

SIN

IGUALDAD RETRIBUTIVA

NO HABRÁ

IGUALDAD REAL



Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa"

Día de la Igualdad Salarial

22 de febrero de 2022



Presentación



El Día de la Igualdad Salarial se celebra con el objetivo de concienciar y sensibilizar a población sobre la persistencia de la brecha salarial de género.

En España el Día de la Igualdad Salarial se celebra el 22 de febrero a raíz de la propuesta del Consejo de Ministros y Ministras aprobada mediante el [Acuerdo de 26/02/2010](#), aunque esta fecha no es la misma para todos los Estados y, de hecho, 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.**

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](#).

Con este día se quiere concienciar a la sociedad española y a las empresas sobre la existencia de una clara desigualdad en la retribución que perciben las mujeres y los hombres por la realización del mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, así como sobre la necesidad de combatir dichas brechas.

La última **Encuesta Anual de Estructura Salarial** publicada por el INE en 2021, con datos de 2019, señala que el aumento de las ganancias medias anuales fue de un 0,7% para los hombres y de un 3,2% para las mujeres, lo que permitió disminuir la brecha salarial respecto al año anterior: pasó de 21,4% en el año 2018 al **19,5% en el año 2019**

Las causas de la brecha salarial de género deben buscarse en factores complejos e interrelacionados, como la discriminación directa e indirecta, la infravaloración del trabajo de las mujeres, la segregación en el mercado laboral, las tradiciones y estereotipos de género, las discriminaciones salariales, la distribución de la jornada o la desigual distribución de los trabajos domésticos y de cuidados que asumen casi en exclusiva las mujeres.

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 la obligatoriedad de las empresas de adoptar medidas y herramientas para identificar, visibilizar y corregir la desigualdad salarial. A modo más práctico esto implica que a partir del **7 de marzo de este mismo 2022**, todas las empresas de más de 50 personas deberán tener **aprobado y registrado un Plan de Igualdad** que incluya una **auditoría retributiva** basada en una **valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género**.

Vea la [Declaración Institucional del Gobierno de España](#)

Las empresas de la Red DIE y la conmemoración del 22 de febrero de 2022

Baxter, S.L.



Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)



Tiebel Sociedad Cooperativa



Glaxosmithkline, S.A.



Aula Integral de Formación, S.L.



Calidad Pascual, S.A.U.



El corte inglés, S.A.



Medio Ambiente, Agua, Residuos y Energía s.a. - MARE



Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.



Carac Siglo XXI, S.L.



Aqualia, S.A.



Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)



Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.



Aigües de Barcelona Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua, S.A.



Enagas, S.A.



Centro de Formación Empresarial Aura, S.L.L.



Centro Hospitalario Padre Menni



Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 183



Unión de Mutuas Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267



Centro de Formación AFS, S.L.



Las empresas de la Red DIE y la conmemoración del 22 de febrero de 2022

Pavapark Movilidad, S.L.



Metrovacesa

metrovacesa

Academia de Desarrollo Formativo, S.L



Endesa, S.A.

endesa

Ibermutua Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 274

Ibermutua
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274

Asociación de Personas con Discapacidad- Centro Especial de Empleo Verdiblanca



Plena Inclusión Aragón



Federación Provincial de la Pequeña y Mediana empresa del metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)



Multianau, S.L.



Fraternidad-MUPRESPA Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275



Pavasal Empresa Constructora, S.A.



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



Frescos y Elaborados Delisano, S.A.U.

Frescos DELISANO

Comisiones Obreras Región de Murcia



Pauma, S.L.



Fundación almeriense de personas con discapacidad



ACCEM



Soemca Empleo, S.L.



Empresas que han enviado la información de forma CONJUNTA

Formatec S.A.



Ibecon 2003, SL



Grupo Insem desarrollo del conocimientos



Asociación Canaria de Centros
de Formación Profesional



Asociación de Empresas y
Emprendedores de Lanzarote



Banco de Crédito Social
Cooperativo, S.A.

