



Diversidad e Inclusión

Capital Humano

Contenidos

La diversidad y la inclusión se han convertido en un tema crítico para las organizaciones debido a las nuevas regulaciones y exigencias de mercado



Entorno regulatorio



Nuevas prioridades



Impacto positivo en la organización



Un enfoque diferencial



Nuestro equipo



Entorno regulatorio

La igualdad de género (retributiva y de oportunidades) está en las agendas de todas las organizaciones con la publicación de los **recientes Reales Decretos 901/2020 y 902/2020**

Impulsan un concepto de igualdad e inclusión que requiere a las empresas: **mayor compromiso y mayor transparencia**

...implementando **acciones concretas con medidas de seguimiento**, que permitan valorar la idoneidad de las mismas



Novedades en materia de Planes de Igualdad



12 meses desde la entrada en vigor para revisar los Planes de Igualdad vigentes.



El diagnóstico de situación previo al plan de igualdad debe incluir un análisis de todos los puestos y centros de trabajo.



El análisis deberá extenderse a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos.



Identificar en las medidas previstas en el plan de igualdad los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.



Negociación de planes de igualdad con la RLT/sindicatos.



Novedades en Materia Retributiva



6 meses para adaptar el registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos para garantizar la transparencia en la configuración de los salarios y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas. Consulta a la RLT con anterioridad a realizar el registro retributivo.



Se deberá aprobar un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.



Realización de auditorías retributivas en la empresa y detección de la brecha salarial.



Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.



Nuevas Prioridades

Con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las Naciones Unidas presentan una oportunidad histórica para unir a los países y las personas y emprender nuevas vías hacia el futuro, entre ellas la igualdad de género y la reducción de desigualdades

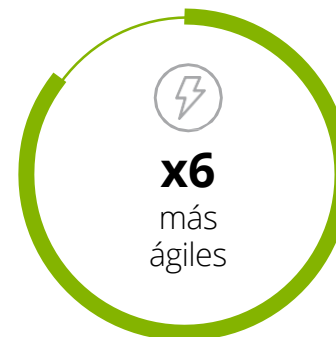




Impacto positivo en la organización



Las organizaciones que gestionan la diversidad e inclusión consiguen en sus equipos:





Un enfoque diferencial



Organizaciones cumplimiento regulatorio

La organización **cumple con los requisitos regulatorios recientemente aprobados** por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 en materia de planes de igualdad e igualdad retributiva entre mujeres y hombres



Organizaciones nivel de sensibilidad medio-alto

La diversidad e inclusión está en el día a día de la organización y es una de las prioridades estratégicas a corto-medio plazo, la organización cuenta con: líderes inclusivos, empleados sensibilizados con D&I, comité de igualdad, % de variable ligado a fomentar diversidad en los equipos, manual de lenguaje inclusivo, medidas que fomentan la flexibilidad y conciliación, etc.

En Deloitte nos adaptamos a las necesidades de la compañía en función del nivel de sensibilidad de la organización en materia de Diversidad e Inclusión





Nuestro equipo



Joan Pere Salom
Socio responsable Human Capital Consulting España
josalom@deloitte.es



Marta Isarria
Directora Human Capital Consulting España
misarriavidal@deloitte.es



Covadonga Roldán
Socia departamento Laboral Deloitte Legal España
croldan@deloitte.es



Fernando Bazán
Socio responsable departamento Laboral Deloitte Legal España
fbazan@deloitte.es



Deloitte hace referencia a Deloitte Touche Tohmatsu Limited («DTTL») y a su red global de firmas miembro y sus entidades vinculadas, ya sea a una o a varias de ellas. DTTL (también denominada «Deloitte Global») y cada una de sus firmas miembro son entidades jurídicamente separadas e independientes. DTTL no presta servicios a clientes. Para obtener más información, consulte la página www.deloitte.com/about.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, legal, asesoramiento financiero, gestión del riesgo, tributación y otros servicios relacionados, a clientes públicos y privados en un amplio número de sectores. Con una red de firmas miembro interconectadas a escala global que se extiende por más de 150 países y territorios, Deloitte aporta las mejores capacidades y un servicio de máxima calidad a sus clientes, ofreciéndoles la ayuda que necesitan para abordar los complejos desafíos a los que se enfrentan. Los más de 312.000 profesionales de Deloitte han asumido el compromiso de crear un verdadero impacto.

Esta publicación contiene exclusivamente información de carácter general, y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o entidades asociadas (conjuntamente, la "Red Deloitte"), pretenden, por medio de esta publicación, prestar un servicio o asesoramiento profesional. Antes de tomar cualquier decisión o adoptar cualquier medida que pueda afectar a su situación financiera o a su negocio, debe consultar con un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte será responsable de las pérdidas sufridas por cualquier persona que actúe basándose en esta publicación.