

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”-Efemérides

Día de la Igualdad Salarial

22 de febrero de 2026



MARINA ROA VISUAL THINKING

Catálogo de Publicaciones de la
Administración General del Estado

<http://cpage.mpr.gob.es>

NIPO: 050-23-009-3



Presentación

El 22 de febrero se conmemora en España el **Día de la Igualdad Salarial**, una fecha establecida en 2010 para visibilizar y combatir la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este año, el **Instituto de las Mujeres** ha llevado a cabo diferentes actuaciones de formación y sensibilización sobre este tema entre las que han destacado la edición de un **Boletín de Igualdad en el Empleo** específico sobre esta cuestión, la jornada **“La brecha retributiva entre Mujeres y Hombres: causas, evolución y consecuencias”** y la publicación de un **estudio** con el mismo título, varios seminarios web sobre **“Sesgos Inconscientes en la Valoración de Puestos de Trabajo”**, y la creación de una herramienta interactiva, **“Entre Salarios”**, que permite acceder de forma clara y sencilla a información desagregada sobre salarios y brecha retributiva. Por otra parte, la pieza interactiva sobre la brecha salarial: **¿Mito o Realidad?** sigue disponible y se ha realizado una acción de sensibilización y concienciación en colaboración con el Grupo Social ONCE, incorporando una imagen del Día de la Igualdad Salarial en el **cupón del día 22 de febrero**.

Todos los materiales de esta campaña pueden consultarse aquí: <https://www.igualdadenlaempresa.es/IgualdadRetributiva/AccionesDifusion/home.htm>.

9 Boletín de Igualdad en el Empleo
Febrero 2026

La brecha retributiva entre mujeres y hombres

Boletín de Igualdad en el Empleo (BIE).
NºPC: 050-21-005-2
Catálogo de publicaciones de la
administración: Sistema de Publicación
<https://opaga.mec.gob.es>

Suscríbete

1 22F Día de la Igualdad Salarial
Introducción

2 Evolución de la brecha retributiva

3 Consecuencias de la brecha

4 Herramientas para la igualdad

5 Requisitos del Registro Retributivo



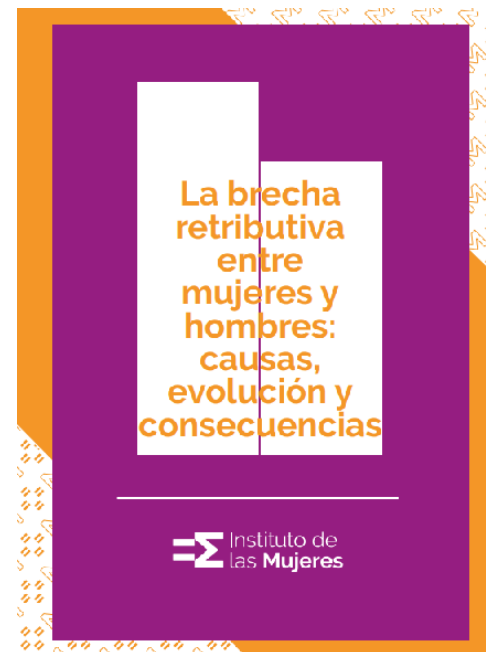
Presentación

En esta misma línea, el [Consejo de Ministras y Ministros](#) ha aprobado una declaración institucional con motivo del Día para la Igualdad Salarial, reafirmando la fuerte convicción del Gobierno de seguir impulsando políticas de igualdad orientadas a corregir las causas estructurales de la desigualdad retributiva, reforzando los mecanismos de aplicación, seguimiento y evaluación, así como garantizando la igualdad retributiva como un elemento esencial de cohesión social y justicia social.

Según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial, la brecha salarial de género se sitúa en el 15,7 %, el valor más bajo de la serie histórica. Por su parte, la brecha salarial de género por trabajo a tiempo completo ha descendido más de 5 puntos desde 2018, situándose en 2023 en el 4,9%. Esa cifra sigue siendo inaceptable y pone de manifiesto que se trata de una discriminación estructural en el mercado de trabajo.

“Cerrar la brecha salarial es esencial para garantizar la autonomía económica de las mujeres a lo largo de toda su vida para prevenir situaciones de precariedad, pobreza laboral y desigualdad en pensiones”, reseña la declaración institucional.

El compromiso para erradicar la brecha salarial es compartido por las empresas de la Red DIE, que desarrollan acciones de sensibilización y transparencia retributiva. En 2026, 58 empresas han colaborado en la elaboración del informe.

