



Organización
Internacional
del Trabajo

► Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores



▶ **Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores.
Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2022.

ISBN 978-92-2-037211-1 (pdf web)

Publicado también en Inglés: *Pay transparency legislation: Implications for employers and workers' organizations*, ISBN 978-92-2-036916-6 (pdf web), ISBN 978-92-2-036915-9 (imprimé); y en Francés: *Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs*, ISBN 978-92-2-037210-4 (pdf web).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: <http://www.ilo.org/publns>.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión
y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT

Creación gráfica, concepción tipográfica, impresión, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera
durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: JMB-REP

▶ Índice

▶ Prólogo	vi
▶ Agradecimientos	vii
▶ Abreviaturas	viii
▶ Resumen ejecutivo	x
▶ 1. Introducción: un enfoque renovado para hacer frente a la brecha salarial de género	1
▶ 2. Legislación sobre transparencia salarial: un instrumento de política nuevo e innovador	5
2.1. ¿Qué es la legislación sobre transparencia salarial?	5
2.2. Argumentos a favor y en contra de las normativas de transparencia salarial	6
2.2.1. Argumentos a favor	6
2.2.2. Argumentos en contra	7
▶ 3. Prácticas diversas y enfoques comunes para mejorar la transparencia salarial	10
3.1. Informes de transparencia salarial	10
3.2. Auditorías de igualdad salarial	10
3.3. Derecho del trabajador a solicitar información sobre la retribución	11
3.4. Compromiso entre empleadores y trabajadores	11
3.5. Herramientas digitales para mejorar la transparencia salarial	13
▶ 4. Cartografía de las legislaciones nacionales sobre transparencia salarial	15
4.1. Estado de la cuestión: legislaciones sobre transparencia salarial	15
4.2. Resumen de las medidas de transparencia salarial	16
4.3. Prácticas nacionales	24
Australia	24
Austria	26
Bélgica	27
Canadá	30
Chile	31
Dinamarca	31
Finlandia	32
Francia	33
Alemania	35
Islandia	37

Italia	38
Lituania	39
Luxemburgo	39
Países Bajos	40
Noruega	41
Portugal	41
España	43
Suecia	44
Suiza	45
Reino Unido	46
Estados Unidos	47
► 5. Legislación sobre transparencia salarial: opiniones de empleadores y trabajadores	51
5.1. Medidas efectivas de transparencia salarial para hacer frente a la brecha salarial de género	51
5.2. Impacto de las legislaciones sobre transparencia salarial	52
5.3. Consulta entre empleadores y trabajadores	52
5.4. Desafíos en la aplicación de la legislación sobre transparencia salarial	53
5.5. La igualdad salarial en los convenios colectivos	54
► 6. Conclusiones y camino a seguir	56
► Referencias	59
► Recuadros	
► Recuadro 1. Normas e instrumentos de la OIT	2
► Recuadro 2. Los beneficios económicos de las medidas de transparencia salarial	6
► Recuadro 3. Los beneficios de las medidas de transparencia salarial en la reducción de la brecha salarial de género	7
► Recuadro 4. ¿Podrían las medidas de transparencia salarial conllevar una reducción de los salarios?	8
► Recuadro 5. Mayor eficacia gracias a los informes de referencia, Australia	25
► Recuadro 6. Calculadora salarial en línea, Austria	26
► Recuadro 7. Obligación de introducir la brecha salarial entre hombres y mujeres en todos los niveles del diálogo social, Bélgica	29
► Recuadro 8. La situación de los informes de análisis salarial antes de la imposición de sanciones, Bélgica	29
► Recuadro 9. Auditorías de cumplimiento de la Comisión de derechos humanos, Canadá	31

► Recuadro 10.	Medición del impacto en las medidas de transparencia salarial, Dinamarca	32
► Recuadro 11.	Medición del impacto en las medidas de transparencia salarial, Finlandia	33
► Recuadro 12.	El índice de igualdad salarial, Francia	34
► Recuadro 13.	Evaluación del impacto de la Ley de transparencia de las estructuras salariales, Alemania	36
► Recuadro 14.	Un enfoque único de la transparencia salarial, Islandia	37
► Recuadro 15.	Incentivos económicos para obtener el certificado de igualdad salarial, Italia	38
► Recuadro 16.	Participación de los representantes de los trabajadores, Luxemburgo	40
► Recuadro 17.	Negociación colectiva para la igualdad salarial, España	44
► Recuadro 18.	Evaluación del impacto de la auditoría salarial, Suecia	45
► Recuadro 19.	Medición del impacto en las medidas de transparencia salarial, Reino Unido	47
► Recuadro 20.	La Ley de Igualdad salarial de California, Estados Unidos	48
► Recuadro 21.	Un plan de acción complementario elaborado por los empleadores para respaldar la aplicación de la legislación sobre transparencia salarial	51
► Recuadro 22.	Evaluaciones de impacto de las legislaciones sobre transparencia salarial y más apoyo práctico	52
► Recuadro 23.	El reto de identificar al sujeto de comparación en los informes de transparencia salarial	53
► Recuadro 24.	La necesidad de una mayor sensibilización acerca de la legislación de transparencia salarial	54
► Tablas		
► Tabla 1.	Resumen: Compromiso entre empleadores y trabajadores para aplicar medidas de transparencia salarial por países	11
► Tabla 2.	Resumen de la legislación sobre transparencia salarial por países	15
► Tabla 3.	Resumen de las medidas de transparencia salarial por país, a nivel mundial	16

► Prólogo

Las consecuencias de la pandemia de COVID-19 no se conocerán por entero hasta pasado algún tiempo. Está claro, sin embargo, que ha provocado importantes pérdidas de empleo para mujeres y hombres. Y también está claro que la pandemia ha tenido un impacto desigual, siendo las mujeres las más afectadas en términos de seguridad de sus ingresos, en cuanto a su representación en los sectores más afectados por la COVID-19 y el reparto de las responsabilidades familiares en función del género. Todo ello ha tenido un impacto negativo en el empleo femenino, amenazando con revertir décadas de progreso en el camino hacia la igualdad de género.

Ya antes de la pandemia, las mujeres afrontaban numerosas dificultades a la hora de participar en el mercado laboral. Un indicio de estas muchas dificultades es la diferencia salarial entre hombres y mujeres, del orden del 20 por ciento a escala mundial. Si bien las características individuales, como la educación, las competencias o la experiencia, explican parcialmente la diferencia salarial entre hombres y mujeres, una gran parte de esa brecha salarial puede seguir atribuyéndose únicamente a la discriminación por razón de género.

La necesidad de acabar con la brecha salarial de género a nivel mundial es reconocida más que nunca por parte de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. El objetivo de eliminar dicha brecha salarial se establece en la Constitución de la OIT, en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). La Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo declaró que la igualdad de remuneración es un principio fundamental que debe ser promovido, respetado y realizado por todos los Estados miembros de la OIT. Más recientemente, la importancia de lograr la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor se reflejó en la Declaración del Centenario de la OIT (2019) y en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 (2021), que reiteran la importancia de las políticas públicas y las prácticas empresariales para garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, con el apoyo, entre otros factores, de la transparencia salarial. La Resolución de la OIT relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo (2021) subraya además que “las medidas que preconicen la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la transparencia salarial, entre otras, inclusive en las cadenas de suministro, son esenciales para una distribución justa de los frutos del progreso económico” (párrafo 23(c)).

Para apoyar los compromisos y esfuerzos realizados por los mandantes de la OIT de cara a alcanzar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, este documento ofrece un resumen de las legislaciones sobre transparencia salarial enmarcado en el contexto más amplio de hacer frente a la brecha salarial y desigualdades por razón de género en el mercado laboral. Aunque las legislaciones sobre transparencia salarial pueden considerarse un desarrollo más reciente e innovador, los Estados miembros de la OIT las están debatiendo y discutiendo cada vez más para acelerar el progreso hacia la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. En este sentido, este documento ofrece una cartografía detallada de las legislaciones existentes en los países que han promulgado leyes de transparencia salarial y evalúa el impacto de estas legislaciones. De este modo, el documento presta especial atención a las opiniones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a los argumentos a favor y en contra de las legislaciones sobre transparencia salarial.

Este documento es fruto de la colaboración entre la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la OIT, y se ha elaborado para estimular el debate sobre las legislaciones, políticas y programas de transparencia salarial entre los mandantes de la OIT y los miembros de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, una asociación de múltiples partes interesadas dirigida por la OIT, ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Le deseamos una útil lectura de la publicación *Legislación sobre la transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empresarios y trabajadores* y esperamos que este documento sustente los esfuerzos de los mandantes para crear lugares de trabajo equitativos, inclusivos y productivos.

Maria Helena André

Directora, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)

Deborah France-Massin

Directora, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)

Manuela Tomei

Directora, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)

► Agradecimientos

Este documento es el resultado de una amplia colaboración interdisciplinaria en toda la OIT y de un esfuerzo de equipo por parte de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Jae-Hee Chang (ACT/EMP) y Rafael Peels (ACTRAV) dirigieron la coordinación general y la elaboración de este documento. Se agradece a los colegas de la OIT por sus comentarios técnicos en varias etapas del desarrollo del documento, incluyendo a Emanuela Pozzan, Lisa Wong y Rosalía Vázquez-Álvarez. Se agradece especialmente a la Directora de ACTRAV, María Helena André; a la Directora de ACT/EMP, Deborah France-Massin; y a la Directora de WORKQUALITY, Manuela Tomei, quienes han proporcionado orientación y apoyo.

La Dra. Annick Masselot, profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Canterbury (Nueva Zelanda), experta en igualdad de género e igualdad de trato, derecho laboral y política social, es la autora principal del documento. La Dra. Martha Ceballos, investigadora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Canterbury, es coautora del documento. Ambas han realizado juntas una extensa revisión bibliográfica sobre las prácticas nacionales en materia de legislación sobre transparencia salarial, han diseñado el cuestionario de la encuesta para los interlocutores sociales y han analizado los resultados de la misma de forma conjunta. Asimismo, han llevado a cabo entrevistas con representantes de los interlocutores sociales.

Por último, las aportaciones de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores fueron fundamentales para que el documento pudiera reflejar sus voces. El documento no habría sido posible sin su compromiso y el tiempo dedicado a participar en las encuestas y entrevistas.

► Abreviaturas

CITE	Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (Portugal)
COVID-19	Enfermedad por coronavirus
EHRC	Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos (Reino Unido)
EPIC	Coalición Internacional para la Igualdad Salarial
ERT	<i>Equity Review Tribunal</i> (Canadá)
UE	Unión Europea
GIGB	Ley federal de igualdad de trato en el sector privado (Austria)
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
MEGA	Ministerio de Igualdad entre mujeres y hombres (Luxemburgo)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
PYME	Pequeña y mediana empresa
WGEA	Agencia de igualdad de género en el lugar de trabajo (Australia)



Resumen ejecutivo

► Resumen ejecutivo

Las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo han sido devastadoras a una escala sin precedentes y ha evidenciado y ahondado las desigualdades ya existentes en muchos países. Entre tales desigualdades encontramos en la mayoría de los países las desigualdades de género. El impacto de la pandemia ha afectado de forma diferente a hombres y mujeres, de tal modo que se han visto amenazadas décadas de progreso en materia de igualdad de género. A medida que los países salen de la pandemia, no solo es pertinente y oportuno adoptar medidas para hacer frente a un posible retroceso en materia de igualdad de género, sino que es algo fundamental para una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente.

En la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021), los mandantes de la OIT adoptaron la resolución relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo, en la que se pide a los Miembros que garanticen la igualdad de género y la no discriminación y que promuevan la igualdad, la diversidad y la inclusión, lo que requiere un enfoque integrado y global centrado en las personas; que tenga en cuenta el impacto de la interseccionalidad de identidades personales; así como las condiciones de vulnerabilidad y que aborde la igualdad a lo largo de todo el ciclo vital. Esto implica, entre otras cosas, eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

La imperiosa necesidad de hacer frente a la brecha salarial de género ha dejado de ser objeto de discusión en sí y se plantea más bien ahora el cómo hacerlo. Las medidas de transparencia salarial, dependiendo de cómo se lleven a la práctica, pueden ser eficaces para identificar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres y, por tanto, pueden ser vehículos para acabar con la brecha salarial de género y reducir otras desigualdades de género en el mercado laboral.

El presente documento ofrece una cartografía detallada de las legislaciones que existen sobre igualdad salarial en países del mundo entero. Asimismo, evalúa el impacto de estas legislaciones y examina los argumentos a favor y en contra de las mismas, prestando especial atención al papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El documento presenta, en particular, los resultados obtenidos en una encuesta en línea realizada entre julio y septiembre de 2021 a las organizaciones de interlocutores sociales, así como entrevistas semiestructuradas realizadas entre octubre y noviembre de 2021. Tanto la encuesta como las entrevistas ofrecen un panorama de la percepción que tienen los interlocutores sociales acerca de la aplicación práctica de las medidas de transparencia salarial y evalúan la eficacia de la legislación sobre transparencia salarial para promover políticas salariales equitativas.

La diversidad de enfoques utilizados por los distintos países a nivel mundial pone de manifiesto que no existe una única solución para todos. Por otro lado, en muchos países las leyes sobre transparencia salarial son recientes, por lo que hace falta más tiempo para evaluar el impacto y la eficacia reales.

Desde el punto de vista de los trabajadores, la transparencia salarial les puede proporcionar la información y las pruebas pertinentes necesarias para negociar las tarifas salariales, así como los medios para rebatir una posible discriminación salarial. Desde la perspectiva de los empleadores, las legislaciones sobre transparencia salarial pueden ofrecer la oportunidad de identificar y hacer frente a la discriminación salarial que, de otro modo, podría afectar negativamente al buen funcionamiento de la empresa.

Las medidas de transparencia salarial abarcan un conjunto bastante diverso de herramientas, que incluyen la divulgación periódica de las remuneraciones, los informes o auditorías regulares sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres y el derecho de los trabajadores a acceder a los datos salariales o a las herramientas digitales. En este documento se constata que los informes de transparencia salarial son una de las medidas más aplicadas a nivel nacional. En general, se pide a los empleadores que comuniquen periódicamente información sobre su plantilla y las diferencias retributivas entre hombres y mujeres. Las auditorías de igualdad salarial, a su vez, exigen a los empleadores que analicen y comprendan las diferencias salariales detectadas y que tomen medidas para solucionarlas. Cada vez son más los países que han puesto en marcha medidas para permitir el derecho de los trabajadores a solicitar información sobre las diferencias salariales. Una característica común de los países que han adoptado el derecho a solicitar información sobre la retribución es que este derecho se ejerce generalmente a través de un representante de los trabajadores.

La consulta de las medidas de transparencia salarial entre los empleadores y los representantes de los trabajadores es una característica que forma parte de las legislaciones de transparencia en la mayoría de los países. Más recientemente, algunos países han utilizado herramientas digitales en línea para ayudar a los empresarios a cumplir con los requisitos legislativos sobre transparencia salarial. Lo que tienen en común estas diversas medidas y enfoques es que todas están diseñadas para permitir y facilitar la realización de la igualdad salarial por un trabajo de igual valor mediante un mejor acceso a la información.

Las respuestas de los interlocutores sociales a la encuesta sobre el impacto de las legislaciones sobre transparencia salarial tienden a variar según el país o las características de la legislación vigente. En casi todos los países, los representantes de los trabajadores y de los empleadores señalan que las consultas relativas a la igualdad salarial se realizan a veces o con frecuencia. En cuanto a la inclusión de cláusulas salariales de género en la negociación colectiva, las respuestas difieren entre países. En lo que respecta a una mejor aplicación de la legislación, las inquietudes mostradas por los trabajadores y los empleadores son significativamente divergentes, lo que sugiere que, para garantizar una aplicación eficaz, las legislaciones sobre transparencia salarial deberán tener en cuenta un amplio abanico de cuestiones que atiendan por igual a los retos a los que se enfrentan unos y otros.

En general, este documento considera que las legislaciones sobre transparencia salarial ofrecen una vía potencialmente útil para hacer frente a la brecha salarial de género y, por consiguiente, a las desigualdades que se dan en general en el mercado laboral por razón de género. Es indispensable que exista una colaboración social activa para obtener los resultados perseguidos por las iniciativas legislativas y, más importante aún, para eliminar la discriminación salarial en el mundo del trabajo.



1

Introducción: un enfoque renovado para hacer frente a la brecha salarial de género

► 1. Introducción: un enfoque renovado para hacer frente a la brecha salarial de género

La pandemia de COVID-19 ha tenido un alcance mundial sin precedentes y una escala de trastornos económicos y sociales que ha tenido efectos devastadores en el mundo del trabajo. Entre las muchas desigualdades expuestas y profundizadas en la mayoría de los países se encuentran las desigualdades de género. Las repercusiones de la pandemia de COVID-19 han sido diferentes para hombres y mujeres, siendo mayor la proporción de mujeres que trabajan en los sectores más afectados y que recurren al empleo informal. En consecuencia, los hombres y las mujeres han experimentado de manera diferente la pérdida de empleo y de ingresos durante la crisis. Según el Informe Mundial sobre Salarios 2020-21 de la OIT, la crisis ha afectado de forma desproporcionada a los salarios totales de las mujeres en comparación con los de los hombres. Esta mayor reducción salarial para las mujeres significa que la ya existente brecha salarial de género corre el riesgo de ampliarse.

A pesar de ciertos avances en décadas anteriores, la brecha salarial de género sigue siendo persistente y generalizada. Las investigaciones muestran que, en término medio, las mujeres tienden a ganar menos que los hombres, y la última estimación indica una brecha salarial de género a nivel mundial en los ingresos medios por hora de aproximadamente el 20 por ciento (OIT 2018). La brecha salarial de género es un reflejo del sesgo de género en la fijación de salarios y las estructuras salariales, así como de las diferencias de género en las horas dedicadas al empleo remunerado y su distribución entre sectores y ocupaciones. La brecha salarial de género es un indicador compuesto que refleja varios tipos de desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral. El impacto actual de la pandemia de COVID-19 y los esfuerzos de recuperación realizados por los Estados miembros subrayan la necesidad de contar con políticas sensibles al género que aborden eficazmente los efectos específicos de la crisis en función del género y que apoyen la creación de empleo pleno y productivo para mujeres y hombres.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021 de la OIT, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores adoptaron la Resolución relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo. La Resolución pide a los miembros de la OIT que garanticen la igualdad de género y la no discriminación y que promuevan la igualdad, la diversidad y la inclusión a través de:

- un enfoque integrado e integral que sitúe a las personas en el centro de atención, que tenga en cuenta el impacto de la interseccionalidad de identidades personales, así como las condiciones de vulnerabilidad, y que aborde la igualdad a lo largo de todo el ciclo vital. Esto implica eliminar las barreras que impiden a las mujeres incorporarse, permanecer y progresar en el mercado de trabajo, como los estereotipos, las leyes y prácticas discriminatorias, la división injusta del trabajo del cuidado no remunerado y la falta de modalidades de trabajo flexibles. Esto implica garantizar el acceso a cuidados a largo plazo y asequibles, así como reforzar las acciones y políticas para poner fin a la discriminación racial y a todas las demás formas de discriminación, y para lograr la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Esto también significa reducir la brecha salarial y de las pensiones por razón de género, y hacer realidad la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todos; abordar la segregación ocupacional y aumentar la disponibilidad de datos desglosados por sexo, edad, discapacidad, raza, origen étnico, estatus migratorio y ubicación geográfica (OIT 2021a, párrafo 23(e)).

Además, la Resolución pide que se acelere la «implementación de un programa transformador para la igualdad de género y un programa transformador para la igualdad, la diversidad y la inclusión, de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT y el Llamamiento mundial a la acción» (OIT 2021a, párr. 24(h)).

El Llamamiento mundial a la acción de la OIT para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (en adelante, «Llamamiento mundial a la acción») destaca que: «Las mujeres han padecido pérdidas de empleo e ingresos desproporcionadas, debido entre otras causas a que están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados; muchas de ellas

siguen trabajando en primera línea, sosteniendo los sistemas del cuidado, las economías y las sociedades, y ocupándose además de la mayoría de las actividades del cuidado no remunerado, lo que pone de manifiesto la necesidad de que la recuperación tenga una perspectiva de género» (OIT 2021b, párrafo 4). Hace un llamamiento a:

-
- ▶ Un programa transformador para lograr la igualdad de género que permita:
 - i. asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, entre otras cosas sobre la base de la transparencia salarial;
 - ii. ampliar las políticas que prevén licencias remuneradas por cuidados adecuados y promueven un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares;
 - iii. promover políticas de creación de empleo y de aprendizaje permanente destinadas a subsanar la brecha de género en materia de competencias;
 - iv. invertir en la educación, la salud, el trabajo social y la economía del cuidado, entre otros sectores, remediar la escasez de personal y mejorar las condiciones de trabajo;
 - v. eliminar los obstáculos legales y de otra índole que impiden el ingreso y el progreso de la educación, la formación, el empleo y la carrera profesional, entre otras cosas luchando contra los estereotipos de género;
 - vi. adoptar medidas de prevención y de protección contra la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo (OIT 2021b, párr. 11(B)(g)).

El Llamamiento mundial a la acción renueva y amplía los compromisos asumidos con motivo del centenario de la OIT (2019), cuando los mandantes de la OIT adoptaron la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo. La Declaración del Centenario hace un llamamiento para:

-
- ▶ lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:
 - ▶ asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;
 - ▶ posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;
 - ▶ permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos, y
 - ▶ promueva la inversión en la economía del cuidado (OIT 2019, párr. II(A)(vii)).

Aunque cada uno de estos documentos clave de la OIT aplica un punto de partida diferente, como la desigualdad general, la crisis de COVID-19 o el futuro del trabajo, todos ellos sitúan en el centro los retos relacionados con la igualdad salarial. No obstante, es una evidencia que la brecha salarial de género no es sino una forma de las desigualdades de género más amplias que se dan en el mundo del trabajo.

Recuadro 1. Normas e instrumentos de la OIT

El principio de «igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor» aparece recogido en la Constitución de la OIT. La igualdad de remuneración por un trabajo igual se contempla igualmente en el [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#) y en el [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#), ambos orientados a eliminar las prácticas discriminatorias en los mercados de trabajo, incluidas las prácticas salariales discriminatorias. Más allá del marco de la no discriminación, el [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#), aborda la violencia y el acoso por razón de género. La [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), de 1998, proclamaba la no discriminación y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor como principios fundamentales que han de ser promovidos, respetados y realizados por todos los Estados miembros de la OIT.

