2016

Boletín Temático

22 de febrero
Día de la Igualdad Salarial

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

empresas
ASESORAMIENTO PARA LA igualdad

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

CONTENIDOS

CONTENIDOS 1
PRESENTACIÓN 2
22 DE FEBRERO. DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL 3
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. CONCEPTOS CLAVE 4
Definición 4
Forma de medir 4
Datos estadísticos 5
Normativa europea 6
Normativa española 7
Causas 8
INICIATIVAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO 17
SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 17
HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO 20
OTRAS INICIATIVAS 23
Proyectos financiados por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEA Grants) a través de la convocatoria general del Programa de Igualdad de Género y Conciliación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 23
Cupón de la ONCE 28
La directora del IMIO visita a la empresa Red Eléctrica Española el Día de la Igualdad Salarial 29
ACTUACIONES DE LAS EMPRESAS DE LA RED DIE PARA PROMOVER LA IGUALDAD SALARIAL 30

PRESENTACIÓN

La denominada brecha salarial de género hace referencia a que con carácter general las mujeres perciben retribuciones en el mercado laboral inferiores a los hombres. Esta circunstancia es un fenómeno persistente que se da en todos los países del mundo y que afecta en mayor o menor medida a todos los mercados de trabajo, razón por la cual en España se conmemora cada 22 de febrero el Día de la Igualdad Salarial, con el objetivo de sensibilizar y hacer una llamada de atención a la ciudadanía sobre esta grave discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

Este *Boletín* temático pretende sumarse a esa llamada abordando los diferentes aspectos que inciden en la brecha salarial de género, tanto desde un punto de vista teórico como práctico. Para ello se aporta información sobre concepto, datos estadísticos, normativa y causas de la brecha salarial y se presentan dos importantes iniciativas, puestas en marcha por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), para combatir la desigualdad salarial: el *Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las empresas con perspectiva de género* y la *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género*.

El *Boletín* se completa con la referencia a otras iniciativas y proyectos impulsados por el IMIO en el marco de cooperación establecido entre los países donantes del Espacio Económico Europeo (EEA) y el Gobierno de España, así como información sobre la emisión de Cupón conmemorativo de la ONCE.

Por último se recogen las actuaciones de las empresas de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) para promover la igualdad salarial.

Confiamos que el conjunto de contenidos aportados puedan ayudarle a comprender y afrontar este fenómeno discriminatorio de manera efectiva y eficiente desde el ámbito de la empresa.

22 DE FEBRERO. DÍA DE 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%. Son estas cifras[1] las que explican la necesidad de establecer un *Día de la Igualdad Salarial*, al que España dedica, desde 2011, el 22 de febrero.

El avance de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral es fácilmente constatable, un hecho positivo que no debe ocultar aquellos ámbitos en los que, todavía, persiste una situación de discriminación por razón de género, como es la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Con esta preocupación el 5 de marzo de 2011 se instauró la conmemoración del Día Europeo de la Igualdad Salarial.

Desde el año 2011 se conmemora en España el 22 de febrero, el "Día de la Igualdad Salarial", que toma como referencia una Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres(2008/2012(INI))

Desde entonces se celebra anualmente con el objetivo de sensibilizar a la ciudadanía acerca del hecho de que la brecha salarial entre mujeres y hombres todavía existe y que las mujeres deben trabajar más horas que los hombres para ganar lo mismo.

La fecha de conmemoración de cada año ha variado en función de los 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 28 de febrero y en 2015 el 2 de noviembre, día en que las mujeres en Europa dejarían de recibir la retribución por los trabajos realizados hasta el 31 de diciembre, a diferencia de sus compañeros varones, que lo cobrarían hasta este día.

[1] Fuente: Eurostat, datos de 2013.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. CONCEPTOS CLAVE

Definición

En primer lugar se debe diferenciar entre los conceptos que pueden parecer sinónimos, pero no lo son: desigualdad salarial y discriminación salarial.

Desigualdad Salarial

Es la diferencia de salario entre ambos sexos; brecha salarial o diferencia salarial son términos similares

Discriminación Salarial

Parte de esa diferencia que no se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo y que solo puede explicarse en función del sexo de quien lo desempeña