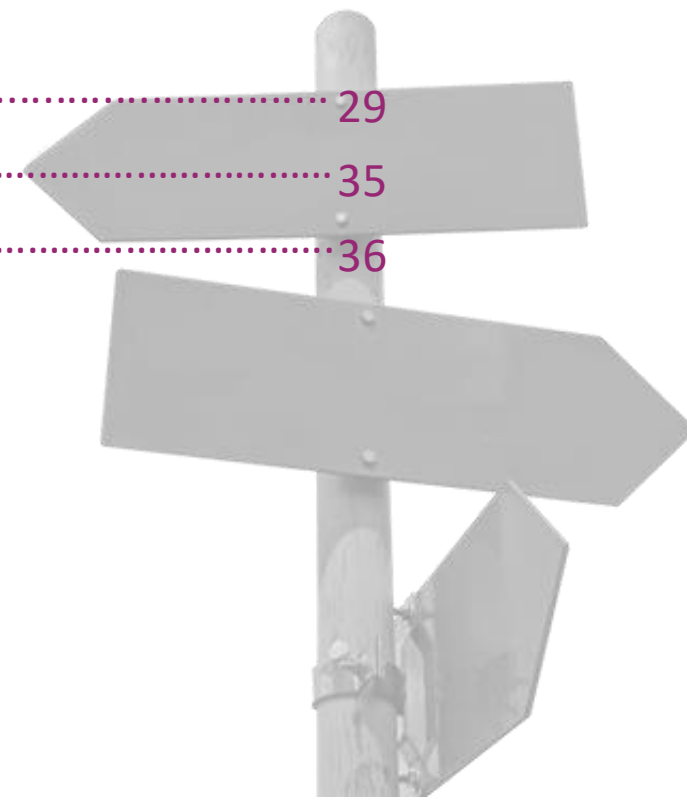


ÍNDICE



Índice

| | |
|---|----|
| 1. <u>ACCIONES INNOVADORAS</u> | 5 |
| 2. <u>ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN</u> | 8 |
| 3. <u>ACTUACIONES DE DIVULGACIÓN</u> | 27 |
| 4. <u>ACTUACIONES DE INFORMACIÓN, DIFUSIÓN Y SIMBÓLICAS</u> | 29 |
| 5. <u>LEMA DE LA CAMPAÑA</u> | 35 |
| 6. <u>EMPRESAS PARTICIPANTES</u> | 36 |



1

1. ACCIONES INNOVADORAS

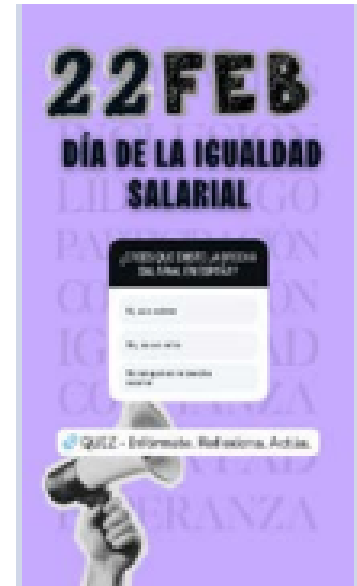
ASOCIACION CANARIA DE
CENTROS DE
FORMACION
PROFESIONAL

ASOCIACION DE
EMPRESARIOS Y
EMPRENDEDORES DE



- **QUIZ.**

Cuestionario de 10 preguntas para desmontar algunos mitos habituales y promover una visión crítica sobre situaciones reales de la desigualdad salarial. A través de preguntas breves y ejemplos cotidianos, da un pequeño feedback, que evalúa las respuestas y da una puntuación final.



BEEPLANET FACTORY,
S.L.



- **Campaña interna gamificada** por el 11F y 22F (#BeeEqual) con 14 cartas de elaboración propia

- **Juego Pioneras y Cifras.**

Formato físico y digital para toda la plantilla. Actuación participativa de sensibilización en pioneras STEM igualdad retributiva.



1

1. ACCIONES INNOVADORAS

CENTRO DE ESTUDIOS
MASTER ANUSCHEH DE
CANARIAS, S.L.U.

ANUSCHEH MISSAGHIAN
SCHIRAZI, S.L.



- **Taller interactivo: “Ponte en mi lugar”**

Durante la sesión, los participantes llevaron a cabo dinámicas de rol, intercambiando papeles y escenarios para identificar situaciones de desigualdad y proponer soluciones educativas.



- **Microdebates Igualitarios**

A través de la proyección de distintas situaciones reales y cotidianas relacionadas con la igualdad, la convivencia, el trato respetuoso y la percepción social, los estudiantes debían expresar su opinión libremente, argumentar su postura y escuchar las aportaciones de sus compañeros y compañeras sin juzgar.



1

1. ACCIONES INNOVADORAS

FEDERACIÓN
PROVINCIAL DE
EMPRESAS DEL METAL
Y NUEVAS
TECNOLOGÍAS DE LAS
PALMAS (FEMEPAL)

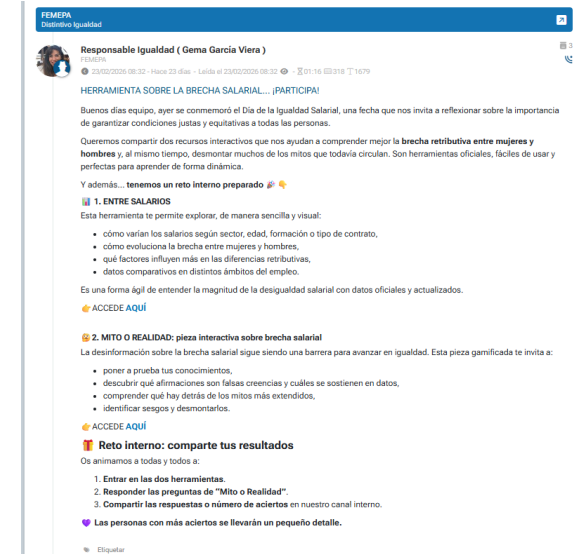


- **Reto interno: comparte tus resultados**

Entra y responde las preguntas de la herramienta “Mito o Realidad”.

