



# WageMap ANTECEDENTES

## 2da Ronda de Consulta Pública



Nuestros Aliados de Fundación (selección)



# Índice

El siguiente documento ofrece una visión general del consorcio WageMap y del esbozo inicial de la Norma de Referencia sobre el Salario Digno.

## 1. Sobre WageMap

- Prioridades, Problemas que aborda, Aliados Fundadores, Financiadores

## 2. ¿Cómo funciona WageMap?

- Principios, Estrategia, Alineación con iniciativas existentes

## 3. ¿Qué es la Norma de Referencia del Salario Digno?

- Definición, Propósito, Contenido, Cronograma

## 4. ¿Cómo se aplicará la Norma?

- Enfoque para evaluar las metodologías y los resultados

## 5. ¿Cómo funcionará WageMap a largo plazo?

- Gobernanza, Usuarios

## 6. ¿En qué consiste el proceso de consulta?

- Proceso de consulta pública, Proceso de toma de decisiones

# 1. Sobre WageMap



La misión de WageMap es apoyar la consecución de salarios dignos para los trabajadores de todo el mundo e **impulsar la armonización entre las metodologías** y los marcos de referencia en materia de salarios dignos

## Prioridades Fundamentales

### 1. Establecer una Norma de Referencia para el Salario Digno



Desarrollar un método universalmente aceptado para el cálculo de Referencia del Salario Digno



Orientar a los proveedores de datos, ofrecer una base para crear incentivos y promover la transparencia en las acciones de los empleadores

### 2. Crear un mapa integrado de estimaciones del salario digno



Evaluar las metodologías nacionales e internacionales existentes para comparar los salarios dignos con la norma de referencia de salarios dignos



Determinar un valor estimado único para el salario digno que se ajuste mejor a la norma de referencia del Salario Digno en una zona geográfica específica

## Prioridades Secundarias

Crear un Centro de Conocimiento sobre el Salario Digno

Expandir el Movimiento Global

# El Problema de los Datos sobre el Salario Digno

Aun cuando se han logrado avances en materia de salarios dignos, WageMap pretende abordar las siguientes cuestiones fundamentales...

## Falta de Transparencia

- Falta de transparencia **en las diferencias entre las metodologías.**
- Esto dificulta a los actores identificar cómo se comparan las estimaciones entre sí.

## Comparabilidad Limitada

- **Falta de un método estandarizado y universalmente aceptado** para calcular el salario digno.
- Esto **conduce a la distorsión del mercado** y a disparidades en la remuneración y las condiciones de trabajo.

## Baja Capacidad de Implementación

- Estos factores han debilitado los esfuerzos de implementación, ya que **los actores de las cadenas de valor utilizan datos diferentes sobre el salario digno, lo que genera una mayor confusión.**

# Organizaciones Fundadoras

Las seis organizaciones fundadoras de WageMap son **proveedores líderes de datos y servicios sobre salarios dignos**, que se unieron en 2023 para intentar abordar las inconsistencias y la confusión en los datos, que son un obstáculo importante para el movimiento en favor de los salarios dignos.

	BSR es una organización dedicada a la sostenibilidad y los derechos humanos que promueve colaboraciones con múltiples actores de gran impacto y ayuda a las empresas a crear programas de salario digno.		Crea índices públicos de referencia en todo EE.UU. y certifica a los empleadores estadounidenses que pagan a sus trabajadores y contratistas un salario digno basado en los costos de vida reales.
	Organización de investigación responsable de las cifras sobre el costo de vida de la UK Living Wage Foundation, que también apoya a equipos de investigación de todo el mundo para determinar el verdadero costo de una vida digna.		Empresa de consultoría estratégica con experiencia en todo el proceso de ingresos dignos y salarios dignos, que trabaja para impulsar la transición hacia economías sostenibles en más de 35 sectores y 45 países.
	Programa de acreditación del Reino Unido para más de 14 000 empresas reconocidas por pagar un Salario Digno, incluidas más de la mitad de las empresas del FTSE 100.		Organización global sin ánimo de lucro. Cocreadora de la metodología del salario digno WageIndicator. Publica datos e información para informar a los trabajadores, sindicatos, empleadores y responsables políticos con el fin de mejorar las negociaciones salariales en todos los países del mundo, en los idiomas nacionales.

# Financiadores

Aliados Fundadores	Miembros	Patrocinadores
<ul style="list-style-type: none"><li>Los aliados fundadores se comprometen a aportar una financiación fija durante tres años para que la propuesta de WageMap pueda ponerse en práctica.</li><li>Los Aliados Fundadores que actualmente pagan son <b>Hershey, Mondelez</b> y un <b>aliado no revelado</b></li></ul> <div></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>Los miembros se comprometen a aportar una contribución económica fija durante tres años para que la propuesta de WageMap pueda llevarse a la práctica.</li><li>El miembro actual de WageMap que contribuye es <b>Target Corporation</b>.</li></ul> <div></div>	<ul style="list-style-type: none"><li>Los patrocinadores aportan una contribución económica determinada de forma individual para contribuir a las actividades de WageMap.</li><li>Los patrocinadores actuales de WageMap son <b>ISS World, Bettys and Taylors of Harrogate</b> y un aliado no revelado (que se dará a conocer próximamente).</li></ul> <div></div>

## 2. ¿Cómo funciona WageMap?



# Nuestros principios



**Transparencia:** Compartir información, acciones, decisiones y procesos de toma de decisiones de forma clara y accesible para todas las partes interesadas involucradas.



**Derechos humanos:** Defender los derechos fundamentales, universales, inalienables e indivisibles que toda persona tiene derecho a disfrutar.



