

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la empresa”



Fuente: [El porvenir](#)

Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres

22 febrero 2018

- 1 Introducción
- 2 Las empresas DIE y la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial
- 3 Comisiones Obreras Región de Murcia
- 4 Soemca Empleo, S.L.
- 5 Tiebel Sociedad Cooperativa
- 6 Verdimed, S.A.
- 7 Centro de Formación AFS, S.L
- 8 Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.
- 9 Mutua Montañesa, MUACSS Nº7
- 10 Pavasal Empresa Constructora, S.A.
- 11 Fraternidad-Muprespa, MUACSS Nº 275
- 12 Renault Consulting, S.A.
- 13 Pavapark Movilidad, S.L.
- 14 Equipos Nucleares, S.A. (ENSA)
- 15 Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.

16	Carac Siglo XXI, S.L.
17	Marodri, S.L.
18	Consum S. Coop. V.
19	Frescos y Elaborados Delisano S.A.U.
20	Ibermutuamur, MUACSS Nº 274
21	Asociación Dianova España
22	Enagas, S.A.
23	Caja Mar Cajarural y Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A.
24	Formación Ocupacional Canaria Focan, S.L.
25	Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir
26	Dr. Franz Schneider, S.A.U.
27	Aguas Municipalizadas de Alicante, E.M.
28	Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

01

Introducción

Introducción

La conmemoración del Día por 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 13,9%**, 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 (16,7%). La Comisión Europea ha conmemorado en 2017 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:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels

Introducción

En relación a las **actuaciones** desarrolladas por el **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades** para conmemorar el 22 de febrero de 2018 destacan:

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



- Celebración de la **Jornada “22 de febrero – Día de la igualdad salarial entre mujeres y hombres”**, en la que se contextualiza la brecha salarial y se identifican buenas prácticas para combatirla.

02

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

03
CCOO RM
Jornada
formativa

04
Soemca Empleo
Postal
electrónica

05
Tiebel
Redes sociales

06
Verdimed
Acciones de
difusión interna

07
Centro de
Formación AFS
Acabemos con la
brecha salarial

08
VEIASA
Cartel
conmemorativo

09
Mutua
Montañesa
¿Qué es la
discriminación
salarial?

10
Pavasal
Igual trabajo,
igual salario

11
Fraternidad-
Muprespa
¿Qué hacemos
por la igualdad
salarial?

12
Renault
Consulting
Compromiso
corporativo

13
Pavapark
Hacia un mundo
libre de brecha
salarial

14
ENSA
Presentación
informativa

15
SOMAJASA
Comunicación
interna y externa

16
Carac Siglo XXI
Participación de
la plantilla

17
Marodri
Sensibilización
para la igualdad
salarial

18
Consum
Intranet
corporativa

19
Delisano
Pantalla
informativa

20
Ibermutuamur
Nota informativa

21
Dianova España
Medidas de
sensibilización

22
Enagás
Campaña de
comunicación

23
Cajamar y BCC
Apoyo a la
igualdad salarial

24
FOCAN
Vídeo sobre la
igualdad salarial

25
Agencia
Sanitaria Bajo
Guadalquivir
Corresponsabili
dad

26
Dr Franz
Schneider
Tendamos
puentes por la
igualdad salarial

27
Aguas
Municipalizadas
de Alicante
Artículo y
comunicado

03

Comisiones Obreras Región de Murcia

En **CCOO Región de Murcia** vamos a realizar una **jornada formativa** dirigida a los delegados y a las delegadas sindicales y a nuestra representación legal en el centro de trabajo con el objetivo de servir de guía en los procesos de negociación colectiva en materia de igualdad y en la elaboración de los planes de igualdad. Contará con dos ponencias:

- “La brecha salarial. Medidas para el fomento de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad“, a cargo de Raquel Gómez Merayo, socióloga y componente del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.
- "Situación de los planes de igualdad en la Administración Pública de la Región de Murcia" por Francisco Saura Pérez, Master en Género y Políticas de Igualdad y coordinador de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO RM en área pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Esta acción ya se ha difundido mediante correo electrónico a todas aquellas personas interesadas. La **imagen de la convocatoria** de la jornada se ha colocado en formato de gran tamaño en el tablón de género de nuestra sede principal y enviado a nuestra Representación Legal a nivel regional.



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

Jornada formativa para delegadas y delegados sindicales
22 de febrero de 2018

PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

10h- Acreditación de asistentes y presentación

10h15- *La brecha salarial. Medidas para el fomento de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad.*
Ponente: Raquel Gómez Merayo, del equipo de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

11h- *Situación de los planes de igualdad en la Administración Pública de la Región de la Murcia*
Ponente: Francisco Saura, coordinador del área pública de la Comunidad autónoma de la Región de Murcia de la FSC de CCOO RM

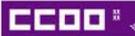
11h15- Debate
Modera: Anna María Mellado García, Secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO RM

12h- Clausura: María Jesús Gómez Ramos, Secretaria de Organización de CCOO RM

Lugar:
Salón de actos
Abogados de Atocha
CCOO RM
C/ Corbalán, 4
Murcia

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

Organizado por:
Secretaría de Mujeres e Igualdad



04

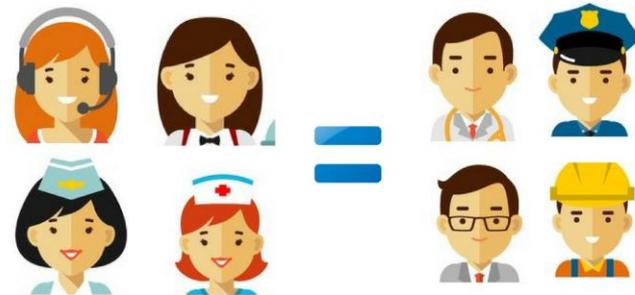
Soemca Empleo, S.L.

Este año en **Soemca Empleo** hemos preparado una **postal electrónica** con la que vamos a divulgar, a través de una acción de comunicación interna dirigida a la plantilla y de su difusión en las principales redes sociales, que en Soemca Empleo apoyamos la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Esta postal se ha elaborado gracias a la colaboración de las personas usuarias del Taller de Oficina del proyecto *Inicia*, que es un recurso financiado por el Gobierno de Cantabria destinado a prestar orientación y apoyo a la inserción sociolaboral de personas con problemas de salud mental.

