

# Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”



## Día de la Igualdad Salarial

22 de febrero de 2020



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Instituto de la  
**MUJER**



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 2020

1

Verdimed, S.A.

2

Tiebel Sociedad Cooperativa

3

Calidad Pascual, S.A.U.

4

Aula Integral de Formación, S.L.

5

Carac Siglo XXI, S.L.

6

Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.

7

Pavapark Movilidad, S.L.

8

Pavasal Empresa Constructora, S.A.

9

Multianau, S.L.

10

Fraternidad-MUPRESA Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 275

11

Frescos y Elaborados Delisano, S.A.U.

12	Reale Seguros Generales, S.A.
13	Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.
14	Naturgy Energy Group, S.A.
15	Mantequerías Arias, S.A.
16	Montserrat Villalba Ruiz, S.L. - Formación Academia Telde
17	Comisiones Obreras Región de Murcia
18	Soemca Empleo, S.L.
19	Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 7
20	Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)
21	Centro de Formación Empresarial Aura, S.L.L.
22	Academia de Desarrollo Formativo, S.L.
23	Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.
24	Aqualia, S.A.

25	Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)
26	Acciona Energía, S.A., Acciona Facility Services y Acciona Ingeniería, S.A.
27	Repsol, S.A.
28	Baxter, S.L.
29	Mutua Balear, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 183
30	Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M. e Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.
31	Formación y Mantenimiento Técnico, S.A.
32	Dr. Franz Schneider, S.A.U.
33	Unión de Mutuas Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 267
34	Arada Ingeniería, S.L.
35	Centro de Formación AFS, S.L.
36	Cajamar Caja Rural y Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A.
37	Fundación del Museo Guggenheim Bilbao

38

Consum S. Coop. V.

39

Borges Agricultural & Industrial Edibles Oils, S.A.U. y Borges, S.A.U.

40

Renault Consulting, S.A.

# Presentación

# 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 europeo y estatal.

En España el **Día de la Igualdad Salarial** entre mujeres y hombres se conmemora el día **22 de febrero**, tomando como referencia una Resolución del Parlamento Europeo (INI/2008/2012) y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de febrero de 2010.

Con esta efeméride se quiere destacar y **sensibilizar a la ciudadanía sobre el hecho de que mujeres perciben unas retribuciones medias inferiores a las de los hombres**, todo ello a pesar del desarrollo normativo y los avances logrados en la igualdad de trato y oportunidades en los últimos años.

Según datos de la última [Encuesta Anual de Estructura Salarial](#) publicada por el INE la **brecha salarial de género es un 13,5%**, porcentaje que cobran menos (en términos de **hora trabajada**) las mujeres, respecto a los hombres. Sin embargo, la brecha salarial medida en **cómputo anual** aumenta hasta un **21,9 %** al impactar en el total anual las diferentes horas trabajadas por mujeres y hombres, y la mayor temporalidad del trabajo de éstas, entre otras razones, en parte debido al peso que tiene en el empleo de las mujeres que en ellas siga recayendo en mayor medida el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

# Presentación

En Europa, la **Comisión Europea** conmemora **el Día Europeo de la Igualdad Salarial** con el objetivo de, por un lado, concienciar y sensibilizar sobre las diferencias salariales que siguen persistiendo a nivel europeo entre mujeres y hombres y, por otro, fomentar y promover la adopción de las medidas adecuadas para su eliminación.

La fecha del día en que a nivel europeo se conmemora esta efeméride varía anualmente, ya que se elige en función del día que las europeas dejarían de recibir su remuneración laboral hasta final de año, de acuerdo con el cómputo medio europeo de la brecha salarial de género medida en cómputo de **hora trabajada** y cuya media y que según los últimos datos disponibles de Eurostat se sitúa en un **16%**.

La Comisión Europea ha conmemorado en 2019 el Día Europeo de la Igualdad Salarial, el 4 de noviembre. La **información actualizada de Eurostat** sobre brecha salarial de género se puede consultar en el siguiente enlace: [Gender pay gap statistics](#)

# Las empresas de la Red DIE y la conmemoración del 22 de febrero de 2020

---

01  
Verdimed  
Ayudemos a  
reducir la brecha  
salarial

02  
Tiebel  
Cartel y posts de  
buenas prácticas

03  
Calidad Pascual  
Cartel en redes y  
comunicación  
interna

04  
Aula Integral de  
Formación  
Test informativo  
sobre brecha  
salarial

05  
Carac Siglo XXI  
Sensibilización y  
mesa redonda

06  
Somajasa  
Cartel, nota  
interna y botón  
web

07  
Pavapark  
Igual trabajo,  
igual salario

08  
Pavasal  
Igual trabajo,  
igual salario

09  
Multianau  
Limpiamos la  
desigualdad

10  
Fraternidad-  
MUPRESA  
BBPP para  
eliminar la  
brecha salarial

11  
Frescos y  
Elaborados  
Delisano  
Diferente  
aspecto, mismo  
valor

12  
Reale Seguros  
Noticia sobre  
estudio de  
igualdad salarial

13  
VEIASA  
Cartel  
conmemorativo  
en web

14  
Naturgy  
Mismo trabajo,  
mismo salario

15  
Mantequerías  
Arias  
Cartel en  
Workplace

16  
Academia Telde  
Sensibilización y  
política salarial  
igualitaria

17  
Comisiones  
Obreras Región  
de Murcia  
Rueda de prensa  
e informe

18  
Soemca Empleo  
Cartel y artículo

19  
Mutua  
Montañesa  
Cartel  
conmemorativo

20  
FEMEPA  
Infografía  
informativa

21  
Centro de  
Formación  
Empresarial Aura  
X+ como ella

22  
Academia de  
Desarrollo  
Formativo  
A = trabajo =  
salario

23  
Formación  
Ocupacional  
Canaria Focan  
Vídeo de  
difusión interna  
y externa

24  
Aqualia  
Sensibilización  
interna y externa

25  
ENSA  
Presentación  
interna

26  
Acciona  
Metodología de  
análisis salarial y  
sensibilización

27  
Repsol  
Formación en  
sesgos  
inconscientes

28  
Baxter  
Sensibilización y  
estudio de  
brecha salarial

29  
Mutua Balear  
Sensibilización  
interna y externa

30  
AMAEM e  
Hidraqua  
Noticia ilustrada

31  
Formatec  
Sensibilización  
interna y externa

32  
Dr. Franz  
Schneider  
#MismoTrabajo  
MismoSalario

33  
Unión de Mutuas  
Banner de  
sensibilización

34  
Arada Ingeniería  
Cartel  
conmemorativo

35  
Centro de  
Formación AFS  
#sinbrechasalari  
al

36  
Cajamar y Banco  
de Crédito Social  
Cooperativo  
Cartel  
conmemorativo

37  
Fundación  
Guggenheim  
Soldata  
berdintasuna  
(igualdad  
salarial)

38  
Consum  
Sensibilización  
interna y externa

39  
Grupo Borges  
Estudio y  
diccionario de  
competencias

40  
Renault  
Consulting  
Correo de  
concienciación

**01**

---

Verdimed, S.A.

**Verdimed** ha elaborado un cartel para el Día de la Igualdad Salarial que se colocará en los sitios de mayor visibilidad de la empresa y además se difundirá al personal de diversas maneras: a través de **correo electrónico**, **sms** o **telegram**.



02

---

Tiebel Sociedad Cooperativa

La primera actuación para trabajar en el Día por la Igualdad Salarial es garantizar que la misma se aplica dentro de **Tiebel, S. Coop.** Éste es un compromiso que desde los inicios se ha adquirido en la entidad y a día de hoy sigue quedando recogido en su Plan de Igualdad.

Además de ello, y de manera específica para trabajar en el Día por la Igualdad Salarial, proponen las siguientes actuaciones:

- Realización de un **cartel** que se difundirá entre la plantilla a través de sus redes profesionales de Facebook y LinkedIn.
- Publicación, durante la semana del 17 de febrero, de varios **posts** en las redes sociales en los que al menos se contenga una referencia a **buenas prácticas** para facilitar la consecución de la igualdad salarial.



**MISMO TRABAJO = MISMO SALARIO**  
**SAME WORK = SAME SALARY**  
**MÊME TRAVAIL = MÊME TRAITEMENT**  
**ACASĂ MUNCA = ACELAȘI SALARIU**  
**المرتب ب ن فس = ال عمل ن فس**

**AQUÍ, AHORA Y EN LA CHINA**



**COMPROMETIDAS**  
**POR LA IGUALDAD SALARIAL**



**03**

---

Calidad Pascual, S.A.U.



El 22 de febrero, **Calidad Pascual** publicará el siguiente cartel en todas sus **RRSS** (Twitter, Instagram, LinkedIn y Facebook, con adaptaciones) y lo compartirá en su **comunicación interna**. El texto que irá acompañado de dicho cartel será el siguiente:

*“En España, las mujeres cobran un 22% de media menos que los hombres. Juntos debemos cambiar esta realidad. Por ello, comprometidos con la igualdad salarial, contamos con el distintivo de Igualdad en la Empresa, una marca de excelencia que reconoce a las compañías que favorecen el desarrollo de políticas igualitarias entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.”*

**04**

---

**Aula Integral de Formación, S.L.**

Ante la habitual respuesta de que: *en mi empresa hombres y mujeres cobran según el convenio*, **Aula Integral de Formación** ha decidido apostar por mostrar algunos motivos por los que una mujer gana menos que un hombre. En el siguiente enlace, se realizan cinco preguntas (con tres respuestas a cada una) para mostrar la brecha salarial actual.

