



Aula RSE - 4ª sesión

Visión Estratégica ESG

Diversidad e Igualdad

15 de noviembre de 2023

Hoy con vosotros y vosotras...



Chemida Vera Sánchez
Manager Área Sostenibilidad y
Buen Gobierno



Francisco Fernández
Socio Área Laboral
KPMG Abogados



Blanca Mercado
Senior Manager Área Laboral
KPMG Abogados



Diversidad, Igualdad e Inclusión: Introducción, principales conceptos y marco normativo



01

Introducción

¿Por qué estamos hablando de Diversidad, Igualdad e Inclusión?

- **Demandas de grupos de interés** y conciencia social.
- Importancia de estas cuestiones en la **incorporación del mejor talento (atracción y retención del talento)**.
- La **regulación** está obligando a las compañías a planificar sus acciones encaminadas a abordar posibles brechas, especialmente en lo relativo a desigualdad de género e inclusión de las personas con capacidades diferentes.
- Gestión de la **Sostenibilidad. RSE.**
- Importancia de los **criterios ESG** en la toma de decisiones de inversión.

Un momento para la reflexión...

 **Pacto Mundial**
Red Española

QUIÉNES SOMOS + QUÉ OFRECEMOS + QUÉ DECIMOS + QUÉ PUEDES HACER TÚ + CÓMO UNIRTE + [ÚNETE](#)

Qué decimos / Noticias



LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES MÁS DEL 28% EN ESPAÑA

5 IGUALDAD DE GÉNERO

22 de febrero 2023 | IGUALDAD DE GÉNERO

La brecha salarial de género es más del 28% en España







La brecha salarial de género en España es del 28,21%. La desigualdad salarial española deja a nuestro país en la bancada, siguiendo el último informe [Global Gender Gap 2022](#). Si la igualdad de hombres y mujeres continúa avanzando a la velocidad actual, tendrían que pasar 132 años para alcanzar la paridad total. España ocupa el puesto número 17 del mundo en cuanto a paridad de género (su puntuación es de 0,788 sobre 1, donde 1 es la paridad completa).

Un 12% de los parados con discapacidad podría cubrir puestos de trabajo en los sectores con mayor escasez de talento

Fundación Randstad recuerda que entre las personas con discapacidad pueden encontrarse trabajadores con habilidades muy demandadas en la actualidad como la creatividad, la inteligencia emocional o la resolución de problemas

30-09-2022 | [Corresponsables \(@Corresponsables\)](#)



     Escuchar 

La Fundación Randstad junto con Randstad Research, ha analizado la aportación de talento de las personas con discapacidad al mercado laboral y la oportunidad que significa para las personas con discapacidad la formación en nuevas tecnologías y su incorporación en un mercado laboral en transformación.

 **Noticias**
Parlamento Europeo

En portada ▾ Sala de prensa ▾ Orden del día ▾ Preguntas frecuentes Elecciones: dossier de prensa

Sala de prensa / Brecha salarial de género: el PE aprueba nuevas normas de transparencia

Brecha salarial de género: el PE aprueba nuevas normas de transparencia

Notas de prensa [SESIÓN PLENARIA](#) [EMPL.](#) [FEMM](#) 30-03-2023 - 12:04

-  En la UE, las mujeres ganan de media un 13 % menos que los hombres por el mismo trabajo
-  El secreto salarial tiene los días contados: los trabajadores tendrán derecho a recibir información salarial para su categoría profesional
-  Sanciones disuasorias, incluidas multas, para las empresas infractoras
-  Las compañías tendrán que tomar medidas si su brecha salarial supera el 5 %



Principales conceptos

Definamos los principales conceptos que utilizaremos a lo largo de esta sesión:

DIVERSIDAD

Emplear a personas con características diferentes: raza, etnia, sexo, edad, discapacidad, ...

No es únicamente reputacional, sino que proporciona un mayor acceso a una amplia gama de talentos y puntos de vista

IGUALDAD/ EQUIDAD

Según la ONU, la igualdad de género se refiere a “**la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres**”.

El sexo nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que podamos tener a lo largo de nuestra vida.

INCLUSIÓN

Fomento de un entorno laboral en el que todas las personas se encuentren incentivadas y capacitadas para compartir sus conocimientos y contribuir plenamente al éxito de la organización.

La inclusión es necesaria para que la diversidad en el lugar de trabajo tenga éxito.

