

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la empresa”



Fuente: [EGK](#)

Día de la Igualdad Salarial

22 febrero 2019

1

Introducción

2

Las empresas de la Red DIE y la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial

3

Asociación de Personas con Discapacidad-Centro Especial de Empleo Verdiblanca

4

Tiebel Sociedad Cooperativa

5

Formación y Mantenimiento Técnico, S.A.

6

Soemca Empleo, S.L.

7

Verdimed, S.L.

8

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

9

Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L.

10

Frescos y Elaborados Delisano S.A.U.

11

Asociación Dianova España

12

Pavasal Empresa Constructora, S.A.

13

Pavapark Movilidad, S.L.

14

Mutua Montañesa, MUACSS Nº 7

15

Multianau, S.L.

- 16 Academia de Desarrollo Formativo, S.L.
- 17 Escuela Andaluza de Salud Pública, S.A.
- 18 Dr. Franz Schneider, S.A.U.
- 19 Baxter, S.L.
- 20 Enagás, S.A.
- 21 Carac Siglo XXI, S.L.
- 22 Centro de Formación AFS, S.L.
- 23 Comisiones Obreras Región de Murcia
- 24 Consum S. Coop. V.
- 25 Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas
- 26 Calidad Pascual, S.A.U.
- 27 Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.
- 28 Renault Consulting, S.A.
- 29 Naturgy Energy Group, S.A.
- 30 Fraternidad-Muprespa, MUACSS Nº 275

31

Reale Seguros Generales, S.A.

32

Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M.

33

Ibermutuamur, MUACSS Nº 274

34

Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)

35

Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A. (SOMAJASA)

36

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)

37

Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

01

Introducción

Introducción

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** y que tienen que trabajar más tiempo para ganar lo mismo que los hombres, 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*](#) la **brecha salarial de género es un 14,6%**, porcentaje que cobran menos (en términos de hora trabajada) las mujeres, respecto a los hombres.

Introducción

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 de este Día 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 (16,2%). La Comisión Europea ha conmemorado en 2018 el Día Europeo de la Igualdad Salarial, el 3 de noviembre.



La **información actualizada de Eurostat** sobre brecha salarial de género se puede consultar en el siguiente enlace: [Gender pay gap statistics](#)

Introducción

En relación a las **actuaciones** desarrolladas por el **Instituto de la Mujer** para conmemorar el 22 de febrero de 2019 destacan:

- La emisión de **cupones dedicados al “Día de la Igualdad Salarial”**, en colaboración con la **ONCE**.



- Celebración de **diversas jornadas** con el fin de sensibilizar sobre las causas que determinan la brecha salarial de género y las actuaciones y herramientas disponibles para erradicarla. Las jornadas han tenido lugar en Avilés (5 de febrero), Zaragoza (18 de febrero), Córdoba (21 de febrero) y, hoy 22 de febrero, en Madrid.

02

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

03
Verdiblanca
Banner igualdad
salarial

04
Tiebel
Comprometidas
con la igualdad
salarial

05
Formatec
Cartel
conmemorativo

06
Soemca
También a favor
de la igualdad
salarial de
género

07
Verdimed
Trabajamos
igual, cobramos
igual

08
S2 Grupo
Documento
brecha salarial

09
Hefame
Mismo trabajo,
mismo salario

10
Delisano
Diferente
aspecto, mismo
valor

11
Dianova España
El futuro es tuyo

12
Pavasal
Cartel
conmemorativo

13
Pavapark
Concienciando
sobre igualdad
salarial

14
Mutua
Montañesa
Difusión de
cartelería

15
Multianau
#IgualdadSalarial

16
ADF
Vídeo sobre
igualdad salarial

17
EASP
Desmontando
mitos

18
Dr. Franz
Schneider
Compromiso con
la igualdad
salarial

19
Baxter
Comunicado

20
Enagás
Campaña de
comunicación

21
Carac
Mesa redonda

22
AFS
#sinbrechasalari
al

23
CCOO Murcia
Incidencia
política

24
Consum
Cada día
avanzamos más
en igualdad

25
FEMEPA
Texto
informativo

26
Calidad Pascual
Postal
electrónica

27
FOCAN
Infografía
animada

28
Renault
Consulting
Email de
concienciación

29
Naturgy
Campaña de
difusión

30
Fraternidad
Muprespa
Documento
informativo

31
Reale
Estudio brecha
salarial

32
Aguas
Municipalizadas
de Alicante
Datos sobre
brecha salarial

33

Ibermutuamur

En el camino
hacia la Igualdad
salarial

34

ENSA

Presentación
conmemorativa

35

SOMAJASA

Medidas de
sensibilización

36

CERMI

Brecha salarial
de género de las
personas con
discapacidad

03

Asociación de Personas con
Discapacidad-Centro Especial de
Empleo Verdiblanca

Verdiblanca: Banner igualdad salarial

Desde **Verdiblanca** realizamos acciones de difusión sobre la igualdad salarial promoviendo siempre esta finalidad y haciendo llegar nuestro compromiso no sólo a trabajadores y trabajadoras de la entidad, sino también al conjunto de la sociedad.

Coincidiendo con el mes de febrero, realizamos diversas acciones a través de redes sociales y se expondrá un **banner** sobre igualdad salarial.



II Plan de Igualdad de Género de Verdiblanca

FEB 2019

Brecha salarial
Acciones que promueven la igualdad salarial
#Verdiblancaigualdad

VerdiBlanca

Distintivo "Igualdad en la Empresa"

The banner features a pink and blue diagonal split. On the left, the text 'II Plan de Igualdad de Género de Verdiblanca' is written in green. Below this, a dark blue box contains 'FEB 2019' and icons of a man and a woman. A pink box contains the text 'Brecha salarial' and '#Verdiblancaigualdad'. The Verdiblanca logo and a 'Distintivo Igualdad en la Empresa' logo are at the bottom. On the right, there are four stacks of silver coins of increasing height, with a pink female symbol and a blue male symbol overlaid on them.

04

Tiebel Sociedad Cooperativa

Tiebel: Comprometidas con la igualdad salarial

Desde **Tiebel, S. Coop.** queremos sumarnos un año más a las actividades propuestas por la Red DIE para apoyar la igualdad salarial.

Creemos firmemente que éste es un derecho indispensable del que tienen que disfrutar por igual mujeres y hombres. Para ello, hemos realizado un **cartel** que difundiremos entre la plantilla de trabajadoras y trabajadores y a través de las redes sociales y profesionales:

- <https://www.facebook.com/TiebelCooperativa/>
- <https://www.facebook.com/TiebelEmpleo/>
- <https://www.linkedin.com/in/tiebel-s-coop-empleo-b16425113/>

En la semana del 18 al 22 de febrero, a través de nuestras redes, publicamos cada día en referencia a la brecha salarial existente, sobre todo en relación a buenas prácticas para facilitar la consecución de la igualdad salarial.

