

# Un minuto para la Igualdad

## RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FFEE Y FC 2007-2013

Jueves 5 de septiembre de 2013

### El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad publica un estudio sobre los elementos determinantes de la brecha salarial de género

Dicho estudio constituye un análisis de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa.

Según la *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial* de 2010, del INE, la retribución media que perciben las mujeres en España por una hora de trabajo es un 15,3% inferior a la de los hombres, situándose en un nivel similar a la media europea.

Este estudio del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, **ha sido** elaborado a partir de una explotación de los datos de la Encuesta anterior, de 2006. Sin embargo, aporta un enfoque novedoso ya que se basa, no en la cuantificación de las diferencias salariales por sexo, sino en la delimitación de los determinantes que ejercen su influencia para permitir la existencia y persistencia estructural de esta brecha de género.

Otra novedad de este estudio es la incorporación, en el ámbito del análisis económico de este fenómeno, de las características de productividad, rentabilidad y competitividad de la empresa como factores influyentes en las diferencias de retribución entre sexos, una vez descontadas las diferencias intrínsecas a las características personales y empresariales.

El análisis, por último, de la brecha salarial de género, es un análisis dual, pues ésta se mide tanto sobre la base de las diferencias existentes en términos de ganancia media anual por hora trabajada (salario), como sobre la base de la remuneración por rendimiento (que incluye pagos extraordinarios y variables). Para ello se han incorporado procedimientos metodológicos y herramientas econométricas.

Las principales conclusiones de este estudio son las siguientes:

- En ningún caso, sea cual sea el tipo de medición, las mujeres perciben mayor remuneración que los



hombres, ni por la realización de un trabajo similar, ni por condiciones personales ni empresariales, ni geográficas, ni de competitividad ni a la luz de otros indicadores.

- La brecha salarial de género es siempre mayor si se mide por remuneración por rendimiento (41,3%) que si se mide en función del salario por hora trabajada (19,3%): esto se relaciona con los pagos extra o variables, menos conocidos y objetivos.
- Se concluye, conforme a ambos tipos de mediciones, que las brechas salariales aumentan con la edad de las mujeres, con su grado de responsabilidad (sobre todo en puestos directivos), y en el marco de la contratación a jornada completa.
- En cuanto a las empresas se observa una tendencia a mayores desigualdades en las empresas de mayor tamaño y en las que tiene mayor orientación al exterior.
- Además, las mujeres cobran menos que los hombres en todos los conceptos retributivos analizados sólo por razón de su sexo.

# Acceda al estudio a través del siguiente vínculo:

[http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/lgualdad\\_salarial/Brecha\\_salarial\\_III.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/lgualdad_salarial/Brecha_salarial_III.pdf)