del 10% de la brecha salarial por hora, aproximadamente 8% de las diferencias se pueden explicar por las diferencias en las dotaciones, y el 2% restante se debe a las diferencias en la remuneración de estas dotaciones (sin embargo, esta fracción no es estadísticamente significativa al 0,05). La descomposición Oaxaca-Blinder permite, también, precisar qué dotaciones o características ayudan a explicar las diferencias. En el caso de Enpresagintza, el único factor que ayuda a esclarecer las diferencias salariales entre mujeres y hombres es el grupo profesional al que pertenecen. Más concretamente, las únicas diferencias significativas entre las dotaciones de mujeres y hombres se encuentran en la composición del personal de administración y servicios (PAS), y explica cerca de 7% de las diferencias. Como han mostrado las estadísticas descriptivas, este grupo profesional muestra una mayor concentración femenina y un menor nivel retributivo. Por lo tanto, se concluye que las desigualdades medias en el salario/hora entre mujeres y hombres se deben a la segregación horizontal.

Unexplained						
PAS	-.0034594	.0147043	-0.24	0.814	-.0322793	.0253606
PDI1	-.0162746	.0100772	-1.61	0.106	-.0360256	.0034763
PDI2	-.0568805	.0361457	-1.57	0.116	-.1277248	.0139638
Bazkide	-.00875	.0187689	-0.47	0.641	-.0455363	.0280363
CDCbai	.006619	.0060986	1.09	0.278	-.0053341	.0185721
PLUSANTbai	.0095208	.0182979	0.52	0.603	-.0263425	.0453841
DOCbai	-.0001688	.0056643	-0.03	0.976	-.0112707	.0109331
IF	-.0412007	.0219793	-1.87	0.061	-.0842793	.0018779
_cons	.1382156	.0646847	2.14	0.033	.0114359	.2649952
Total	.0276214	.0144255	1.91	0.056	-.0006521	.0558949

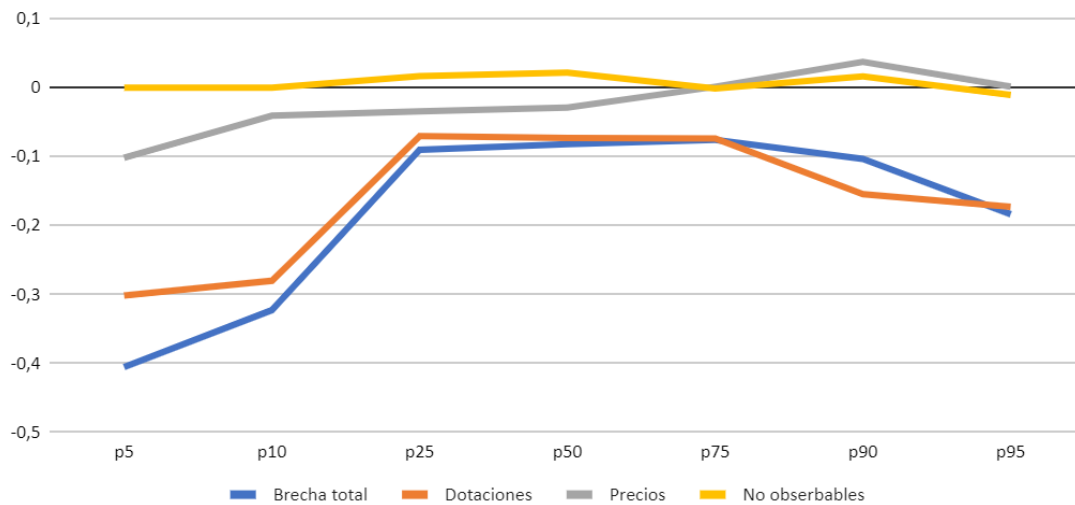
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA UTILIZANDO EL PROGRAMA STATA 15

B) DESCOMPOSICIÓN JUHN, MURPHY, AND PIERCE (JMP)

La mayor limitación de la descomposición de Oaxaca y Blinder es que sólo considera la descomposición salarial en la media, ocultando así las posibles variaciones de los distintos efectos a lo largo de la distribución salarial. Para complementar esos resultados, realizamos la descomposición de Juhn, Murphy y Pierce, el cual arroja luz sobre el perfil de la brecha salarial a lo largo de toda la distribución salarial. Este método permite descomponer la brecha en diferentes puntos de descomposición, permitiendo así un análisis a nivel de cuantiles.