Tiebel: Comprometidas con la igualdad salarial



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

AQUÍ, AHORA Y EN LA CHINA



COMPROMETIDAS
POR LA IGUALDAD SALARIAL



05

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

En **Formatec** y, por extensión, en el Grupo Aspasia (Formatec, Ibecon, Insem, Formad y Tadel Formació) desarrollamos las siguientes medidas de difusión a favor de la igualdad salarial:

- **Cartel conmemorativo** del “Día de la Igualdad Salarial” (22 de febrero de 2019).
- Difusión del cartel vía mail a toda la plantilla y en las redes sociales.
- Durante la semana del 18 de febrero daremos visibilidad a los carteles en cada uno de los centros de trabajo y aulas de formación que tenemos ubicados a nivel nacional.

06

Soemca Empleo, S.L.

Soemca: También a favor de la igualdad salarial de género

Desde **Soemca Empleo** trabajamos la igualdad salarial desde distintos ámbitos. En el **Plan de Igualdad** nos marcamos los siguientes objetivos:

1. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
2. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla.
3. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, adoptando medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
4. Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

En 2015 participamos en el **estudio de la brecha salarial** promovido por el Instituto de la Mujer, a través de la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, con unos resultados muy satisfactorios (2,5%).

Soemca: También a favor de la igualdad salarial de género

En 2016, recibimos por parte del Instituto de la Mujer, un **diploma** en distinción de “Medidas para combatir la brecha Salarial de Género”.

Dentro de las acciones que tenemos preparadas para la semana del 18 de febrero, destacamos:

- Difusión del **cartel igualdad salarial** en los tablones de los centros, en la pantallas de las recepciones, en web, revista trimestral y banner para los correos de la plantilla.



También a favor de la igualdad salarial de género

Soemca: También a favor de la igualdad salarial de género

- Desde la Comisión de igualdad hemos redactado un **texto explicativo** sobre la brecha y su evolución, que se difundirá en los tablones, en la pantallas de los centros, en la web, la revista y el boletín interno.

Brecha salarial

La brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo. Para comparar el salario femenino/masculino es necesario considerar muchas variables, como el tipo de jornada, contrato o el sector económico en el que se trabaja.



No hay ninguna comunidad autónoma en España en la que una mujer cobre de media más que un hombre.

Una mujer tiene que trabajar 52 días más al año para cobrar lo mismo que un hombre en España.

La buena noticia es que, gracias a campañas de difusión sobre este problema mundial, y aunque la igualdad efectiva todavía queda lejos, la brecha se redujo en comparación con la encuesta del INE del año anterior, los hombres ganaron un 0,26% menos y las mujeres un 0,40% más.

En el Plan de Igualdad de Soemca nos marcamos los siguientes objetivos relacionados con la igualdad salarial:

1. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
2. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla.
3. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
4. Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

07

Verdimed, S.L.

Verdimed: Trabajamos igual, cobramos igual

En **Verdimed** queremos demostrar nuestro apoyo a la igualdad salarial a través de las siguientes **acciones de difusión interna**:

- Confección de un **cartel** para la conmemoración del 22 de febrero con el lema "TRABAJAMOS IGUAL = COBRAMOS IGUAL".
- Envío de un correo electrónico al personal de oficina adjuntando la imagen del cartel elaborado.
- Envío del cartel al resto del personal a través del *telegram* y *sms*.
- Pegada de carteles con los miembros de la Comisión de Igualdad en los lugares más estratégicos de la empresa.



08

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

S2 Grupo: Documento brecha salarial

Desde **S2 Grupo**, por el Día de la Igualdad Salarial 2019, realizamos las siguientes iniciativas:

- Elaboración de un **documento** para contribuir a eliminar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.
- Difusión del documento por correo electrónico a todo el personal, además de las redes sociales y la web corporativa.
- Participaremos también en las **actividades programadas** desde el sector empresarial, político, social y de la ciudadanía para conmemorar este día.

S2 GRUPO
Se adhiere a la conmemoración del
DÍA EUROPEO DE LA IGUALDAD SALARIAL de 2019

En S2 GRUPO la política retributiva se establece según los criterios objetivos de los perfiles y niveles profesionales y del puesto de trabajo. Nunca por otros motivos. No existen las diferencias salariales por el hecho de ser mujer u hombre.

La retribución económica a su personal incluye además del salario, beneficios sociales tales como seguro médico, complemento salarial hasta cubrir el 100% en caso de I.L.T., así como las bajas de maternidad/paternidad, formación continua, retribución flexible según las circunstancias personales y beneficios específicos para la conciliación de vida familiar y profesional. Además, participamos en campañas de sensibilización y de información sobre este ámbito.

Cumplimos, además, con los compromisos que contribuyen a la eliminación de cualquier tipo de discriminación:

- IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 2018-2020, validado y reconocido el vicado por la Generalidad Valenciana, recoge 17 medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, también en el área de intervención de retribuciones.
- Código Ético Profesional.
- Distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a las empresas que desarrollan buenas prácticas en materia de igualdad. Periodo 2013-2019.
- Adhesión a los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas respetando los derechos humanos, laborales, medioambientales y anticorrupción. Desde el año 2012.
- S2 Grupo, cumple siete de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: objetivo 3 (Vida sana y promoción de la salud), el objetivo 4 (garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos); el objetivo 5 (lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas), el objetivo 8 (crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos), objetivo 9 (construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación), el objetivo 13 (acción por el clima) y el objetivo 17 (alianzas para lograr los objetivos).

La mayor satisfacción es el reconocimiento que nos puedan otorgar, como así lo hacen, las personas trabajadoras de la Empresa, eligiendo a S2 GRUPO como empresa responsable y saludable.

Al mismo tiempo nos unimos a aquellas Empresas, cada vez más numerosas, que están aplicando los salarios por niveles profesionales, atendiendo exclusivamente a perfiles, funciones y puestos de trabajo, sin ningún tipo de discriminación.



09

Hermandad Farmacéutica del
Mediterráneo, S.C.L.

Hefame, como empresa socialmente responsable y comprometida con la igualdad, conmemora el 22 febrero para concienciar a nuestra plantilla sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Según Iratxe García, presidenta de la Comisión de los Derechos de la Mujer en la Eurocámara, “la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuye tan lentamente que hasta 2086 las mujeres no cobrarían lo mismo que los hombres”.

En nuestra compañía, hombres y mujeres se rigen por una política salarial igualitaria establecida según grupos profesionales en la que no existe discriminación por razón de sexo.

Nuestras políticas de igualdad en esta área ponen el foco en aspectos de sensibilización con el fin de que seamos conscientes de que a nivel social todavía queda mucho por hacer.