El enfoque más completo y ampliamente utilizado para evaluar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres es el concepto de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor». Este concepto se recoge en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT, 1951 (núm. 100), que es un Convenio fundamental (véase el recuadro 1). La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es una condición necesaria para acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Esto es así debido a que, en las economías modernas, el principal motor de la diferencia salarial entre hombres y mujeres es la propia infravaloración del trabajo de las mujeres y no tanto el hecho de que las mujeres reciban un menor salario que los hombres por el mismo trabajo (Meyersson Milgrom, Petersen y Snartland 2001). Se trata de una distinción importante que, dicho de manera muy sencilla, significa que las mujeres, no sólo cobran menos que los hombres por un mismo trabajo, sino que se da una infravaloración de los trabajos realizados mayoritariamente por mujeres (por ejemplo, en los «sectores feminizados»)¹. Esto quiere decir que puede haber puestos de trabajo diferentes, pero seguir considerándose de igual valor cuando los requisitos educativos, profesionales y de formación; las competencias; el esfuerzo y la responsabilidad; el trabajo realizado o la naturaleza de las tareas implicadas son en realidad equivalentes. En tales casos, ambos trabajos deberían recibir la misma remuneración (Comisión Europea 2019). Todo esto supone un reto, ya que no es fácil detectar la desigualdad salarial por un trabajo de igual valor. Hace falta una cuidadosa evaluación del trabajo que aplique criterios objetivos y comunes, tales como las competencias pertinentes, la formación, la experiencia laboral relevante y las condiciones de trabajo. Esto también se establece en el Convenio núm. 100 de la OIT.²

Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo reconocen cada vez más la importancia de abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Para hacer frente a la brecha salarial de género, los gobiernos han explorado una serie de medidas políticas diferentes. Este documento se centra en una medida en particular: las legislaciones y políticas de transparencia salarial.

Si bien las legislaciones de transparencia salarial pueden considerarse un desarrollo más reciente e innovador y un vehículo para abordar la brecha salarial de género, es cierto que cada vez encuentra mayor espacio en los debates en foros políticos internacionales, regionales y nacionales.

Hoy día, numerosos países de todo el mundo, como Francia, Lituania, Islandia y los Estados Unidos de América, cuentan con legislaciones o políticas de transparencia. La Unión Europea (UE) está actualmente en proceso de adopción de una Directiva de Transparencia Salarial (Comisión Europea, 2021). Otras organizaciones internacionales, como ONU Mujeres, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) o Eurofound, también han ido avanzando cada vez más sobre esta cuestión (ONU Mujeres 2020; OCDE 2021; Aumayr-Pintar 2021).

Este documento se desarrolla en el marco de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC), una alianza de múltiples partes interesadas liderada por la OIT, ONU-MUJERES y la OCDE, cuyo objetivo consiste en reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres a nivel mundial, regional y nacional³. El documento ofrece una visión general de las legislaciones en materia de transparencia salarial dentro del conjunto más amplio de políticas orientadas a reducir la brecha salarial de género. Se trata de una cartografía pormenorizada de las legislaciones existentes en los países que han promulgado leyes de transparencia salarial. Además, el estudio evalúa el impacto de estas legislaciones en la brecha salarial de género y en consideraciones más amplias del mercado laboral. También analiza los costes y beneficios de las legislaciones sobre transparencia salarial. El estudio examina los puntos de vista de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y los argumentos a favor y en contra de las legislaciones de transparencia salarial, al tiempo que ilustra el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la base de una encuesta en línea de la OIT realizada con organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.⁴

1 Véase OIT 2018 para un amplio debate sobre la materia.

2 Así lo confirma la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), la cual afirma que «alguna forma de evaluación objetiva de los puestos de trabajo en función del trabajo a realizar es el único método establecido en el Convenio [nº 100] para diferenciar los salarios de conformidad con el principio de igualdad» (OIT 1986, párr. 21).

3 Para más información sobre EPIC, véase: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/> y https://www.equalpayinternationalcoalition.org/whats_new/pay-transparency-the-not-so-hidden-road-to-equality/.

4 La encuesta tuvo lugar entre los meses de junio y septiembre de 2021.



2

Legislación sobre transparencia salarial: un instrumento de política nuevo e innovador

► 2. Legislación sobre transparencia salarial: un instrumento de política nuevo e innovador

Aunque la transparencia salarial es un instrumento político bastante nuevo e innovador para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, cada vez son más los países del mundo entero que han adoptado, o están en proceso de adoptar, legislaciones o políticas de transparencia salarial. Muchos países europeos ya cuentan con legislaciones sobre transparencia salarial, y está pendiente de aprobación una Directiva sobre transparencia salarial para toda la UE⁵. Países no europeos, como Canadá, Chile, Islandia y Estados Unidos, también han adoptado o están en proceso de adoptar legislaciones de transparencia salarial, que se analizan más adelante en este documento.

Las legislaciones y políticas de transparencia salarial tienen como objetivo reducir la brecha salarial de género mejorando el acceso a la información y abordando las posibles asimetrías de información. Desde el punto de vista de los trabajadores, la transparencia salarial puede proporcionar a los trabajadores la información y las pruebas pertinentes que necesitan para negociar las tarifas salariales y proporcionarles los medios para impugnar la posible discriminación salarial. Desde la perspectiva de los empleadores, las legislaciones sobre transparencia salarial pueden ofrecer la oportunidad de identificar y abordar la discriminación salarial que, de otro modo, podría afectar negativamente al buen funcionamiento de sus empresas.

2.1. ¿Qué es la legislación sobre transparencia salarial?

Las medidas de transparencia salarial abarcan un conjunto bastante diverso de herramientas, desde la divulgación periódica de las remuneraciones, informes periódicos sobre la brecha salarial de género o las evaluaciones salariales de las empresas. Todas estas medidas están orientadas a posibilitar y facilitar la aplicación de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor mediante un mayor acceso a la información. Las medidas de transparencia salarial tienen como objetivo revelar el sesgo o la discriminación de género en las prácticas salariales, con la idea de que el hecho de revelar tal sesgo o discriminación puede llevar a otras acciones que hagan frente y resuelvan las posibles brechas salariales de género. Las prácticas actuales en materia de legislación sobre transparencia salarial suelen estructurarse en torno a varios enfoques:

- Permitir a los empleados solicitar y acceder a la información sobre los niveles salariales de la empresa.
- Exigir que los empleadores revelen a sus empleados la información sobre el salario individual.
- Exigir que los empleadores revelen el salario de un puesto ofertado a los candidatos, ya sea durante el proceso de entrevista o en las ofertas de trabajo.
- Prohibir a los empleadores solicitar el historial salarial de un empleado o posible empleado.
- Crear un organismo independiente que proporcione a los empleadores una certificación de igualdad salarial si cumplen determinados requisitos en torno a una remuneración neutra desde el punto de vista del género.
- Obligar a las empresas con un determinado umbral de empleados (por ejemplo, 50) a publicar información sobre el género y la remuneración dentro de su organización.
- En las empresas con un umbral mínimo de empleados, realizar auditorías periódicas sobre género y remuneración.

⁵ En el momento de redactar este documento, la Comisión Europea está debatiendo una nueva directiva sobre políticas de transparencia salarial con el objetivo de hacerlas obligatorias en la UE. Para más información, véase Comisión Europea 2021, así como la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento. Para seguir el procedimiento legislativo ordinario de la propuesta, véase: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093>.

- ▶ Realizar evaluaciones salariales periódicas en las empresas con la participación de los representantes de los trabajadores.
- ▶ Fomentar el debate sobre la igualdad salarial y las auditorías salariales durante la negociación colectiva.

2.2. Argumentos a favor y en contra de las normativas de transparencia salarial

Este apartado presenta, en base a un estudio bibliográfico, una visión de conjunto de los distintos argumentos a favor y en contra de que se introduzcan legislaciones de transparencia salarial.⁶ Estos argumentos se complementan en el capítulo 5 con los puntos de vista de los interlocutores sociales en base a una encuesta en línea realizada a organizaciones de empleadores y de trabajadores en países que tienen legislaciones sobre transparencia salarial. Si bien este apartado pretende ofrecer una visión general de los posibles beneficios y también obstáculos de las legislaciones sobre transparencia salarial, cabe señalar que el conjunto de pruebas indica que, de forma general, reducen la brecha salarial de género y generan beneficios económicos.

2.2.1. Argumentos a favor

Por regla general, en la toma de decisiones económicas se considera de utilidad tener información. La transparencia salarial supone una mejora directa de la información disponible en el mercado laboral, por lo que redundaría positivamente en la capacidad de todos los agentes para fundamentar sus elecciones y tomar decisiones. Además, la transparencia salarial reduce la asimetría de información que, de otro modo, existiría entre los distintos agentes del mercado laboral.

Recuadro 2. Los beneficios económicos de las medidas de transparencia salarial

Está ampliamente documentado que la transparencia salarial es eficaz para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Un estudio realizado en 2020 por el Parlamento Europeo sostiene que la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres «puede dar lugar a un aumento de la participación en la población activa y de las horas de trabajo de las mujeres (ya que hay más incentivos cuando la remuneración es mayor)». Además, las medidas vinculantes de transparencia salarial pueden conducir a «un mejor uso de las competencias de las mujeres y a un aumento de la productividad» (Hofman et al. 2020, 16).

Un estudio realizado en 2014 por la Comisión Europea estimó que la presentación obligatoria de informes periódicos por parte de las empresas sobre los niveles salariales generaría un beneficio económico neto anual en toda la UE de 18.000 millones de euros y unos costes anuales de cumplimiento de solo 108 millones de euros. Utilizando estas cifras, el superávit neto total de la promulgación de medidas de transparencia salarial basadas en la notificación periódica de los niveles de remuneración ascendería a 17.892 millones de euros anuales, lo que indica los importantes beneficios sociales de la legislación sobre transparencia salarial.

Fuente: Hofman et al., 2020; Comisión Europea, 2014.

En cuanto a los trabajadores, la transparencia salarial les permite tomar mejores decisiones, más informadas, lo que posibilita que la contratación y las negociaciones salariales se realicen en igualdad de condiciones. Además, ayuda a los trabajadores a identificar posibles prácticas salariales discriminatorias y a poner en marcha posibles medidas correctoras, lo que conduciría a una evolución positiva en la eliminación de la brecha salarial de género en las empresas.

6 La mayoría de los argumentos presentados en esta sección se examinan en Hofman et al. (2020).

Recuadro 3. Los beneficios de las medidas de transparencia salarial en la reducción de la brecha salarial de género

El estudio de la Comisión Europea de 2014 ofrece varias estimaciones sobre medidas de transparencia salarial que conllevan una reducción de la brecha salarial de género. Algunas de estas medidas son:

- ▶ Dar a los trabajadores el derecho a obtener información salarial de sus empresas reduciría la brecha salarial de género entre un 0,33 y un 0,5 por ciento.
- ▶ Presentar de forma periódica informes sobre transparencia salarial por parte de las empresas reduciría la brecha salarial de género entre un 0,66 y un 1,5 por ciento.
- ▶ La realización de auditorías de igualdad salarial por parte de los empleadores reduciría la brecha salarial de género entre un 0,66 y un 2 por ciento.
- ▶ Tener en cuenta el concepto de igualdad salarial en los procesos de negociación colectiva reduciría la brecha salarial de género entre un 0 y un 0,33 por ciento.

En definitiva, un enfoque integral de transparencia salarial que abarque los cuatro aspectos (el derecho de los trabajadores a obtener información salarial, los informes de transparencia salarial, las auditorías de igualdad salarial y la integración de la igualdad salarial en la negociación colectiva) podría tener un efecto acumulado de reducción de la brecha salarial de género de entre el 1,65 por ciento y el 4,33 por ciento.

Fuente: Comisión Europea, 2014.

2.2.2. Argumentos en contra

La crítica más mencionada a la legislación sobre transparencia salarial es que implica costes de cumplimiento y cargas administrativas para los empleadores. Cualquier sistema que conlleve costes que no se compensen con ganancias de al menos el mismo valor puede dar lugar a alguna forma de evasión o a un comportamiento que tienda a minimizar costes.⁷ En el caso de la transparencia salarial, el hecho de que las empresas se enfrenten a costes administrativos y de cumplimiento con poco o ningún beneficio directo para ellas (incluso es plausible que se enfrenten a repercusiones negativas) lleva a pensar que algunas empresas intenten cumplir incurriendo en el menor gasto posible, lo que supondría, en el mejor de los casos, una información opaca o insuficiente.⁸

Otra de las preocupaciones que suele mencionarse es la confidencialidad de la contratación o el dato salarial como información privada entre un individuo y su empleador. El respeto al derecho a la intimidad implica que no pueda facilitarse abiertamente la información salarial completa. Para hacer frente a este problema, algunos países exigen a las empresas que proporcionen cifras salariales agregadas o promedios dentro de una categoría profesional determinada, o bien que anonimicen la información proporcionada. Sin embargo, si hay muy pocos individuos en una categoría profesional o pocas personas que realicen un conjunto concreto de tareas identificadas, incluso el dato de un promedio puede revelar información individual y privada. Alemania, por ejemplo, exige un mínimo de seis empleados para hacer valer el derecho a dar información a un trabajador. Siendo así, las empresas tendrían que extraer promedios retributivos a partir de mayor número de categorías profesionales, lo que podría limitar la granularidad de los datos y, por consiguiente, reducir el valor global del ejercicio de transparencia salarial.⁹

7 Esta idea de minimizar costes podría suponer también preferir pagar una multa por incumplimiento en lugar de costes administrativos que pudieran ser mayores que la sanción.

8 En Dinamarca, tras introducir legalmente el deber de presentar informes salariales, solo un 30 por ciento de las empresas concernidas recopilaron el informe retributivo (Eurofound 2018, 4).

9 A pesar de la naturaleza confidencial de la remuneración, Smit y Montag-Smit (2019) sostienen que los empleados podrían querer compartir entre ellos de forma voluntaria la información retributiva.

Recuadro 4. ¿Podrían las medidas de transparencia salarial conllevar una reducción de los salarios?

Los académicos de Estados Unidos han construido un modelo teórico en el que proponen una explicación de por qué la transparencia salarial podría bajar los salarios en lugar de subirlos. El modelo predice que la transparencia salarial puede reducir el poder de negociación individual de los trabajadores, lo que conduce a una reducción de los salarios medios. Según este modelo, un aumento de la transparencia salarial reduciría los salarios en general, pero también reduciría la dispersión salarial entre los empleados (es decir, estrecharía la brecha salarial de género). Por lo tanto, la reducción de la brecha salarial de género tendría el coste para los trabajadores de unos salarios más bajos en general (y el correspondiente aumento de los beneficios de la empresa). Además, el modelo conlleva la advertencia de que si las medidas de transparencia salarial no son lo suficientemente sólidas, pueden conducir a un aumento de la dispersión salarial.

Fuente: Cullen 2021.

También hay quienes afirman que la transparencia salarial puede corregir la brecha salarial de género, si bien lo haría mediante una reducción de los salarios de los hombres y no de un aumento del de las mujeres. Bennedsen et al. (2019) y Duchini, Simion y Turrell (2020) sostienen que la mejora relativa en los ingresos de las mujeres se debe mayoritariamente a un menor crecimiento salarial entre los hombres. Contrasta esto, sin embargo, con el análisis de Böheim y Gust (2021), quienes afirman que, entre las nuevas contrataciones en las grandes empresas, la brecha salarial de género disminuyó como resultado de una importante mejora de los salarios femeninos, sin efecto estadísticamente significativo en los salarios masculinos.

Se han identificado otras inquietudes al respecto de la transparencia salarial, como la idea de que podría incentivar a los empleadores a una negociación más agresiva con los empleados, dado que el salario de un trabajador puede afectar a las negociaciones con muchos otros trabajadores (Cullen y Pakzad-Hurson 2019). Por otro lado, la transparencia salarial podría desmotivar y empeorar la relación entre compañeros de trabajo, ya que los trabajadores pueden desanimarse al saber que otros ganan más que ellos, incluso cuando las razones de la diferencia salarial son legítimas (Canales 2018).



3

Prácticas diversas y enfoques comunes para mejorar la transparencia salarial



▶ 3. Prácticas diversas y enfoques comunes para mejorar la transparencia salarial

Las legislaciones sobre transparencia salarial se componen de diversos enfoques. Mientras que el capítulo 4 examina en detalle los numerosos enfoques aplicados por distintos países, en este apartado ofrecemos un resumen de los enfoques más comúnmente adoptados por los países que han promulgado leyes de transparencia salarial para mejorar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Estos enfoques comunes incluyen:

- ▶ Informes de transparencia salarial.
- ▶ Auditorías de igualdad salarial.
- ▶ Derechos de los empleados a solicitar información sobre la retribución.
- ▶ Compromiso/consulta entre empleadores y trabajadores sobre las medidas adoptadas.
- ▶ Herramientas digitales para mejorar la transparencia salarial.

3.1. Informes de transparencia salarial

Los informes de transparencia salarial son una de las medidas más aplicadas a nivel nacional. En general, se pide a los empleadores que informen periódicamente sobre el personal y las diferencias retributivas existentes entre hombres y mujeres. El objetivo de estos informes es promover el diálogo entre los empleadores y los trabajadores sobre la remuneración y las prácticas empresariales, especialmente en relación con el género. Los empleadores pueden luego decidir aplicar políticas específicas para el lugar de trabajo con el fin de abordar cualquier brecha de género.

Los empleadores suelen estar obligados a presentar sus informes de transparencia salarial a los representantes de los trabajadores (como los comités de empresa o los sindicatos) y/o a una agencia gubernamental. Los requisitos de presentación de informes suelen estar asociados al tamaño de la empresa y varían de un país a otro. Por ejemplo, en Dinamarca las empresas con más de 35 empleados deben informar sobre determinadas estadísticas salariales. En Bélgica y Francia, la obligación de informar se aplica a las empresas con 50 o más empleados, mientras que Alemania y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte han fijado el límite en 501 y 251 empleados, respectivamente.

3.2. Auditorías de igualdad salarial

Las auditorías de igualdad salarial exigen que los empleadores analicen y comprendan las diferencias salariales identificadas y tomen medidas para solucionarlas (Veldman 2017). Se podría argumentar que se trata de un paso más allá de la mera comunicación mencionada sobre igualdad retributiva, pues implica una evaluación de los datos presentados. Las auditorías salariales incluyen, en gran medida, un análisis de la proporción de mujeres y hombres para cada categoría profesional o puesto de trabajo, el sistema utilizado para la evaluación y clasificación de puestos de trabajo, así como información detallada sobre la remuneración y las diferencias salariales por motivos de género.¹⁰ Finlandia, Alemania, España, Suecia y Suiza han realizado auditorías retributivas.

¹⁰ Recomendación de la Comisión Europea sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/EU).

3.3. Derecho del trabajador a solicitar información sobre la retribución

Cada vez son más los países que han puesto en marcha medidas para permitir el derecho de los trabajadores a solicitar información relativa a la retribución. Una característica común de los países que han adoptado este derecho es que, por regla general, se ejerce a través de un representante de los trabajadores. En Noruega, los empleados tienen derecho a solicitar información directamente, pero los representantes sindicales pueden asistir a los trabajadores. En Alemania y España, las solicitudes directas de los empleados sólo se permiten si no hay representación de los trabajadores en la empresa. Además, en Alemania, la información sólo se facilita si en el establecimiento hay un mínimo de seis empleados del otro sexo con quienes comparar. En España, si un empleado ejerce el derecho a solicitar información directamente, por no haber representantes de los trabajadores, la información que debe proporcionarse se limita a la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Por otro lado, en Finlandia e Irlanda los empleadores deben contar con el consentimiento del empleado afectado por la solicitud (es decir, el trabajador cuya información salarial se revelaría como resultado de la solicitud) antes de revelar cualquier información.

3.4. Compromiso entre empleadores y trabajadores

La consulta de las medidas de transparencia salarial entre los empleadores y los representantes de los trabajadores es una característica que integra las legislaciones de transparencia salarial de la mayoría de los países presentados en este documento (resumen disponible en la tabla 1).

En relación con los informes de transparencia salarial, en Bélgica, los comités de empresa o los delegados sindicales examinan el informe de análisis salarial para evaluar si la empresa tiene una política salarial neutra desde el punto de vista del género. Además, los comités de empresa pueden proponer el nombramiento de un mediador de los trabajadores. En Dinamarca, la obligación de informar sobre las retribuciones implica la elaboración de estadísticas salariales junto con las organizaciones de empleadores que participan en el proceso. Los informes salariales se discuten después con los representantes de los trabajadores.

En lo que respecta a las auditorías de igualdad salarial, los empleadores en Alemania informan a los consejos de trabajadores sobre la auditoría salarial y les suministran documentos relativos a la evaluación. Se informa luego a los trabajadores de la evaluación salarial final. Las empresas con convenios colectivos pueden remitir a los trabajadores a los términos del convenio cuando ejercen su derecho a obtener información sobre los niveles salariales. Por lo tanto, los sindicatos forman parte del sistema de transparencia, como proveedores de información y también garantizando que los convenios colectivos sean neutros en cuanto al género, así como que las clasificaciones de los puestos de trabajo se definan según criterios objetivos. En Suecia, las auditorías salariales se realizan en colaboración con los representantes de los trabajadores.

En Portugal, los representantes de los trabajadores y los sindicatos pueden solicitar a una autoridad externa en materia de igualdad de género (la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo) que emita un dictamen sobre cualquier discriminación salarial que pueda alegarse por un trabajo igual o de igual valor por razón de género. El solicitante debe indicar el grupo de trabajadores del sexo opuesto que sirve de comparación.

► **Tabla 1. Resumen: Compromiso entre empleadores y trabajadores para aplicar medidas de transparencia salarial por países**

País	Tipo de compromiso entre empleadores y trabajadores
Australia	Las empresas con más de 100 empleados presentan un informe de transparencia salarial. Las organizaciones de trabajadores pueden solicitar el acceso al informe. La consulta a los trabajadores sobre cuestiones relativas a la igualdad de género en el lugar de trabajo forma parte de los indicadores que deben abordarse en los informes periódicos.
Austria	El informe de transparencia salarial debe presentarse al comité de empresa central o a los comités obreros. Los órganos de representación de los trabajadores pueden exigir información sobre el informe y se encargan de proporcionar la información pertinente a los trabajadores.

► Tabla 1. (cont.)