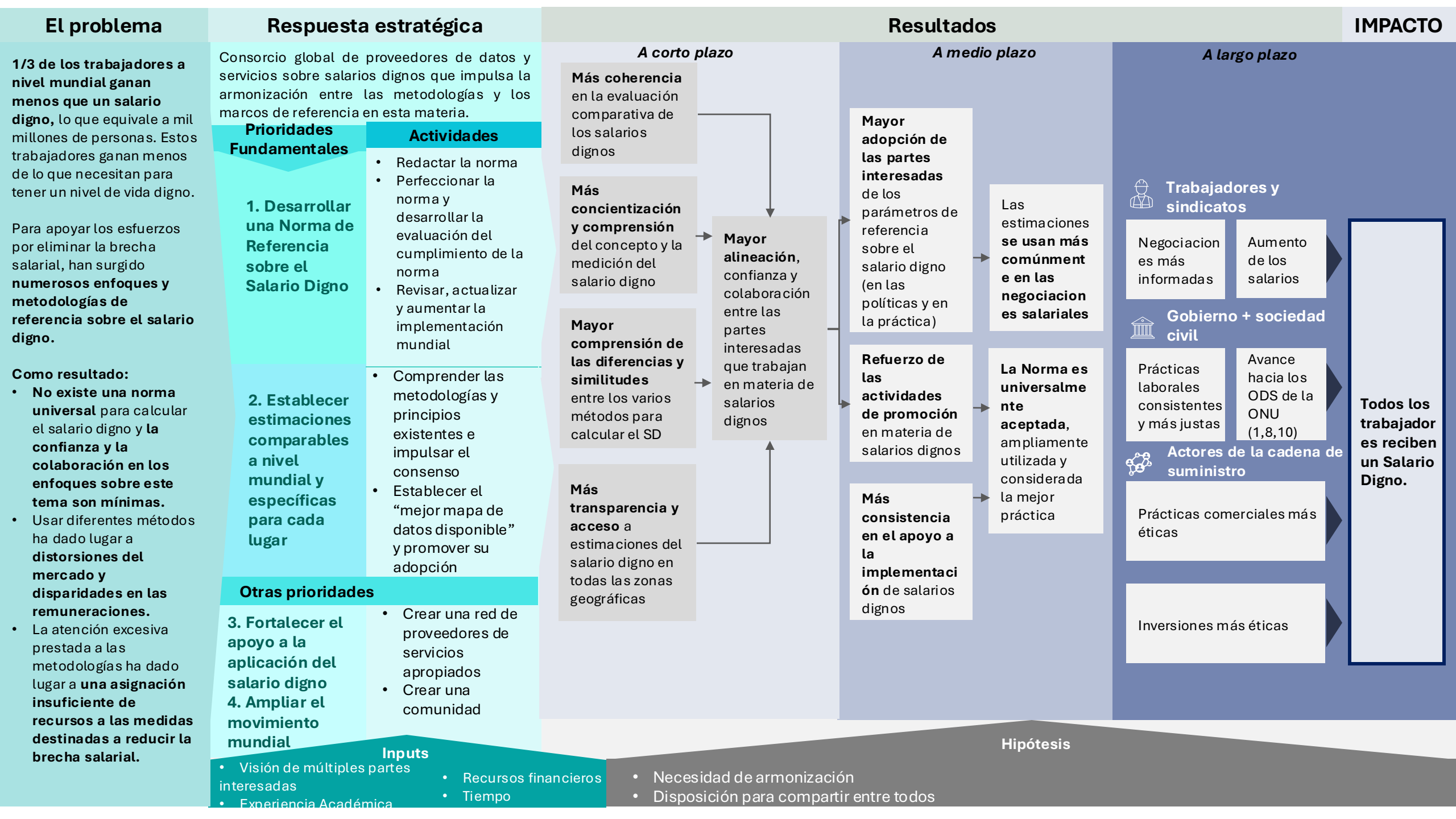
**Toma de Decisiones Basada en la Evidencia:** Priorizar los conocimientos basados en la evidencia en todas las decisiones, minimizando las influencias políticas. Involucrar a expertos externos e internos para garantizar una perspectiva completa sobre cada tema.



**Múltiples perspectivas:** Considerar múltiples perspectivas sobre cualquier tema o cuestión para fundamentar las decisiones. Asegurarse de que el objetivo final siga siendo el principio rector a lo largo de todo el proceso de toma de decisiones.



**Cumplimiento de las Normas Académicas:** Aplicar normas académicas rigurosas, como el principio de escuchar a ambas partes (audi alteram partem), formular y revisar hipótesis y mantener la integridad académica.



# Alineación con las iniciativas existentes en materia de salario digno

Existen numerosas organizaciones que han establecido metodologías y enfoques para la implementación del salario digno.

**El objetivo de WageMap es impulsar la alineación entre estas plataformas**, al tiempo que se aprovechan las mejores prácticas.

**WageMap sigue abierta a la incorporación de nuevos miembros al consorcio**, consulta activamente a otras organizaciones dedicadas al salario digno sobre la visión estratégica y hace referencia a las prácticas recomendadas generadas por estas organizaciones en la Norma de Referencia sobre el Salario Digno. Esto no debe interpretarse como que estas organizaciones han respaldado la iniciativa de WageMap. Se trata más bien de un reconocimiento de su trabajo independiente y de un crédito por haber hecho referencia a este trabajo en la creación de la norma a partir de documentación disponible públicamente.



**Entre los contribuidores que no forman parte del consorcio WageMap están:**



International  
Labour  
Organization

GLOBAL  
LIVING WAGE  
COALITION



ANKER  
RESEARCH  
INSTITUTE



FAIRWAGE  
NETWORK



International  
Trade  
Centre



Massachusetts  
Institute of  
Technology

The Living Income  
Community of Practice



KIT  
INSTITUTE

**... además de los sindicatos locales y las iniciativas comunitarias**

# Basado en los principios de la OIT para un Salario Digno



La Norma de Referencia para un Salario Digno está diseñada para estar en consonancia con los principios de la OIT. A medida que la OIT amplíe sus directrices sobre el salario digno, WageMap seguirá desarrollando la norma.