Durante la semana del 18 al 22 de Febrero llevamos a cabo las siguientes acciones:

- Iniciaremos la semana con la **publicación en el portal emplead@** sobre la Brecha Salarial en España, donde aportaremos estadísticas e información sobre la situación actual.
- Utilizaremos el Hastag **#hefamemismotrabajomismosalario** en las redes sociales para dar visibilidad a nuestro compromiso.
- Coincidiendo con el 22 de febrero, viernes, publicaremos una **imagen conmemorativa** en nuestra intranet y difundiremos nuestro compromiso.

10

Frescos y Elaborados Delisano S.A.U.

Delisano: Diferente aspecto, mismo valor

Delisano se suma a las acciones de apoyo a la igualdad salarial y el 22 de febrero difundimos el **cartel** confeccionado para la ocasión a través de distintos medios:

- Proyección en la **pantalla informativa** en las áreas de descanso de nuestras instalaciones.
- **Intranet** corporativa.



11

Asociación Dianova España

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, **Dianova España** se suma a las reivindicaciones por un mundo igualitario para mujeres y hombres.

Este año hemos puesto el foco en la brecha de género digital. El estudio *Mujeres en la Economía Digital en España 2018* constata que solo el 2% de las mujeres ocupadas en nuestro país lo están en el sector tecnológico y digital (uno de los mejor remunerados del mercado y donde la brecha salarial es mucho menor). Además, la formación en este sector cada vez es demandada por menos mujeres.

Dianova España, es consciente de esta situación de desigualdad y nos sumamos hace año y medio, junto a todas las organizaciones de la red Dianova, a la petición para acabar con la brecha digital entre las personas y países. Ahora damos un paso más con la campaña de sensibilización **'El futuro es tuyo'** para despertar el interés en los trabajos y los estudios tecnológicos entre las mujeres de nuestros centros de intervención, especialmente entre las más jóvenes.

Dianova España: El futuro es tuyo

El diseño del **cartel** está orientado a esa idea de la campaña, evocando una película futurista y apelando a un mañana más justo en el que este sector laboral combatirá la brecha salarial con la incorporación de más mujeres. Nuestros profesionales ayudarán a todas las usuarias interesadas en este tema, orientándolas adecuadamente y, además, está prevista la realización de un taller formativo.

Paralelamente, el cartel se difundirá en las redes sociales y en la página web de Dianova España, con **datos sobre la brecha salarial y llamamientos a acabar con ella.**



12

Pavasal Empresa Constructora, S.A.

PAVASAL: Cartel conmemorativo

En **Pavasal** hemos diseñado un **cartel conmemorativo** para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial y transmitir a nuestra plantilla la importancia de construir una sociedad basada en la igualdad. Estas son las actividades programadas para la semana del 18 al 24 de febrero:

- Publicación del cartel en las redes sociales, en el Foro Social de la empresa y en todas las Delegaciones y centros de trabajo.
- Eslogan conmemorativo: "La Igualdad salarial es fundamental para construir una sociedad igualitaria. ¡Pavasal se UNE, ÚNETE!"



13

Pavapark Movilidad, S.L.

PAVAPARK: Concienciando sobre igualdad salarial

Con la finalidad de concienciar y dar difusión a la igualdad salarial entre mujeres y hombres, desde **PAVAPARK** hemos diseñado las siguientes acciones:

- Publicación de un **cartel conmemorativo** en los tabloneros de anuncios de nuestros centros de trabajo, portal del/la empleado/a, redes sociales y página web.
- Revisión anual, por parte de la Dirección, de los salarios, con la finalidad de detectar posibles desviaciones.
- Con el seguimiento anual del Plan de Igualdad, se realiza un diagnóstico, que incluye un apartado de retribuciones, que nos ayuda a detectar posibles situaciones de desigualdad.



14

Mutua Montañesa, Mutua
Colaboradora con la Seguridad Social
Nº 7

Mutua Montañesa: Difusión de cartelería

Mutua Montañesa es consciente de que existe la desigualdad salarial en la sociedad actual. Para mostrar nuestro compromiso con la eliminación de la brecha salarial de género, hemos diseñado un **cartel conmemorativo** para el día 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial, que publicamos en:

- La intranet de la organización.
- Las pantallas de televisión de todos los centros de trabajo.
- Las redes sociales.



15

Multianau, S.L.

Con el objetivo de concienciar sobre la igualdad salarial, desde **Multianau** hemos elaborado un **cartel conmemorativo**, que difundiremos en centros de trabajo, página web y redes sociales. Además, lo publicaremos en la Intranet para que toda nuestra plantilla se pueda descargar el cartel.



16

**Academia de Desarrollo Formativo,
S.L.**

En **Academia de Desarrollo Formativo** queremos unirnos el 22 de febrero a la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial con la realización de diferentes actividades:

- **Cartel conmemorativo** para redes sociales y profesionales de la entidad y para poner en la academia: [Facebook](#), [Twitter](#) y [Linkedin](#).
- Publicación en la red interna social “Yammer” del cartel con la siguiente pregunta para generar debate: ¿Qué características crees que son las que nos hacen diferentes en cuanto a la diferencia salarial entre hombres y mujeres?



- **Dinámica de grupo** en todos los cursos para trabajar la igualdad. Con esta actuación llegaremos a un alcance de unos 160 alumnos y alumnas aproximadamente.
- Publicación en todos los cursos de un [video](#) sobre la igualdad salarial.

DINÁMICA DE OTRA GALAXIA

*Duración:
1 hora aproximadamente*

*Objetivos:
Reflexionar sobre las características asignadas socialmente a los hombres y mujeres
Analizar las diferencias que existen entre las características biológicas y las características culturales atribuidas a hombres y mujeres.*

*Material necesario:
Cartulinas
Rotuladores
Folios
Fotografía de un hombre y de una mujer*

*Participantes:
20 personas*





17

Escuela Andaluza de Salud Pública,
S.A.

Desde **Escuela Andaluza de Salud Pública**, realizamos una **campaña de sensibilización** entre la plantilla, con el lema: "Desmontando Mitos Falsos sobre la Brecha Salarial".

La campaña consiste en la elaboración de un documento en el que se rebaten afirmaciones y creencias a nivel de la calle sobre la brecha salarial. El documento se difundirá entre la plantilla a través de correo electrónico y se dará difusión a través de redes sociales y la web de la entidad.

18

Dr. Franz Schneider, S.A.U.

Dr. Franz Schneider: Compromiso con la igualdad salarial

Desde **Dr. Franz Schneider** queremos mostrar nuestro compromiso con el Día de la Igualdad Salarial, velando por el cumplimiento y mejora de las medidas del Plan de Igualdad, como el establecimiento de políticas retributivas basadas únicamente en criterios formativos y competenciales.