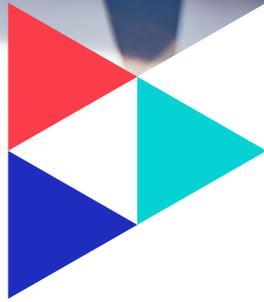
País	Tipo de compromiso entre empleadores y trabajadores
Bélgica	El informe de análisis salarial debe comunicarse al comité de empresa o, en ausencia de comité de empresa, a una delegación sindical, que examina el informe de la empresa para determinar, junto con el empleador, si la empresa tiene o no una política salarial neutra en términos de género. A petición del representante de los trabajadores, se puede nombrar un mediador. La normativa belga establece el deber de introducir la brecha salarial de género en todos los niveles del diálogo social (interprofesional, sectorial y empresarial).
Canadá	Todo empleador debe informar a sus empleados de las medidas adoptadas, o previstas, para aplicar el plan de la empresa en materia de igualdad en el empleo. Asimismo, está obligado a consultar a los representantes de los trabajadores o a los agentes negociadores sobre la ayuda que pueden prestar a la hora de aplicar o desarrollar el plan, o de comunicarlo a los trabajadores. El empleador y los trabajadores deben colaborar durante todo el proceso de ejecución del plan de igualdad.
Chile	n/p
Dinamarca	El informe y las estadísticas sobre la igualdad salarial se presentan a los trabajadores y deben tenerse en cuenta en el convenio colectivo de la empresa.
Alemania	El derecho a solicitar información se ejerce a través de un Consejo de Trabajadores, excepto cuando éste no existe, en cuyo caso los empleados pueden dirigirse directamente al empleador. El Consejo de los Trabajadores también tiene el deber de promover la aplicación de la igualdad salarial entre mujeres y hombres y se encarga de evaluar la nómina que muestra los sueldos y salarios brutos de los empleados. Las empresas de más de 500 empleados que realicen una auditoría salarial deben consultar al Consejo de los Trabajadores sobre el informe de la auditoría.
Finlandia	La ley establece el derecho de los trabajadores a obtener información sobre el salario y las condiciones de empleo a través de un representante de los trabajadores o de un representante sindical local. El plan de igualdad se prepara en colaboración con los sindicatos locales y otros representantes designados por los trabajadores. Las organizaciones empresariales y los sindicatos pueden ayudar a sus miembros a realizar las auditorías salariales. La obligación de igualdad retributiva se discute en el marco del diálogo social tripartito. Existe una evaluación del impacto de género de los convenios colectivos.
Islandia	Los representantes de los trabajadores no participan en el proceso de certificación de la igualdad salarial, excepto si la empresa no consigue la certificación, en cuyo caso pueden tener acceso al informe del organismo de igualdad.
Italia	Las empresas tienen que realizar un informe de igualdad salarial que se comparte con el comité de empresa.
Francia	Las empresas con 50 o más empleados deben negociar con los sindicatos la igualdad profesional entre hombres y mujeres, incluidas las medidas para eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la empresa. Los comités de empresa tienen acceso a los datos relacionados con la igualdad salarial, el índice salarial y los resultados de la base de datos sociales y económicos.
Lituania	Las empresas con más de 20 empleados deben discutir el programa de igualdad de oportunidades con un Consejo de Trabajadores.
Luxemburgo	La transparencia salarial está integrada en el diálogo social en la empresa. El Código del Trabajo establece que el director de la empresa debe informar y consultar al representante de los trabajadores y al representante de la igualdad. Debe proporcionar a los representantes de los trabajadores datos desglosados por sexo sobre las contrataciones, los ascensos, los traslados, los despidos, la remuneración y la formación de los empleados.
Países Bajos	n/p
Noruega	En colaboración con el representante de los trabajadores, los empleadores deben llevar a cabo una evaluación periódica para determinar si existe riesgo de discriminación o exponer cualquier otro obstáculo en el camino hacia la igualdad, debiendo realizar también una revisión salarial por género. Los empleadores del sector privado con un número de empleados entre 20 y 50 están obligados a cumplir las medidas de transparencia salarial si lo solicita uno de los interlocutores sociales. Los trabajadores y los representantes de los trabajadores, entre otros, tienen derecho a examinar el informe de transparencia salarial de la empresa.
Portugal	Los representantes de los trabajadores y los sindicatos pueden solicitar un dictamen vinculante a la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (CITE) sobre una supuesta práctica discriminatoria por razón de género y salario en una empresa. Si el dictamen considera que la práctica es discriminatoria, la empresa debe tomar medidas para eliminarla.
España	La igualdad salarial forma parte del proceso de negociación colectiva. Los planes de igualdad deben ser negociados en la empresa por la comisión paritaria, formada por representantes de los trabajadores y de la empresa. La comisión paritaria se encarga de hacer el seguimiento respecto de la aplicación del plan negociado. Además, los trabajadores tienen derecho a acceder al registro a través de un representante de los trabajadores o un miembro del sindicato.
Suecia	La ley obliga a empleadores y trabajadores a colaborar en la realización de la auditoría salarial. En concreto, los empleadores tienen que facilitar al sindicato al que estén vinculados por un convenio colectivo la información necesaria para colaborar en el estudio y en el análisis de la fijación salarial. Según la investigación, más del 70 por ciento de los representantes de los trabajadores indican que participan en el trazado y análisis salarial, y la mayoría están satisfechos con la información recibida.
Reino Unido	n/p
Estados Unidos	n/p

n/p = no procede. Nota: el capítulo 4 recoge más detalles sobre las medidas de transparencia salarial a nivel nacional. Muchos países utilizan el término «equidad salarial» o «igualdad retributiva» en su legislación y práctica para describir la «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor».

3.5. Herramientas digitales para mejorar la transparencia salarial

Más recientemente, algunos países están utilizando herramientas digitales en línea para ayudar a los empleadores a cumplir los requisitos legislativos en materia de transparencia salarial. Suiza fue el primer país en introducir una herramienta digital, llamada Logib, que permite a los empleadores realizar por sí mismos un análisis de igualdad salarial (Comisión Europea, s.f.). Suiza tiene dos módulos diferentes de Logib en función del tamaño de la empresa; incluye un módulo específico para las empresas con menos de 50 empleados (Suiza, s.f.). Austria y Alemania ofrecen una herramienta similar a las empresas de sus respectivos países, si bien el uso de la herramienta en estos países es voluntario. Para comprobar sus estructuras salariales, Luxemburgo también ofrece a las empresas una herramienta digital que permite identificar las diferencias salariales injustificadas y sus causas (Luxemburgo, MEGA, s.f.-a).

Las herramientas digitales facilitan a las empresas el cumplimiento de la tarea de informar, eliminando parte de la carga que supone la presentación de informes. Introduce un formato y unos criterios uniformes, lo que facilita el seguimiento. Asimismo, una herramienta digital mejora la posibilidad de comparar los datos para evaluar si se ha aplicado una política de neutralidad de género en la empresa. Además, el uso de herramientas digitales podría facilitar a los pequeños empleadores el acceso a la aplicación de las medidas de transparencia, lo que permitiría ampliar la transparencia salarial a todos los empleados sin que ello suponga una carga excesiva para los pequeños empleadores. En consecuencia, tanto los trabajadores como los pequeños empleadores podrían percibir el beneficio de la transparencia salarial en el lugar de trabajo.



▶ 4

Cartografía de las legislaciones nacionales sobre transparencia salarial

► 4. Cartografía de las legislaciones nacionales sobre transparencia salarial

En este capítulo se describen los avances legislativos en materia de transparencia salarial en todo el mundo. La aplicación de medidas de transparencia salarial se ha llevado a cabo en la mayoría de los países europeos, en Australia, Canadá (Canadá Federal, Ontario y Quebec) y Estados Unidos (a nivel estatal); y en Chile hay actualmente un proyecto de ley en proceso legislativo. El capítulo 4 presenta un análisis por países de la legislación pertinente, prestando especial atención a los países que han promulgado o modificado la legislación recientemente. En los casos en que se dispone de evaluaciones de impacto o de la legislación sobre transparencia salarial promulgada, también se incluye un análisis de las mismas.

4.1. Estado de la cuestión: legislaciones sobre transparencia salarial

La tabla 2 ofrece una lista de los países que han aplicado la legislación sobre transparencia salarial, así como el nombre en cada caso de la legislación vigente.

► **Tabla 2. Resumen de la legislación sobre transparencia salarial por países**

Países	Legislación
Australia	Ley de igualdad de género en el lugar de trabajo de 2012
Austria	Sector privado: Ley de igualdad de trato, 1979; Sector público: Ley federal de igualdad de trato, 1993
Bélgica	Ley sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, 2012
Canadá	Ley de igualdad en el empleo, 1995 Ley de igualdad salarial, 2021
Chile	Pendiente
Dinamarca	Ley consolidada sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres, 2019
Finlandia	Ley sobre la igualdad entre mujeres y hombres (núm. 609/1986), modificada en 2016
Francia	Ley sobre el índice de igualdad salarial entre hombres y mujeres, 2018 (Ley núm. 2018-771); Decreto 2019-15 de 8 de enero de 2019
Alemania	Ley de transparencia en las estructuras salariales, 2017
Islandia	Ley sobre la igualdad de condición y de derechos entre mujeres y hombres, 2008 and 2020
Italia	Código de igualdad de oportunidades (Decreto Legislativo núm. 198/2006)
Lituania	Código del Trabajo, 2016
Luxemburgo	Código del Trabajo, 2016
Países Bajos	Ley de igualdad de trato entre hombres y mujeres, 1980, potencialmente modificada a través de un proyecto de ley de 2019 (en proceso)
Noruega	Ley relativa a la igualdad y a la prohibición de la discriminación, 2019
Portugal	Ley de igualdad salarial (núm. 60/2018)
España	Real Decreto-Ley 6/2019; Real Decreto 902/2020; Real Decreto 901/2020
Suecia	Ley relativa a la discriminación, 2008

► **Tabla 2. (cont.)**

Países	Legislación
Suiza	Ley federal sobre la igualdad de género, 1995, modificada en diciembre de 2018
Reino Unido	Sector privado y sector no lucrativo: Reglamentos (información sobre la brecha salarial por razón de género) de 2017 relativos a la Ley de Igualdad de 2010 Sector público: Reglamentos de 2017 (sobre obligaciones específicas y autoridades públicas) relativos a la Ley de Igualdad de 2010
Estados Unidos	Ley de igualdad salarial, 1963 (nivel federal); Ley de igualdad salarial por un mismo trabajo, 2021 (Colorado); Ley de igualdad salarial de California, 2018; Ley de igualdad salarial por un mismo trabajo, 2020 (Maryland); Ley relativa a la divulgación del rango salarial de un puesto vacante (Connecticut, 2021); Ley de igualdad de oportunidades salariales, 2021 (Estado de Washington)

4.2. Resumen de las medidas de transparencia salarial

En esta sección se presenta un resumen de las medidas de transparencia salarial que han aplicado los países de todo el mundo. Cada país se evalúa en función de:

- i. Las dimensiones del alcance (es decir, empresas privadas y/o públicas).
- ii. El tamaño de la empresa (es decir, el número de empleados).
- iii. Las medidas concretas de transparencia establecidas (como los informes de transparencia salarial, las auditorías de igualdad salarial, el derecho de los empleados a solicitar información sobre la remuneración)¹¹.
- iv. El cumplimiento de las medidas (como la posibilidad de sanciones, multas).

► **Tabla 3. Resumen de las medidas de transparencia salarial por país, a nivel mundial**

País	Alcance	Tamaño de la empresa (núm. de empleados)	Medidas de transparencia			Cumplimiento
			Informe de transparencia salarial	Auditorías de igualdad salarial	Derecho del trabajador a solicitar información sobre el salario	
Australia	Privado	100+/500+	Los empleadores privados con más de 100 empleados deben elaborar un informe sobre 6 indicadores de igualdad de género. Asimismo, deben informar a los trabajadores, a los accionistas o socios y a las organizaciones de trabajadores, y permitir el acceso al informe. Los empleadores con más de 500 empleados deben tener una política o estrategia formal para lograr la igualdad retributiva entre géneros.	n/p	n/p	La Agencia para la Igualdad de género en el trabajo (WGEA) puede hacer público el incumplimiento por parte de una empresa de las obligaciones de la Ley de Igualdad de género en el trabajo, de 2012.

¹¹ Estos tres tipos de medidas son las principales categorías que suelen observarse en todos los países y legislaciones. Sin embargo, en la sección 4.3 se expone con mayor detalle el caso de algunos países, dando un cuadro más completo de las medidas posibles, algunas de las cuales no se reflejan necesariamente en la tabla 3. Por otro lado, estas categorías no siempre se distinguen con tanta claridad en la realidad y pueden solaparse en cierto modo.

► Tabla 3. (cont)

País	Alcance	Tamaño de la empresa (núm. de empleados)	Medidas de transparencia			Cumplimiento
			Informe de transparencia salarial	Auditorías de igualdad salarial	Derecho del trabajador a solicitar información sobre el salario	
Austria	Público y privado	150+	Las empresas deben informar de las estadísticas desglosadas por género según la clasificación de los puestos de trabajo, incluyendo el número de personas y los salarios percibidos.	n/p	Los representantes de los trabajadores pueden ver la información del informe y se encargan de pasar la información pertinente a los trabajadores.	No hay sanciones por incumplimiento. Tampoco hay medidas para los casos en que se detecta una brecha salarial de género.
Bélgica	Privado	50+/100+	Las empresas deben indicar en sus cuentas anuales (su «balance social») información desglosada por género, incluyendo la media de horas de trabajo, los costes laborales medios, los promedios de los contratos y oportunidades de formación. El Banco Nacional de Bélgica pone esta información a disposición del público.	Las empresas con más de 50 empleados deben realizar un análisis de sus estructuras salariales cada dos años. El Instituto belga para la igualdad de mujeres y hombres proporciona una lista de control de neutralidad de género para las evaluaciones y clasificaciones de puestos de trabajo que sirve de referencia para evaluar la neutralidad de género de las clasificaciones de puestos.	n/p	Permite imponer sanciones.
Canadá	Privado y público	10+/100+/500+	El informe contiene campos de datos obligatorios, entre ellos: el sector industrial en el que trabajan los empleados, la categoría profesional, los rangos salariales de los empleados y el grado de representación de los trabajadores desfavorecidos. Los empleadores deben preparar un plan de igualdad, que incluya un calendario de aplicación de las actividades y políticas.	n/p	El empleador debe informar a los trabajadores de las medidas adoptadas para aplicar el plan de igualdad en el empleo. Asimismo, el empleador tiene la obligación de consultar a los representantes de los trabajadores sobre la ayuda que pueden prestar en la aplicación del plan, en su comunicación a los trabajadores o en su desarrollo.	El incumplimiento de los requisitos puede dar lugar a una sanción monetaria; denuncia ante el comisario de igualdad salarial.
Chile	Privado	50+/200+	Publicar cada seis meses un registro salarial anónimo por puesto de trabajo, desglosado por género. La información debe publicarse en el sitio web de la empresa y enviarse a la Dirección de Trabajo.	n/p	n/p	Posibilidad de multas. En caso de sanción, la empresa puede ser excluida de los contratos públicos.

► Tabla 3. (cont)

País	Alcance	Tamaño de la empresa (núm. de empleados)	Medidas de transparencia			Cumplimiento
			Informe de transparencia salarial	Auditorías de igualdad salarial	Derecho del trabajador a solicitar información sobre el salario	
Dinamarca	Privado	35+	Publicación de estadísticas salariales anuales desglosadas por género o informes salariales por género cada tres años. El informe debe tener una descripción de los términos y condiciones que son relevantes para determinar los salarios de hombres y mujeres, indicar las iniciativas específicas relativas a la igualdad salarial y determinar las acciones de seguimiento de las iniciativas o planes.	n/p	Los trabajadores tienen derecho a obtener información sobre su código de clasificación profesional.	Multa monetaria por no presentar el informe y posible responsabilidad penal.
Finlandia	Privado y público	30+	Plan de igualdad de género para determinar la remuneración y otras condiciones de empleo. El informe debe incluir datos salariales desglosados por género en grupos similares de empleados.	Los empleadores tienen la obligación de realizar una auditoría o encuesta salarial (incluida en el plan de igualdad) con el fin de asegurarse de que no existen diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres. En caso de que existan diferencias salariales entre mujeres y hombres, el empleador debe analizar la causa y el fundamento de esas divergencias. La ley exige a las empresas que adopten medidas positivas para acabar con cualquier diferencia salarial de género detectada en las auditorías salariales.	Garantiza a los trabajadores el derecho a obtener información sobre el salario y las condiciones de empleo, a través de un representante de los trabajadores o un representante sindical local.	No hay sanciones específicas por el incumplimiento del plan de igualdad o de la auditoría o encuesta salarial; sin embargo, sí hay sanciones por prácticas discriminatorias.
Francia	Privado y público	50+/250+	Las empresas deben elaborar un informe anual en el que se expongan algunas estadísticas sobre las diferencias salariales y de promoción entre hombres y mujeres, tal y como establece la Ley. Esto debe publicarse en sus sitios web. Las empresas también deben contar con un plan de acción anual en materia de igualdad de género.	El empleador debe publicar cada año su índice de igualdad salarial junto con las medidas adoptadas para acabar con las diferencias salariales, según una metodología acordada.	n/p	Las empresas que no alcancen una puntuación de 75 puntos en el índice de igualdad salarial durante un periodo de tres años podrían ser multadas con hasta un 1 por ciento de su nómina salarial.

► Tabla 3. (cont)

País	Alcance	Tamaño de la empresa (núm. de empleados)	Medidas de transparencia			Cumplimiento
			Informe de transparencia salarial	Auditorías de igualdad salarial	Derecho del trabajador a solicitar información sobre el salario	
Alemania	Privado y público	200+/500+	<p>Las empresas con más de 500 empleados deben presentar un informe, desglosado por género, con: número total de empleados, número de empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, y medidas adoptadas.</p> <p>El informe debe describir las medidas adoptadas para promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como las medidas para crear la igualdad salarial entre ambos géneros. La falta de aplicación de las medidas debe explicarse en el informe.</p>	<p>Se fomentan las auditorías salariales voluntarias para las empresas de más de 500 empleados. Las propias empresas pueden determinar el método de evaluación.</p> <p>Si la auditoría salarial revela una discriminación salarial, el empleador debe tomar medidas para acabar con dicha discriminación.</p>	<p>Los trabajadores de las empresas de más de 200 empleados pueden solicitar información sobre: su salario, los criterios aplicados para establecer el salario y la remuneración de una tarea del mismo valor o valor comparable realizada por trabajadores del otro sexo en la misma empresa.</p> <p>El derecho a solicitar información se ejerce a través de un Consejo de Trabajadores. En su defecto, los empleados pueden solicitarlo directamente al empleador.</p>	<p>Si un empleador no facilita la información solicitada por un trabajador que ejerce su derecho a obtenerla, la carga de la prueba en cualquier caso judicial posterior relacionado con la información solicitada se desplaza al empleador para demostrar que no existe discriminación salarial. La ley no estipula consecuencias o sanciones adicionales por el incumplimiento de la obligación de informar.</p>
Islandia	Privado y público	25+	<p>Plan de política de igualdad salarial sobre cómo planea la empresa alcanzar las políticas de igualdad. Debe revisarse cada 3 años.</p>	<p>Debe obtener una certificación de igualdad salarial basada en normas y orientaciones comunes (Norma de igualdad salarial) de un organismo gubernamental independiente. Si la auditoría no conduce a la certificación se puede poner el informe a disposición de las organizaciones de trabajadores y empleadores.</p>	<p>Normalmente, compete al empleado presentar pruebas de la desigualdad en el lugar de trabajo. En Islandia, sin embargo, es el empleador el responsable de aportar pruebas de que los empleados reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor.</p> <p>Los empleados tienen derecho a pedir al empleador que les informe sobre los salarios y las condiciones en las que están contratados.</p>	<p>Se impondrán multas a las empresas que no cumplan con las obligaciones en materia de igualdad de género, incluida la obligación de certificación.</p>

► Tabla 3. (cont)

País	Alcance	Tamaño de la empresa (núm. de empleados)	Medidas de transparencia			Cumplimiento
			Informe de transparencia salarial	Auditorías de igualdad salarial	Derecho del trabajador a solicitar información sobre el salario	
Italia	Privado y público	50+	<p>Las empresas deben informar de la brecha salarial entre hombres y mujeres de su plantilla, así como de las condiciones de empleo, tales como la contratación, la formación, la promoción, el despido, la jubilación y otros parámetros.</p> <p>El informe se rellena siguiendo un modelo disponible en el sitio web del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales</p>	<p>Los organismos nacionales inspeccionan la validez de los informes de igualdad salarial. Las empresas también pueden solicitar voluntariamente un «certificado de igualdad de género», que implica una evaluación para garantizar que cumplen determinados criterios.</p>	n/p	<p>En caso de incumplimiento de la obligación de informar, se aplican multas.</p> <p>En los casos más graves, se puede ordenar la suspensión durante un año de las prestaciones sociales de que disfruta la empresa.</p> <p>También hay incentivos (para la certificación voluntaria), como la deducción de impuestos.</p>
Lituania	Privado	20+/50+	<p>Los empleadores con más de 20 empleados deben facilitar, de forma anónima, el salario medio de los empleados por grupo profesional, desglosado por sexo.</p> <p>Los empleadores con más de 50 empleados deben adoptar y publicar el programa o política de igualdad de oportunidades. Los detalles específicos o el contenido no están regulados por la ley.</p>	n/p	n/p	<p>La ley no estipula explícitamente sanciones para casos de incumplimiento por parte de un empleador. Sin embargo, un conflicto laboral colectivo relativo a los derechos puede llevarse a la Comisión de conflictos laborales, o a otro órgano de resolución de conflictos, pudiendo este imponer una multa por incumplimiento.</p>
Luxemburgo	Privado	50+	<p>Las empresas deben comunicar a los representantes de los trabajadores las estadísticas, desglosadas por sexo, sobre contrataciones, ascensos, traslados, despidos, remuneración y formación de los trabajadores.</p>	<p>El Ministerio de Igualdad entre Mujeres y Hombres (MEGA) proporciona una herramienta para que los empleadores identifiquen las causas de una posible brecha en su estructura salarial, así como para facilitar la elaboración de un plan de acción para remediar dichas brechas.</p>	n/p	<p>Cuando una diferencia salarial no puede justificarse con razones objetivas y se basa en consideraciones de género, el empleador puede recibir una multa.</p>

► **Tabla 3. (cont)**

País	Alcance	Tamaño de la empresa (núm. de empleados)	Medidas de transparencia			Cumplimiento
			Informe de transparencia salarial	Auditorías de igualdad salarial	Derecho del trabajador a solicitar información sobre el salario	
Países Bajos	Privado	50+/250+	Las empresas deben presentar un informe que incluya las diferencias salariales entre mujeres y hombres que realicen trabajos dentro de categorías de igual valor en la empresa. Las diferencias deben estar justificadas y se deben detallar las medidas adoptadas para corregir las diferencias.	Las empresas con 200 o más empleados deben obtener un certificado que acredite que cumplen los requisitos de igualdad salarial. Los criterios exactos están aún por decidir.	Los trabajadores de las empresas de más de 50 empleados tienen derecho a solicitar al empleador el salario anónimo de otros empleados que realicen un trabajo de valor similar.	El certificado de conformidad puede ser revocado cuando la empresa deje de cumplir las condiciones exigidas para su concesión. Hasta 250.000 euros de multa por infracción relativa a la transparencia salarial. Si se producen varias infracciones, las multas pueden duplicarse o triplicarse.
Noruega	Público y privado	20+/50+	Las organizaciones que deben realizar la evaluación periódica deben incluir una declaración en el informe anual de la empresa, o en algún otro documento público, sobre el estado de la igualdad en su empresa, así como el trabajo que han realizado en relación a la lucha contra la discriminación.	Todas las empresas públicas, las empresas privadas de más de 50 empleados o las empresas privadas de más de 20 empleados a las que se lo haya pedido un interlocutor social deben realizar una evaluación para determinar si existe riesgo de discriminación o cualquier otro obstáculo para lograr la igualdad. Si existe un riesgo de discriminación, la empresa debe analizar las causas y aplicar medidas dirigidas tanto a abordar la discriminación como a fomentar la igualdad. Si se detecta una discriminación, la empresa debe emprender acciones y supervisar las medidas para corregir la discriminación salarial.	Los trabajadores tienen derecho a solicitar información sobre el nivel salarial de sus compañeros y los criterios utilizados para determinar su salario.	No hay disposiciones específicas sobre sanciones por infracción. Sin embargo, el Tribunal contra la discriminación toma decisiones sobre denuncias específicas de discriminación y acoso presentadas ante el organismo.

