



Red de empresas con
distintivo “Igualdad en la
Empresa” (Red DIE)

Día de la Igualdad Salarial

22 de febrero de 2021



Instituto de las
MUJERES



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Presentación

Las empresas de la Red DIE y la conmemoración del 22 de febrero de 2021

1 S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.

2 Centro de Formación AFS, S.L.

3 Caja Mar Cajarural

4 Soemca Empleo, S.L.

5 Aula Integral de Formación, S.L.

6 Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas

7 Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L.

8 Academia de Desarrollo Formativo, (ADF) S.L.

9 Endesa, S.A.

10 Unión de Mutuas, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267

11 Carac Siglo XXI, S.L.

12 Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)

13 Multianau, S.L.

14	Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 7
15	Aqualia, S.A.
16	Mantequerías Arias, S.A.
17	Enagas S.A.
18	Asociación de Educadores Las Alamedillas
19	Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)
20	Fraternidad-MUPRESA Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275
21	Baxter, S.L.
22	Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.
23	Borges, S.A.U.

Presentación



Instituto de las
MUJERES

Día de la Igualdad Salarial -22 febrero 2021

Presentación

La conmemoración del Día de la Igualdad Salarial tiene el objetivo de concienciar y sensibilizar a la opinión pública sobre la persistencia de la brecha salarial de género. La fecha elegida para visibilizar la desigualdad salarial difiere en función del ámbito nacional, europeo e internacional.

Con esta efeméride se quiere **sensibilizar a organizaciones y ciudadanía sobre el hecho de que las mujeres perciben una retribución media inferior a la de los hombres**, todo ello a pesar del desarrollo normativo y los avances logrados en materia de igualdad de género en los últimos años.

Según datos de la última [Encuesta Anual de Estructura Salarial](#) publicada por el INE en 2020, con datos de 2018, el salario medio anual de las mujeres fue de 21.011,89€, frente a los 26.738,18€ de los hombres, lo que supone una **brecha salarial de género en computo anual de 21,4%**. Esta deriva en gran medida de las desigualdades y discriminación estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y en particular por la infravaloración del trabajo que tradicionalmente asumen las mujeres, así como por la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados.

Los [Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre](#) y [902/2020, de 13 de octubre](#), en materia de planes de Igualdad e igualdad retributiva establecen medidas y herramientas para identificar, visibilizar y corregir la desigualdad salarial.



¿Cuándo se celebra el día de la igualdad salarial?

Instituto de las
MUJERES

En **España** el día de la igualdad salarial se celebra anualmente el día **22 de febrero** a raíz de la propuesta del Consejo de Ministros y Ministras aprobada mediante el [Acuerdo de 26/02/2010](#). En 2021, el Gobierno también ha aprobado una [Declaración Institucional](#) con motivo del día de la Igualdad Salarial.

La **Comisión Europea** también conmemora **el Día Europeo de la Igualdad Salarial** a fin de concienciar y sensibilizar sobre las diferencias salariales de género y promover la adopción de las medidas adecuadas para su eliminación. Eurostat pone a disposición de la ciudadanía información actualizada sobre la brecha salarial de género en: [Gender pay gap statistics](#), y también el [Instituto Europeo de Género](#).

Además, el **18 de septiembre** de 2019, mediante la Resolución 74/142, **Naciones Unidas** estableció que a partir de 2020 esta misma fecha sería **el Día Internacional de la Igualdad Salarial**.



Las empresas de la Red DIE y la conmemoración del 22 de febrero de 2021



Instituto de las
MUJERES

01
S2 Grupo
Por la igualdad
salarial entre
mujeres y
hombres

02
Centro ASF
#SinBrecha
Salarial

03
Cajamar y BCC
Igualdad
=Salarial

04
SOEMCA Empleo
Factura de
igualdad salarial
2021

05
AIF
Juntas por la
igualdad salarial

06
FEMEPA
Visibles por la
igualdad salarial

07
HEFAME
Igual trabajo,
igual sueldo

08
ADF
Desmantelando
el sistema
binario y la
brecha salarial

09
Endesa
Cambios por la
igualdad salarial

10
Unión de Mutuas
Trabajamos por
la igualdad

11
Carac S.XXI
#PorLoJusto

12
ONCE
Cupón de la
igualdad salarial

13
Multianau
#LimpiemosLa
Desigualdad

14
Mutua
Montañesa
=trabajo=valor
=sueldo

15
Aqualia
Un paso más
hacia la igualdad
real

16

Arias

#EnFavorDeLaIgualdadSalarial

17

Enagas

Igualdad retributiva, algo fundamental

18

Alamedillas

#alamedillasporlaigualdad

19

ENSA

#RompeLaBrecha

20

MUPRESA

#Diferencia0

21

Baxter

#ViralesContraLaBrechaSalarial

22

Somajasa

Actúa contra la brecha

23

Borges

Identifiquemos las causas de la brecha salarial

A close-up photograph of a hand with dark red nail polish holding a gold-colored coin between the thumb and index finger. The coin is a 1 Euro coin, showing the European Union flag and the word 'EURO'. The background is a soft, out-of-focus light blue and white.