## Definición

De conformidad con la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, y en consonancia con el espíritu de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), **la OIT define el concepto de salario digno como:**

*“el nivel de salario necesario para que los trabajadores y sus familias puedan disfrutar de un nivel de vida digno, teniendo en cuenta las circunstancias del país y calculado para el trabajo realizado durante las horas normales de trabajo; calculado de acuerdo con los principios de la OIT para estimar el salario digno, tal y como se describe a continuación; y que debe alcanzarse mediante un proceso de fijación de salarios acorde con los principios de la OIT sobre fijación de salarios.”*

## Principios de la OIT para la evaluación comparativa del salario digno

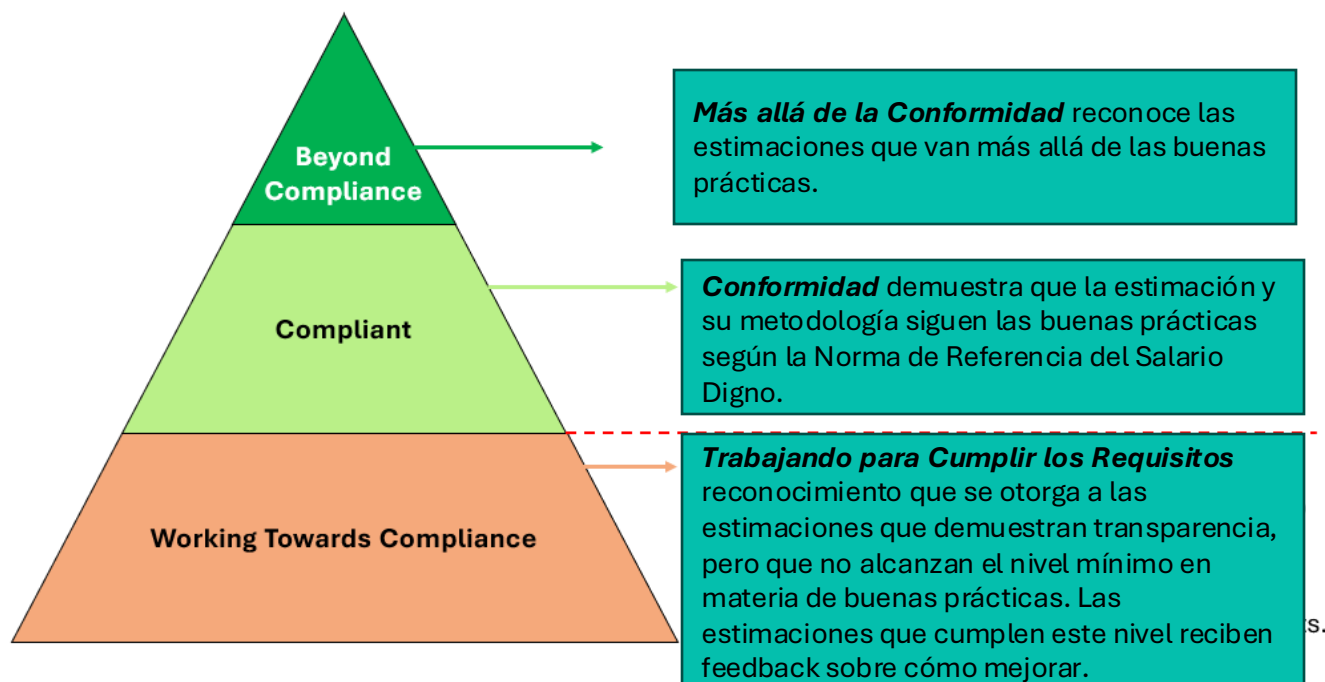
- Estimación de las **necesidades de los trabajadores y sus familias** mediante **metodologías basadas en datos sólidos**;
- **Consulta con organizaciones representativas de empleadores y trabajadores** sobre las estimaciones del salario digno y **participación de los interlocutores sociales** a lo largo de su elaboración, para garantizar la **apropiación nacional y/o local**;
- **Transparencia**, incluidos detalles sobre las fuentes de datos y los métodos de procesamiento, que sean abiertos al escrutinio, exhaustivos y replicables;
- Solidez de los datos en términos de **representatividad y transparencia de los métodos de recopilación**;
- Disponibilidad pública **oportuna** de las estimaciones, los datos y las metodologías;
- Especificación de si las estimaciones son brutas o netas, es decir, **si se incluyen o no elementos como las contribuciones a la seguridad social**;
- **Ajustes periódicos** para tener en cuenta las variaciones del costo de vida y los patrones de consumo;
- Control de calidad, que incluya un examen técnico riguroso, la validación y una revisión periódica con miras a la mejora continua;
- **Promoción de la igualdad de género** y de la no discriminación;
- Tomar en consideración el **contexto regional o local** y las realidades socioeconómicas y culturales.

### 3. ¿Qué es la Norma de Referencia del Salario Digno?

# ¿Qué es la Norma de Referencia del Salario Digno?

## Definición

La Norma de Referencia sobre el Salario Digno es un documento que puede utilizarse para evaluar las estimaciones del salario digno según tres categorías que contienen criterios de calidad: Más allá de la Conformidad, Conformidad y Trabajando para Cumplir los Requisitos\*.



## Propósito

**Crear una "norma" universalmente aceptada que:**

- ✓ Proporcione mayor coherencia, claridad y alineación en los enfoques para estimar el salario digno
- ✓ Oriente a los responsables de la metodología sobre las buenas prácticas, y
- ✓ Aumente la credibilidad y la transparencia de las iniciativas de los empleadores en materia de salarios dignos.

# Contenidos de la Norma – Parte 1 [Marco General]

Sección	Descripción General
<b>Recolección de datos y Transparencia</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recolección y uso Compartido de datos</li><li>• Rigor Académico: Datos basados en Estudios y Grupos Focales</li><li>• Transparencia</li><li>• Conflicto de Intereses</li><li>• Datos Representativos</li></ul>
<b>Ámbito geográfico y Plazos de las estimaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ámbito Geográfico</li><li>• Control de Calidad</li><li>• Contribución Local y Propiedad</li><li>• Mano de Obra Migrante</li><li>• Periodicidad de las Actualizaciones de los Datos</li></ul>
<b>Tamaño de la familia, Número de trabajadores por familia y Horas de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tamaño del Hogar Familiar – General</li><li>• Tamaño de la Familia – Número de Adultos y Niños</li><li>• Número de Trabajadores por Familia</li><li>• Horas de Trabajo</li></ul>
<b>Consideración de los Beneficios públicos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplicabilidad de los Beneficios Públicos</li><li>• Accesibilidad de los Beneficios Públicos</li><li>• Consideración de los Beneficios Públicos</li></ul>

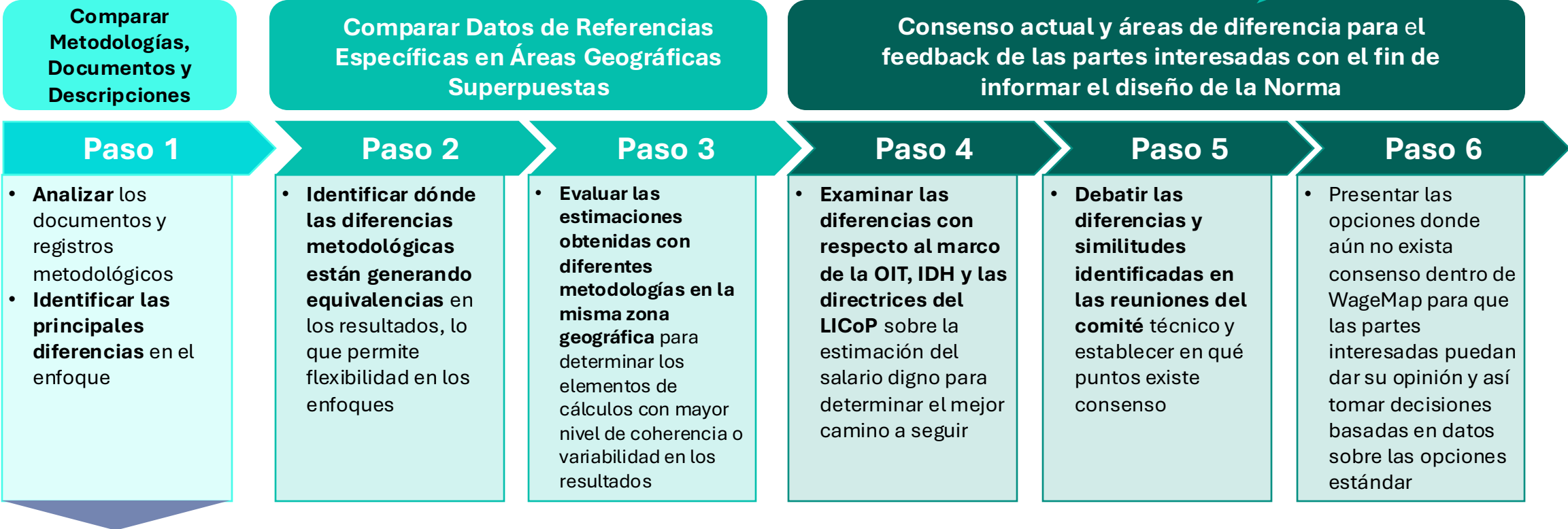
# Contenidos de la Norma – Parte 2 [Elementos del Costo de Vida]

Sección	Descripción General
<b>Alimentación Nutritiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nutrición</li> <li>Variabilidad de la Dieta</li> <li>Levantamiento de Precios</li> </ul>
<b>Vivienda</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tamaño de la Vivienda</li> <li>Alquiler vs Propiedad</li> <li>Servicios Públicos, Mobiliario, Seguros, Mantenimiento y Reparaciones, Impuestos y Tasas Obligatorias</li> </ul>
<b>Asistencia Sanitaria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recopilación de datos y Transparencia – General</li> </ul>
<b>Cuidados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar el Pago Puntual de los Gastos de Guardería</li> <li>Cuidado de Personas Mayores/Jubilación</li> </ul>
<b>Transporte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis del Transporte</li> </ul>
<b>Otras Categorías (COICOP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bebidas Alcohólicas, Tabaco y Narcóticos</li> <li>Ropa y Calzado</li> <li>Mobiliario, Artículos de Uso Doméstico y Mantenimiento Rutinario del Hogar</li> <li>Información y Comunicación</li> <li>Ocio, Deporte y Cultura</li> <li>Servicios Educativos</li> </ul>
<b>Reserva para Imprevistos o Emergencias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Importe incluido</li> </ul>
<b>Deducciones Obligatorias del Salario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Detalle y Especificidad</li> </ul>



# ¿Cómo hemos desarrollado la Norma?

Estamos aquí



Metodologías y estimaciones revisadas en el análisis comparativo - Usando datos y detalles disponibles públicamente o compartidos			
Alberta Living Wage Network	Canadian Centre for Policy Alternatives	Living Wage Ireland	NewForesight
Anker Methodology	ILO Methodology	Living Wage Movement Aotearoa New Zealand	Ontario Living Wage Network
Anker Reference Values	Institut de recherche et d'informations socio-economiques	Loughborough University	Seoul Metropolitan Council
Area Metropolitana de Barcelona	Living Wage for Families BC	MIT Living Wage Calculator	UK Living Wage Foundation
Asia Floor Wage	Living Wage For Us	National University of Singapore	WageIndicator Foundation

## 4. ¿Cómo se aplicará la Norma?

# ¿Cómo se evalúan las metodologías?

WageMap ha desarrollado un proyecto de procedimiento para evaluar las estimaciones del salario digno y sus metodologías. Para evaluar estas metodologías, WageMap trabajará con organizaciones independientes y colaboradores individuales (véase Evaluadores).

## 1. Evaluar la metodología en relación con las cuestiones de la Norma

- Para garantizar que las evaluaciones sean lo más claras y coherentes posible, hemos adoptado un **enfoque binario**: cada criterio se puntúa como **Cumplido** o **No Cumplido**.
- Este enfoque binario elimina la ambigüedad y permite a los usuarios comprender rápidamente si se ha cumplido un requisito.

## 2. Realizar una evaluación general según criterios de calidad

- El marco está organizado en categorías estructuradas (**Trabajando para Cumplir los Requisitos, Conformidad, Más allá de la Conformidad**), cada una de ellas vinculada a un conjunto específico de preguntas de sí/no.
- Hemos desarrollado modelos de puntuación para ilustrar cómo funciona este enfoque en evaluaciones reales.



### 2.1 Recopilación de Datos y Transparencia –

#### 2.1.1: Recopilación y Puesta en Común de Datos - General

##### Trabajando para Cumplir los Requisitos

##### ¿Los datos están alineados con IDH?

¿La estimación se basa en fuentes de datos aceptadas por IDH (o sea, investigación en campo, encuestas en línea representativas, estadísticas nacionales y/o modelos, pero no solo modelos o encuestas en línea autoseleccionadas)?

Cumplido  
No cumplido  
N/A

##### ¿Los datos están alineados con la OIT?

¿La metodología refleja el principio de la OIT de estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias mediante enfoques basados en datos empíricos?

Cumplido  
No cumplido  
N/A

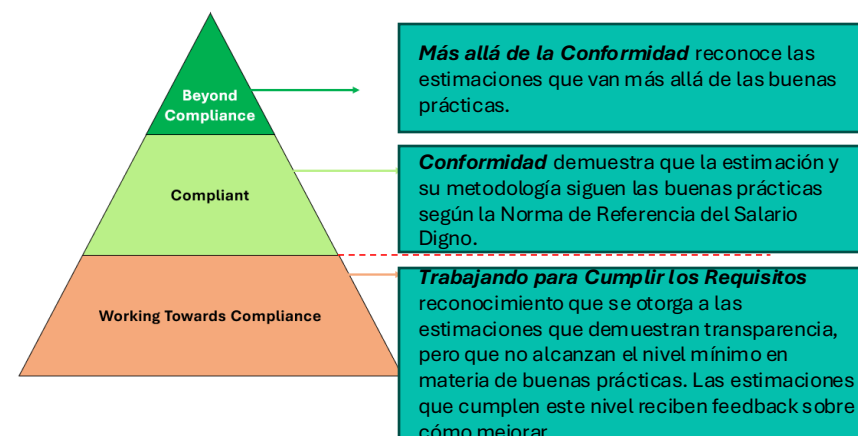
##### Requisitos de Cumplimiento

##### ¿Se documenta la variabilidad en la recopilación de datos entre las distintas estimaciones?

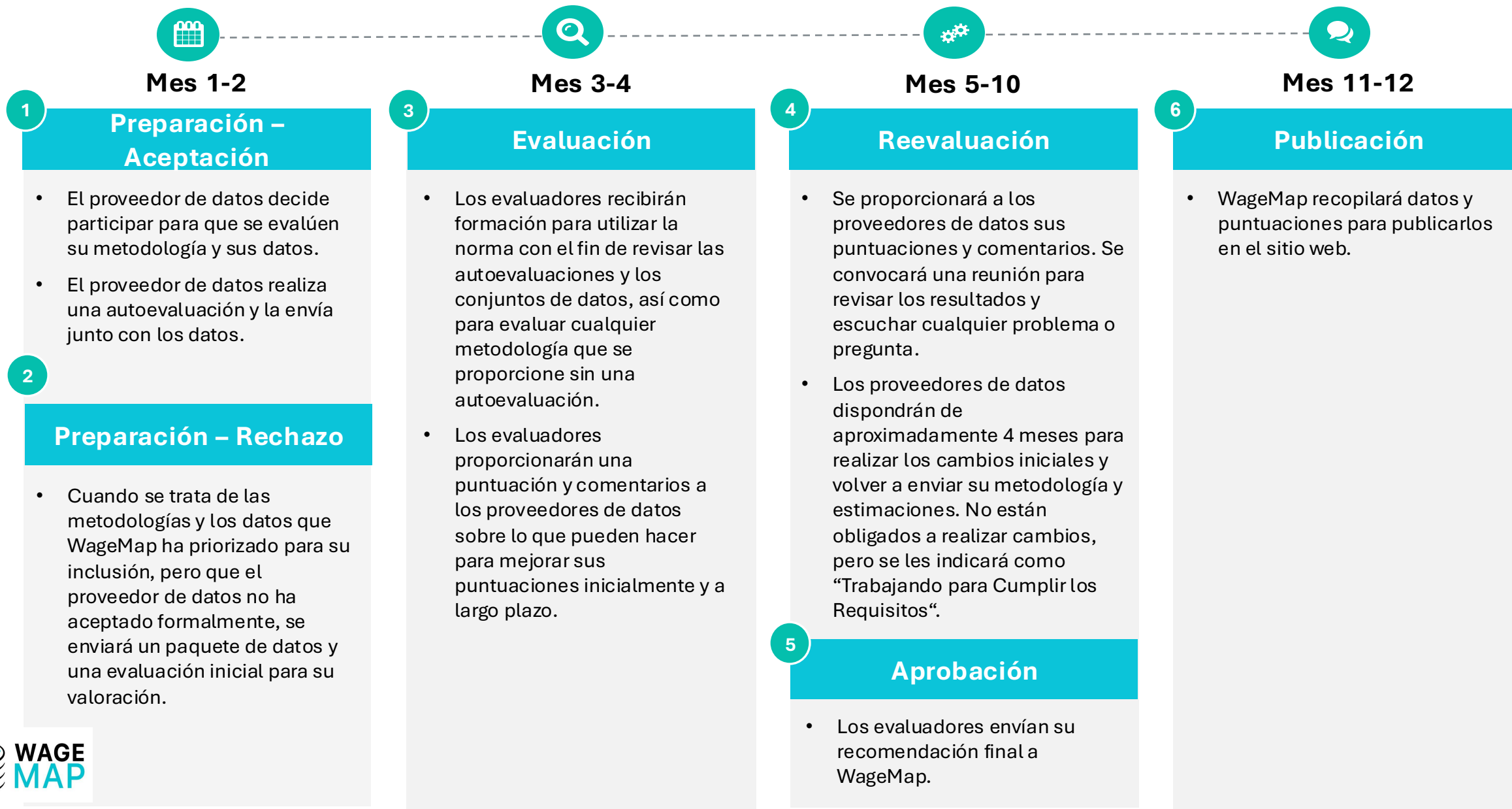
¿Se documentan claramente las diferencias en los métodos (por ejemplo, trabajo de campo omitido, tamaños de muestra variables) entre los distintos lugares o estudios?

Cumplido  
No cumplido  
N/A

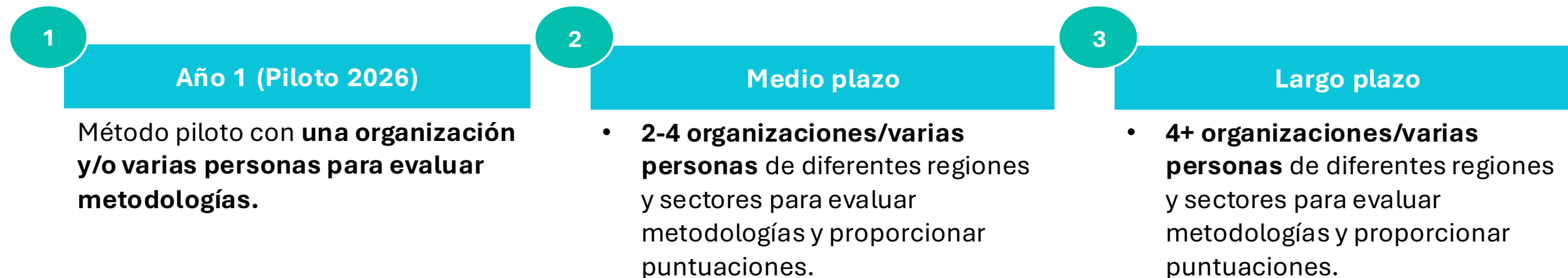
Ejemplo



# Proceso de Evaluación del Potencial para Estimar el Salario Digno

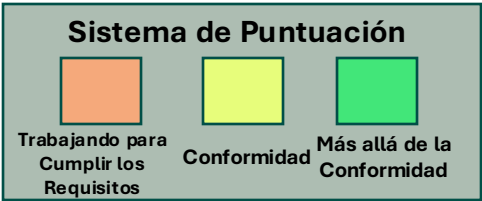


# Método de Implementación por Fases para Evaluar las Estimaciones \*



# Resultados de las Evaluaciones: Mapa de Datos Agregados de WageMap

El resultado principal es un mapa de datos agregados\* de acceso público con estimaciones del salario digno comparables a nivel mundial y específicas para cada lugar. Las estimaciones se evaluarán a nivel regional, y cada estimación subnacional se evaluará de forma independiente. El ejemplo siguiente muestra cómo se podrían visualizar tres estimaciones diferentes en función de 1) cómo el proveedor de datos decide "optar por participar" para que se divulguen sus estimaciones y 2) cómo la metodología de la estimación se ajusta a la norma.



	Participación Total	Participación Parcial	Sin Participación Activa
<b>Categorías y Puntuación de la Norma de Referencia sobre Salario Digno</b> Esta norma se utiliza como punto de comparación. A continuación, se proporciona la estimación del salario digno más ajustada, junto con los datos correspondientes.	<div></div> <b>Metodología del Salario Digno 1</b> Estimación: 15.35 DOP/hora Año de Estimación: 2024 Evaluación: Enlace: <a href="#">Sitio web</a>	<div></div> <b>Metodología del Salario Digno 2</b> Estimación: <a href="#">Ver el sitio web público (enlace)</a> Año de Estimación: 2024 Evaluación: Enlace: <a href="#">Sitio web</a>	<div></div> <b>Metodología del Salario Digno 3</b> Estimación <a href="#">Ver el sitio web</a> Año de Estimación: 2024 Evaluación: Enlace: <a href="#">Sitio web</a>
La puntuación que figura a continuación es meramente ilustrativa y muestra dos de las seis subcategorías de la primera categoría. La versión definitiva incluiría la puntuación de todas las categorías.			
Recolección de Datos y Transparencia			
Recolección y Uso Compartido de Datos			
Rigor Académico: Datos Basados en Estudios			
Rigor Académico: Grupos Focales			
Transparencia			
Conflicto de Intereses			
Datos Representativos			
Ámbito Geográfico y Plazos			
Ámbito Geográfico			

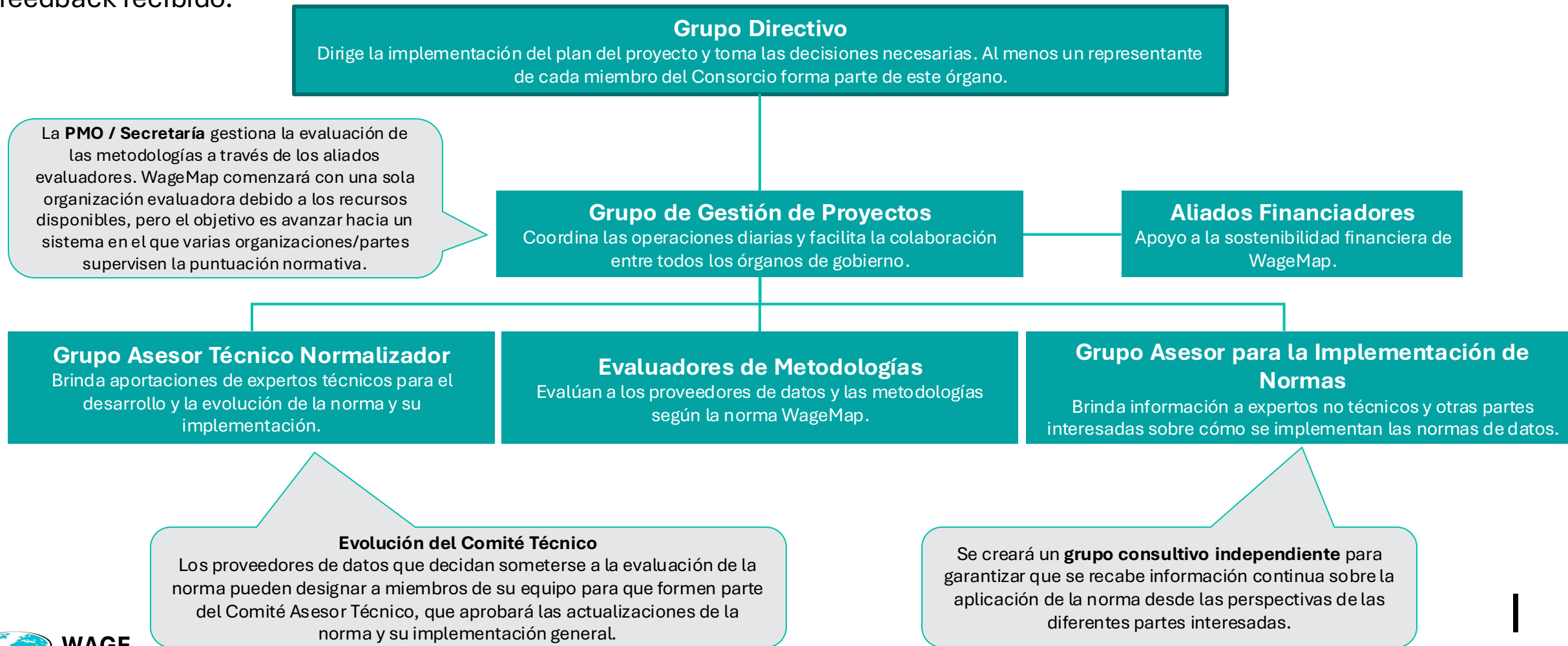


\* WageMap sigue explorando diferentes formas de visualizar su mapa de datos y agradece cualquier feedback sobre el concepto propuesto.

## 6. ¿Cómo funcionará WageMap a largo plazo?

# Gobernanza Propuesta para WageMap (a partir de aprox. 2027)

WageMap se está preparando para evolucionar su gobernanza y su enfoque de participación de las partes interesadas tras el lanzamiento de la primera ronda de datos piloto. El siguiente modelo está sujeto a cambios en función del feedback recibido.





# Una serie de grupos claves de partes interesadas interactuarán con la Norma

WageMap se está preparando para desarrollar su gobernanza y su enfoque de participación de las partes interesadas tras el lanzamiento de la primera ronda de datos piloto. El siguiente modelo está sujeto a cambios en función del feedback recibido.

## PROVEEDORES DE DATOS:

Organizaciones que generan o mantienen datos estimados sobre el salario digno

## USUARIOS DE DATOS:

Empleadores u otras entidades que utilizan los datos sobre el Salario Digno para informar sus iniciativas en materia de salario digno

## EVALUADORES DE LA METODOLOGÍA:

Organizaciones individuales o colaboradores capacitados para evaluar las estimaciones del salario digno

## ALIADOS CLAVE:

Organizaciones sin ánimo de lucro, sindicatos, organizaciones internacionales, gobiernos

## Norma de Referencia sobre el Salario Digno

# Evaluadores de la metodología

## Organizaciones individuales o colaboradores formados para evaluar las estimaciones del salario digno

### Modelo de uso

Los evaluadores de metodología revisarán las autoevaluaciones y estimarán las metodologías en función de la Norma de Referencia sobre Salario Digno y proporcionarán una puntuación\*.

#### Los evaluadores de metodología:

- serán **organizaciones independientes** de los propios proveedores de datos.
- **aportarán objetividad** en la evaluación de las diferentes metodologías.
- **operarán de forma independiente** en la evaluación y puntuación de las metodologías e informarán a la Oficina de Gestión de Proyectos.

### Estrategia de compromiso

Actualmente, WageMap se está reuniendo con posibles evaluadores de la metodología y utilizará los conocimientos adquiridos durante el segundo período de consulta pública para definir el enfoque general de colaboración con los posibles aliados.

# Proveedores de Datos

## Red voluntaria de proveedores de datos que deciden colaborar con WageMap

### Modelo de Uso

Para cumplir su misión de promover el alineamiento y la transparencia en las metodologías de estimación del salario digno, WageMap tiene como objetivo crear una comunidad colaborativa de Proveedores de Datos que trabajen juntos para reforzar la Norma de Referencia sobre el Salario Digno y mejorar su valor para quienes contribuyen a los datos y los utilizan.

### Estrategia de compromiso

Los Proveedores de Datos pueden optar por compartir sus estimaciones del salario digno (o simplemente incluir un enlace a su sitio web) y participar directamente en las actividades de evaluación y compromiso de WageMap. Los proveedores que decidan que se evalúen sus estimaciones:

- **Recibirán reconocimiento** como colaboradores oficiales
- Nombrarán **representantes para participar en el Consejo Técnico Asesor de WageMap**
- Brindarán **feedback** sobre la **metodología** y los procesos de puntuación
- **Se mantendrán informados de las novedades**, revisiones y expectativas en torno a la validación de datos y el alineamiento de normas.

# Usuarios de Datos

Empleadores u otras entidades que utilizan datos sobre el Salario Digno para informar sus iniciativas en materia de salario digno

## Modelo de Uso

WageMap se creó para facilitar a los usuarios de datos la implementación de salarios dignos.

WageMap tiene como objetivo ofrecer soluciones a empleadores, sindicatos, la sociedad civil e incluso gobiernos. WageMap seguirá esforzándose por apoyar a los usuarios de datos proporcionando:

- **Datos transparentes, fáciles de usar y fiables** sobre salarios dignos
- **Claridad y estandarización** sobre cómo evaluar e implementar salarios dignos

## Estrategia de compromiso

A medida que WageMap explora cómo establecer un modelo sostenible para mantener las evaluaciones continuas de las estimaciones y su plataforma, seguirá involucrando a los Usuarios de Datos para poder crear ofertas que satisfagan sus necesidades.

WageMap agradece a todos los empleadores que participaron y proporcionaron feedbacks en la 1.<sup>a</sup> Consulta Pública celebrada en oct./nov. de 2024.

# Aliados clave

Organizaciones sin ánimo de lucro, sindicatos, organizaciones internacionales, gobiernos

## Modelo de Uso

- WageMap se basa en los múltiples intentos de diferentes partes para encontrar una solución al problema de los datos sobre el salario digno. WageMap colabora con muchos de estos actores y se compromete con otros para reforzar el enfoque y el movimiento en general. Entre los actores de WageMap se incluyen:
  - Trabajadores y Sindicatos
  - Empleadores y Organizaciones Patronales
  - Empresas e Inversores
  - Gobiernos
  - Plataformas e Iniciativas con Múltiples Partes

Interesadas

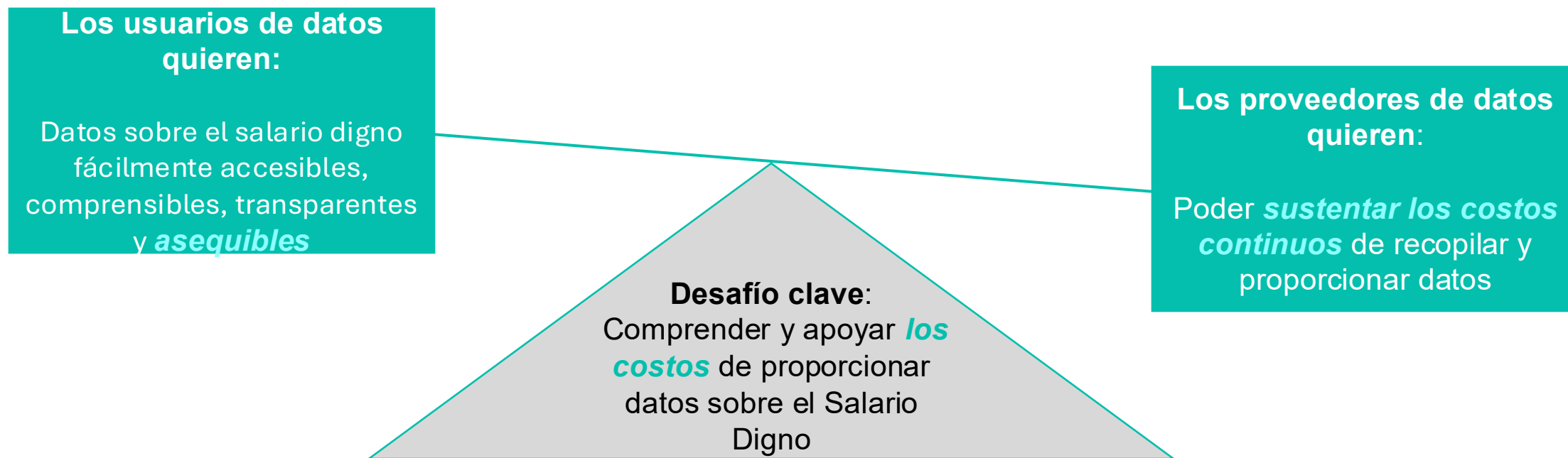
## Estrategia de compromiso

WageMap agradece los feedbacks y las reflexiones recibidas de numerosos colaboradores en el marco de:

- Contactos periódicos con organizaciones clave
- Grupos de discusión especializados durante las sesiones de consulta pública
- Colaboración en la evaluación y la implementación

# El modelo a largo plazo debe abordar los costos de recopilación de datos

WageMap reconoce que, para poder proporcionar datos sobre el salario digno que sean fácilmente comprensibles, los Proveedores de Datos sobre el salario digno deben poder conservar su trabajo. **WageMap tiene como objetivo trabajar de forma gradual en su "mapa de datos agregados disponible públicamente" para impulsar el progreso mientras trabaja en colaboración dentro del movimiento por el salario digno para abordar este reto.**



## 6. ¿En qué consiste el proceso de consulta?

# Proceso de Consulta Pública

WageMap se dedica a recabar opiniones de partes interesadas de diferentes regiones, grupos y canales. Está llevando a cabo **dos rondas de consulta pública, así como una ronda de feedback** específico, con el fin de recabar opiniones definitivas antes de **su lanzamiento en noviembre de 2025 en el Foro de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos**.

1	1ª Ronda de Consultas Públicas con las Partes Interesadas Nov. – Dic. 2024	2	2ª Ronda de Consultas Públicas con las Partes Interesadas Julio – Agosto 2025	3	Feedback Final Específico Sept – Oct 2025
<b>Resultados de la participación:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 6 seminarios web</li><li>• 122 organizaciones</li><li>• 36 países</li><li>• 150 personas</li><li>• 53 encuestas respondidas</li></ul>		<b>Enfoque de la Consulta</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Feedback del borrador de la Norma de Referencia sobre el Salario Digno</li><li>• Feedback del borrador del Documento de Referencia de WageMap</li><li>• Compartir los avances y feedback de la 1ª Ronda</li></ul>		<b>Actividades Previstas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Series de grupos de discusión online para grupos "infrarrepresentados" (por ej., sindicatos y movimientos locales)</li><li>• Encuesta Online, abierta a todos</li><li>• Entrevistas y charlas individuales con las partes interesadas clave</li></ul>	
<b>Grupos de Partes Interesadas consultadas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Propietarios de metodologías</li><li>• Órganos de certificación</li><li>• Sociedad civil, ONG, ONG internacionales</li><li>• Redes locales de salario digno</li><li>• Instituciones de investig.</li><li>• Sindicatos/Movimientos Sindicales</li><li>• Gobiernos</li><li>• Grupos industriales</li><li>• Corporaciones</li><li>• Financiadores</li></ul>		<b>Actividades Previstas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Grupos de discusión online con grupos de partes interesadas clave</li><li>• Seguimiento de cuestiones específicas que requieren mayor experiencia y debate</li><li>• Abordar la puntuación y las directrices de la implementación</li></ul>			



# Estructura de la toma de decisiones

Puede encontrar el Procedimiento Estándar de Desarrollo y Revisión de WageMap [en este enlace](#).

Este documento especifica el procedimiento que debe seguir WageMap para el desarrollo de cualquier nueva norma de WageMap, como la Norma de Referencia del Salario Digno, así como cuando sea necesario realizar cambios sustanciales en las normas existentes de WageMap.

# Contáctenos

Para realizar un seguimiento detallado o si tiene preguntas más amplias, por favor, diríjase a la Oficina de Gestión de Proyectos:



**Joost Backer**

joost.backer@newforesight.com

Si conoce alguna de las organizaciones colaboradoras y desea hablar sobre este proyecto, póngase en contacto con la persona a cargo de la comunicación:



**Emma Giloth**  
egiloth@bsr.org



**Abigail Davis**  
A.A.I.Davis@lboro.ac.uk

**Matt Padley**  
M.J.Padley@lboro.ac.uk



**Michelle Murray**  
michelle@livingwageforus.org



**Daniel Viviers-Rasmussen**  
Daniel.Viviers-Rasmussen@newforesight.com



**Fiona Dragstra**  
fionadragstra@wageindicator.org



**Shaheen Hashmat**  
Shaheen.Hashmat@livingwage.org.uk