► Tabla 3. (cont)

País	Alcance	Tamaño de la empresa (núm. de empleados)	Medidas de transparencia			Cumplimiento
			Informe de transparencia salarial	Auditorías de igualdad salarial	Derecho del trabajador a solicitar información sobre el salario	
Portugal	Público y privado	n/p	<p>Las empresas públicas y las que cotizan en bolsa deben elaborar un plan de igualdad anual, con el objetivo de lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Los planes de igualdad deben enviarse a la Comisión de ciudadanía e igualdad de género y a la Comisión para la igualdad en el trabajo y el empleo (CITE). Esta última puede emitir recomendaciones sobre los planes de igualdad de las empresas y publicarlos en su página web.</p>	<p>El Servicio de Inspección del Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social, una vez recibidas las evaluaciones de las empresas sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres por profesión y nivel de cualificación, exige a la empresa que presente un plan para evaluar las posibles diferencias salariales en función de las tareas particulares del puesto de trabajo, aplicando criterios objetivos para excluir cualquier posible discriminación por razón de género. El plan debe ser aplicado por la empresa en el transcurso del año siguiente; después de ese período la empresa debe comunicar al Servicio de Inspección los resultados del plan, demostrando las diferencias salariales justificadas y modificando las diferencias que no se justifican.</p>	<p>El representante de los trabajadores puede solicitar a la CITE que emita un dictamen sobre la discriminación salarial por razón de género, relacionada con un trabajo igual o de igual valor dentro de una empresa. Una vez notificada la solicitud, el empleador debe facilitar la política salarial de la empresa y los criterios utilizados para determinar la remuneración tanto del solicitante como del grupo de comparación.</p>	<p>La Ley de igualdad salarial establece sanciones por incumplimiento, también multas.</p> <p>En los casos de reclamaciones por discriminación, el Código Laboral estipula que la carga de la prueba se traslada al empleador. Además, establece que mantener prácticas salariales discriminatorias constituye una infracción grave.</p> <p>Además, se puede prohibir a una empresa infractora que participe en licitaciones o concursos públicos durante un período de hasta dos años.</p>
España	Privado	50+	<p>Tras realizar una revisión salarial, las empresas deben establecer un plan para corregir cualquier brecha de género.</p>	<p>Las empresas deben incluir en sus planes de igualdad una auditoría salarial, lo que significa que deben realizar una revisión de la política salarial de acuerdo con los criterios de la legislación y, posteriormente, establecer un plan para corregir cualquier brecha salarial detectada durante el proceso de revisión.</p>	<p>El Real Decreto español sobre igualdad salarial entre mujeres y hombres, establece el derecho de los trabajadores a la información. Las empresas deben tener un registro salarial que recoja los salarios y otras remuneraciones de todos los empleados. Los trabajadores pueden acceder a estos datos a través de un representante de los trabajadores o un miembro del sindicato.</p>	<p>La falta de información salarial que exige el Real Decreto puede dar lugar a acciones administrativas y judiciales, ya sea a nivel individual o colectivo.</p> <p>El incumplimiento de la obligación relativa a los planes y medidas de igualdad puede dar lugar a una multa.</p>

► Tabla 3. (cont)

País	Alcance	Tamaño de la empresa (núm. de empleados)	Medidas de transparencia			Cumplimiento
			Informe de transparencia salarial	Auditorías de igualdad salarial	Derecho del trabajador a solicitar información sobre el salario	
Suecia	Privado	10+	n/p	<p>Los empleadores con más de diez trabajadores deben estudiar y analizar los criterios de fijación de salarios y las diferencias salariales entre mujeres y hombres que realizan un trabajo que debe considerarse igual o equivalente.</p> <p>Todos los empleadores pertinentes tienen que documentar la encuesta y el resultado del análisis salarial, así como los ajustes salariales previstos para los próximos tres años con el fin de resolver las diferencias salariales detectadas por razón de género.</p>	n/p	<p>El Defensor de la Igualdad se encarga de supervisar el cumplimiento de la Ley de Discriminación y puede exigir información adicional a los empleadores.</p> <p>Si se incumplen los requerimientos del Defensor de la Igualdad, o no se lleva a cabo la auditoría salarial, puede tener lugar la imposición de una multa.</p>
Suiza	Privado y público	100+	n/p	<p>Los empleadores privados y públicos con más de 100 empleados deben realizar un análisis de igualdad salarial y una auditoría interna cada cuatro años. El análisis de la igualdad salarial se realizará según un método científico y de acuerdo con la ley. La Confederación proporciona la herramienta de análisis estándar (denominada Logib). Los empleadores del sector privado deben someter su análisis de igualdad salarial a una auditoría por parte de un organismo independiente.</p>	n/p	<p>Para poder solicitar contratos o subvenciones públicas, una empresa debe haber sido sometida a una auditoría de cumplimiento de la igualdad salarial en los cuatro años anteriores. No hay sanciones por incumplimiento. El cumplimiento tiene un impacto positivo en la reputación de la empresa.</p>

► Tabla 3. (fin)

País	Alcance	Tamaño de la empresa (núm. de empleados)	Medidas de transparencia			Cumplimiento
			Informe de transparencia salarial	Auditorías de igualdad salarial	Derecho del trabajador a solicitar información sobre el salario	
Reino Unido	Público y privado	250+	Las empresas deben elaborar un informe y publicarlo en su página web. El informe debe contener estadísticas generales sobre la distribución de los salarios de hombres y mujeres en la empresa.	n/p	n/p	No hay medidas ni sanciones específicas para el incumplimiento de la normativa, si bien la Ley de Igualdad confiere poderes al Secretario de Estado. La Ley de Igualdad de 2010 otorgó a la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (EHRC) los poderes para llevar a cabo investigaciones, notificar sobre actos ilícitos, desarrollar planes de acción, realizar evaluaciones del deber del sector público y notificar sobre el cumplimiento del deber del sector público. Como último recurso, el incumplimiento puede dar lugar a multas.
Estados Unidos	Privado y público	n/p	n/p	Colorado: se considera que un empleador ha actuado «de buena fe» si ha realizado una auditoría salarial completa de su plantilla. Por tanto, aunque las auditorías salariales no son obligatorias, esta disposición las fomenta indirectamente.	El Código del Trabajo de California otorga a un empleado potencial el derecho a solicitar el salario que se paga por el puesto, o bien la escala salarial.	Colorado: posibilidad de multas. La Ley de Igualdad salarial por un trabajo igual crea el derecho de los empleados a demandar a sus empleadores en caso de infracción de la Ley.

4.3. Prácticas nacionales

Australia

Informe de transparencia salarial

La Ley australiana de igualdad de género en el lugar de trabajo de 2012 estipula que los empleadores privados con 100 o más empleados «deben preparar un informe público que incluya información relativa al empleador y a los indicadores de igualdad de género».¹² El informe debe presentarse anualmente a la Agencia para la Igualdad de género en el lugar de trabajo (WGEA), la agencia australiana responsable de promover y mejorar la igualdad de género en los lugares de trabajo.¹³ Los seis indicadores de igualdad de género sobre los que deben informar los empleadores son los siguientes:¹⁴

¹² Ley de igualdad de género en el lugar de trabajo de 2012, sección 13.

¹³ En el sector público los funcionarios tienen una escala salarial públicamente conocida.

¹⁴ Ley de igualdad de género en el lugar de trabajo de 2012, sección 3.1.

- ▶ Composición de la plantilla desagregada por sexo.
- ▶ Composición de los órganos de gobierno desagregada por sexo.
- ▶ Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.
- ▶ Disponibilidad y utilidad de las condiciones y prácticas laborales en relación a acuerdos de trabajo flexible para los empleados y acuerdos de trabajo favorables para empleados con responsabilidades familiares o de cuidado.
- ▶ Consulta a los empleados sobre cuestiones relativas a la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- ▶ Otras cuestiones cualesquiera que especifique el Ministro, incluyendo el acoso y la discriminación por razón de género.

No se publica ninguna información de carácter personal o que esté relacionada con el salario y permita identificar al asalariado, salvo que el interesado dé su consentimiento por escrito. A este respecto, al presentar el informe, el empleador correspondiente debe indicar por escrito a la Agencia para la Igualdad de género en el lugar de trabajo cuáles son los datos de carácter personal.¹⁵

Políticas y estrategias de transparencia salarial

Los empleadores con 500 o más empleados deben cumplir con un mínimo establecido para demostrar su compromiso con la igualdad de género. Estos empleadores deben tener, en particular, una política o estrategia formal en al menos una de las siguientes áreas:

- ▶ Composición de la plantilla (igualdad de género en la contratación, retención, gestión del rendimiento, ascensos, planificación de la sucesión, formación y desarrollo, etc.).
- ▶ Medidas para lograr la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.
- ▶ Apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares o de cuidado.
- ▶ Acoso y discriminación por razón de género (Australia, WGEA, s.f.-a).¹⁶

El sitio web de la WGEA ofrece recursos sobre cómo cumplir con el deber de información, tales como una calculadora salarial, un cuestionario piloto, un perfil del lugar de trabajo, etc. (Australia, WGEA, s.f.-b). La Agencia proporciona igualmente a cada empleador específico un informe analítico de la competencia a modo de referencia, con los resultados sobre igualdad de género, lo que permite al empleador saber cuáles son las áreas que pueden mejorarse en su empresa en términos de igualdad de género. El punto fuerte del sistema de transparencia salarial de Australia es la posibilidad de comparar informes de referencia, ya que permite a los empleadores comparar sus informes de género con el de otras empresas del mismo sector o de sectores similares, o con el de empresas de igual tamaño o tamaño similar.

Recuadro 5. Mayor eficacia gracias a los informes de referencia, Australia

Según la información disponible a través de la WGEA, el hecho de comparar informes de referencia anima a las empresas a actuar y encarar los resultados de sus propios análisis. En 2018 más de la mitad de las empresas que llevaron a cabo un análisis de la brecha salarial y detectaron que, en efecto, existía desigualdad informaron de lo constatado a nivel ejecutivo y del consejo de administración.

«Los resultados en materia de igualdad retributiva son mucho mejores en empresas que combinan distintas medidas de igualdad salarial y se refuerza la eficacia de dichas medidas mediante la rendición de cuentas a través de informes al órgano ejecutivo y de administración» (Australia, WGEA y BCEC 2018, 7).

¹⁵ Ley de igualdad de género en el lugar de trabajo de 2012, sección 13C.

¹⁶ Véase también la sección 5 del [Instrumento sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo \(normas mínimas\) de 2014](#).

Participación de los representantes de los trabajadores

Los empleadores deben informar, así como facilitar a los trabajadores y sus organizaciones representativas acceso al informe, de forma que puedan aportar sus observaciones a la agencia o al empleador.

La propia consulta a los trabajadores sobre cuestiones relativas a la igualdad de género en el lugar de trabajo forma parte de los indicadores que deben abordarse en el informe periódico.

Cumplimiento

La WGEA puede revelar públicamente, a través de su sitio web o en un periódico, cualquier incumplimiento de los deberes contemplados en la Ley de igualdad de género por parte de una empresa. Antes de proceder a la publicación, la WGEA debe notificarle al empleador por escrito el motivo por el que revela la información e instarle a responder mediante una declaración escrita.¹⁷

Austria

Informe de transparencia salarial

En el caso de Austria, la [Ley federal de Igualdad de trato en el ámbito privado \(GIBG\)](#) establece una obligación relacionada con la igualdad y la transparencia salarial en el sector privado. El sector público está regulado por la [Ley federal de Igualdad de trato en el ámbito federal \(B-GIBG\)](#), que establece la obligación de informar sobre la igualdad salarial de forma similar a la estipulada para el sector privado.

La GIBG establece que las empresas con más de 150 empleados deben publicar cada dos años un informe sobre la distribución salarial entre hombres y mujeres¹⁸. Los niveles salariales se clasifican por género y cualificación, siguiendo los niveles salariales del convenio colectivo aplicable. El informe debe incluir los siguientes datos:

- El número de mujeres y hombres en las diferentes clasificaciones, grupos o categorías laborales establecidas en el convenio colectivo o en el grupo de la clase empresarial.
- El número de mujeres y hombres en las diferentes clasificaciones o categorías laborales, como en el caso anterior, pero teniendo en cuenta la antigüedad.
- El salario medio o mediana anual de los trabajadores de los grupos de clasificación, desglosado por sexos.

La información proporcionada en el informe es anónima y el propio informe es confidencial. El informe debe presentarse al comité central de trabajadores o comités de empresa. Los órganos de representación de los trabajadores pueden solicitar información sobre el informe y se encargan de proporcionar la información pertinente a los trabajadores.

Recuadro 6. Calculadora salarial en línea, Austria

En 2019, el Ministerio Federal de Asuntos Sociales actualizó su calculadora salarial en línea para ayudar a las empresas a presentar sus informes salariales y proporcionar información sobre los salarios a nivel regional o sectorial.¹ La calculadora salarial en línea calcula los pagos mensuales brutos medios y la diferencia salarial media. Los datos proceden de los impuestos salariales, las asociaciones de instituciones de seguridad social y un microcenso.

¹ Calculadora salarial disponible en: <https://www.gehaltsrechner.gv.at/>.

¹⁷ Ley de igualdad de género en el lugar de trabajo de 2012, sección 19D, párr. 2-4.

¹⁸ GIBG, sección 11a.

Evaluación de impacto

Según una investigación realizada por Eurofound en 2018, muchas empresas austriacas proporcionaron en sus informes de transparencia salarial la información mínima requerida por la ley, si bien hubo otras empresas que fueron más allá (Eurofound 2018). Del total de informes de transparencia salarial, el 55 por ciento no distinguía entre trabajo a tiempo completo o tiempo parcial. Sin embargo, tras la solicitud por parte de un representante de los trabajadores, hubo un 16 por ciento de empresas que añadió tal información. Del mismo modo, solo un 39 por ciento de las empresas incluía inicialmente en su informe el desglose por áreas de función; este porcentaje aumentó a un 50 por ciento tras solicitudes específicas. Según una encuesta realizada a los representantes de los trabajadores, el 54 por ciento afirmaba que había habido una reacción positiva por parte de su empleador en cuanto a elaborar el informe de transparencia salarial; el 23 por ciento se mostraba dispuesto a tratar o analizar la brecha salarial entre hombres y mujeres, y el 21 por ciento de los empleadores estaba dispuesto a adoptar medidas concretas (AK y ÖGB 2014).

Un documento de debate publicado en 2020 por el Centro de Investigación Colaborativa concluye que la transparencia salarial en Austria no tuvo efecto alguno en la remuneración de hombres ni mujeres y que, por lo tanto, resultó ineficaz para poner fin a la brecha salarial de género (Gulyas, Seitz y Sinha 2020). Dado que las investigaciones realizadas en otros países suelen constatar que las legislaciones sobre transparencia salarial sí reducen la brecha salarial entre hombres y mujeres, los autores señalan que la política de Austria acerca de la confidencialidad del informe de transparencia salarial podría haber tenido algún efecto. También se cuestionaba, por otro lado, la política de Austria en cuanto a no exigir a las empresas una regularización de los desequilibrios salariales entre hombres y mujeres.

Cumplimiento

Austria adopta un enfoque laxo a la hora de regular la transparencia salarial. La ley no establece penas o sanciones por incumplimiento, ni tampoco un mecanismo de supervisión, ni toma medidas si un informe revela que existe brecha salarial de género. Curiosamente, Eurostat (s.f.) constata que Austria tiene una de las mayores brechas salariales entre hombres y mujeres de la UE, con un 18,9 por ciento del salario medio bruto por hora, en comparación con la media del 13 por ciento de la UE-27.

Sin embargo, la ley establece que si, debido a una violación del derecho a la igualdad de trato, es decir, se da discriminación por razón de género, un empleado del sexo opuesto que realiza un trabajo igual o reconocido como igual recibiera un salario inferior, dicho empleado tiene derecho a recibir la diferencia salarial, así como una indemnización por daños personales.¹⁹

Bélgica

Informe de transparencia salarial

La ley belga sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres (2012) exige a las empresas del sector privado que indiquen en sus cuentas anuales información sobre el «equilibrio social» desglosada por género, incluyendo promedio de horas de trabajo, de costes laborales, información sobre el contrato medio y las oportunidades de formación. Las cuentas anuales se presentan a través de la aplicación «balance central» («app») del Banco Nacional de Bélgica²⁰, que pone estos datos a disposición del público.²¹ La información los siguientes aspectos:

- Número medio de trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, número total de empleados, expresado en equivalente a tiempo completo.

¹⁹ GIBG, sección 12.2.

²⁰ El Banco Nacional de Bélgica creó una aplicación llamada «Centrale des bilans», que permite a las empresas rellenar una plantilla y que está disponible en: <https://www.nbb.be/fr/centrale-des-bilans/la-centrale-des-bilans-fait-peau-neuve-cbso-2022/informations-generales-et>. En la plantilla estándar para rellenar las cuentas anuales, la sección C6 hace referencia al «balance social». Una copia de la plantilla estándar está disponible en: https://www.nbb.be/doc/ba/models/ent/histo/2007_c_2007-04-01.pdf.

²¹ Artículo 4 de la [Ley de la brecha salarial de género, 2012](#), que complementa el artículo 91, punto B «Informe social», I, apartado 2, 1º, del Real Decreto de 30 de enero de 2001 por el que se desarrolla el Código de Sociedades.

- Número de horas trabajadas tiempo completo y a tiempo parcial, así como el número total de horas trabajadas.
- Coste de personal relativo a trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, así como el gasto total de personal.
- Importe total de prestaciones otorgadas además del salario.

El Instituto belga para la igualdad de mujeres y hombres proporciona una lista de control de neutralidad de género para las evaluaciones y clasificaciones de puestos de trabajo que sirve de referencia para evaluar la neutralidad de género de las clasificaciones de puestos. Los informes de análisis salarial están concebidos para servir de base al diálogo social en una empresa sin presentar datos individualizados (Bélgica, CNT 2020). La información salarial proporcionada por el empleador es confidencial y debe protegerse. Las empresas con una plantilla de 50 a 100 empleados utilizan un modelo abreviado, mientras que las empresas con más de 100 empleados deben utilizar el formulario completo.²²

La información salarial, desglosada por género, se comunica siguiendo un reparto de datos basado en:

- El nivel del puesto, desglosado en función de las categorías de empleo mencionadas en el sistema de clasificación de empleo de la empresa o, en su defecto, en función de las clasificaciones residuales del personal operativo, personal directivo y personal de gestión.
- La antigüedad en la empresa de los trabajadores.
- El nivel de capacitación o formación del trabajador, en función del nivel académico o títulos obtenidos.
- Los sueldos directos y prestaciones (para los trabajadores a tiempo parcial deben denominarse en equivalencia a tiempo completo).
- Las aportaciones del empleador a cuenta de seguros extralegales.
- El total del resto de prestaciones suplementarias, además del salario, otorgadas a los trabajadores o a un subconjunto de trabajadores (Bélgica, Servicio Público Federal Empleo, Trabajo y Diálogo social, s.f.).

Los empleadores deben mencionar también en el informe si, a la hora de elaborar la estructura de salarios, utilizaron la lista de control de neutralidad de género en la evaluación y clasificación de los puestos de trabajo.²³

Comité de empresa

El informe de análisis salarial debe comunicarse al comité de empresa o, en su defecto, a una delegación sindical, que examina el informe de la empresa para determinar, junto con el empleador, si la empresa tiene una política salarial neutra desde el punto de vista del género. Si se comprueba que la empresa no tiene una política salarial neutra desde el punto de vista del género, se pone en marcha un plan de acción para lograr dicha política.

A petición del comité de empresa o, en su defecto, de la delegación sindical, toda empresa que emplee una media de al menos 50 trabajadores puede designar a un mediador de entre los miembros de la plantilla para que desarrolle un plan de acción para la aplicación de una estructura salarial con neutralidad de género en la empresa.

22 El decreto ministerial que establece el modelo sirve de base para el informe de análisis de las estructuras salariales de los trabajadores. Estos modelos fueron publicados por decreto ministerial en el boletín oficial belga de 15 de mayo de 2014: [Arrêté ministériel fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs](#).

23 El decreto ministerial de 2014 relativo a la estructura salarial proporciona, en anexo II, la dirección web siguiente para rellenar la lista de control: http://igvmiefh.belgium.be/fr/binaries/39%20-%20Checklist_FR_tcm337-99427.pdf. Sin embargo, la dirección es: https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/39%20-%20Checklist_FR.pdf.

Recuadro 7. Obligación de introducir la brecha salarial entre hombres y mujeres en todos los niveles del diálogo social, Bélgica

La normativa belga establece el deber de introducir la cuestión de la brecha salarial entre hombres y mujeres en todos los niveles del diálogo social (interprofesional, sectorial y empresarial). La brecha salarial, su evolución y las medidas para combatirla deben incluirse en el orden del día de las negociaciones bianuales del Acuerdo interprofesional.¹

A nivel sectorial, la ley exige que los comités mixtos formados por representantes de los empleadores y de los trabajadores hagan que los sistemas de clasificación de funciones incluidos en los convenios colectivos sean neutros en el plano del género. Una vez que la comisión paritaria ha llegado a un acuerdo colectivo relativo a la clasificación de los puestos de trabajo, el acuerdo debe presentarse a la Consulta Federal de Empleo, Trabajo y Sociedad de la Administración Pública, que dispone entonces de 18 meses para evaluar si las clasificaciones son neutras desde el punto de vista del género. Si se considera que un sistema de clasificación no es neutro desde el punto de vista del género, los agentes pertinentes tienen 24 meses a partir de la fecha de notificación para abordar la cuestión.²

¹ Cada dos años, los interlocutores sociales del sector privado en Bélgica negocian a nivel nacional un acuerdo interprofesional sobre la evolución de los salarios, las reducciones de las cotizaciones patronales y el nivel de las prestaciones sociales. Véase Bélgica, Instituto para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2021).

² Artículo 6.1 de la Ley sobre la Brecha Salarial entre hombres y mujeres, 2012. Véase también Bélgica, Instituto para la igualdad de mujeres y hombres (s.f.).

Cumplimiento

En 2013, Bélgica introdujo un apartado en el Código Penal Social que permite imponer sanciones de nivel 2 como castigo por no proporcionar un informe de análisis sobre las estructuras de los salarios de los trabajadores, así como por no comunicar el informe al Comité de Empresa o a la delegación sindical.²⁴ El Código Penal Social establece que una sanción de nivel 2 consiste en una multa penal de 50 a 500 euros o una multa administrativa de 25 a 250 euros.²⁵

Recuadro 8. La situación de los informes de análisis salarial antes de la imposición de sanciones, Bélgica

Antes de 2013, la ley belga no imponía ninguna sanción a las empresas que no cumplían con los requisitos de notificación del análisis salarial. Según el Instituto para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bélgica, la falta de sanciones se dejó sentir en varios ámbitos de la ley. Por ejemplo, una cuarta parte de los balances sociales se rellenaban de forma deficiente, incompleta o con información deliberadamente incorrecta desglosada por sexo. Los datos se presentaban a menudo como si no existiera diferencia salarial entre hombres y mujeres, lo que en la práctica se consideraba poco realista. Además, aunque el Banco Nacional señalaba los errores a los empleadores en cuestión y excluía los datos de mala calidad de sus estadísticas, no tenía ningún poder adicional para aplicar sanciones y lograr una acción correctiva.

Fuente: Bélgica, Instituto para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2021.

²⁴ Ley de 12 de julio de 2013 por la que se modifica la legislación relativa a la lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres, artículo 12.

²⁵ Código Penal Social, artículo 101.

Canadá

Informe sobre la igualdad en el empleo y plan de igualdad salarial

En Canadá la [Ley de igualdad en el empleo, 1995](#) se aplica a los centros de trabajo regulados a nivel federal, incluyendo el sector público y privado.²⁶ La ley tiene por objeto promover la igualdad en el lugar de trabajo y se dirige a cuatro grupos de trabajadores desfavorecidos, denominados «grupos designados», a saber, aborígenes, personas con discapacidad, mujeres y minorías visibles²⁷.