Comparte las respuestas o número de aciertos en nuestro canal interno.

Las personas con más aciertos se llevarán un pequeño detalle.



TRBL SW & IP SERVICES, S.L



- **Auditoría salarial interna con perspectiva de género.**

Se realiza un análisis comparativo de retribuciones entre hombres y mujeres en puestos equivalentes dentro de TRBL, con revisión de la política retributiva/ Plan de carrera y compromiso de corrección si se detectan brechas.



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Cartelería de elaboración propia

AULA INTEGRAL DE FORMACIÓN, S.L.

aif aula integral de formación



ASECAL



- ASOCIACION CANARIA DE CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL

- ASOCIACION DE EMPRESARIOS Y EMPRENDEDORES DE



ASPASIA

- ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS, S.L.
- FORMACIÓN Y MANTENIMIENTO TÉCNICO S.A.
- GRUPO INSEM DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO, S.L.
- IBECON 2003, S.L.
- INSTITUT DE SERVEIS FORMACIO ASPASIA S.L.



Día de la Igualdad Salarial



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Cartelería de elaboración propia

BEEPLANET FACTORY, S.L.



BROSETA ABOGADOS, S.L.P.



CENTRO DE ESTUDIOS MASTER ANUSCHEH DE CANARIAS, S.L.U.

ANUSCHEH MISSAGHIAN SCHIRAZI, S.L



CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA, S.L.



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Cartelería de elaboración propia

CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L.



EL CORTE INGLÉS, S.A.

El Corte Inglés



En El Grupo Corte Inglés conmemoramos el Día Europeo de la Igualdad Salarial, una fecha que nos invita a reflexionar sobre la importancia de garantizar las mismas oportunidades de desarrollo y reconocimiento profesional para todas las personas, independientemente de su género.

ENAGÁS, S.A.



22 FEBRERO
Día Internacional de la Igualdad Salarial

Un abismo del
17%

Brecha Salarial en España

Esta es la brecha salarial entre hombres y mujeres actualmente en España



FRESCOS Y ELABORADOS
DELISANO, S.A.U.

Frescos **DELISANO**



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Cartelería de elaboración propia

FEMXA FORMACIÓN,
S.L.U.

femxa

La brecha salarial:
¿Mito o realidad?

#LaBrechaExiste

22 F
Día de la
Igualdad Salarial

#ContraLaBrechaSalarial

femxa



FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA
FOCAN, S.L.

Instituto
Focan

22 FEBRERO

Las mujeres se concentran en sectores peor pagados (Educación, comercio, limpieza)



focan

FUNDACIÓ NOVA FEINA

nova feina

nova feina
Día Internacional de la
Igualdad Salarial



En la Comunitat Valenciana, las mujeres ganan, de media, casi 5.000 € menos al año que los hombres

FUNDACIÓ CANARIA YRICHEN

FUNDACIÓ
Yrichen
SEMBRAMOS ESPERANZA

Día de la
igualdad
salarial



Yrichen

2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Cartelería de elaboración propia

HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.U.
AGUAS MUNICIPALIZADAS DE ALICANTE, E.M.
AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX, S.A.
AGUAS DEL ARCO MEDITERRÁNEO, S.A.



MÉTODOS Y TECNOLOGÍA DE SISTEMAS Y PROCESOS, S.L. (MTP)



MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A.

ARIAS
1848



ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES (ONCE)



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Cartelería de elaboración propia

PAVAPARK MOVILIDAD, S.L.



PAVASAL EMPRESA CONSTRUCTORA, S.A.U.



S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.



SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN, S.A.



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Cartelería de elaboración propia

TIEBEL SOCIEDAD COOPERATIVA



TRANSPORTES GENERALES DE OLESA, S.A.U



TRBL SW & IP SERVICES, S.L.

21 DE FEBRERO DE 2018 - DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

En TRBL el código no tiene género, el salario tampoco.

La brecha salarial de género es una realidad en el sector tecnológico. En TRBL trabajamos activamente para cerrarla.

| | | |
|----------------------------|---------------------------------|---|
| 15,74% | 12,38% | 31,10% |
| Brecha media España (2017) | Brecha sector TIC España (2017) | Brecha permisiones de jubilación (2017) |

■ El salario medio anual de las mujeres en 2017 no alcanzó la cuantía del salario medio anual de los hombres de hace 10 años (2011).



TRBL Services
 Plaza de Castilla, 3
 28046 Madrid (Spain)
 T: +34 91 904 97 85 /
 +34 91 017 75 14
 Fax: +34 911 367 348
 |
trbl-services.eu

TRBL SW & IP Services apoya la Igualdad Salarial
 22 de febrero • #IgualdadSalarial • #22F

Este correo y sus archivos adjuntos van dirigidos exclusivamente a sus destinatarios y pueden contener información confidencial y/o privilegiada. Su divulgación no está permitida sin la autorización expresa de TRBL SW & IP Services, S.L. En caso de haber recibido este correo o cualquiera de sus archivos adjuntos por error, le rogamos que nos lo comunique a rgpd@trbl-services.eu y proceda a su eliminación. Puede Ud. acceder a nuestra política de privacidad a través del siguiente enlace <https://trbl-services.eu/politica-de-privacidad>

#IgualdadSalarial • #22F • #BrechaSalarial
 trbl-services.eu

UNIÓN DE MUTUAS MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 267



22 febrero 2018

Día Europeo de la Igualdad Salarial

En Unión de Mutuas trabajamos por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

brecha cero

#IgualSalario #TrabajoIgualValor

2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Banner, carrusel o similar

ASECAL



ASOCIACION CANARIA DE CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL

ASOCIACION DE EMPRESARIOS Y EMPRENDEDORES DE LANZAROTE



CENTRO DE ESTUDIOS MASTER ANUSCHEH DE CANARIAS, S.L.U.