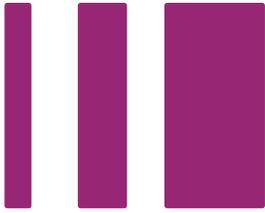


CAJAMAR Cajarural

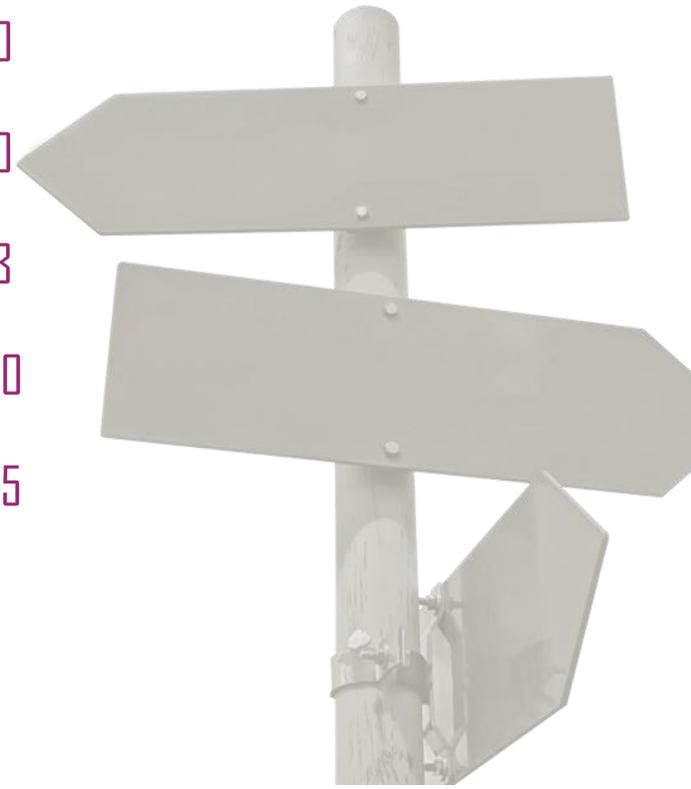


Las empresas de la
Red DIE y la
conmemoración del 22
de febrero de 2022

ÍNDICE



1. <u>ACCIONES INNOVADORAS</u>	7
2. <u>OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN</u>	10
<u>2.1. Difusión de cartelería</u>	10
<u>a) Campaña del Instituto de las Mujeres</u>	10
<u>b) Campaña propia</u>	13
<u>2.2. Mensajes informativos y de sensibilización</u>	20
<u>2.3. Adaptación de la imagen de la empresa a la efeméride</u>	25



1

ACCIONES INNOVADORAS



Igual remuneración por trabajo de igual valor

Principio definido para alcanzar la "equidad salarial".

Misma remuneración no sólo cuando mujeres y hombres desempeñan un trabajo igual o similar, también cuando son trabajos diferentes pero de igual valor.

IGUAL VALOR IGUALES DERECHOS

Factores causantes de brecha salarial

- Discriminación directa
- Inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres
- Segregación laboral (Sectores feminizados / masculinizados)
- Reparto poco equitativo de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres
- Cultura del trabajo y cultura empresarial que requieren una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida.

Oh!, así que esto explica la diferencia entre nuestros salarios?

- Elaboración y distribución de una presentación de elaboración propia sobre "Igual remuneración por trabajo de igual valor"

Asociación Canaria de Centros de Formación Profesional



Asociación de Empresas y Emprendedores de Lanzarote



- Actividades en clase para el alumnado de Administración y finanzas y alumnado de módulos de FOL e Inserción laboral, relacionadas con la igualdad de género y herramientas y medidas para garantizar la Igualdad Salarial.



1

ACCIONES INNOVADORAS

- Emisión de un cupón conmemorativo para el 22 de febrero y distintos actos de presentación oficial del mismo.



Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)

POR 0,50 € MÁS
La Paga
3.000 € AL MES
DURANTE 25 AÑOS

22 FEB. 22

ONCE

MINISTERIO DE IGUALDAD
Instituto de las MUJERES

DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

- Difusión de la herramienta del Ministerio de Igualdad de registro retributivo.
- Mural con manos blancas y violetas en el pasillo de la empresa
- Dinámicas de reflexión sobre la igualdad salarial



Centro de Formación Empresarial Aura, S.L.L.

1

ACCIONES INNOVADORAS



Asociación de Personas con Discapacidad- Centro Especial de Empleo Verdiblanca



- Charla informativa sobre los términos básicos de igualdad salarial y retributiva

Comisiones Obreras Región de Murcia



- Concentración en el palacio San Esteban, sede del Gobierno regional con la reivindicación “por la igualdad salarial ya”.
- Realización del informe [“Por la igualdad salarial, contra la Brecha salarial”](#).



2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.1. Difusión de cartelería

a) Campaña del Instituto de las Mujeres



CAMPAÑA DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES

2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.1. Difusión de cartelería

a) Campaña del Instituto de las Mujeres

DIFUSIÓN DE LA CAMPAÑA DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES



Difusión interna			Difusión externa		
Correo electrónico	Intranet	Otras	Web	Prensa	Redes Sociales
		<ul style="list-style-type: none"> • Pantallas de comunicación del centro • Tablones de anuncios 			
					
					   
		<ul style="list-style-type: none"> • Newsletter semanal interna 			

2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.1. Difusión de cartelería

a) Campaña del Instituto de las Mujeres

DIFUSIÓN DE LA CAMPAÑA DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES



Difusión interna			Difusión externa		
Correo electrónico	Intranet	Otras	Web	Prensa	Redes Sociales
					

2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.1. Difusión de cartelería

b) Campaña de elaboración propia

Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)



Grupo Insem desarrollo del conocimientos



Ibecon 2003, SL



Formatec S.A.



También se ha distribuido el cartel en formato físico en las oficinas



También se ha distribuido el cartel en formato físico en las oficinas

Tiebel Sociedad Cooperativa



22 DE FEBRERO DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL



El Día Internacional de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres representa los esfuerzos constantes por conseguir la igualdad salarial por un trabajo de igual valor.

GSK apuesta por este compromiso y trabajamos para que la igualdad de oportunidades sea una realidad. Por ello nuestras políticas retributivas siguen criterios objetivos y neutros para evitar cualquier discriminación y se basan en el puesto que cada uno desempeñamos y no en la persona que lo ocupa. De esta forma nuestras políticas recompensan el impacto, responsabilidad, talento y esfuerzo de los empleados, velando por la equidad interna y la competitividad externa.



Glaxosmithkline, S.A.



Publicación del cartel en las redes corporativas



2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.1. Difusión de cartelería

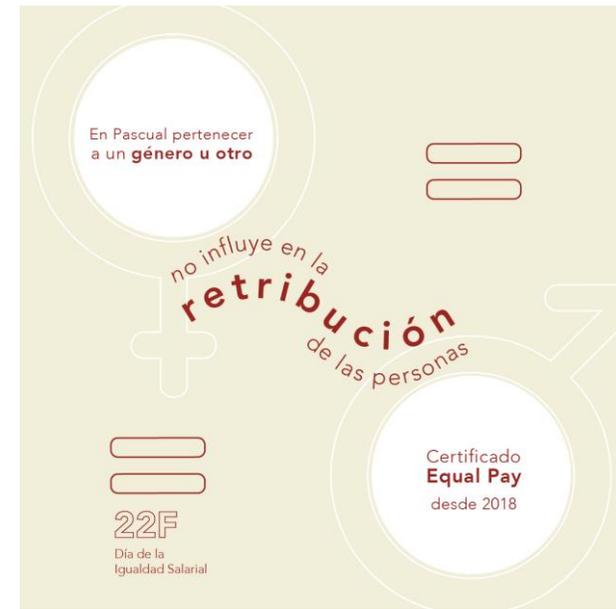
b) Campaña de elaboración propia



Cartel publicado en la página web de la empresa



Aula Integral de Formación, S.L.