Los empleadores deben preparar un plan de igualdad que incluya: las actividades que los empleadores emprenderán para promover la igualdad; las políticas que se aplican a la contratación, la promoción y la retención de las personas de los cuatro grupos designados; y el establecimiento de un calendario para la aplicación de las actividades y políticas.²⁸ Cada empleador debe informar a los empleados de las medidas adoptadas, o previstas, para aplicar el plan de igualdad en el empleo. Asimismo, el empleado está obligado a consultar a los representantes de los trabajadores o a los agentes negociadores sobre la ayuda que pueden prestar en la elaboración, la aplicación y/o la comunicación del plan a los trabajadores.²⁹ El empleador y los trabajadores deben colaborar a lo largo de todo el proceso de ejecución del plan de igualdad.

Todos los empleadores del sector privado deben presentar al Ministerio de Trabajo un informe anual sobre la igualdad en el empleo, el cual debe incluir un análisis de los cuatro grupos designados. El informe debe contener información sobre: el sector industrial en el que trabajan los empleados; sus categorías profesionales; sus rangos salariales; el grado de representación, incluso entre los grupos designados; y el número de empleados contratados, ascendidos o despedidos.³⁰ Para facilitar esta obligación, el Gobierno canadiense creó una herramienta en línea denominada Sistema de Gestión de la Información sobre la Igualdad en el Trabajo (WEIMS).³¹

En enero de 2021 entró en vigor una modificación legislativa de la Ley de igualdad en el empleo, que exige a los empleadores incluir información agregada sobre las diferencias salariales en sus informes anuales sobre la igualdad en el empleo, prestando especial atención a los cuatro grupos designados. Estas medidas se aplican a los empleadores del sector privado regulados a nivel federal con 100 o más empleados (Canadá, ESDC 2020).

En agosto de 2021 entró en vigor la [Ley de igualdad salarial](#). El [Reglamento de igualdad salarial](#) respalda la aplicación de la Ley de equidad salarial y, en conjunto, garantiza que los trabajadores de los centros de trabajo regulados a nivel federal de 10 o más empleados consigan la misma remuneración por un trabajo de igual valor (Canadá, ESDC 2021). En particular, los empleadores deben establecer y actualizar periódicamente un plan de igualdad salarial. Al elaborar el plan, los empleadores deben:

- Identificar las diferentes clases de trabajo que componen los puestos en su lugar de trabajo.
- Determinar si cada clase de trabajo es predominantemente masculina o femenina, o neutra en cuanto al género.
- Determinar el valor del trabajo de cada clase de empleo predominantemente femenino o masculino.
- Calcular la remuneración de cada clase de trabajo predominantemente femenina o masculina.
- Comparar la remuneración entre las clases de trabajo predominantemente femeninas o masculinas que realizan un trabajo de igual valor o valor comparable (Canadá, Gobierno de Canadá, s.f.).

Una vez establecido el plan, los empleadores tienen que aumentar la compensación de cualquier clase de trabajo predominantemente femenino que esté recibiendo menos salario que sus homólogos masculinos y deben actualizar su plan cada cinco años.

26 Las secciones 4–6 de la ley define el alcance de la misma.

27 En Canadá, una minoría visible se refiere a las personas, distintas de los aborígenes, que no son de raza caucásica o de color no blanco.

28 Ley de igualdad en el empleo, sección 10.

29 Ley de igualdad en el empleo, sección 15.

30 Ley de igualdad en el empleo, sección 18.

31 Disponible en: <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/WeimsMaintLogin.jsp?lang=eng>.

Recuadro 9. Auditorías de cumplimiento de la Comisión de derechos humanos, Canadá

La Comisión canadiense de derechos humanos realiza auditorías de cumplimiento, encargándose de que los empleadores cumplan con el deber impuesto por la Ley de igualdad en el empleo.¹ La Comisión selecciona los empleadores que serán auditados en función de su impacto potencial en los resultados de la igualdad en el empleo, centrándose principalmente en las empresas con más de 500 empleados. Los empleadores seleccionados para llevar a cabo la auditoría son notificados por escrito y deben proporcionar una copia de su último análisis de plantilla. Una vez que la Comisión ha evaluado el análisis de la plantilla, puede emitir un informe sobre la situación de la igualdad en el empleo, o bien continuar la evaluación y requerir más información si el resultado no ha sido positivo. En caso de incumplimiento, la Comisión puede emitir instrucciones. La Comisión puede solicitar al presidente que se cree un tribunal de estudio de la igualdad en el empleo, el cual podrá hacer cumplir las decisiones de la Comisión si el tribunal está de acuerdo con ellas. De acuerdo con la Ley de igualdad en el empleo, una orden de este tribunal de estudio tiene la misma fuerza que una orden del tribunal federal, siendo ejecutable de la misma manera.²

En relación con la Ley de igualdad salarial, el comisario de igualdad salarial está facultado para realizar una auditoría de cumplimiento y dictar órdenes que obliguen a los empleadores a cumplirla. Se pueden imponer sanciones de hasta 50.000 dólares canadienses. Los empleados, los agentes negociadores y los empleadores también pueden presentar una queja ante el comisario de igualdad salarial, que puede remitir el asunto al Tribunal canadiense de derechos humanos (Kirkness 2021).

¹ Sección 22.1 de la Ley de igualdad en el empleo.

² 31.1 de la Ley de igualdad en el empleo.

Chile

Divulgación de datos salariales

En Chile se debate actualmente en el Parlamento³² un proyecto de ley que pretende establecer medidas de transparencia para que las empresas cumplan con la igualdad salarial. El proyecto de ley contiene un artículo que estipula que las empresas privadas con más de 200 trabajadores deben publicar, cada seis meses, un registro salarial anónimo por puesto de trabajo desglosado por género; mientras que las empresas con 50 o más trabajadores deben hacer un estudio de la brecha salarial de género anualmente. La información debe publicarse en el sitio web de la empresa y enviarse por medios electrónicos a la Dirección de Trabajo.

Cumplimiento

El incumplimiento de la ley será sancionado con una multa de 100 a 1.000 unidades tributarias mensuales. Además, mientras no se adopten medidas correctoras para lograr la equidad salarial, la empresa sancionada podrá ser excluida de la contratación con la Administración del Estado, en los términos establecidos en la Ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios.

Dinamarca

Informe de transparencia salarial o divulgación de datos salariales

La legislación danesa en materia de transparencia salarial se centra en las empresas del sector privado con 35 o más empleados.³³ Las empresas del ámbito de la agricultura, la jardinería, la silvicultura y la pesca están exentas de las obligaciones relacionadas con la información estadística o los informes.

³² [Proyecto de ley busca fijar medidas de transparencia para que las empresas cumplan con la igualdad de remuneraciones](#), Boletín 11629-13.

³³ Ley consolidada núm.156/2019 sobre igualdad salarial entre hombre y mujeres.

En Dinamarca, los empleadores pueden elegir entre presentar estadísticas salariales anuales desglosadas por sexo, según los códigos de clasificación profesional, o llegar a un acuerdo con los trabajadores para elaborar un informe salarial cada tres años.³⁴ La mayoría de las empresas optan por presentar las estadísticas salariales desglosadas por sexo en lugar de realizar un informe. Después de haber presentado las estadísticas salariales, los empleadores reciben un resumen de las diferencias salariales entre hombres y mujeres por parte de Statistics Denmark. Los empleados tienen derecho a obtener información sobre su código de clasificación profesional. (NIKK 2020, 7).

El informe debe contener una descripción de los términos y condiciones que son relevantes para determinar los salarios de hombres y mujeres, indicar las iniciativas específicas relativas a la igualdad salarial y determinar las acciones de seguimiento de las iniciativas o planes. El informe y las estadísticas se presentan a los trabajadores y deben tenerse en cuenta en el convenio colectivo de la empresa.

Recuadro 10. Medición del impacto en las medidas de transparencia salarial, Dinamarca

Según un estudio del Centro nacional danés de investigación social, sólo un 30 por ciento de las 740 empresas encuestadas recopilaban estadísticas salariales desglosadas por género o elaboraban informes de transparencia salarial. Alrededor del 50 por ciento de las empresas que no cumplían con la normativa dijeron que no estaban al tanto de sus obligaciones, mientras que otro 25 por ciento no se sabía incluido en el conjunto de empresas que deben informar sobre la remuneración. La mayoría de los encuestados indicaron que no había diferencias salariales entre hombres y mujeres en su empresa. Las empresas que cumplían y presentaban informes se limitaban principalmente a la información mínima exigida por la ley. Las definiciones de la retribución utilizadas por las empresas variaban considerablemente según el periodo salarial (salario por hora, salario diario, etc.), la inclusión o no del absentismo y otros factores.

Fuente: Holt y Larsen 2011.

Cumplimiento

Las empresas que no cumplen con la obligación de transparencia salarial pueden ser sancionadas con una multa y pueden ser responsables penalmente según las normas del Código Penal.³⁵

Finlandia

Auditoría sobre igualdad salarial

La Ley de igualdad entre mujeres y hombres de Finlandia (núm. 609/1986), modificada en 2016, se aplica a los empleadores privados y públicos. Esta ley garantiza a los trabajadores el derecho a obtener información sobre la remuneración y las condiciones de empleo a través de un representante de los trabajadores o de un representante sindical local. Si la información se refiere a un solo individuo, la divulgación requiere el consentimiento personal de dicho individuo. El representante de los trabajadores o el representante sindical local está autorizado a acceder a la información salarial de un grupo de empleados «si hay motivos para suponer que existe discriminación salarial por razón de género.»³⁶

El derecho a obtener información no es problemático en Finlandia dado que la transparencia salarial está integrada en el sistema legal, y la información relativa a los impuestos se publica anualmente y se hace pública. Por lo tanto, esa información ya se divulga indirectamente (Whiting 2018).

Los empleadores con 30 o más empleados tienen la obligación de preparar un plan de igualdad de género para elaborar las condiciones salariales y otras condiciones de empleo. Este plan de igualdad sirve de base

³⁴ Ley consolidada núm. 899/2008 sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres, sección 5(a)(4).

³⁵ Ley consolidada sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sección 6b.

³⁶ Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres (nº 609/1986), modificada por la Ley núm. 915/2016, sección 9.

para aplicar medidas de igualdad de género. El plan se elabora con la colaboración de los representantes elegidos por los trabajadores, los representantes sanitarios u otros representantes designados por los trabajadores.³⁷

Los empleadores tienen la obligación de realizar una auditoría o encuesta salarial (incluida en el plan de igualdad) con el fin de asegurarse de que no existen diferencias salariales injustificadas por razón de género. Esto implica analizar los datos salariales desglosados por género en grupos similares de empleados. Si el análisis de los distintos grupos de empleados, clasificados con criterios objetivos, pone de manifiesto diferencias salariales entre mujeres y hombres, el empleador debe analizar la causa y el fundamento de esas divergencias.³⁸ El plan de igualdad debe incluir una evaluación de la situación laboral en el lugar de trabajo, las medidas destinadas a promover la igualdad de género y una revisión del plan de igualdad anterior para determinar su nivel de aplicación y consecución.

Las represalias contra los empleados que ejercen sus derechos en virtud de la Ley están prohibidas y se consideran constitutivas de discriminación.³⁹ Si una persona puede fundamentar la discriminación ante un tribunal, por existir indicios razonables de los hechos, la carga de la prueba se desplaza al demandado (es decir, al empleador).

Recuadro 11. Medición del impacto en las medidas de transparencia salarial, Finlandia

Según Eurofound (2018), la tasa de cumplimiento de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres por parte de los empleadores finlandeses oscila entre el 50 por ciento y el 67 por ciento, siendo en el sector público donde las empresas cumplen más (77 por ciento frente al 60 por ciento del sector privado).

El Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad realizó una encuesta entre 800 directores de recursos humanos y representantes de los trabajadores para evaluar el impacto de la Ley de Igualdad. Alrededor del 73 por ciento de los encuestados de recursos humanos señalaron que las auditorías de igualdad salarial eran útiles para lograr la igualdad en el lugar de trabajo. Además, el 56 por ciento de los directores de recursos humanos señalaron que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se detectaban a través de las auditorías. La ley finlandesa exige a las empresas que tomen medidas positivas para remediar cualquier brecha salarial entre hombres y mujeres constatada en las auditorías salariales. Alrededor del 25 por ciento de las empresas utilizaron la información de las auditorías para revisar las descripciones de los puestos de trabajo y/o ajustar los salarios; mientras que alrededor del 20 por ciento investigó más a fondo la brecha salarial de género; menos del 10 por ciento reformó su sistema salarial (Uosukainen 2010).

Cumplimiento

La Ley de igualdad entre mujeres y hombres de Finlandia aborda la discriminación de forma general y no limitada al lugar de trabajo. No existen sanciones específicas por el incumplimiento del plan de igualdad o de la auditoría o encuesta salarial. Sin embargo, sí hay sanciones por prácticas discriminatorias.

Francia

Informe de transparencia salarial

El Gobierno francés ha aprobado la Ley para la libertad de elegir el futuro profesional, de 2018,⁴⁰ que incluye medidas dirigidas a eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo. En agosto de

37 Ley de igualdad entre mujeres y hombres (núm. 609/1986), promulgada por la Ley nº 1329/2014, sección 6a.

38 Ley núm. 609/1986, sección 6b.

39 Ley núm. 609/1986, sección 8a.

40 [Ley núm. 2018-771 del 5 septiembre de 2018 sobre la libertad de elegir su futuro profesional.](#)

2019 se introdujo una normativa similar en el sector público.⁴¹ La Ley de 2018 establece que las empresas deben fijar un objetivo para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Recuadro 12. El índice de igualdad salarial, Francia

En las empresas privadas con 50 o más empleados y en todas las empresas públicas, el empleador está obligado a publicar anualmente su índice de igualdad salarial junto con las medidas adoptadas para eliminar cualquier brecha salarial, según las modalidades y la metodología definidas por un Decreto de 2019.¹

Este Decreto², publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo e Integración en enero de 2019, establece un sistema de puntos para calcular la nota de una empresa en el marco del Índice de igualdad salarial, el cual se compone de los siguientes indicadores:³

1. La diferencia salarial entre mujeres y hombres, considerando la remuneración media de mujeres y hombres por grupo de edad y categoría de trabajo equivalente.
2. Las diferencias en las tasas de incremento salarial individual entre mujeres y hombres.
3. Las diferencias en los índices de promoción entre mujeres y hombres.
4. El porcentaje de empleadas que recibieron aumentos salariales en el año siguiente a su incorporación tras una baja por maternidad.
5. El número de empleados del género infrarrepresentado que hay entre las diez personas que más ganan en la empresa.

Las empresas que tienen entre 50 y 250 empleados deben abordar sólo cuatro de los cinco indicadores, excluyendo el tercero; mientras que las empresas con más de 250 empleados deben tener en cuenta los cinco indicadores.

El Ministerio de Trabajo, Empleo e Integración (s.f.) ha creado un sistema de apoyo a las empresas, con una herramienta de cálculo para medir la nota o puntuación y otros recursos adicionales. El índice debe publicarse en el sitio web de la empresa, integrarse en la base de datos económica y social y comunicarse al Comité Económico y Social. También debe enviarse al representante de los trabajadores y al Ministro de Trabajo.⁴

¹ Ley núm. 2018-771, artículo 104, que modifica el capítulo II bis y otras disposiciones del Código de Trabajo francés.

² [Decreto núm. 2019-15 de 8 de enero de 2019, por el que se desarrollan las disposiciones destinadas a eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres en la empresa y relativas a la lucha contra la violencia sexual y los comportamientos sexistas en el trabajo.](#)

³ Artículo 1 del Decreto núm. 2019-15, que añade el artículo D.1142-2 al Código del Trabajo.

⁴ Artículo 1 del Decreto núm. 2019-15, que añade los artículos D.1142-4 a D.1142-6 al Código del Trabajo.

Cumplimiento

El Índice de igualdad salarial funciona con una escala de 0 a 100 puntos, donde 100 puntos equivale a la inexistencia de brecha salarial entre hombres y mujeres en una empresa. Las empresas que no alcanzan el umbral de 75 puntos tienen un periodo de tres años para alcanzar ese nivel mínimo. Una vez transcurrido el periodo de gracia, la empresa puede ser objeto de una sanción de hasta el 1 por ciento de la masa salarial de la empresa.

Un decreto introducido en 2021 ha impuesto a las empresas la obligación adicional de publicar en sus sitios web no sólo la puntuación global obtenida, sino también los resultados obtenidos para cada indicador.⁴² Además, las empresas beneficiarias de ayudas en virtud del plan de estímulo económico puesto en marcha para hacer frente a las consecuencias de la pandemia de COVID-19 y que tengan una puntuación inferior

⁴¹ Ley núm. 2019-828 de 6 de agosto de 2019 de transformación de la función pública.

⁴² [Decreto núm. 2021-265, de 10 de marzo de 2021, relativo a las medidas para acabar con la brecha salarial entre mujeres y hombres en la empresa y por el que se aplica el artículo 244 de la Ley núm. 2020-1721, de 29 de diciembre de 2020 de la Ley de financiación para 2021.](#)

a 75 puntos en el Índice tendrán que fijar y publicar sus objetivos, así como las medidas de rectificación y recuperación salarial (Smith-Vidal y de Pelet 2021).

Alemania

Divulgación de datos salariales

En Alemania, la Ley de transparencia de las estructuras salariales, 2017, tiene como objetivo aplicar el derecho a la igualdad salarial por un trabajo igual o de igual valor.

Los empleados que trabajan en una empresa pública o privada con una plantilla de más de 200 personas tienen derecho a obtener información sobre:

- Su salario.
- Los criterios y procedimientos utilizados para determinar el salario.
- El salario de una tarea del mismo valor o valor comparable realizada por trabajadores del sexo opuesto en el mismo establecimiento.

Los empleadores sólo están obligados a proporcionar información si hay al menos seis trabajadores del sexo opuesto en el establecimiento con quienes comparar. Esta prevención tiene por objeto evitar que se pueda identificar personalmente a la persona con quien se compara, puesto que no es necesario el consentimiento de los trabajadores concernidos.

El derecho a solicitar información se ejerce a través de un Consejo de los Trabajadores, salvo cuando éste no exista, en cuyo caso los empleados pueden dirigirse directamente al empleador.⁴³ El Consejo de los Trabajadores también tiene el deber de promover la aplicación de la igualdad salarial entre mujeres y hombres y se encarga de evaluar la nómina salarial donde se muestran los sueldos y salarios brutos de los empleados.⁴⁴

Auditorías de igualdad salarial

A las empresas privadas con más de 500 empleados se les pide que apliquen una evaluación salarial (auditorías salariales internas voluntarias) para evaluar los salarios, los componentes salariales y la forma en que estos componentes se aplican en las estructuras salariales para determinar el cumplimiento del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres.⁴⁵ Las empresas pueden elegir libremente el método de evaluación. Para facilitar las evaluaciones salariales, el Gobierno ofrece una aplicación digital conocida como Logib-D, la cual es una adaptación del modelo suizo (Comisión Europea, s.f.).

Si en la auditoría se detecta algún tipo de discriminación salarial, el empleador debe tomar medidas para acabar con dicha discriminación.⁴⁶ Se mantiene informados a los comités de empresa y se les proporciona la documentación necesaria durante la auditoría. Una vez realizada la evaluación, los trabajadores deben ser informados del resultado.

Informe de transparencia salarial

Las empresas con más de 500 empleados, que conforme al Código de Comercio alemán ya tienen la obligación de presentar un informe de gestión anual, deben presentar además por separado un informe sobre la igualdad de género y la igualdad salarial. Este informe debe describir las medidas adoptadas para promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como las medidas para lograr la igualdad salarial entre mujeres y hombres.⁴⁷ Si no se aplican estas medidas debe explicarse el motivo en el informe.

43 Ley de transparencia de las estructuras salariales, sección 15(2).

44 Ley de transparencia de las estructuras salariales, sección 13(2).

45 Ley de transparencia de las estructuras salariales, sección 17.

46 Ley de transparencia de las estructuras salariales, sección 19.

47 Ley de transparencia de las estructuras salariales, sección 21.

El informe debe contener estadísticas, desglosadas por género, sobre el número total medio de empleados, así como el número medio de empleados a tiempo completo y a tiempo parcial.⁴⁸ No es necesario que el informe refleje el importe o datos numéricos de los salarios.

Los empleadores que están sujetos a convenios colectivos o bien se rigen por algún convenio colectivo, presentan el informe cada cinco años. Los demás empleadores deben presentar el informe cada tres años. Los informes se publican en el Boletín Oficial del Estado y están disponibles en el sitio web oficial del Boletín.⁴⁹ La ley prohíbe la victimización o las represalias por parte de la empresa como consecuencia de que los trabajadores ejerzan sus derechos conforme a la ley.

Recuadro 13. Evaluación del impacto de la Ley de transparencia de las estructuras salariales, Alemania

En mayo de 2018, solo unos diez meses después de la entrada en vigor de la Ley de transparencia de las estructuras salariales, el Gobierno alemán elaboró un informe sobre la eficacia de la Ley para promover la transparencia salarial.¹ En su declaración oficial acerca del informe, el Gobierno concluyó que la evaluación sólo puede «ofrecer indicaciones iniciales sobre el impacto y la eficacia de la Ley» y que la próxima evaluación se centrará en las tendencias e impactos a largo plazo.²

Los resultados de la evaluación de impacto incluyen, seleccionando a modo de resumen, la siguiente información:

- Sólo una pequeña parte de los empleados presentó una solicitud de divulgación: el 2 por ciento en las empresas con menos de 200 trabajadores y el 4 por ciento en las empresas con más de 200 trabajadores.
- El 45 por ciento de las empresas con más de 500 trabajadores y el 43 por ciento de las empresas con un número de empleados entre 201 y 500 llevaron a cabo una revisión de las estructuras salariales, aunque la mayoría de ellas indicaba que no era la Ley lo que había propiciado esa revisión.
- El 25 por ciento de las empresas del sector público había revisado su estructura salarial, aunque la Ley no les obligaba a hacerlo.
- Entre las empresas obligadas a informar sobre la igualdad de género y la igualdad salarial, el 44 por ciento declaró que lo había hecho y otro 40 por ciento indicó que tenía previsto hacerlo.
- El 16 por ciento de las empresas encuestadas indicaba que no tienen planes de informar en el futuro a pesar de su obligación legal.
- El 80 por ciento de las empresas del DAX-30 afirmó haber elaborado informes, mientras que entre las empresas que no pertenecen al DAX-30 sólo lo hizo un 23 por ciento.³

En junio de 2018, Keinbaum, una consultora de recursos humanos y gestión, realizó una encuesta independiente entre las empresas que entran en el ámbito de aplicación de la Ley con el fin de calibrar sus opiniones sobre la importancia de las cuestiones relativas a la igualdad salarial.⁴ La encuesta reveló que aproximadamente el 40 por ciento de las empresas consideraba que la igualdad salarial era un tema relevante para su empresa, mientras que el 60 por ciento no compartía esa opinión.

En general, la mayoría de los empleados perciben que sus derechos y la transparencia salarial se han visto reforzados por la Ley. Por otro lado, los empleadores suelen ver la Ley con más reservas y citan la carga administrativa añadida como un reto importante.

1 Véase Alemania, Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud (2020).

2 Véase la página 7 de Alemania, Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud (2020). Para más información sobre el informe, véase Alemania, Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Juventud, *The Road to Equal Pay for Women and Men: Facts, Causes, Measures*, 2020.

3 El DAX es un índice bursátil compuesto por las 40 principales empresas alemanas de primer orden que cotizan en la Bolsa de Fráncfort.

4 El informe Keinbaum sólo está disponible en alemán. Véase: <https://www.kienbaum.com/en/publications/six-months-duty/>.

48 Ley de transparencia de las estructuras salariales, sección 21(2).

49 Disponible en: <https://www.transparenzregister.de/treg/de/start;jsessionid=3CD0B723993BFEF679D615FA4660C698.app31?0>.

Cumplimiento

Si un empleador no facilita la información solicitada por un trabajador que ejerce su derecho a obtenerla, la carga de la prueba en cualquier caso judicial posterior relacionado con la información solicitada se desplaza al empleador para demostrar que no existe discriminación salarial.⁵⁰ Esta presunción sólo opera en los casos relacionados con el empleo. La ley no estipula consecuencias o sanciones adicionales por el incumplimiento de la obligación de informar.

Islandia

Certificación de igualdad salarial

En Islandia, la [Ley sobre igualdad de condición y derechos entre mujeres y hombres, núm. 10/2008](#), que se aplica tanto al sector privado como al público, establece que las organizaciones deben ser capaces de demostrar la igualdad salarial entre hombres y mujeres y deben aplicar políticas de igualdad salarial en el lugar de trabajo. Las empresas con 25 o más empleados deben elaborar un plan de política de igualdad salarial y un plan de acción sobre cómo planea la organización lograr las políticas de igualdad.⁵¹ El plan de política de igualdad salarial debe ser revisado por la empresa a intervalos de tres años.

Las empresas con 25 o más empleados también están obligadas a obtener un certificado anual de igualdad salarial y a cumplir la Norma de Igualdad Salarial (IWRA, s.f.). Esta norma de igualdad salarial, creada por el organismo nacional de normalización (es decir, Icelandic Standards), ofrece un conjunto de reglas y orientaciones para establecer y mantener la igualdad salarial entre hombres y mujeres y para erradicar la discriminación por razón de género en el trabajo. El certificado de igualdad salarial lo emite un organismo de certificación una vez que se ha realizado una auditoría en la organización⁵². Se envía una copia del certificado a la Dirección de Igualdad, que se encarga de velar por el cumplimiento de la ley y mantiene un registro de los certificados. Durante el proceso de certificación, el organismo certificador toma nota de los posibles incumplimientos, así como de las modificaciones que puede realizar la empresa para aplicar mejor sus políticas de igualdad salarial. La Dirección de Igualdad está autorizada a conceder a las organizaciones de trabajadores y empleadores el acceso al informe del organismo de certificación sobre el resultado de la auditoría del sistema de igualdad salarial de una empresa o institución si la auditoría no conduce a la certificación.⁵³

Recuadro 14. Un enfoque único de la transparencia salarial, Islandia

Lo común es que sean los empleados los que deben presentar pruebas de la desigualdad en su lugar de trabajo. Sin embargo, en Islandia, es el empleador el responsable de proporcionar pruebas de que los empleados reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor. Los empleadores islandeses lo hacen mediante un sistema de evaluación del trabajo en dos fases para disociar las tareas del trabajo de las competencias. La norma de igualdad salarial obliga a los empleadores a obtener una certificación de un organismo acreditado para evaluar si su sistema de igualdad salarial cumple los requisitos de la norma. Además, los empleados tienen derecho a pedir al empleador que les informe sobre los salarios y las condiciones en las que están contratados.

Fuente: Wagner 2021.

⁵⁰ Ley sobre igualdad de condición, sección 15, párr. 5.

⁵¹ Ley sobre igualdad de condición, sección 18, párr. 2.

⁵² Ley sobre igualdad de condición, artículo 19.

⁵³ Ley sobre igualdad de condición, artículo 19.

Cumplimiento

La ley permite imponer multas a las empresas que no cumplan con las obligaciones en materia de igualdad de género, incluida la obligación de certificación. Las multas pueden llegar a ser de 50.000 coronas islandesas (aproximadamente 400 dólares) por día. A la hora de determinar la multa, se tienen en cuenta factores como el número de empleados de la organización y el alcance del negocio en cuestión.⁵⁴

Italia

Informe de transparencia salarial

Según el Código nacional de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de 2006, las empresas públicas y privadas con más de 50 empleados deben informar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres y las condiciones de empleo, como la contratación, la formación, la promoción, el despido, la jubilación y otros parámetros.⁵⁵

El informe se envía al comité de empresa y al Consejero de Igualdad, así como al Consejero nacional de Igualdad, a la Inspección nacional de Trabajo, al Ministro de Trabajo y Políticas Sociales y a otras instituciones.

El informe debe incluir: el número de trabajadoras y trabajadores empleados y contratados durante el año; la diferencia salarial inicial entre trabajadoras y trabajadores; el número de trabajadoras embarazadas; las clasificaciones contractuales y las funciones desempeñadas por cada trabajador; y la remuneración, que incluye las primas, los subsidios o cualquier otra prestación en especie y cualquier otro beneficio pagado al trabajador.⁵⁶

Recuadro 15. Incentivos económicos para obtener el certificado de igualdad salarial, Italia

Las empresas que rellenan el informe y cumplen determinados objetivos relacionados con la igualdad de género pueden solicitar un certificado de igualdad de género. Los criterios para obtener la certificación incluyen las oportunidades de crecimiento para las mujeres dentro de la empresa, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la presencia de políticas de diversidad de género y la protección de la maternidad. Las empresas que obtienen la certificación reciben una reducción del 1 por ciento en su tasa de contribución social.

Fuente: Italia, Presidencia del Consejo de Ministros, s.f.

Cumplimiento

Si se facilita información falsa o incompleta en el informe, la Inspección Nacional de Trabajo puede imponer una multa administrativa de entre 1.000 y 5.000 euros.⁵⁷

La empresa que no cumpla con el plazo de presentación del informe tiene 60 días para presentarla. En caso de incumplimiento de la obligación de informar, las sanciones oscilan entre 515 y 2.580 euros. En los casos más graves, se puede ordenar la suspensión durante un año de las prestaciones sociales de las que disfruta la empresa.⁵⁸

54 Ley sobre igualdad de condición, artículo 18.

55 Código nacional de Igualdad de oportunidades, sección 46(1).

56 Código nacional de Igualdad de oportunidades, sección 46(3).

57 Código nacional de Igualdad de oportunidades, sección 46(4) bis.

58 Recomendación del Comité de Ministros núm. CM/RecChS(2021)10, adoptada el 17 de marzo de 2021.

Lituania

Informe de transparencia salarial

En Lituania, el [Código del Trabajo, 2016](#), señala que el empleador debe pagar la misma remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Proporciona dos medios para que los salarios sean más transparentes para los empleados. Los empleadores con más de 20 empleados están obligados a proporcionar, de forma anónima, el salario medio de los empleados por grupo profesional desglosado por sexo, siempre que haya más de dos empleados en el grupo profesional. Esto excluye los puestos de dirección.⁵⁹ Además, un empleador con más de 50 empleados debe adoptar y publicar un programa o política de igualdad de oportunidades, no estando los pormenores o contenido específico regulados por la ley. El silencio de la ley a este respecto da a los interlocutores sociales la posibilidad de acomodar la política de igualdad de oportunidades a las circunstancias de la empresa y deja un espacio abierto de debate sobre la mejor manera de aplicar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.⁶⁰ En este sentido, la ley obliga a las empresas con más de 20 empleados a elegir un comité de trabajadores.⁶¹

Cumplimiento

La ley no estipula explícitamente ninguna sanción para los casos en que un empleador no cumpla el Código del Trabajo en lo que respecta a la transparencia salarial. Sin embargo, sí es posible llevar un conflicto laboral colectivo relativo a los derechos a la Comisión de conflictos laborales, o a otro órgano de resolución de conflictos, que podría llegar a imponer una multa por incumplimiento.⁶²

Luxemburgo

Divulgación de datos salariales

En 2016 se promulgó la Ley de igualdad salarial de Luxemburgo para la aplicación del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y para la integración de tal principio en el [Código del Trabajo](#).⁶³ A efectos de garantizar el principio de igualdad de género, toda disposición, sea de un contrato de trabajo, convenio colectivo o reglamento interno de la empresa que contradiga este principio, se considera nula.⁶⁴

El Código del Trabajo establece la prohibición de discriminar por razón de género y define tanto la discriminación directa como la indirecta. Está prohibido publicar una oferta de empleo que infrinja el principio de igualdad.

El Ministerio de Igualdad entre Mujeres y Hombres (MEGA) proporciona una herramienta para que los empleadores identifiquen las causas de una brecha salarial en su estructura salarial, así como para facilitar la elaboración de un plan de acción para remediar dichas diferencias salariales. El programa Logib-Lux⁶⁵ se dirige específicamente a las empresas de más de 50 empleados (Luxemburgo, MEGA, s.f.-a). Los empleadores no están obligados a utilizar la herramienta ni a comunicar sus resultados al MEGA.

59 Código del Trabajo de Lituania, artículo 23(2)(1).

60 Código del Trabajo, artículo 26(5).

61 Código del Trabajo, artículo 10.

62 Código del Trabajo, artículo 217(2).

63 Código del Trabajo de Luxemburgo, artículo 225(1).

64 Código del Trabajo, artículo 225(4).

65 Nótese que el mismo programa es utilizado por varios países europeos, como Alemania y Suecia. El programa está disponible en: <https://mega.public.lu/fr/travail/genre-ecart-salaire/mesures/logib.html>.

Recuadro 16. Participación de los representantes de los trabajadores, Luxemburgo

El Código de Trabajo estipula que los representantes de los trabajadores tienen el deber de salvaguardar y defender los intereses de los trabajadores en lo que respecta a las condiciones de trabajo, la seguridad del empleo y la situación social (artículo 4142(3)). El gerente de la empresa está obligado a proporcionar la información necesaria a los representantes de los trabajadores y a informarles de la evolución reciente y prevista de la empresa y de su situación económica (artículo 414-2(4)).

Como parte de esta obligación, el Código Laboral (artículo 414-3(2)) establece:

El gerente de la empresa está obligado a informar y consultar al representante de los trabajadores y al agente de igualdad sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa, así como sobre las medidas preventivas consideradas, especialmente en caso de amenaza para el empleo; en particular, a tal efecto, debe proporcionar a la delegación del personal y al agente de igualdad estadísticas desglosadas por sexo sobre las contrataciones, los ascensos, los traslados, los despidos, la remuneración y la formación de los empleados de la empresa.

En definitiva, las estadísticas sobre la remuneración desglosadas por sexo, una medida considerada propicia para la transparencia salarial, están integradas en el diálogo social en la empresa.

Cumplimiento

Según la información que figura en el sitio web del Ministerio de Igualdad entre Mujeres y Hombres, si no se puede justificar con razones objetivas una brecha salarial y ésta se basa en consideraciones de género, el empleador puede ser sancionado con una multa de entre 251 y 25.000 euros (Luxemburgo, MEGA, s.f.-b)..

Países Bajos

Certificación de la igualdad salarial

Cada dos años, la Oficina de Estadísticas de los Países Bajos (CBS) publica un estudio sobre las disparidades salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La Ley de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres de 1980 no contiene disposiciones sobre transparencia salarial. Sin embargo, un [nuevo proyecto de ley sobre transparencia salarial](#), que se presentó al Parlamento en 2019, obligaría a las empresas con 250 o más empleados a obtener un certificado de conformidad respecto a la igualdad retributiva por un mismo trabajo. El certificado de conformidad podrá ser revocado cuando la empresa deje de cumplir las condiciones exigidas para su concesión.

Una vez aprobado el proyecto de ley, los empleados que trabajen en empresas de más de 50 empleados tendrán derecho a solicitar a su empleador el salario anónimo de otros empleados que realicen un trabajo de igual valor que el suyo.⁶⁶ El informe debe incluir información sobre las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres que realizan un trabajo dentro de una categoría de igual valor en la empresa. Si existen tales diferencias, la empresa debe justificarlas e indicar las medidas que se han tomado para fomentar la igualdad salarial.⁶⁷

Cumplimiento

En virtud del proyecto de ley, se impondrán multas de hasta 250.000 euros por el incumplimiento de las disposiciones sobre transparencia salarial. El importe de la multa se incrementaría en un 100 por ciento si la empresa comete una segunda infracción en un periodo de cinco años. Una tercera infracción durante el mismo periodo de cinco años puede dar lugar a un aumento de la multa del 200 por ciento.

⁶⁶ Proyecto de ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres, artículo 11b.

⁶⁷ Proyecto de ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres, artículo II.

Noruega

Informe de transparencia salarial

En Noruega, la [Ley relativa a la igualdad y a la prohibición de la discriminación de 2017](#) (también conocida como Ley de igualdad y antidiscriminación), abarca el deber de los empleadores de promover la igualdad y evitar la discriminación por cualquier motivo. Todos los empleadores del sector público, independientemente de su tamaño, y los del sector privado con más de 50 empleados deben cumplir con las medidas de transparencia salarial. Los empleadores del sector privado con una plantilla de entre 20 y 50 empleados están obligados a hacerlo si lo solicita uno de los interlocutores sociales.

En colaboración con el representante de los trabajadores, los empleadores deben realizar una evaluación periódica para determinar si existe un riesgo de discriminación o para exponer cualquier otro obstáculo para lograr la igualdad, incluida una revisión salarial por género. Si existe un riesgo de discriminación, la empresa debe analizar las causas y aplicar medidas tanto para hacer frente a la discriminación como para fomentar la igualdad. Si se detecta una discriminación, la empresa debe emprender acciones y supervisar las medidas utilizadas para corregir la discriminación salarial.

La Ley señala además que los empleadores deben incluir una declaración en el informe anual de la empresa, o en algún otro documento público, sobre el estado de la igualdad en su empresa, así como el trabajo que han realizado en el marco de sus obligaciones relativas a la lucha contra la discriminación.⁶⁸ En otras palabras, los empleadores tienen que llevar a cabo una revisión salarial para detectar cualquier diferencia salarial entre empleados y empleadas que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor dentro de la organización.

La ley también contempla el derecho del trabajador a solicitar información sobre los niveles salariales y los criterios de retribución de sus compañeros de trabajo, para poder establecer una comparación. El trabajador tiene la obligación de mantener la confidencialidad de esta información.

Los trabajadores, los representantes de los trabajadores, el Tribunal contra la discriminación, el Defensor de la igualdad y antidiscriminación y los investigadores tienen derecho a examinar la revisión salarial, incluso cuando la información no pueda ser anonimizada. Las personas autorizadas a examinar la información tienen el deber de mantener la confidencialidad y deben firmar una declaración de confidencialidad.⁶⁹

Cumplimiento

La Ley no contiene disposiciones específicas relativas a las sanciones en caso de infracción. Sin embargo, el Tribunal Antidiscriminación toma decisiones sobre las denuncias específicas de discriminación y acoso presentadas al organismo (Noruega, LDO, s.f.).

Portugal

Divulgación de datos salariales

En Portugal, el [Código del Trabajo \(núm. 7/2009\)](#) consagra el derecho a la igualdad de retribución por un trabajo igual o de igual valor y se aplica tanto al sector público como al privado.⁷⁰ Sin embargo, el concepto de remuneración a efectos de igualdad salarial en la legislación portuguesa es más amplio que la definición del Código del Trabajo. La [Ley de igualdad salarial \(núm. 60/2018\)](#) incluye también las bonificaciones y otros pagos indirectos, los cuales están excluidos del concepto de remuneración en el Código del Trabajo. La Ley de igualdad salarial afirma que los empleadores deben aplicar una política salarial transparente, basada en una evaluación de las tareas del trabajo y que tenga en cuenta criterios objetivos que abarquen a hombres y mujeres.⁷¹ En los casos basados en una reclamación por discriminación, una vez que el trabajador

68 Ley de igualdad y antidiscriminación, artículo 26a.

69 Ley de igualdad y antidiscriminación, artículo 26a.

70 Código del Trabajo, artículo 270.

71 Ley de igualdad salarial, artículo 4.

ha proporcionado empleados con quienes comparar, que tienen el mismo puesto de trabajo pero una remuneración diferente, el Código del Trabajo estipula que la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que las diferencias de trato no se deben a factores discriminatorios en la evaluación del trabajo.⁷²

Las empresas públicas y las que cotizan en bolsa están obligadas a elaborar un plan de igualdad anual, con el objetivo de lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y promover que se ponga fin a la discriminación por razón de género.⁷³ El plan de igualdad debe enviarse a la Comisión de ciudadanía e igualdad de género y a la Comisión para la igualdad en el trabajo y el empleo (CITE). La CITE puede emitir recomendaciones sobre los planes de igualdad de las empresas y publicarlos en su página web.

El Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social, encargado de los cálculos estadísticos, publica cada año la siguiente información estadística basada en los balances anuales facilitados por las empresas:⁷⁴

- La diferencia salarial entre mujeres y hombres.
- Informes sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres por empresa, profesión y nivel de cualificación.

El Servicio de Inspección del Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social, una vez recibidas las evaluaciones de las empresas sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres por profesión y nivel de cualificación, exige a la empresa que presente un plan para evaluar las posibles diferencias salariales en función de las tareas particulares del puesto de trabajo. Dicho plan debe aplicar criterios objetivos para excluir cualquier posible discriminación por razón de género. El plan debe ser aplicado por la empresa en el transcurso del año siguiente. Después de ese período la empresa debe comunicar al Servicio de Inspección los resultados del plan, justificando cualquier brecha salarial restante y aportando pruebas de que ha modificado todas las diferencias salariales injustificadas.⁷⁵ Cualquier diferencia salarial que el empleador no pueda justificar se considera discriminatoria.

El representante de los trabajadores puede solicitar a la Comisión para la igualdad en el trabajo y el empleo que emita un dictamen sobre la discriminación salarial por razón de género, relacionada con un trabajo igual o de igual valor dentro de una empresa. El solicitante debe proporcionar con quien comparar e indicar el grupo de trabajadores del otro sexo que puede servir a a tales efectos. Una vez notificada la solicitud, el empleador debe facilitar la política salarial de la empresa y los criterios utilizados para determinar la remuneración tanto del solicitante como del grupo de comparación. Si la empresa no facilita la información se considera que la brecha salarial no se justifica y, por lo tanto, es discriminatoria.

Cumplimiento

La Ley de igualdad salarial establece sanciones por: incumplimiento por no suministrar un plan para atajar la brecha salarial; incumplimiento por no aplicar el plan; e incumplimiento por no suministrar los resultados derivados de aplicar el plan y por no justificar la brecha salarial restante. La Ley establece además que mantener prácticas salariales discriminatorias constituye una infracción grave. Por otro lado, a una empresa que no procede conforme a la ley de igualdad salarial se le puede prohibir que participe en licitaciones o concursos públicos durante un periodo de hasta dos años.

El Código de Trabajo de Portugal establece que las multas que pueden imponerse dependen del volumen de negocios de la empresa y del grado de incumplimiento considerado. Una infracción administrativa grave puede suponer una multa de entre 6 UC y 95 UC.⁷⁶ Una UC (unidade de conta, unidad de cuenta) equivale actualmente a 102 euros, pero el valor de la UC puede ser modificado por el Gobierno.

⁷² Código del Trabajo, artículo 25(5).

⁷³ Ley núm. 68/2017, Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

⁷⁴ Los datos disponibles más recientes se remiten a 2019.

⁷⁵ Equal Pay Law, article 5.

⁷⁶ Código del Trabajo, artículo 554(3).

España

Divulgación de datos salariales y auditorías de igualdad salarial

El [Real Decreto \(902/2020\) español de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#) regula la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector privado. El principio de transparencia salarial se realiza mediante la aplicación de cuatro mecanismos de transparencia, a saber:

- ▶ Registro de salarios o registros retributivos.
- ▶ Evaluaciones de puestos de trabajo o evaluación de las clasificaciones dentro de la empresa, o según lo establecido en el convenio colectivo.
- ▶ Auditorías de igualdad salarial.
- ▶ Derecho de los trabajadores a la información.

Todas las empresas deben aplicar el principio de igualdad salarial. Para evaluar el puesto de trabajo y determinar qué puestos tienen el mismo valor, el Real Decreto establece que la igualdad de valor se mide teniendo en cuenta varios aspectos, como: la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas; las condiciones educativas, profesionales o de formación; y los factores relacionados con el desempeño del puesto y las condiciones laborales en las que se desarrolla el trabajo. Cuando todos los factores son equivalentes, los puestos de trabajo se consideran de igual valor de conformidad con la Ley del Estatuto de los Trabajadores.⁷⁷

El Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación introdujo la obligación de que las empresas de más de 50 trabajadores apliquen un plan de igualdad.⁷⁸ Estas empresas deben incluir una auditoría salarial dentro de sus planes de igualdad. La auditoría salarial requiere llevar a cabo una revisión de la política salarial en la empresa y, posteriormente, establecer un plan para corregir cualquier brecha salarial que se haya detectado durante el proceso de revisión.⁷⁹ La auditoría contribuye a la transparencia salarial y al seguimiento de la política salarial de la empresa.

La auditoría también se realiza con la participación de los representantes de los trabajadores y los sindicatos. Los planes de igualdad deben ser negociados en la empresa por el Comité Paritario, que está formado por representantes de los trabajadores y de la empresa. La comisión paritaria se encarga del seguimiento de la aplicación del plan negociado. Las diferencias salariales iguales o superiores al 25 por ciento deben estar justificadas por una razón distinta al género.⁸⁰

El Real Decreto (902/2020) obliga a las empresas a establecer un registro salarial en el que se anoten los salarios brutos, las primas, los pluses y los beneficios complementarios concedidos a todos los empleados,⁸¹ incluidos los altos cargos y directivos. El registro debe incluir los valores salariales medios y medianos, los complementos salariales y los beneficios extrasalariales, desglosados por sexo y distribuidos según el grupo o categoría profesional establecido en el convenio colectivo, así como por puesto de trabajo o función, o cualquier otra agrupación profesional utilizada por la empresa.⁸² Los trabajadores tienen derecho a acceder al registro a través de un representante de los trabajadores o un miembro del sindicato.

Un Real Decreto independiente (901/2020) regula el registro de los planes de igualdad, que deben presentarse en el Registro de convenios colectivos y planes de igualdad. La comisión paritaria que negocia el plan de igualdad tiene derecho a acceder a toda la información o documentos relevantes necesarios para realizar la valoración del puesto de trabajo en la empresa.

77 Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 28, modificado por el artículo 2.7 del Real Decreto-ley 6/2019.

78 [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#).

79 Real Decreto 902/2020, artículo 7.

80 Real Decreto 902/2020, artículo 6(b).

81 Real Decreto 902/2020, artículo 5(2).

82 Real Decreto-ley 6/2019, artículo 28.

Recuadro 17. Negociación colectiva para la igualdad salarial, España

Los representantes de los trabajadores deben ser consultados con 10 días de antelación a la publicación o modificación del registro.¹ La negociación entre las empresas y los representantes de los trabajadores sobre la igualdad salarial entre mujeres y hombres debe tener lugar cada cuatro años como parte integrante de las negociaciones de los convenios colectivos.²

1 Real Decreto 902/2020, artículo 5(6).

2 Real Decreto 901/2020, artículo 9(1).

Cumplimiento

El incumplimiento de la obligación de crear un registro salarial adecuado, tal y como exige el Real Decreto (902/2020), puede dar lugar a acciones administrativas y judiciales, tanto a nivel individual como colectivo, de acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.⁸³ El incumplimiento de la obligación relativa a los planes y medidas de igualdad puede dar lugar a una multa de entre 626 y 6.250 euros; no obstante, la cuantía exacta de las multas dependerá del caso en cuestión.

Suecia

Auditorías de igualdad salarial

Las disposiciones relativas a la igualdad salarial están incluidas en la [Ley de Discriminación de 2008](#). Los empleadores con más de diez trabajadores deben estudiar y analizar los criterios de fijación de salarios y las diferencias salariales entre mujeres y hombres que realizan un trabajo que debe considerarse igual o equivalente.⁸⁴ Estas auditorías salariales deben centrarse en descubrir las diferencias basadas en el género. En particular, el análisis debe referirse a las diferencias salariales entre:⁸⁵

- Mujeres y hombres que realizan un trabajo que debe considerarse igual.
- Un grupo de trabajadores que realiza un trabajo en el que predominan las mujeres o que se considera mayoritariamente femenino y un grupo de trabajadores que realiza un trabajo que debe considerarse equivalente al del primer grupo, pero que no lo es o no suele considerarse como predominantemente femenino.
- Un grupo de trabajadores que realizan un trabajo en el que predominan las mujeres o está considerado como predominantemente femenino y un grupo de trabajadores que realizan un trabajo en el que no suelen predominar las mujeres, pero que ofrece salarios más elevados a pesar de que los requisitos del trabajo se han considerado inferiores.

La ley obliga a empleadores y trabajadores a colaborar en la realización de la auditoría salarial. En concreto, los empleadores tienen que proporcionar al sindicato al que estén vinculados por un convenio colectivo la información necesaria para colaborar en la encuesta y el análisis de la fijación de salarios.⁸⁶

Todos los empleadores pertinentes tienen que documentar la encuesta y el resultado del análisis salarial, así como los ajustes salariales previstos para los próximos tres años con el fin de resolver las diferencias salariales detectadas por razón de género.⁸⁷

83 Real Decreto 902/2020, artículo 10.

84 Ley de Discriminación, capítulo 3, sección 8.

85 Ley de Discriminación, capítulo 3, sección 9.

86 Ley de Discriminación, capítulo 3, sección 11.

87 Ley de Discriminación, capítulo 3, secciones 13-14.

Recuadro 18. Evaluación del impacto de la auditoría salarial, Suecia

La investigación de Eurofound (2018) documenta que tan solo un 10 por ciento de las auditorías salariales en Suecia cumplían con la norma legal en la primera evaluación realizada en 2008, mientras que se pasó al 48 por ciento en la segunda evaluación de auditoría salarial, realizada en 2016. A partir de 2016, las evaluaciones de impacto de la transparencia salarial se han centrado más en evaluar la calidad de la información proporcionada por los empleadores que las cantidades de las auditorías salariales.

Según una investigación de 2018 realizada por la empresa de estudios de mercado Ipsos y donde se encuestaba a 1.000 representantes de los trabajadores, el 45 por ciento de los encuestados cree que la actitud de los empleadores hacia las auditorías de igualdad salarial es positiva. Además, alrededor del 60 por ciento de los empleadores han realizado la auditoría de igualdad salarial de acuerdo con la Ley de Discriminación. Más del 70 por ciento de los representantes de los trabajadores indican que participan en el trazado y análisis salarial, y una mayoría está satisfecha con la información que ha recibido (Unionen 2017).

Cumplimiento

El Defensor de la Igualdad se encarga de supervisar el cumplimiento de la Ley de Discriminación y puede exigir información adicional a los empleadores. Estos a su vez están obligados a dar al Defensor acceso a los lugares de trabajo u otras instalaciones.⁸⁸ Si se incumplen los requerimientos del Defensor de la Igualdad, o no se lleva a cabo la auditoría salarial, puede tener lugar la imposición de una multa.⁸⁹

Suiza

Análisis de la igualdad salarial y auditoría salarial

Suiza representa un nuevo enfoque de la legislación en materia de transparencia salarial, ya que el Gobierno pone a disposición de las empresas una nueva aplicación informática digital para analizar los datos empresariales relacionados con los salarios de los empleados. Según la [Ley Federal de Igualdad de Género de 1995](#), los empleadores privados y públicos con más de 100 empleados deben realizar un análisis y una auditoría interna de igualdad salarial cada cuatro años a través de la herramienta digital, a menos que puedan demostrar que disponen de un método legal mejor para analizar los datos salariales. La Ley establece que «el análisis de la igualdad salarial se realizará según un método científico y de acuerdo con la Ley».⁹⁰ La Confederación proporciona gratuitamente la herramienta de análisis estándar, denominada Logib, desde julio de 2020.⁹¹ En el plazo de un año desde que se finaliza la auditoría, los empleadores deben informar por escrito a sus empleados del resultado del análisis de igualdad salarial.⁹²

Los empleadores del sector privado deben someter su análisis de igualdad salarial a una auditoría por parte de un organismo independiente.⁹³ La auditoría puede ser realizada por una empresa especializada o por una organización encargada de fomentar la igualdad de género. Para poder solicitar contratos o subvenciones públicas, una empresa debe haber sido auditada en los últimos cuatro años en materia de igualdad salarial.

Cumplimiento

There are no provisions regarding sanctions against employers for non-compliance with their obligations. However, compliance has a positive impact on the reputation of the enterprise.

88 Ley de Discriminación, capítulo 4, sección 1.

89 Ley de Discriminación, capítulo 4, secciones 4-5.

90 Ley Federal de Igualdad de Género, artículo 13

91 Para más información, véase: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib-triage.html>.

92 Ley Federal de Igualdad de Género, artículo 13(g).

93 Ley Federal de Igualdad de Género, artículo 13(d).

Reino Unido

Informe de transparencia salarial

La [Ley de Igualdad de 2010](#) confiere la capacidad legal de establecer normas relativas a la transparencia salarial.⁹⁴ El Reino Unido puso en marcha inicialmente un plan voluntario para informar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Sin embargo, la iniciativa fracasó, ya que fueron solo 11 empresas, de un total de 300 signatarias de la iniciativa, las que publicaron información sobre la brecha salarial de género (Feikert-Ahalt 2015). El objetivo de la legislación era que las empresas examinaran las diferencias salariales o, más bien, las causas de las diferencias salariales, e iniciaran una autoinvestigación sobre si sus políticas podrían haber contribuido a la brecha salarial por razón de género. La legislación incluye, entre otros aspectos, la obligación para el empleador o funcionario correspondiente de firmar la información y avalar la exactitud de la misma, con el fin de garantizar la fiabilidad y asunción de responsabilidad.⁹⁵

El Gobierno introdujo en 2017 una normativa que obliga a los empleadores del sector público y privado de más de 250 empleados a elaborar informes sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres a través del [Reglamento de la Ley de Igualdad de 2010 \(información sobre la brecha salarial de género\)](#) y el [Reglamento de la Ley de Igualdad de 2010 \(obligaciones específicas y autoridades públicas\)](#). Estas empresas también están obligadas a publicar en sus propios sitios web los salarios medios. Se espera que la presentación de informes en una plataforma permita a las empresas darse cuenta de sus propias prácticas y tomen medidas para reducir o poner fin a toda brecha salarial.

En el informe, la empresa debe publicar los siguientes datos anuales, desglosados por género:

- La media y la mediana de la diferencia salarial entre hombres y mujeres (retribución por hora de hombres y mujeres).
- La media y la mediana de la brecha de género en los pagos de bonificaciones.
- La proporción de empleados a tiempo completo en cada banda salarial de la estructura de la empresa, por cuartiles: cuartil inferior, cuartil medio inferior, cuartil medio superior y cuartil superior.

La obligación de informar sobre los pagos de bonificaciones introduce un nivel adicional para detectar recompensas que no se clasifican como salario pero que pueden contribuir a la brecha de género.

No existe el derecho de los trabajadores a solicitar información sobre la remuneración de los trabajadores en puestos similares, ni se exigen auditorías salariales. El derecho de los trabajadores a solicitar información a través de un cuestionario se estableció inicialmente en virtud de la Ley de Igualdad, pero se derogó en abril de 2014 por la preocupación del Gobierno de que el cuestionario no había contribuido a impulsar los acuerdos previos a la audiencia para aligerar las cargas de los tribunales, al tiempo que suponía costes adicionales para las empresas (Reino Unido, Cámara de los Comunes 2016).

En marzo de 2020, la Oficina de Igualdad del Gobierno y la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos decidieron que, debido a la pandemia de COVID-19, las empresas no tendrían que presentar información para el período de 2019 a 2020 (Reino Unido, Oficina de Igualdad del Gobierno 2020). Sin embargo, los informes se reanudaron a finales de 2021 (Webber 2021).

Cumplimiento

No hay medidas o sanciones específicas en caso de incumplimiento de la normativa, aunque la Ley de Igualdad confiere poderes al Secretario de Estado. La Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (EHRC) sí determinó los poderes que ostentan para hacer cumplir la Ley de Igualdad, así como cuándo y cómo los han utilizado, en [Nuestra política de procedimientos judiciales y medidas ejecutivas 2019–22](#). La Ley de Igualdad de 2006 otorgó a la EHRC las competencias para realizar investigaciones, emitir notificaciones de actos

94 Ley de Igualdad, la sección 78 se refiere al sector privado y la sección 153 a las autoridades públicas.

95 En una sociedad anónima el empleador relevante es el director. En una sociedad de responsabilidad limitada, es un socio designado, mientras que en una sociedad de cualquier otro tipo es el socio. En una empresa no constituida en sociedad y que no sea una asociación, el empleador pertinente es un miembro del órgano de gobierno. Por último, en cualquier otro tipo de organismo, esa función la desempeña un directivo.

ilícitos, elaborar planes de acción, realizar evaluaciones del deber del sector público y emitir comunicados de cumplimiento del deber del sector público (Reino Unido, Comisión de Igualdad y Derechos Humanos 2019, 14). Al decidir dónde utilizar sus poderes legales, la EHRC tiene en cuenta la escala del problema. Si una organización no cumple un plan de acción, la EHRC puede solicitar al Tribunal del Condado de Inglaterra y Gales una orden que obligue a la empresa a cumplir el plan de acción. Si la empresa hace caso omiso de la orden judicial sin una excusa razonable, comete un delito y «estará sujeta a una multa de 'nivel 5', lo que significa que no hay un límite máximo para la multa» (Reino Unido, Comisión de Igualdad y Derechos Humanos 2019, 17).

Recuadro 19. Medición del impacto en las medidas de transparencia salarial, Reino Unido

El cumplimiento del Reglamento de la Ley de Igualdad de 2010 (información sobre la brecha salarial de género) de 2017 ha sido algo desigual. En una encuesta realizada por CIPHR, un proveedor de nóminas y contratación que, a septiembre de 2021, contaba con más de 1.000 empleados, un 51 por ciento de los encuestados indicaba que su empleador es transparente sobre los procesos y políticas de promoción, remuneración y recompensa. Sin embargo, hubo un 37 por ciento de encuestados que declaraban haber sido disuadidos de debatir con colegas y compañeros de trabajo acerca de sus salarios. Sólo el 26 por ciento informó de que sus empleadores eran totalmente transparentes con la información salarial.

Fuente: CIPHR 2021.

Estados Unidos

La Ley de Igualdad salarial de 1963 prohíbe a los empleadores pagar a un empleado una tarifa inferior a la que pagan a los empleados del otro sexo. Además de prohibir las diferencias salariales por razón de género, la ley consagra el principio de igualdad retributiva por un trabajo de igual valor, estableciendo los criterios con los que se valoran los puestos de trabajo, tales como las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones laborales.⁹⁶

Cada vez son más los estados en Estados Unidos que promulgan leyes de transparencia salarial. A nivel federal, la Cámara de Representantes aprobó en abril de 2021 la propuesta de ley sobre Igualdad salarial,⁹⁷ la cual contemplaba medidas dirigidas a recopilar datos salariales y laborales de los empleadores que sirvieran de base para acabar con la brecha salarial de género. Sin embargo, esta propuesta no fue luego aprobada por el Senado en junio de 2021. De haberse aprobado, la ley habría obligado a la Comisión de Igualdad de oportunidades en el empleo a regular la recogida de datos de los empleadores. Además, la ley habría prohibido a los empleadores preguntar a los candidatos a un puesto de trabajo sobre su salario anterior; habría garantizado a los empleados el derecho a hablar de sus salarios sin temor a represalias; y habría ampliado los recursos disponibles para las víctimas de discriminación por motivos de raza o etnia a los casos de discriminación por razón de género, entre otras disposiciones.

Varios estados han promulgado leyes de transparencia salarial o están estudiando la posibilidad de hacerlo. Las legislaciones suelen abarcar las siguientes medidas:

- Impedir que los empleadores pidan el historial salarial de un candidato a un puesto.
- Obligar a los empleadores a publicar los rangos salariales en la oferta de trabajo.
- Permitir la divulgación de los salarios y los historiales salariales entre los empleados (Follett y Hentze 2021).

⁹⁶ Sección 206(d)(1) de la Ley Federal del Trabajo.

⁹⁷ El texto del proyecto de ley está disponible en: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/7/text>.

Recuadro 20. La Ley de Igualdad salarial de California, Estados Unidos

La Ley de Igualdad salarial de California prohíbe que un empleador pague a sus empleados menos que a los empleados del otro sexo por un trabajo igual. A lo largo de 2016 y 2018 se introdujeron modificaciones en la Ley para:

- Sustituir la comparación de «trabajo igual» por un «trabajo sustancialmente similar».
- Dificultar a los empleadores el que puedan justificar la desigualdad salarial en base al género, la raza o el origen étnico.
- Ilegalizar el que los empleadores puedan prohibir a los trabajadores que revelen sus salarios, hablen sobre los salarios de los demás o pregunten sobre los salarios de otros trabajadores.
- Prohibir a los empleadores basarse en el salario anterior de un empleado para justificar una diferencia salarial por razón de género, raza o etnia.

Fuente: Estados Unidos, Departamento de Relaciones Industriales de California, s.f.

Entre los estados que han promulgado una versión de las medidas de transparencia salarial mencionadas se encuentra Maryland, que en 2020 modificó algunas disposiciones de su Ley de Igualdad salarial por un mismo trabajo al objeto de prohibir que los empleadores pudieran basarse en el historial salarial de un candidato para determinar la remuneración de un puesto, salvo en el caso de que el empleador, una vez ofrecido el empleo, utilice el historial para respaldar una oferta salarial superior al ofrecido inicialmente.⁹⁸ En 2021 Connecticut promulgó una disposición similar que exige a los empleadores revelar, tanto a candidatos como a los empleados, los rangos salariales de los puestos.⁹⁹ El estado de Washington publicó en 2021 la Ley de Igualdad de oportunidades salariales, que prohíbe a los empleadores preguntar por el historial salarial de un candidato y exige a los empleadores con más de 15 empleados que proporcionen la información sobre el salario mínimo o el rango salarial cuando se les solicite (Estados Unidos, Departamento de Trabajo e Industrias del Estado de Washington, s.f.)

El caso de Colorado: Ley de Igualdad salarial por un trabajo igual

En Colorado, la [Ley de Igualdad salarial por un trabajo igual](#)¹⁰⁰ entró en vigor en enero de 2021. La ley prohíbe a los empleadores pagar a los empleados salarios diferentes por «trabajos sustancialmente similares».¹⁰¹ Los factores que se utilizan para medir si un puesto de trabajo es similar a otro son «combinación de competencias; esfuerzos, que pueden incluir la consideración de trabajo por turnos; y responsabilidad».¹⁰² Sin embargo, las diferencias salariales pueden basarse en criterios objetivos, utilizando otras medidas como la antigüedad, el mérito, la cantidad o la calidad de producción, la ubicación geográfica, los viajes o la educación, o en la formación o la experiencia necesarias para realizar el trabajo.

La Ley crea para los empleados el derecho a demandar a sus empleadores mediante una acción civil y da para ello un plazo de dos años desde que se produce la discriminación o la infracción de la Ley. El empleado puede recibir la diferencia salarial por el tiempo transcurrido desde que se produce la infracción y hasta tres años, así como una indemnización por daños y perjuicios. Los empleadores pueden no estar obligados a pagar la indemnización por daños y perjuicios si demuestran que actuaron de buena fe. Se puede considerar que un empleador ha actuado de buena fe si, en los dos años anteriores al inicio de la acción civil, ha realizado una auditoría salarial completa de su plantilla con el fin de identificar y resolver las disparidades

98 El texto de las enmiendas está disponible en: <https://law.justia.com/codes/maryland/2020/labor-and-employment/title-3/subtitle-3/section-3-304-2/>.

99 [Ley relativa a la divulgación del rango salarial de un puesto vacante, Proyecto de ley n° 6380 de la Cámara de Representantes](#).

100 La Ley de Igualdad salarial por un trabajo igual modifica secciones de los Estatutos Revisados de Colorado.

101 Ley de Igualdad salarial por un trabajo igual, sección 4.

102 Ley de Igualdad salarial por un trabajo igual, sección 4.

salariales ilegales.¹⁰³ Por consiguiente, aunque las auditorías salariales no son obligatorias, esta disposición promueve indirectamente la realización de auditorías salariales en una empresa como forma de proteger a los empleadores del pago de indemnizaciones.

Se prohíbe a los empleadores buscar o basarse en el historial salarial de los posibles empleados para fijar una tarifa salarial¹⁰⁴. La ley obliga a los empleadores a revelar en cada oferta de trabajo la retribución exacta salarial y horaria, o bien un rango de la misma, junto con una descripción de todas las prestaciones y otros tipos de compensación que se ofrecen para esa vacante.¹⁰⁵ Antes de tomar una decisión relativa a un ascenso, los empleadores deben informar a los empleados de las oportunidades de ascender en la empresa. Asimismo, los empleadores deben mantener registros de las descripciones de los puestos de trabajo y de los historiales de las tarifas salariales de cada puesto.

Tras la aprobación de la ley, el Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado emitió las [Normas de transparencia salarial](#) para hacer cumplir y aplicar la ley. Las Normas regulan el procedimiento a seguir si, en el curso de una relación laboral, surge una queja por discriminación. Asimismo, estipulan que los empleadores deben incluir en cada oferta de trabajo la retribución salarial o tarifa horaria; una descripción de todas las bonificaciones, comisiones u otros tipos de remuneración incluidos en el puesto; y una descripción general de todas las prestaciones laborales, incluidas las relacionadas con la asistencia sanitaria, la jubilación, los días libres pagados y cualquier otra prestación que deba declararse a efectos fiscales federales.

Mientras dura la relación laboral y hasta dos años después de que el empleado deje de trabajar, los empleadores están obligados a mantener un registro con la descripción de los puestos de trabajo y las tarifas salariales de cada empleado.¹⁰⁶

El Departamento de Trabajo y Empleo puede imponer multas a los empleadores que infrinjan las medidas de discriminación salarial o las relacionadas con la publicación, la promoción o el mantenimiento de registros. Estas multas oscilan entre 500 y 10.000 dólares estadounidenses.¹⁰⁷ Si un empleado emprende acciones legales contra el empleador por discriminación salarial, la falta de registros puede considerarse una prueba de que la infracción no se hizo de buena fe.

103 Ley de Igualdad salarial por un trabajo igual, sección 6.

104 Estatutos Revisados de Colorado, sección 8-5-102 (2).

105 Estatutos Revisados de Colorado, sección 8-5-201 (2).

106 Estatutos Revisados de Colorado, sección 8-5-203.

107 Estatutos Revisados de Colorado, sección 8-5-203 (4).



5

Legislación sobre transparencia salarial: opiniones de empleadores y trabajadores

► 5. Legislación sobre transparencia salarial: opiniones de empleadores y trabajadores

De julio a septiembre de 2021 la OIT realizó una encuesta en línea a organizaciones representativas de empleadores y trabajadores a propósito de las legislaciones de transparencia salarial. La encuesta se limitó a los países contemplados en el capítulo 4 que cuentan con legislación sobre la materia. La encuesta permitió ahondar la comprensión acerca de cómo se aplican en la práctica las medidas de transparencia salarial y proporcionó documentación detallada de la percepción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto a la eficacia de la legislación sobre transparencia salarial para promover políticas salariales equitativas. Además de la encuesta, entre octubre y noviembre de 2021 se realizaron una serie de entrevistas cualitativas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores con el fin de comprender mejor el matiz cualitativo que subyace a las estadísticas generales.¹⁰⁸

5.1. Medidas efectivas de transparencia salarial para hacer frente a la brecha salarial de género

En la encuesta se pidió a los encuestados que indicaran las medidas de transparencia salarial que consideraban más eficaces para hacer frente a la brecha salarial de género en sus respectivos países. La agregación de las respuestas de todos los países entre los representantes de los trabajadores muestra que el 54 por ciento de los representantes de los trabajadores se inclina por «políticas específicas destinadas a resolver las diferencias salariales identificadas» como el enfoque más eficaz. Este dato es interesante, ya que pone de manifiesto la necesidad de un enfoque integral, en el que mejorar la transparencia sea sólo una parte o un factor facilitador de una respuesta política más amplia. Las auditorías salariales, los informes de transparencia salarial y el derecho de los trabajadores a solicitar información sobre la retribución obtuvieron una puntuación moderada, entre el 10 y el 16 por ciento de las respuestas de los trabajadores. Además, la respuesta más común en la categoría «Otros» para los representantes de los trabajadores fue mejorar el cumplimiento (por ejemplo, sanciones a las empresas que no resuelvan los desequilibrios de género), lo que concuerda con el comentario anterior.

Una gran mayoría de los representantes de los empleadores también se mostró de acuerdo con la opinión de que las políticas específicas son las más eficaces para hacer frente a la brecha salarial de género. A diferencia de los representantes de los trabajadores, los empleadores que seleccionaron «Otros» no se mostraron a favor de las sanciones contra el incumplimiento, sino que expresaron la necesidad de que el gobierno apoye políticas que resuelvan los desequilibrios de género en los tipos de trabajo que realizan hombres y mujeres.

Recuadro 21. Un plan de acción complementario elaborado por los empleadores para respaldar la aplicación de la legislación sobre transparencia salarial

Un representante de la Confederación de la Industria Británica señaló que informar únicamente sobre la brecha salarial de género no tiene sentido y expresó la necesidad de que las empresas introduzcan un plan de acción para hacer frente a la brecha salarial de género y rindan cuentas de dicho plan de acción.

La posición de los empleadores sobre las medidas de transparencia salarial en el Reino Unido ha pasado ampliamente de ser defensiva, antes de que se promulgara la legislación, a ser favorable con posterioridad a la misma. Si bien la presentación de informes sobre la transparencia salarial se consideraba inicialmente algo gravosa para los empleadores, las empresas han visto el beneficio de la transparencia salarial en los niveles de satisfacción en el proceso de contratación.

Fuente: entrevista de la OIT con los interlocutores sociales sobre la transparencia salarial, 2021.

¹⁰⁸ La encuesta llegó a 97 representantes de los trabajadores a nivel nacional o sectorial de 15 países. Además, la encuesta se envió a 17 organizaciones de empleadores y se logró una tasa de respuesta de alrededor del 60 por ciento, abarcando 10 países.

El análisis por países de las respuestas de los representantes de los trabajadores muestra diferencias en cuanto a las medidas de transparencia salarial preferidas. Los encuestados de Austria, Dinamarca, Alemania, Suiza y Noruega indicaron que las políticas laxas son más eficaces que las políticas correctivas más estrictas. Por otro lado, los representantes de los trabajadores de Canadá, Francia, Italia y España indicaron que las políticas correctivas son más eficaces que las laxas.

Recuadro 22. Evaluaciones de impacto de las legislaciones sobre transparencia salarial y más apoyo práctico

Un representante de la Confederación francesa democrática del trabajo (CFDT) subrayó que debería hacerse aún más para acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres. A pesar de los muchos años de informes sobre transparencia salarial, algunos trabajadores siguen sin estar cubiertos por la ley, como los de pequeñas empresas. Los sindicatos y los representantes de los trabajadores desean que se realicen más evaluaciones de impacto o de las medidas de transparencia salarial para poder determinar lo que funciona y lo que no. La eficacia de las medidas de transparencia salarial podría mejorarse introduciendo la obligación de participar en la negociación colectiva sobre la igualdad de género. Por otro lado, unas herramientas prácticas para los empleadores que facilitarían la comparación de puestos de trabajo en los distintos sectores contribuirían también a nivelar el terreno.

Fuente: Entrevista de la OIT con los interlocutores sociales sobre la transparencia salarial, 2021.

5.2. Impacto de las legislaciones sobre transparencia salarial

Se preguntó a los encuestados si creían que las empresas de su país habían cambiado sus políticas salariales relacionadas con el género como resultado de las legislaciones sobre transparencia salarial. Entre los representantes de los trabajadores, las respuestas variaron significativamente según el país. En otras palabras, el efecto percibido de la transparencia salarial es volátil entre los países y depende de sus sistemas legales.

La mayoría de los trabajadores encuestados de Bélgica, Dinamarca, Francia, Italia y el Reino Unido dijeron que las empresas no habían cambiado sus políticas relacionadas con el género en respuesta a las legislaciones de transparencia salarial. Por otro lado, la mayoría de los representantes de los trabajadores de Alemania, Noruega, Suecia y Suiza confirmaron que las legislaciones sobre transparencia salarial habían provocado cambios en las empresas. La gran mayoría de los representantes de los trabajadores canadienses (67 por ciento) respondieron que no sabían o no tenían conocimiento de ninguna legislación sobre transparencia salarial. Esta respuesta tiene una explicación y es que Canadá solo promulgó su Ley de Igualdad salarial en agosto de 2021 (es decir, cuando se realizaba la encuesta).

La mayor parte de los representantes de empleadores encuestados tuvieron una opinión neutra sobre el impacto de las legislaciones de transparencia salarial y la mayoría seleccionó «no estar de acuerdo ni en desacuerdo». Esto sugiere que los cambios realizados son difíciles de atribuir a un único cambio en la legislación.

5.3. Consulta entre empleadores y trabajadores

Se preguntó a los encuestados en qué medida los empleadores consultan a los representantes de los trabajadores a propósito de las políticas salariales o las medidas relacionadas con el género. En casi todos los países los representantes de los trabajadores afirman que los empleadores les consultan acerca cuestiones relacionadas con el género «frecuentemente» o «a veces». De hecho, sólo en tres países (Austria, Canadá e Italia) las respuestas indicaban que, por lo que sabían, las consultas relacionadas con el género no se producían nunca.

Las opiniones de los representantes de los empleadores presentan un panorama similar. Todos los representantes de los empleadores encuestados indicaron que se consultaba a los representantes de los trabajadores «a veces» o «frecuentemente» a propósito de las políticas salariales o las medidas relacionadas con el género. Cabe destacar que ningún representante de los empleadores seleccionó «nunca» en relación con las prácticas de consulta.

5.4. Desafíos en la aplicación de la legislación sobre transparencia salarial

En la encuesta se pidió a los encuestados que enumeraran los tres principales retos que, en su opinión, plantea la aplicación de la legislación sobre transparencia salarial. Entre los representantes de los trabajadores, las principales preocupaciones eran las «normas culturales y la mentalidad social», «el papel de la dirección» y la «falta de igualdad de condiciones». Por otro lado, los «costes administrativos adicionales» y los «procesos engorrosos» fueron los retos menos citados por los representantes de los trabajadores.

En cambio, los retos más citados por los representantes de los empleadores fueron los «costes administrativos adicionales», los «procesos engorrosos» y la «preocupación por la privacidad de los empleados». La opción «normas culturales y mentalidad social» fue uno de los obstáculos menos citados entre los representantes de los empleadores.

Los resultados de la encuesta muestran puntos de vista divergentes entre los empleadores y los trabajadores en cuanto a los principales retos relacionados con la aplicación de las legislaciones sobre transparencia salarial. Se desprende de ello que, para garantizar su aplicación efectiva, las legislaciones sobre transparencia salarial deberán tener en cuenta una amplia gama de cuestiones que atiendan por igual a los retos planteados por ambas partes.

Recuadro 23. El reto de identificar al sujeto de comparación en los informes de transparencia salarial

El sujeto de comparación se refiere a un trabajador cuyo salario se utiliza como referencia para otra persona que se encuentra en una situación laboral comparable. La mayoría de los países con legislación sobre transparencia salarial exigen a los empleadores que informen sobre las diferencias salariales para trabajos de igual valor con el fin de identificar la existencia de una brecha salarial de género.

Una entrevista con la Confederación de Empresas de Noruega reveló que se observan dificultades con la legislación sobre transparencia salarial, ya que requiere que los empleadores clasifiquen los puestos de trabajo y establezcan comparaciones significativas entre ellos. Esto no siempre es sencillo, ya que dentro de cada categoría de trabajo es probable que existan diferentes tipos de puestos y diferentes niveles de antigüedad. Además, para mejorar la calidad de los informes de transparencia salarial, la presentación periódica podría ampliarse de uno a dos años.

Fuente: entrevista de la OIT con los interlocutores sociales sobre la transparencia salarial, 2021.

En una pregunta complementaria se les pidió a los participantes que identificaran los tipos de medidas de apoyo que necesitaban las organizaciones representativas para gestionar mejor sus obligaciones en virtud de las legislaciones sobre transparencia salarial. Más del 45 por ciento de los representantes de los trabajadores respondieron que una mejor relación con los representantes de los empleadores les ayudaría a gestionar sus obligaciones en virtud de la legislación sobre transparencia salarial.

Hubo un número importante de representantes de los empleadores que seleccionó «otros», mencionando una amplia gama de preocupaciones. Un representante de los empleadores señaló que existen problemas de responsabilidad legal con la información voluntaria; mientras que otro indicaba que sería más eficaz suprimir la legislación y que el proceso de negociación del convenio colectivo estándar era un marco más

adecuado para abordar la transparencia salarial. En general, no se mencionaba la opción de «estrechar la relación con los representantes de los trabajadores» como una medida de apoyo útil. En cambio, varios empleadores seleccionaron como opción la de «beneficios fiscales para compensar los costes de cumplimiento» y «mejor información por parte de las autoridades».

También se preguntó a los representantes de los empleadores sobre el coste de la aplicación de la legislación sobre transparencia salarial. El 40 por ciento respondió que la aplicación era «relativamente costosa», y un 20 por ciento respondía que «el proceso es costoso, pero el coste es relativamente pequeño».

Recuadro 24. La necesidad de una mayor sensibilización acerca de la legislación de transparencia salarial

Un representante de la Confederación Empresarial de Portugal (CIP) destacó que la gran cantidad de microempresas en Portugal (que representan más del 99 por ciento de todas las empresas) y su escaso conocimiento de la legislación portuguesa sobre transparencia salarial dificultan su aplicación. Muchos empleadores no entienden sus obligaciones y suelen pedir ayuda para cumplirlas. El CIP subraya la necesidad de simplificar el proceso, aclarar las obligaciones legales y realizar campañas educativas entre las partes interesadas en relación con las medidas de transparencia salarial. Además, el PIC subraya la necesidad de un cambio cultural hacia la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que esto permitiría hacer frente a los estereotipos de género y a la segregación del mercado de trabajo y, en última instancia, permitiría que más mujeres pasaran de los trabajos mal pagados a los mejor pagados. La educación desempeña un papel fundamental en la consecución de los cambios estructurales.

Fuente: entrevista de la OIT con los interlocutores sociales sobre la transparencia salarial, 2021.

5.5. La igualdad salarial en los convenios colectivos

En la encuesta se preguntó si las empresas de los respectivos países habían incluido la igualdad salarial en los convenios colectivos. La gran mayoría de los representantes de los trabajadores mencionaron que las cláusulas salariales de género figuraban en sus convenios colectivos al menos «a veces». Sin embargo, más de la mitad de los representantes de los trabajadores de Bélgica, Italia y Noruega mencionaron que todavía no habían visto cláusulas salariales de género en los convenios colectivos. En cambio, la mayoría de los encuestados de Suecia y Austria indicaron que la retribución por razón de género era una parte habitual de sus convenios colectivos.

Las respuestas de los representantes de los empleadores estuvieron repartidas: la mitad de los encuestados seleccionó «no sé o no procede» y la otra mitad respondió «siempre», «con frecuencia» o «a veces».



6

Conclusiones y camino a seguir

► 6. Conclusiones y camino a seguir

La necesidad de hacer frente a la brecha salarial de género ha dejado de ser objeto de discusión en sí y se plantea ahora más bien el cómo hacerlo. Las medidas de transparencia salarial, dependiendo de cómo se lleven a la práctica, pueden ser eficaces para identificar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres y, por tanto, pueden ser vehículos para acabar con la brecha salarial de género.

Las leyes sobre transparencia salarial son uno de los muchos medios para hacer frente a la brecha salarial y lograr la igualdad de género. La diversidad de enfoques utilizados por los países para promulgar leyes de transparencia salarial demuestra que no existe una solución única. Algunos países exigen a los empleadores que elaboren informes de transparencia salarial, mientras que otros exigen la certificación mediante auditorías realizadas por organismos acreditados. Muchos países incorporan un proceso de consulta entre empleadores y trabajadores y otorgan a los empleados el derecho a preguntar o discutir sobre la remuneración. Además, la mayoría de los países se basan en combinaciones de medidas para aumentar la transparencia salarial, en lugar de una única solución: los informes de transparencia salarial pueden ser un primer paso hacia la auditoría de la igualdad salarial; la auditoría de igualdad salarial puede estar vinculada a incentivos como deducciones fiscales o a sanciones como multas; y la información recopilada a través de los informes de igualdad salarial puede discutirse con los representantes de los trabajadores y alimentar las negociaciones colectivas.

En muchos países, las legislaciones sobre transparencia salarial se han introducido apenas recientemente. Por lo tanto, se necesita más tiempo para evaluar el impacto y la eficacia de las medidas adoptadas. Independientemente del camino que se tome, el papel que desempeñan las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores es primordial, tanto en las negociaciones que conducen a la promulgación de las legislaciones sobre transparencia salarial como durante las etapas de aplicación.

Por otro lado, es importante el papel proactivo del gobierno a la hora de tomar las medidas necesarias para involucrar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores durante las negociaciones y el diseño de las leyes de transparencia salarial. Además, los gobiernos desempeñan un papel clave a la hora de proporcionar el apoyo necesario, incluyendo información y orientación pragmática y de fácil acceso sobre las medidas de transparencia salarial legisladas, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a sus miembros, de modo que los empleadores no sólo cumplan con las obligaciones legales, sino que también se beneficien de una mayor transparencia salarial a nivel empresarial, y que los trabajadores puedan comprender y ejercer sus derechos.

A medida que los países consideran la transparencia salarial como un medio para lograr la igualdad retributiva por un trabajo de igual valor, las organizaciones de empleadores deben participar activamente en los debates sobre transparencia salarial y brecha salarial de género y, de forma más amplia, sobre igualdad de género en el lugar de trabajo, a fin de tener una visión de futuro y anticiparse a la acción legislativa. Las organizaciones de empleadores están bien situadas para recopilar una base de datos sobre las preocupaciones y los retos de las empresas, para evaluar la eficacia de las medidas de transparencia salarial introducidas en las mismas y para comunicar los esfuerzos que ya hacen las empresas para reducir la brecha salarial de género. Por otro lado, los empleadores representativos pueden garantizar que las medidas diseñadas tengan en cuenta los desafíos propios de algunas empresas, como las pequeñas y medianas, de cara al cumplimiento de requisitos legislativos que son potencialmente complejos y administrativamente onerosos.

Las organizaciones de trabajadores desempeñan un papel igualmente fundamental en el diseño, la aplicación y la mejora de las medidas de transparencia salarial. A través de los mecanismos de diálogo social, incluida la negociación colectiva, se pueden abordar puntos clave para los trabajadores, como la lucha contra la discriminación salarial, el fomento de procesos de fijación de salarios inclusivos y la búsqueda de medidas específicas de transparencia salarial. Las organizaciones de trabajadores están bien situadas para incorporar la igualdad salarial en el proceso de negociación colectiva, para participar en la elaboración de informes de transparencia salarial o auditorías salariales junto con los representantes de los empleadores

y, en particular, para supervisar la aplicación de las medidas de transparencia salarial. También son el primer contacto para los trabajadores preocupados por la diferencia salarial entre hombres y mujeres o que quieren tener más información sobre las prácticas salariales de sus empresas.

En definitiva, es indispensable que haya una colaboración social activa para obtener los resultados previstos por las iniciativas legislativas y, sobre todo, para acabar con la discriminación salarial en el mundo del trabajo.



Referencias

► Referencias

- AK (Cámara de Trabajadores y Empleados) y ÖGB (Federación Sindical Austriaca). 2014. *Einkommensberichte — Erfahrungen aus Sicht der BetriebsrätInnen*.
- Alemania, Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Juventud. 2020. *Informe del Gobierno Federal sobre la eficacia de la Ley de fomento de la transparencia de las estructuras salariales entre mujeres y hombres y sobre el estado de aplicación del principio de igualdad salarial en los establecimientos con menos de 200 empleados (extracto)*.
- Aumayr-Pintar, Christine. 2021. «Gender Pay Transparency: Advancing the Cause through a Truly European Proposal». *Blog de Eurofound*, 18 de junio.
- Australia, WGEA (Agencia de Igualdad de género en el lugar de trabajo). s.f.-a. «What Are the Minimum Standards for Organisations with Over 500 Employees?», disponible en: <https://client-portal.wgea.gov.au/s/article/What-are-the-minimum-standards-for-organisations-with-over-500-employees>.
- . s.f.-b. «Documents», disponible en: https://www.wgea.gov.au/documents?name=&media_resource=4596&media_topics=All.
- Australia, WGEA (Agencia de Igualdad de género en el lugar de trabajo) y BCEC (Bankwest Curtin Economics Centre). 2018. *Gender Equity Insights 2018: Inside Australia's Gender Pay Gap*.
- Bélgica, CNT (Consejo Nacional del Trabajo). 2020. «Écart salarial entre hommes et femmes – Propositions de lois», Avis núm. 2156.
- Bélgica, FPS (Servicio público y federal de empleo, trabajo y diálogo social). s.f. «Rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs : note explicative pour remplir les formulaires».
- Bélgica, Instituto para la Igualdad de mujeres y hombres. 2021. «Eliminating the Gender Pay Gap by Law: Lessons Learned in Belgium».
- . s.f. «La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial», disponible en: https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/legislation.
- Bennedsen, Morten, Elena Simintzi, Margarita Tsoutsoura y Daniel Wolfenzon. 2019. «Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?», documento de trabajo de la Oficina Nacional de Investigación Económica núm. 25435.
- Böheim, René, y Sarah Gust. 2021. «The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap», documento de trabajo CESifo núm. 8960.
- Canadá, ESDC (Empleo y Desarrollo Social de Canadá). 2020. «Press Release on Government of Canada Moves Forward with Pay Transparency Measures for Greater Equality in Workplaces», 25 de noviembre de 2020.
- . 2021. «Press Release on Government of Canada Announces that the Pay Equity Act Will Come into Force on August 31, 2021», 7 de julio de 2021.
- Canadá, Gobierno de Canadá. s.f. «Overview of the Pay Equity Act», disponible en: <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/human-rights/overview-pay-equity-act.html>.
- Canales, Bilma. 2018. «Closing the Federal Gender Pay Gap through Wage Transparency.» *Houston Law Review* 55 (4): 959–987.
- CIPHR. 2021. «Gender Pay Gap – Survey Results», disponible en: <https://www.ciphr.com/gender-pay-gap-survey/>.
- Comisión Europea. 2014. «Impact Assessment on Costs and Benefits of Measures to Enhance the Transparency of Pay», documento de trabajo de los servicios de la Comisión.

- 2019. «Pay Transparency: Time to See the Gap!», hoja informativa.
- 2021. «Comunicado de prensa sobre transparencia retributiva: la Comisión propone medidas para garantizar la igualdad de retribución por un mismo trabajo», 4 de marzo de 2021.
- s.f. «Tools and Actions for More Gender Equality», disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/tools-and-actions-more-gender-equality_en.
- Cullen, Zoe B. 2021. «Equilibrium Effects of Pay Transparency», documento de trabajo de la Oficina Nacional de Investigación Económica núm. 28903.
- Cullen, Zoe B., y Bobak Pakzad-Hurson. 2019. «Equilibrium Effects of Pay Transparency in a Simple Labor Market: Extended Abstract.» En *ACM EC'19: Proceedings of the 2019 ACM Conference on Economics and Computation*, 193–194.
- Duchini, Emma, Ștefania Simion y Arthur Turrell. 2020. «Pay Transparency and Cracks in the Glass Ceiling», *arXiv*: 2006.16099.
- Estados Unidos, Departamento de Relaciones Industriales de California. s.f. «California Equal Pay Act», disponible en: https://www.dir.ca.gov/dlse/california_equal_pay_act.htm.
- Estados Unidos, Departamento de Trabajo e Industrias del Estado de Washington. s.f. «Equal Pay & Opportunities Act», disponible en: <https://lni.wa.gov/workers-rights/wages/equal-pay-opportunities-act/>.
- Eurofound. 2018. *Transparencia salarial en Europa: Primeras experiencias con informes salariales y auditorías de género en cuatro Estados miembros*.
- Eurostat. s.f. «Gender Pay Gap Statistics», disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.
- Feikert-Ahalt, Clare. 2015. «United Kingdom: Bill to Provide Transparency in Pay to Reduce Gender Inequalities.» *Global Legal Monitor de la Biblioteca del Congreso*, 13 de mayo.
- Follett, Tatiana e Iris Hentze. 2021. «The Gender Pay Gap». *Blog de investigación del NCSL*, 12 de febrero.
- Francia, Ministerio de Trabajo, Empleo e Integración. s.f. «Bienvenue sur Index Egapro», disponible en: <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>.
- Gulyas, Andreas, Sebastian Seitz y Sourav Sinha. 2020. «Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria», serie de documentos de debate del CRC TR 224 núm. 194.
- Hofman, Joanna, Madeline Nightingale, Michaela Bruckmayer y Pedro Sanjurjo. 2020. *Equal Pay for Equal Work: Biding Pay-Transparency Measures*. Parlamento Europeo.
- Holt, Helle y Mona Larsen. 2011. *Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn: Evaluering af Loven*. SFI.
- Italia, Presidencia del Consejo de Ministros. s.f. «Sistema di certificazione della parità di genere», disponible en: <https://italiadomani.gov.it/it/Interventi/investimenti/sistema-di-certificazione-della-parita-di-genere.html>.
- IWRA (Asociación Islandesa de Derechos de la Mujer). s.f. «Equal Pay Standard», disponible en: <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/equal-pay-standard/>.
- Kienbaum. 2018. *6 Monate Auskunftspflicht: Kienbaum Studie zum Entgelttransparenzgesetz*.
- Kirkness, Jordan Arthur. 2021. «Canada's Federal Pay Equity Regime Soon Begins». *Blog de la SHRM*, 30 de julio de 2021.
- Luxemburgo, MEGA (Ministerio de Igualdad entre Mujeres y Hombres). s.f.-a. «Vérifiez votre structure salariale avec l'outil LOGIB», disponible en: <https://actionspositives.lu/logib>.

- . s.f.-b. «Salaire égal à travail de valeur égale», disponible en: <https://mega.public.lu/fr/travail/genre-ecart-salaire.html>.
- Meyersson Milgrom, Eva M., Trond Petersen y Vemund Snartland. 2001. «Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S.» *Revista Escandinava de Economía* 103 (4): 559-583.
- NIKK (Información nórdica sobre género). 2020. *Equal Pay in the Nordic Countries: The Law and Policy Strategies*.
- Noruega, LDO (Defensor de la Igualdad y contra la Discriminación). s.f. «The Activity Duty and the Duty to Issue a Statement», disponible en: <https://www.ldo.no/en/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/employers-activity-duty-and-the-duty-to-issue-a-statement/>.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2021. *Herramientas de transparencia salarial para cerrar la brecha salarial de género*.
- OIT. 1986. *Igualdad de remuneración: estudio general de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones*.
- . 2018. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*
- . 2019. Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.
- . 2020. *Informe Mundial sobre Salarios 2020-21: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*.
- . 2021a. Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, CIT.109/Resolución XVI.
- . 2021b. Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.
- Smit, Brandon W. Y Tamara Montag-Smit. 2019. «The Pay Transparency Dilemma: Development and Validation of the Pay Information Exchange Preferences Scale.» *Journal of Applied Psychology* 104 (4): 537-558.
- Smith-Vidal, Sabine y Laetitia de Pelet. 2021. «French Gender Equity Index: New Publication Obligations». *Blog de Morgan Lewis. Lawflash*, 17 de marzo.
- Suiza, Oficina Federal para la Igualdad de Género. s.f. «Equal Pay Analysis with Logib», disponible en: <https://www.logib.admin.ch/home>.
- ONU Mujeres. 2020. «Comunicado de prensa: Todo lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial», 14 de septiembre de 2020.
- Unionen. 2017. *Lönekartläggning lönar sig 2018*.
- Reino Unido, Equality and Human Rights Commission. 2019. *Our Litigation and Enforcement Policy 2019-22*.
- Reino Unido, Oficina Gubernamental para la Igualdad. 2020. «Press Release on Employers Do Not Have to Report Gender Pay Gaps», 24 de marzo 2020.
- Reino Unido, Comité Especial sobre la Mujer y la Igualdad, Cámara de los Comunes. 2016. *Brecha salarial entre hombres y mujeres: segundo informe de la sesión 2015-16*.
- Uosukainen, Katja, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen y Sannu Syrjä. 2010. *Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus: Tutkimus suunnitteluvaiheesta toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoituksen laadusta*. Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad.
- Veldman, Albertine. 2017. *Pay Transparency in the EU: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*. Comisión Europea.
- Wagner, Ines. 2021. «How Iceland Is Closing the Gender Wage Gap.» *Revista de negocios Harvard Business Review*, 8 de enero.

Webber, Ashleigh. 2021. «Gender Pay Gap Enforcement Delayed for Another Six Months.» *Personnel Today*, 23 de febrero.

Whiting, Kate. 2018. «Finland Publishes Everyone's Taxes on 'National Jealousy Day'.» *Foro Económico Mundial*, 2 de noviembre.

