

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la empresa”



Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres

22 febrero 2016



1	Introducción
2	Las empresas DIE y la conmemoración del 22 de febrero
3	Verdimed S.A.U.
4	Renault Consulting, S.A.
5	Martínez Lorient, S.A
6	Banco Popular, S.A.
7	S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.
8	Comisiones Obreras Región de Murcia
9	Mutua Montañesa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 7
10	Soemca Empleo, S,L.
11	Dr. Franz Scheneider, S.A.U.
12	Marodri, S.L.
13	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)
14	Calidad Pascual, S.A.U.
15	Red Eléctrica de España, S.A.U.
16	Otras iniciativas

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 inferiores que 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 provisionales de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística, correspondiente a 2013, cuantifica en términos de hora trabajada, la **brecha salarial de género en un 16,76%**, porcentaje que cobran menos las mujeres, respecto a los hombres.

Introducción

Las **principales actuaciones** que va a desarrollar el **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades** este año con motivo de la celebración del Día de la Igualdad Salarial son:

- **Visita de la Directora del IMIO**, Rosa Urbón, a **Red Eléctrica de España**, una de las empresas de la Red DIE.



De izquierda a derecha: Juan Majada, Director de Recursos Humanos de REE, Andrés León, Responsable de Igualdad de REE, Ángel Díaz, Sub. Gral. para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del IMIO, Rosa Urbón, Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Begoña Suárez, Sub. Gral. para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de la Mujeres del IMIO; María José González, Responsable comunicación interna REE y Angel Mahou, Director Corporativo de Recursos de REE

Introducción

- Puesta a disposición de una **nueva aplicación** que desarrolla **un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género** en www.igualdadenlaempresa.es . Esta aplicación permite cuantificar el valor aportado por cada puesto y asignarle una retribución objetiva, sin sesgo por razón de sexo. Ofrece la posibilidad de diseñar un sistema de valoración de puestos propio de acuerdo con las recomendaciones de la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo. Para su utilización se acompaña de una guía de uso y un ejemplo práctico.

HERRAMIENTAS PARA DETECTAR Y CORREGIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Ponemos a su disposición dos aplicaciones que su organización puede utilizar de manera gratuita, sencilla y totalmente confidencial para detectar y, en su caso, corregir la brecha salarial de género.

- **SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.** Permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios:
 - Guía de Uso 
 - Herramienta 
 - Ejemplo de uso 
- **HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.** Con esta Herramienta y sus Recomendaciones podrá analizar con perspectiva de género la realidad retributiva de su organización:
 - Guía de Uso 
 - Herramienta 
 - Ejemplo de uso 
 - Acuerdo de Adhesión 
 - Recomendaciones 
 - Tutorial y caso práctico (vídeos) 
 - Spots de Igualdad Salarial 

Introducción

-En colaboración con la ONCE, se han emitido **cupones** dedicados al “Día de la Igualdad Salarial”.



-Se ha emitido una **nota de prensa** por parte del IMIO, con el objeto de informar sobre este día y la importancia de las políticas que contribuyan a corregir y eliminar la brecha salarial de género.

Introducción

“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 2015 el Día Europeo de la Igualdad Salarial, el día 2 de noviembre, que sería el momento en el que las mujeres europeas dejarían de recibir su remuneración laboral hasta final de año, de acuerdo con el cómputo medio europeo de la brecha salarial de género.

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

Verdimed S.A.U.
Pegada de
carteles

04

**Renault
Consulting, S.A.**
Email
Corporativo

05

**Martínez
Loriente, S.A.**
Cartel
conmemorativo

06

**Banco Popular,
S.A.**
Post Igualdad
salarial

07

S2 Grupo, S.L.
Convicción,
Evidencia y
Satisfacción

08

**Comisiones
Obreras Región
de Murcia**
Faldón en correo
electrónico

09

**Mutua
Montañesa**
Difusión en la
intranet

10

**Soemca Empleo,
S.L.**
Artículo sobre
brecha salarial y
carteles
conmemorativos

11

**Dr. Franz
Schneider S.A.U.**
Información a la
plantilla

12

Marodri, S.L.
Apoya la
igualdad salarial

13

CERMI
Igualdad salarial
para las mujeres
con discapacidad

14

Calidad Pascual
Redes sociales

14

ENSA
Presentación
conmemorativa

15

REE, S.A.U
Noticia en portal
interno

16

Otras iniciativas

03

Verdimed S.A.U.

Desde Verdimed, el 22 de febrero de 2016, se va a realizar una **pegada de carteles** junto con el Comité de Empresa, que siempre participa en todas las iniciativas que la empresa pone en marcha.

Además, a nivel informativo y más directo se le enviará un **correo** a todo el personal de administración **adjuntando el mismo cartel** y con un **resumen sobre los puntos más importantes sobre la desigualdad salarial**.

04

Renault Consulting, S.A.

Renault Consulting: Email corporativo

En Renault Consulting, como viene siendo habitual, enviaremos un email corporativo de sensibilización con la igualdad salarial que va dirigido a toda la plantilla de la organización.

Utilizaremos la imagen del cartel corporativo que pone a disposición el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



05

Martínez Loriente, S.A.

En Martínez Loriente nos sumamos nuevamente a la celebración del día por la igualdad salarial. Para ello hemos elaborado un **cartel conmemorativo** que se expondrá a lo largo de toda la jornada del día 22 en nuestra intranet y en las pantallas de las áreas de descanso de nuestros tres centros de trabajo.

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



06

Banco Popular, S.A.

Banco Popular: post sobre igualdad salarial

Desde Banco Popular nos sumamos a esta acción, dedicando un **post del Blog** dirigido a toda la Comunidad interna de Recursos Humanos.



**NUEVA ENTRADA EN EL BLOG DE
COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS**

Tiempos de Igualdad

El próximo 22 de Febrero se celebra el Día internacional de la Igualdad salarial de hombres y mujeres

NO TE QUEDES SIN SABER QUÉ HAN ESCRITO...

Popular

The banner features a woman icon on the left and a man icon on the right. A yellow pencil icon is positioned to the right of the text 'NO TE QUEDES SIN SABER QUÉ HAN ESCRITO...'. The word 'Popular' is written in a stylized font at the bottom left.

07

S2 Grupo, S.L.

S2 Grupo: Convicción, Evidencia y Satisfacción

Desde S2 Grupo también nos adherimos a la conmemoración del Día 22 de febrero, con una **declaración desde la Convicción, Evidencia y Satisfacción.**



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

CONVICCIÓN, EVIDENCIA 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 salarial, garantizando la igualdad de retribución por trabajos de igual valor, y lo viene haciendo de una forma decisiva 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 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- > Dispone 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 Profesional**.
- > Desde el año 2013, cuenta con el **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.
- > Adhesión y revalidación del compromiso visible de cumplimiento de los **diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas**

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

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



08

Comisiones Obreras Región de Murcia

CCOO Región de Murcia: faldón en correo electrónico

Desde la comisión de igualdad de CCOO Región de Murcia, hemos preparado un **faldón, para incorporarlo en los correos electrónicos** que enviemos estos días en torno al 22 de febrero, día de la Igualdad salarial.

Esperamos que la iniciativa tenga una gran repercusión, pues se trata de que cada email que salga desde CCOO Región de Murcia, lleve el mensaje.

El faldón contiene el siguiente texto y el enlace a un vídeo que nos ha gustado desde su edición por la Comisión Europea:

Pincha aquí >>> 22 DE FEBRERO, DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

Los últimos datos disponibles para España (año 2013) confirman que las mujeres tienen que trabajar 67 días más al año para ganar el mismo salario/hora que un hombre, por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor, que corresponde a una brecha salarial del 18%.

09

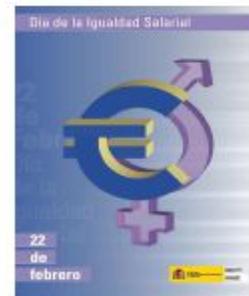
Mutua Montañesa Mutua Colaboradora
con la Seguridad Social nº 7

Mutua Montañesa: Difusión en la intranet

Mutua Montañesa quiere unirse a la campaña del “Día de la Igualdad Salarial”, por ello el día 22 de febrero, se colgará en nuestra intranet el siguiente cartel conmemorativo.



Mutua Montañesa, se suma a la celebración del
“Día de la Igualdad Salarial”
22 de febrero de 2016



Nuestro compromiso con la Igualdad Salarial, queda recogido en el Plan de Igualdad con unos **OBJETIVOS ESPECIFICOS**:



- ✓ Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- ✓ Detectar los criterios de retribución que pueden favorecer una desviación salarial entre mujeres y hombres.

10

Soemca Empleo, S.L.

Soemca Empleo: artículo sobre brecha salarial y carteles

En Soemca Empleo, para el lunes 22 de febrero colgaremos **carteles conmemorativos** que se expondrán a lo largo de toda la jornada **en nuestros centros de trabajo**. El cartel se colgará, asimismo, en nuestra **web**.

También como es habitual, aparecerá un **artículo** relacionado con dicha celebración en nuestro boletín.

11

Dr. Franz Schneider, S.A.U.

Desde Dr Franz Schneider para unirnos a la conmemoración de este día hemos realizado un documento que se publicara en el tablón de Igualdad y se hará llegar por correo electrónico.



22 de febrero

DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

Hoy 22 de febrero se conmemora el día de la Igualdad Salarial, desde Dr Franz Schneider queremos recordar esta fecha y compartir con la plantilla las distintas medidas que se toman en la Empresa para evitar la brecha salarial:

- Uso de la herramienta de diagnóstico de brecha salarial facilitada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Designación de una persona responsable en materia de Igualdad.
- Registro actualizado de la contratación, capacitación y promociones, e para garantizar la transparencia, respecto de las oportunidades ofrecidas a la plantilla y su evolución dentro de la organización.



Para más información: N. Albert.

Picassent, Febrero 2016

12

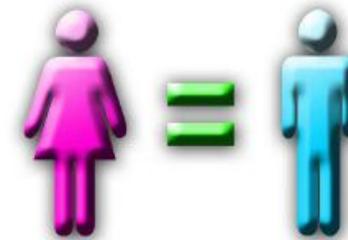
Marodri, S.L.

Marodri: apoya la igualdad salarial

MARODRI, quiere unirse a la campaña del Día de la Igualdad Salarial, por ello desde el día 19 se colocarán en nuestros tablones de anuncios unos carteles conmemorando ese día.



APOYA LA IGUALDAD SALARIAL



13

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

CERMI: igualdad salarial para las mujeres con discapacidad

El CERMI y la Fundación CERMI Mujeres reclaman **igualdad salarial para las mujeres con discapacidad.**

Las personas con discapacidad perciben un salario un 10 por ciento inferior al salario medio de la población sin discapacidad, siendo las mujeres con discapacidad las más afectadas por la desigualdad salarial.

Las mujeres con discapacidad no solo reciben menos ingresos a lo largo de su vida laboral, sino que se ven abocadas a percibir pensiones muy inferiores a la de los hombres, produciendo situaciones preocupantes de pobreza y exclusión.

El 2 de noviembre se celebra el Día Europeo de la Igualdad Salarial justo en el momento en el que simbólicamente las mujeres europeas dejarían de recibir su remuneración laboral hasta el 31 de diciembre, mientras que sus compañeros varones seguirían cobrando, como forma de ilustrar la brecha salarial que aún existe entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral.

Los datos oficiales muestran que las mujeres europeas ganan por hora el 16,3 por ciento menos que los hombres, es decir, por cada euro que gana un hombre por la realización del mismo trabajo, una mujer solo percibe 84 céntimos de euro. En tiempo acumulado esto supone trabajar un total de dos meses gratis al año.

Según el Informe Cero del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de 2014, en nuestro país se estima que las personas con discapacidad perciben un salario un 10 por ciento inferior al resto de la población sin discapacidad.

CERMI: igualdad salarial para las mujeres con discapacidad

En relación a la desigualdad entre hombres con discapacidad y mujeres con discapacidad encontramos que el salario bruto anual por sexo se encuentra fijado en 21.302 euros para varones y 19.355 euros para las mujeres, brecha que se acentúa si se comparan estas cifras con las de la población sin discapacidad.

A estas magnitudes habría que sumar el valor económico que suponen las tareas que las mujeres con discapacidad desarrollan en el denominado “ámbito no productivo”, es decir, el trabajo destinado a la realización de tareas domésticas y de cuidado, totalmente invisibilizado y que no se cuantifica a la hora de calcular el producto interior bruto de un país.

Por todo ello, las mujeres con discapacidad no solo reciben menos ingresos a lo largo de su vida laboral, sino que se ven abocadas a percibir pensiones muy inferiores a la de los hombres, produciendo situaciones preocupantes de pobreza y exclusión.

Ante esta situación el CERMI y la Fundación CERMI Mujeres exigen que el principio de igual remuneración por un mismo trabajo realizado sea plenamente efectivo, sin que la discapacidad o el género puedan ser de ninguna manera causas que justifiquen un trato discriminatorio.

14

Calidad Pascual, S.A.U.

Apoyándonos en datos estadísticos, sabemos que hoy en día las mujeres en este país, cobran un 22% menos que los hombres realizando el mismo trabajo. Es decir, por cada euro que cobra un hombre, una mujer cobra 0.78 céntimos de euro.

Este hecho invita poco menos que a la reflexión y nos parece que no respeta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y es por ello, que desde Pascual **nos queremos sumar a la causa por la igualdad salarial, solidarizándonos con esta situación y dándola a conocer.**

Porque creemos que TODOS somos IGUALES ante los deberes, pero también debemos serlo ante los derechos.

Calidad Pascual: redes sociales

Para difundir esta iniciativa, porque no nos da igual el lunes, 22 de febrero trasladaremos este mensaje a través de nuestras principales redes sociales (Twitter, Facebook, LinkedIn,...), invitando a toda persona que quiera sumarse a que pueda colgar en su perfil o en su muro, esta postal.



Igualmente, lo comunicaremos ese día a través de nuestra revista de comunicación interna “Pascual al Día”, para que el mensaje llegue a todas las personas que trabajamos en Pascual.

14

Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)

ENSA: presentación conmemorativa

En ENSA, como hemos venido haciendo estos dos últimos años, publicaremos el día 22 de febrero en las pantallas de nuestro centro, una presentación conmemorativa sobre el “Día de la Igualdad Salarial” para sensibilizar y concienciar a la plantilla con la igualdad salarial.

15

Red Eléctrica de España, S.A.U.

REE: noticia en el portal interno

En REE, publicamos en nuestro portal interno la siguiente noticia sobre la igualdad salarial.



REE: noticia en el portal interno

PERSONAS NUESTRA EMPRESA COLABORACIÓN CONOCIMIENTO

miRED Noticias

Día de la Igualdad Salarial

Desde 2011, el día 22 de febrero se celebra en España el Día de la Igualdad Salarial entre hombres y mujeres, para sensibilizar a la sociedad de que un mismo trabajo debe tener igual valor, independientemente de quién lo realice.

19/02/2016

Publicado por [Comunicación Interna](#) en la categoría [Colaboración](#), [Personas](#)

Visto (12) · Comentarios (0) · Seguido (0) · Me gusta (1)

[Recomendar](#) [Comentar](#) [+ Seguir](#) [Me gusta](#)



Esta fecha, que se conmemora tanto a nivel nacional como europeo, tiene como finalidad poner de relieve que mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o trabajos de igual valor; dicho de otra forma, que las mujeres tienen que trabajar mucho más tiempo para ganar lo mismo que los hombres.

Según los últimos datos de la EPA (Encuesta de Población Activa), las mujeres siguen teniendo una tasa de actividad inferior a la de los hombres y **una desigualdad salarial de un 17.3%**, además de una menor representación en puestos directivos.

Se ha elegido el 22 de febrero para conmemorar este día por ser el día 53 del año, exactamente los mismos días que serían necesarios que trabajasen demás las mujeres para alcanzar un salario igualitario.

Red Eléctrica, como **empresa comprometida con todas las acciones en favor de la igualdad** de oportunidades promovidas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, difunde esta campaña para reforzar su compromiso y contribuir a erradicar la brecha salarial en nuestro país.

Puedes ampliar información en este [PDF](#).

16

Otras iniciativas

Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

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

Aprovechando la celebración del día de la igualdad salarial queremos compartir con vosotros que durante el año 2015 hemos realizado un estudio sobre la brecha salarial adaptando las herramientas de autodiagnóstico facilitadas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a nuestra realidad.

Allianz

Dentro de nuestro II Plan de Igualdad y concretamente en el apartado de Política y Estructura Retributiva destacamos las siguientes medidas:

- Anualmente realizamos análisis estadísticos sobre las retribuciones medias entre hombres y mujeres, según la categoría profesional.
- En el caso de identificar un desequilibrio retributivo, aplicamos medidas correctoras, por ello este año 2016 y tras el análisis, hemos implantado la siguiente acción “Posicionamiento al 75% de su banda salarial” todas las personas que se encuentran por debajo de ese porcentaje se las ubicara automáticamente en esa posición de la banda salarial correspondiente según su puesto.

Hemos analizado que con la implantación de esta acción correctora se verán afectadas un total de 21 personas, y en concreto 13 mujeres, por tanto un 62%, lo que demuestra que gracias a esta iniciativa se ayuda de manera clara a reducir la brecha salarial. Reale

Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

En VEIASA estamos realizando un estudio retributivo usando la herramienta de autodiagnóstico de la Brecha Salarial..

Por otro lado en nuestro II Plan de Igualdad hemos introducido una medida para mitigar la diferencia salarial de aquellas mujeres que en el último mes de embarazo se pidan una reducción de jornada de 2 horas, estas recibirán el 100% de la retribución. [VEIASA](#)

Con respecto a las medidas de Igualdad salarial, desde el Grupo Borges nos marcamos como objetivo e implementamos a nivel del II Plan de Igualdad, el realizar un estudio de la estructura salarial de la organización que nos permitiera clasificar la estructura salarial interna y los índices de mercado de referencia, así como establecer una nueva estructura “internamente equitativa y externamente competitiva” en la que situar las diferentes posiciones de la Compañía, y posicionarnos de esta manera versus el salario de mercado de referencia. [Borges Mediterranean Group](#)

Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

En Alanna tenemos recogida como medida en nuestro II Plan de Igualdad la realización de un informe anual sobre retribuciones medias anuales por categoría profesional que ayude a evidenciar alguna posible desviación.

Por supuesto, nos sumamos a la celebración de este día, esperando que entre todas y todos logremos la eliminación de la brecha salarial, al igual que el resto de desigualdades. [Alanna](#)

En Soemca Empleo apuesta por la estabilidad en el empleo por ello el 86% de la plantilla es indefinida, este valor supera la estabilidad de la mayoría de las empresas y va creciendo con los años.

Dentro de nuestro diagnóstico anual previo al Plan de Igualdad realizamos análisis estadísticos sobre las retribuciones medias entre hombres y mujeres, distinguiendo también a las personas con discapacidad de las que no la tienen, por si hubiera también alguna diferencia al respecto.

En el año 2009 ya hicimos un estudio sobre salario y categoría profesional, para detectar posibles desigualdades y tomar las medidas correctivas en su caso.

En el año 2015 analizamos la brecha salarial existente gracias a la Herramienta de autodiagnóstico facilitada por la web Igualdad en la empresa que en nuestro caso nos sitúa bastante lejos de la brecha nacional y de la de nuestra Comunidad Autónoma (Cantabria). [Soemca Empleo](#)

Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

Equipos Nucleares S.A. (Ensa) ha hecho una firme 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. Concretamente, dentro de nuestro Plan de Igualdad, en el apartado Retribución, destacamos las siguientes medidas:

1.- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria. A nivel salarial, todos los trabajadores y trabajadoras de ENSA son retribuidos en función de su clasificación profesional. El Anexo I del Convenio Colectivo recoge las Tablas Salariales a aplicar en función del nivel, subnivel y puesto en el que el trabajador o trabajadora se hallen encuadrados. A este respecto, el artículo 6 del Convenio establece cómo se determina el salario para el personal de nuevo ingreso, independientemente de que sea hombre ó mujer.

Por otro lado, a lo largo de todo el convenio aparecen definidos de forma clara y precisa todos los complementos salariales (pluses, primas, turnos, festivos...) evitando cualquier referencia que implique una diferencia de trato.

En cuanto a la retribución variable, se emplea para todo el personal un Sistema por Objetivos.

2.- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

3.- Reestructuración del recibo oficial del salario, detallando de una forma más clara los conceptos salariales existentes.

4.- A nivel de sensibilización y concienciación de la plantilla con la igualdad salarial, como hemos venido haciendo estos dos últimos años, publicaremos el día 22 de febrero en las pantallas de nuestro centro, una presentación conmemorativa sobre el “Día de la Igualdad Salarial”. [Ensa](#)

Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

En el caso de Endesa nos gustaría compartir con el resto de las empresas una de nuestras medidas “estrella”, la política de meritocracia que se aplica a distintos colectivos de la compañía.

En el año 2015 se ha aplicado la Política de Meritocracia a los diferentes colectivos de la compañía para definir los ajustes retributivos. Los criterios de asignación se definen en función de los méritos, dedicación y eficacia en el desempeño de las funciones.

Para el personal directivo, la aplicación de esta política ha supuesto que el 61% de las mujeres directivas han tenido aplicación de meritocracia vs. el 39% de los hombres.

En cuanto al personal de convenio, si bien las mujeres representan un 23% de la plantilla objetivo, la política de meritocracia ha supuesto que un 24% de los ajustes realizados se han asignado a las mujeres.

Endesa