01

S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.

S2 Grupo: por la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Desde **S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.**, queremos apoyar, un año más, la conmemoración del **Día de la Igualdad Salarial**, que se celebra el próximo 22 de febrero, mediante la elaboración de un cartel propio, su publicación en todas las oficinas de S2 Grupo, comunicación interna a toda la plantilla sobre el apoyo de la empresa a esta conmemoración y su difusión en las redes sociales.



A close-up photograph of a hand with dark red nail polish holding a gold-colored coin between the thumb and index finger. The coin features a circular design with a central emblem. The background is a soft, out-of-focus light blue.

02

Centro de Formación AFS, S.L.

Centro AFS: #SinBrechaSalarial

Desde **Centro de Formación AFS, S.L.**, un año más, queremos dar visibilidad al 22 de febrero, sumándonos a la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial y realizando las siguientes acciones:

- Difusión a través de nuestras redes sociales de un **cartel propio con motivo del "Día de la Igualdad Salarial"**
- **Distribución** del cartel en los cinco **centros de formación**.
- **Difusión** del cartel en nuestra intranet **Portal de la persona trabajadora**, para que sea visible a toda la plantilla.
- Publicación de un **post específico** sobre la efeméride en el blog www.afsformacion.com



A close-up photograph of a hand with dark red nail polish holding a gold-colored coin between the thumb and index finger. The coin features a circular emblem with a stylized 'T' and 'C' and the word 'Cajamar' below it. The background is a soft, out-of-focus light blue and white.

03

Caja Mar Cajarural y Banco de Crédito Social Cooperativo

Cajamar y BCC: igualdad = Salarial

Desde **Cajamar y el Banco de Crédito Social Cooperativo (BCC)** queremos apoyar la celebración del Día de la Igualdad Salarial, el próximo 22 de febrero, mediante las siguientes acciones:

- **Cartel conmemorativo** del “Día de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres”.
- **Difusión** del cartel a través del **Portal de RRHH**, la **Oficina de Igualdad**, nuestros **Blog de Compromiso Social** y el **Portal del Voluntariado**.
- Elaboración de una **Nota informativa** dirigida a toda la plantilla para su **publicación en la Intranet**.



Cajamar y BCC: igualdad =Salarial

- **El Resumen de Comunicaciones Internas** que se remite semanalmente a toda la plantilla incluirá los hitos más destacados en materia de igualdad salarial.
- Difusión de la efeméride y **apoyo a la Igualdad salarial** a través de las **redes sociales de la empresa**.

El Plan de Igualdad de Cajamar y BCC tiene, entre sus objetivos, **velar por una retribución equitativa entre las mujeres y los hombres** que desarrollan un puesto de igual valor, con iguales conocimientos, experiencia y exigencia de desempeño.

Además, una de las medidas incluidas en el Plan es la habilitación de un acceso en el Portal de RRHH a la Comisión de Igualdad para el **seguimiento de la brecha salarial**.

04

Soemca Empleo, S.L.

SOEMCA Empleo: factura de igualdad salarial 2021

Desde **SOEMCA EMPLEO SL** queremos apoyar, un año más, la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial, el próximo 22 de febrero, llevando a cabo las siguientes acciones:

- **Cartel propio del “Día de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres”**, que difundiremos a través del Portal de la Empleada y el Empleado, los puntos de Igualdad de los centros de trabajo, y en la web.

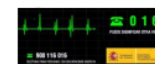


FACTURA Nº 2021

DESCRIPCIÓN	BRECHA SALARIAL
ACCESO AL EMPLEO	11,6 %
PROMOCIÓN Y LIDERAZGO	70 %
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	4 , 7 %
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	12 %
IGUALDAD Y TRANSPARENCIA SALARIAL	20 %
IMPORTE TOTAL	
BRECHA SALARIAL:	36,1 %
DESCUENTO**:	50 %

**POR ACCIONES DIRIGIDAS A PROMOCIONAR LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

DATOS:
INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
EL DIARIO. ES



SOEMCA Empleo: factura de igualdad salarial 2021

- Publicación de una **nota informativa** en la web, así como envío de mails a toda la plantilla. Esta Nota informativa mostrará datos a nivel mundial, porque en nuestro Plan estratégico hemos tenido en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y queremos dar visibilidad al 8, “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas”.
- **Difusión a** través **redes sociales** del cartel.
- Este año, volveremos a repetir el **Estudio de la brecha salarial interna** con la **Herramienta de análisis salarial**.

A close-up photograph of a hand with dark red nail polish holding a gold-colored coin between the thumb and index finger. The coin features a circular design with a central emblem. The background is a soft, out-of-focus light blue and white.

05

Aula Integral de Formación, S.L.

AIF: juntas por la igualdad salarial

En **Aula Integral de Formación S.L (AIF)** queremos concienciar que es necesario y justo llegar a la igualdad salarial.

Para ello hemos creado un **Cartel del Día de la Igualdad Salarial** que colocaremos en la **Plataforma de Recursos humanos**, de modo que puedan verlo todas las personas que trabajan en la empresa. Además, lo publicaremos en nuestras redes sociales.



A close-up photograph of a hand with dark red nail polish holding a gold-colored coin. The coin features a Bitcoin symbol in the center. The background is a soft, out-of-focus light color.

06

Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas

FEMEPA: visibles por la igualdad salarial

Desde **FEMEPA**, un año más, queremos sumarnos a la conmemoración del **Día de la Igualdad Salarial**, que se celebra el 22 de febrero de 2021.

Este año, la acción que realizaremos es una **entrevista a Juan de Dios Fernández**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social además de docente del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC).

Esta entrevista se podrá visualizar en **nuestro canal de YouTube FEMEPA Informa**, así como en distintos canales de comunicación.

A close-up photograph of a hand with light skin and pink nail polish holding a gold-colored coin. The coin features a circular emblem with a stylized 'E' and 'A' and the word 'EAL' below it. The background is a soft, out-of-focus white.

07

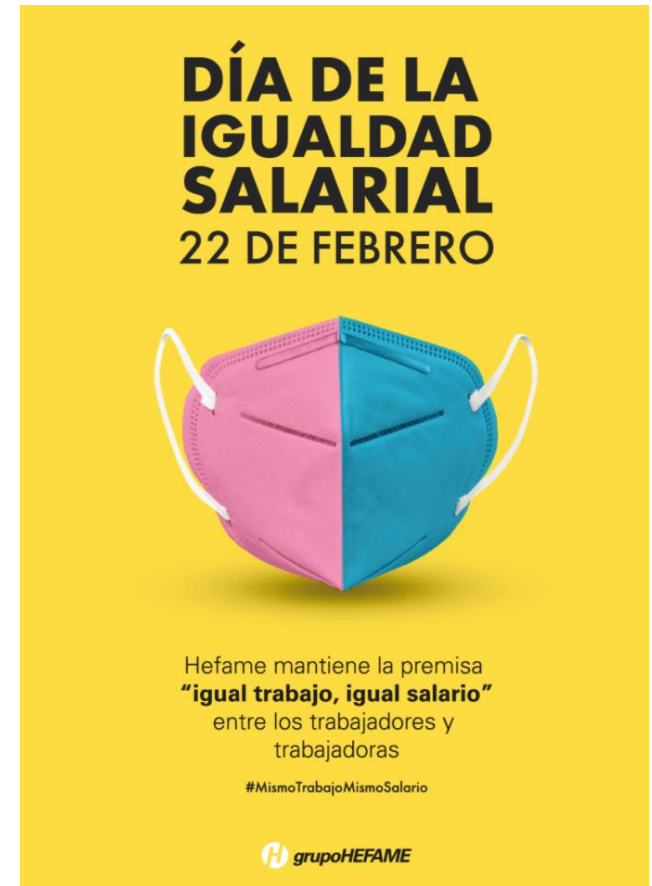
Hermanidad Farmacéutica del
Mediterráneo, S.C.L.

HEFAME: igual trabajo, igual sueldo

Desde **Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo S.C.L (HEFAME)**, con motivo del Día de la Igualdad Salarial, hemos previsto una **Jornada informativa y de sensibilización** hacia la plantilla.

Hemos diseñado **cartelería, que colocaremos en los centros de trabajo**, y que muestra nuestro compromiso con la igualdad salarial entre las mujeres y los hombres en nuestra compañía.

También, publicaremos, una **noticia** en la intranet, **Portal emplead@** en la que mostramos datos estadísticos de situaciones reales que reflejan que, hoy por hoy, todavía queda camino por recorrer y que empresas como la nuestra deben ser referentes.



A close-up photograph of a hand with dark red nail polish holding a gold-colored coin between the thumb and index finger. The coin has a silver-colored center with a stylized 'S' logo. The background is a soft, out-of-focus light blue.

08

Academia de Desarrollo Formativo,
S.L.

ADF: desmantelando el sistema binario y la brecha salarial

Desde **Academia de Desarrollo Formativo SL (ADF)** queremos dar visibilidad al Día de la Igualdad Salarial, mediante la elaboración de la **Circular informativa: "Desmantelando el sistema binario y la brecha salarial"**, que se difundirá través de las **redes sociales internas** a las que tiene acceso todo **el personal** de la compañía, así como **el alumnado** del centro que está cursando alguna acción formativa actualmente.

Desmantelando el sistema binario y la brecha salarial

Desde que nacemos se espera de nosotros/as en función del sexo al que pertenecemos una debida forma de actuar. Sin embargo, hoy en día todos/as los/as componentes del **Grupo ADF** velamos por la igualdad de género, donde el rol que desempeñamos, nuestros comportamientos, las actividades y los atributos que nos rodean no vengán determinados por la sociedad.

Día a día nos concienciamos más de que debemos luchar por poder expresar el género conforme a lo que cada uno de nosotros/as experimente. Por ello, no creemos en los roles de género, donde las mujeres deban dedicarse exclusivamente a tener un rol reproductivo, al cuidado doméstico, al trabajo no remunerado, al servicio y cuidado de personas, en definitiva, a tener que centrarse al espacio privado y otras profesiones de aparente menor responsabilidad.

Posiblemente uno de los aspectos que tengamos que mejorar se basa en la elección de la carrera profesional. Las tasas de empleo según el INE en el ejercicio 2019 en cuanto a niveles de educación y periodo siguen indicando una brecha de género importante. Destaca que los hombres son un 11,9% más contratados que las mujeres, siendo un porcentaje mayoritario de mujeres la población con educación superior (un 50,8% de mujeres frente a un 38,5% de los hombres).

Pero no basta con ver qué nivel de mujeres ha cursado estudios superiores. Para analizar adecuadamente la brecha salarial tenemos que analizar qué carreras profesionales siguen eligiendo cada sexo y, es que si analizamos los datos publicados por fuentes como el Eustat (Euskal Estatistika Erakundea - Instituto Vasco de Estadística) dado que el ISTAC (Instituto Canario de Estadística) no proporciona este tipo de datos, vemos que la mayoría de las mujeres sigue eligiendo carreras de modalidades de artes, ciencias sociales y humanidades en estudios superiores e imagen personal y atención social y sanitaria para estudios de formación profesional.

Solo el 46% de las mujeres se anima a realizar especialidades de la rama científico-tecnológicas a nivel universitario mientras que a nivel de formación profesional solo el 5% es capaz de matricularse. Esto conlleva a la existencia de carreras con una alta desproporción por sexo, incluso más segregadas por género en la formación profesional a la que nos dedicamos. Seguimos viendo resultados negativos para seguir luchando por la igualdad de género donde la elección de las familias profesionales "sigue claramente determinada por el sexo del alumnado y por los estereotipos de género arraigados en cada uno de ellos" como señala la Unión General de Trabajadores (UGT) en el Informe de Brecha de Género: Incidencia en la Empleabilidad y Propuestas para Contrarrestarla.

Sin embargo, estos datos no son nada alarmantes si pensamos que, en España sobre el año 1849, solo el 22% de las niñas estaban escolarizadas, mientras que en el caso de los niños el porcentaje subía hasta el 77% y, además, la ley fijaba también qué asignaturas podían cursar las niñas y cuáles no.

ADF: desmantelando el sistema binario y la brecha salarial

Además, publicaremos en nuestras redes sociales (Facebook e Instagram) una **imagen** acompañada de un **texto** en la que reivindicamos la **elección libre de la carrera profesional** sin considerar los prejuicios y estereotipos de género.

Desde ADF contribuimos a ello apoyando y orientando al alumnado para que se reduzca la desproporción entre mujeres y hombres en la formación de sectores técnicos.

También dedicaremos **una hora de tutoría, en cada curso, a hablar sobre este tema con el alumnado.**



09

Endesa, S.A.

Endesa: cambios por la igualdad salarial

- El **Plan de Sostenibilidad** de **Endesa** recoge objetivos específicos en materia de **Diversidad de Género**, entre los que se encuentra el de la **“Promoción de la igualdad salarial (ratio remuneración mujer/hombre)”**, es decir, la reducción de la brecha salarial, cuya evolución se monitoriza periódicamente.
- En 2020, hemos lanzado el proyecto **Decisiones Conscientes**, con el objetivo de fomentar una gestión consciente de los procesos que tienen impacto en **nuestros compromisos de Diversidad de Género**, incluyendo el de **reducción de la brecha salarial**. Así, hemos desarrollado **herramientas e informes** que permiten a las personas responsables de los equipos gestionar los procesos de forma consciente en relación a la Diversidad de Género:
 - **Informes periódicos** que permiten compartir el avance sobre los objetivos de Diversidad de Género.

Endesa: cambios por la igualdad salarial

- **Informes segmentados** (con datos relacionados con la igualdad): sobre revisión salarial; promociones en posiciones predirectivas y directivas; y selección, para facilitar conocimiento sobre el contexto a las personas gestoras de cada línea de negocio.
- **Herramientas visuales (infografías) e interactivas (calculadora de brecha salarial)**, que permitan visualizar el **impacto de cada decisión sobre los indicadores de Diversidad**.
- Por otra parte, en cumplimiento del RD LEY 6/2019, que solicita el “registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo” y justificación de los motivos si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, Endesa genera **informes salariales semestrales por cada ocupación** de nuestro convenio colectivo.

Endesa: cambios por la igualdad salarial

- En estos informes se analiza la **diferencia salarial entre mujeres y hombres**, y se aporta el análisis de los elementos que explican las posibles diferencias (para cualquier valor de brecha, no solo para el requerido por ley).
- Los informes incluyen el análisis de la composición de la plantilla, los tramos de edad y la antigüedad segregado por género.

Además, nos sumamos a la celebración del **Día de la Igualdad Salarial** a través de una **noticia en nuestra newsletter corporativa**, divulgando los objetivos y acciones que desarrollamos en Endesa para **contribuir a la reducción de la brecha salarial**, y el resto de **nuestros compromisos en diversidad de género**.

A close-up photograph of a hand with light skin and pink nail polish holding a gold-colored coin. The coin features a stylized 'E' logo, characteristic of the Euro symbol. The background is a soft, out-of-focus light blue and white.

10

Unión de Mutuas Mutua Colaboradora
con la Seguridad Social Nº 267

Unión de mutuas: trabajamos por la igualdad

En Unión de Mutuas nº 267 el **compromiso de conseguir una retribución igual entre mujeres y hombres** por un trabajo de igual valor, queda reflejado en el **Plan de igualdad vigente**, mediante algunos de los objetivos previstos:

- **Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades** de las personas desde el momento en que sean seleccionadas para un puesto de trabajo hasta la extinción de su relación laboral con Unión de Mutuas y, en particular, garantizar la igualdad en el acceso a la formación y a la promoción, y el compromiso con la capacitación del personal mediante la formación continua.
- **Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Unión de mutuas: trabajamos por la igualdad

- Respetar el **tiempo de descanso, permisos y vacaciones del personal**, incluyendo el **derecho a la desconexión digital**.
- Seleccionar al personal **de una forma objetiva y equitativa**, buscando incorporar a las mejores profesionales en la plantilla y promover la estabilidad en el empleo.
- Las personas trabajadoras de Unión de Mutuas están obligadas, entre otras normas, a **rechazar todo tipo de discriminación** por motivos económicos, de edad, origen, religión, sexo, lugar de residencia o cualquier otro motivo, y a mantener una estricta igualdad de trato, respetando la diversidad.

Unión de mutuas: trabajamos por la igualdad

Para conmemorar el **Día de la Igualdad Salarial**, Unión de Mutuas:

- Ha creado un **banner conmemorativo**, que difundirá a toda la plantilla a través Ágora, nuestra intranet corporativa.
- Elaborará una **noticia** para su **publicación en la web** corporativa.



11

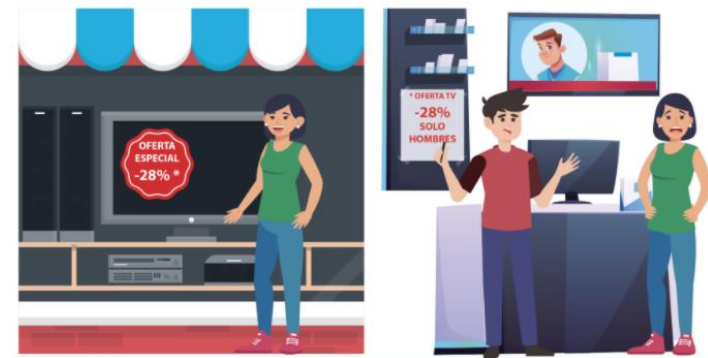
Carac Siglo XXI, S.L.

Desde **CARAC Siglo XXI S.L** queremos sumarnos a la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial a través de las siguientes acciones:

- **Cartel**, que se difundirá en nuestros centros de trabajo.
- **Boletín especial** conmemorativo de la efeméride.
- **Post especial** para publicar en nuestras redes sociales, con un pequeño vídeo sobre el contenido del Cartel.
- **Mesa/debate interno** para sensibilizar a la plantilla.

Día de la Igualdad Salarial

¿Te parecería justo y equitativo que hubiera productos con ofertas **SOLO PARA HOMBRES?**



Pues a eso equivale la brecha salarial: mayor poder adquisitivo solo por ser hombre

En términos porcentuales y según el estudio de 2020 publicado por Gestha, Sindicato de Técnicos y Técnicas de Hacienda, se estima que en España las mujeres tendrían que cobrar un 28,6% más para igualar el sueldo de los hombres. (Datos de AEAT, 2018). A nivel mundial y según Naciones Unidas, las mujeres ganan un 23% menos que los hombres.

grupo **CARAC**

22 de febrero de 2021, Día de la Igualdad Salarial

A close-up photograph of a hand with light-colored skin and pink nail polish holding a gold-colored coin. The coin is held between the thumb and index finger, and its surface is visible, showing some embossed details. The background is a soft, out-of-focus light blue and white.

12

Organización Nacional de Ciegos
Españoles (ONCE)

ONCE: cupón de la igualdad salarial

En la **ONCE** tenemos previstas las siguientes iniciativas relacionadas con el **Día de la Igualdad Salarial**:

- **Cupón conmemorativo:** el 22 de febrero, como se viene haciendo desde hace años, la **ONCE** emitirá un **cupón conmemorativo del Día de la Igualdad Salarial**. 5,5 millones de cupones difundirán el firme compromiso de la organización en esta materia.

Los cupones, que llegan a todo el territorio nacional, nos permiten contribuir a la sensibilización de la sociedad en este tema.