22 febrero 2018

DÍA DE LA IGUALDAD
SALARIAL



Trabajan igual,
¿por qué cobran menos?



Apoyamos la igualdad salarial
entre hombres y mujeres.

05

Tiebel Sociedad Cooperativa

Desde **Tiebel** 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. Por 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/>

También difundiremos a través de nuestras redes, la semana del 19 al 23 de febrero, una publicación diaria en relación a **buenas prácticas** para facilitar la consecución de la igualdad salarial.



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

AQUÍ, AHORA Y EN LA CHINA



COMPROMETIDAS
POR LA IGUALDAD SALARIAL

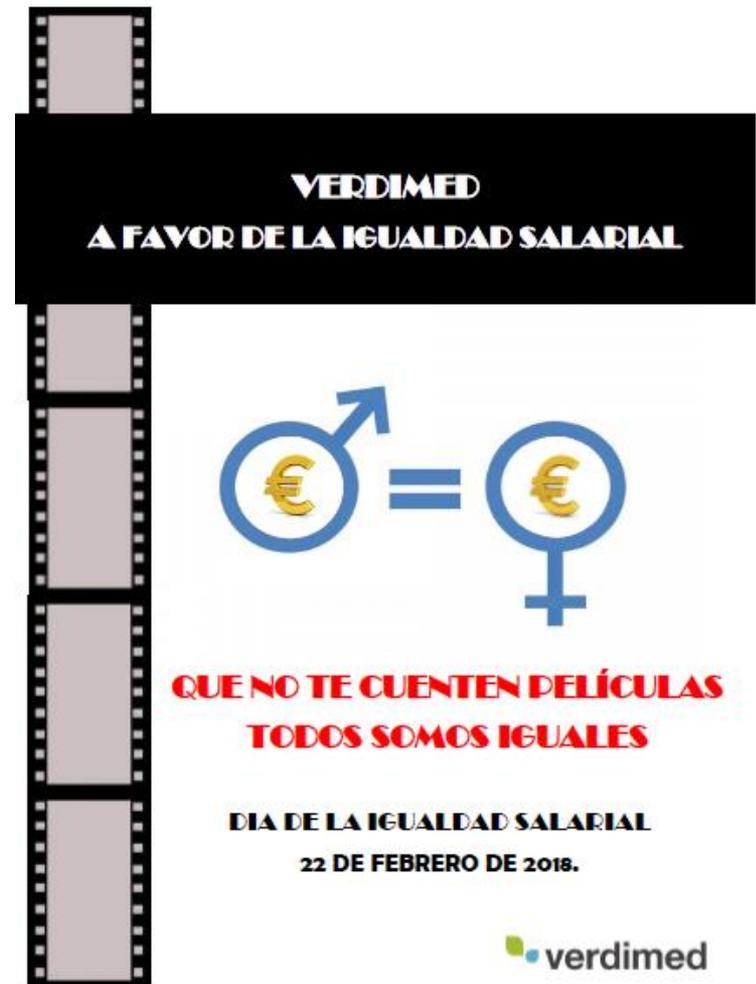


06

Verdimed, S.L.

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.
- Envío de un correo electrónico al personal de oficina con el resumen de los **principales datos sobre la brecha salarial** y adjuntando la imagen del cartel elaborado.
- Envío del cartel al resto del personal a través del *telegram* y *sms*.
- Pegada de carteles en los lugares más estratégicos de la empresa.



07

Centro de Formación AFS, S.L

Centro de Formación AFS: Acabemos con la brecha salarial

Desde **Centro de Formación AFS**, para mostrar nuestro apoyo en el Día de la Igualdad Salarial, hemos confeccionado un **cartel** para difundirlo el mismo día 22 de febrero a través de las siguientes acciones:

- Difusión del cartel en todas nuestras redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn).
- *Mailing* a las empresas proveedoras y a las empresas colaboradoras de prácticas no laborales para el alumnado
- Envío del cartel por email a todo el personal, docente y no docente, y por WhastApp a nuestro alumnado.
- Colocación del cartel en tamaño DIN-A3 en los tablones de anuncios de los centros y en las aulas de formación.

Centro de Formación AFS: Acabemos con la brecha salarial

22 de febrero de 2018

Día de la Igualdad Salarial: El derecho a ganar lo mismo

Apoyamos la Igualdad Salarial al margen del sexo

Si hacemos igual trabajo, valemos igual y tenemos que ganar igual



08

Verificaciones Industriales de
Andalucía, S.A.

En **VEIASA** hemos confeccionado un **cartel** para la conmemoración de este día, el cual estará puesto en nuestra Intranet toda la semana, a disposición de todo el personal de nuestra empresa.

22 DE FEBRERO 2018
Día de la Igualdad Salarial



Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO



VEIASA como empresa socialmente responsable y comprometida con la Igualdad, se suma a esta celebración apoyando y contribuyendo a conseguir una igualdad salarial entre hombres y mujeres.

09

Mutua Montañesa, MUACSS Nº7

Mutua Montañesa: ¿Qué es la discriminación salarial?

Mutua Montañesa apuesta por la igualdad salarial, por ello, el día 22 de febrero vamos a llevar a cabo las siguientes acciones:

- Publicación en nuestra intranet y en las pantallas de televisión de nuestro hospital del **cartel conmemorativo** “Día de la Igualdad Salarial”.
- Publicidad en la web y redes sociales (Twitter, LinkedIn, etc..).
- Publicación de un **artículo con buenas prácticas** para eliminar la brecha salarial en la web corporativa.



Mutua Montañesa: ¿Qué es la discriminación salarial?



Mutua Montañesa apoyando el Día Internacional de la Igualdad Salarial

¿Sabes lo que es la discriminación salarial entre mujeres y hombres?

Es la parte de la diferencia salarial que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

Está demostrado que la igualdad en la empresa, hace que ésta sea más productiva.

¿Que podemos hacer para evitar, detectar y eliminar la brecha salarial?