02

**Marco normativo y
principales
requerimientos**

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Unión Europea

- Carta de los **Derechos Fundamentales** de la Unión Europea (Artículo 23).
- Estrategia Europea para la **Igualdad de Género** 2020-2025.
- Estrategia sobre los **derechos de las personas con discapacidad** 2021-2030.
- Propuesta de Directiva sobre **brecha salarial**.

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.

Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

Artículo 26. Integración de las personas con discapacidad

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.



Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Nueva directiva sobre transparencia retributiva en la UE

- **Transparencia e información desde el proceso selectivo.** No podrá consultarse sobre historial retributivo y deberá garantizarse que los anuncios sean neutros con respecto al género.
- **Obligaciones de transparencia y derechos de información del personal durante la relación laboral,** estableciendo el deber de poner a disposición de la plantilla los criterios que se utilizan para determinar la retribución de las personas trabajadoras, los niveles retributivos (retribución bruta anual y retribución bruta por hora) y la progresión retributiva. Por otra parte, las personas trabajadoras podrán solicitar su nivel retributivo individual y los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al que desempeñan.
- **Empresas de más de 100 personas trabajadoras deberán facilitar información concreta sobre la brecha salarial,** que deberán comunicar a la autoridad competente y actualizar anualmente si tienen un plantilla igual o superior a 250 trabajadores, o cada tres años si la plantilla es inferior. La representación de las personas trabajadoras tendrá acceso a las metodologías utilizadas por la empresa para la elaboración de los datos. Se prevé expresamente que los Estados miembros puedan exigir a las empresas con una plantilla inferior a 100 trabajadores que faciliten esta misma información.
- **En relación con esta información, la nueva normativa garantizará que las empresas tengan que realizar una evaluación retributiva conjunta con los representantes de las personas trabajadoras en el caso de que en la información publicada se constate la existencia de una brecha salarial de, al menos, el 5% en cualquier categoría, no se justifique esa diferencia con criterios objetivos y neutros con respecto al género y no se haya subsanado esa diferencia injustificada en el plazo de los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información.**

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

España

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **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.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Ley general de discapacidad (LGD).**

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Planes de Igualdad (1/2)

Regulación

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, redujo de 250 a 50 el número necesario de personas en plantilla para que fuera obligatoria la aplicación y elaboración de un plan de igualdad.
- **Real Decreto-ley 901/2020** establece que los planes de igualdad obligatorios por el número de personas en plantilla deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras.

Fases del proceso

1. **Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad:** comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.
2. **Realización del diagnóstico:** recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y los hombres en la empresa.
3. **Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad:** definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
4. **Implantación y seguimiento del plan de igualdad:** comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.
5. **Evaluación del plan de igualdad:** valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Planes de Igualdad (2/2)

Áreas sobre las que incide

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (1/2)

El **Real Decreto 902/2020**, en vigor desde el 14 de abril de 2021, tiene como objetivo establecer medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. El Real Decreto desarrolla reglamentariamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el RDL 6/2019, de 1 de marzo) concretando sus presupuestos y **determinando el contenido de las obligaciones** en diferentes aspectos, como el concepto de trabajo de igual valor. Para ello, utiliza como **instrumentos el registro retributivo, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional** contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020
Referencia: BOE-A-2020-12215

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (2/2)

Regulación

- Estatuto de los Trabajadores (art. 28)
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Objetivo

Establecer **medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación** entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Principio de transparencia retributiva

Las **empresas y los convenios colectivos deben integrar y aplicar este principio** entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Este principio **vincula a todas las empresas, independientemente del número de trabajadores y a todos los convenios y acuerdos colectivos.**

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Registro retributivo

Todas las empresas, con independencia de su tamaño, están obligadas a elaborar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.



Documento que debe contemplar los **valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de toda la plantilla desagregados por sexo** y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.



A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la **media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional**, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.



A su vez, esta información **deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales**, especificando de modo diferenciado cada percepción

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Auditoría retributiva

Las empresas obligadas a tener planes de igualdad (más de 50 trabajadores), tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.



La auditoría retributiva tiene por objeto **obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad** entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.



En este caso, el registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, **conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo**.