<http://aulaintegraldeformacion.es/2020igualdadsalarial.html>

Será publicado en la intranet entre los días 20 y 24 de febrero, a la que accede diariamente todo el personal, así como en las redes sociales y en la página web.

¿Te atreves con algunas preguntas sobre la brecha salarial?



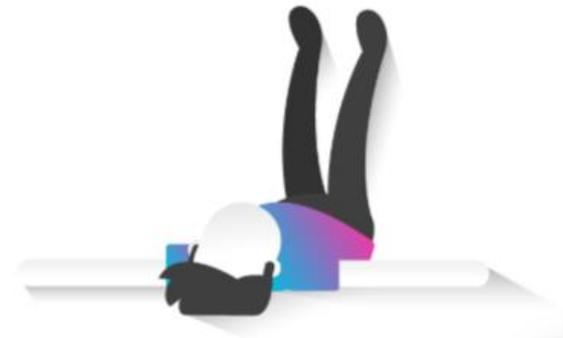
# Antes que nada recuerda lo que explica la brecha salarial de género



Que hay más mujeres en ocupaciones peor pagadas

Que hay más mujeres responsables del trabajo doméstico no pagado

Que hay más mujeres trabajando a tiempo parcial



**05**

---

**Carac Siglo XXI, S.L.**

En Grupo CARAC conmemoramos el Día de la Igualdad Salarial 2020 a través de las siguientes iniciativas:

1. Publicación en nuestra página web de un **artículo** en referencia a la jornada del Día de la Igualdad Salarial. Aunque adjuntamos el contenido del mismo, este solo estará disponible a partir del día 22 en [www.grupocarac.es](http://www.grupocarac.es), momento en el cual también se difundirá por nuestras redes sociales
2. Elaboración de una **edición especial de nuestro boletín de igualdad**, el cual ha sido enviado internamente a la plantilla de las diversas empresas que forman Grupo CARAC
3. Elaboración de un **cartel sobre igualdad salarial** que estará colgado en todos nuestros centros de trabajo
4. Publicación de **post especiales** relacionados con el Día de la Igualdad salarial. Incluimos post de Facebook
5. **Mesa redonda interna**, en la que se comentarán las anteriores acciones, además del artículo de El País; *“Una cuarta parte de las directivas latinoamericanas descarta ser madre para ascender”*



## 1. Publicación web

### Dulce 50 aniversario para la Igualdad Salarial en el Reino Unido

**Aunque últimamente esté en boca de todos por temas políticos hoy, 22 de febrero, el Reino Unido destaca por su lucha en favor de la Igualdad Salarial.**

En apenas unos días se cumplirían 50 años de la **Ley de Igualdad Salarial de 1970**, una disposición que, basándose en la Ley de Igualdad Salarial de 1963 de los Estados Unidos, fue aprobada por el Parlamento Británico prohibiendo cualquier trato menos favorable entre hombres y mujeres en términos de pagos y condiciones de empleo. Aunque fue derogada hace apenas unos años, por la **Ley de Igualdad de 2010**, sus disposiciones sustantivas se replicaron en esta última.

Muestra de este compromiso con la Igualdad salarial, hace apenas unos días se conocía la sentencia del **Tribunal Laboral de Londres** en la que se condenaba a la BBC por discriminación salarial por cuestiones de género.

En 2019 la periodista y presentadora **Samira Ahmed** denunciaba por discriminación salarial a la cadena británica porque recibía un salario de unos 547 euros por cada episodio de *Newswatch* (programa informativo), mientras que su compañero **Jeremy Vine** cobraba 3.500 euros por cada entrega de *Points Of View*, según su compañera un formato "equiparable".

Según la BBC, la diferencia de sus salarios radicaba en la categoría asignada a cada espacio. Mientras el de la presentadora se consideraba un programa informativo, el de su compañero era englobado en el apartado de entretenimiento, aunque ambos tuviesen un contenido similar.

El Tribunal no entendió lo mismo y consideró, recientemente, que la cadena "no ha demostrado ningún factor material que justificara la diferencia en el pago distinto a la propia discriminación por motivos de sexo alegada por la demandante". Incluso, en el dictamen publicado en su propia web indica que los términos del contrato de Ahmed deben ser "modificados" a fin de lo resultar "menos favorables" que los de su compañero.

Sin duda esta sentencia supone un punto de inflexión, no solo en Reino Unido, en la lucha que el mundo entero mantiene contra la Brecha salarial.

## 2. Boletín interno



### Día de la Igualdad Salarial

Edición Especial

22 de febrero de 2020



# Igualdad

grupo CARAC

### ¿Qué dice la jurisdicción española al respecto?

*El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha introducido modificaciones relacionadas con la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres*

La situación de desigualdad en España, visible en la brecha salarial que no ha podido reducirse en los últimos años, ha hecho que el Estado haya tomado nuevas medidas para garantizar la igualdad de remuneración, algo que el pasado marzo plasmó en el Real Decreto-Ley 6/2019. Este introdujo modificaciones del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

### Un libro que hable de... la brecha salarial

*La lectura es un placer ante el que muchos de nosotros sucumbimos diariamente, en mayor o menor medida. A través de ella podemos profundizar en cualquier tipo de temática, tanto real como ficticia por lo que, aprovechando esta jornada conmemorativa por la **Igualdad Salarial entre hombres y mujeres**, hemos hecho una breve selección de cuatro libros (nacionales e internacionales) que tratan el problema de la Brecha salarial:*



**BRECHA SALARIAL Y BRECHA DE CUIDADOS**; *Capitolina Díaz Martínez*. La autora analiza la brecha de género con el estudio de tres países; España, Noruega e Islandia. El trabajo combinado de 24 investigadoras y ocho investigadores concluye que la escasa consideración social de los trabajos de cuidado y su feminización son la primera forma de discriminación de género y, sobre ella, se construyen otras discriminaciones como la salarial.



**MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO**; *Irene Padavic y Barbara F. Reskin*. Basándose en datos cualitativos y cuantitativos, los autores de esta obra buscan vincular las ideas científicas y sociales sobre la vida de los trabajadores, la desigualdad sexual y el género con los propios lugares de trabajo.



**LA PARADOJA SEXUAL: HOMBRES EXTREMOS, MUJERES SUPERDOTADAS Y LA VERDADERA BRECHA DE GÉNERO**; *Susan Pinker*. La autora trata de dar respuestas a preguntas como por qué después de cuatro décadas de erradicar las barreras de género en el trabajo y en la vida pública los hombres aún dominan los negocios, la política y los trabajos mejor pagados o por qué las mujeres de alto rendimiento optan por no tener carreras exitosas.



**BRECHA SALARIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS TURÍSTICO-HOTELERAS**; *Cristina Figueroa Domenech y Mónica Segovia Pérez*. El libro, desarrollado por profesores de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) y profesionales de la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT), analiza los factores que ocasionan y mantienen la brecha entre mujeres y hombres en puestos operativos, intermedios y directivos del sector hostelero, a través de la perspectiva de los trabajadores y empresarios.



*«Quiero que me paguen justamente por el trabajo que estoy haciendo. Eso es lo que todas las mujeres del mundo quieren. Queremos que nos paguen igual que a un hombre por una misma posición».*

Felicity Jones, Actriz

3. Cartel



## 4. Post especial Igualdad salarial

The image shows a screenshot of a Facebook post from the page 'Grupo CARAC'. The post is dated '22 de febrero de 2020 a las 9:30'. The text of the post reads: 'Cada paso cuenta y nos acerca más a la igualdad salarial, trabajemos conjuntamente para lograrla. #DiaDeLaIgualdadSalarial #IgualdadSalarial #BrechaDeGénero'. The main image is a graphic with the text 'Trabajemos conjuntamente para cerrar la brecha' at the top. Below this, there is an illustration of a group of diverse people standing on a platform. In the center, a purple banner says 'IGUALDAD DE SALARIO'. At the bottom of the graphic, it says 'grupo CARAC' with a logo. Below the graphic, the date '22 febrero' is displayed next to the text 'Día Europeo por la Igualdad Salarial entre hombres y mujeres'. The post has three interaction buttons: 'Me gusta', 'Comentar', and 'Compartir'. At the bottom of the post preview, there are buttons for 'Promocionar publicación' and 'Editar'. The background shows the Facebook interface with a sidebar on the left and a list of other posts on the right.

5. Mesa redonda interna; en la que se comentarán todas las acciones, además del artículo que incluimos en imagen. ([https://elpais.com/economia/2019/11/24/actualidad/1574631175\\_086721.html](https://elpais.com/economia/2019/11/24/actualidad/1574631175_086721.html))

## Una cuarta parte de las directivas latinoamericanas descarta ser madre para ascender

Según un estudio de Esade, el 73% de las mujeres opina que la empresa favorece al hombre en la promoción



CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

Madrid · 25 NOV 2019 · 00:12 CET



Siete de cada diez directivas de América Latina creen que sus empresas dan trato de favor a sus compañeros hombres a la hora de un ascenso. PAUL YEUNG



[https://elpais.com/economia/2019/11/24/actualidad/1574631175\\_086721.html](https://elpais.com/economia/2019/11/24/actualidad/1574631175_086721.html)

**06**

---

**Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.  
(Somajasa)**

El I Plan de Igualdad de **Somajasa** articuló una serie de mecanismos para garantizar la igualdad salarial entre la plantilla. El II Plan debe garantizar la consolidación de estos mecanismos, manteniendo actualizados la definición de puestos de trabajo, las condiciones de pluses y complementos y la determinación de los conceptos que componen el salario.