ONCE: cupón de la igualdad salarial

- **Evento institucional** para la **presentación oficial del cupón**: está previsto, al igual que en años anteriores, en el Ministerio de Igualdad, la presentación de los cupones del Día de la Igualdad Salarial (22 de febrero) unido, por cercanía de fechas, al del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).
- Actos de **presentación del cupón a nivel territorial**: Simultáneamente, en los centros territoriales de la ONCE se harán también actos de presentación de estos cupones conmemorativos.



ONCE: cupón de la igualdad salarial

Para la difusión interna,

- Se publicará una **noticia** en nuestro **Portal de la Persona Empleada**
- La imagen del cupón se coloca durante el día 22 de febrero como salvapantallas en todos los ordenadores.

Para la repercusión externa, **se lanzarán notas de prensa en medios de comunicación** a nivel central y territorial, así como en las **redes sociales**.

Además, desde el **Observatorio de Igualdad del Grupo Social ONCE**, se han publicado los **datos estadísticos** más significativos que evidencian la todavía existente **brecha salarial por género y discapacidad**, así como algunos mensajes a resaltar en las presentaciones territoriales.

13

Multianau, S.L.

Multianau: #LimpiamosLaDesigualdad

Este año, damos continuidad al **Cartel "Limpiamos la desigualdad salarial"**. En 2020, visibilizamos por distintos canales (redes sociales y la web corporativa), ejemplos de desigualdad salarial.

Somos más conscientes que nunca de la importancia de estar unidas/unidos por lo que, a pesar de que no debería ser necesario, queremos **dar visibilidad a hombres feministas**, que se encontraron con que su compañera, que desarrollaba su mismo trabajo, tenía menor remuneración, y tomaron la decisión de reducir su salario al objeto de que se equiparase la retribución de ambos.



Multianau: #LimpiamosLaDesigualdad

Este año, **visibilizaremos estos ejemplos**, a través de nuestra **página Web** y en las redes sociales, en la semana del 22 de febrero.

Eliminar la desigualdad salarial es responsabilidad de todas las personas, gracias a los que decidieron dar un paso hacia delante y **dijeron NO, mismo valor, mismo precio**.

A close-up photograph of a hand with light skin and pink nail polish holding a gold-colored coin. The coin features a stylized 'T' logo, characteristic of the Bitcoin symbol. The background is a soft, out-of-focus white.

14

Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora
con la Seguridad Social Nº 7

Mutua Montañesa: =trabajo=valor=sueldo

En **Mutua Montañesa**, seguimos comprometidas con la eliminación de la brecha salarial. Por ello, el 22 de febrero publicaremos en la intranet y en las redes sociales **un cartel** cuyo mensaje sirve para seguir sensibilizando a la sociedad **que el trabajo de igual valor debe tener el mismo salario** y que la corresponsabilidad es el único mecanismo para que las mujeres no sigan siendo las perjudicadas económicamente.

Según los datos del INE de 2019, en España, el 70% de las personas que dejaron su empleo o recortaron su jornada para cuidar a personas dependientes fueron mujeres



Mutua Montañesa: =trabajo=valor=sueldo

Hemos elaborado distintos **mensajes para las redes sociales:**

- **Mensaje corporativo del Día de la Igualdad Salarial**

Mujeres y Hombres = trabajo=valor=Salario

Mujeres y Hombres=Responsabilidad Familiar=corresponsabilidad=Salario.



Hoy se celebra el #DíaDeLaIgualdadSalarial y en Mutua Montañesa tenemos muy claro que el género no puede influir en la valía profesional
Mujeres y Hombres = trabajo = valor = salario  Mujeres y Hombres =
responsabilidad familiar = corresponsabilidad = salario **Disponemos del
distintivo Igualdad en la Empresa por nuestras prácticas internas
igualitarias.**

Mutua Montañesa: =trabajo=valor=sueldo



Twitter:

Mujeres y Hombres = trabajo = valor = salario ?? Mujeres y Hombres = responsabilidad familiar = corresponsabilidad = salario En Mutua Montañesa lo aplicamos, por eso tenemos el distintivo “Igualdad en Empresa”, que premia nuestras políticas internas# DiaDeLaIgualdadSalarial



Instagram:

¿Sabías que un 10% más de mujeres que hombres trabajan a tiempo parcial para el cuidado de menores, adultos enfermos, incapacitados o mayores? Mujeres y Hombres = trabajo = valor = salario Mujeres y Hombres = responsabilidad familiar = corresponsabilidad = salario En Mutua Montañesa lo tenemos muy claro y lo aplicamos a nuestras políticas, por eso contamos con el distintivo “Igualdad en la Empresa” ¡Sigamos trabajando para que la igualdad salarial sea una realidad en todas las empresas! #DiaDeLaIgualdadSalarial #Igualdad #MutuaMontañesa

15

Aqualia, S.A.

Aqualia: un paso más hacia la igualdad real

Un año más, **Aqualia S.A.** mantiene un fuerte compromiso con la igualdad, que lleva trabajando desde 2008. Las iniciativas de la compañía para el Día de la Igualdad Salarial serán las siguientes:

- **Mensaje e imagen corporativa** mostrando el compromiso de Aqualia con la igualdad salarial en las redes sociales, el 22 de febrero de 2021.
- **Banner** con la misma imagen en la web corporativa, www.aqualia.com y en la intranet de Aqualia.

En Aqualia pensamos que el Día de la Igualdad Salarial está ligado al Día Internacional de la Mujer, por lo que el 22 de febrero **arrancaremos la campaña de igualdad enviando un email a todas las personas trabajadoras**, pondremos un cartel en los centros de trabajo, distribuiremos la imagen por WhatsApp, colgaremos un video en pantallas corporativas,...

La campaña estará disponible en la web www.aqualiaigualdad.com.



16

Mantequerías Arias, S.A.

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, desde **Mantequerías Arias S.A.** hemos previsto una **publicación en nuestro Workplace** en la que explicaremos una de las medidas que se vienen realizando en la compañía en favor de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.



17

Enagas, S.A.

Enagas: Igualdad retributiva, algo fundamental

Desde **Enagas S.A.**, hemos elaborado materiales para hacer visible, entre los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, el Día de la Igualdad Salarial. Contaremos con un **banner** en la intranet de la compañía y una **imagen conmemorativa** visible en todas las pantallas de nuestra sede social.

22 de febrero

Día Europeo de la Igualdad Salarial

22 de febrero

Día Europeo de la Igualdad Salarial



La retribución es un ámbito fundamental
en el recorrido hacia la igualdad efectiva



18

Asociación de Educadores Las
Alamedillas

Alamedillas: #alamedillasporlaigualdad

En **Alamedillas** hemos creado un **Pin** para conmemorar el 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial.

El Pin se distribuirá a la plantilla el mismo día 22 de febrero, con el fin de sensibilizar e informar sobre esta cuestión.



A close-up photograph of a hand with dark red nail polish holding a gold-colored coin between the thumb and index finger. The coin has a silver-colored center with a stylized 'E' logo. The background is a soft, out-of-focus light blue and white.

19

Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)

ENSA: #RompeLaBrecha

Un año más, **ENSA** se suma a la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial, que se celebra el día 22 de febrero. Lo hacemos con una **campaña informativa**, visible en todas las pantallas distribuidas por las instalaciones de la empresa, en la que se pone de manifiesto el firme compromiso de la compañía por contribuir a un entorno laboral respetuoso y comprometido con la igualdad en el trabajo y la dignidad de las personas.



A close-up photograph of a hand with light skin and pink nail polish holding a gold-colored coin between the thumb and index finger. The coin is positioned in the center of the frame, slightly to the left. The background is a soft, out-of-focus light blue and white.

20

Fraternidad-MUPRESA Mutua
Colaboradora con la Seguridad Social Nº
275

Un año más, **en Fraternidad-Muprespa** celebraremos el día de la Igualdad Salarial con **acciones de sensibilización**, tanto para la plantilla como para empresas colaboradoras, proveedoras y el público general. Por ello, publicaremos noticias y nos uniremos a la iniciativa del Instituto de las Mujeres **#Diferencia0 #RompeLaBrecha**, lo haremos a través de nuestras redes sociales.

Continuamos avanzando para conseguir una **retribución igual entre mujeres y hombres** mediante **acciones específicas** contempladas en nuestro **Plan de Igualdad**. Asimismo, en 2019 pusimos en marcha una serie de cambios muy relevantes en lo que concierne a **estructura retributiva** tras un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

MUPRESA: #Diferencia0

En 2020 también hemos alcanzado un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras que contempla el **importe que debe tener cada concepto retributivo para cada puesto de igual valor y nivel**, consiguiendo, de este modo, **unas tablas salariales completas** no solo en lo concerniente al salario base, sino en todo lo que conforma y complementa las retribuciones salariales y extrasalariales.

Hemos conseguido establecer un **mapa de los puestos de igual valor** en la entidad y asignarles tanto las **retribuciones totales** como la **distribución de dichas retribuciones en conceptos retributivos**.

De este modo, a finales del 2020 alcanzamos la **transparencia en materia de retribuciones** en Fraternidad-Muprespa.



21

Baxter, S.L.

Baxter: #Viralescontralabrechasalarial

En **Baxter S.L.** conmemoramos el 22 de Febrero "Día de la Igualdad Salarial" poniendo en marcha dos iniciativas:

- **Comunicación interna:** mediante la que recordaremos la **filosofía de compensación de Baxter**, en la que prima pagar a las personas según su aportación y posición, sin que existan diferencias salariales por el hecho de ser mujer o hombre.
- **Comunicación externa:** difusión de un **mensaje en redes sociales (LinkedIn)** invitando a las personas que trabajan en Baxter a hacerlo viral.



22 de febrero de 2021

22 de febrero - Día de la igualdad salarial

En Baxter estamos comprometidos con la igualdad salarial entre hombres y mujeres y por ello, queremos recordarte nuestra **Filosofía de Compensación Total**, disponible en la [intranet de recursos humanos](#).