La auditoría retributiva **tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte**, salvo que se determine otra inferior en el mismo

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Valoración de puestos de trabajo

Busca acabar con la precariedad de puestos feminizados, está ligada a los Planes de Igualdad y a las Auditorías Retributivas. Según el Real Decreto 902/2020, son obligatorias para empresas con 50 empleados/as o más y recomendable para el resto.



a. **Naturaleza de las funciones o tareas:** es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.



b. **Condiciones educativas:** aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.



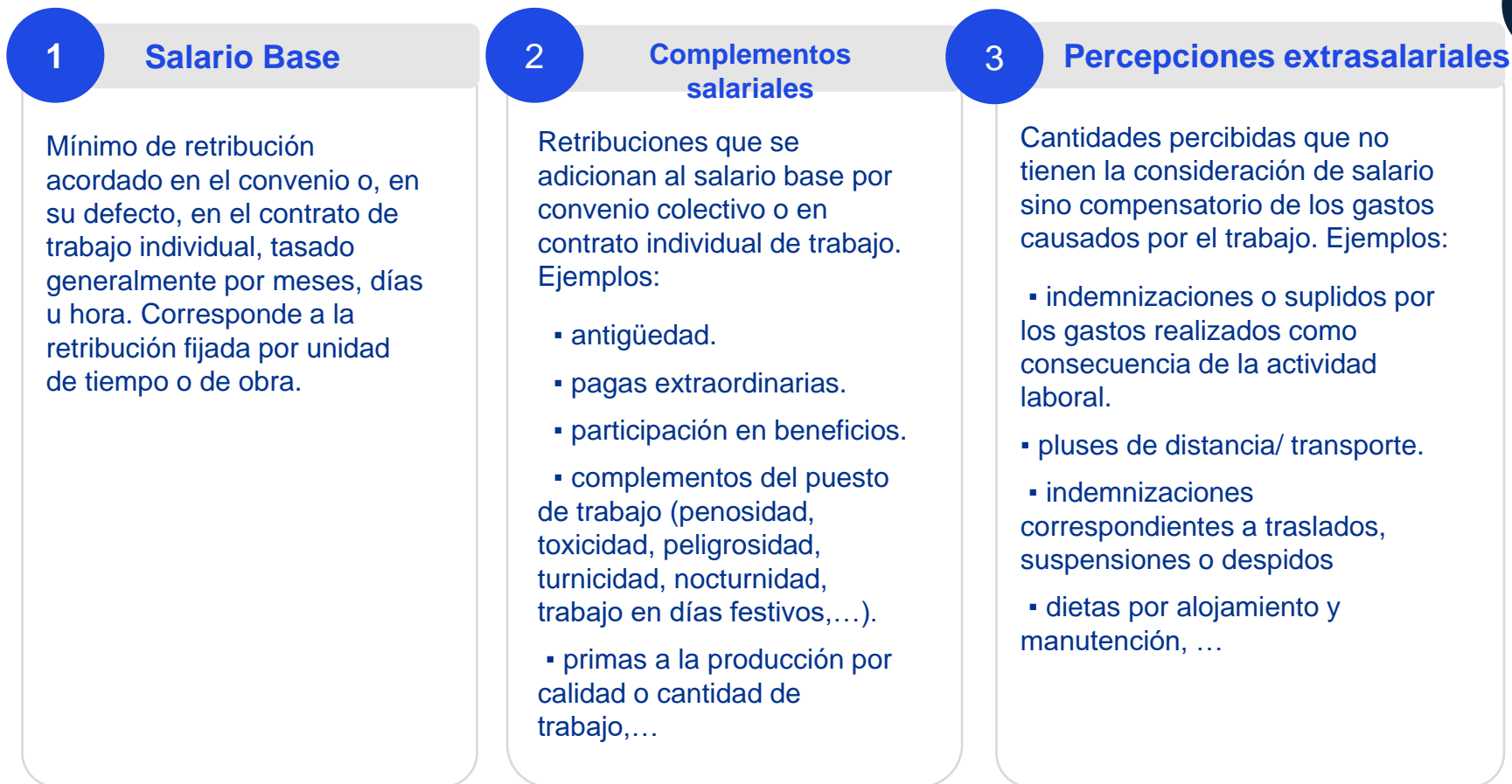
c. **Condiciones profesionales y de formación:** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.



d. **Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño:** aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Salario: los conceptos a considerar



Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

¿Cómo hacemos los cálculos?