Desde la selección y promoción al empleo:

- Introducir la perspectiva de género en la selección de personal.
- Introducir Planes de formación para la promoción de mujeres a puestos directivos

Aplicar una política salarial y una definición de los puestos de trabajo en igualdad.

- Definamos los complementos salariales con criterios claros y objetivos. La brecha salarial no está en el sueldo base sino en los complementos.
- Elaboremos una descripción de puestos sin sesgos de género
- La estructura salarial tiene que ser única y transparente
- El sistema retributivo se aplicará en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos (con independencia de las personas que los ocupan).

Aplicar medidas de conciliación y corresponsabilidad

- Implementar medidas de conciliación entre la vida laboral y personal.
- Si fomentamos la corresponsabilidad, las mujeres no tendrán que reducir su jornada laboral, por lo que no verán mermado su salario

Negociación colectiva, participación de los sindicatos

- Acordar con la representación sindical la definición de los conceptos salariales diferentes al salario base, para evitar asignaciones discrecionales que puedan generar brecha salarial de género.



Herramientas que nos pueden ayudar:

Nos podemos ayudar utilizando las herramientas para detectar y corregir la brecha salarial de género, y la herramienta de sistema de valoración de puestos de trabajo, que podéis encontrar en el siguiente enlace: <http://www.igualdadenlaempresa.es/>

10

Pavasal Empresa Constructora, S.A.

PAVASAL: Igual trabajo, igual salario

En **PAVASAL**, el día 22 de febrero mostramos nuestro apoyo a la igualdad salarial a través de las siguientes acciones:

- Elaboración de un **cartel** para conmemorar este día.
- Publicación del cartel en el Portal del Empleado/a para que toda la plantilla tenga acceso a él y pueda descargarlo.
- Difusión de nuestro apoyo a la igualdad salarial a través de las principales redes sociales de la empresa.



11

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

Fraternidad Muprespa: ¿Qué hacemos por la igualdad salarial?

Desde **Fraternidad-Muprespa** queremos apoyar y difundir la celebración del Día de la Igualdad Salarial, mediante la difusión de las acciones específicas que sobre esta materia hemos ido incorporando a través de los **planes de igualdad**, sin perjuicio de otras que tienen incidencia en la reducción de la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres, y que hemos recogido en el **documento: ¿Qué hacemos por la Igualdad Salarial en Fraternidad-Muprespa?**.

En el III Plan de Igualdad (2018-2020) se recoge el compromiso de la empresa de, entre otras cuestiones, avanzar en los estudios para la detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género, y realizar estudios y/o auditorías anuales periódicas sobre esta materia, que hemos incorporado en este documento.

Fraternidad Muprespa: ¿Qué hacemos por la igualdad salarial?



El 22 de febrero se celebra el **Día Europeo por la Igualdad Salarial.**

Una iniciativa de la que nos hacemos eco cada año en la Mutua para concienciar y sensibilizar sobre la brecha salarial de género. La igualdad de género no se puede lograr sin un salario igual por un trabajo de igual valor.

Fraternidad Muprespa: ¿Qué hacemos por la igualdad salarial?

NUESTROS PLANES DE IGUALDAD SALARIAL



EJE ESTRATÉGICO I - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Eliminar los obstáculos que puedan existir para garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

I.2 Clasificación Profesional y Política Salarial



Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
I.2.	OBJETIVO GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> Detectar desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de equidad de "A igual responsabilidad, igual salario", tanto en las retribuciones de convenio, como en las variables.
I.2.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none"> Continuar avanzando en la realización de los estudios iniciados con el I y II Plan de Igualdad.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.2.1.1	<ul style="list-style-type: none"> A partir de los datos obtenidos en el diagnóstico de situación avanzar en los estudios para la detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género, teniendo en cuenta variables como la edad, la antigüedad, formación etc. y realizar estudios y/o auditorías anuales periódicas. 	2018-2020
I.2.2	OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none"> Evitar cualquier diferencia retributiva por razón de género.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.2.2.1	<ul style="list-style-type: none"> Neutralizar cualquier incidencia que la situación de permiso por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia pudiera tener sobre la retribución. 	Compromiso permanente
I.2.2.2	<ul style="list-style-type: none"> Atendiendo a los resultados de los estudios anuales de brecha salarial de género que se realicen, si procede, proponer medidas correctoras en las solicitudes de autorización de la masa salarial, a fin de que puedan realizarse los ajustes que se consideren precisos para garantizar el derecho a la igualdad salarial. 	2019

NUESTROS PLANES DE IGUALDAD SALARIAL



EJE ESTRATÉGICO II - TRANSVERSALIDAD

Integrar la perspectiva de género a la hora de diseñar y ejecutar cualquier política de la entidad, incidir en las acciones de sensibilización, información y formación.

II.2 Clasificación Profesional y Política Salarial



Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
II.2.	OBJETIVO GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> Descripción y valoración de puestos de trabajo y perfiles competenciales eliminando posibles sesgos de género y establecimiento de criterios objetivos desde la perspectiva de género para la valoración de desempeño.
II.2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> Continuar avanzando en la realización de los procedimientos iniciados con el I y II Plan de Igualdad.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.2.1.1	<ul style="list-style-type: none"> Simplificación y homogeneización de la estructura retributiva. 	Compromiso permanente
II.2.1.2	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un sistema de Valoración de los puestos de trabajo (VPT) en función de competencias, responsabilidades etc. para la asignación de la banda salarial correspondiente, con independencia de la persona que ocupe dicho puesto. 	2018-2020

SER UN BUEN LUGAR DE TRABAJO,
PARA SER LA MEJOR MUTUA.



Fraternidad
Muprespa

FRATERNIDAD-MUPRESPA, MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL, Nº 275.
Plaza de Cánovas del Castillo, 3. 28014 de Madrid, España.

12

Renault Consulting, S.A.

Renault-Nissan Consulting: Compromiso corporativo

En **Renault-Nissan Consulting** apostamos y ponemos en práctica la igualdad salarial, por ello, para conmemorar el 22 de febrero, llevamos a cabo las siguientes acciones:

- Elaboración de un **cartel** conmemorativo "Día de la Igualdad Salarial".
- Difusión del cartel a toda la plantilla y en nuestras redes sociales.

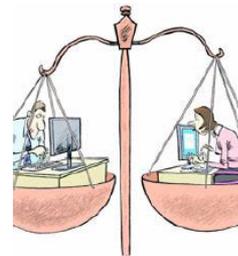
RENAULT-NISSAN CONSULTING contribuye en la lucha contra la brecha salarial.

- = La vulneración de derechos de igualdad laboral "ya constituye una infracción en el ordenamiento español".
- = Las mujeres tienen cada vez mayores expectativas respecto a su carrera profesional, por lo que, si las empresas quieren atraer a los mejores talentos, la igualdad en el trabajo se hace indispensable.

#MismoTrabajoMismoSalario

**RENAULT-NISSAN
CONSULTING**
SHARING THE EXPERIENCE

**COMPROMETIDO CON EL
DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**
22 febrero 2018



13

Pavapark Movilidad, S.L.

PAVAPARK: Hacia un mundo libre de brecha salarial

Desde **PAVAPARK** queremos apoyar la celebración del Día de la Igualdad Salarial, mediante la difusión de las siguientes acciones:

- Elaboración de un **cartel conmemorativo** en honor a dicho día.
- Difusión del cartel en los tabloneros de anuncios de nuestros diferentes centros de trabajo y publicación en el Portal del Empleado/a, con la finalidad de que toda la plantilla tenga acceso a él y pueda descargarlo.
- Apoyo a la igualdad salarial a través de las diferentes redes sociales de la empresa.



14

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.

Ensa apuesta por contribuir a un entorno laboral donde se respete y promueva la igualdad de trato y dignidad de las personas, promoviendo la eliminación de cualquier práctica de discriminación en el empleo por razón de género. Para ello, contamos con un **Plan de Igualdad** que contiene medidas específicas en el ámbito retributivo, siendo las más significativas las siguientes:

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

“Día de la Igualdad Salarial”. 22 de febrero de 2018



15/02/2018

“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.



15/02/2018

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**



15/02/2018

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	2.017
35	66



La presencia de la **mujer** en Ensa se ha incrementado en los **últimos 10 años** un **88,57%**.



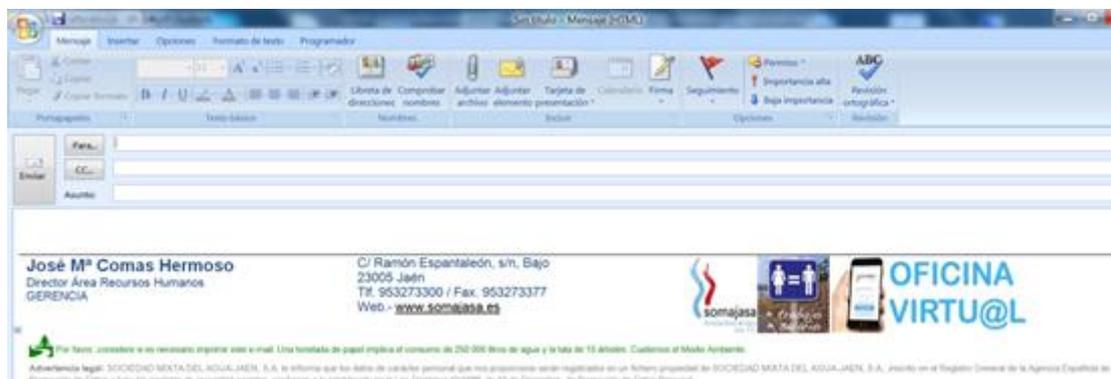
15

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

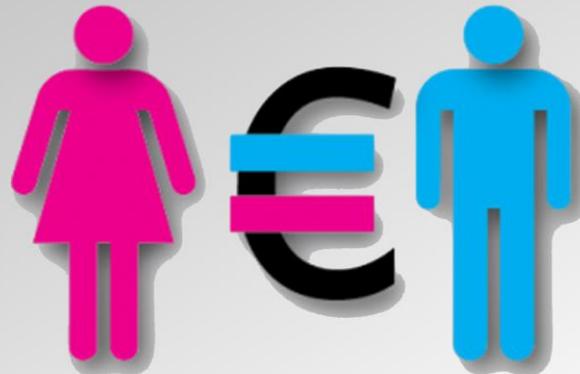
Somajasa: Comunicación interna y externa

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

- **Comunicación** dirigida a todo el personal en los tablones de anuncios de los centros de trabajo
- **Cartel “Igualdad Salarial”** en todos los tablones de anuncios de los centros de trabajo.
- Publicación de una **noticia** relacionada con la igualdad salarial en la página web.
- **Pie de firma** con la fotografía del acto conmemorativo.



Igual trabajo,
igual salario



22 febrero

Día Europeo de la
Igualdad Salarial

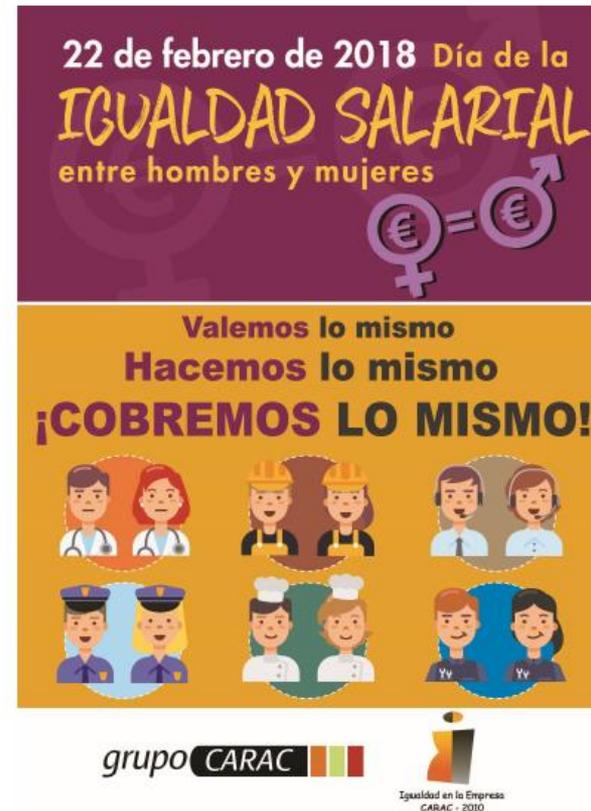
16

Carac Siglo XXI, S.L.