La guía de retribución de Baxter es **pagar al profesional según su aportación y posición, no existiendo diferencias salariales por el hecho de ser hombre o mujer.**



Baxter además está **comprometida con la eliminación de cualquier tipo de discriminación** y como se demuestra con:

- **Compromiso de la dirección** visible en nuestra [web](#)
- **III Plan de Igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres, vigente hasta 31 de diciembre de 2024.
- **Código de Conducta** donde se prohíbe expresamente la discriminación por raza, color, religión, género, país de origen, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición de veterano o cualquier otro caso que proteja la ley.
- **Distintivo de Igualdad en la Empresa** otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a las empresas que desarrollan buenas prácticas en materia de igualdad. Concedido en la convocatoria de 2016.
- **Certificación como empresa familiarmente responsable - B+** que reconoce las buenas prácticas en las organizaciones que integran modelos para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Baxter signataria del Charter de Diversidad** que recoge principios fundamentales de igualdad de oportunidad y antidiscriminación.



Baxter

A close-up photograph of a hand with dark red nail polish holding a gold-colored coin between the thumb and index finger. The coin features a stylized 'E' logo. The background is a soft, out-of-focus light blue.

22

Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.

Somajasa: Actúa contra la brecha

En **Sociedad Mixta de Aguas de Jaen (Somajasa)** conmemoramos el día 22 de Febrero mediante las siguientes iniciativas:

- **Cartel** que se publicará en todos los tableros de anuncios de la empresa, y se fijará como fondo de escritorio en todos los ordenadores. De este modo tendremos un impacto directo sobre todo la plantilla.
- **Publicación** del cartel **en redes sociales y en la web** de Somajasa, de forma que tengamos un impacto directo sobre las empresas proveedoras, la clientela y la sociedad en general.



Somajasa: Actúa contra la brecha

- **Comunicado** a toda la plantilla con información sobre Igualdad que será enviado por email, y distribuido también a las empresas proveedoras.
- **Botón web** en la web que enlazará con el comunicado y el cartel y que se utilizará como **pie de firma** durante la semana 8 de marzo.
- **Colaboración en la campaña del Instituto de las Mujeres.** #Diferencia0 #RompeLaBrecha en nuestras redes sociales.

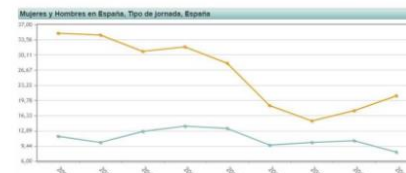


22 f - Día Igualdad Salarial

El 22 de febrero se celebra el Día Europeo de la Igualdad Salarial, una fecha en la que la UE recuerda que las mujeres europeas cobran de media un 16% menos que los hombres, lo que al final de año supone haber trabajado 2 meses de manera gratuita.

Según el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016 "El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.)". Para medir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, el indicador estructural comúnmente utilizado es la Brecha salarial de género entre mujeres y hombres que, según la definición de la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), mide la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupadas, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

En España la brecha salarial ha ido disminuyendo desde el año 2009 hasta el año 2017, alcanzando un 8 % en este último año, si se compara el salario hora para los contratos de trabajo a tiempo completo, llegando hasta el 20,80 % para los contratos a tiempo parcial, según los datos del INE.



Fuente: INE. Estudio de Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por tipo de jornada y periodo en España

Desde el año 2016, en el que Somajasa se incorporó a la Red de Empresas con Distintivo de Igualdad, viene realizando anualmente una auditoría de la brecha salarial en Somajasa, cuyo último informe referente al año 2020 fue entregado a la Comisión de Igualdad y Comisión Paritaria el pasado día 13 de Enero de 2021.

En dicho informe se puede observar como la brecha salarial en Somajasa es inferior al 1,3 % para los puestos de trabajo administrativos y de mantenimiento, e inferior al 0,3 % para los puestos de trabajo técnicos y de dirección, por lo que se puede concluir que se está trabajando correctamente en la eliminación de la brecha salarial, siendo prácticamente inexistente en el momento actual y motivada en su mayoría a la existencia de complementos de subrogación provenientes del personal con mayor antigüedad.

Desde la Comisión de Igualdad, se quiere destacar la importancia de trabajar en esta dirección, y en todas las medidas así incluidas en el II Plan de Igualdad de Somajasa, que sitúan a Somajasa a la cabeza de las empresas comprometidas con la Igualdad de Género, y más concretamente con la eliminación de la brecha salarial.

23

Borges, S.A.U.

Borges SAU: identifiquemos las causas de la brecha salarial

En consonancia con la celebración del día de la Igualdad Salarial y abordando la igualdad retributiva como **factor vinculado a los ODS** y el desarrollo de **políticas retributivas sostenibles**, la próxima semana, **5 personas** de nuestro equipo de Recursos Humanos, entre ellas las **3 agentes de Igualdad**, iniciaremos un **curso de cálculo de brecha salarial y medidas para su reducción**. En él abordaremos las causas que producen la brecha salarial, las herramientas para identificarla así como las medidas para reducirla.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.

Concretamente, en la presente publicación, se pretende contribuir a la consecución de los objetivos: 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.



Instituto de las
MUJERES



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro