



**FITUR: Feria Internacional de Turismo**

MAYO 2021

**Estamos aquí hoy...**

**Deloitte.**



**Rocío Abella**

Socia de Talento y RRHH en Deloitte

**Contacto:** [rabellaligues@deloitte.es](mailto:rabellaligues@deloitte.es)



**Covadonga Roldán**

Socia de Legal- Laboral en Deloitte

**Contacto:** [croidan@deloitte.es](mailto:croidan@deloitte.es)

# Nuevas prioridades de mercado empujan a las empresas a ser sociales

## NUEVAS PRIORIDADES

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) Naciones Unidas, 2015 - 2030



## #TENDENCIAS GLOBALES



2018

2020

Larry Smith, Chairman & CEO Blackrock

*Para prosperar con el tiempo, la empresa no sólo debe ofrecer resultados financieros, sino también mostrar **cómo hace una contribución positiva a la sociedad***

*Las empresas deben **beneficiar a sus empleados, clientes y a las comunidades** en las que operan*



3 años alrededor de la importancia de la empresa social

# Situación Actual

La brecha salarial se sitúa en torno

al **24%** en España..<sup>(1)</sup>

Las diferencias se **acentúan** con el paso de los años en la carrera profesional

Las principales causas argumentadas por las compañías tienen que ver con el **acceso de las mujeres** a puestos directivos, conocido como **techo de cristal**

Los cálculos publicados suelen obviar la diferenciación entre el **tipo de trabajo** o tareas desarrolladas, así como el **tipo de contrato o jornada**

El porcentaje de **titulaciones** en cada tipo de especialidad marca el devenir de las diferencias salariales

En la UE, la brecha media está cerca del **15%**, considerando las horas efectivas trabajadas<sup>(2)</sup>

El **nivel de desglose** es clave para entender la información, así como los **conceptos salariales** incluidos

En otras ocasiones, se tiene en cuenta **el número de horas** anuales trabajadas

Aunque hay **diversas fórmulas** para su cálculo, no existe un consenso claro sobre la metodología a emplear

Según ese estudio, España se sitúa en una **zona intermedia**, con mejores resultados que países de nuestro entorno como Francia y Alemania

# La llegada de Covid-19 no ayuda a mejorar las cifras

Más del **80%** de las mujeres dicen que **hacen** la mayor parte o todas las tareas del hogar y **supervisan** la **educación en el hogar** en familias con niños menores de 12 años<sup>1</sup>

## Mientras

Menos del **30%** de los hombres en estos hogares **dicen ser mayormente o totalmente responsables del cuidado de los niños**<sup>1</sup>

El **47%** de las **madres** en el Reino Unido tenían más probabilidades de **perder su trabajo** durante la pandemia<sup>2</sup>

Casi el **60%** de los empleos perdidos en EE.UU. debido a COVID los ejercían mujeres<sup>3</sup>



Las mujeres con hijos tienen un **47%** de probabilidades que los hombres con hijos de **haber perdido o renunciado a sus trabajos desde febrero**

Las mujeres tienen un **14%** más de probabilidades de haber sido **despedidas**<sup>4</sup>

Fuente

1. Prudential/Morning Consult "Pulse of the American Worker Survey". 29 de abril al 6 de mayo de 2020.

2. "COVID-19 en el Reino Unido: Evaluación de los puestos de trabajo en riesgo y el impacto en las personas y los lugares" Mckinsey, 11 de mayo de 2020

3 Scott Horsely, "Las mujeres están perdiendo más empleos en el cierre del coronavirus" Npr 8 de abril de 2020

4 "Padres, especialmente madres, pagando un alto precio por el encierro." Noticias - UCL, 28 de mayo de 2020,

# Situación Actual: Sector Turismo

Las mujeres representan el **54%** del empleo en viajes y turismo de todo el mundo <sup>(1)</sup>

El sector del turismo tiene casi el **doblo de mujeres empleadas** que otros sectores <sup>(1)</sup>

En 2019, la brecha salarial media es menor que la de la economía general: **14,7%**, frente a **16,8%** <sup>(2)</sup>

Estudios puntuales en algunos países de la OCDE muestran cómo la **prevalencia de mujeres en las bandas salariales más altas** es mayor que en otros sectores

En todo el G20, las mujeres representan en promedio el **46,4%** del empleo del turismo de viajes <sup>(3)</sup>

Las mujeres en la mayoría los países ganan, en promedio, solo del **60%** al **75%** del salario de los hombres. <sup>(3)</sup>

Viajes y turismo emplea una **mayor proporción de jóvenes** que la economía en general. <sup>(1)</sup>

El Banco Mundial estimó que el **55%** de las propiedades listadas en la plataforma de Airbnb pertenecen a mujeres. <sup>(4)</sup>

Aunque haya más puestos ocupados por mujeres que por hombres en el sector, **los puestos de dirección siguen mayoritariamente ostentados por hombres**

(1) Fuente: World Travel & Tourism Council, "Travel & Tourism as a catalyst for Social Impact", Febrero 2021

(2) Fuente: UNWTO et al, "Global Report on Women in Tourism", Madrid, España, Octubre, 2019.

(3) Fuente: World Travel & Tourism Council, "Travel & Tourism: Driving Women's Success", Marzo 2019

(4) Fuente: World Bank, 2017: Tourism for Development, Women and Tourism: Designing for Inclusion and Airbnb, 2017: Women Hosts and Airbnb: Building a Global Community

# Publicación de los nuevos reales decretos






## PLANES DE IGUALDAD

RD 901/2020

-  **3 meses** → 14 de enero de 2021
-  **12 meses** desde su entrada en vigor para revisión y adaptación de los planes → **14 enero 2022**
-  Garantizar la **igualdad de trato y oportunidades** de mujeres y hombres en la empresa.
-  Integrar la **perspectiva de género transversalmente** en la cultura de la compañía y especialmente en **la gestión de recursos humanos**.
-  La **transparencia del proceso negociador**.
-  Acceso público a los planes: **Registro**

## MATERIA RETRIBUTIVA

RD 902/2020

-  **6 meses** → 14 de abril de 2021
-  **Todas las empresas** deberán tener un **registro retributivo** de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
-  El objetivo de la norma es 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**.
-  Garantizar la **igualdad retributiva** para **trabajos de igual valor** (art. 28 ET).
-  **Principio de transparencia retributiva**: registro, auditoría, valoración de puestos e información a la RLT.

# Ser una empresa social e impulsar la diversidad en la organización se traduce en beneficios

El camino hacia la inclusión



La investigación realizada por **Bersin by Deloitte** muestra que las organizaciones con culturas más inclusivas tienen...

Probabilidades:



**66%**

de los líderes considera Importante o Muy Importante la **Diversidad y la Inclusión**

**x6**

INNOVADORAS

**x6**

ÁGILES

**x3**

ALTO RENDIMIENTO

**x8**

RESULTADOS COMERCIALES

+



**Objetivos Financieros**

¿Qué obtenemos?

**17%**

Más probabilidades de tener un **mejor desempeño**

**20%**

Más probabilidades de **tomar decisiones de alta calidad**

**29%**

Más probabilidades de ser **más colaborativo**



# Para ser una empresa social, cumplir regulatoriamente no es suficiente...



**Sé el cambio que la sociedad necesita**

# Próximos pasos...



**WLT** Women  
Leading  
Tourism



**Deloitte.**



*Estudio de Tendencias  
de Diversidad e  
Inclusión en el Sector  
Turismo*



El presente informe/documento es estrictamente confidencial y de uso interno de la Sociedad y, no podrá ser entregado, ni permitir el acceso a terceros o hacer referencia al mismo en comunicaciones sin nuestro consentimiento previo por escrito.

Este documento ha sido preparado con fines exclusivamente promocionales, en base a cierta información pública y de la Entidad, y refleja una serie de observaciones de carácter general. Deloitte no acepta ningún tipo de responsabilidad frente a la Sociedad ni frente a ningún tercero como consecuencia de las decisiones o acciones que pueden ser adoptadas por la Sociedad basándose en el contenido de este documento.

Deloitte no controla el funcionamiento, fiabilidad, disponibilidad o seguridad del correo electrónico y por lo tanto no será responsable de ninguna pérdida, daño o perjuicio que resulten de la pérdida, retraso, interceptación por parte de terceros, corrupción, o alteración del contenido de este informe/documento. En caso de contradicción o conflicto entre la versión electrónica y el documento físico, prevalecerá el documento físico.

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, (private company limited by guarantee, de acuerdo con la legislación del Reino Unido) y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad independiente. En [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) se ofrece una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.