Las mujeres y los hombres se clasifican por separado según su nivel salarial y luego se comparan conjuntamente en cada percentil de la distribución. Es decir, el salario medio del 5 % de las mujeres peor pagadas se compara ahora con el salario medio del 5 % de los hombres peor pagados.

GRÁFICO 32: DESCOMPOSICIÓN JUHN-MURPHY-PIERCE POR PERCENTILES



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Los salarios más bajos se enfrentan la máxima brecha salarial entre hombres y mujeres del 40%. La brecha disminuye hasta 8% entre los percentiles 25 y 75 y luego aumenta hasta 18% cuando se asciende en la distribución de los ingresos.

Este método permite descomponer la brecha en un efecto de dotación, otro de remuneración y un tercero en el efecto de variables no observables.

Se observa que la brecha salarial total va en línea con la fracción de la brecha explicada por las diferentes dotaciones. Es decir, nuestras variables explicativas son capaces de explicar las causas de las brechas a lo largo de toda la distribución salarial. Sin embargo, en el extremo inferior de la distribución salarial, de la brecha total del 40%, la parte explicada representa el 30% mientras que el 10% restante se debe al efecto de remuneración o la parte no explicada. En cambio, en la parte superior de la distribución, en el percentil 90, según el efecto de dotaciones, la brecha sería mayor (15%) de la que es (10%), y el signo del efecto de remuneración indica que por las mismas características las mujeres son mejor remuneradas que los hombres. El efecto de las variables no observables es casi nulo a lo largo de toda la distribución salarial.

TABLA 2: RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICIÓN JUHN-MURPHY-PIERCE POR PERCENTILES

	Brecha total	Dotaciones	Precios	No obserbables
p5	-0,40546	-0,3019	-0,10255	-0,00099
p10	-0,32323	-0,28067	-0,041572	-0,00099
p25	-0,09097	-0,071131	-0,03533	0,01549
p50	-0,08299	-0,073957	-0,02987	0,02084
p75	-0,076635	-0,074708	0,00027	-0,002199
p90	-0,104106	-0,155389	0,036215	0,015068
p95	-0,184304	-0,173384	0,000522	-0,011442
Media	-0,1125	-0,09478	-0,02833	0,0106

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

4 PROPUESTA DE MEDIDAS PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL: MU ENPRESAGINTZA

La facultad de Enpresagintza es una cooperativa ligeramente feminizada, ya que el 61% de la plantilla está compuesta por mujeres. Sin embargo, es una empresa cuya actividad se considera de alto grado de complejidad, y su plantilla está compuesta mayoritariamente de personas PDI. No obstante, cabe destacar que hay una clara feminización del colectivo PAS, el cual tiene un nivel retributivo más bajo que el del PDI.

Al analizar la distribución salarial vemos que a lo largo de toda la distribución el salario de los hombres es superior al de las mujeres, y no sólo eso, sino que la frecuencia de las mujeres es mayor en los índices más bajos y viceversa en los más altos.

En cuanto a la brecha salarial, en Enpresagintza las mujeres ganan de media un 13,7% menos que los hombres. De esta brecha, el 3,70% se explica por las diferencias en el número de horas trabajadas, y de este porcentaje casi el 3% se debe a razones de conciliación familiar.

El 10% restante de la brecha es debido a las diferencias en el salario por hora. Los resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder indican que del 10% de la brecha salarial por hora, aproximadamente 8% de las diferencias se pueden explicar por las diferencias en las características de mujeres y hombres. De hecho, se afirma que las únicas diferencias significativas entre las dotaciones de mujeres y hombres se encuentran en la composición del colectivo personal de administración y servicios (PAS). El 2% restante se debe a las diferencias en la remuneración de estas características, una cifra que no es estadísticamente significativa. El siguiente diagrama recoge los resultados de esta descomposición.