Cuando el **promedio de las retribuciones**¹ a las personas trabajadoras de un sexo sea **superior** a los del otro en un **25% o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, se debe incluir en el Registro salarial **una justificación** de que dicha diferencia corresponde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Ejemplo

Grupo ¹	Salario Base		Brecha salarial
	M	H	
Grupo A	50	100	$(100-50)/100 = 50\%$
Grupo B	90	100	$(100-90)/100 = 10\%$

► **Justificación**

Además de la información de las retribuciones efectivamente satisfechas, el registro puede incluir la denominada “equiparación” (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables). Para ello, deben establecerse dos criterios de equiparación:

- Misma jornada a lo largo del año. Debe realizarse una normalización de las retribuciones a la misma jornada (jornada completa).
- Misma duración de los servicios prestados a lo largo del año. Debe realizarse una anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores al año.

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Ley general de discapacidad (LGD)

El artículo 42 de la Ley General de la Discapacidad establece que, las empresas públicas y privadas que emplean a más de 50 trabajadores, **tienen la obligación legal de incorporar a un mínimo de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%.**

Si no fuese posible la contratación directa, se dará cumplimiento a través de medidas alternativas:

- a) Contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, **para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, etc.** o para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- b) **Donaciones y acciones de patrocinio**, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad por entidades sin ánimo de lucro.
- a) La constitución de un **enclave laboral**, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad (EINF) (1/2)

Actualmente, las empresas de más de 250 trabajadores en España que cumplen con una serie de indicadores económicos, deben reportar su Estado de información no financiera, donde se deben aportar información de diversidad, igualdad e inclusión:

- a) **Empleo:** número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.
- b) **Organización del trabajo:** organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad (EINF) (2/2)

- ✓ **Salud y seguridad:** condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.
- ✓ **Relaciones sociales:** organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.
- ✓ **Formación:** las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.
- ✓ **Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

HOY



2024



Ley 11/2018

- Reporte de cuestiones **medioambientales y de sociedad**
- **70 indicadores** no financieros (medioambientales, relativas al personal, derechos humanos, corrupción).
- Análisis de materialidad básico

CSRD

- 12 nuevas **Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS)**
- **Más de 1700 indicadores** de sostenibilidad (y explicaciones cuantitativas y cualitativas adicionales).
- **Evaluación obligatoria de la Doble Materialidad** (materialidad financiera + materialidad de impacto)

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) (1/2)

La nueva directiva de información sobre sostenibilidad que entrará en vigor en 2025 (con información a cierre de ejercicio 2024) viene a reforzar la información que debe ser reportada en materia ESG, como la diversidad a través de los requerimientos que recogen los ESRS:

S1-6 Características de los empleados de la compañía	Descripción de las características clave de los empleados de la plantilla por headcount y FTE e incluyendo el desglose por tipo de contrato, jornada de trabajo, género y región
S1-7 Características de los trabajadores no empleados en la plantilla de la compañía	Descripción de las características clave de las personas trabajadoras no empleados en la plantilla así como la actividad que realizan para la compañía, incluyendo el tipo de trabajo que realizan y el número de trabajadores no empleados por headcount o FTE
S1-8 Alcance de la negociación de convenios colectivos y diálogo social	Informar sobre en qué medida las condiciones laborales y términos de empleo de la plantilla están determinados o influenciados por los convenios colectivos y la medida en que los empleados están cubiertos por el diálogo social, aportando información sobre el porcentaje de empleados cubiertos y como se vela por las condiciones de aquellos no cubiertos
S1-9 Indicadores de diversidad	Informar sobre la distribución de la alta dirección por género y la distribución de la plantilla por grupos de edad.
S1-10 Salarios y retribución justa	Divulgar en función de puntos de referencia aplicables, si todos los empleados de la compañía tienen una retribución y salario justo y adecuado y el % de empleados que presenta una retribución y salario por debajo de los estándares de referencia.

Marco normativo | Diversidad, Igualdad e Inclusión

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) (2/2)

S1-11 Protección social	Comunicar si las personas trabajadoras están cubiertos y protegidos por la compañía en caso de pérdida de ingresos debido a eventos vitales relevantes. Se deben señalar los países y, en concreto, aportar información sobre las personas trabajadoras y no-trabajadores que no dispongan de medidas de protección social para los eventos indicados así como el porcentaje de empleados con remuneraciones por debajo de los marcos de referencia.
S1-12 Empleados con discapacidad	Informar sobre el % de personas con discapacidad en la plantilla, solo para trabajadores directos.
S1-13 Indicadores de formación y desarrollo de competencias	Describir de que manera la compañía está proporcionando a los empleados el desarrollo de habilidades profesionales bajo el contexto de crecimiento profesional en la compañía. Porcentaje de empleados que han participado en ella por género y categoría y media de horas de formación por empleado, por género y categoría.
S1-14 Indicadores de seguridad y salud	Divulgar información sobre la medida en la que los empleados de la compañía están cubiertos sobre el sistema de gestión de seguridad y salud (%). Desglosar el número de accidentes relacionados con lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo de los empleados.
S1-15 Indicadores de conciliación de la vida laboral y personal	Informar sobre el derecho de los empleados a ausencias por motivos familiares (% de bajas por paternidad, ausencias por causas familiares u otros)
S1-16 Indicadores de compensación (brecha salarial y compensación total)	Entre hombres y mujeres del salario bruto por hora (segmentando por clasificación profesional y país, si procede para un mejor entendimiento), ratio entre el salario anual de la persona mejor pagada y la mediana de la compañía.
S1-17 Accidentes y denuncias e impactos y accidentes en materia de derechos humanos	Divulgar el número de accidentes y/o denuncias relacionadas con el trabajo e impactos y/o accidentes en materia de derechos humanos dentro de la plantilla. A su vez también aplica cualquier multa o sanción material aplicable durante el periodo del informe.



Aspectos esenciales y tendencias actuales en las relaciones laborales y en el mercado de trabajo: Políticas ESG, Nuevas Formas de Organización del Trabajo y Desconexión Digital



01

Políticas ESG

01.01

Planes de Igualdad

Evolución normativa regulación Plan de Igualdad

2020

2007

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y por tanto, de adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, entre otras, mediante la elaboración de los planes de igualdad.

2019

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Modificaciones en materia de igualdad, que afectan entre otras, a la propia Ley Orgánica 3/2007. En concreto, las medidas aprobadas por este Real Decreto, tienen el claro objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como asegurar la llamada corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral entre ambos sexos.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

- Desarrolla una serie de elementos clave de los planes de igualdad, determinando, entre otras cuestiones (i) el alcance subjetivo de los planes de igualdad; (ii) el mecanismo negociador; (iii) el contenido mínimo tanto del Plan de Igualdad como del diagnóstico; (iv) los sistemas de seguimiento y evaluación; (v) la obligatoriedad del registro de los planes de igualdad.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Concreta las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, sirviéndose especialmente para ello del registro retributivo, la auditoría retributiva así como la valoración de puestos de trabajo de igual valor.

Importancia, Objetivo y Contenido de las Políticas de Igualdad

Importancia Políticas de Igualdad

Nuevo marco jurídico para la igualdad entre mujeres y hombres



Estrategia de gestión de personal



RSC y Sostenibilidad

Transmitiendo una imagen de excelencia en materia de igualdad laboral, se logra transformar su implementación en una ventaja frente a otras compañías.

Objetivo

igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; eliminar la discriminación por razón de sexo; y políticas de atracción y retención del talento.

Diagnóstico de situación

Herramienta de análisis que se utiliza para evaluar la situación actual de una empresa en cuanto a la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Registro retributivo

Recoge información sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y categoría profesional, puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Auditoría retributiva

Comprueba si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Contenido



Plan de Igualdad: medidas efectivas para la igualdad de oportunidades real en la Empresa

Principales fases para la elaboración, implementación y seguimiento de un Plan de Igualdad

FASE 1ª

Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.



FASE 2ª

Realización del diagnóstico de situación: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

FASE 3ª

Negociación y elaboración del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, y calendario de aplicación del plan de igualdad.

FASE 4ª

Implantación y registro del plan de igualdad: aprobación y registro del plan, y ejecución de medidas recogidas en el mismo.

FASE 5ª

Evaluación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo, valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

Contratación con el sector público

Disposición Final 7ª LPGE 2023 modifica artículo 71.1 d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público



Plan de Igualdad **Inscrito** ante la Autoridad Laboral: obligación de ineludible cumplimiento para contratar con el Sector Público (Empresas de a partir de 50 empleados/as)

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

Funciones ITSS

- Comprobación de la existencia del Plan de Igualdad.
 - Revisión del contenido del Plan de Igualdad.
- Verificación de la efectiva implementación de las medidas del Plan de Igualdad.
 - Evaluación del impacto del Plan de Igualdad.
- Requerimientos y sanciones en caso de incumplimientos graves del Plan de Igualdad.



Régimen sancionador

- No cumplir con las obligaciones supone una **INFRACCIÓN GRAVE**: Multa de 751€ a 7.500€
- No elaborar/aplicar el plan de igualdad cuando la obligación de realizarlo sea por imposición de la autoridad laboral, supone **INFRACCIÓN MUY GRAVE**: Multa de 7.501€ a 225.018€

01.02

**Políticas de
Diversidad y para
evitar situaciones
de discriminación**

Políticas de Diversidad y para evitar situaciones de discriminación

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en vigor desde el 14.7.2022)

➤ **Ámbito Subjetivo de aplicación –alcance de la prohibición de discriminación-**

Art. 2 Ley 15/2022: “*nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”

➤ **¿Obligación de contar con una Política de Diversidad adicional al Plan de Igualdad?**

Art. 25 Ley 15/2022: “*La protección frente a la discriminación obliga a la **aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias***” **Importante: obligación aplicable a todas las Empresas con independencia del número de trabajadores/as.**

➤ **¿Obligación de negociar un Plan de Diversidad con la RLPT?**

✓ El art. 10 de la Ley 15/2022 establece que “*mediante la negociación colectiva **se podrán** establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley*” (**obligación no imperativa**).

✓ Obligación de audiencia e información a la RLPT de cualquier Política de Diversidad ex art. 64 del ET (recomendable tratar de negociar el alcance de la misma).

➤ El incumplimiento de las medidas preventivas puede conllevar **sanciones administrativas, civiles y responsabilidades penales.**

➤ **Importancia de contar con las adecuadas Políticas de Diversidad: sostenibilidad de las relaciones laborales, RSC y reputación de la Compañía y medidas tendentes a la retención y atracción del talento.**

01.03

Protocolos LGTBI

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

➤ ¿Existe una obligación de contar con un protocolo para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI?

Art. 15 Ley 4/2023: “Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente”

- ✓ Doble obligación: (i) contar con un protocolo de medidas y recursos para alcanzar la igualdad efectiva y real de las personas LGTBI; y (ii) elaborar un protocolo específico de actuación frente al acoso específico para las personas LGTBI.
- ✓ Contenido Protocolo LGTBI: pendiente de desarrollo reglamentario.

➤ ¿Aplica a todas las Empresas? **A todas las Empresas de + de 50 personas trabajadoras.**

➤ ¿A partir de cuándo existe una obligación de contar con un Protocolo LGTBI? **2 de marzo de 2024 (plazo de 1 año a contar desde la entrada en vigor de la Ley 4/2023)**

➤ ¿Han de ser negociadas con la RLPT? **Sí, obligatoriamente. En caso de no existir RLPT, habrá que estar a aquellas previsiones específicas que pudieran establecerse en el desarrollo normativo.**

➤ ¿Esta obligación impacta en la Contratación Pública? **La imposición de sanciones graves en esta materia puede conllevar la prohibición de contratar con el sector público (art. 79 y 80.2 c) Ley 4/2023).**

Protocolos de Igualdad y actuación frente al acoso colectivo LGTBI

02

Nuevas Formas de Organización y de Tiempo de Trabajo

02. Teletrabajo

2020

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)



2021

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.



Ley 10/2021: Concepto de trabajo a distancia

El realizado por la persona trabajadora fuera del centro de trabajo, **un mínimo del 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses**. Es decir, si tomamos como referencia una semana - cinco días-, el empleado debe trabajar a distancia al menos un día y medio.

Condiciones

- ✓ **Voluntario** tanto para el empleado como para el empresario, y **reversible** en por cualquiera de las partes.
- ✓ Los empleados que trabajan a distancia tienen los **mismos derechos y obligaciones** que los que trabajan en persona.
- ✓ Debe existir un **acuerdo formalizado por escrito** entre el empresario y el empleado/a en el que se establezcan las condiciones mínimas que rigen la relación laboral.



Posibilidad de prestar servicios en régimen de trabajo a distancia si no se alcanzan los límites establecidos por Ley 10/2021 (menos de 30% en un periodo de referencia de 3 meses)

Art. 34.8 ET (Adaptación de Jornada)

Trabajo a distancia como forma de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Todas las empresas y trabajadores deben cumplir ciertas obligaciones en el marco del trabajo a distancia

Obligaciones empresariales en el marco del trabajo a distancia	Porcentaje de jornada que se presta a distancia
Proporcionar los medios necesarios	Siempre
Compensar los gastos	Teletrabajo regular (más del 30% de la jornada laboral en un período de referencia de tres meses)
Formalizar un acuerdo de teletrabajo	Teletrabajo regular (más del 30% de la jornada laboral en un período de referencia de tres meses)
Garantizar el derecho a la desconexión digital	Siempre
Proteger los datos personales	Siempre
Evaluar los riesgos laborales	Siempre

02. Nuevas Formas de Organización y de Tiempo de Trabajo

Forma de trabajo	Descripción
Flexwork / Smartworking	Fórmula de gestión empresarial basada en movilidad y flexibilidad horaria permitiendo distintas franjas horarias de comienzo y finalización de la jornada, trabajo a distancia híbrido y caracterizado por el empleo de nuevas tecnologías.
Hybrid work	Combina trabajo remoto y trabajo presencial para facilitar la conciliación de la vida personal, profesional y familiar
Full remote work	Prestación de servicios íntegra a distancia desde cualquier lugar sin necesidad de acudir unas jornadas mínimas al centro de trabajo.
Teletrabajo Internacional	Prestación de servicios a distancia en un tercer país de forma habitual o, alternativamente, durante determinados periodos del año o, incluso, solamente determinados días a la semana (necesario análisis de las circunstancias concurrentes en cada situación en materia de Seguridad Social, Tratamiento Fiscal y Prevención de Riesgos Laborales)

¿Jornada de 4 días?

Número de horas

Posibilidad de mantener misma jornada semanal y/o reducir la misma

Salario y beneficios

Cuestión estratégica: ¿mantenimiento o reducción proporcional o variabilización del salario por objetivos?

Productividad

Los trabajadores deben cumplir con los objetivos y tareas establecidos en el contrato laboral en el tiempo establecido

Evaluación y seguimiento

Asegurarse que la implementación esta siendo efectiva

03

Desconexión Digital

03 Protocolos de desconexión digital



Ámbito de aplicación

Se configura como un derecho de todas las personas trabajadoras a desconectar, esto es, no atender a comunicaciones relacionadas con su trabajo fuera de la jornada laboral.

Posibilidad de que las **medidas implementadas, se adapten a las circunstancias propias del puesto, por ejemplo, mandos intermedios, puestos de especial responsabilidad, etc**



Contenido mínimo protocolo desconexión digital

Contenido mínimo protocolo	
Ámbito funcional de aplicación y posibles exclusiones	Se debe especificar a qué trabajadores, departamentos, áreas o funciones se aplica. Indicando también las exclusiones, si las hay, para aquellos puestos de trabajo en los que la desconexión digital no sea posible o no sea necesaria.
Medidas a implementar	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones fuera de la jornada laboral y periodos de inactividad. Gestión de reuniones y actividades formativas fuera de la jornada laboral. Directrices de uso de teléfono móvil y email. Medidas para garantizar la indemnidad de los trabajadores que se desconecten.
Formación y sensibilización	Se deben establecer acciones de formación y concienciación para los trabajadores sobre la importancia de la desconexión digital, así como para el uso adecuado de las herramientas digitales.
Comunicación y vigencia	Se pondrá a disposición de todos los trabajadores, y se mantendrá indefinidamente.



Audiencia a la parte social



La elaboración de la política de desconexión digital, requiere de **audiencia previa a la representación legal de las personas trabajadoras** a fin de negociar el contenido de dicha política.

La norma **no requiere la consecución de un acuerdo** al respecto.