Para ello, Somajasa mantiene actualizado el sistema de seguimiento de la estructura retributiva reflejado en el Convenio, articulando mejoras en caso de detectar desviaciones en la proporcionalidad de las bandas salariales.

Por ello se estableció un sistema de retribución variable basado en el trabajo desempeñado, y estableciendo objetivos cuantificables y objetivos, incluidos dentro del Plan Estratégico de la empresa.

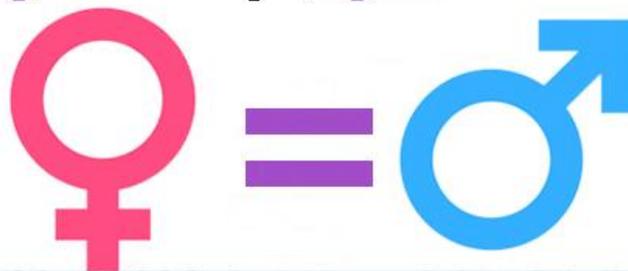
Para el día 22 de Febrero, **Somajasa** realizará las siguientes acciones:

- Ha elaborado un **cartel** que publicará en todos los **tablones de anuncios** de la empresa, y lo establecerá como **fondo de Escritorio** en todos los ordenadores de la empresa. De esta forma, se busca tener un impacto directo sobre todo el personal interno de Somajasa. Es decir, un 100 % de alcance al personal.
- Publicará este **cartel en redes sociales y web** de Somajasa, de tal forma que haya un impacto directo sobre empresas proveedoras, clientas y la sociedad en general.



- Elaborará un **listado institucional de empresas proveedoras y clientas** para el envío de comunicaciones en materia de Igualdad.
- Distribuirá una **Nota Interna** (en las siguientes diapositivas) a todo el personal de la empresa con el comunicado en materia de Igualdad por email, distribuyéndola igualmente a la lista de empresas proveedoras.
- Ha elaborado un **botón web** que incluirá en la página web de Somajasa, que enlazará con el comunicado y el cartel para quien la visite, y que utilizará como pie de firma durante la semana octava del año.

igual trabajo, igual salario



22 f - Día Igualdad Salarial



## 22 de febrero Día Europeo de la 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.

Desde la Unión Europea, el vicepresidente primero, Frans **Timmermans**, la comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral, Marianne **Thyssen**, y la comisaria de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género, Věra **Jourová**, señalan que: “La transparencia salarial, junto con otras soluciones, como una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres —posibilitada por la nueva Directiva de la UE sobre permisos parentales y para cuidadores—, nos ayudaría a abordar las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres”.

### **Contexto**

Los factores causantes de la brecha salarial son múltiples. Las mujeres trabajan más frecuentemente a tiempo parcial, no consiguen romper el techo de cristal en las empresas, desarrollan su actividad en sectores peor remunerados o tienen que asumir, a menudo, la responsabilidad principal del cuidado de sus familias. Una manera de abordar estos factores es mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores que trabajan. En 2014, la Comisión Europea adoptó una recomendación sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres mediante el fomento de medidas concretas de transparencia salarial, incluido el derecho a la información, la auditoría salarial y la inclusión de cuestiones relativas a la igualdad de retribución en la negociación colectiva.

Según el último informe de 2019 del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), España se sitúa 2.7 puntos por encima del resultado obtenido de media para la UE en su conjunto, y destaca que desde 2005 ha aumentado su puntuación en casi 8 puntos, lo que indica que está avanzando hacia la igualdad de género a un ritmo más rápido que otros países de la Unión Europea.

**07**

---

**Pavapark Movilidad, S.L.**

22 febrero Día Europeo de la Igualdad Salarial

Con ocasión del Día de la Igualdad Salarial, que tiene lugar el 22 de Febrero, en **Pavapark Movilidad** han diseñado el cartel "igual trabajo, igual salario".

Este cartel va a estar colgado en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo, así como en su web interna y en todas aquellas redes sociales en las que participan.

IGUAL  
TRABAJO,  
IGUAL  
SALARIO

La igualdad salarial es fundamental para conseguir una sociedad igualitaria. PAVAPARK se une. ¡Únete!



**08**

---

**Pavasal Empresa Constructora, S.A.**

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial y siguiendo las directrices del III Plan de Igualdad, en **Pavasal** van a llevar a cabo las siguientes acciones:

- Diseño de un **cartel conmemorativo** con los siguientes eslóganes: "Igual trabajo, Igual salario" y "la igualdad salarial es fundamental para conseguir una sociedad igualitaria. Pavasal se UNE, ÚNETE"
- Publicación del cartel en el tablón de anuncios de todas las delegaciones y centros de trabajo, así como en el Foro Social y redes sociales de la empresa.

22 febrero Día Europeo de la Igualdad Salarial

IGUAL  
TRABAJO,  
IGUAL  
SALARIO

La igualdad salarial es fundamental para conseguir una sociedad igualitaria. PAVASAL se une. ¡Únete!



09

---

Multianau, S.L.

**Multianau** garantiza sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género reflejando la renovación de su compromiso en el III Plan de Igualdad a través de diferentes medidas como:

- La realización de un **estudio salarial periódico** en el que se analizan las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, en grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
- **Mecanismos correctores** en caso de detectarse alguna desigualdad.
- **Objetividad** de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.

Para el Día de la Igualdad Salarial, se distribuirá un **cartel** en los centros de trabajo, en la Web y en las redes sociales.

Además, a lo largo de la semana del 17 de febrero, a través de las redes sociales, se publicarán casos en los que se evidencia la desigualdad salarial existente, como, por ejemplo, Nathalie Portman y Ashton Kutcher en “Sin Compromiso”: en 2007, la actriz confirmó que su compañero de reparto percibió el triple de salario a pesar de que ambos protagonizaban la película.

En #Multianau **#LimpiamosLaDesigualdad**



igual  
valor

desigual  
sueldo

**22 FEBRERO**  
2020

Día Europeo  
de la Igualdad Salarial

#LimpiamosLaDesigualdad

IGUALDAD...  
EMPRESA

multi  nau  
Facility Services

Detailed description: The poster features a hand in a blue glove holding a white spray bottle with a red trigger. The spray is directed at the word 'desigual' in the phrase 'desigual sueldo', which is partially obscured by the spray. The background is a vibrant yellow. The text 'igual valor' is at the top right, and 'desigual sueldo' is in the center right. Below that, the date '22 FEBRERO 2020' is written in pink and black. Underneath, it says 'Día Europeo de la Igualdad Salarial'. The hashtag '#LimpiamosLaDesigualdad' is written in a handwritten style. At the bottom left is the logo for 'IGUALDAD... EMPRESA' and at the bottom right is the 'multi nau Facility Services' logo, which includes a stylized 'A' with a circular arrow.

**10**

---

**Fraternidad-MUPRESPA. Colaboradora  
con la Seguridad Social N° 275**

Con motivo de la celebración del Día de la Igualdad Salarial, **Fraternidad-Muprespa** difundirá la elaboración de un **Manual de Buenas Prácticas para eliminar la brecha salarial**, que se publicará en la intranet después de haberlo trasladado a la Comisión de Igualdad.

Fraternidad-Muprespa cuenta con una compleja coyuntura salarial derivada de sucesivas fusiones y absorciones, así como de una dilatada trayectoria de la organización. Tras un largo trabajo, y en común acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, se ha avanzado en la homogeneización y simplificación de la estructura retributiva de tal forma que todos los puestos de trabajo tienen asignados los mismos conceptos salariales.

Además de lo anterior, el RD 24/2018 de 21 de diciembre, permitía distribuir un incremento del 0,25% de la masa salarial. Se ha acordado con la representación de las personas trabajadoras que dicho incremento se destine para alinear los salarios de la plantilla a las referencias establecidas para cada puesto de trabajo. Esta acción supone un **impacto importante sobre la brecha salarial** dado que un porcentaje muy elevado de las personas afectadas son mujeres. Ambos acuerdos se encuentran, en el momento actual, pendientes de autorización por parte de Hacienda.

De todo ello, se informará convenientemente al conjunto de la plantilla de la Entidad con motivo de la celebración del Día de la Igualdad Salarial.



# 22 DE FEBRERO DE 2020 DÍA EUROPEO DE LA IGUALDAD SALARIAL

FRATERNIDAD-MUPRESPA CONTINUA AVANZANDO PARA REDUCIR  
LA BRECHA SALARIAL



**#brechasalarial**  
**#planesdeigualdad**



Fraternidad  
Muprespa



- ✓ Manual de buenas prácticas para eliminar la brecha salarial
- ✓ Estudio de brecha salarial
- ✓ Simplificación y homogeneización de la estructura retributiva.

**11**

---

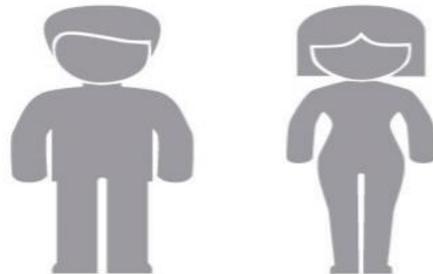
**Frescos y Elaborados Delisano, S.A.U.**

## Frescos y Elaborados Delisano: diferente aspecto, mismo valor

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, **Frescos Delisano** va a elaborar dos carteles que se podrán ver desde el día 19 al 22 de febrero, ambos inclusive, a través de los diferentes medios de difusión de que dispone la empresa.

Pantallas en zona de descanso, portal de intranet, con acceso para todo el personal, así como soportes de mesa del comedor de las instalaciones, van a ser el vehículo con los cuales la empresa y la Comisión de Igualdad van a difundir un año más la campaña de igualdad salarial y contra la brecha salarial.

**DIFERENTE ASPECTO,  
MISMO VALOR**



**22**  
DE FEBRERO  
**DÍA DE LA  
IGUALDAD  
SALARIAL**

*Frescos* **DELISANO**



**12**

---

Reale Seguros Generales, S.A.

**Reale Seguros**, con motivo del Día de la Igualdad Salarial, publicará una noticia en su Newsletter semanal el 25 de febrero, informando sobre el análisis realizado para determinar la posible existencia de brecha salarial en las diferentes categorías profesionales, como ejercicio de transparencia y sensibilización. Se recoge a continuación.

### Estudio sobre la Igualdad Salarial en Reale:

El pasado 22 de febrero fue el “Día de la Igualdad Salarial”, cuyo objetivo es concienciar y sensibilizar a la opinión pública sobre la persistencia de la brecha salarial de género.

Según el último estudio del Instituto Nacional de Estadística, la brecha salarial en el sector financiero y seguros se sitúa en un 18,2%, en términos brutos anuales.

El compromiso de Reale con la igualdad de oportunidades nos ha llevado a realizar un diagnóstico exhaustivo sobre brecha salarial, que era uno de los objetivos marcados en nuestro III Plan de Igualdad (2017-2020), para evidenciar nuestra situación retributiva entre hombres y mujeres.

Según señalan numerosos estudios en esta materia, el principal problema de la brecha tiene su origen en una desigualdad indirecta, ligada habitualmente a la disponibilidad laboral, en concreto, a la reducción de jornada por cuidado de hijos o de familiar dependientes. La firme apuesta que Reale mantiene por la conciliación va más allá de nuestro catálogo de medidas, y pretende no sólo permitir compatibilizar su vida laboral, personal y familiar a todas las personas que componen la organización, sino también que no se produzca diferencias salariales por estos motivos.

Muestra de ello es el derecho reconocido en convenio colectivo de reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 5 años, sin reducción de salario durante el mismo periodo, cuyo actual porcentaje de disfrute corresponde en un 40% a hombres y en un 60% a mujeres. Comparando este dato con el de 2016, el porcentaje de hombres que se acogen a este permiso se ha incrementado en 6 puntos, indicador de que la corresponsabilidad en las cargas familiares también se va equilibrando.

### **Resultados del estudio:**

El concepto “brecha salarial” se define como aquella diferencia entre el posicionamiento en banda de ambos sexos para un mismo criterio seleccionado (puesto, antigüedad, nivel de responsabilidad, área, desempeño, etc.).

Para la realización del estudio, hemos determinado que el análisis de la brecha salarial se realice comparando personas en un mismo nivel de responsabilidad, para ellos hemos eliminado el sesgo de antigüedad en la compañía, siendo el factor que más influye en la diferencia de salarios, y por tanto para poder hacerlos comparables.

## Reale Seguros: noticia sobre estudio de igualdad salarial

Descontando lo indicado anteriormente podemos confirmar que a nivel promedio compañía la diferencia retributiva en Reale es de un 4%.

Entrando a analizarlo por los diferentes colectivos, el 77% de la plantilla ocupa posiciones administrativas y técnicas. En estos colectivos no existen diferencias retributivas significativas por sexo.

En las posiciones de responsabilidad y directivas, al ser menos numerosas se ha podido realizar un análisis más detallado, considerando de manera adicional la antigüedad en el puesto. En estas posiciones tampoco se han encontrado diferencias significativas ni un patrón entre ellas que requieran de una actuación específica, siendo en determinados niveles de responsabilidad la brecha negativa (mayor nivel de retribución del colectivo de mujeres que el de hombres).

Este análisis nos anima a seguir aplicando las políticas salariales actuales que aseguran la equidad de los salarios en todas las posiciones y niveles de responsabilidad. Aun así, realizaremos análisis anuales para monitorizar que la evolución de la retribución responde exclusivamente a los criterios de equidad interna y mérito.

Os iremos informando.

**13**

---

Verificaciones Industriales de  
Andalucía, S.A.

**Verificaciones Industriales de Andalucía** publicará en su página web [www.veiasa.es](http://www.veiasa.es) el cartel de la derecha durante la semana del 22 febrero para conmemorar la igualdad salarial en su empresa.



En **VEIASA** conmemoramos este día recordando el Plan de Acción recogido en el **IV PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO**, que reúne la estrategia y las principales líneas de trabajo de la empresa en materia de Igualdad para los años 2018-2020.

El Plan recoge **9 ejes temáticos**, el **tercero** de los cuales está dedicado a **Relaciones Laborales** (retribución) y tiene como objetivo general seguir garantizando la aplicación efectiva del principio de **equidad retributiva** por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género. Como **objetivo específico** pretende seguir garantizando un sistema retributivo que **no genere discriminación** y continuar aplicando una **política salarial clara, objetiva y no discriminatoria**.



**Junta de Andalucía**

Consejería de Hacienda, Industria  
y Energía

VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCÍA, S.A.

**14**

---

Naturgy Energy Group, S.A.

**Naturgy** publicará la siguiente **imagen** en sus soportes internos (intranet y otros) el día 22 de febrero, destacando su compromiso con la igualdad salarial.

También se publicará una **noticia** en la que se reforzarán los ejes de actuación con los que la empresa avanza en esta materia.



**15**

---

Mantequerías Arias, S.A.

**Mantequerías Arias** conmemorará el Día de la Igualdad Salarial mediante una acción de comunicación a la plantilla a través de la red social Workplace, donde se publicará el siguiente **cartel**.



**16**

---

Formación Academia Telde -  
Montserrat Villalba Ruiz, S.L.

Con motivo de la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial, el **Centro de Formación Academia Telde**, Monserrat Villalba Ruíz, S.L., tiene previsto realizar las siguientes acciones destinadas a visibilizar la problemática aún vigente en nuestro país, la denominada Brecha Salarial de Género. Existen dos tipos de acciones tendentes, por un lado, a dar a conocer la problemática (acciones externas) y por otro, necesarias para asegurar las condiciones de igualdad y no discriminación dentro de la propia entidad (acciones internas).

Las acciones externas son:

- Colocación de un **cartel conmemorativo** (en la siguiente diapositiva) para dar a conocer la situación, que se expondrá en cada una de las aulas, en la administración del centro, y en las redes sociales.
- Realización de una **charla informativa** en cada una de las acciones formativas que se estén impartiendo en el centro durante la semana previa al 22 de febrero.



**22 de febrero**

**Día Europeo de la Igualdad Salarial**

Las acciones internas son:

- Política salarial tendente a respetar las estipulaciones de los convenios colectivos para asegurar la **igualdad retributiva** entre las trabajadoras y los trabajadores.
- **Verificación periódica**, por parte de la Comisión de Igualdad, de que la escala salarial sea la adecuada y de que no se produzca ningún agravio comparativo por razón de sexo asegurándose la equidad salarial de la plantilla.

Por otro lado, al ser parte y cabeza visible de un conjunto de Centros Formación (Grupo MVR), estas actividades se extrapolan a los demás centros (INFORINTEC, INGASTUR, CFE SANTA BRÍGIDA, INFORMEC).

**17**

---

## Comisiones Obreras Región de Murcia

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, **Comisiones Obreras Región de Murcia** dará una **rueda de prensa** para alzar la voz a favor del cumplimiento efectivo del Pacto contra la brecha salarial y para informar sobre las brechas de género que afectan a las mujeres en la Región, como son: la brecha salarial, las brechas de acceso al mercado de trabajo y condiciones laborales, la segregación horizontal y vertical, la brecha digital, la de representatividad, la de pensiones y prestaciones, la de cuidados, las brechas en educación y profesorado, etc.

Asimismo, se presentará en un **informe** cuyas conclusiones se remitirán a la plantilla y se colocarán en la página web de Comisiones Obreras Región de Murcia.

**18**

---

Soemca Empleo, S.L.

**Soemca Empleo** se sume nuevamente a la celebración del Día por la Igualdad Salarial. Para ello, han elaborado un **cartel conmemorativo** que se expondrá a lo largo de toda la jornada del día 22 en su web, en las pantallas de las áreas de descanso y en los tabloneros de sus centros de trabajo. El cartel plasma, con gráficos, los porcentajes de brechas salariales a nivel europeo, español, cántabro y de la empresa.

También, como es habitual, aparecerá un **artículo** relacionado con dicha celebración en su revista trimestral.



**19**

---

**Mutua Montañesa, Mutua  
Colaboradora con la Seguridad Social  
Nº7**

## Mutua Montañesa: cartel conmemorativo

**Mutua Montañesa** se una al Día de la Igualdad Salarial, colgando en su intranet y redes sociales un **cartel conmemorativo** que apoya la eliminación de la brecha salarial.



El compromiso de la entidad con la Igualdad Salarial está recogido en su Plan de Igualdad, con unos objetivos que buscan garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y hombres de la organización.

La entidad cuenta con una **política retributiva** que garantiza la misma retribución, independientemente que el puesto sea ocupado por una mujer o un hombre. Asimismo, las retribuciones por objetivos se fijan con criterios claros y transparentes, basados en el resultado de la evaluación del desempeño

La **descripción de los puestos** se mantiene actualizada y carente de sesgos de género.

Periódicamente, la entidad realiza un **análisis de las retribuciones por sexo** de forma pormenorizada, concepto a concepto salarial, retribución en especie y objetivos.

Por otro lado, **se modifican las jornadas laborales** para evitar que el personal con cargas familiares tenga que solicitar reducción de jornada, mermando así su salario.

Cualquier % de brecha salarial detectada a nivel de puesto de trabajo es analizada y explicada a la representación legal de las personas trabajadoras.

Mutua Montañesa, como entidad colaboradora con la Seguridad Social, debe informar de cualquier movimiento de la masa salarial a diversos entes públicos para su aprobación.

20

---

Federación Provincial de Empresas del  
Metal y Nuevas Tecnologías de Las  
Palmas (FEMEPA)

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, **FEMEPA** está realizando una **infografía** donde se comunican datos y acciones que se realizan en esta temática. Se publicará a través de la web corporativa y en las RRSS.

**21**

---

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

El **Centro de Formación Empresarial Aura** ha organizado una **charla informativa** para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial, que será impartida por una abogada especializada en violencia de género, extranjería y desahucios. También es activista en diferentes colectivos sociales que denuncian todos los sistemas de violencia que se integran en la estructura de la sociedad, desde la violencia machista, discriminación, xenofobia, racismo, contra las personas sin recursos y contra el medio ambiente.

La charla estará dirigida tanto a nuestro alumnado como al personal de la empresa. Su contenido constará de los siguientes bloques:

- ¿Qué es la brecha salarial?
- ¿Por qué existe desigualdad salarial?
- ¿Qué podemos hacer ante la brecha salarial?
- Diálogo entre todas. Resolución de dudas, vivencias, opiniones, ...

Además, se han dispuesto diversos **carteles** en el centro para sensibilizar sobre los obstáculos que se les presentan a las mujeres para poder demostrar con total plenitud sus capacidades y el trato desfavorable que reciben en comparación con los hombres.

También serán difundidos a través del Facebook del centro para ampliar su impacto.

El lema creado para dar un hilo conductor a estas imágenes es “**X+ COMO ELLA**” (Por más como ella). Cada cartel tiene la foto de una mujer que ha destacado en algún campo y un dato, a modo de titular, referente a la desigualdad vigente en el ámbito salarial y en las oportunidades para poder brillar en el mundo laboral.

Por último, se ha elaborado un **collage ilustrativo**, con varios elementos visuales, respaldado con más datos sobre la brecha salarial, que se colocará en un lugar visible para todo el alumnado, profesorado y cualquier persona que acceda a las instalaciones.



## BIOQUÍMICA ESPAÑOLA

INICIÓ EL DESARROLLO DE LA BIOLOGÍA MOLECULAR Y  
REALIZÓ IMPORTANTES APORTACIONES SOBRE CÓMO  
FUNCIONA EL ADN

*«Los estudios demuestran que en todos los países  
y disciplinas, los investigadores hombres reciben  
más fondos que las mujeres.»*

*Nueve datos sobre la brecha salarial que deberías conocer*  
Artículo de *EL DIARIO.ES* – Concha González

NECESITAMOS MÁS MUJERES COMO ELLA

Día de la Igualdad Salarial 2020



**X+**  
**COMO ELLA**

# BLANCA MANCHÓN

## 6 VECES CAMPEONA DEL MUNDO DE WINDSURF

*«Vio retirarse a todos sus patrocinadores tras su decisión de ser madre, algo que no la frenó a seguir compitiendo, siete meses después de dar a luz y teniendo que costearse ella los gastos.»*

*La brecha salarial entre hombres y mujeres en el deporte  
Artículo de EL DIARIO.AS DIGITAL – Sonia Mochón*

**NECESITAMOS MÁS MUJERES COMO ELLA**

**Día de la Igualdad Salarial 2020**

ELENA  
BETÉS



**FUNDADORA DE RASTREATOR**  
**CEO DE PREMINEM Y DE PENGUIN PORTALS**

*«Solo tres de cada diez empresas españolas  
tienen a una mujer directiva.»*

*Nueve datos sobre la brecha salarial que deberías conocer*  
Artículo de *EL DIARIO.ES* – Concha González

**NECESITAMOS MÁS MUJERES COMO ELLA**

**Día de la Igualdad Salarial 2020**



**DIRECTORA DEL  
PARLAMENTO EUROPEO  
EN ESPAÑA**

*«Solo 6 de los 28 parlamentos de la UE  
están dirigidos por mujeres.»*

*Nueve datos sobre la brecha salarial que deberías conocer  
Artículo de EL DIARIO.ES – Concha González*

**NECESITAMOS MÁS MUJERES COMO ELLA**

**Día de la Igualdad Salarial 2020**



## **CATEDRÁTICA DE ECONOMÍA**

**DE LA UNIVERSIDAD DE HARVARD (EEUU)**

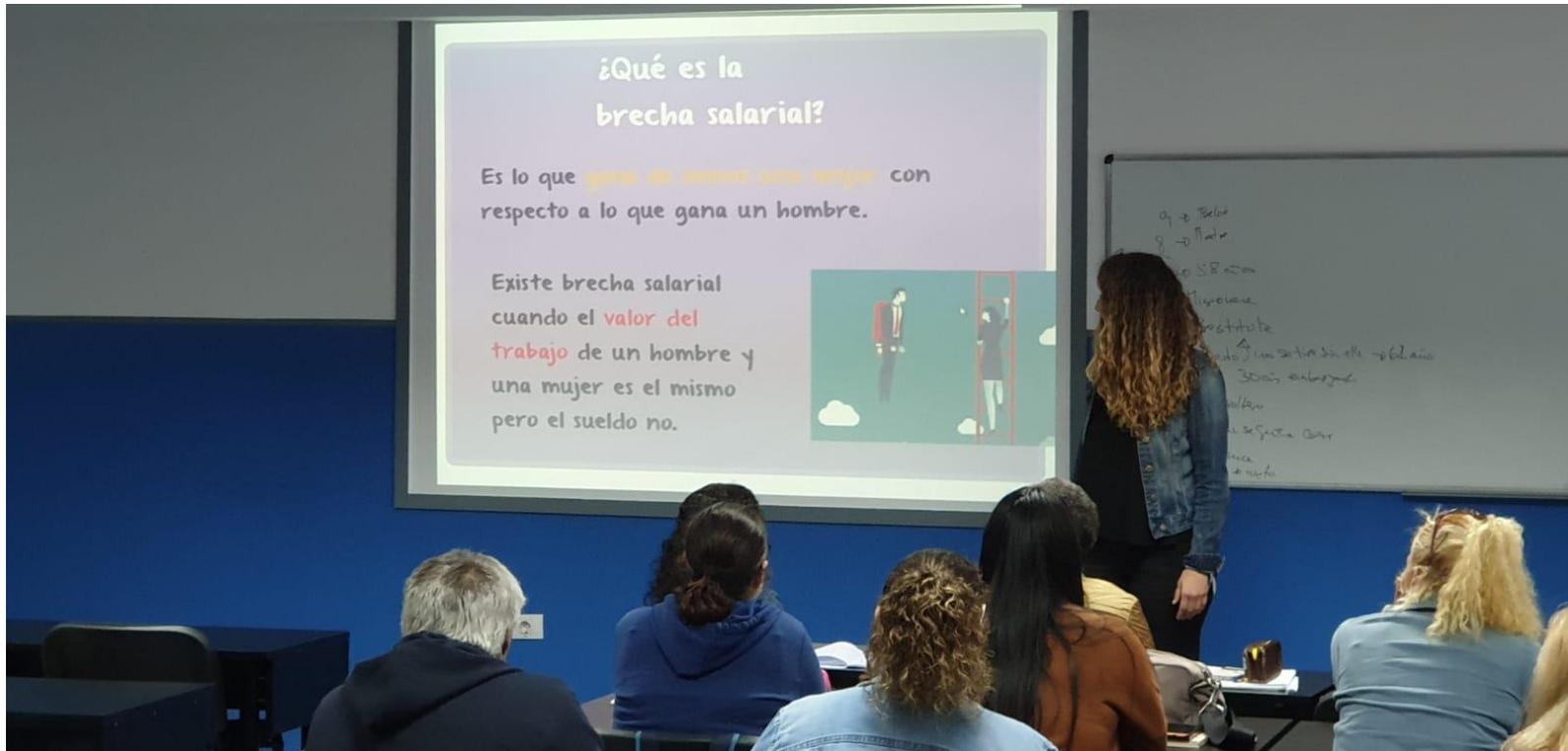
*«Premio Fronteras del Conocimiento en la categoría de Economía, Finanzas y Gestión de Empresas, por ser "la pionera" en el análisis económico de las causas de la brecha de género.»*

*La Fundación BBVA premia a Claudia Goldin  
Artículo de EL PAÍS – Antonio Maqueda*

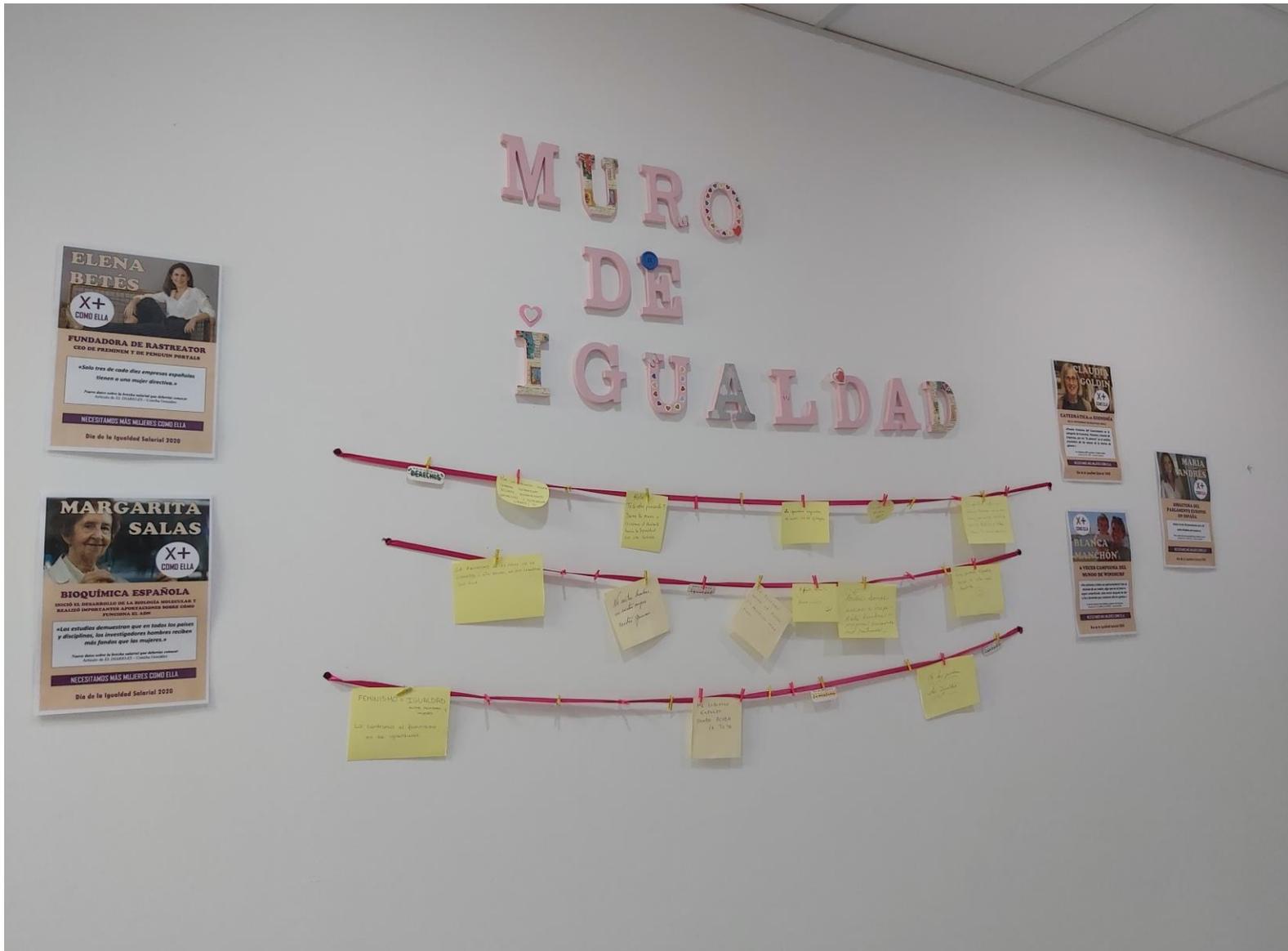
**NECESITAMOS MÁS MUJERES COMO ELLA**

**Día de la Igualdad Salarial 2020**









22

---

Academia de Desarrollo Formativo,  
S.L.

**Academia de Desarrollo Formativo** llevará a cabo las siguientes acciones para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial:

- En cada curso, el equipo docente realizará una actividad que consistirá en la lectura del artículo de El País “Una cuarta parte de las directivas latinoamericanas descarta ser madre para ascender ([https://elpais.com/economia/2019/11/24/actualidad/1574631175\\_086721.html](https://elpais.com/economia/2019/11/24/actualidad/1574631175_086721.html)) y un **debate** posterior de una hora en el que se cuestionen todas las diferencias encontradas. Se realizarán fotos para publicar en RRSS y fomentar la participación de todos los agentes sociales en las mismas.
- Por otro lado, se realizará una **publicación en LinkedIn** de un artículo en referencia a la jornada del Día de la Igualdad Salarial y una creatividad para publicar en otras redes sociales como Facebook e Instagram, así como a través de la red social interna, en relación a la igualdad salarial.

Las acciones tienen como objetivo reflexionar sobre las características asignadas socialmente a los hombres y mujeres y hacer reflexionar a todo el alumnado sobre el largo período de tiempo que se lleva reclamando la igualdad salarial. También se busca analizar las **diferencias** que existen entre las características **biológicas** y las características **culturales** atribuidas a hombres y mujeres y divulgar que las características biológicas (el sexo) son naturales y que el resto de las características atribuidas son construcciones culturales fácilmente intercambiables (género).



**23**

---

**Formación Ocupacional Canaria  
Focan, S.L.**

El **Instituto Focan** va a realizar las siguientes acciones de sensibilización con motivo del Día de la Igualdad Salarial:

- El personal docente mostrará al total del alumnado (1.200 personas) el video elaborado por la entidad a primera hora del día 21 de febrero.
- El vídeo será, asimismo, publicado en las redes sociales con el objetivo de tener un impacto mucho mayor en el conjunto de la sociedad.
- Finalmente, también se enviará el enlace al conjunto de la plantilla.

24

---

Aqualia, S.A.

A continuación, se recogen las acciones que realizará **Aqualia** con motivo del Día de la Igualdad Salarial:

- Incorporación de un **banner específico** de la campaña en la web e intranet corporativa.
- Lanzamiento de diversos **mensajes a través de Twitter** desde el viernes de la semana anterior y hasta el fin de semana del día 22.
- Difusión de una **nota de prensa** entre los medios de comunicación.

**25**

---

**Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)**

**ENSA** apuesta por contribuir con un entorno laboral donde se respete y promueva la igualdad de trato y dignidad de las personas, promoviendo la eliminación de cualquier práctica de discriminación en el empleo por razón de género. Concretamente, dentro del Plan de Igualdad existe un apartado específico que incluye medidas en el ámbito retributivo, siendo las más significativas:

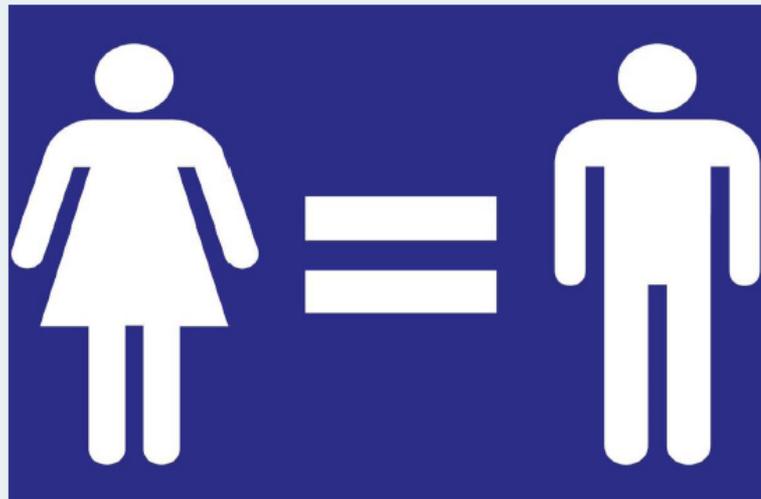
- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.
- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.
- Publicación a nivel interno y externo del compromiso de ENSA por la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

De cara a la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial, ENSA publicará la siguiente **presentación** el lunes 24 de febrero en las pantallas distribuidas por sus instalaciones.



## “Día de la Igualdad Salarial”:

22 de febrero de 2020



Ensa con la igualdad entre mujeres y hombres  
**¡Porque todas y todos somos iguales!**



07/02/2020



## Compromiso de Ensa en la eliminación de la discriminación en el empleo

En línea con los **"Valores corporativos de la Empresa"**, el **"Código de Conducta empresarial"** y el compromiso adquirido en la adhesión a los **"10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas"** y los **"17 objetivos"** establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la **"Agenda 2030"**, Ensa apuesta por contribuir a un entorno laboral donde se respete y promueva la igualdad de trato y la dignidad de las personas, erradicando cualquier práctica de discriminación en el empleo por razón de género.



Materialización de este compromiso a través de las actuaciones recogidas en el

**"PLAN DE IGUALDAD"**  
de Ensa



07/02/2020



## Contribución a la eliminación de discriminación por razón de género:

- Ensa cuenta con un **Plan de Igualdad** que recoge múltiples medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Desde el año 2010 contamos con el “**Distintivo Igualdad en la empresa**” que otorga el Ministerio de Igualdad a aquellas empresas que desarrollan buenas prácticas en materia de igualdad.
- Asimismo, contamos con una **Comisión de Igualdad** formada por representantes de la empresa y de los trabajadores/as que vela por la aplicación de las actuaciones contenidas en el Plan de Igualdad.

	
2.007	2.019
35	65



La **presencia** de la **mujer** en Ensa se ha incrementado en los **últimos 12 años** un **85,71%**.

26

---

Acciona Energía, S.A., Acciona Facility Services y Acciona Ingeniería, S.A.

**ACCIONA** está firmemente comprometida con la sostenibilidad, que en su dimensión más social implica compromiso con la igualdad de oportunidades, la transparencia y la diversidad. En 2019, ACCIONA ha trabajado de forma activa en todas las áreas de gestión de personas con iniciativas alineadas siempre con los objetivos de su Plan Director de Sostenibilidad 2020 y se ha centrado en: fomentar la contratación socialmente responsable, incrementar el número de mujeres en puestos directivos y de gerencia, así como **eliminar la brecha salarial e impulsar programas de liderazgo de la mujer.**

Atendiendo a la Recomendación de la Comisión Europea de marzo de 2014 sobre el principio de igualdad de trato y a las tendencias legislativas de algunos de los países europeos, ACCIONA está determinada a que no exista en su actividad ningún tipo de inequidad retributiva por género.

Para conseguir la equidad salarial por género en todos los negocios y países, ACCIONA ha desarrollado una **metodología de análisis salarial** basada en las mejores prácticas internacionales, validada por una auditoría externa independiente, que permite identificar los posibles casos de inequidad retributiva entre mujeres y hombres con igual trabajo. Es preciso señalar que ACCIONA ha sido de las primeras empresas del IBEX 35 en definir e implantar este análisis externo.

En 2018, ACCIONA identificó un posible gap retributivo entre mujeres y hombres a escala global del 5,3%. Y durante 2019, se estableció un objetivo de eliminación de las situaciones detectadas de inequidad por género. Durante el proceso de revisión salarial se puso en marcha el análisis detallado para la puesta en marcha de un plan de acción, que cuenta con el seguimiento periódico de la dirección, en el que se evalúa el progreso de cada país y nivel organizativo con respecto a posibles situaciones de inequidad.

La compañía también lleva a cabo iniciativas de **comunicación y sensibilización** en materia de igualdad, diversidad y equidad. Por ejemplo, desde 2015, participa en el Día por la Igualdad Salarial, para ofrecer información a todas las personas empleadas sobre esta situación a nivel global, por países, pero también sobre qué sucede en ACCIONA y qué se hace para mejorar. Las campañas de sensibilización en estos temas se publican y difunden a través de los **canales de comunicación interna**, en la intranet y también a través de **emailing/newsletters**, pero también en las **redes sociales** y la **página web**.

Además, en 2019 se han creado los Comités de Diversidad en la mayoría de líneas de negocio de la compañía, en los que participan de forma voluntaria equipos de personas trabajadoras de composición/origen diverso, en distintos roles y funciones, dinamizados por los equipos de Recursos Humanos. Estos comités se reúnen periódicamente y tratan necesidades locales o específicas de sus actividades en materia de diversidad, igualdad e inclusión. Se centran especialmente en identificar nuevas iniciativas de valor, impulsarlas e implantar medidas globales que mejoren la calidad de vida de las personas.

**27**

---

Repsol, S.A.

**Repsol** ha iniciado una campaña formativa sobre sesgos inconscientes de la toma de decisiones, que pretende concienciar y sensibilizar a la plantilla sobre diversos aspectos de discriminación por razón de sexo, entre los cuales se encuentra la brecha salarial.

28

---

Baxter, S.L.

En **Baxter**, para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial, se enviará una **comunicación** a toda la organización en la que se describe la filosofía de compensación total que se basa en tres pilares:

- Ser competitivo en el mercado, ofreciendo niveles de objetivo salariales dentro del rango de mercado apropiado.
- Recompensar a las personas trabajadoras de acuerdo con el desempeño individual y comercial.
- Comunicar para garantizar la comprensión de las personas trabajadoras.

La estructura salarial de la compañía está basada en rangos salariales y targets de incentivos según prácticas retributivas de mercado, y de la competencia.

La retribución individual se basa en el contenido y el alcance del puesto, así como, en las habilidades, experiencias y desempeño de la persona trabajadora.

La guía de retribución de Baxter es pagar a cada persona según su aportación y posición, no existiendo diferencias salariales por el hecho de ser mujer u hombre.

Asimismo, en 2019, se ha llevado a cabo un **estudio de Brecha salarial** con una consultora independiente, del cual se derivan resultados muy positivos (6%) con respecto al gap salarial existente por género y nivel dentro de la organización.



21 de febrero de 2020

## Baxter apoya la conmemoración del Día europeo por la igualdad salarial entre hombres y mujeres

La **Filosofía de Compensación Total de Baxter** se basa en tres pilares:

- Ser **competitivo** en el mercado, ofreciendo niveles de objetivo salariales dentro del rango de mercado apropiado.
- **Recompensar** a la plantilla de acuerdo con el **desempeño individual y comercial**.
- **Comunicar** para garantizar la comprensión de la plantilla.

Nuestra estructura salarial está basada en rangos salariales y targets de incentivos según prácticas retributivas de mercado, y de nuestros competidores.

La **retribución individual** se basa en el contenido y el alcance del puesto, así como, en las habilidades, experiencias y desempeño del empleado.

# Baxter: sensibilización y estudio de brecha salarial

La guía de retribución de Baxter es **pagar al empleado 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 [www.baxter.es](http://www.baxter.es)
- **II Plan de Igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres, 2016-2020, que recoge 18 medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades
- **Código de Conducta** dónde 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, actualmente Ministerio de 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 anti-discriminación.



29

---

Mutua Balear, Mutua Colaboradora  
con la Seguridad Social Nº 183

Para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial, **Mutua Balear** hará una publicación especial el 22 de febrero y los días previos, tanto en Redes Sociales como en la Intranet con el objetivo de sensibilizar tanto a nivel externo como interno.



**30**

---

Aguas Municipalizadas de Alicante,  
E.M. e Hidraqua, Gestión Integral de  
Aguas de Levante, S.A.

En **Aguas Municipalizadas de Alicante** y el resto de empresas participadas por **Hidraqua** en la Comunidad Valenciana, para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial, se va a difundir en los portales digitales de la plantilla y en los tablones específicos sobre igualdad ubicados en todos los centros de trabajo, una **noticia ilustrada** en la que se recuerda el origen y el objetivo de la conmemoración de esta fecha, indicando el dato oficial de la brecha salarial en España y su equivalencia en días de salario trabajados gratis, de media, por parte de las mujeres.

**31**

---

**Formación y Mantenimiento Técnico,  
S.A.**

Tal y como viene realizando los últimos años, **Formatec** y, por extensión, el Grupo Aspasia, presenta una serie de acciones con motivo del Día de la Igualdad Salarial (22 de febrero). El objetivo de las acciones es dar visibilidad al compromiso de la entidad con la igualdad salarial en este día y de sensibilizar a la plantilla, el personal docente, el alumnado y la clientela.

Las acciones que se pondrán en marcha durante la semana del 17 de febrero son las siguientes:

- Se colgarán **carteles conmemorativos** en todos los centros de trabajo ubicados a nivel nacional en un lugar accesible y con visibilidad para el alumnado, personal docente y personal técnico.
- También se dará difusión de esta iniciativa a través de la **Intranet** del Grupo, y de diferentes **redes sociales**.
- El mismo día 22, se publicará la **noticia** de apoyo a través de una Newsletter.

**32**

---

**Dr. Franz Schneider, S.A.U.**

Para dar relevancia a este día, **Dr. Franz Schneider S.A.U.** está preparando un **comunicado** cuyo contenido seguirá el siguiente guion:

- Definición brecha salarial y causas.
- ¿Por qué combatir la brecha salarial?.
- Estadísticas en España.
- Estrategias para reducir la brecha salarial.
- Cómo medirla.
- Integración de medidas para la reducción de la brecha salarial (plan de igualdad, transparencia en el sistema salarial).

Se enviará a toda la plantilla a través de la **aplicación** móvil de comunicación interna (herramienta bidireccional, para que el personal pueda dar feedback). Además, en el comunicado, se adjuntará un link con un **vídeo**, que se proyectará en todos los televisores en las áreas de la planta.

## DÍA INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD SALARIAL

**#MismoTrabajoMismoSalario**

El 22 de febrero es el Día Internacional de la Igualdad Salarial en el que **se reivindica la igualdad de salario entre los hombres y las mujeres**. La brecha salarial hace referencia a la diferencia de salarios percibidos por ambos sexos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las **causas de la diferencia salarial** se deben a la maternidad, a la discriminación en el trabajo por razón de sexo, a la socialización de género, a la escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y a la conciliación familiar y laboral.

Es por ello que la OIT propone **acciones para combatir la brecha salarial**. Dichas medidas van encaminadas a:

Hacer una valoración de puestos de trabajo desde una perspectiva igualitaria

Promover la Ley de Igualdad Salarial

Incentivar los Planes de Igualdad como instrumento de corrección de desigualdades

Una de las maneras de entender y fomentar la conciencia sobre este tema es recomendaros los siguientes recursos:

**Video:**

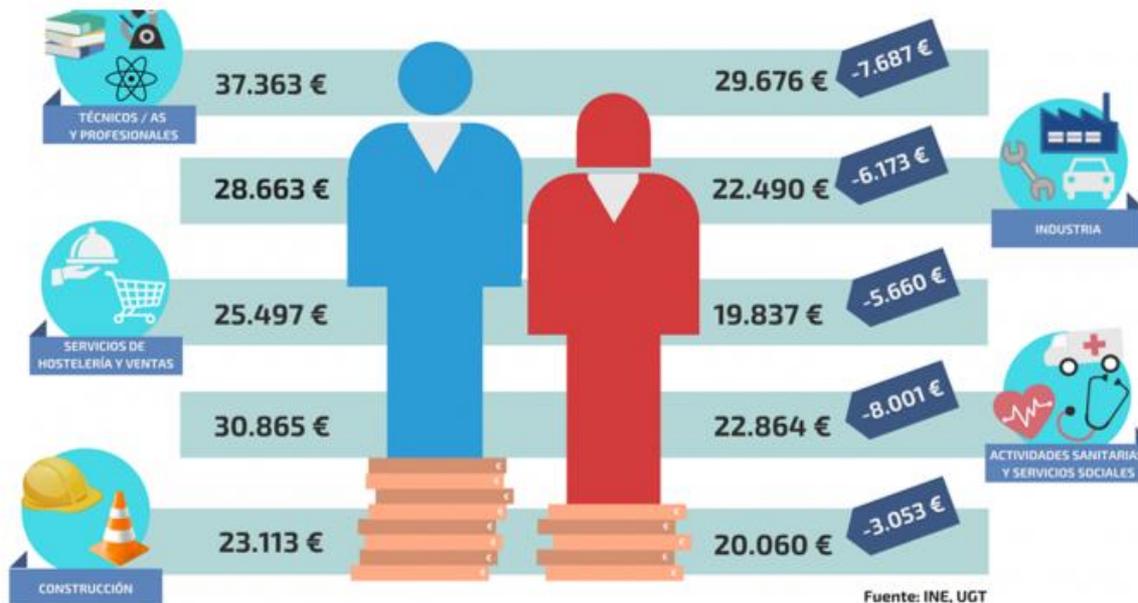
<https://www.youtube.com/watch?v=xUaWEQKquiE>



**#MejorAPartesiguales**



## ESTADÍSTICAS



**En España, según el INE, el salario medio de anual de las mujeres fue del 77,7% frente al 100% de los hombres por desempeñar el mismo puesto de trabajo.**

**33**

---

Unión de Mutuas Mutua  
Colaboradora con la Seguridad Social  
Nº 267

**Unión de Mutuas nº267** se une a dar relevancia a este día por la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Se ha elaborado el **banner** que se muestra y que se difundirá en la intranet corporativa, Ágora, la web y los televisores de las salas de espera de los ambulatorios.

El compromiso de la empresa con la igualdad retributiva se refleja en el área de trabajo y las acciones propias que forman los diferentes planes de igualdad, elaborados a lo largo de estos años, y del que en estos momentos se está finalizando su elaboración: el V Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2020-2022.



**22**  
febrero  
2020

**Día Europeo  
de la Igualdad Salarial**

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

**UNIÓN DE MUTUAS**  
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N.º 267

**OBJETIVOS  
DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE**  
5  
IGUALDAD  
DE GÉNERO

**34**

---

Arada Ingeniería, S.L.

Un año más, **Arada** se une a la celebración de este día con la colocación en la oficina de un **cartel conmemorativo**, que también será comunicado por correo electrónico a la plantilla y divulgado por las diversas redes sociales de la empresa. El objetivo es visibilizar el compromiso de la compañía en la lucha contra esta desigualdad.

**35**

---

Centro de Formación AFS, S.L.

**Centro de Formación AFS**, como en los últimos años, va a participar de manera activa en el Día de la Igualdad Salarial a través de las siguientes acciones durante la semana del 17 al 23 de febrero:

- Publicación del **cartel** “Día de la Igualdad Salarial” en redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn y Twitter) con el hashtag **#sinbrechasalarial** con el fin de llegar a todas las personas seguidoras, realizando así una acción de difusión y sensibilización al mayor número de personas posibles.
- Colocar el cartel en todas las aulas de formación de todos los centros de trabajo y en el portal de las personas empleadas (personal docente y no docente).

Como empresa, Centro de Formación AFS se compromete a seguir trabajando con perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas que le competen: selección de personal, igualdad en la política salarial, uso de lenguaje inclusivo y trato libre de cualquier tipo de discriminación.



**36**

---

**Cajamar Caja Rural y Banco de Crédito  
Social Cooperativo, S.A.**

**Cajamar y el Banco de Crédito Social Cooperativo (BCC)** quiere apoyar la celebración del Día de la Igualdad Salarial, el próximo día 22 de febrero, llevando a cabo las siguientes acciones:

- Se ha elaborado un **cartel conmemorativo** del “Día de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres” (en la siguiente diapositiva).
- El cartel se difundirá a toda la plantilla a través del Portal de RRHH, la Oficina de Igualdad, los Blogs de Compromiso Social, el Portal de Voluntariado.
- Se elaborará una **Nota Informativa** para su publicación en la Intranet, dirigida a toda la plantilla.
- Se mostrará el apoyo a la Igualdad Salarial a través de las diferentes **redes sociales** de la empresa.

Asimismo, el Plan de Igualdad de Cajamar y BCC incluye en sus objetivos generales velar por una retribución equitativa entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor, en igualdad de conocimientos, experiencia y desempeño.



**37**

---

# Fundación del Museo Guggenheim Bilbao

La **Fundación Museo Guggenheim Bilbao** realizará las siguientes acciones de sensibilización para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial.

### Sensibilización **interna**:

- Se han fabricado unas “**chapas**” con el lema “SOLDATA BERDINTASUNA GUGGENHEIM BILBAO” (Igualdad Salarial Guggenheim Bilbao), que se pondrán a disposición de todas las personas de la plantilla para llevarlas puestas con motivo de la celebración del día de la equiparación salarial.
- Se colocarán **posters** con el logo de equiparación salarial diseñado para la “chapa” en las diferentes áreas comunes y de socialización de las oficinas del Museo.
- Se enviará a toda la plantilla un **email** recordando el compromiso del Museo con la equiparación salarial y adjuntando un informe sobre la brecha salarial y sus causas en la CAV.

## Sensibilización **externa**:

- Las personas de atención al público y tienda llevarán puesta las “**chapas**” descritas en el punto anterior. Además, se ofrecerán a las personas usuarias del Museo que las soliciten (hasta agotar existencias), durante los días 21, 22 y 23 de febrero.



**38**

---

Consum S. Coop. V.

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, **Consum S. Coop. V.** llevará a cabo una serie de acciones simultáneas que ayuden a sensibilizar tanto interna como externamente.

A nivel interno, se compartirá un **comunicado en la red social** de las personas trabajadoras. Además, en las pantallas informativas se difundirá la imagen que se ha creado para este día, y también se enviará un **e-mailing** a toda la plantilla.

A nivel externo, se publicarán dos mensajes en la red social **Twitter** que ayudarán a reforzar y difundir la importancia de este día.



## Titular

Hoy es el día de la Igualdad Salarial

## Texto

Seguimos trabajando para que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres sea una realidad en nuestra Cooperativa. Gracias a nuestro III Plan de Igualdad, hoy en día más de la mitad de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres, concretamente el 52,62%. Además, en el último ejercicio, 275 mujeres han sido promocionadas, lo que supone que más del 63% de las promociones internas han sido de mujeres.

Este tipo de medidas son las que realmente contribuyen a reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, que a día de hoy, sigue siendo un problema social. Aunque todavía queda mucho que hacer, seguiremos avanzando por este camino para eliminar cualquier desigualdad entre hombres y mujeres, porque en Consum el talento no tiene género.

#DíaDeLaIgualdadSalarial #Igualdad #PlanDeIgualdad #GenteConsum #Consum



Día de la  
Igualdad Salarial



## Hoy es el día de la **IGUALDAD SALARIAL**

Seguimos trabajando para que la **igualdad efectiva** entre hombres y mujeres sea una realidad en nuestra Cooperativa.

Gracias a nuestro **III Plan de Igualdad**, hoy en día más de la mitad de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres, concretamente el 52,62%. Además, en el último ejercicio, 275 mujeres han sido promocionadas, lo que supone que más del 63% de las promociones internas han sido de mujeres.

**Este tipo de medidas son las que realmente contribuyen a reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres**, que a día de hoy, sigue siendo un problema social.

Aunque todavía queda mucho que hacer, seguiremos avanzando por este camino para eliminar cualquier desigualdad entre hombres y mujeres, porque **en Consum el talento no tiene género**.

# Consum S. Coop. V. : sensibilización interna y externa

## Publicaciones en red social – Twitter

### Tuit 1

En Consum seguimos trabajando para que la igualdad efectiva sea una realidad en la Cooperativa. Gracias a nuestro III Plan de Igualdad, hoy más de la mitad de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres.

### Tuit 2

Este tipo de medidas contribuyen a reducir la brecha salarial, que a día de hoy, sigue siendo un problema social. Seguiremos avanzando por este camino, porque el talento no tiene género.

#DíaDeLaIgualdadSalarial #Igualdad #GenteConsum

### Imagen



**39**

---

**Borges Agricultural & Industrial  
Edibles Oils, S.A.U. y Borges, S.A.U.**

## Borges Agricultural & Industrial Edibles Oils, S.A.U. y Borges, S.A.U. : estudio y diccionario de competencias

En línea con el Día de la Igualdad Salarial, **Borges** participa anualmente en el **estudio de remuneración** estatal a través de la empresa CEINSA. Los resultados de este estudio permiten evaluar los salarios de cada puesto de trabajo de la compañía con los equivalentes en el mercado, dentro de las bandas salariales propias del sector. El estudio permite disponer de políticas retributivas internas equitativas y externamente competitivas en las que situar las diferentes posiciones de la compañía y su potencial recorrido salarial.

Asimismo, se ha actualizado el **diccionario de competencias** del Grupo, con la intención de aplicar una evaluación del desempeño (feedback360º) más objetiva.

Por otro lado, existen medidas para favorecer la **conciliación** de la vida personal y familiar sin tener que reducir la jornada laboral y, en consecuencia, el salario. Por ejemplo, las personas con cargas familiares pueden solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, pudiendo compactar su jornada laboral en 8 horas de forma intensiva.

40

---

Renault Consulting, S.A.

Durante el día 21 de febrero, con motivo del Día de la Igualdad Salarial, la dirección de RRHH de **Renault Consulting S.A** enviará un **correo electrónico de concienciación** a toda la plantilla.

El lema es el siguiente: Manteniendo nuestro compromiso por mantener la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 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.