Calidad Pascual, S.A.U.



El corte inglés, S.A.

En El Corte Inglés trabajamos para que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres sea una realidad en nuestro grupo de empresas.

Nuestros planes de igualdad promueven medidas que contribuyen a reducir la brecha salarial y facilitar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.



Cartelería publicada en la intranet corporativa y en los centros de trabajo



Medio Ambiente, Agua, Residuos y Energía s.a. - MARE

Difusión por mail, cartelería e intranet



2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.



Asociación Canaria de Centros de Formación Profesional



Asociación de Empresas y Emprendedores de Lanzarote



Cartelería distribuida en los centros de formación i en la web

2.1. Difusión de cartelería

Cartel difundido en el Portal de RRHH y el Portal de Voluntariado



Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A.



¿Cuál es el precio de los estereotipos?

ESTEREOTIPO

PRECIO



Las mujeres son dependientes, subjetivas y con menor autoridad



La vida de las mujeres está altamente vinculada al ámbito doméstico y condicionada por su rol de cuidadora



Cartel colgado también en los centros de trabajo

Carac Siglo XXI, S.L.



22 de febrero de 2023
Día de la Igualdad Salarial



2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.1. Difusión de cartelería

b) Campaña de elaboración propia

22F - Día Europeo por la Igualdad Salarial

Algunas causas de la BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Más info:

→ Techo de cristal
 → Discriminación por género
 → Educación y creencias culturales
 → Valoración desigual de los empleos
 → Menor responsabilidad en cuidados

Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L



Cartelería publicada en todas las sedes



Día de la

IGUALDAD SALARIAL

Mismo TRATO,
mismas OPORTUNIDADES

#DíadelagualdadSalarial



SÍGUENOS EN



IGUALDAD... EMPRESA



Fundación almeriense de personas con discapacidad



Enagas, S.A.



El cartel también difundido en todas las pantallas de la sede social y en formato banner en la intranet

Día Europeo de la

Igualdad Salarial

22 de febrero

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



Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 183

MUTUA BALEAR



MINISTERIO DE IGUALDAD

2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.1. Difusión de cartelería

b) Campaña de elaboración propia

Igual trabajo, igual salario.

22 febrero Día de la Igualdad Salarial

PAVAPARK

IGUALDAD EMPRESA

Cartelería también publicada en el Portal de Bienvenida, la intranet y el centro físico



Pavapark Movilidad, S.L.

PAVAPARK
Movilidad inteligente y sostenible

22 DE FEBRERO DÍA EUROPEO DE LA IGUALDAD SALARIAL

IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR SIN DIFERENCIACIÓN DE SEXO

#verdiBlancaIgualdad
#iguaddesalarial#iguaddederetribucion

Asociación de Personas con Discapacidad
VerdiBlanca

Asociación de Personas con Discapacidad- Centro Especial de Empleo VerdiBlanca



Cartelería también publicada en los centros de trabajo y en la página web

igualdad@verdiBlanca.com
VerdiBlanca



Plena Inclusión Aragón
Plena inclusión Aragón

22 de febrero de 2022

Día de la Igualdad Salarial

#NoalaBrecha
#PlenaIgualdadSalarial

Plena inclusión Aragón



Cartelería también publicada en la [web](#) i en formato banner

DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

La brecha salarial entre mujeres y hombres es la desigualdad en la retribución que perciben por realizar el mismo trabajo u otro de igual valor.