IMAGEN 2: DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Por tanto, las causas principales de la brecha salarial de género existentes en Enpresagintza serían, por un lado, la feminización de los cuidados y una mayor reducción de la jornada de las mujeres; por otro lado, la segregación horizontal y la feminización de puestos de trabajo con un menor nivel retributivo. Cabe destacar, no obstante, que en los estadísticos descriptivos se han podido observar ciertos indicios de segregación vertical, ya que en los órganos decisorios como el Consejo de Coordinación muestran una infrarrepresentación femenina.

Conocer las principales causas de la brecha salarial permite tomar las medidas más adecuadas para reducirla. A continuación, se proponen las medidas que afectan a cada tipo de determinante:

4.1 Medidas relacionadas con el Sistema Retributivo en general:

- Redefinir las retribuciones, analizando los niveles retributivos y realizando el análisis de los puestos feminizados desde la perspectiva de género.

- Evitar que el uso de medidas de conciliación repercuta negativamente en la revisión salarial anual.
- Seguimiento anual del indicador de brecha salarial.
- Realización de análisis anuales de salarios medios por niveles y globales para mantener una actitud vigilante ante posibles discriminaciones por razón de sexo.
- Certificación AENOR en igualdad de Género e Igualdad Retributiva. Información adicional [aquí](#).

4.2 Medidas para incidir en las principales causas de la brecha en Enpresagintza:

4.2.1 Conciliación

- Dar pasos hacia una cultura que ponga el cuidado y la vida en el centro. Apostar por modelos que garanticen la sostenibilidad de las personas.
- Elaboración y presentación y aprobación ante los órganos del documento con directrices que faciliten una cultura más corresponsable en la cooperativa.
- Promover una cultura corresponsable: aunque en las normas y procedimientos están establecidas posibilidades de conciliación, la facilidad/dificultad de gestión y uso de las mismas lo marca, muchas veces, el responsable o gestor. Poner esta información a disposición de todos y todas, y ofrecer las mismas posibilidades de acceso a las medidas.
- Trabajar los conceptos y valores de la conciliación corresponsable en el colectivo.
- Analizar y regular las posibilidades de conciliación más allá de las necesidades de cuidado de menores.
- Elaboración de un diagnóstico para conocer la opinión y necesidades de los trabajadores y trabajadoras sobre conciliación, flexibilidad laboral y bienestar.
- Diseñar y realizar un proceso participativo con el personal para recoger las necesidades, dificultades y propuestas de solución en materia de conciliación corresponsable.
- Designar una persona responsable con conocimiento de las políticas de conciliación y que conozca la normativa de la cooperativa y que sea referencia para todo el personal.

- Impulsar un modelo de gestión basado en la confianza, la autonomía y la flexibilidad, realizar un análisis del teletrabajo para todos los puestos de trabajo.
- Elaboración del proceso formal para mantener contacto con las personas en permiso de maternidad o paternidad y del plan especial de acogida para la vuelta.
- Participar en la Red Dennbora para una mejor gestión del tiempo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Información adicional **aquí**.
- Habilitar un cuarto de lactancia para mujeres con hijos/as durante la lactancia (hora de lactancia con el niño/a, o extracción de leche)
- Habilitar zonas especiales de descanso para mujeres embarazadas.
- Fuera del calendario escolar, organizar colonias abiertas para hijos e hijas de las personas en plantilla. Las pequeñas empresas pueden hacerlo conjuntamente.
- Campañas de publicidad interna específicas sobre Corresponsabilidad. Por ejemplo: buenas prácticas que realizan los trabajadores y trabajadoras, testimonios, etc.
- Fomentar el concepto "Men in care", masculinidades que cuidan.