Afectación sobre otras materias igualmente negociadas con la parte social (e.g. registro de jornada, Plan de Igualdad, Acuerdos de Teletrabajo, etc)

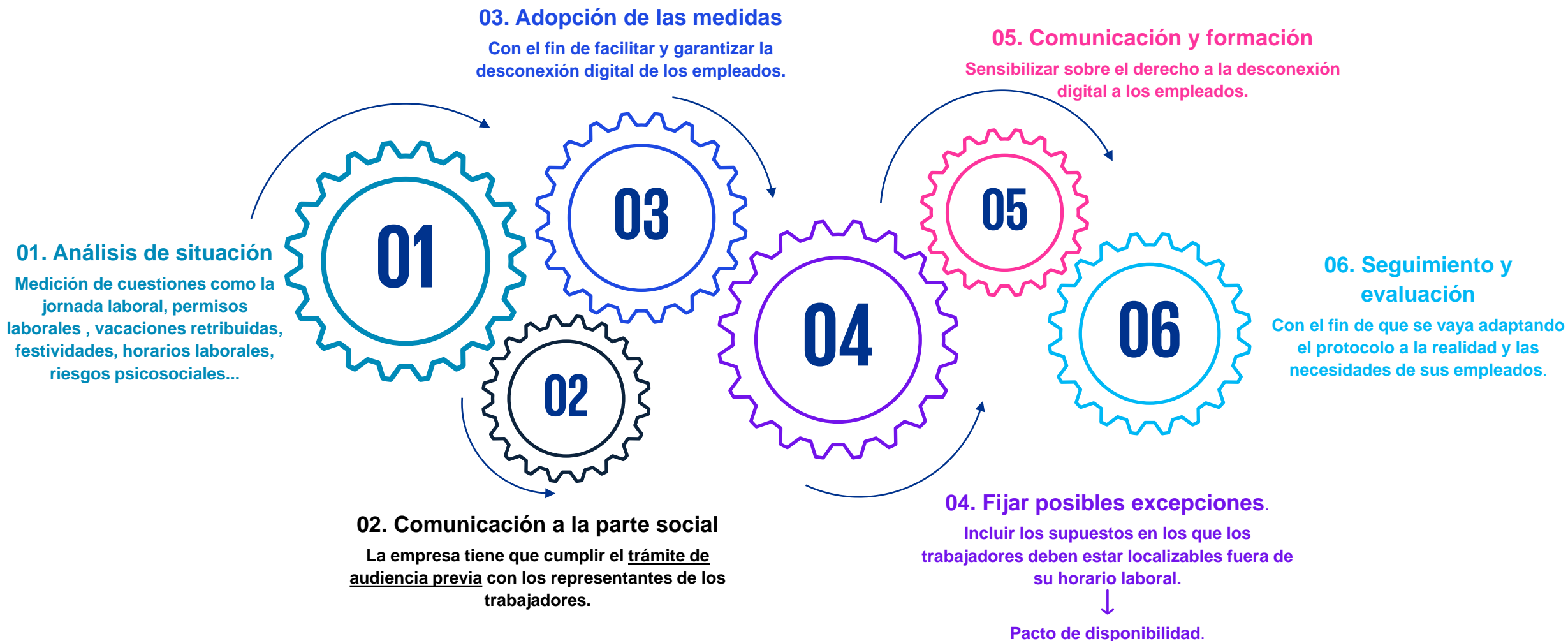
Riesgos psicosociales asociados



La implementación de políticas en materia de desconexión digital se articula como una **herramienta de prevención de posibles riesgos psicosociales** asociados a una continua conectividad por parte de la persona trabajadora (estrés y ansiedad; insomnio y trastorno del sueño; aislamiento social, etc).

Control por parte de la Inspección de Trabajo del cumplimiento de medidas de prevención de riesgos psicosociales en relación con el entorno digital (Criterio Técnico 104/2021)

03 Protocolos de desconexión digital





Chemida Vera Sánchez
Manager Área Sostenibilidad y
Buen Gobierno
KPMG España
E: chemidaisabelvera@kpmg.es
M: 648 81 45 29



Francisco Fernández
Socio Área Laboral
KPMG Abogados
E: franciscofernandez@kpmg.es
M: 628 811 327



Blanca Mercado
Senior Manager
KPMG Abogados
E: blancamercado@kpmg.es
M: 636 413 624



[kpmg.es](https://www.kpmg.es)

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.

© 2023 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados. Ref: AG/zvg – 19526473

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

Document Classification: KPMG Confidential

The image features a vibrant sunset sky with a gradient from deep blue to bright orange and pink. The clouds are illuminated from below, creating a dramatic effect. In the foreground, a calm body of water reflects the colors of the sky. The KPMG logo is centered in the upper half of the image. It consists of the letters 'KPMG' in a bold, italicized, blue sans-serif font. Above each letter is a square outline, also in blue, which is part of the KPMG brand identity. The entire logo is semi-transparent, allowing the background colors to show through.

KPMG