11,9% BRECHA SALARIAL NACIONAL

Según el Instituto Nacional de Estadística, la brecha salarial aumenta a medida que avanza la edad.

4,6% 18,2% 34,3% (por edad)

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2020:

22,8% DE LAS MUJERES TRABAJADORAS TIENEN PAGO A TIEMPO PARCIAL

Según el Observatorio de Igualdad y Empleo, las personas con discapacidad perciben un 23% menos que las personas sin discapacidad.

Medidas:

- 1 Realizar revisión de pagos: actualizarse con el RD 1902/2020 todas las empresas, independientemente de su tamaño, tienen la obligación de realizar un registro retributivo cada año.
- 2 Ofrecer flexibilidad real en el trabajo: la flexibilidad horaria y el teletrabajo son dos medidas que pueden ayudar a conciliar mejor la vida laboral y familiar de las personas.
- 3 Implementar el equilibrio género: es una buena manera de presentar un CV pero sin incluir nombres. Bajo su edad, es decir sin mostrar los datos personales del aspirante. De esta manera, se valorará únicamente la experiencia y conocimientos de la persona.

femepa | C/ LOS Y CASTILLO, 65 - 4ª PLANTA | 70304 | 505 290 161 | FEMEPA@FEMEPA.ES

Federación Provincial de la Pequeña y Mediana empresa del metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)



2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.1. Difusión de cartelería

b) Campaña de elaboración propia



Cartelería también publicada en la web, el Portal de la persona empleada, por mail y en los centros de trabajo



BRECHA SALARIAL 2021
 ESPAÑA: 17,51%
 CANTABRIA: 20,14%
 SOENCA: -7,14 %

EL FIN DE LA BRECHA SALARIAL ESTA MAS CERCA. ENTRE TODOS LO HAREMOS POSIBLE.

22 Febrero 22

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



En S2 Grupo creemos en la igualdad retributiva de nuestras personas empleadas.

♀ = € = ♂

22 de febrero
 Día de la igualdad salarial.
 #Diferencia0 #IgualdadRetributiva

Cartelería también publicada en los centros de trabajo y de forma interna a la plantilla



Pavasal Empresa Constructora, S.A.



Cartelería también publicada en el foros social interno y el tablón de anuncios de los centros de trabajo



Igual trabajo, igual salario.

22 febrero Día de la Igualdad Salarial



Costa Brava RESTAURANTES Y BARRAS

22 de febrer €

día de la

Igualdad Salarial

Frescos DELISANO

Frescos y Elaborados Delisano, S.A.U.



Cartel publicado en la intranet corporativa, en soportes de mesa y en pantallas de las áreas de descanso

2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.1. Difusión de cartelería

b) Campaña de elaboración propia

IGUAL SALARIO
por trabajo de
IGUAL VALOR

ORDAINSARI BERA
BALIO BEREKO
lanagatik



Día Europeo de la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunaren Europako Eguna

Otsailak 22 de febrero



Cartelería publicada en los espacios gestionados y oficinas propias



Pauma, S.L.

Demos un paso más hacia la igualdad real



#Aqualiaigualdad
#DíadelainigualdadSalarial



Cartel también publicado como banner en la web corporativa i en la intranet



Aqualia, S.A.



Brecha salarial - desigualdad salarial

Por qué pensamos que existe brecha salarial?

No existe una diferencia de sueldo base entre un sexo y otro, pero existen conceptos indirectos que se retribuyen de diferente forma y tienen el mismo valor.