4.2.2 Segregación horizontal:

Proceso de selección:

- Obligar a entrevistar a los/as candidatos/as del sexo menos representativo en los procesos de selección de puestos de trabajo en los que esté infrarrepresentado uno de los dos sexos. Si el número de candidaturas lo permite, establecer una proporción de 60-40% a la fase de entrevistas.
- Establecer la necesidad de que exista una proporción del 60-40% en las entrevistas a puestos de responsabilidad.
- Puesta en marcha de auditorías internas del proceso de selección para valorar la garantía o no de los principios de igualdad y no-discriminación.
- Garantizar que los equipos que toman las decisiones en los procesos de selección sean paritarios.

4.2.3 Segregación vertical

Promoción y desarrollo de carrera

- Informar y motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional. Ofrecer formación, en su caso.
- En particular, dar prioridad a los procesos de promoción interna frente a una vacante en cooperativas feminizadas. Cuando no existan personas adecuadas en los perfiles de la empresa, acudir a convocatorias externas.
- Incluir en el proceso de valoración las candidaturas internas del sexo menos representativas del puesto/área en la promoción de puestos en los que uno de los dos sexos está infrarrepresentado. Si el número de listas de candidatos internos lo permite, establecer una proporción del 60-40% a la fase de entrevista.
- Establecer la necesidad de que exista una proporción del 60-40% entre los candidatos en el proceso de promoción a puestos de responsabilidad.
- Establecer medidas de acción positiva en aquellos puestos de trabajo, niveles de responsabilidad o funciones en los que estén infrarrepresentadas mujeres o hombres, que permitan el equilibrio.
- Evitar el fenómeno denominado "escalera de cristal". A través de este fenómeno, de forma inconsciente, movemos a los hombres hacia su rol adecuado (por ejemplo, la Dirección), ya que están en un rol incongruente en puestos feminizados.
- Analizar las medidas de conciliación de los puestos directivos. Trabajar la creencia errónea de que los puestos directivos deben tener una disponibilidad total.

5 CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo ha sido generar una herramienta para el análisis profundo de la brecha salarial de género. En los últimos años, la normativa aprobada en el año 2019 obliga a las organizaciones a realizar un “registro retributivo”.

No obstante, más allá del mero hecho de contar con un “registro retributivo” consideramos interesante contar con herramientas para analizar la brecha salarial por género todavía existente en las organizaciones. El hecho de poder descomponer cuáles son las causas de las diferencias salariales, puede contribuir a tomar medidas más adecuadas para la disminución de dicha desigualdad.

La herramienta que se ha generado permite desglosar las causas de la brecha salarial, diferenciado entre aquellas partes que se deben a factores conocidos o explicables de aquel que no es explicable.

De hecho, la prueba piloto realizada permite conocer cuál es la situación de la organización desde una perspectiva de género, permite calcular la brecha salarial y descomponer la misma para conocer cuáles son los factores que provocan dicha brecha.

El mayor inconveniente de este trabajo ha sido el encontrar cooperativas que estuvieran dispuestas a ceder sus datos (de forma anonimizada) para poder realizar la prueba piloto, es por ello, que nos hemos limitado a realizar la prueba piloto en una única cooperativa.

En el futuro nos gustaría poder seguir trabajando con la herramienta creada en las cooperativas que así lo quieran.

6 BIBLIOGRAFIA

Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.

Gardeazabal, J., & Ugidos, A. (2004). More on identification in detailed wage decompositions. *Review of Economics and Statistics*, 86(4), 1034-1036.

Jann, B. (2008). A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. *Stata journal*, 8(4), 453-479.

Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B. (1991). Accounting for the slowdown in black-white wage convergence. *Workers and their wages*, 107-43.

Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of political Economy*, 101(3), 410-442.

Leythienne, D., & Ronkowski, P. (2018). *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.

ONU Mujeres América Latina y Caribe (s. f.). *¿Qué es la brecha salarial?* lac.unwomen.org. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Equal pay: An introductory guide*.

Posadas, J., Paci, P., Sajaia, Z., & Lokshin, M. (2017). *Measuring gender equality: Streamlined analysis with ADePT software*. World Bank Publications.

Unión Europea (2014): *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Unión Europea.

Yun, M. S. (2005). A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. *Economic inquiry*, 43(4), 766-772.