Carac: Participación de la plantilla

En **Grupo CARAC** estamos concienciados con la grave problemática que supone la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, por lo que en este 2018 ponemos en marcha las siguientes iniciativas:

- Elaboración de un **cartel** y exposición del mismo en todos nuestros centros.



- Publicación en nuestra página web de un **artículo** en referencia a la jornada del Día de la Igualdad Salarial. En su elaboración ha participado toda la plantilla de Grupo CARAC, bien a través de la aportación de opiniones o bien a través del envío de fotografías junto al cartel anteriormente citado.

Valemos lo mismo, hacemos lo mismo, ¡cobremos lo mismo!

En Grupo CARAC queremos participar en la conmemoración del próximo día 22 de febrero; Día de la Igualdad Salarial entre hombres y mujeres, a través de la sensibilización en un tema que toda la plantilla coincide en destacar como "muy injusto".

Hace apenas unos días que se conocían nuevas cifras sobre el aumento de la brecha salarial, que actualmente se sitúa en el 30% en España. Estas provienen de un avance del estudio *Brecha salarial y techo de cristal*, elaborado por los Técnicos de Hacienda (Gestha) con datos de la Agencia Tributaria correspondientes a 2016. En este, también se pone en evidencia la precariedad que sufren las mujeres a lo largo de su vida laboral.

No hay explicación para esta situación ni tampoco una solución inmediata. De hecho, Gestha habla de que se necesitarían casi siete décadas para acabar con esta diferencia salarial. Sin duda, estos números resultan alarmantes, sin embargo, desde Grupo CARAC queremos ser optimistas, ya que entendemos que la respuesta se encuentra en nosotros.

La Historia nunca ha ayudado a las mujeres en este tema. A lo largo de los años nunca ha habido un referente de igualdad salarial, de hecho, ni siquiera han existido las mismas oportunidades para optar a los mismos puestos de trabajo. Viendo que la situación en este segundo punto ha ido a mejor y que cada vez son más las féminas que rompen barreras y alcanzan puestos hasta ahora inéditos, no es descabellado pensar que la balanza puede llegar a equilibrarse en un futuro más cercano.

Para ello, presentamos nuestra propuesta de este año: Valemos lo mismo, hacemos lo mismo, ¡cobremos lo mismo!, la cual podéis visualizar [AQUÍ](#) en formato PDF. Este cartel estará disponible en todos nuestros centros de Asturias, donde esperamos que nuestros visitantes y alumnos puedan reflexionar, al menos por un segundo, sobre este triste problema.

Nuestra plantilla, por otro lado, también ha querido aportar su granito de arena a través de sus comentarios en favor de la igualdad salarial:

Carac: Participación de la plantilla



"Hablar de desigualdad salarial es hablar de discriminación; un grave problema que tenemos que erradicar"



"Alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres requiere, necesariamente, la igualdad de salarios"



"Declaraciones como las del presidente del Gobierno, Mariano Rajoy: «Los gobernantes debemos ser muy cautos a la hora de saber cuáles son nuestras competencias y cuales no, y desde luego, no hay ninguna que sea igualar salarios» son las que contribuyen a que en el siglo XXI tengamos que seguir hablando de desigualdad y brecha salarial"



"Conseguir la deseada igualdad salarial es una necesidad, nadie debe quedarse cruzado de brazos"



"Debería cobrarse justo por el trabajo que se realiza, sin entrar en el debate de nuestra diferente organización cromosómica"

- Elaboración de un **boletín** que ha sido enviado internamente a la plantilla de las diversas empresas que forman Grupo CARAC.

Infografía Especial
Día de la Igualdad Salarial 22 de febrero
grupo CARAC

Igualdad

El origen de la fecha

Desde el pasado año 2008 se ha fijado el 22 de febrero como el Día Europeo de la Igualdad Salarial. Para decidir esta fecha, la UE se basó en que, según sus estadísticas, las mujeres europeas cobran de media un 18% menos que los hombres, por lo que deben trabajar 418 días para equiparar su sueldo al que ellos perciben en un año.

Este exceso en jornadas laborales significa que superan en 35 días los 365 del año natural, de forma que la mujer trabaja que trabaja hasta el 22 de febrero del año siguiente para alcanzar el sueldo de un hombre.

Diferencia entre brecha salarial y brecha salarial real

La brecha salarial entre géneros es la diferencia del salario por hora medio de las mujeres con respecto a los hombres.

El concepto brecha salarial real se calcula teniendo en cuenta la diferencia entre los ingresos anuales medios de las mujeres y los de los hombres, y tiene en cuenta los tipos de desventajas a las cuales se enfrentan las mujeres:

- Menor salario por hora.
- Menor tasa de trabajo remunerado.
- Menor tasa de empleo.

La brecha en España

Según Eurostat, la Oficina Europea de Estadística, y sus datos de 2015, la brecha salarial entre géneros en España es del 14,9% (siendo ligeramente inferior a la media de la UE, que es del 16,3%).

La brecha salarial total entre géneros en España es del 28,7% con respecto a la de la UE que es de un 29,6%, según datos de Eurostat del año 2014.

¿A qué se debe la brecha salarial?

Según un informe titado **Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea**, publicada por la Comisión Europea, entre las diversas causas de la brecha salarial destacan las siguientes:

- **Discriminación en el lugar de trabajo:** lo que se entiende como discriminación directa, según la cual las mujeres reciben un trato menos favorable que los hombres.
- **Desempeño de diferentes empleos en los diversos sectores,** como por ejemplo, el sector sanitario en el que las mujeres suelen ser enfermeras y los hombres médicos. Esto está relacionado con **patrones de conducta que aprendemos desde la infancia.**
- **Falta de coresponsabilidad** en los cuidados de la familia y el hogar, que hace que las mujeres tengamos que trabajar con medias jornadas, lo que incluye **menos posibilidades de trabajar en puestos de alta remuneración.**
- **La selectiva real de los sistemas salariales** induce a diferentes condiciones de remuneración, ya que no se aplican las mismas prácticas laborales de remuneración como pagas extras, prestaciones y complementos en ambos sexos.
- **Invalorización del trabajo y capacidades de las mujeres,** que predominamos en ocupaciones que conducen a peores sueldos.
- El **'techo de cristal'** que se muestra en el **bajo acceso de mujeres a puestos de liderazgo decisivo** y su baja presencia en puestos relacionados con la política, la economía y la ciencia.
- **Tradiciones y roles de género,** los cuales determinan el papel que cumple la mujer en la sociedad e influyen en la decisión de la elección de sus estudios.

¿A QUÉ ESTÁRA LA BRECHA REAL EN NUESTRO SECTOR?

17

Marodri, S.L.

Marodri: Sensibilización para la igualdad salarial

Al igual que en años anteriores, **Marodri** quiere conmemorar este día y recordarle a la plantilla de la empresa que seguimos luchando para cambiar esta situación.

Para ello, hemos elaborado un **cartel**, que se colocara en los tabloncillos de anuncios de la empresa y se enviará por email tanto al personal como a la clientela y empresas proveedoras.



18

Consum S. Coop. V.

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

- **Imagen de la portada de la Intranet corporativa** 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.



19

Frescos y Elaborados Delisano S.A.U.

Delisano se suma a las acciones de apoyo a la igualdad salarial y por ello, desde el 16 hasta el 22 de febrero, difundimos el **cartel** confeccionado para esta causa a través de distintos medios:

- Proyección en la **pantalla informativa** sita en nuestras instalaciones.
- **Intranet** corporativa.



20

Ibermutuamur, MUACSS N° 274

Ibermutuamur, con motivo de la conmemoración del 22 de febrero, publica una **nota informativa** en su Portal interno en la que se dan a conocer diversos aspectos que muestran que nuestra entidad no es ajena a las diferencias remunerativas entre hombres y mujeres, aprovechando para anunciar que una de las medidas comprometidas en el nuevo Plan de Igualdad será el abordaje de un análisis exhaustivo en la materia.

También evidenciamos la necesidad de la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado familiar, al considerar que perpetúa estas diferencias salariales que sufren las mujeres.



Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274

22 de febrero,
Día de la Igualdad Salarial



Ibermutuamur y el Día de la Igualdad Salarial

El 22 de febrero, de cada año, es la fecha elegida en la Unión Europea para recordar que las mujeres europeas perciben menor salario que sus compañeros varones.

Según el último dato del Instituto Nacional de Estadística, el conjunto de salarios recibidos por las mujeres españolas suma un 22,9% menos que el de los hombres, en términos brutos anuales.

Ibermutuamur no es ajena a este fenómeno, y en el diagnóstico realizado hace unos meses para la elaboración del II Plan de Igualdad de la Entidad, se evidencia la existencia de diferencias de retribución entre hombres y mujeres, en diversos puestos y departamentos.

Algunas de estas diferencias podrían tener su justificación en la procedencia del personal de diferentes mutuas que, tras la fusión, han conservado condiciones laborales y se han encuadrado en puestos de trabajo que puede que no reflejen exactamente sus tareas y responsabilidades.

No obstante, esta brecha salarial requiere un análisis más profundo que es, precisamente, una de las medidas que recogerá el II Plan de Igualdad de Ibermutuamur, que será aprobado próximamente.

En España la discriminación es mayormente indirecta

Pero la mayor discriminación salarial hacia una mujer no se produce porque las empresas paguen sueldos base diferentes en función del sexo (esto sería discriminación directa, perseguida y fácilmente reconocida), sino por la discriminación indirecta en la entrega de complementos salariales o incentivos (disponibilidad para viajar, prolongar jornada,...), que penalizan a las mujeres.

El trabajo a tiempo parcial, preferentemente feminizado para el cuidado de menores o mayores dependientes, perpetúa esta discriminación femenina, consecuencia de la falta de corresponsabilidad de los hombres.

En Ibermutuamur, en cambio, la jornada completa es la modalidad de trabajo habitual, sólo un 10% de la plantilla (5% mujeres y 5% de hombres)¹ tienen jornada parcial.

La jornada a tiempo parcial suele implicar una merma de retribución, en relación al trabajo a tiempo completo, superior a la que correspondería proporcionalmente al tiempo trabajado.

Esta disminución de retribuciones no solo afecta al salario durante los años que dura la vida laboral, sino también a la hora de calcular las pensiones de jubilación de las mujeres.

Por tanto, las decisiones familiares de que sea la mujer la que atienda las obligaciones domésticas (solicitando la totalidad de la baja maternal, excedencias, reducciones de jornada,...) continuarán manteniendo a las mujeres en esta situación por muchos años.

En el año 2016, del total de medidas de conciliación de la vida personal y laboral, solicitadas por el personal de Ibermutuamur, el 78% fueron demandadas por mujeres frente al 22% de los hombres¹.

Desde diversos ámbitos de la sociedad se solicitan medidas que incentiven la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de familiares, pero las mujeres también pueden, y deben, negociar con sus parejas este compromiso, en algunos casos, y en otros, aprender a cederles este espacio sin remordimientos y olvidarse de estereotipos machistas.

¹ Datos extraídos del informe de diagnóstico de Igualdad de Ibermutuamur (julio 2017)

21

Asociación Dianova España

En **Dianova España** nos sumamos al Día de la Igualdad Salarial y a la lucha contra la brecha salarial con una serie de medidas de sensibilización e información:

- **Comunicado interno** para sensibilizar a toda la plantilla, recordando que en Dianova España no existe brecha salarial pero que tenemos que ser conscientes de que es un grave elemento de desigualdad real aún presente en nuestra sociedad.
- **Comunicado externo** en nuestra página web y en nuestras redes sociales. En este comunicado, que se envía también a los medios de comunicación, se recuerdan aspectos importantes de la lucha contra la brecha salarial y sus factores más significativos.

Dianova España: Medidas de sensibilización



Dianova España se suma a los esfuerzos contra la brecha salarial

Dianova España no tiene brecha salarial - Existe un equilibrio de género en su plantilla - Tiene mayoría de representación femenina en sus órganos directivos - Realiza medidas en favor de la conciliación familiar - Se adhiere a todas aquellas iniciativas que fomenten el fin de la desigualdad

La desigualdad salarial en mujeres y hombres sigue siendo un problema de vital importancia que debe resolverse. Pese a que se han producido avances en la reducción de esta desigualdad, Dianova España cree que hay que incidir en este camino y se suma a los esfuerzos que, desde todos los ámbitos sociales, se realicen para acabar con ella.

De hecho, Dianova España forma parte de la Red DIE, que engloba a las 142 empresas y asociaciones que cuentan con el distintivo Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España.

"La responsabilidad contra la brecha salarial es de todos y de todas", se asegura desde el departamento de gestión de personas de Dianova España, "y cualquier medida que se realice en este sentido contribuirá a la deseada igualdad efectiva y real".

Los factores que explican la brecha salarial

Según señalan estudios sobre este tema, el problema de la brecha salarial recae en una desigualdad indirecta que se hace presente en los complementos de los salarios y, por tanto, es más difícil de detectar. Pese a que hombres y mujeres tienen un mismo salario base en muchos casos, la retribución real es mayor en hombres, dado que los trabajos más masculinizados reciben complementos salariales mayores. En este sentido, el sector feminizado sale perdiendo y no recibe las mismas bonificaciones.

Otro de los factores es la disponibilidad laboral. En muchas situaciones, las mujeres no suelen recibir el plus de disponibilidad porque se lo eliminan cuando piden la baja por

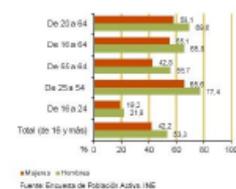
maternidad o la reducción de jornada para cuidar a los hijos e hijas. De hecho, la brecha salarial se amplía especialmente en el tramo de edad entre los 26 y 45 años, coincidiendo con la etapa en la que muchas mujeres solicitan la baja por maternidad y el cuidado de hijos.

Dianova, que cuenta con la certificación entidad familiarmente responsable efr, apuesta por superar los obstáculos en la conciliación familiar, dada la dificultad de la mujer de compatibilizar la vida laboral con la maternidad. Para reducir la brecha salarial hay que poner una solución a la conciliación familiar, trabajar todos y todas conjuntamente y crear una mayor sensibilización en el entorno.

Sin brecha salarial en Dianova España

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la brecha salarial en 2016 fue mayor en los rangos de edad entre 55 y 64 años, ya que la tasa de empleo en mujeres de dicha edad ascendió al 42,8%, mientras que la de los hombres al 55,7%, una diferencia de casi 13 puntos porcentuales. En el caso de Dianova España no existe brecha salarial de ninguna clase puesto que todas las contrataciones se realizan conforme a los convenios laborales vigentes. Por tanto, en el rango de edad más desigual en nuestro país, a partir de 55 años, la brecha salarial tampoco existe en Dianova España.

1.1.3 Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo
Tasa de empleo según grupos de edad 2016



Uno de los sectores donde hay más desigualdad de género es en los altos cargos en los órganos de dirección, especialmente en las empresas del IBEX 35. En concreto, solo el 5,9% del total de presidentes y presidentas son mujeres. Mientras que el 2,8% del total de vicepresidentes y vicepresidentas son mujeres, una cifra bastante pobre. Se percibe

una mejora en el puesto de consejeras y consejeros, ya que el 22,5% son mujeres, aunque todavía está muy lejos de llegar a la igualdad de género. En la junta directiva de Dianova España existe una mayor representación femenina de cargos, todos ellos de carácter honorífico y gratuitos, electos por periodos de dos años renovables.

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (%)



Fuente: Elaboración del equipo de la Mujer y en el departamento de Recursos Humanos a partir de los datos que se publican en el informe anual de Gobierno Corporativo de las Compañías del Grupo Ibex35 elaborados en el primer trimestre de 2017.

Dianova España: Medidas de sensibilización

- **Infografías** donde se muestran datos relevantes de la brecha salarial y difusión en los centros de Dianova España, para que puedan ser vistas por las personas trabajadoras y usuarias de nuestros centros, y a través de los canales de comunicación internos de la organización y de las principales redes sociales (Facebook y Twitter), sumándonos a los hashtags de la efeméride.



22

Enagás, S.A.

Enagás se suma al Día de la Igualdad Salarial con el convencimiento de que la retribución es un ámbito fundamental en el recorrido hacia la igualdad efectiva. La **campaña de comunicación** se apoya en los siguientes recursos:

- **Comunicado interno** a través del boletín de noticias digital "Ráfagas", que recibe toda la plantilla por email.

Si no visualizas correctamente este e-mail [pínchala aquí](#)

ráfagas
Nº 194 | 16/02/2018

Noticias

Antonio Llardén: “La transición energética debe hacerse garantizando el suministro energético y la competitividad”

El Presidente de Enagás inaugura el V. Simposio Internacional FUNSEAM, que este año ha tratado acerca de los riesgos y oportunidades de la transición energética. [+]

Conciliación e igualdad

22 de febrero: ‘Día Europeo de la Igualdad Salarial’

La retribución es un ámbito fundamental en el recorrido hacia la igualdad efectiva. Por ello, la compañía se suma al ‘Día Europeo de la Igualdad Salarial’ que conmemorará la Comisión Europea el próximo 22 de febrero.

El objetivo de esta celebración es concienciar y sensibilizar sobre las diferencias salariales que existen entre mujeres y hombres a nivel europeo, así como promover la adopción de las medidas necesarias para acabar con estas diferencias.

Compartimos el conocimiento

EN LA 3ª EDICIÓN DE **ingenia** @Enagás

- Difusión en las pantallas de una **postal** que evidencia el posicionamiento corporativo en la materia.
- **Banner** en la Intranet.

22
DE FEBRERO

Día Europeo de la
Igualdad Salarial



La retribución es un ámbito fundamental en el recorrido **hacia la igualdad efectiva.**

23

Caja Mar Cajarural y Banco de Crédito
Social Cooperativo, S.A.

Cajamar y BCC: Apoyo a la igualdad salarial

Desde **Cajamar** y el **Banco de Crédito Social Cooperativo (BCC)** queremos apoyar la celebración del Día de la Igualdad Salarial, llevando a cabo las siguientes acciones:

- **Cartel conmemorativo** del “Día de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres” y difusión del mismo a toda la plantilla a través del Portal de RRHH, la Oficina de Igualdad, el Blog de Compromiso Social y el Portal de Voluntariado.
- **Nota Informativa** para su publicación en la Intranet, dirigida a toda la plantilla.
- **Apoyo a la igualdad salarial** a través de las diferentes redes sociales de la empresa.

El Plan de Igualdad de Cajamar y BCC (2015-2018) incluye el “Análisis del Sistema Retributivo”, cuyo objetivo es garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva llevando a cabo, entre otras acciones, la realización de forma periódica de **análisis de la estructura salarial con enfoque de género**, teniendo en cuenta la existencia de factores de género que pudieran estar afectando a las diferencias salariales de trabajadoras y trabajadores.



24

Formación
Focan, S.L.

Ocupacional

Canaria

En **Focan** hemos elaborado un **video sobre la igualdad salarial**, que difundiremos a través de los siguientes medios:

- Visualización al inicio de todas las clases de los 4 centros de formación llegando a más de 600 alumnas y alumnos.
- Publicación en nuestra página web, en Facebook y Twitter.
- Envío por correo electrónico a todos nuestros contactos: clientela, alumnado, empresas proveedoras, amigas y amigos, etc.



25

Agencia Pública Empresarial Sanitaria
Bajo Guadalquivir

Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir: Corresponsabilidad

En **Agencia Pública Empresarial Sanitaria Bajo Guadalquivir** entendemos que, entre las causas de la brecha salarial de género, son determinantes los factores relacionados con la conciliación y la **corresponsabilidad**, tal y como refleja el hecho de que sean las mujeres las que mayoritariamente se acogen a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de familiares.

Por ello, para el Día de la Igualdad Salarial hemos elaborado unos **carteles de sensibilización**, que colgaremos en los tablones instalados en todos los Hospitales y los pondremos como **imagen de portada** en los equipos de la Agencia.

Con ello se pretende sensibilizar a trabajadoras y trabajadores (y pacientes y usuarios) en la necesidad de avanzar en corresponsabilidad, lo que se traduce en que las mujeres y los hombres ocupen un mismo lugar tanto en el terreno laboral, como en el tiempo de ocio y el dedicado a tareas domésticas y en el cuidado de hijas/os o personas dependientes.

Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir: Corresponsabilidad



Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir
CONSEJERÍA DE SALUD

En 2017, se han registrado en España
55.133 excedencias por cuidado familiar,
de las que el 91% corresponden a
solicitudes presentadas por mujeres

MISMO ESFUERZO, MISMA RECOMPENSA
En la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir nos preguntamos:

¿HEMOS ALCANZADO LA META?



**AVANCEMOS EN
CORRESPONSABILIDAD**

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

En 2017, se han registrado en España
55.133 excedencias por cuidado familiar,
de las que el 91% corresponden a
solicitudes presentadas por mujeres

**MISMO ESFUERZO,
MISMA
RECOMPENSA**

En la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir
nos preguntamos:

¿HEMOS ALCANZADO LA META?



26

Dr. Franz Schneider, S.A.U.

Dr. Franz Schneider: Tendamos puentes por la igualdad salarial

Para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial, **Dr. Franz Schneider** publicará un **cartel** en los distintos canales de la empresa.



27

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

Aguas Municipalizadas de Alicante: Artículo y comunicado

Por parte de **Aguas Municipalizadas de Alicante** se van a llevar a cabo, con motivo del Día de la Igualdad Salarial, las siguientes actuaciones:

- Publicación en la intranet de **artículo** en referencia a la jornada del Día de la Igualdad Salarial.
- **Comunicación** dirigida a la plantilla que se publicará en los tablones de los centros de trabajo.

28

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:

Compartimos la siguiente práctica que llevamos a cabo para promover la igualdad de género en el proceso anual de Meritocracia. “Al inicio del proceso anual de revisión salarial en base a la Meritocracia, desde el ámbito de Compensación se comparte con cada HR Business Partner información de soporte para facilitar la identificación de personas destinatarias de revisión salarial. Esa información incluye un análisis segmentado de la plantilla por género (promedio de retribución total por género y nivel, número total de mujeres y hombres en la línea/área por nivel). **ENDESA**

Desde Metro Bilbao garantizamos una política retributiva no discriminatoria. Aun así, este año estamos inmersos en un análisis de la política retributiva desde la perspectiva de género con las variables más significativas: prima nocturnidad, prima de trabajo en sábados, domingos y festivos y la prima de turnicidad del personal de Operaciones, el cual es el de mayor población de la organización. Esperamos tener unas conclusiones para el 2019. **METRO BILBAO**

Otras iniciativas de las empresas de la Red DIE

Un año más, el CERMI y la Fundación CERMI Mujeres se unen en este 22 de febrero a la denuncia pública de la brecha salarial que existe no solamente entre mujeres y hombres en nuestro país, sino también entre las personas con y sin discapacidad, teniendo en cuenta que las mujeres con discapacidad son las que se encuentran situadas en una posición de mayor desigualdad.

Según datos extraídos de “El salario de las personas con discapacidad”, del Instituto Nacional de Estadística, el salario medio anual bruto de las personas asalariadas con discapacidad en el año 2015 fue 19.569,60 euros, mientras que para las personas sin discapacidad fue 23.208 euros.

Si desagregamos estos datos por sexo encontramos que los hombres con discapacidad perciben un salario medio bruto anual de 20.835,40 euros mientras que las mujeres con discapacidad dicho salario es sensiblemente inferior, 17.778,10 euros.

CERMI y la Fundación CERMI Mujeres denuncian, además de esta injustificable desigualdad, la falta de medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar, lo que supone un obstáculo añadido que tienen que enfrentar, sobre todo las mujeres con discapacidad, para permanecer en el mercado laboral.

Asimismo, se exige la puesta en marcha de políticas de empleo que tomen en consideración el doble enfoque de género y discapacidad y que se aseguren los recursos adecuados para garantizar el empoderamiento de las mujeres con discapacidad y la percepción de un salario igualitario.

CERMI