ANUSCHEH MISSAGHIAN SCHIRAZI, S.L.



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Banner, carrusel o similar

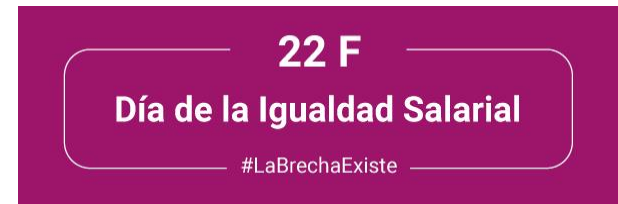
ENAGÁS, S.A.



ENDESA, S.A.



FEMXA FORMACIÓN, S.L.U.



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

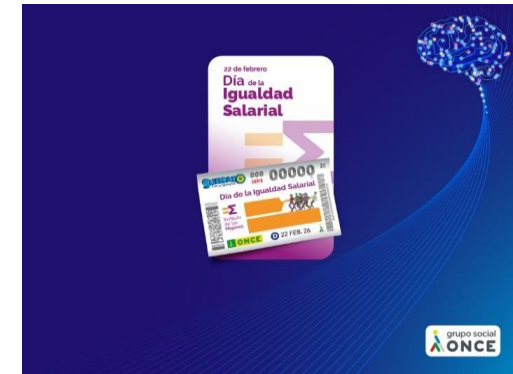
Banner, carrusel o similar

FUNDACION DEL MUSEO GUGGENHEIM BILBAO

GUGGENHEIM BILBAO



ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES (ONCE)



PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN



2

S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U.



2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN,
S.A.



Banner, carrusel o similar

TRANSPORTES GENERALES DE OLESA,
S.A.U.



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Adaptación del logo y/o firma para la efeméride

Empresas que han adaptado su logo y/o su firma en el Día de la Igualdad Salarial

ASECAL



ASOCIACION CANARIA DE CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL
ASOCIACION DE EMPRESARIOS Y EMPRENDEDORES DE LANZAROTE



ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS, S.L.
FORMACIÓN Y MANTENIMIENTO TÉCNICO, S.A.
GRUPO INSEM DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO, S.L.
IBECON 2003, S.L.
INSTITUT DE SERVEIS FORMACIO ASPASIA, S.L.
INSTITUTO EUROPA S.L.U.



BEEPLANET FACTORY, S.L.



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Adaptación del logo y/o firma para la efeméride

Empresas que han adaptado su logo y/o su firma en el Día de la Igualdad Salarial

CENTRO DE ESTUDIOS MASTER ANUSCHEH DE CANARIAS, S.L.U.
ANUSCHEH MISSAGHIAN SCHIRAZI, S.L.



FEMXA FORMACIÓN, S.L.U.



FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA FOCAN, S.L.



PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Adaptación del logo y/o firma para la efeméride

Empresas que han adaptado su logo y/o su firma en el Día de la Igualdad Salarial

SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN, S.A.



TAISI JOSE MARIA LAZARO, S.A.



TRANSPORTES GENERALES DE OLESA, S.A.U.



TRBL SW & IP SERVICES, S.L.



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Material de elaboración propia

CORPORACIÓN DE RADIO Y TELEVISIÓN, S.A. SME (RTVE)

Imagen para **reels y redes sociales** con enlace a noticia: *“Mujeres que ganan menos que ellos hombres: ¿por qué en el siglo XXI se mantiene la brecha salarial?”*.



SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN, S.A.

NEWSLETER



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Infografía de elaboración propia

AULA INTEGRAL DE FORMACIÓN, S.L.



INFORME EJECUTIVO

Deconstruyendo la Brecha Salarial: Un Análisis Forense

Informe sobre las causas estructurales y los mecanismos invisibles de la desigualdad retributiva.

22FEB | Día de la Igualdad Salarial

Un documento visual para la reflexión directiva.

BEEPLANET FACTORY S.L



IA con Perspectiva de Género: Del Sesgo a la Igualdad

La IA también puede ser una herramienta para la igualdad. Mantenerla equitativa que refleje valores equitativos de género y diversidad de género.

¿Gestione mejor la salud de sus clientes? ¿Le ayuda a mejorar su productividad? ¿Le ayuda a mejorar su experiencia de usuario? La IA puede ayudar a mejorar su negocio de muchas maneras.

¡Desarrolla mejor la salud de tus clientes! ¿Le ayuda a mejorar su productividad? ¿Le ayuda a mejorar su experiencia de usuario? La IA puede ayudar a mejorar su negocio de muchas maneras.

BAXTER, S.L.



22 de febrero - Día Europeo de la igualdad salarial

Hoy conmemoramos el **Día Europeo de la Igualdad Salarial**, una fecha que nos recuerda la importancia de garantizar que la retribución sea siempre justa, objetiva y libre de cualquier sesgo.

En Baxter, este principio forma parte de nuestra identidad. A través de nuestra **Filosofía de Compensación Total**, aseguramos procesos retributivos basados en tres pilares fundamentales:

- **Competitividad:** salarios alineados con el mercado para atraer y retener el mejor talento.
- **Desempeño:** retribución coherente con la contribución de cada persona, sin sesgos ni desigualdades.
- **Transparencia:** claridad en nuestras estructuras salariales para generar confianza y seguridad.

Nuestro **IV Plan de Igualdad (2024-2025): una hoja de ruta sólida**

Este día representa una oportunidad para destacar los avances que estamos logrando gracias a nuestro **IV Plan de Igualdad**, elaborado junto a la representación sindical y plenamente alineado con la normativa española y europea. Entre sus objetivos destacan:

- Garantizar procesos retributivos libres de discriminación.
- Impulsar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas y niveles de la organización.
- Reforzar la formación en igualdad y entornos libres de discriminación para todas las personas trabajadoras.
- Potenciar medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Un compromiso reconocido externamente

El distintivo "Igualdad en la Empresa", concedido a Baxter en 2016 y otorgado por el Ministerio de Igualdad, demuestra la solidez de nuestras políticas y el avance real hacia una empresa más justa e inclusiva. Este reconocimiento, que compartimos con un número reducido de organizaciones en el país, nos impulsa a seguir elevando los estándares en materia de igualdad.

Compromiso firme

Nos sentimos orgullosos del camino recorrido y nuestro compromiso es firme: garantizar que cada decisión retributiva sea justa, objetiva y transparente. Seguiremos trabajando para que cada persona de Baxter viva la igualdad de oportunidades en todas las fases de su trayectoria profesional.



COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI)



COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



1) El 42,7% de las personas con discapacidad en España se sueldo a 1.500 €2) Los datos de personal femenino se refieren a los datos de personal femenino con discapacidad en España 2024



2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

8 COSAS QUE CAMBIARÁN EN LAS EMPRESAS CON LA NUEVA DIRECTIVA EUROPEA DE TRANSPARENCIA SALARIAL

- Ofertas de empleo:** Deberán incluir la información de la banda retributiva inicial del puesto ofertado.
- Información salarial:** Las empresas tendrán que informar a la plantilla sobre su nivel retributivo individual y los niveles retributivos de su categoría profesional.
- Informar sobre los derechos:** Las empresas tendrán también que informar anualmente a la plantilla de su derecho a recibir la información retributiva.
- Inversión de la carga de la prueba:** Serán las empresas quienes deberán demostrar que no existe discriminación salarial.
- Preguntas en entrevistas:** En las entrevistas de trabajo no se podrá preguntar sobre la retribución salarial ni el historial retributivo.
- Medidas correctoras:** Si existen diferencias retributivas superiores al 5% que no estén justificadas sobre la base de ciertos objetivos y méritos, respecto del género, se deberán aplicar medidas correctoras.
- Divulgación de la retribución:** No se podrá impedir a la plantilla revisar su retribución o el nivel del complemento del principio de igualdad en la retribución (gratificación de jubilación) con respecto a quienes impidan divulgar la información.
- Consecuencias de discriminación:** En caso de discriminación salarial, las empresas deberán indemnizar a las personas afectadas, pagar las sanciones que correspondan y adoptar medidas estructurales u organizativas para cumplir sus obligaciones en materia de igualdad.

8 Cosas que cambiarán en las empresas
Con la nueva Directiva Europea de Transparencia Salarial

- Ofertas de empleo:** Deberán incluir la información de la banda retributiva inicial del puesto ofertado.
- Información salarial:** Las empresas tendrán que informar a la plantilla sobre su nivel retributivo individual y los niveles retributivos de su categoría profesional.
- Informar de los derechos:** Las empresas tendrán también que informar anualmente a la plantilla de su derecho a recibir la información retributiva.
- Divulgación de retribución:** No se podrá impedir a la plantilla revisar su retribución o el nivel del complemento del principio de igualdad en la retribución (gratificación de jubilación) con respecto a quienes impidan divulgar la información.
- Consecuencias de discriminación salarial:** En caso de discriminación salarial, las empresas deberán indemnizar a las personas afectadas, pagar las sanciones que correspondan y adoptar medidas estructurales u organizativas para cumplir sus obligaciones en materia de igualdad.

¿Te ayudamos?
www.concilia2.es
info@concilia2.es



Un abismo del 17%
22 FEBRERO | Día Europeo de la Igualdad Salarial

Brecha Salarial en España

Esta es la brecha salarial entre hombres y mujeres actualmente en España. Reducirla requiere políticas activas, medición constante y compromiso real.

En Enagás, tenemos la convicción de que la igualdad salarial no es solo una meta, sino una responsabilidad que asumimos de manera firme y transparente, impulsando la transformación desde nuestro Plan de Igualdad.

[Conócelo aquí](#)

Infografía de elaboración propia

FEMXA FORMACIÓN, S.L.U.



Contra la brecha salarial
Eventos de difusión
#LaBrechaExiste

Actividades que conmemoran el día de la igualdad salarial:

- Jornada "La brecha retributiva entre mujeres y hombres: causas, evolución y consecuencias."
- Seminarios Web "Sesgos inconscientes en la valoración de puestos de trabajo".

#ContraLaBrechaSalarial

femxa

FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA
FOCAN, S.L.



22 FEBRERO
Día Europeo de la Igualdad Salarial

Destilza y descubre los factores invisibles detrás de la brecha

institutofocan · Seguir

institutofocan · 23 h
¿Por qué ellas cobran menos?

Porque la brecha salarial no es casualidad.

Tiene que ver con cómo funciona el mercado laboral.

Si queremos igualdad real, hay cosas que tenemos que cambiar:

- 1) Muchas mujeres acaban en trabajos que pagan menos (cuidados, servicios...).
- 2) A las mujeres les cuesta más llegar a puestos de jefas y dirección.

Solución: ascensos claros, planes de igualdad y más mujeres liderando.

2

2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Infografía de elaboración propia

FUNDACIÓN ALMERIENSE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



HIJOS DE LUIS RODRÍGUEZ, S.A.



TIEBEL SOCIEDAD COOPERATIVA



EN ESPAÑA, LAS MUJERES COBRAN UN **16,74% MENOS** QUE LOS HOMBRES POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR.

LA BRECHA AUMENTA EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD Y SEGÚN LA EDAD

ES LA DIFERENCIA DE SALARIO ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR EL MISMO TRABAJO O DE IGUAL VALOR.

- PRINCIPALES CAUSAS:
- DISCRIMINACIÓN DIRECTA
 - FALTA DE CONCILIACIÓN Y HORAS DE CONCILIACIÓN
 - FALTA DE FORTALECIMIENTO EN ASPECTOS Y CALIDADES

IMPACTO
LOS RECURSOS SALARIALES AFECTAN REPRESENTA EN PERSONAS MÁS JÓVENES Y MENOS HOMBRES QUE EN LA JUVENTUD.

EN TIEBEL
APOSTAMOS POR UN MODELO JUSTO
IGUALDAD DE TRABAJO, IGUALDAD DE SALARIO

22 FEBRERO
DÍA IGUALDAD SALARIAL

TRBL SW & IP SERVICES, S.L.



2

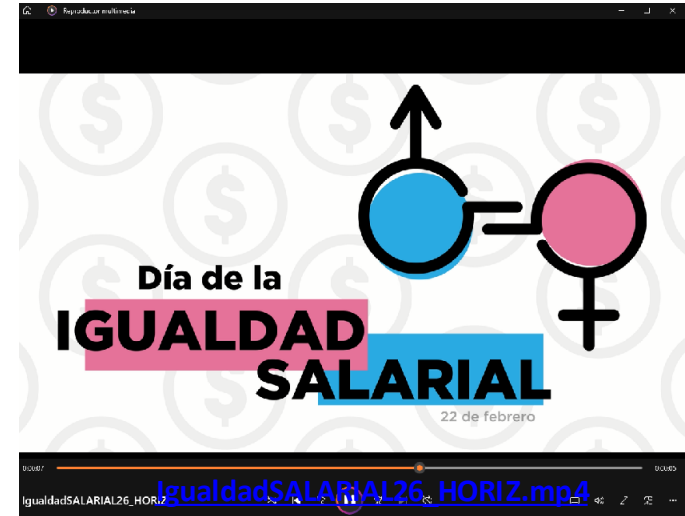
2. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Video de elaboración propia

CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L.



HIJOS DE LUIS RODRÍGUEZ, S.A.



PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN



3

3. ACTUACIONES DE DIVULGACIÓN

Formación, Ponencias y Jornadas

| BEEPLANET FACTORY, S.L. | FEMXA FORMACIÓN, S.L.U. | MANTEQUERÍA ARIAS, S.A. |
|---|---|---|
| Asistencia al seminario web “Sesgos inconscientes en la valoración de puestos de trabajo” | Jornada de difusión y sensibilización interna para reforzar su compromiso con la igualdad retributiva y la transparencia salarial. Se ha compartido además material complementario para ampliar la información, como una presentación explicativa sobre la brecha salarial. La acción se ha enmarcado en la estrategia de igualdad y diversidad de Femxa y ha invitado a la plantilla a participar activamente, con un canal abierto para consultas o aportaciones. | Jornada de presentación del estudio realizado sobre brecha retributiva entre mujeres y hombres, causas, evolución y consecuencias, organizado por la Dirección General de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón, en colaboración con FADE y las Uniones comarcales de UGT y CCOO, agentes firmantes del Acuerdo de Concertación Social “Gijón Futuro” 2024/2027 y lo compartiremos en nuestra herramienta corporativa VIVA ENGAGE. |
| PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN | TRBL SW & IP SERVICES, S.L. | |
| Participación en el taller “Sesgos inconscientes en la valoración de puestos de trabajo” organizado por el Instituto de las Mujeres el día 24 de febrero de 2026. | <ul style="list-style-type: none"> Asistencia al TALLER: SENSIBILIZACIÓN SOBRE “Sesgos inconscientes en la valoración de puestos de trabajo” del Instituto de las Mujeres (online) del departamento de talento el día 24 de febrero de 2026. Taller PRESENCIAL Gestión y Dirección de equipos con perspectiva de género del Instituto de las Mujeres el día 29 de enero de 2026 impartido por el departamento de paralegal. | |

3

3. ACTUACIONES DE DIVULGACIÓN

Elaboración de Guías, Estudios o Manuales

FEMXA FORMACIÓN, S.L.U.

Guía informativa sobre la Brecha Salarial y la Desigualdad Laboral.

Elaboración de una guía con los conceptos más relevantes entorno a la desigualdad salarial, los estereotipos, mitos y las consecuencias de dicha desigualdad en las mujeres y en la sociedad.

<https://www.femxa.es/wp-content/uploads/2026/02/GUIA-IGUALDAD-SALARIAL.pdf>

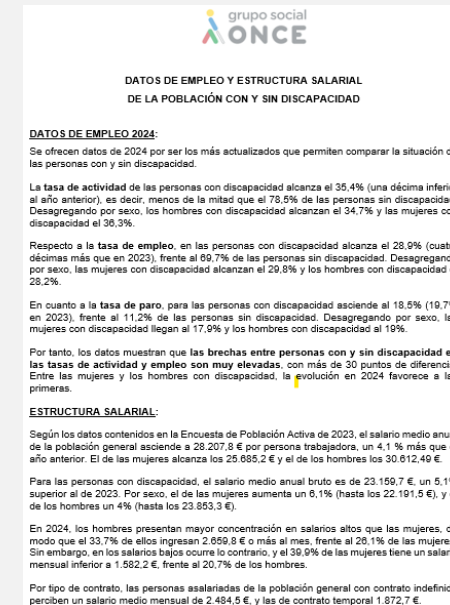


Presentación sobre la diferencia entre brecha salarial y discriminación salarial, con ejemplos.

<https://www.femxa.es/wp-content/uploads/2026/02/Brecha-salarial-Discriminacion-Salarial.pdf>

ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES (ONCE)

Documento informativo aportando los últimos datos del INE (2023 y 2024) sobre la brecha salarial entre la población general y las personas con discapacidad, desagregados por sexo, con el objetivo de compartir los datos de la realidad de las mujeres en general, y de las que tienen discapacidad en particular.



4

4. ACTUACIONES INFORMATIVAS, DE DIFUSIÓN Y SIMBÓLICAS

Informativas

Difusión de noticias y contenidos en redes sociales, webs institucionales y a través de correos corporativos























| Empresa | Difusión interna | | | Difusión externa | |
|--|--------------------|----------|-------|------------------|----------------|
| | Correo electrónico | Intranet | Otras | Web | Redes Sociales |
| ASECAL | | | | | |
| ASOCIACION CANARIA DE CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL | | | | | |
| ASOCIACION DE EMPRESARIOS Y EMPRENDEDORES DE LANZAROTE | | | | | |
| ASPASIA | | | | | |
| BAXTER, S.L. | | | | | |
| CALIDAD PASCUAL, S.A.U. | | | | | |
| CENTRO DE ESTUDIOS MASTER ANUSCHEH DE CANARIAS, S.L.U. ANUSCHEH MISSAGHIAN SCHIRAZI, S.L. | | | | | |
| COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI) | | | | | |
| CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L. | | | | | |
| CORPORACIÓN DE RADIO Y TELEVISIÓN, S.A. SME (RTVE) RTVE. | | | | | |
| EL CORTE INGLÉS, S.A. | | | | | |
| ENAGÁS, S.A. | | | | | |

4

4. ACTUACIONES INFORMATIVAS, DE DIFUSIÓN Y SIMBÓLICAS

Informativas

Difusión de noticias y contenidos en redes sociales, webs institucionales y a través de correos corporativos


























| Empresa | Difusión interna | | | Difusión externa | |
|---|--------------------|----------|-------|---|---|
| | Correo electrónico | Intranet | Otras | Web | Redes Sociales |
| ENDESA, S.A. | | | | | |
| ESTUDIOS ZARAGOZA, S.L. (GRUPO PIQUER) | | | | |    |
| FEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESAS DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LAS PALMAS (FEMEPA) | | | |  |     |
| FEMXA FORMACIÓN, S.L.U. | | | | |       |
| FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA FOCAN, S.L. | | | | |    |
| FUNDACIÓ NOVA FEINA | | | |  | |
| FUNDACIÓN CANARIA YRICHEN | | | | |  |
| HIJOS DE LUIS RODRIGUEZ, S.A. | | | | |    |
| IKEA IBÉRICA, S.A. | | | | | |
| INDRA BUSINESS CONSULTING, S.L.U. INDRA SISTEMAS, S.A. INDRA SOLUCIONES TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U. SISTEMAS INFORMÁTICOS ABIERTOS, S.A.U. | | | | | |