Con el fin de concienciar sobre la igualdad salarial, la empresa difundirá un **cartel conmemorativo** y un **comunicado interno** a través de nuestra APP del emplead@, de las pantallas de la empresa, redes sociales e Intranet, durante la semana del 18 al 22 de febrero.



19

Baxter, S.L.

En **Baxter España**, con motivo del Día de la Igualdad Salarial, enviaremos un **comunicado** a toda la plantilla donde se pone de manifiesto el compromiso que tiene la compañía en materia de igualdad y, concretamente, en el ámbito salarial.

Igualmente, en Baxter hacemos ese compromiso visible a todas las personas que visiten nuestra web: www.baxter.es



22 de febrero de 2019

Día de la Igualdad Salarial



La Comisión Europea instauró el 22 de febrero como *Día de la Igualdad Salarial*, para concienciar y sensibilizar sobre las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres a nivel europeo, a la hora de realizar el mismo trabajo o de valor similar, así como para intentar acabar con dichas diferencias.

En Baxter nos sumamos a la celebración de este día, apoyando y contribuyendo a la igualdad salarial. Prueba de ello, es el compromiso de Baxter en esta materia que se puede consultar [aquí](#) y el *Distintivo de Igualdad en la Empresa* que poseemos.

Baxter

20

Enagás, S.A.

Para **Enagás** la retribución es un ámbito fundamental en el recorrido hacia la igualdad efectiva. Por ello, para 2019, hemos definido un doble objetivo específico:

1. Mantenimiento de las políticas y medidas retributivas que garantizan la igualdad salarial mediante la aplicación de la normativa interna recogida en los documentos corporativos.
2. Elaboración de un estudio de Equidad Salarial y Plan de Acción vinculado al mismo.

Además, con el objetivo de concienciar y sensibilizar sobre las diferencias salariales que existen entre mujeres y hombres a nivel europeo, la compañía se hace eco del Día de la Igualdad Salarial a través del siguiente material:

Enagás: Campaña de comunicación

- **Banner** en la intranet de Enagás para visibilidad de todos los profesionales de la compañía
- **Postal** que se difundirá en las pantallas.
- Envío el día 22 de febrero de una **Newsletter** a toda la plantilla.



21

Carac Siglo XXI, S.L.

En **Grupo CARAC** conmemoramos el Día de la Igualdad Salarial 2019 a través de las siguientes iniciativas:

- Publicación en nuestra página web de un **artículo** en referencia a la jornada del Día de la Igualdad Salarial, disponible el día 22 en www.grupocarac.es y en las redes sociales.

¿Nuevo calendario laboral femenino?

Aunque tradicionalmente el 22 de febrero se ha designado como el Día de la Igualdad Salarial, el origen de nuestra publicación se remonta al 03 de noviembre de 2018, jornada en la que se conmemoró ese día en Europa el pasado año.

¿El motivo? La respuesta es sencilla a la vez que alarmante. Los datos presentados por la propia Comisión Europea mostraron que las mujeres, en el ejercicio anterior, ganaron de media un 16,2% menos que los hombres en la UE. El 3 de noviembre, por tanto, marcaba el momento simbólico en el que las mujeres dejarían de ser remuneradas en comparación con los hombres, quedando en ese momento un 16% del año laboral.

Calendario 2018

Enero	Febrero	Marzo	Abril
Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
Mayo	Junio	Julio	Agosto
Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

Para la Comisión Europea los factores que llevan a esta desigualdad salarial se resumen en: "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 a menudo que asumir la responsabilidad principal del cuidado de sus familias".

Para abordar esta brecha salarial entre hombres y mujeres la propia Comisión presentó en noviembre de 2017 su [Plan de acción](#) para el periodo 2018-2019, en el que otorgan prioridad a ocho campos:

- Mejorar la aplicación del principio de igualdad salarial.
- Combatir la segregación en ocupaciones y sectores.
- Rompiendo el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical.
- Hacer frente a la sanción de cuidado.
- Valorar mejor las habilidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres.
- Luchando contra la niebla: descubriendo desigualdades y estereotipos.
- Alertar e informar sobre la brecha salarial de género.
- Mejorar las alianzas para abordar la brecha salarial de género

Aún con simpatizantes y detractores (por amplios y variados motivos), los números hablan por sí solos y en la UE aún queda un largo camino por recorrer en la búsqueda de la Igualdad Salarial deseada.

- 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.



Día de la Igualdad Salarial

22 de febrero de 2019

Edición Especial



Gestión empresarial en tiempos de crisis

Uno de los temas prioritarios de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es, según diversas organizaciones, entre las que destaca la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la necesidad de mejorar en los países de mundo a, lo que es lo mismo, el famoso hecho de crisis.

Para ello, está la idea para el presidente de crisis. Después ocurrido en 2009 por los investigadores de Patrimonio Social y Organización de la Universidad de Exeter (Reino Unido), *Journal of Applied Social Psychology*, este concepto ha ganado notoriedad más popular en los últimos años.

¿Qué es el precipicio de crisis?

Esto hace referencia a la caída o la dirección de los ingresos cuando la empresa está en una situación de crisis. Esto es, un punto, un momento crucial para ella.

Aunque este concepto se ha puesto a discusión en un estudio para estudiar, en esa situación ellas no tienen demasiado margen de maniobra y cualquier cosa se hace sobre directamente una obra caída. El fracaso es una posibilidad, lo que se convierte en el elemento de muchos para poner en evidencia la capacidad de liderazgo femenino.

Claro ejemplo de mujeres es el precipicio

Theresa May: La primera ministra de Reino Unido llegó al 70 de Downing Street en 2016 con lo nombre del "Brexit", iniciado por David Cameron, socialista. En lo actualidad se encuentra en una grave crisis de gobierno.

Alicia Moyas: Accedió a la presidencia de Toledo en 2012, momento en el que le empresa, primer de Internet, intentaba recuperar un mercado dominado por el gigante Google. Se vio obligada a irse en 2017 con lo nombre de la compañía.

Luzmila Chico: Presidenta ejecutiva del Valencia CF de 2014 a 2017. Llegó como una directora del empadronamiento Peter Lin, propietario del club, y se fue debido de presidente de papa y monarca.

Zamarramala quema la desigualdad

Esta pequeña localidad española celebra cada 1 de febrero el nacimiento de su **Fiesta de San Agustín**. Durante la Fiesta Trinitaria Nacional, esta festividad atrae de 7000 y viene como una protagonista a la mujer quien tuvo un papel decisivo en la reconquista del Alcazar de Segovia, forjado por los señores, en 1227.

La mañana comienza con el cura de la localidad yendo en busca de los día eclesiásticos, precisamente después para gobernar al pueblo durante los dos días que dura la celebración. A ritmo de baile se desarrolla una procesión que conmemora el momento en el que las vírgenes lloraban la oración de los señores, los cuales posteriormente se van derrotados. Una vez que Santa Agustín regresó a la iglesia se celebra una misa y, en conmemoración, se entregan los premios de "Marabombas de Oro" y "Copa Juven y Inf".

