

NO TEMA REVELAR INFORMACIÓN SOBRE LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES CONSEJOS PARA EMPRESARIOS

1. ¿CUÁNDO DEBO EMPEZAR A INFORMAR SOBRE LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MI EMPRESA?

A partir de junio de 2026 será obligatorio en toda la Unión Europea informar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres en las empresas de más de 100 empleados. La [Directiva de la UE sobre transparencia salarial](#) entró en vigor en junio de 2023, y los gobiernos nacionales tienen que transponerla a la legislación nacional antes de junio de 2026. La información ya es un requisito legal en varios Estados miembros de la UE. Consulte el sitio web de su gobierno para obtener orientación.

La Directiva sobre transparencia salarial obliga a informar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres a las empresas de más de 100 empleados. Si su empresa tiene menos de 100 empleados, consulte el sitio web de su gobierno, ya que el umbral es más bajo en varios países. En Bélgica, Francia, Italia e Irlanda, por ejemplo, la notificación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es obligatoria para las empresas con más de 50 empleados; en Dinamarca, el umbral es de 35 empleados o más, y en Suecia o España no hay umbral mínimo. Tendrá que cumplir las obligaciones que le imponga la legislación del país en el que tenga su sede.

Si dirige una empresa más pequeña, no está necesariamente obligado a controlar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, pero es posible que quiera hacerlo para enviar el mensaje adecuado a sus empleados, contribuir al avance de la igualdad de género y obtener una ventaja competitiva en el sector de los medios, que se está segmentando rápidamente y en el que las mujeres son un mercado objetivo clave.

2. ¿QUÉ PASA CON EL RGPD?

Le RGPD vous permet de traiter des données à caractère personnel pour des finalités légitimes. Les données que vous collectez doivent être proportionnées (ne collectez pas plus de données que vous n'en avez besoin), anonymes (dissociées des données personnelles identifiables telles que le nom, la date de naissance et, dans les très petites entreprises, l'intitulé du poste) et entièrement désagrégées.

Comme pour toutes autres données, ne conservez pas les données plus longtemps que nécessaire. Les données relatives à la rémunération sont des «données personnelles». Il convient donc d'être totalement transparent avec les employé.e.s sur la manière dont ces données seront utilisées.

Comme pour toutes les données à caractère personnel que vous collectez et détenez, respectez la lettre et l'esprit du RGPD : pour plus d'informations, reportez-vous aux [considérants 39 et 51 du RGPD](#).

3. ¿QUÉ DATOS DEBO RECOGER?

Para cada empleado:

- Sueldo base
- Prestaciones económicas adicionales (pensión, paga de vacaciones, subsidio de enfermedad, gratificaciones, etc.).
- Género
- Definición de la función. Evite utilizar títulos de puestos específicos; en su lugar, agrupe los roles por función (por ejemplo, técnico/producción/postproducción) o por experiencia.

POR EJEMPLO:

- Becario/pasante/aprendiz
- Júnior/ nivel inicial
- Empleado de nivel medio - no directivo
- Director de nivel medio
- Director
- Director/jefe de departamento

4. ¿QUÉ OCURRE CON LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS DE CORTA DURACIÓN?

Incluya en su informe a todos los empleados de su nómina, incluso a los que tienen contratos de corta duración.

5. ¿QUÉ OCURRE CON LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS?

No está obligado a incluir a los trabajadores autónomos en su informe. Sin embargo, tampoco está obligado a omitirlos.

Puede incluirlos en un capítulo “Autónomos” con subtítulos:

- Autónomos - júnior
- Autónomos - nivel medio
- Autónomos - jefe de departamento/ senior

Puede que incluir en su informe a trabajadores autónomos ayude a generar un sentimiento de confianza y a atraer talentos. Esto puede darle ventaja sobre sus competidores a la hora de contratar personal para su próxima producción.

6. ¿QUÉ OCURRE CON LOS EMPLEADOS TRANS, O EMPLEADOS QUE NO SE IDENTIFICAN NI COMO HOMBRES NI COMO MUJERES?

Aunque se trata de un tema en evolución, la Directiva de la UE sobre transparencia salarial no hace referencia explícita a la recopilación de datos más allá de las categorías ‘mujeres’ y ‘hombres’. Podría, con el consentimiento de los empleados, recopilar datos sobre un espectro más amplio de identidades de género y, si su legislación nacional sobre privacidad de datos lo permite, considerar la posibilidad de calcular las diferencias salariales de los distintos grupos (si dispone de datos suficientes) además de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

7. ¿QUÉ ES LA «INSTANTÁNEA»?

Los datos de su informe crean una imagen o “instantánea” de la remuneración en su empresa durante el periodo de 12 meses que finaliza el día de su “instantánea”. Consulte a su gobierno para conocer las normas sobre fechas de referencia en su país: algunos especifican un intervalo de fechas (por ejemplo, el mes de marzo), mientras que otros establecen fechas específicas. Debe utilizar la misma fecha cada año.

8. ¿CÓMO RECOPILO LOS DATOS? YA TENGO TANTOS FORMULARIOS QUE RELLENAR...

Ya tiene todos los datos que necesita: en sus informes de nóminas, su presupuesto anual, presupuestos para producciones, solicitudes de financiación, etc. Lo único que tiene que añadir es un campo mujer/hombre junto al nombre de cada empleado que esté siguiendo. Cuando elabore el informe sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, elimine todos los nombres, fechas de nacimiento y descripciones de los puestos, pero conserve los índices salariales y la descripción del sexo.

Desde un punto de vista práctico, muchos paquetes de software de nóminas ya incluyen la función de elaboración de informes sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Puede también encontrar en línea una serie de herramientas fáciles de usar para los informes sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres.

9. ¿CÓMO CALCULAR LA DIFERENCIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

El cálculo base es sencillo.

Utilice esta fórmula para calcular la diferencia salarial media (%)

$$= (\text{Salario medio por hora masculino} - \text{Salario medio por hora femenino}) / \text{Salario medio por hora de las mujeres} * 100.$$

Sus requisitos de información variarán en función de la legislación de su país. No olvide incluir la paga de vacaciones y enfermedad, las gratificaciones, etc.

Probablemente querrá medir las diferencias salariales media y mediana. La diferencia salarial mediana compara los ingresos de la persona con ingresos medios de un grupo (por ejemplo, los hombres) con los de la persona con ingresos medios de otro grupo (por ejemplo, las mujeres). La mediana suele ser una cifra más representativa, ya que la media puede estar sesgada por un puñado de personas muy bien pagadas.

10. ¿TENGO QUE HACER PÚBLICO MI INFORME SOBRE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

Para que sea útil para su empresa, sus colegas y el sector en general, su informe debe estar a disposición del público. Algunos países ya exigen a las empresas que publiquen el informe en su página web, para que sea fácil de encontrar. Algunos países optan por un portal gubernamental centralizado, pero también puede publicar un resumen en el sitio web de su empresa.

11. ¿QUÉ PASA SI MI INFORME HACE QUEDAR MAL A MI EMPRESA?

No se preocupe. Si se muestra abierto y sincero, ya está avanzando en la dirección correcta. Su informe sobre las diferencias salariales le mostrará dónde lo está haciendo bien (qué departamentos, qué funciones, qué niveles de experiencia) y dónde podría hacerlo mejor. Incluya en su informe una declaración clara sobre cómo piensa cerrar la brecha. Al exponer las medidas concretas que va a adoptar, puede mantener el control de la narrativa y asegurarse de que su próximo informe muestre una diferencia salarial menor.

12. ¿QUÉ OCURRE SI MI INFORME MUESTRA QUE LA DIFERENCIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE MI EMPRESA ES INFERIOR A LA MEDIA O INEXISTENTE?

Enhorabuena: ya es un defensor de la igualdad salarial. Comparta su éxito en su sitio web y en las redes sociales. Mencione lo en anuncios de trabajo y solicitudes de financiación. Y siga trabajando así de bien.

No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea. La Unión Europea no se hace responsable de las mismas.



Cofinanciado por
la Unión Europea