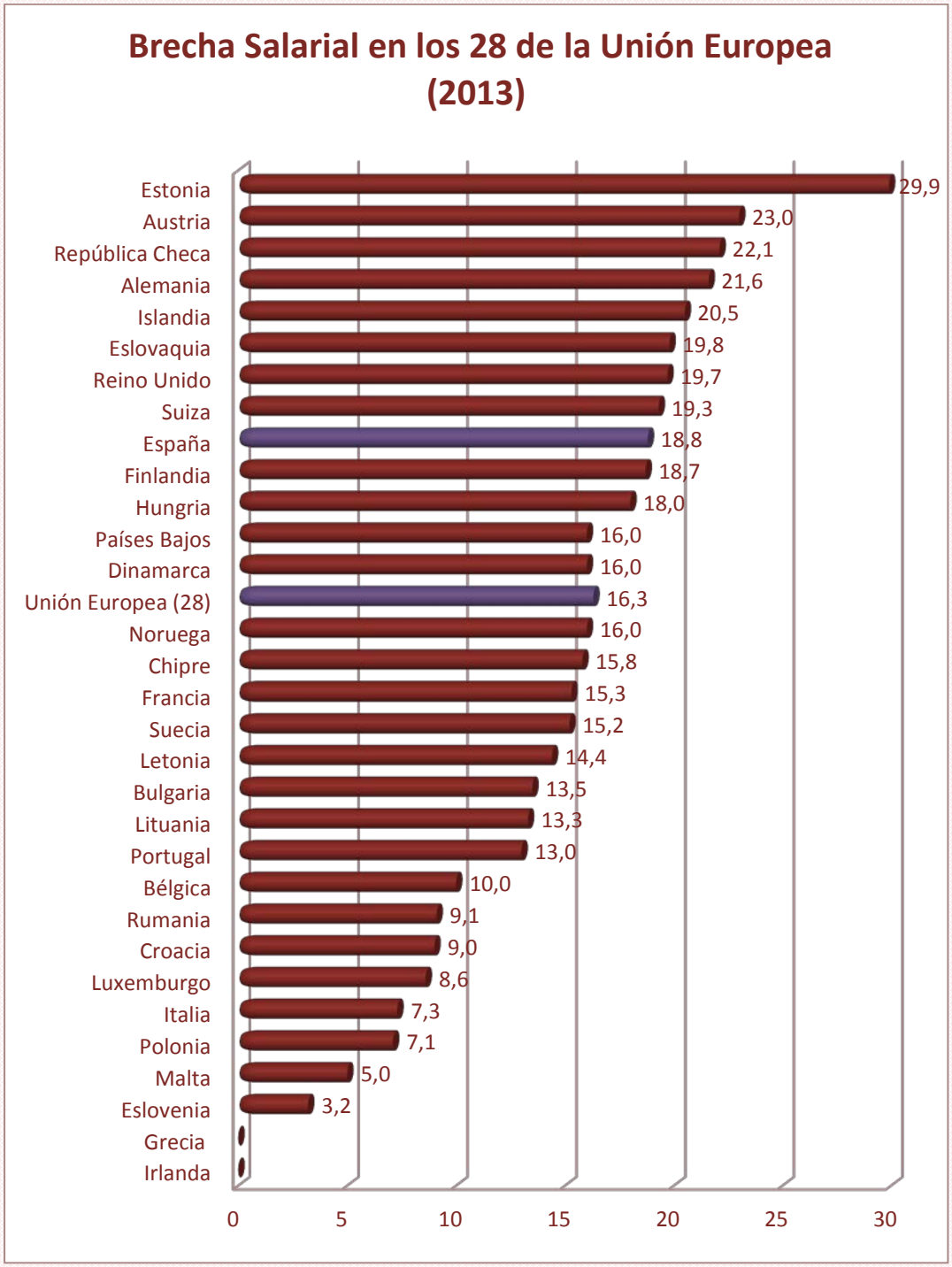
Forma de medir

Se calcula el promedio de las ganancias brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las ganancias brutas por hora para los hombres. Su denominación oficial en la UE es "diferencia salarial no corregida entre hombres y mujeres", porque no se consideran todos los factores que influyen en ella, como diferencias en la formación, experiencia laboral, jornada, tipo de empleo realizado, etc. Aun teniendo en cuenta esos factores, la mitad de las diferencias salariales quedan sin justificar.

$$\frac{€/h\,♂ - €/h\,♀}{€/h\,♂} \times 100$$

Datos estadísticos

Los indudables avances en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, podrían generar la falsa ilusión de que la brecha salarial de género no existe, pero los argumentos que sustentan esta creencia se desvanecen cuando se confrontan con los datos de los países integrantes de la Unión Europea[2].



[2] Fuente: Eurostat, datos de 2013.

Los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta Anual de Estructura Salarial son los siguientes:

Ganancia por hora en euros

Año	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial (%)
2013	15,87	13,21	-16,76
2012	15,83	13,10	-17,25
2011	15,68	13,12	-16,33

Esta realidad hace necesaria que, tanto instituciones públicas y privadas, como agentes sociales, sean conscientes de la misma con el objetivo de sumar esfuerzos para terminar con las diferencias salariales de género.
En este sentido, las legislaciones europea y nacional incorporan el principio de igualdad salarial y adoptan medidas destinadas a su paulatina reducción.

Normativa europea

En el ámbito europeo la igualdad salarial se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), así como en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
La **Directiva 2006/54[3] CE** establece que "para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

[3] Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) [Diario Oficial L 204 de 26.7.2006].

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo" (art. 4).

La **Recomendación de la Comisión 2014/124/UE sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia** [4] insta a los Estados miembros a alentar a los empleadores públicos y privados y a los interlocutores sociales a adoptar políticas de transparencia sobre composición y estructuras salariales; promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas; y establecer medidas específicas para promover la transparencia salarial.

Normativa española

La igualdad es un derecho amparado por la **Constitución**[5], que en su artículo 14 proclama que no puede prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Dentro del mismo texto legal y de manera más específica el artículo 35.1) dispone que "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

Asimismo, la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres está amparada tanto por el artículo 5 de la **Ley Orgánica 3/2007**[6], de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como por el **Estatuto de los Trabajadores**[7] en su artículo 28, establece que el/la empresario/a debe "pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella".

---

[4] Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014
[5] Constitución Española
[6] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
[7] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

También en el artículo 22.3 se señala que "la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres".

Causas

De acuerdo con los considerandos 22 y 23 de las *Conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010* (2010/C 345/01), las causas subyacentes a las diferencias de retribución entre mujeres y hombres "son numerosas y complejas y reflejan principalmente la discriminación en razón del sexo, así como las desigualdades vinculadas a la educación y el mercado de trabajo".

Estas causas pueden resumirse básicamente en seis grandes aspectos:

a) Segregación horizontal del mercado de trabajo

b) Segregación vertical en las organizaciones laborales

c) Dificultad para la conciliación y escaso uso de la corresponsabilidad por parte de los varones

d) Falta de transparencia de las retribuciones

e) La persistencia de los estereotipos de género

f) Circunstancias individuales de las personas asalariadas

a) La segregación horizontal del mercado de trabajo

Las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones que, en general, están peor pagados y menos valorados. Este hecho se ve acentuado por tradiciones y estereotipos que determinan, entre otras, la elección de la educación, la valoración social y económica de las profesiones y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Así, hay una elevada proporción de mujeres en ramas de actividad o sectores como Educación (66,5% del total del empleo del sector), Sanidad y Servicios Sociales (77,1%), personas empleadas en los hogares (90,1%), actividades inmobiliarias (59,0%), actividades administrativas y servicios auxiliares (54,6%) y otros servicios (66,3%).

Personas ocupadas por rama de actividad y sexo en España. Cuarto trimestre Año 2015

	Hombres			Mujeres		
	Nº miles de personas	Distribución por actividad	% en cada actividad	Nº miles de personas	Distribución por actividad	% en cada actividad
Total	**9.863,3**	**100,0%**	**54,5%**	**8.230,8**	**100,0%**	**45,5%**
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	612,0	6,2%	78,5%	167,7	2,0%	21,5%
B Industrias extractivas	33,6	0,3%	91,3%	3,1	0,0%	8,4%
C Industria manufacturera	1.647,7	16,7%	74,1%	575,8	7,0%	25,9%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	55,6	0,6%	69,6%	24,4	0,3%	30,5%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	102,2	1,0%	83,0%	21,0	0,3%	17,0%
F Construcción	980,2	9,9%	92,6%	78,4	1,0%	7,4%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.461,4	14,8%	49,9%	1.467,9	17,8%	50,1%
H Transporte y almacenamiento	732,1	7,4%	80,6%	176,0	2,1%	19,4%
I Hostelería	750,1	7,6%	48,6%	792,0	9,6%	51,4%
J Información y comunicaciones	373,8	3,8%	68,5%	172,0	2,1%	31,5%
K Actividades financieras y de seguros	226,7	2,3%	49,8%	228,5	2,8%	50,2%
L Actividades inmobiliarias	42,6	0,4%	41,0%	61,3	0,7%	59,0%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	471,3	4,8%	51,6%	442,9	5,4%	48,5%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	426,9	4,3%	45,4%	513,1	6,2%	54,6%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	767,2	7,8%	58,6%	541,8	6,6%	41,4%
P Educación	415,6	4,2%	33,5%	824,8	10,0%	66,5%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	336,8	3,4%	22,9%	1.132,9	13,8%	77,1%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	214,4	2,2%	60,0%	142,6	1,7%	39,9%
S Otros servicios	147,6	1,5%	33,7%	290,4	3,5%	66,3%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	62,9	0,6%	9,9%	574,1	7,0%	90,1%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,7	0,0%	100,0%	..	..	..

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE. Cuarto trimestre. Año 2015.

Las condiciones laborales de mujeres y hombres dependen, en gran medida, del sector en el que desempeñan sus tareas. El problema inherente a la segregación horizontal es que existe una correlación entre sectores feminizados y peores condiciones retributivas.

b) La segregación vertical del mercado de trabajo.

Las mujeres tienen escasa presencia y acceso a posiciones de dirección y gestión, lo que tiene consecuencias sobre la menor retribución de las mujeres.

Incluso cuando las mujeres acceden a puestos de gestión, sus retribuciones suelen ser inferiores. En esta situación, es frecuente que entren en juego negociaciones individuales, o bien que se esté produciendo una valoración no objetiva de los requerimientos y exigencias del puesto, ligándolo más a la valoración de la persona que lo ocupa que al propio puesto.

Las mujeres, por lo general, ocupan puestos peor pagados y llama la atención la elevada presencia de mujeres en la categoría de "ocupaciones elementales", constituyendo el 59,2% del total de personas ocupadas, según se observa en la siguiente tabla sobre 'personas ocupadas por tipo de ocupación y sexo en España'. El resultado es que las mujeres tienden a ocuparse en puestos de trabajo que exigen menores niveles de cualificación.

En sentido contrario, solo el 2,8% de las mujeres empleadas lo hacen en una ocupación con nivel de "dirección y gerencia", porcentaje que en el caso de los hombres asciende al 5,4%. Esta diferencia además hace que los hombres supongan el 69,3% de las personas ocupadas en esta categoría, y las mujeres, únicamente el 30,6% restante.

Personas ocupadas por tipo de ocupación y sexo en España. Cuarto trimestre del año 2015

	Hombres			Mujeres		
	Nº miles de personas	Distribución por ocupación	% en cada ocupación	Nº miles de personas	Distribución por ocupación	% en cada ocupación
Total	**9.863,3**	**54,5%**	**100,0%**	**8.230,8**	**45,5%**	**100,0%**
1 Directores y gerentes	530,1	69,3%	5,4%	234,2	30,6%	2,8%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.397,6	43,6%	14,2%	1.809,2	56,4%	22,0%
3 Técnicos; profesionales de apoyo	1.182,9	61,8%	12,0%	731,8	38,2%	8,9%
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	654,6	34,7%	6,6%	1.233,3	65,3%	15,0%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.691,8	41,1%	17,2%	2.420,7	58,9%	29,4%
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	362,3	82,1%	3,7%	78,9	17,9%	1,0%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.844,7	92,0%	18,7%	161,1	8,0%	2,0%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.154,0	88,0%	11,7%	157,9	12,0%	1,9%
9 Ocupaciones elementales	962,7	40,8%	9,8%	1.395,6	59,2%	17,0%
0 Ocupaciones militares	82,7	91,0%	0,8%	8,2	9,0%	0,1%

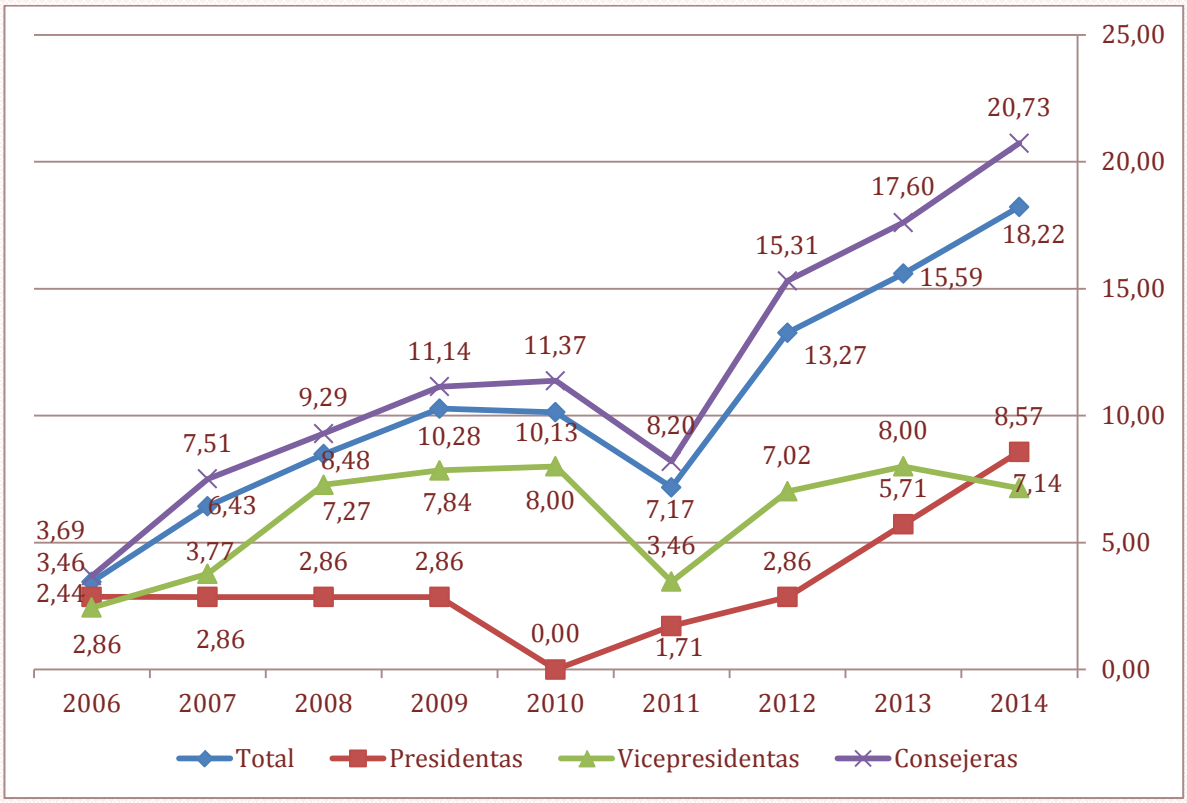
Fuente: Encuesta de Población Activa, INE. Cuarto trimestre. Año 2015.

Aunque se ha evolucionado en los últimos años, lo cierto es que la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida económica y en la toma de decisiones avanza con mucha lentitud. Y ello a pesar de las múltiples iniciativas políticas puestas en marcha tanto desde instancias europeas como desde España y que van desde programas de sensibilización, mentoring, hasta los códigos de buen gobierno o las recomendaciones de participación equilibrada[8] de mujeres y hombres.

[8] En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, recomienda, en su artículo 75, la "presencia equilibrada (al menos el 40%) de mujeres y hombres (en los consejos de administración de las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada) en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley".

Conviene, por tanto, analizar en qué posición se encuentran las mujeres españolas respecto a su participación en los puestos de dirección y en los consejos de administración de las empresas. Si se toma como referencia las empresas que componen el Ibex 35 para las que hay datos disponibles, cabe destacar la evolución positiva acaecida desde 2006, pero, como se ha afirmado antes, de forma demasiado lenta, ya que según estimaciones realizadas por el IMIO, si continua el mismo ritmo de crecimiento no se alcanzaría el equilibrio (50%) antes del año 2030.

Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35 por tipo de cargo desempeñado. Años 2006 - 2014.



Fuente: Mujeres en cifras, Consejo Nacional del Mercado de Valores (CNMV).2014 (últimos datos publicados)

Así desde 2006 hasta 2014, el porcentaje de consejeras sin ningún otro cargo, dentro de los Consejos de Administración, ha ascendido desde el 3,7% en 2006 hasta el 20,7% en 2014. Los datos de vicepresidentas y presidentas también reflejan un ascenso hasta situarse en el 7,14% del total las primeras y el 8,57% las segundas.

En global, el peso de las mujeres dentro de los consejos de administración ascendía en 2014 al 18,22%[9]. Ha habido por tanto una mejora entre los años 2011 y 2014.

Si se tiene en cuenta al conjunto de empresas españolas y no sólo a las que componen el Ibex 35, los datos reflejan una situación parecida. La base de datos INFORMA D&B contiene información de 992.090 sociedades de diferentes tamaños y todas las actividades económicas, de las cuales 15.960 están afectadas por el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ("Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley"); es decir el 1,61% del total y 2.728 (0,37%) están obligadas a hacer un plan de igualdad por tener una plantilla superior a 250 personas, según el artículo 45 de la misma Ley.

Según datos de INFORMA (2015), el 32,45% de las empresas contenidas en su base de datos, cuentan con al menos una mujer en puestos directivos y sólo el 16,23% de los presidentes son mujeres. Un 26,33% del total de las sociedades analizadas tienen más del 40% de mujeres en sus consejos de administración. En el caso de las empresas con plantillas superiores a más de 250 personas, es un 12,09% el porcentaje de las que tienen más del 40% de mujeres en sus consejos de administración, y en el caso de las afectadas por el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el porcentaje es del 12,09%. El 75,5% de las empresas españolas se rigen por administradores únicos, y en este caso, el 72,7% son hombres, el 23,2% son mujeres y el 2,7% son empresas[10].

La realidad en estos momentos es que el 60% de las personas que obtienen un grado universitario son mujeres y que sin embargo en los puestos directivos ellas ocupan un puesto de cada tres.

---

[9] Fuente: Mujeres en cifras y CNMV. Informe Anual de Gobierno Corporativo de las compañías del IBEX35. Ejercicio 2014. (Último publicado).

[10] Fuente: INFORMA (2014). *Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas.* Febrero 2015.

c) La dificultad para conciliar vida personal, familiar y laboral, produciéndose una distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas que son asumidas mayoritariamente por las mujeres, así como los mayores obstáculos en su carrera profesional, influyen en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de jornadas a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera, que repercute negativamente en su evolución profesional y en su consecuencia, en una menor percepción de rentas que sus compañeros varones.

El 5% de las mujeres que están fuera del mercado laboral (inactivas) en España lo son porque están dedicadas al cuidado de descendientes, adultos enfermos, personas con discapacidad o personas mayores, frente al 0,3% de los hombres que son inactivos por las mismas razones.

Este déficit en la corresponsabilidad por parte de los hombres se refleja en la mayor tasa de los contratos a tiempo parcial entre las mujeres. El 72,4% del total de los contratos de este tipo corresponden a mujeres y el 27,6% a hombres (Datos EPA 4º trimestre 2015).

Así, las interrupciones de carrera profesional para cuidar y atender a miembros de la familia (ya sean menores, personas enfermas o mayores) es mucho más habitual entre las mujeres que entre los hombres: el 89,3% (Datos MEYSS de 2014). Y en consecuencia, las oportunidades de mejorar su empleabilidad se reducen, su desarrollo profesional se ralentiza (e incluso paraliza) manteniendo su trabajo en niveles inferiores, con el resultado de desigualdad retributiva que ello supone.

Esto, además de implicar una carrera profesional peor remunerada, también tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional y en las perspectivas de promoción, así como en la percepción de prestaciones y rentas futuras.

d) La falta de transparencia de las retribuciones, es otro de los motivos que favorecen la persistencia de discriminaciones salariales por razón de sexo.

Las discriminaciones salariales de carácter directo son muy poco frecuentes aunque debe tenerse en cuenta que las víctimas, en el caso de que sea conscientes de esta situación, tienen que demostrar los hechos que dan lugar a la presunción de discriminación para trasladar la carga de la prueba a la empresa, cuestión que se dificulta con unas estructuras salariales opacas y con la falta de información sobre los niveles salariales de los diferentes puestos de trabajo. La transparencia salarial permitiría conocer los niveles salariales de las personas que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, por lo que en los supuestos de discriminación salarial se podría acudir más fácilmente a los tribunales, y a su vez la empresa evitaría estas causas como generadoras de posibles conflictos con integrantes de su plantilla.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que la transparencia salarial puede poner de manifiesto un sesgo en las retribuciones y en la fijación de los salarios de una empresa u organización, que pueden obedecer principalmente al sexo de las personas que ocupan determinados puestos, por lo que estas circunstancias se podrían evitar facilitando tanto a la plantilla como a sus representantes legales, información sobre los niveles salariales de los diferentes grupos profesionales desagregados por sexo.

e) El impacto de los estereotipos y roles de género, que influyen en los itinerarios formativos, tanto en la formación reglada como en la formación ocupacional y en la infravaloración del trabajo de las mujeres.

En numerosas ocasiones, los empleos a los que acceden las mujeres reproducen en el mercado de trabajo las tareas que tradicionalmente han venido asumiendo en el ámbito privado del hogar (limpieza, educación, cuidado y atención de otras personas, etc.). Su falta de visibilidad y reconocimiento social y económico en dicho contexto se traslada al ámbito productivo, donde se valoran y remuneran pobremente, en comparación con tareas y puestos de similares requerimiento (incluso menores), pero que siempre se han desarrollado en la esfera productiva y, mayoritariamente por hombres.

Aún es frecuente encontrar en la sociedad, en general, y en el mercado de trabajo, en particular, la creencia de que mujeres y hombres están hechos para diferentes ocupaciones; o al menos, de que tienen una mayor adecuación para el desarrollo de ciertas ocupaciones. Una primera muestra de este hecho se hace visible en la formulación de categorías profesionales o puestos de trabajo en femenino (secretaria, limpiadora, gobernanta).

En resumen, los estereotipos de género asignan habilidades específicas a mujeres y hombres, que se perciben con diferente valor social y económico, en perjuicio de las mujeres.

f) Además, las **circunstancias individuales** de las personas trabajadoras, como la edad, la discapacidad, la enfermedad, la orientación e identidad sexual, el origen racial o étnico, la situación familiar o el estado civil, también repercuten en las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

En definitiva, puede afirmarse que tanto la Encuesta Anual de Estructura Salarial de los últimos años como los recientes estudios realizados en materia retributiva, evidencian que las mujeres soportan desigualdad salarial, sea cual sea su ocupación, grupo profesional, tipo de contrato o jornada laboral.

Las diferencias salariales afectan al período en el que las mujeres están activas en el mercado laboral, pero tienen también repercusiones negativas en su protección social, debido a que una menor cotización origina una menor cuantía en las prestaciones sociales.

INICIATIVAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia[11], insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores y, además, propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

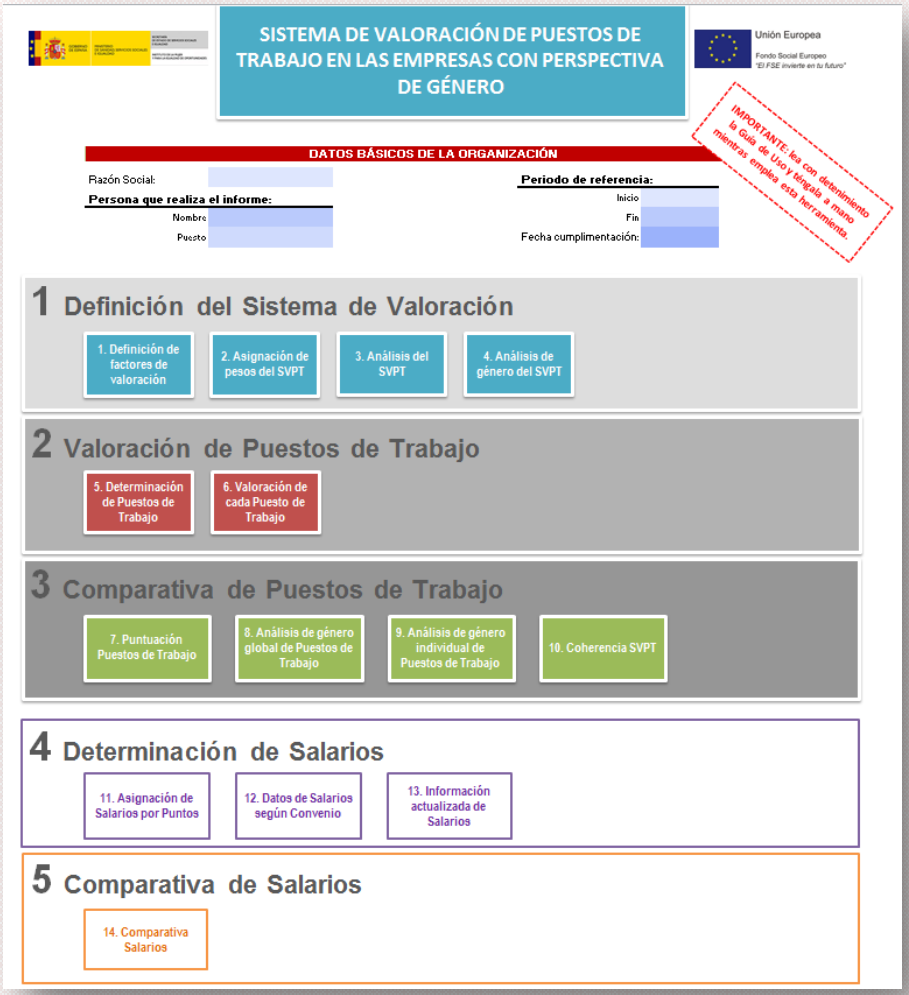
Por su parte, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades puso a disposición de las empresas, en febrero de 2015, una *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género*[12]. El documento de "Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización"[13], que acompaña a dicha *herramienta*, incluye pautas y líneas directrices, entre las que destaca la adopción de un **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo** (SVPT) que proporcione un valor a cada puesto, y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.

De este modo, el IMIO, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, y como complemento a la *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género*, ha elaborado la nueva aplicación ***Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas,*** **con perspectiva de género**.

---

[11] Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE)
[12] Disponible en http://www.igualdadenlaempresa.es/
[13] http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf

Esta nueva *herramienta*, disponible desde hoy (22 de febrero) en la web del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas http://www.igualdadenlaempresa.es/, se suma a otros recursos de apoyo a las empresas ya existentes.



La *herramienta* permite determinar el valor de los puestos de trabajo de una organización a través de los siguientes pasos:

1. Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) según distintos criterios denominados factores
2. Valoración de puestos de trabajo
3. Comparativa y análisis de las puntuaciones de los puestos de trabajo

Desde una perspectiva de género, esta *herramienta* procura la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación. Además, una vez valorados los puestos de trabajo, permite analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros.

A las tres fases enumeradas anteriormente, la *herramienta* añade dos más, la primera de ellas destinada a establecer un sistema de retribución que asigne el salario en función del valor que aportan los puestos a la organización, y una última etapa que compara salarios reales de mujeres y hombres de la organización, con los salarios teóricos determinados en la fase anterior:

4. Determinación de salarios
5. Comparativa de salarios

La aplicación está desarrollada como fichero de Microsoft Excel®. La información se debe introducir en él de manera secuencial, siguiendo los pasos descritos en la Guía y recomendaciones de uso que la acompaña, y que se invita a leer a la vez que se consulta el Ejemplo de uso de la *herramienta*. A medida que se va completando información, la aplicación va generando resultados de manera automática, con lo que un conocimiento del programa a nivel usuario/a es suficiente.

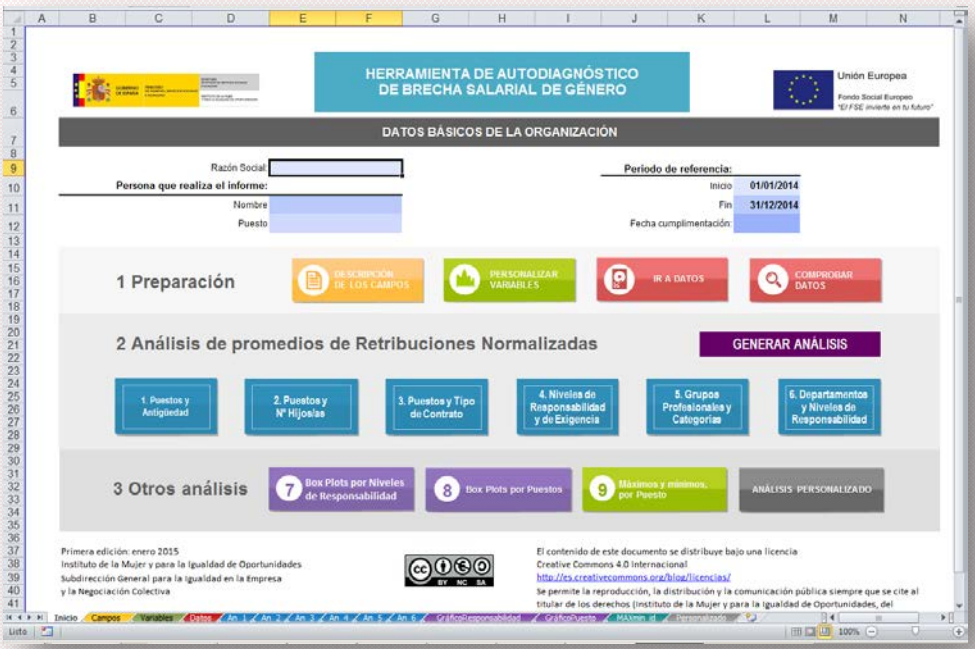
HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género* sirve para:

1. Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres en una organización
2. Identificar los orígenes de las diferencias salariales, en su caso
3. Plantear posibles acciones correctoras aplicando el documento "Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización"[14]

La *herramienta* es un fichero de Microsoft Excel®, en el que se aprovecha la utilidad de las tablas dinámicas y que consta de las siguientes hojas:

- **Inicio**: incluye información básica de la organización, así como el enlace a las distintas hojas.



[14] http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf

- **Campos**: contiene el detalle de los campos solicitados para cada persona de la plantilla.
- **Variables**: permite configurar qué valores pueden existir en determinados campos como departamentos, categorías profesionales… para que coincidan con la realidad de la organización, así como establecer rangos de antigüedad y número de hijos e hijas.
- **Datos**: en esta hoja cada organización debe incorporar la información de su plantilla, considerando que cada fila es una persona. Se recomienda crear una base de datos en otro archivo Excel, teniendo en cuenta los campos y el orden de esta hoja. Una vez completa, es preciso copiar la información en la hoja "datos".
- **An_1 – An_6**: hojas de análisis bivariable que muestran los promedios de la retribuciones normalizadas (considerando 4 conceptos: Salario base + Complementos, Salario base, Complementos salariales, y Complementos no salariales), atendiendo a dos variables:

  An_1 Puestos y Rangos de Antigüedad
  An_2 Puestos y Rango de Nº Hijos/as
  An_3 Puestos y Tipo de Contrato
  An_4 Niveles de Responsabilidad y de Exigencia
  An_5 Grupos Profesionales y Categorías
  An_6 Departamentos y Niveles de Responsabilidad

  Cada análisis se compone de 3 elementos:

  1. Tabla dinámica que resume el número de trabajadoras y trabajadores y promedio de retribución para cada subdivisión
  2. Tabla de diferencias salariales que muestra el % de mujeres y el valor de la diferencia salarial para cada subdivisión
  3. Gráfico que representa el % de mujeres y el valor de la diferencia salarial acompañado de una breve explicación

¿Cómo calcula la *herramienta* las diferencias salariales?

La *herramienta* calcula la diferencia entre la retribución de los hombres y la retribución de las mujeres respecto a la retribución de los hombres expresada en porcentaje (%). Como se trata de comparar retribuciones es preciso garantizar que sean comparables, para ello la *herramienta* considera la RETRIBUCIÓN NORMALIZADA, que es aquella que una persona tendría si cumpliera todas las condiciones siguientes durante todo el periodo de referencia:

- ✓ Ha estado contratada de principio a fin
- ✓ Su contrato es a tiempo completo
- ✓ No ha estado ningún día en situación de baja laboral
- ✓ No ha reducido su jornada laboral

- **Gráfico responsabilidad y Gráfico puesto**: presentan, para mujeres y hombres por separado, gráficos con la retribución normalizada por niveles de responsabilidad y por puesto respectivamente.
- **MAXmin_id**: Retribuciones Máximas y Mínimas por puesto, indicando a qué persona trabajadora (id) corresponden.
- **Personalizado**: Hoja que permite personalizar los análisis a través de la configuración de las tablas dinámicas o la utilización de filtros.

Si una vez utilizada la *herramienta* se detectan diferencias salariales acusadas entre mujeres y hombres, es preciso realizar un análisis pormenorizado que permita dilucidar si estas diferencias responden a razones objetivas y explicables o si, por el contrario, se deben a cuestiones discriminatorias.

Si se constata la existencia de brecha salarial de género, es preciso consultar el documento *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género*[15] que ofrece pautas útiles para reducirla y eliminarla, actuando en determinados aspectos del sistema retributivo como la descripción de puestos, su valoración, la asignación de cuantías, la evaluación del desempeño, entre otros.

[15] http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf

OTRAS INICIATIVAS

Proyectos financiados por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEA Grants) a través de la convocatoria general del Programa de Igualdad de Género y Conciliación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) impulsa el **Programa de Igualdad de Género y Conciliación** en el marco de cooperación establecido entre los países donantes del Espacio Económico Europeo (EEA) y el Gobierno de España.

Dicho Programa tiene como objetivo desarrollar **proyectos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral**, el emprendimiento femenino, el equilibrio en consejos de administración de las empresas, la conciliación de la vida laboral y personal, la inclusión socio- laboral de mujeres de grupos vulnerables y la lucha contra la violencia de género.

En el ámbito de la **igualdad salarial**, en la convocatoria de subvenciones resuelta en noviembre de 2014, se financiaron **9 proyectos** destinados a mejorar la investigación sobre las causas de la brecha salarial de género, su medición, así como la visibilización de sus resultados; favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres; y sensibilizar a las empresas, agentes sociales, operadores jurídicos y a la sociedad en su conjunta sobre este fenómeno.

A continuación se ofrece una ficha con los objetivos y principales resultados de cada uno de los proyectos financiados.

LA BRECHA SALARIAL Y LA BRECHA DE CUIDADOS. DOS FACTORES DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

Universidad de Valencia (Departamento de Sociologia i Antropologia Social de la Universitat de València)

Objetivo: El objetivo principal del proyecto es analizar, tanto estadística como discursivamente, la brecha salarial de género y la relación entre esta y la brecha de género de cuidados.

Descripción y resultados: Investigación para profundizar en el estudio de las brechas tanto salarial como de cuidados, cuantificarlas, definir su conexión y, en última instancia, describir los factores que contribuyen a corregirlas, a la vez que aportar herramientas prácticas y recomendaciones para agentes sociales, empresas y gobiernos. Se ha desarrollado mediante la realización de encuestas sobre estructura salarial, usos del tiempo, condiciones de vida, completado con entrevistas a mujeres en España, Islandia y Noruega. Los resultados del análisis y la recopilación de buenas prácticas se han plasmado en un *Dossier de Buenas Prácticas.*

MIND THE GAP: PARA UN SISTEMA PRODUCTIVO DE EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Universidad CEU-San Pablo
Asociación Española para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE)

Objetivo: Contribuir a la reducción de la brecha salarial de mujeres y hombres para alcanzar un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres real.

Descripción y resultados: *Mind the Gap* es un proyecto de investigación centrado en identificar los elementos que intervienen en la brecha salarial de género y sus causas, así como en recoger y sistematizar buenas prácticas realizadas en las empresas en materia de detección, prevención y eliminación de la diferencia salarial de género.

Los resultados de la investigación y las buenas prácticas identificadas y sistematizadas se han hecho públicos mediante la edición de un libro: *Mind the Gap. Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres.*

ACTION EQUAL PAY

Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Objetivo: Contribuir a la reducción de las desigualdades económicas y sociales en el Espacio Económico Europeo por medio de, entre otros, el objetivo de Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral, con especial atención a la reducción de la brecha salarial.

Descripción y resultados: El proyecto ha profundizado en el conocimiento de la brecha salarial de género, a partir de cual poder desarrollar estrategias, mecanismos y herramientas para detectar y combatir la brecha salarial de género en empresas y centros de trabajo, mediante la acción sindical y la negociación colectiva.

Así mismo, ha desarrollado una importante actuación encaminada a la difusión y puesta en común de los resultados a través de la elaboración de diversas publicaciones y la realización de numerosas jornadas y seminarios técnicos.

La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva

Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical

HERRAMIENTAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL

Unión General de Trabajadores

Objetivo: Facilitar instrumentos que permitan de forma sencilla identificar la brecha salarial.

Descripción y resultados: El contenido del proyecto va dirigido al desarrollo de herramientas que faciliten la detección de la brecha salarial de género en las empresas, así como a ofrecer orientaciones y recomendaciones dirigidas a las personas intervinientes en la negociación colectiva para el diseño y adopción de medidas específicas dirigidas a la reducción de las brecha salarial entre mujeres y hombres. Para ello se han desarrollado dos aplicaciones informáticas:

Indicador General de Igualdad Salarial (IGIS): App que permite efectuar un análisis inmediato de las diferencias de salarios

Indicador Ponderado de Igualdad Salarial (IPIS): Herramienta informática para un análisis exhaustivo de todas las diferencias salariales

A lo largo del proyecto se han desarrollado cinco talleres formativos, dieciocho jornadas y un seminario final con el objetivo de dar a conocer las herramientas desarrolladas.

UN FUTURO SIN BRECHA

Unió General de Treballadors de Catalunya

Objetivo: Identificación de los factores sitos en las estructuras salariales de los convenios colectivos sectoriales de ámbito geográfico estatal, que permiten la reproducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres trabajadores amparados bajo el mismo convenio.

Descripción y resultados: Se ha realizado un informe sobre causas y factores de la brecha salarial en el ámbito de la negociación colectiva, un sistema de indicadores y modelos de intervención para la superación de tal brecha. Para la divulgación de esta investigación se han llevado a cabo numerosa actividades de difusión del proyecto y sus resultados mediante conferencias, seminarios, talleres y jornadas de formación.

Igualdad Retributiva y Negociación Colectiva: Estudio de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal

Guía de Negociación Colectiva para la Igualdad Retributiva

IGUALES

Confederación española de la pequeña y mediana empresa.
CEPYME.

Objetivo: Contribuir a la reducción de la brecha salarial de mujeres y hombres en las empresas españolas, identificando los factores que inciden en la estructura de la retribución salarial y difundiendo las buenas prácticas en PYMES españolas y noruegas.

Descripción y resultados: El *Proyecto Iguales* ha desarrollado una actuación de investigación focalizada en dos elementos: identificación de los factores que inciden en la estructura de la retribución salarial y sistematización de buenas prácticas empresariales para detectar, prevenir y eliminar la brecha salarial de género.

El resultado de esta investigación se ha recogido en una *Guía de Buenas Prácticas para la Prevención y Eliminación de la Brecha Salarial entre Mujeres y Hombres.*

EQUOTEL

Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT).

Objetivo: Conocer las causas de la brecha salarial y prevenir y combatir toda discriminación por razón de sexo en el sector turístico-hotelero.

Descripción y resultados: Se ha desarrollado un programa de formación en Igualdad de Oportunidades aplicado a la empresa, destinado a dotar al alumnado de información, formación cualificada, documentación y normativa legal, prácticas empresariales, sensibilización e instrumentos para el cumplimiento del principio de no-discriminación y el impulso de la igualdad de género en las empresas.

Así mismo se pone a disposición de las empresas de alojamiento una *herramienta on line de Pre Diagnóstico* sobre el grado de atención que la empresa presta a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

EL AUTOEMPLEO COMO HERRAMIENTA PARA LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos (ATA Federación)

Objetivo: Potenciar el autoempleo como herramienta para la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Descripción y resultados: Se ha realizado una campaña de difusión centrada en la promoción de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, centrando el emprendimiento como herramienta fundamental para ello. Además, se ha elaborado un análisis del colectivo autónomo que se ha plasmado en la publicación *Autoempleo vs desigualdad salarial. Análisis del colectivo autónomo en materia de brecha salarial*.

MUJERES, TURISMO RURAL Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. UNA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, ACCIONES DE FOMENTO Y SENSIBILIZACIÓN

Universidad de Córdoba. Cátedra Intercultural

Objetivo: Estudio sobre la brecha salarial en el sector del turismo rural.

Descripción y resultados: Investigación sobre la situación de la brecha salarial de género en el sector turístico en el medio rural, su medición evolución reciente y consecuencias en la Comunidades Autónomas de Andalucía, Castilla y León y Navarra, con el objeto de obtener resultados aplicables y transferibles al resto de España que permita definir una Hoja de Ruta y propuestas de actuación que favorezcan la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Cupón de la ONCE

El miércoles 17 de febrero tuvo lugar la presentación de los cupones de la ONCE conmemorativos del Día de la Igualdad Salarial (22 de febrero) y del Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo).

Hasta 11 millones de cupones de sensibilización saldrán a la venta en los diferentes puntos de venta que la organización tiene en toda España.

La secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Susana Camarero, y la vicepresidenta de la ONCE, Patricia Sanz, presentan los cupones

La directora del IMIO visita a la empresa Red Eléctrica de España en el Día de la Igualdad Salarial

La directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), Rosa Urbón, ha visitado Red Eléctrica de España, una de las empresas de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE).

En su visita, Rosa Urbón ha recordado que las diferencias retributivas es uno de los ejemplos más notorios de la desigualdad laboral entre mujeres y hombres y que sus efectos discriminatorios se extienden a la protección social, ya que las primeras tienen menores cotizaciones.

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 las Mujeres del IMIO, María José González, Responsable Comunicación Interna de REE y Angel Mahou, Director Corporativo de Recursos de REE.

Además de las herramientas puestas a disposición por el IMIO para las empresas, y que han sido citadas en apartados anteriores en este *Boletín*, *Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género* y *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género*, en 2016 se van a invertir 350.000 euros en un programa de mejora de las condiciones laborales y reducción de desigualdades retributivas por razón de género en empresas con plantillas inferiores a 250 personas. Los objetivos de este programa son fomentar la transparencia salarial y atajar las causas subyacentes de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

ACTUACIONES DE LAS EMPRESAS DE LA RED DIE PARA PROMOVER LA IGUALDAD SALARIAL

VERDIMED S.A.U.

Pegada de carteles

Con motivo del 22 de febrero Verdimed realiza una pegada de carteles junto con el Comité de Empresa. Además, a nivel informativo y más directo, envía un correo a toda la oficina adjuntando el cartel y un resumen con los puntos más importantes sobre la desigualdad salarial.

Email Corporativo

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial la empresa remite a toda la plantilla un correo electrónico de sensibilización, utilizando la imagen del cartel corporativo puesto a disposición por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

RENAULT CONSULTING, S.A.

MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.

Cartel conmemorativo

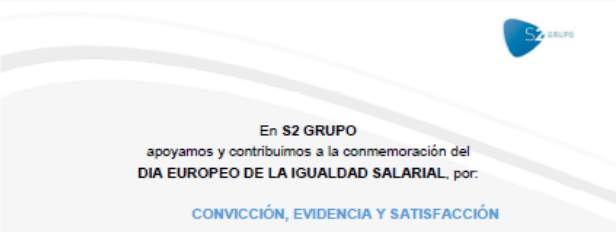
La empresa publica un cartel conmemorativo sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres, que se difunde tanto en la Intranet como en las pantallas de las áreas de descanso de sus tres centros de trabajo. También se incluye un artículo en la revista trimestral.

Post Igualdad salarial

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

BANCO POPULAR, S.A.

S2 GRUPO, S.L.



Convicción, Evidencia y Satisfacción

S2 Grupo se adhiere a la conmemoración del día 22 de febrero, con una declaración desde la Convicción, Evidencia y Satisfacción.

Faldón en correo electrónico

CCOO RM incorpora un faldón en los correos electrónicos enviados estos días en torno al Día de la Igualdad Salarial, que contiene datos de brecha salarial y enlace a un vídeo de la Comisión Europea.

COMISIONES OBRERAS REGIÓN DE MURCIA

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%.

https://www.youtube.com/channel/UC8gqtMa1oTeBQmKyoYaZjfA

MUTUA MONTAÑESA

Difusión en la intranet

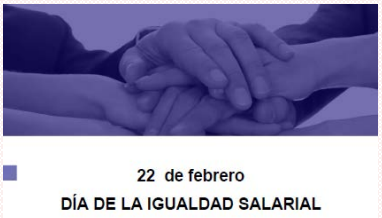
Mutua Montañesa se une a la campaña del Día de la Igualdad Salarial, colgando en su Intranet un cartel conmemorativo.

Artículo sobre brecha salarial y carteles conmemorativos

En Soemca Empleo se difunden carteles conmemorativos en los centros de trabajo y en la web y se incluye un artículo relacionado con la celebración del Día de la Igualdad Salarial en el boletín corporativo.

SOEMCA EMPLEO, S.L.

DR. FRANZ SCHNEIDER S.A.U.



Información a la plantilla

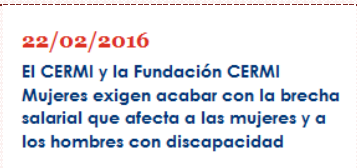
En Dr Franz Schneider han elaborado un documento sobre la Igualdad Salarial que se publica en el tablón de Igualdad y se difunde por correo electrónico.

Apoya la igualdad salarial

Marodri se une a la campaña del Día de la Igualdad Salarial colocando, desde el día 19 en sus tablones de anuncios, unos carteles conmemorativos.

MARODRI, S.L

CERMI



Igualdad salarial para las mujeres con discapacidad

El CERMI y la Fundación CERMI Mujeres reclaman, a través de un manifiesto en su página web, igualdad salarial para las mujeres con discapacidad.

Redes sociales

Calidad Pascual pone en marcha, través de su revista de comunicación interna y de las principales redes sociales, una acción de sensibilización invitando a toda persona que quiera sumarse a que cuelgue en su perfil o en su muro, la postal diseñada al efecto.

CALIDAD PASCUAL

ENSA	**Presentación conmemorativa** ENSA publica el día 22 de febrero en las pantallas de su centro, una presentación conmemorativa sobre el Día de la Igualdad Salarial para sensibilizar y concienciar a la plantilla.
Noticia en portal interno En Red Eléctrica de España publican en su portal interno una noticia sobre la igualdad salarial.	**REE, S.A.U**

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 iniciativas para combatir la brecha salarial de género, algunas de ellas se citan a continuación:

ALLIANZ, **SOEMCA EMPLEO** y **VEIASA** utilizan la *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial*.

El II Plan de Igualdad de **ALANNA** contempla la realización de un informe anual sobre retribuciones medias anuales por categoría profesional que ayuda a evidenciar alguna posible desviación.

BORGES MEDITERRANEAN GROUP ha realizado, en el marco de su II Plan de Igualdad, un estudio de estructura salarial que permite clasificar la estructura salarial interna y los índices de mercado de referencia, así como establecer una nueva estructura "internamente equitativa y externamente competitiva".

En **ENDESA** se aplica 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.

El Plan de Igualdad de **ENSA** contempla diversas medidas en el apartado de Retribución como son, entre otras: la aplicación de una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, la realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, y la reestructuración del recibo oficial del salario, detallando de una forma más clara los conceptos salariales existentes.

REALE realiza anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias entre hombres y mujeres, según la categoría profesional, aplicando, en caso de identificar un desequilibrio retributivo, medidas correctoras.

igualdadenlaempresa.es