



CLÚSTER IMPACTO SOCIAL

Impulsando la igualdad salarial desde la Unión Europea

Consulta pública de la Comisión Europea para avanzar hacia una legislación que fortalezca el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres



- 1 La [recomendación sobre la transparencia salarial de 2014](#) proporcionó cuatro medidas básicas para mejorar la transparencia salarial.
- 2 Como parte del [Plan de Acción 2017-2019](#) para abordar la brecha salarial de género, la Comisión se comprometió a evaluar posibles enmiendas específicas a la Directiva refundida de igualdad de género de 2006.
- 3 Con ese fin, la Comisión realizó una evaluación en profundidad de las disposiciones legales vigentes de la UE de la [Directiva para la refundición de la igualdad de género de 2006](#) y de la Recomendación sobre la transparencia salarial de 2014.
- 4 Además, forma parte de los compromisos adquiridos por la presidenta de la Comisión Europea en su programa inicial de presidencia y de la [Estrategia Europea de Igualdad de Género 2020-2025](#).
- 5 Esta próxima iniciativa en la que se está trabajando, seguirá a la Evaluación de la Comisión, así como a otros trabajos de la Comisión que resaltaron los problemas para hacer cumplir este principio en toda la UE.

CARACTERÍSTICAS Y CONTENIDOS DE LA CONSULTA PÚBLICA

Link al
cuestionario

CARACTERÍSTICAS DE LA CONSULTA

Plazo para
participar

05 marzo 2020 -28 mayo 2020

Público
objetivo

Se trata de un cuestionario abierto al público en general, donde la Comisión anima tanto a ciudadanos como a empresas a que aporten su contribución

Objetivo
de la
consulta

La consulta pública tiene el objetivo recopilar información sobre puntos de vista y experiencias respecto a la discriminación salarial por motivos de género y servirá para modular las implicaciones legales que pueda tener la nueva Directiva.

Situación
de la
Directiva

Esta consulta pública forma parte de la fase inicial. La publicación de la Directiva se prevé para diciembre 2020.

CONTENIDOS DE LA CONSULTA

EXPERIENCIA Y
ACTITUDES SOBRE
DISRIMINACIÓN
SALARIAL

PROBLEMAS DE
CUMPLIMIENTO

CARACTERÍSTICAS
DE LA PRÓXIMA
INICIATIVA

CONTENIDOS DE LA CONSULTA

EXPERIENCIA Y ACTITUDES SOBRE DISRIMINACIÓN SALARIAL

PROBLEMAS DE CUMPLIMIENTO

CARACTERÍSTICAS DE LA PRÓXIMA INICIATIVA

- Diferenciando en **tamaño empresarial y sector público y privado**
- **Experiencia en tu compañía** en lo que respecta a igualdad salarial
- **Experiencia en discriminación salarial**

OBJETIVO

Conocer la **situación actual de empleados en términos de igualdad salarial** en sector público y privado para poder obtener una foto general y poder comparar así ambos sectores y las posibles medidas o acciones a llevar a cabo. Del mismo modo, en lo que respecta al sector privado, conocer si la situación es generalizada para el sector, o si existen diferencias en función del tamaño de la empresa.

Esta foto general puede ser una pista para ver si la nueva legislación debe aplicar a ambos sectores y tamaños empresariales del mismo modo, o sería necesario establecer una diferenciación.

CONTENIDOS DE LA CONSULTA

EXPERIENCIA Y
ACTITUDES SOBRE
DISCRIMINACIÓN
SALARIAL

PROBLEMAS DE
CUMPLIMIENTO

CARACTERÍSTICAS
DE LA PRÓXIMA
INICIATIVA

- Tipos de apoyo para ayudar a los empleados a tomar medidas en caso de discriminación salarial

OBJETIVO Conocer la opinión pública, en términos de importancia, de aquellas **medidas disponibles para los empleados que sufren algún tipo de discriminación salarial** por razón de género. Por ejemplo: apoyo legal gratuito, inspección de trabajo, compensación monetaria, información accesible sobre cómo presentar una queja, entre otros. De este modo, se puede obtener también una foto general de aquellas medidas más empleadas en las compañías.

CONTENIDOS DE LA CONSULTA

EXPERIENCIA Y
ACTITUDES SOBRE
DISRIMINACIÓN
SALARIAL

PROBLEMAS DE
CUMPLIMIENTO

CARACTERÍSTICAS
DE LA PRÓXIMA
INICIATIVA

1. MEDIDAS DE TRANSPARENCIA SALARIAL

OBJETIVO Conocer la opinión pública en relación a la **eficacia de diferentes medidas de transparencia salarial que puede adoptar una compañía**, con el objetivo de una mejor aplicación del principio de igualdad salarial.

Por ejemplo: derecho de los empleados a acceder a la información salarial, reporte de los niveles salariales y de brecha, obligación de incluir asuntos de igualdad salarial en la negociación colectiva, entre otros.

Además, conocer también el **grado de acuerdo o desacuerdo en cuanto a posibles impactos de las medidas de transparencia salarial.**

CONTENIDOS DE LA CONSULTA

EXPERIENCIA Y
ACTITUDES SOBRE
DISRIMINACIÓN
SALARIAL

PROBLEMAS DE
CUMPLIMIENTO

CARACTERÍSTICAS
DE LA PRÓXIMA
INICIATIVA

2. DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN DE PAGO

OBJETIVO Conocer la opinión pública en relación a **diferentes modalidades que puede ofrecer una empresa para que los empleados puedan acceder a la información** sobre los niveles de remuneración y brechas salariales de género, para categorías de empleados que realizan el mismo trabajo.

Por ejemplo: información disponible para el sindicato, información disponible públicamente, información pública incluyendo brechas salariales de género, entre otros.

Además, el objetivo es **diferenciar entre organizaciones grandes y pequeñas**, dado que las medidas adoptadas podrían ser distintas.

CONTENIDOS DE LA CONSULTA

EXPERIENCIA Y
ACTITUDES SOBRE
DISRIMINACIÓN
SALARIAL

PROBLEMAS DE
CUMPLIMIENTO

CARACTERÍSTICAS
DE LA PRÓXIMA
INICIATIVA

3. REPORTE → INFORMES SALARIALES

OBJETIVO Conocer la opinión pública en cuanto a la eficacia de los posibles **reportes sobre niveles salariales y sobre las brechas salariales de género**, que puede publicar una organización, entre los que se diferencia: reportes disponibles al público en general, o solo disponibles para empleados u organismo de igualdad. También con el objetivo de entender si es relevante conocer la trayectoria de la organización manteniendo disponibles los reportes de los últimos 4 años. Además, se pretende también poder **diferenciar entre organizaciones en función del número de empleados**.

CONTENIDOS DE LA CONSULTA

EXPERIENCIA Y
ACTITUDES SOBRE
DISRIMINACIÓN
SALARIAL

PROBLEMAS DE
CUMPLIMIENTO

CARACTERÍSTICAS
DE LA PRÓXIMA
INICIATIVA

4. AUDITORÍAS SALARIALES

OBJETIVO Conocer la opinión pública en cuanto a **cómo deberían reportarse los resultados de las auditorías**: disponibles públicamente, disponibles solo para empleados que lo soliciten o para el organismo de igualdad.

Conocer también la opinión acerca del **contenido de dichas auditorías**: información sobre niveles y brechas salariales de género, análisis de criterios empleados para el pago y razones que explican las diferencias, incluir acciones correctivas y seguimiento de las mismas en caso de que las diferencias salariales no estén justificadas, y posible seguimiento por parte de la inspección de trabajo.

Del mismo modo, **diferenciando entre organizaciones grandes y pequeñas**.

EXPERIENCIA Y
ACTITUDES SOBRE
DISRIMINACIÓN
SALARIAL

PROBLEMAS DE
CUMPLIMIENTO

CARACTERÍSTICAS
DE LA PRÓXIMA
INICIATIVA

5. SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO NEUTRALES EN MATERIA DE GÉNERO

OBJETIVO Conocer la opinión pública en cuanto a la **eficacia de diferentes formas de determinar el valor de un trabajo en relación con otros en una organización con el objetivo de comparar su valor relativo y establecer una estructura salarial racional.**

Por ejemplo: dar pautas a las organizaciones sobre cómo desarrollar estos sistemas, poner a disposición herramientas informáticas para que las empresas puedan apoyar estos sistemas, capacitar a las organizaciones en la materia, entre otros.

PRÓXIMOS PASOS

28 de mayo de 2020

Prevista para el **cuarto trimestre de 2020**



La Comisión publicará las respuestas en su web, por lo que los participantes podrán optar en el cuestionario por hacer sus datos públicos o participar de manera anónima:

- **Participación anónima:** Solo se publicará la categoría de encuestados a la que pertenece, su país de origen y su contribución.
- **Participación pública:** Junto con la contribución, se publicarán los datos personales (nombre y apellidos, nombre y tamaño de la organización, número en el Registro de transparencia y país de origen)

CONCLUSIONES

La consulta pública realizada por la Comisión Europea, nos da las primeras pistas sobre cómo podrá ser la futura Directiva donde, sin duda, la **transparencia empresarial va a cobrar un papel fundamental**.

Las empresas cada vez más van a tener que reportar **sus informes de brecha salarial** así como las acciones y medidas que están llevando a cabo para reducir la posible brecha salarial existente.

Desde las compañías, es importante estar **preparados para cualquier regulación** que pueda surgir y que nos obligue a estandarizar procesos y llevar a cabo acciones.

Por ello, desde el [Clúster de Impacto Social de Forética](#) os seguiremos manteniendo informados de cualquier actualización al respecto.

Puedes consultar los informe elaborados por el Clúster en la materia en 2019:



CLÚSTER DE IMPACTO SOCIAL

El **Clúster de Impacto Social** de Forética es el punto de encuentro empresarial en liderazgo, conocimiento, intercambio y diálogo en materia de impactos sociales - internos y externos- coordinado por Forética en España.

El Clúster liderado, Grupo Cooperativo Cajamar, Ibercaja e ILUNION- está compuesto por más de 45 grandes empresas, entre las que se encuentran cotizadas en el Ibx 35, filiales de multinacional y empresas familiares.

Líderes:



Participantes:



Para más información o cualquier duda podéis contactar con el equipo del Clúster de Impacto Social

RICARDO TRUJILLO

Senior Manager
rtrujillo@foretica.es

ANA GÓMEZ

Senior Manager
agomez@foretica.es

VERÓNICA GARCÍA

Project Manager
vgarcia@foretica.es

RAQUEL CANALES

Project Manager
rcanales@foretica.es