4

4. ACTUACIONES INFORMATIVAS, DE DIFUSIÓN Y SIMBÓLICAS

Informativas

Difusión de noticias y contenidos en redes sociales, webs institucionales y a través de correos corporativos














| Empresa | Difusión interna | | | Difusión externa | |
|--|--------------------|----------|-------|---|--|
| | Correo electrónico | Intranet | Otras | Web | Redes Sociales |
| MANTEQUERÍAS ARIA, S.A. | | | | | |
| MÉTODOS Y TECNOLOGÍA DE SISTEMAS Y PROCESOS, S.L. (MTP) | | | | | |
| ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES (ONCE) | | | |  |    |
| PAVAPARK MOVILIDAD, S.L. | | | | | |
| PAVASAL EMPRESA CONSTRUCTORA, S.A.U. | | | | | |
| PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN | | | | |            |
| REDEIA CORPORACIÓN, S.A. | | | | | |
| S2 GRUPO SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L.U. | | | | |  |
| SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN, S.A. | | | | |    |
| TIEBEL SOCIEDAD COOPERATIVA | | | | |  |
| TRANSPORTES GENERALES DE OLESA SAU | | | | |    |
| TRBL SW & IP SERVICES, S.L. | | | | |  |
| UNIÓN DE MUTUAS MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 267 | | | |  | |

4

4. ACTUACIONES INFORMATIVAS, DE DIFUSIÓN Y SIMBÓLICAS

Difusión

Difusión de la campaña institucional del Instituto de las Mujeres / Ministerio de Igualdad

| Empresa | Difusión interna | | | Difusión externa | |
|---|--------------------|----------|-------|---|--|
| | Correo electrónico | Intranet | Otras | Web | Redes Sociales |
| ANOVA IT CONSULTING, S.L. | | | | | |
| CENTRO DE ESTUDIOS MASTER ANUSCHEH DE CANARIAS, S.L.U. ANUSCHEH MISSAGHIAN SCHIRAZI, S.L. | | | | | |
| CONCILIA2 SOLUCIONES, S.L. | | | | |   |
| FEMXA FORMACIÓN, S.L.U. | | | | | |
| FORMACIÓN OCUPACIONAL CANARIA FOCAN, S.L. | | | | |        |
| HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A.U. AGUAS MUNICIPALIZADAS DE ALICANTE, E.M. AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX, S.A. AGUAS DEL ARCO MEDITERRÁNEO, S.A. | | | | | |
| METODOS Y TECNOLOGIA DE SISTEMAS Y PROCESOS SL. (MTP) | | | | |    |
| PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN | | | |  | |
| TRBL SW & IP SERVICES, S.L. | | | | | |

4

4. ACTUACIONES INFORMATIVAS, DE DIFUSIÓN Y SIMBÓLICAS

Simbólicas y Reivindicativas

ASPASIA.
ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS, S.L.
FORMACIÓN Y MANTENIMIENTO TÉCNICO, S.A.
GRUPO INSEM DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO, S.L.
IBECON 2003, S.L.
INSTITUT DE SERVEIS FORMACIO ASPASIA, S.L.
INSTITUTO EUROPA, S.L.U.

Ángela Merkel: Una mujer que ha roto barreras.
Difusión de una breve biografía de Ángela Merkel, mujer cuyo trabajo supuso un antes y un después en la lucha a favor de la igualdad salarial.



CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA, S.L.

Mural que conecta con la campaña, en conmemoración de la efeméride, de forma clara el mensaje, la imagen y el contexto, además de aportar coherencia estética al conjunto y otorgarle mayor profundidad y sentido, del cartel elaborado por nuestra entidad.



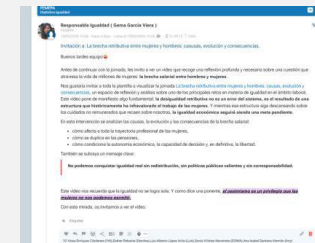
CENTRO DE ESTUDIOS MASTER ANUSCHEH DE CANARIAS, S.L.U.
ANUSCHEH MISSAGHIAN SCHIRAZI, S.L.

Se decoró el escaparate exterior del centro con elementos alusivos a la fecha y mensajes clave de la campaña, como acción de visibilización y apoyo público a la igualdad. Esta intervención permitió trasladar el mensaje tanto al alumnado como a la ciudadanía que transita por el entorno del centro.



FEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESAS DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LAS PALMAS (FEMEPA)

Invitación a visualizar la jornada: La brecha retributiva entre mujeres y hombres; casusas, evolución y consecuencias.



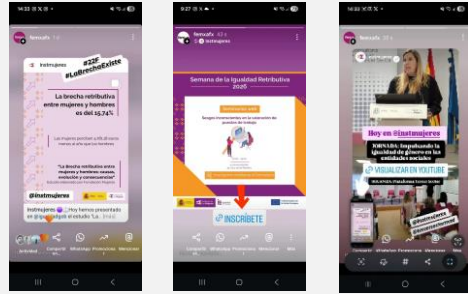
4

4. ACTUACIONES INFORMATIVAS, DE DIFUSIÓN Y SIMBÓLICAS

Simbólicas y Reivindicativas

FEMXA FORMACIÓN, S.L.U.

Apoyo en difusiones de Instagram Stories.



Fundación ONCE

Comunicado corporativo donde desde el Grupo Social ONCE nos sumamos a la celebración del día de la igualdad salarial.

ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES (ONCE)

Emisión y lanzamiento del cupón conmemorativo del 22 de febrero por el Día de la Igualdad Salarial con la colaboración del Instituto de las Mujeres.



6

6. EMPRESAS PARTICIPANTES



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.