Sin dudas, el punto digno es el fin de fiesta. En la plaza de la localidad se quiere un baile, denominado **patata**, el cual en 2019 simbolizó la desigualdad entre los hombres y mujeres, entre las que destaca la **desigualdad salarial**. El grupo de los ritmos de habitantes y turistas en esta localidad, como un valor al esfuerzo que desde el viejo continente se está haciendo por la consecución de una igualdad efectiva a nivel salarial al margen del género de cada trabajador.



- **Mesa redonda interna** “¿Cuál crees que es la principal causa de la diferencia salarial entre hombres y mujeres?” A raíz de esta pregunta la plantilla analizó y reflexionó las que consideraron como principales causas de la desigualdad salarial, un requisito previo para poder trabajar correctamente por reducirla.



22

Centro de Formación AFS, S.L.

Desde el **Centro de Formación AFS** queremos concienciar sobre la importancia de la igualdad salarial entre mujeres y hombres que hacen el mismo trabajo, con las siguientes acciones:

- **Cartel conmemorativo** con el *hashtag* #sinbrechasalarial, con el cual haremos un concurso en Instagram, animando a compartir el cartel en las redes sociales.
- Publicación del cartel en las **redes sociales** (Facebook, Instagram y LinkedIn), web corporativa y blog.
- Ubicación del cartel en las aulas de formación y en el portal del emplead@.
- Difusión del cartel mediante **Whatsapp o sms** al alumnado y a nuestra plantilla (personal docente y no docente).



23

Comisiones Obreras Región de Murcia

En **Comisiones Obreras Región de Murcia** vamos a mantener **encuentros con las principales formaciones políticas** de la Región de Murcia para solicitarles que incluyan medidas que ayuden a erradicar la brecha salarial e impulsen medidas legales de igualdad retributiva. Posteriormente se registrará en la Delegación del Gobierno las aportaciones de CCOO para la futura Ley de Igualdad Retributiva.

24

Consum S. Coop. V.

Consum: Cada día avanzamos más en igualdad

En **Consum** hemos diseñado las siguientes acciones de sensibilización con respecto al Día de la Igualdad Salarial:

- **Post en la APP de la empresa**, en alusión a la apuesta de la entidad por la igualdad salarial.
- Envío de una **comunicación** a toda la plantilla, a través del correo electrónico.



EN CONSUM CADA DÍA AVANZAMOS MÁS EN IGUALDAD

Por eso, nos hemos comprometido a seguir reduciendo la brecha salarial entre mujeres y hombres, con una nueva reducción del 20% que, gracias a nuestro III Plan de Igualdad, será una realidad en 5 años.

La brecha salarial, que se calcula con una media global entre el salario de mujeres y hombres, se debe a que las mujeres han accedido de forma más reciente a puestos de responsabilidad. La **Política de Igualdad de Consum** está propiciando la incorporación de más mujeres a estos puestos. Actualmente, las mujeres ya suponen el 60% de la dirección de los supermercados y el 30% de los puestos ejecutivos. Con este Plan, el objetivo de la Cooperativa es seguir aumentando la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad a través de un nuevo plan de desarrollo de potenciales.

Asimismo, la Cooperativa tiene el compromiso de sumar, al menos, una medida más de conciliación al año, promover el acceso de hombres a puestos de trabajo culturalmente asociados a las mujeres y favorecer el acceso al empleo de personas con discapacidad con perspectiva de género.

Paso a paso conseguiremos que la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral sea real.



25

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

FEMEPA se suma a la conmemoración del Día 22 de febrero a favor de la igualdad salarial a través de la realización de un **texto informativo** y difusión del mismo en las redes sociales para que sea visible tanto interna como externamente.



FEMEPA se suma a la conmemoración del Día 22 de febrero a favor de la Igualdad Salarial



El Día Internacional por la Igualdad Salarial se conmemora desde el año 2011, al tomar como referencia una Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres y poder solventar la denominada brecha salarial, que es la diferencia de salario que es recibido por hombres y mujeres realizando trabajos similares o con el mismo valor.

Esta problemática se puede paliar a través de la ley de Conciliación y Corresponsabilidad de la Vida Personal, Familiar y Laboral, la promoción y desarrollo profesional paritario, fomentando la inclusión y representación de las mujeres en los puestos directivos, medidas de acción positiva y la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades.

FEMEPA, como interlocutor económico y social, ha contribuido desde sus orígenes a potenciar la actividad empresarial, aglutinando las micropymes en segmentos de especialidad afines para luchar por sus intereses ante la Administración, y cohesionando la actividad empresarial del sector del metal bajo una misma tutela. FEMEPA, promueve la negociación colectiva en nuestro ámbito, creciendo en estos 40 años de existencia, mediante el desarrollo de nuevas actividades, en beneficio de las empresas del sector.

Como entidad, FEMEPA cuenta con un Plan de Igualdad que recoge estrategias de actuación para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de manera activa. Además, contamos con una Comisión de Igualdad en favor de llevar a cabo los objetivos establecidos.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad otorgó a FEMEPA el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) en el año 2016. Este Distintivo es una marca de excelencia que reconoce a las organizaciones que destaquen, tanto en la aplicación como en los resultados de las medidas de igualdad desarrolladas en cuanto a las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.



26

Calidad Pascual, S.A.U.

Calidad Pascual: Postal electrónica

En **Calidad Pascual** mantenemos nuestro compromiso y trabajamos activamente por la igualdad. Por ello, para conmemorar El Día de la Igualdad Salarial, vamos a difundir una **noticia** en nuestro boletín de comunicación interna *Pascual al Día* y colgaremos en las redes sociales una **postal electrónica** con nuestro mensaje de compromiso.

Además, recientemente hemos revisado nuestra política salarial y estamos trabajando para la obtención del sello *Equal Pay*, que garantiza la igualdad salarial de las organizaciones.



22 de febrero
Día de la Igualdad Salarial
entre hombres y mujeres.

En Calidad Pascual trabajamos por el desarrollo del Talento de nuestras Personas y por la igualdad de Oportunidades, además de estar comprometidos/as y trabajando activamente por la Igualdad Salarial.

¡En Calidad Pascual apostamos por la igualdad!

Calidad
Pascual



27

Formación
Focan, S.L.

Ocupacional

Canaria

El equipo de **Focan** ha elaborado una **Infografía animada** sobre la brecha Salarial en España. Esta infografía se va a emitir el día 22 de febrero, al inicio de todas las clases y en todos nuestros Centros de Formación (Gran Canaria, Tenerife, Lanzarote y La Palma).

De igual manera, se enviará a todo el personal por mail, así como a nuestros contactos de correos electrónico. Lo subiremos a las redes sociales: Facebook, twitter, página web...

El objetivo es gritar: ¡NO A LA BRECHA SALARIAL!:

28

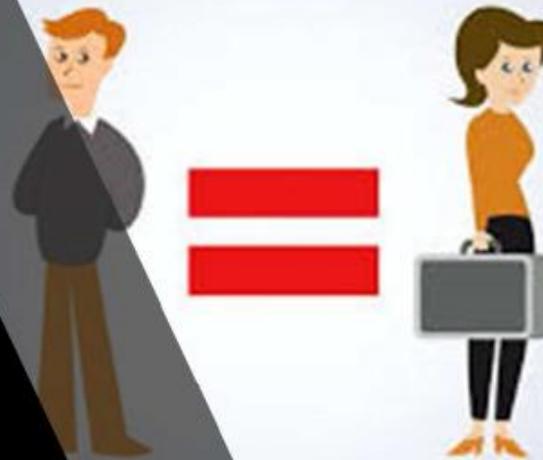
Renault Consulting, S.A.

Renault Consulting: Email de concienciación

El 22 de febrero de 2019, con motivo del Día de la Igualdad Salarial, desde el área de soporte de **Renault Consulting** se va a lanzar un **email de concienciación** a toda la plantilla. Mantenemos nuestro compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El derecho a la **igualdad salarial** y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres es un **derecho reconocido** expresamente en la *Constitución Española (artículo 35 CE)*, en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (artículo 5)*, y en el *Estatuto de los Trabajadores*, cuyo artículo 28 dispone:

“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 aquélla.”



RENAULT-NISSAN CONSULTING
COMPROMETIDO CON EL DÍA DE LA IGUALDAD
SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES
22-02-2019

 **RENAULT-NISSAN**
CONSULTING
SHARING THE EXPERIENCE

29

Naturgy Energy Group, S.A.

Naturgy hace una campaña de difusión y concienciación durante la semana del 18 de febrero, con motivo del Día de la Igualdad Salarial entre hombres y mujeres. Se publica una **noticia** en la *Natural News* de la Compañía, a la que accede toda la plantilla, y se coloca un **banner específico** para el propio día 22.

22 de febrero
Día de la Igualdad Salarial

“La igualdad hacia la mujer
es progreso para todos”

Ban Ki-moon



30

**Fraternidad-Muprespa, MUACSS N°
275**

Fraternidad Muprespa: Documento informativo

Desde **Fraternidad-Muprespa** difundimos en la intranet una **noticia** sobre la igualdad salarial y adjuntamos un **documento informativo** sobre conceptos relacionados con esta materia, que tiene como finalidad sensibilizar a la plantilla.

Asimismo, la Comisión de Igualdad, que se reúne el 20 de febrero, ha incluido en el orden del día un punto específico sobre igualdad salarial a fin de debatir propuestas para la prevención de la brecha salarial en nuestra organización.

4 CONCEPTOS SOBRE IGUALDAD SALARIAL

Fraternidad Muprespa

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 15% menos que sus compañeros varones, es lo que se conoce como **brecha salarial**, pero a veces las estadísticas y su terminología no matizan las causas de la desigualdad salarial ¿Conoces estos términos?

- 1 BRECHA SALARIAL ANUAL**
Es la diferencia entre la retribuciones medias brutas anuales de hombres y mujeres. No tiene en cuenta factores que como la jornada, parcial o completa, o el puesto de trabajo.
- 2 BRECHA SALARIAL POR HORA TRABAJADA**
Es la diferencia entre la retribuciones medias brutas por hora de hombres y mujeres. Es siempre inferior a la brecha salarial anual, dado que las mujeres concentran el 75% del empleo a tiempo parcial.
- 3 VALOR DEL PUESTO DE TRABAJO**
La Ley obliga a pagar lo mismo por trabajos de igual valor, no se trata sólo de retribuir igual el mismo puesto sino de otorgar el mismo valor a puestos que exigen una formación y desempeño similares.
- 4 TECHO DE CRISTAL**
Los hombres ocupan mayoritariamente niveles superiores de dirección, como altos ejecutivos, puestos mejor retribuidos, mientras que las mujeres suelen encontrar su techo profesional en las categorías medias e inferiores de los mandos de dirección. Las barreras invisibles o veladas que limitan a las mujeres en este ascenso profesional se conocen como "techo de cristal" y tienen incidencia en la brecha salarial.

31

Reale Seguros Generales, S.A.

El compromiso de **Reale** con la igualdad, nos ha llevado a realizar un diagnóstico exhaustivo sobre brecha salarial de género, que era uno de los objetivos marcados en nuestro III Plan de Igualdad (2017-2020). Con motivo del Día de la Igualdad Salarial emitiremos un **comunicado con los resultados del estudio** a toda la plantilla.

Según señalan numerosos estudios, el principal problema de la brecha salarial de género tiene su origen en una desigualdad indirecta, ligada habitualmente a la disponibilidad laboral, en concreto, a la reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas o de familiares dependientes.

Por ello, Reale apuesta firmemente por la conciliación para permitir compatibilizar su vida laboral, personal y familiar a todas las personas que componen la organización y, también, que no se produzcan diferencias salariales por estos motivos.

Muestra de ello es el derecho reconocido en convenio colectivo de reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 5 años, sin reducción de salario durante el mismo periodo. El actual porcentaje de disfrute corresponde en un 40% a hombres y en un 60% a mujeres, incrementándose desde 2016 en 6 puntos el porcentaje de hombres que se acogen a este permiso.

El estudio ha analizado la 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, se han comparado personas en un mismo nivel de responsabilidad, eliminando el sesgo de antigüedad en la compañía, que es el factor que más influye en la diferencia de salarios. A nivel promedio compañía, la diferencia retributiva en Reale es de un 4% frente al 18,2% del sector.

32

**Aguas Municipalizadas de Alicante,
E.M.**

Aguas Municipalizadas de Alicante: Datos sobre brecha salarial

Por parte de **Aguas Municipalizadas de Alicante** publicaremos una **noticia** en nuestro Portal y redes sociales con los datos oficiales sobre la brecha de género en la Unión Europea y en España, pretendiendo con ello contribuir a hacer patente un problema que perjudica a toda la sociedad.

33

Ibermutuamur, MUACSS N° 274

Ibermutuamur: En el camino hacia la igualdad salarial

Ibermutuamur difundirá en el Portal de la plantilla una **presentación**, como medio para sensibilizar en materia de igualdad a su personal. En la misma, incluimos los datos reales de nuestra brecha salarial, así como los motivos que pueden estar originando la misma.



Ibermutuamur: En el camino hacia la igualdad salarial

Ibermutuā
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 276

Ibermutua rechaza toda forma de discriminación, tanto en el marco laboral como en el resto de ámbitos, y con motivo de la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial queremos profundizar en la problemática de la brecha salarial de género, uno de los principales retos a los que se enfrenta el mercado laboral mundial.

¿Qué es la brecha salarial de género?

La brecha salarial de género mide las diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres.

UE	España	Ibermutuā
16,3 %	14,9 %	11,8 %

Datos Eurostat 2015. Última información publicada nov-2017. Brecha salarial sin ajustar.
 Datos Ibermutuamur 2018.
 Brecha salarial sin tener en cuenta sector actividad, nivel educativo, edad, tipo de contrato, tipo de jornada...
 Brecha salarial teniendo en cuenta, además del salario medio por puesto, el número de personas que hay en cada puesto.

Espacio de Igualdad

Ibermutuā
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 276

Algunos factores que contribuyen a la existencia de la brecha salarial entre géneros en España:

- Mayor desempleo femenino e incorporación tardía de la mujer al mundo laboral, lo que supone que los complementos por antigüedad, con carácter general, son muy superiores en el caso de los hombres
- Menos de un 6% de mujeres ocupan puestos de alta dirección.
- Mayor temporalidad y parcialidad en el empleo femenino: 1 de cada 3 mujeres reduce el nº de horas remuneradas o elige la jornada parcial (solo 1 de cada 10 hombres lo hace).
- Las mujeres pasan épocas alejadas del mercado laboral con mayor frecuencia que los hombres (excedencias, interrupciones de carreras, ...).
- La segregación en la enseñanza y el mercado laboral. Las mujeres están sobrerrepresentadas en ciertos sectores y profesiones asociadas a menores ingresos, pese a que las mujeres cuentan con un nivel educativo superior al de los hombres. En consecutivos o salarios medios más altos están presentes en sectores masculinizados.
- Como resultado de todo lo anterior, la brecha salarial se proyecta y evidencia en el sistema de pensiones y subsidios públicos.

Espacio de Igualdad

Ibermutuā
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 276

Evolución de la brecha salarial en Ibermutuamur Años 2016 - 2018

Año	Puestos de Responsabilidad	Otros Puestos de Trabajo	TOTAL IBERMUTUAMUR
2016	6,9%	14,9%	13,9%
2017	5,7%	12,9%	12,0%
2018	6,0%	12,6%	11,8%

La brecha salarial presenta una tendencia descendente en los últimos tres años y es inferior a la media en España

Espacio de Igualdad

Ibermutuā
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 276

Algunos factores que contribuyen a que la brecha salarial en Ibermutua sea inferior a la media española

- El 58,7% de la plantilla son mujeres
- Los puestos de alta dirección son ocupados por mujeres en un 42,9%.
- El 58,4% de los contratos a tiempo completo son mujeres y tan sólo un 0,25% del total de contratos de plantilla en vigor a 31 de diciembre de 2018 son temporales
- La representatividad de las mujeres en los Grupos Profesionales más altos, se ha incrementado considerablemente en los últimos diez años:

Grupo Profesional	2008	2018
ALTA DIRECCION	0%	43%
G0	9%	25%
G1	43%	47%
G2	61%	66%
G3	66%	64%

Variación de la representatividad de las mujeres 2018 respecto a 2008

Espacio de Igualdad

Ibermutuamur: En el camino hacia la igualdad salarial



Ibermutua
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 276

EN EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD SALARIAL

Servicios Integrales de Atención Sanitaria Laboral

900 23 33 33
www.ibermutua.es

Certificaciones y acreditaciones:

- CSG
- ISO 9001
- ISO 14001
- ISO 45001
- ISO 27001
- IMQ
- ISO 26000
- ISO 22000
- ISO 50001
- ISO 20121
- ISO 20126
- ISO 20127
- ISO 20128
- ISO 20129
- ISO 20130
- ISO 20131
- ISO 20132
- ISO 20133
- ISO 20134
- ISO 20135
- ISO 20136
- ISO 20137
- ISO 20138
- ISO 20139
- ISO 20140
- ISO 20141
- ISO 20142
- ISO 20143
- ISO 20144
- ISO 20145
- ISO 20146
- ISO 20147
- ISO 20148
- ISO 20149
- ISO 20150
- ISO 20151
- ISO 20152
- ISO 20153
- ISO 20154
- ISO 20155
- ISO 20156
- ISO 20157
- ISO 20158
- ISO 20159
- ISO 20160
- ISO 20161
- ISO 20162
- ISO 20163
- ISO 20164
- ISO 20165
- ISO 20166
- ISO 20167
- ISO 20168
- ISO 20169
- ISO 20170
- ISO 20171
- ISO 20172
- ISO 20173
- ISO 20174
- ISO 20175
- ISO 20176
- ISO 20177
- ISO 20178
- ISO 20179
- ISO 20180
- ISO 20181
- ISO 20182
- ISO 20183
- ISO 20184
- ISO 20185
- ISO 20186
- ISO 20187
- ISO 20188
- ISO 20189
- ISO 20190
- ISO 20191
- ISO 20192
- ISO 20193
- ISO 20194
- ISO 20195
- ISO 20196
- ISO 20197
- ISO 20198
- ISO 20199
- ISO 20200

34

Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)

ENSA: Presentación conmemorativa

Desde **Ensa** nos sumamos a la conmemoración de este día publicando una **presentación conmemorativa** sobre el Día de la Igualdad Salarial en todas las pantallas distribuidas por las instalaciones de la empresa.



ENSA: Presentación conmemorativa



19/02/2019

“Día de la Igualdad Salarial”

El “*Día de la Igualdad Salarial*” se conmemora desde el año 2011, al tomar como referencia una Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres.



19/02/2019

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**”, 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



19/02/2019

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 Sanidad, Servicios Sociales e 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	2.018
35	68



La **presencia de la mujer** en Ensa se ha incrementado en los **últimos 11 años un 94,28%**.

35

Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.
(SOMAJASA)

Las actuaciones programadas para el 22 de Febrero de 2018 en **Somajasa** son las siguientes:

- Elaboración y difusión de una **Nota Interna** a todo el personal de la empresa, informando de la brecha salarial existente, y de la necesidad de contribuir a su mejora.

Para Empleados Somajasa



19 03 **NOTICIAS DE SOMAJASA** 19/02/2019

22F Día de la Igualdad Salarial

Este viernes 22 de febrero se conmemora el **Día Europeo de la Igualdad Salarial**, una jornada que pretende sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre la discriminación en la esfera laboral que, por razón de género, sufren las mujeres. Con este día, la Unión Europea (UE) recuerda que las mujeres cobran de media un 15% menos que los hombres, por lo que deben trabajar 418 días para igualar el sueldo que sus compañeros varones reciben en un año.

Este número de jornadas laborales excede en 53 días los 365 del año natural, de forma que la mujer tendría que trabajar hasta el 22 de febrero del año siguiente para alcanzar el salario de un hombre. Por dicho motivo, en noviembre de 2008 el Parlamento Europeo designó esta jornada para hacer patente un problema que nos perjudica a todos.

La brecha salarial se sitúa en el 22,9%

En el caso de España, la UE cifra la brecha salarial en un 14,9%. Sin embargo, si al salario base le añadimos otros conceptos retributivos, la última Encuesta Anual de Estructura Salarial indica que las mujeres en 2015 cobraban 20.051,58 euros de media, frente a los 25.992,76 euros de los hombres. Una diferencia de 5.941.18 euros. En otras palabras: el salario medio anual femenino representó el 77.1% del masculino.

Por tanto, a final de año, las trabajadoras españolas cobran un 22,9% menos por hora bruta que sus compañeros masculinos. Una brecha salarial que en España está integrada por más elementos que una diferencia retributiva entre compañeros de trabajo de distinto sexo. Si únicamente se tratase de esa diferencia, se podría catalogar como una discriminación salarial directa perseguida por ley, pero la realidad es más compleja y esa brecha está formada por un conjunto de conceptos retributivos como los complementos, las excedencias o las reducciones de jornada. Y, sobre todo, la calidad de los trabajos.

Por su parte, la OIT propone una serie de medidas para acortar la brecha salarial debida a la maternidad, como reducir la doble carga familiar y laboral, extender la educación de 0 a 3 años, promover y alargarla baja por paternidad y que las empresas sean más flexibles en el trabajo, con permisos parentales, horarios adaptables a las necesidades familiares, etc.

© SOMAJASA. Todos los derechos reservados

Sociedad Mixta del Agua - Jaldín, S.A.
C/ Ramón Espinosa, s/n 1 23005 Jaldín (España)
Teléfono: 953 27 23 60

Somajasa: Medidas de sensibilización

- Publicación en el **fondo de escritorio** de todos los ordenadores de la empresa del cartel del Día de la Igualdad Salarial.



36

**Comité Español de Representantes de
Personas con Discapacidad (CERMI)**

CERMI: Brecha salarial de género de las personas con discapacidad

CERMI Mujeres, a través de una **nota informativa**, denuncia la brecha salarial entre hombres y mujeres, que entre las personas con discapacidad es del 14%.

“La Fundación CERMI Mujeres (FCM) denuncia que siga existiendo la brecha salarial por razón de género, una realidad que también se da entre las personas con discapacidad, ya que las mujeres con discapacidad cobran un salario un 14% inferior al que reciben los hombres con discapacidad.

CERMI Mujeres pone de relieve esta situación coincidiendo con la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial de Hombres y Mujeres, haciendo alusión a los datos publicados por el estudio ODISMET 2018, que refleja que el salario medio bruto anual de mujeres con discapacidad es de 17.365 euros, frente al de los hombres con discapacidad, que es de 20.614 euros, 3.249 euros más.

En líneas generales, las tasas de actividad, empleo y desempleo son ligeramente peores en las mujeres que en los hombres con discapacidad y sensiblemente peores las condiciones laborales.

CERMI: Brecha salarial de género de las personas con discapacidad

De esta forma, la brecha salarial también se produce entre las personas con discapacidad, como sucede en la población en general, sin tener en cuenta la variable de discapacidad, donde las mujeres reciben una remuneración un 22% inferior a la de los hombres.

En relación con las mujeres con discapacidad, la FCM destaca que desde el punto de vista de la interseccionalidad, la discriminación salarial de género tiene mayor impacto que la discapacidad en sí misma, lo que obviamente conduce a que las mujeres con discapacidad reciban las menores retribuciones.

CERMI Mujeres denuncia la mayor precariedad en el tipo de contrato, dado que la temporalidad y la jornada parcial son

En cuanto a la segregación ocupacional horizontal, el sector servicios sigue conformándose como el primer generador de empleo, si bien es cierto, que para el caso de las personas con discapacidad este sector tiene aún más peso

CERMI: Brecha salarial de género de las personas con discapacidad

Es el único en el que la presencia de las mujeres, si bien inferior, está más equilibrada respecto a la de los hombres (ellas representan el 43% de las personas con discapacidad en el sector).

El 64,8% de mujeres con discapacidad están consideradas inactivas económicamente, aunque sean ellas las que sigan haciéndose cargo de los cuidados informales. Según los últimos datos publicados por el INE (2016) las mujeres con discapacidad tuvieron la misma tasa de actividad que los hombres (35,2%), a diferencia de lo que ocurrió en la población sin discapacidad, donde los hombres tuvieron mayor presencia activa que las mujeres (83,9% frente a 72,1%). Sin embargo, la tasa de empleo de los hombres con discapacidad superó en 0,4 puntos a la de las mujeres (25,3% frente a 24,9%). Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad (29,3%) fue superior a la de los hombres (28,1%). Para las mujeres sin discapacidad también fue mayor (21,38%) frente al 17,9% de los hombres, según el INE 2016.”

37

Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

Las empresas de la Red DIE promueven durante todo el año en sus organizaciones distintas acciones para combatir la brecha salarial de género. Iniciativas que han querido compartir con motivo del Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres:

ORANGE

Orange aplicará en 2019 una política de revisión salarial para abordar los casos de inequidad salarial. El proceso está dirigido a todas las personas empleadas con salarios por debajo de su referencia y, como resultado, beneficiará proporcionalmente a más mujeres que hombres.

Se establecerán referencias salariales internas para cada disciplina (equivalente a un área de conocimiento, como por ejemplo estrategia, gestión de personas, ingeniería de red) y nivel de contribución del empleado o empleada. El nivel de contribución se evalúa teniendo en cuenta un conjunto de variables (formación, experiencia, impacto en negocio, criticidad del puesto, etc.) que tienen en cuenta tanto el puesto de trabajo como la aportación individual de la persona. Una vez clasificados los empleados en grupos comparables (disciplina y nivel de contribución), se identificarán los empleados que cobran sensiblemente menos que los otros empleados y empleadas del mismo grupo.

En la revisión salarial anual, se establecerá una bolsa monetaria específicamente dirigida a mejorar la equidad. Las y los managers dispondrán de información sobre los casos de las personas empleadas con salarios bajos sobre los que es aplicable la política, y su distribución entre mujeres y hombres, para poder utilizar la bolsa con criterios de equidad y justicia.

Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

BORGES

Con la finalidad de mantener una estructura salarial internamente equitativa y externamente competitiva, entre diciembre 2018 y marzo 2019, en Borges International Group estamos llevando a cabo la valoración de puestos de trabajo con el asesoramiento de CEINSA (empresa de consultoría especializada en la Gestión de compensación).

Asimismo, valoramos positivamente la herramienta de autodiagnóstico que el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad ha puesto a disposición de las empresas integrantes de la Red, así como las opiniones que las empresas están compartiendo sobre la utilización de la aplicación.