Difusión por mail, cartelería, web e intranet del Folleto sobre la brecha salarial



Medio Ambiente, Agua, Residuos y Energía s.a. - MARE



2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.2. Mensajes y manifiestos propios

DIFUSIÓN DE MENSAJES Y MANIFIESTOS PROPIOS

Difusión interna			Difusión externa		
Correo electrónico	Intranet	Otras	Web	Prensa	Redes Sociales
	 				
	 <small>Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274</small> 				
	 <small>ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y EMPRENDEDORES DE LANZAROTE</small> 		  		 
	 <small>CAJA RURAL</small>  <small>GRUPO CAJAMAR</small>	<ul style="list-style-type: none"> Revista interna COMUNICAT 			

2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.2. Mensajes y manifiestos propios

DIFUSIÓN DE MENSAJES Y MANIFIESTOS PROPIOS



Difusión interna			Difusión externa		
Correo electrónico	Intranet	Otras	Web	Prensa	Redes Sociales

2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.2. Mensajes y manifiestos propios

DIFUSIÓN DE MENSAJES Y MANIFIESTOS PROPIOS

Difusión interna			Difusión externa		
Correo electrónico	Intranet	Otras	Web	Prensa	Redes Sociales
					
					
					
					



2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.2. Mensajes y manifiestos propios



DIFUSIÓN DE MENSAJES Y MANIFIESTOS PROPIOS

Difusión interna			Difusión externa		
Correo electrónico	Intranet	Otras	Web	Prensa	Redes Sociales
					 
					
					
			 		

2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.2. Mensajes y manifiestos propios

DIFUSIÓN DE MENSAJES Y MANIFIESTOS PROPIOS



Difusión interna			Difusión externa		
Correo electrónico	Intranet	Otras	Web	Prensa	Redes Sociales
					

2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.3. Maquetación de la imagen de la empresa

Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.



- Fondo de escritorio conmemorativo en todos los ordenadores

- Banner en la página [web](#) y pie de firma maquetado en los mails corporativos



Asociación Canaria de Centros de Formación Profesional



Asociación de Empresas y Emprendedores de Lanzarote



bicc Día de la Igualdad Salarial 22 de febrero de 2022

grupo CARAC

¿Un día para conmemorar la igualdad salarial?

Según el informe 'Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea', publicado por la Comisión Europea, son muchos los países que intervienen en la existencia de la diferencia salarial, causas que además están interrelacionadas. Entre ellas, destacan:

- La discriminación en el lugar de trabajo.
- Las mujeres y los hombres trabajan en sectores diferentes y a desempeñar diferentes empleos.
- No se aplican las mismas prácticas laborales ni formas de remuneración como pague extra, prestaciones y complementos.
- La subvaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres.
- El llamado 'techo de cristal', o la escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alta nivel, además de una 'letra representativa' en puestos relacionados con la política, la economía y la ciencia.
- Las tradiciones y los roles de género.
- La conciliación de la vida familiar y laboral.

Tres causas por las que hay que eliminar la brecha salarial de género:

- Porque es un derecho: la igualdad salarial entre mujeres y hombres es la manifestación del respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras y del reconocimiento de su trabajo.
- Porque implica un productividad económica y valorar el trabajo que realizan las personas implica un mercado laboral más competitivo y con personas más motivadas y las entidades que aplican planes de igualdad y estrategias que promueven la igualdad salarial mejoran su productividad y resultados de la plantilla.
- Porque luchar contra la pobreza: las menores ingresos de las mujeres tienen un impacto negativo que afectan a su vida laboral, su jubilación y sus pensiones.

Carac Siglo XXI, S.L.

carac consultores

Afiliación a la Seguridad Social: Nº número afiliado: 9.196.482
 Nº número de empresa: 1.841.063
 Nº número de autónomo: 1.281.015
 Nº número de autónomo: 1.281.015

- Elaboración de un boletín especial (BICC) i maquetación de la imagen de la empresa

2

2. OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

2.3. Maquetación de la imagen de la empresa



Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)



- Tapiz en los ordenadores corporativos de toda la plantilla

- Elaboración y difusión interna y externa del banner



Unión de Mutuas Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267



Academia de Desarrollo Formativo, S.L.



- Elaboración y difusión interna y externa del banner



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.



MINISTERIO
DE IGUALDAD
Instituto de las
MUJERES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro