

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



El Mercurio

## Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres

22 febrero 2017

1	Introducción
2	Las empresas DIE y la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial
3	Frescos y Elaborados Delisano, S.A.U.
4	Soemca Empleo, S.L.
5	Dr. Franz Schneider, S.A.U.
6	Mutualia, Mutuacss, Nº2
7	Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.
8	Mutua Montañesa, Mutuacss, Nº7
9	Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)
10	Calidad Pascual, S.A.U.
11	Fraternidad-Muprespa, Mutuacss, Nº 275
12	Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M.

13 Comisiones Obreras Región de Murcia

14 Renault Consulting, S.A.

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

16 Banco Popular, S.A.

17 Ibermutuamur Mutuacss, Nº274

18 Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

**01**

---

# Introducción

# Introducción

Como viene siendo habitual desde el año 2011, el día **22 de febrero** se conmemora en España el **Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres**, que toma 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, con carácter general, unas retribuciones medias inferiores a las de los hombres**, o dicho de otra forma, que las mujeres 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 de Estructura Salarial* publicada por el Instituto Nacional de Estadística, correspondiente a 2014, en términos de hora trabajada, la **brecha salarial de género en un 13,0%**, porcentaje que cobran menos las mujeres, respecto a los hombres.

## “Día Europeo de la Igualdad Salarial”

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 Comisión Europea ha conmemorado en 2016 el Día Europeo de la Igualdad Salarial, el 3 de noviembre, que sería el momento en el 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 (16,7%).

La **información actualizada de Eurostat** sobre brecha salarial de género se puede consultar en el siguiente enlace:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do;jsessionid=9ea7d07e30db564f5a8bbf42450b9f98b65ae659f3bf.e34MbxSahmMa40LbNiMbxMc38Re0?tab=table&plugin=0&language=en&pcode=tsdsc340>

**02**

---

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

**03**  
Frescos y  
Elaborados  
Delisano, S.A.U.  
**Diferente  
aspecto, mismo  
valor**

**04**  
Soemca Empleo,  
S.L.  
**Carteles sobre  
igualdad salarial**

**05**  
Dr. Franz  
Schneider S.A.U.  
**Comunicado a la  
plantilla**

**06**  
Mutualia  
Mutuacss, N°2  
**Eliminado la  
brecha salarial  
salarial**

**07**  
Hidraqua, S.A.  
**Píldora  
informativa**

**08**  
Mutua  
Montañesa  
Mutuacss, n°7  
**Desarrollo de  
personas e  
igualdad**

**09**  
ENSA  
**Presentación  
conmemorativa**

**10**  
Calidad Pascual  
**Postal  
electrónica**

**11**  
Fraternidad-  
Muprespa,  
Mutuacss, N°  
275  
**Post sobre  
igualdad salarial**

**12**  
Aguas  
Municipalizadas  
de Alicante, E.M.  
**Conclusiones  
brecha salarial**

**13**  
Comisiones  
Obreras Región  
de Murcia  
**Gaceta sindical**

**14**  
Renault  
Consulting, S.A.  
**Compromiso  
corporativo**

**15**  
S2 Grupo, S.L.  
Por  
Convencimiento,  
Seguridad y  
Satisfacción

**16**  
Banco Popular,  
S.A.  
**Imagen  
conmemorativa**

**17**  
Ibermutuamur  
Mutuacss, N°  
274  
**Ibermutuamur y  
la igualdad  
salarial**

**03**

---

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

## Frescos Delisano: Diferente aspecto, mismo valor

En **Frescos Delisano** se va a celebrar el Día de la Igualdad Salarial entre hombres y mujeres con la proyección durante el día 22 de febrero de un **cartel conmemorativo** elaborado para la ocasión.

El cartel se difundirá a través de la **intranet** corporativa y en las pantallas de las áreas de descanso.

# Diferente aspecto, mismo valor.



*Frescos* **DELISANO**

22 de febrero, día mundial por la **Igualdad Salarial** entre hombres y mujeres.



04

---

Soemca Empleo, S.L.

## Soemca Empleo: carteles sobre igualdad salarial

En **Soemca Empleo**, hemos diseñado un **cartel sobre la igualdad salarial**.

El cartel estará visible desde el 17 de febrero en las **zonas de descanso** de todos nuestros centros, así como **en la web**, donde se acompañará de una **nota de sensibilización y los factores causantes de la brecha salarial de género**.

También tenemos previsto enviar un **correo electrónico** a toda la plantilla, el mismo día 22 de febrero.

# Soemca Empleo: carteles sobre igualdad salarial



*También a favor de la igualdad salarial de género*

**05**

---

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

Desde **Dr. Franz Scheneider** conmemoramos el 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial, mediante la elaboración de un **comunicado** que publicaremos en nuestra Intranet, en el tablón de anuncios y se remitirá por correo electrónico.

# Dr. Franz Schneider: Comunicado a la plantilla



## DÍA IGUALDAD SALARIAL

Un año más, conmemoramos hoy 22 de febrero el Día de la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres.



- En España la brecha salarial es del 24%.
- Para ganar lo mismo, las mujeres han de trabajar 88 días más al año.

Desde Dr. Franz Schneider se realiza un seguimiento de las políticas de igualdad implementadas e impacto de la evolución de los salarios.

- En Dr. Franz Schneider la brecha salarial existente es causada por:
  - Las reducciones de jornada.
  - Contratos en tiempo parcial.
  - Antigüedad del personal

Para más información: N. Albert

Recalent, febrero 2016

06

---

Mutualia, Mutuacss, N°2

## Mutualia: eliminando la brecha salarial

Para recordar que seguimos trabajando para erradicar la brecha salarial entre mujeres y hombres, **Mutualia** publicará el 22 de febrero un pequeño **artículo** en el que se cuente la situación actual en Europa y aprovecharemos la ocasión para comunicar el **avance conseguido en nuestra organización.**

# Mutualia: eliminando la brecha salarial

MUTUALIA comenzó a analizar datos desde el momento en que salió la Ley y redactó su primer Plan de Igualdad. A partir de ese momento, cada año, elabora un diagnóstico de situación analizando después varios datos, entre ellos el de la brecha salarial, y a partir de ahí va diseñando acciones tendentes a corregir las desviaciones encontradas.

Una de las causas del desigual reparto de la masa salarial entre mujeres y hombres en la empresa, venía provocada por una mayor presencia de hombres en los puestos mejor remunerados lo que sin duda generaba discriminación.

Tras la firma de los Acuerdos Voluntarios con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Embajada de Noruega que provee de Fondos Europeos para dinamizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión, MUTUALIA se comprometió a corregir esa desigual distribución y, en este momento, la proporción está en un 50%+50% en el Comité de Seguimiento de Gestión. Se ha velado por que las promociones realizadas en este tiempo valoren la incorporación de mujeres ,lo que junto con la gestión del relevo generacional, ha permitido ir equilibrando la balanza.

El conjunto de acciones emprendidas y el seguimiento de actividades propuestas para ir mejorando, ha resultado ser muy satisfactorio puesto que empezamos con brechas del 25% y el 24%; en 2014 era ya de un 20% y en el 2015 la brecha bajo al 11%. En el análisis de los datos que estamos trabajando en este momento, respecto al año 2016, todo apunta a que hemos descendido hasta un 7%. Podemos decir que en este momento se va consiguiendo un equilibrio tanto en el salario como en la ocupación de puestos de toma de decisión.

MUTUALIA sigue por ello comprometida con la incorporación de mejoras en la gestión con el fin de erradicar cualquier signo de discriminación hacia las mujeres dentro de su organización y colabora divulgando y acudiendo a jornadas que con tal motivo se organizan porque entiende que ES POSIBLE conseguir que esa brecha disminuya ,e incluso desaparezca, si en verdad hay voluntad de hacerlo.

**07**

---

**Hidraqua, Gestión Integral de Aguas  
de Levante, S.A.**

Desde **Hidraqua** y nuestras empresas participadas, también queremos colaborar en la difusión de la situación actual referida a la brecha salarial. Para ello, el día 22 de febrero enviaremos un **correo informativo a toda la plantilla**, adjuntando un **cartel conmemorativo** y que se publicará también en todos los tabloneros de anuncios de nuestros centros de trabajo.

Esta será la segunda **píldora informativa** que enviamos este año, ya que la primera se remitió el día 11 de febrero conmemorando el día de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

El objetivo de estas píldoras informativas y de sensibilización es acercar la situación real de las mujeres en la sociedad actual a las personas que integran nuestra organización, y mostrar qué actuaciones llevamos a cabo en Hidraqua para seguir avanzando hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

# DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL 22 FEBRERO



**LA DIRECCIÓN Y LAS  
COMISIONES DE IGUALDAD  
CONTRA LA BRECHA SALARIAL**



IGUALES EN LA DIFERENCIA



08

---

Mutua Montañesa, Mutuaccs Nº7

## Mutua Montañesa: Desarrollo de personas e igualdad

**Mutua Montañesa**, sigue trabajando para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial, el 22 de febrero **se colgará en nuestra intranet un cartel** que hemos elaborado a tal efecto y que además se publicará en nuestra Web.

# Mutua Montañesa: Desarrollo de personas e igualdad



09

---

Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)

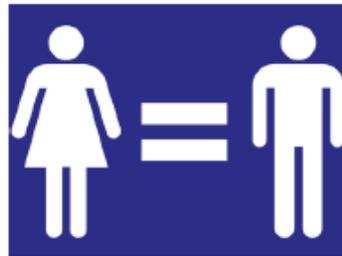
Desde **Ensa** nos sumamos a la conmemoración de este día publicando una **presentación conmemorativa** sobre el Día de la Igualdad Salarial en todas las pantallas distribuidas por las instalaciones de la empresa.

Esta campaña pretende sensibilizar y al mismo tiempo mostrar el compromiso de Ensa por contribuir a un entorno laboral donde se respete y promueva la igualdad de trato y oportunidades, erradicando cualquier tipo de discriminación en el empleo.



## **Campaña Conmemorativa del “Día de la Igualdad Salarial”**

**22 de febrero de 2017**





20/02/2017

## “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.

Desde Ensa nos sumamos a esta celebración, apoyando y contribuyendo a la igualdad salarial.





20/02/2017

## 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**



20/02/2017

## Logros que contribuyen a la eliminación de cualquier discriminación por razón de género:

- Contamos con un **Plan de Igualdad** que recoge múltiples medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Desde el año 2010 Ensa cuenta 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.
- Además, existe 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	2.016
35	68

La presencia de la **mujer** en Ensa se ha incrementado en los **últimos 9 años** en un **94,28%**.

**10**

---

Calidad Pascual, S.A.

Desde **Calidad Pascual**, con motivo del Día de la Igualdad Salarial, queremos mostrar nuestro apoyo a través de una acción de comunicación interna dirigida a empleadas y empleados y la difusión en las principales redes sociales.

Este año hemos preparado una **postal electrónica** que vamos a divulgar a través de nuestra **revista de comunicación interna** a nuestros empleados y empleadas y colgar en las principales redes sociales, donde hacemos hincapié, con este símil, en que **en materia de igualdad salarial, en Pascual, NO estamos de “rebajas”**.

# Calidad Pascual: Postal electrónica

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

**#NoEstamos De Rebajas**

En España, las mujeres cobran al año un 22% de media menos que los hombres y tienen que trabajar un mes y 22 días más para ganar lo mismo.

Pon el **#NoEstamos De Rebajas** en tu muro y ayúdanos a luchar por la igualdad salarial.

**MADE BY JUAN**  
**5€**

**MADE BY JUANA**  
**PRECIO REBAJADO 3,90€**

COMPAÑÍA Pascual

ro: Día por la Igualdad Salarial de Hombres y Mujeres · 22 de febrero: Día por la Igualdad Salarial de Hombres y Mujeres · 22 de febrero: Día por la Igualdad Salarial de Hombres y Muj

**11**

---

Fraternidad-Muprespa, Mutuacss N<sup>o</sup>  
275

## Fraternidad Muprespa: post sobre igualdad salarial

Con el título: **Día de la Igualdad Salarial #brechasalarial #planesdeigualdad**, vamos a publicar una **entrada en el Blog de Igualdad** de nuestra Intranet corporativa, acompañando una presentación en la que aparecen las líneas de los Planes de igualdad de la entidad para combatir la brecha salarial.



## 22 DE FEBRERO DE 2017 DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

FRATERNIDAD-MUPRESPA TRABAJA PARA REDUCIR LA BRECHA  
SALARIAL Y PONER EN VALOR EL TRABAJO DE LAS MUJERES  
DE LA MUTUA



# Fraternidad Muprespa: post sobre igualdad salarial

#brechasalarial  
#planesdeigualdad



## *I Plan de Igualdad (2010-2014)*

- ✓ Actuar positivamente en el acceso a puestos en los que la mujer esté infrarrepresentada.
- ✓ Neutralizar cualquier incidencia que la situación de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia pudiera tener sobre la retribución.
- ✓ Actuar positivamente en la promoción profesional.

## *II Plan de Igualdad (2015-2017)*

- ✓ Avanzar en la simplificación y homogeneización de la estructura retributiva.
- ✓ Describir y valorar los puestos y perfiles competenciales eliminando posibles sesgos de género
- ✓ Avanzar en estudios de Brecha salarial

**12**

---

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

## Aguas Municipalizadas de Alicante: Conclusiones brecha salarial

En **Aguas Municipalizadas de Alicante**, para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial entre hombres y mujeres, vamos a remitir un correo a la plantilla y a publicar en la Intranet una **noticia** en la que exponemos las principales causas de la brecha salarial en España, las medidas para eliminarla y las conclusiones obtenidas en nuestra Empresa tras la medición llevada a cabo con la *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género* facilitada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

**13**

---

## Comisiones Obreras Región de Murcia

En **CCOO Región de Murcia** desde la Comisión de Igualdad vamos a enviar un **correo electrónico** a toda la plantilla, **con la *Gaceta Sindical*** elaborada por la Confederación Sindical de CCOO en torno a este día. También la colocaremos en nuestro **tablón de Género** ubicado en el hall de nuestra sede principal.

Esta *Gaceta* se difunde a todas las personas afiliadas al sindicato y también a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

## Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición nº 307, Febrero 2017

CCOO

### La BRECHA SALARIAL entre mujeres y hombres aumenta hasta el 30%

■ Brecha salarial y salarios más bajos son el resultado más visible de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo. Según la Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2014, el salario anual de las mujeres debería incrementarse un 30% para equipararse al de los hombres por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor.

Para combatir esta situación de discriminación y desigualdad, CCOO insiste en la necesidad de luchar por el empleo de calidad; incluir en la negociación colectiva cláusulas de acción positiva para la promoción y formación de las mujeres, y hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.

La población asalariada en España en 2014 ascendió a 14.285.800 personas, de ellas el 48% eran mujeres. La ganancia media anual de las mujeres era de 19.744 euros y la de los hombres 25.727 euros, unos 5.983 euros más que las mujeres. Esta diferencia supone que el salario masculino equivale al 130% del salario femenino, lo que refleja que el salario medio de las mujeres tendría que incrementarse un 30% para equipararse al de los hombres; un dato que indica que una mujer tendría que trabajar 109 días más por año para que su salario medio anual se equipare al de un hombre.

CCOO recuerda que la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha visto agravada, en los últimos años, como consecuencia de la crisis, las políticas de recortes y por los cambios legislativos introducidos por la reforma laboral de 2012, que además ha generado una devaluación salarial más profunda de la que se estaba produciendo en el mercado laboral. El Índice de Precios del Trabajo (ITP) muestra que a muchos trabajadores y trabajadoras que han conservado su empleo se les ha recortado el salario, aprovechando la posibilidad de rebaja unilateral que la reforma laboral introduce en el artículo 41 ET.

Confederación Sindical de CCOO • Gaceta Sindical

Febrero 2017

#### EL PEAJE DE LA DISCRIMINACIÓN

El menor salario de las mujeres puede explicarse mediante los factores que condicionan su acceso laboral en igualdad con los hombres y el logro de un salario similar. Algunos de estos factores son:

■ **Tipo de jornada.** Muchas de las mujeres son quienes tienen mayoritariamente jornada parcial (27% de las que tienen empleo). Los hombres con este tipo de jornada (8%) ganan, de media, 338 euros más al año que las mujeres; una diferencia que en la jornada a tiempo completo asciende a 3.276 euros.

Además, las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones en las que las remuneraciones son más bajas y las oportunidades de formación de "carrera profesional" son limitadas.

El trabajo a tiempo parcial implica menor salario no solo por el número de horas trabajadas, sino también porque se cobra menos por hora. En el caso de las mujeres, las que trabajan a jornada parcial cobran un 26% menos por hora que las que lo hacen a tiempo completo.

■ **Tipo de contrato.** La ganancia media anual de la población asalariada con contrato indefinido (24.746 euros) es superior a la de las personas contratadas temporalmente (16.681 euros). Esta diferencia de remuneración "a favor" de las personas con contrato indefinido se produce tanto entre los hombres como en las mujeres, pero no con la misma intensidad. La ganancia media masculina mejora de un contrato temporal a uno indefinido (68%), en mayor medida de lo que mejora la ganancia femenina (44%). Esto refleja que los hombres, además de tener una ganancia media superior a la de las mujeres en los contratos temporales, consiguen aumentarla al tener un contrato indefinido.

■ **Ocupación (segregación ocupacional):** La elevada brecha salarial entre sexos se produce en todas las ocupaciones, indistintamente de su mayor o menor grado de cualificación. No obstante, en términos de ganancia por hora, la brecha salarial entre ambos sexos es menor en el grupo de ocupaciones "alta" (directivos, técnicos y profesionales y técnicos de apoyo) que en

el grupo "media" (administrativos, servicios, trabajadores cualificados agricultura, construcción e industria) y baja (trabajadores no cualificados).

■ **Nivel educativo.** A más educación más salario. Sin embargo, el mayor nivel de formación de las trabajadoras no se traduce en un mayor salario medio.

■ **Edad.** El salario aumenta con la edad de la persona trabajadora (ligado a la antigüedad, promoción, experiencia...), pero más entre los hombres. A las condiciones laborales de las mujeres hay que sumar la asunción, casi en exclusiva, de las tareas de cuidados, situación que influye y condiciona su desarrollo profesional.

La Secretaría Confederada de Mujer e Igualdad de CCOO ha elaborado un estudio en el que se analizan las situaciones de desigualdad y discriminación que inciden en la brecha salarial de género.

▶ [Clic aquí](#)



#### ACCIONES PARA LUCHAR CONTRA LAS DISCRIMINACIONES DE GÉNERO

Como subraya la Secretaría Confederada de Mujer e Igualdad de CCOO, la lucha contra todas las discriminaciones de género laborales y sociales, que se visibilizan en la brecha salarial, debe ser una prioridad.

- ✓ Es necesario un cambio del modelo productivo y actuar decididamente para eliminar la segregación laboral por razón de género.
- ✓ Es urgente contener el aumento de las brechas de desigualdad laboral para las trabajadoras. España ocupa uno de los lugares con mayores índices de desigualdad en las condiciones laborales y de discriminación salarial respecto al resto de países de la Unión Europea. Para impedir que las brechas de género sigan avanzando -además de fomentar el valor de las actividades feminizadas mediante la adopción de condiciones que mejoren la profesionalización y las condiciones laborales- hay que crear empleo de calidad.
- ✓ Se debe impulsar la contratación indefinida a jornada completa desde el inicio a las mujeres, medida que no tuvo cabida en el RD Ley 3/2012 (reforma laboral de 2012), donde se estimula la contratación distinta a la indefinida regular mediante diferentes bonificaciones. CCOO sigue pidiendo la derogación de la reforma laboral al contener, entre otras medidas regresivas, elementos discriminatorios en el acceso de las mujeres al mercado laboral, que emanan al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Es necesario negociar planes de igualdad de calidad, basados en la realización de diagnósticos objetivos, incidiendo en el análisis de las retribuciones, desglosadas por salario base y los diferentes complementos.
- ✓ Urge el desarrollo reglamentario del Título IV de la Ley de Igualdad, que permita a las partes negociadoras un conocimiento real de las situaciones de discriminación existentes, con especial incidencia en los sistemas retributivos en la empresa, de forma que pueda detectarse la brecha salarial con el fin de establecer los mecanismos de corrección necesarios.

**14**

---

**Renault Consulting, S.A.**

## Renault-Nissan Consulting: Compromiso corporativo

En **Renault Consulting** nos sumamos, al igual que años anteriores, a la campaña promovida por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en contra de la discriminación en materia salarial, **enviando** el día 22 de febrero **un email con este compromiso** a toda la plantilla.

# Renault Consulting: Compromiso corporativo

Como sabéis el 22 de febrero se celebra el Día Europeo de la Igualdad Salarial, una fecha en la que la Unión Europea recuerda que las mujeres europeas cobran de media un 15% menos que sus compañeros varones, por lo que deben trabajar 418 días para igualar el sueldo que los hombres reciben en un año.

Renault Nissan Consulting contribuye a la eliminación de la brecha salarial con algunas de sus acciones:

- Contamos con un Plan de Igualdad, que recoge múltiples medidas que garantizan la igualdad de trato y oportunidades.
- Contamos con el "Distintivo Igualdad en la empresa" que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Por tanto Renault Nissan Consulting, como empresa responsable y comprometida, se suma a esta celebración apoyando y contribuyendo a conseguir la igualdad salarial.

**En España las mujeres ganan un 18,8% menos que los hombres. En Europa la diferencia retributiva media es del 16,3%**

**“RENAULT CONSULTING COMPROMETIDA CON LA NO DISCRIMINACIÓN SALARIAL”**



**Día de la Igualdad Salarial  
entre mujeres y hombres**

22 febrero 2017



**15**

---

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

## S2 Grupo: Por Convencimiento, Seguridad y Satisfacción

Desde **S2 GRUPO**, también nos unimos a la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial, por **Convencimiento, Seguridad y Satisfacción**.

Hemos elaborado un **documento** donde reflejamos nuestro compromiso en materia de igualdad salarial que difundiremos.

# S2 Grupo: Por Convencimiento, Seguridad y Satisfacción



En S2 GRUPO  
apoyamos y contribuimos a la conmemoración del  
DÍA EUROPEO DE LA IGUALDAD SALARIAL, por:

## CONVENCIMIENTO, SEGURIDAD Y SATISFACCIÓN

Al mismo tiempo deseamos solidarizarnos con todas aquellas Empresas, cada vez más numerosas, que están aplicando los salarios por niveles profesionales, atendiendo exclusivamente a perfiles, funciones y puestos de trabajo, sin distinción de género.

Desde su inicio, S2 GRUPO tiene el objetivo de asegurar un entorno laboral en donde no exista ningún tipo de discriminación entre mujeres y hombres, incluido el salario, garantizando la igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Y lo viene haciendo de una forma decisa y firme.

Además, S2 GRUPO complementa hasta el 100% del salario, todas las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, así como las de maternidad/paternidad.

Los logros conseguidos por S2 Grupo, que contribuyen a la eliminación de cualquier discriminación, son:

- Contamos con el III Plan de Igualdad que recoge múltiples medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades. Medidas también en el área de intervención de instituciones.
- Disponemos de Comisión de Igualdad, formada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras que garantiza y protege la aplicabilidad de las actuaciones contenidas en el Plan de Igualdad.
- Disponemos de un Código Ético y Normativo.
- Desde el año 2012 cuenta con el Observatorio 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.
- Adhesión y validación del compromiso viable de cumplimiento de los ODS (Objetivos del Nuevo Mundo) de Naciones Unidas.
- En el año 2014 S2 GRUPO, en su esfuerzo por mantener su política de igualdad y conciliación, forma parte del grupo de las treinta primeras empresas españolas que firman con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el "Acuerdo sobre la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y centros de dirección".

S2 GRUPO, está formalmente comprometida, y así lo cumple, con la Responsabilidad Social Corporativa en todos sus acciones estratégicas, organizativas, económicas, sociales y ambientales.

La mayor satisfacción es el reconocimiento que nos puede otorgar, como así lo hace, nuestro principal activo: las personas trabajadoras de la empresa.



**16**

---

**Banco Popular, S.A.**

En **Banco Popular** queremos mostrar nuestro apoyo y compromiso interno con la igualdad salarial publicando una **imagen conmemorativa** de este día **en el espacio Concilia e Igualdad** de nuestro Portal del empleado, aprovechando el acceso masivo al mismo que se produce en esta semana.

17

---

Ibermutuamur, Mutuaccs Nº 274

## Ibermutuamur: Ibermutuamur y la igualdad salarial

**Ibermutuamur**, con motivo de la celebración de este día, se suma a la iniciativa de visibilizar la brecha salarial entre género publicando una **noticia** en su Portal del Empleado explicando por qué conmemorar esta fecha, aportando datos estadísticos de la diferencia de salario y, las actuaciones, logros y resultados de nuestra entidad en materia de igualdad salarial.

# Ibermutuamur: Ibermutuamur y la igualdad salarial



22 de febrero,  
Día de la Igualdad Salarial



22 de febrero,  
Día de la Igualdad Salarial

## Ibermutuamur y la igualdad salarial 2009 - 2016

Desde el año 2011, ya iniciativa de la Comisión Europea, se celebra el Día Europeo de la Igualdad Salarial para concienciar y sensibilizar sobre las diferencias salariales que existen entre mujeres y hombres (brecha salarial de género) a nivel europeo, así como poner de manifiesto que, en promedio, las mujeres europeas tienen que trabajar mucho más tiempo para ganar lo mismo que los hombres.

### ¿Por qué el 22 de febrero?

La fecha de conmemoración de cada año varía en función de los últimos datos disponibles de Eurostat sobre el promedio de la brecha salarial de género en la Unión Europea. Así, el primer Día Europeo de la Igualdad Salarial se celebró el 5 de marzo de 2011, simbolizando la fecha hasta la que las mujeres deberían trabajar para recibir la misma retribución que sus compañeros, el segundo, el 2 de marzo de 2012, mientras que en 2013 y 2014 se ha celebrado el 29 de febrero, lo que, por un lado, revela que en los últimos años se ha producido una ligera reducción de la brecha salarial de género, pero por otro, evidencia que, aún a día de hoy, las mujeres deben trabajar 59 días adicionales para percibir las mismas retribuciones que los hombres. En 2015, el Día de Igualdad de Salarial se celebró el 2 de noviembre, día en que las mujeres en Europa dejaban de recibir la retribución por los trabajos realizados hasta el 31 de diciembre, a diferencia de sus compañeros varones, que lo cobran hasta ese día.

España dedica, desde el 2011, el 22 de febrero al Día de la Igualdad Salarial.

### Brecha salarial entre géneros

Según los últimos datos publicados por la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat), en España la brecha salarial entre géneros, que es la diferencia en el salario medio bruto por hora que ganan los hombres y el que ganan las mujeres en toda la economía, fue del 14,9 %, en 2014. (La brecha salarial media entre géneros en la Unión Europea fue del 16,7 %, en 2014).

### Acciones, logros y resultados de Ibermutuamur en materia de Igualdad Salarial 2009-2016

Desde el año 2009, fecha del compromiso de la Dirección de Ibermutuamur en materia de establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la Entidad ha avanzado en materia de igualdad salarial, pese a las limitaciones impuestas en la gestión presupuestaria pública (que nos es de aplicación de acuerdo a la normativa vigente al ser actualmente las Mutuas consideradas Sector Público Administrativo) de este último ejercicio que dificultan la adopción de medidas que permitan la equiparación de las retribuciones y, por tanto, la mejora de la equidad en el tratamiento retributivo dentro de la plantilla.

Así, las actuaciones, logros y resultados de Ibermutuamur en esta materia durante este periodo han sido:

- El 65% de las personas beneficiadas por revalorizaciones, con cambio del nivel retributivo y grupo profesional, han sido mujeres.
- En el año 2016, con la reestructuración del esquema organizativo de la entidad se han incorporado tres mujeres al equipo de Alta Dirección Ejecutiva como Directoras, con lo que la representatividad de éstas supone el 43 % del total, en comparación con el 0% del año 2008.
- En el resto de grupo y niveles profesionales también se ha incrementado la representatividad de las mujeres, descendiendo en el grupo 3 (lo que refleja, consecuentemente, la incorporación de mujeres a puestos de mayor cualificación y responsabilidad).
- Ha aumentado entre 2008 y 2016 el número de mujeres contratadas a jornada completa. Así, en 2016 esta cifra ha alcanzado el 58% del total en 2016, frente al 54 % de 2008. Este aumento de porcentaje supone, a la vez, una reducción del número de mujeres contratadas en jornada parcial.

Ibermutuamur es miembro de la Red DIE, Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa", desde el año 2014, fecha en la que obtuvo el Distintivo "Igualdad en la Empresa" del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Este distintivo es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad.

Más información:

[Día Europeo de Igualdad Salarial](#) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

[La brecha salarial entre géneros en España](#), de la Comisión Europea.

[Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" \(Red DIE\)](#), del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

**18**

---

Otras iniciativas

## 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:

Anualmente realizamos evaluaciones periódicas sobre las retribuciones medias hombre/mujer en los diferentes puestos. Este año, como novedad, hemos realizado un estudio más exhaustivo analizando la situación por cada uno de los niveles, lo que nos permite tener una información más detallada para analizar donde existen mayores diferencias, determinar el porcentaje sobre el total de la plantilla de cada uno de ellos y elaborar acciones que permitan lograr un mayor impacto donde existan más desviaciones.

En la elaboración de la propuesta salarial de cada persona se tienen en cuenta dos variables:

1) Valoración del Desempeño: distribuye los incrementos para aquellas personas que hayan destacado en el desempeño de sus funciones.

2) Posicionamiento en la banda retributiva: la política de la compañía, dentro de la labor de ecualización salarial, desde el año 2015 establece unos posicionamientos mínimos para personas con contrato indefinido (el 98% de la plantilla), bajo el principio de mejora continua. Evolución realizada:

- Año 2015, posicionamiento mínimo al 70%
- Año 2016, posicionamiento mínimo al 75%
- Año 2017, posicionamiento mínimo al 80%

Tras la implantación de esta medida el número de personas que se han visto afectadas en este año 2017 es de 65 personas, 30 de ellas mujeres. Teniendo en cuenta que el porcentaje de mujeres en plantilla es de un 43%, la implantación de esta medida ha tenido más impacto en las mujeres y, por lo tanto, en la reducción de brecha salarial. **REALE SEGUROS GENERALES**

## Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación CERMI Mujeres siguen denunciando públicamente la brecha salarial que existe entre las personas con y sin discapacidad, teniendo en cuenta que las mujeres con discapacidad son las que se ven más afectadas por esta desigualdad.

Según el Instituto Nacional de Estadística, las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron menores (un 18,4% inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 23,5%). Además, el salario medio anual de las mujeres con discapacidad fue de 16.732,4 euros en 2014, mientras que para los hombres fue de 20.502,6 euros.

Asimismo, el CERMI y la Fundación CERMI Mujeres sigue denunciando la falta de medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, lo que dificulta más la permanencia en el mercado laboral de las mujeres con discapacidad.

Además, es necesario incluir el enfoque de género de forma transversal en todas las actuaciones vinculadas con las políticas de acceso al empleo y que se aseguren los recursos adecuados para garantizar el empoderamiento de las mujeres con discapacidad y la percepción de un salario igualitario. **CERMI**

## Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

Las actuaciones realizadas o previstas por la Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano (EMULSA) en relación a la igualdad de oportunidades y la brecha salarial de género son las siguientes:

- Mantenimiento de la cuota de acceso a la bolsa de contratación temporal, que es de 50% mujeres – 50% hombres.
- En igualdad de condiciones en los procesos selectivos, se selecciona preferentemente a una mujer o un hombre, en aquellas categorías o puestos en que la presencia de uno u otro sexo sea inferior.
- Todas las vacantes que se producen en la plantilla y que requieren cubrirse mediante promoción interna, se informa al género subrepresentado en esa categoría profesional que tenga prioridad a la plaza y se le facilita la asistencia a un curso de formación específico para la promoción interna.
- Vinculado al Plan de Formación, se realizan campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

A corto plazo, se están programando unas pequeñas charlas que se impartirán a todos los operarios en su puesto de trabajo.

Está programada también una formación a todos los miembros de la Comisión de Igualdad de cara al inicio de la redacción del III Plan de Igualdad de la empresa.

Además, participaremos el próximo viernes día 24 en un coloquio sobre Buenas Prácticas, organizado por el Instituto Asturiano de la Mujer, que contará con la participación de todas las empresas que han obtenido el distintivo de la Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad del Principado de Asturias en el año 2016, con el fin de aportar a otras empresas nuestras experiencias en el tema. **EMULSA**

# Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

FINCONSUM, E.F.C.

## Medidas implementadas para reducir la brecha salarial 2017



Calidad, confianza y compromiso social



### Análisis de la brecha salarial de género

- En CaixaBank Consumer Finance realizamos análisis de brecha salarial de forma anual, lo que nos permite crear una estrategia para reducir las posibles diferencias que puedan existir.



### Descripción, valoración y clasificación de los puestos de trabajo

- La empresa cuenta desde hace años con la descripción de los puestos de trabajo, asignando funciones y tareas propias del puesto y las competencias (conocimientos y aptitudes), responsabilidades y condiciones de trabajo.



### Modelo de gestión por objetivos

- El 100% de la plantilla trabaja en base a un plan de objetivos, que se revisa 2 veces al año y va ligado al cobro de Variable. Todos los empleados y empleadas disponen de un Bonus Target, el correspondiente a su función, que será percibido como salario variable, en forma mensual, trimestral o anual según el área a la que pertenecen.

# Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

## FINCONSUM, E.F.C.



*Calidad, confianza y con promiso social*



### Bandas salariales objetivas

- CCF después de realizar un estudio retributivo completo definió bandas salariales objetivas para cada grupo profesional dentro de la compañía.
- Estas bandas ayudan a objetivar la retribución del personal.



### Medida "bonus maternal"

- La empresa apoya a las personas que han sido madres o padres y han estado un tiempo fuera de la empresa, permitiéndoles cobrar el importe del bonus real objetivo obtenido, independientemente del tiempo que hayan estado fuera de la compañía.

