

CanalESG

Actualidad Baker Tilly Ecogesa Febrero 2024



La reciente publicación de la nueva Directiva Europea de Reporting de Sostenibilidad (CSRD) ha puesto de moda el concepto de doble materialidad. Te explicamos qué es, qué beneficios se obtienen y por qué es tan conveniente tenerla en cuenta

Empezamos aclarando algunos conceptos

Material es sinónimo de importante o relevante. No todos los temas o asuntos de sostenibilidad tienen la misma importancia para una organización. Así, por ejemplo, la generación de emisiones de gases de efecto invernadero seguramente es un aspecto material para una empresa dedicada al transporte de mercancías por carretera, mientras que la biodiversidad no una de las prioridades para una empresa de consultoría estratégica. Es de sentido común afirmar que las organizaciones deben preocuparse y gestionar sólo aquellos temas que haya considerado como materiales.

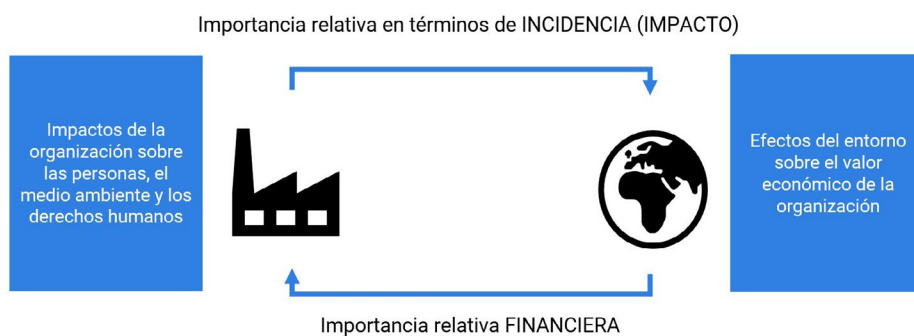
Algunas empresas ya han realizado un ejercicio de materialidad y están acostumbradas a elaborar memorias de sostenibilidad. Ahora, la CSRD propone una evolución del concepto de materialidad hacia la doble materialidad (también conocida como doble importancia relativa).

¿Por qué se llama doble materialidad? El motivo es que la identificación de los asuntos más importantes debe tener en cuenta dos dimensiones: materialidad de impacto y materialidad financiera.

La **materialidad de impacto** se centra en los impactos de la propia organización (sean positivos o negativos, potenciales o reales) sobre las personas, el medio ambiente y los derechos humanos. El objetivo es identificar los efectos o consecuencias “desde dentro hacia afuera” ocasionados por las actividades de la organización a lo largo de toda su cadena de valor, así como por sus productos o servicios. Algunos ejemplos de impactos pueden ser la exposición a sustancias peligrosas, el consumo energético, el fomento de hábitos saludables, despidos de trabajadores por la automatización de los procesos, etc.

Por su parte, la materialidad financiera se focaliza en los riesgos y oportunidades que pueden afectar la situación financiera de la empresa. Es un enfoque, por lo tanto, “desde fuera hacia adentro”. Algunos ejemplos de riesgos/oportunidades serían la falta de suministro de productos clave por parte de los proveedores, la dificultad de encontrar personal cualificado o la publicación de nuevas leyes o normativas.





Cuadro resumen del concepto de doble materialidad

Una organización que desee llevar a cabo un ejercicio de doble materialidad, en primer lugar, debe identificar sus impactos, riesgos y oportunidades. En este ejercicio, es muy recomendable la constitución de un equipo interno multidisciplinar, así como la participación activa de las principales partes interesadas (personal de la empresa, proveedores, clientes, etc.). Tras ello, la organización debe analizar, evaluar y priorizar sus impactos, riesgos y oportunidades. Las conclusiones permitirán determinar qué asuntos de sostenibilidad son más importantes desde una o desde las dos dimensiones antes mencionadas.

Los temas que al final salgan como materiales deben ser gestionados de manera prioritaria para minimizar los impactos negativos, optimizar los impactos positivos, aprovechar las oportunidades y/o hacer frente a los riesgos. En la práctica, implica establecer objetivos, definir acciones, asignar recursos y responsables, acordar indicadores y metas, medir y divulgar los resultados obtenidos a las partes interesadas en un ejercicio de transparencia.

Comentar también que si una organización está obligada a elaborar un informe de sostenibilidad por la CSRD sólo debe informar de los asuntos que haya consensuado como materiales, ya que, como hemos comentado anteriormente, son los que realmente importan. El ejercicio del análisis de materialidad no es sólo un punto de partida obligatorio para elaborar un informe de sostenibilidad que dé cumplimiento a la CSRD o que siga los estándares GRI, sino también es muy conveniente como paso previo en la definición de la estrategia de sostenibilidad de una organización.

Animamos a todas las organizaciones a que incluyan la doble materialidad en su proceso de reflexión estratégica, ya sea por requerimiento de la CSRD o de forma voluntaria, dentro de su proceso de mejora continua. Desde Baker Tilly Ecogesa Baker Tilly nos ponemos a su disposición para cualquier aclaración o soporte sobre la doble materialidad.

Obligaciones legales en materia de igualdad

En los últimos años, la legislación española ha incorporado nuevos requisitos que deben cumplir las organizaciones en materia de igualdad. Algunos de ellos son obligatorios para todas las empresas, otros aplican a determinados colectivos. En este artículo aclaramos todas las dudas al respecto, de una forma clara y pedagógica.

¿Qué requisitos aplican a todo tipo de organizaciones?

Las obligaciones en materia de igualdad que deben cumplir todas las empresas, sean del tamaño que sean, son las siguientes:

IGUALDAD

¿Qué se pretende?

Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

¿Cuál es el marco legal?

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

¿Cuáles son los requisitos?

Todas las organizaciones están obligadas a adoptar, previa negociación con los representantes legales de las personas trabajadoras, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

¿Qué hay que tener en cuenta?

La Ley no requiere ninguna otra obligación formal, aparte de establecer dichas medidas.

ACOSO LABORAL

¿Qué se pretende?

Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

¿Cuál es el marco legal?

- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.



¿Cuáles son los requisitos?

Todas las organizaciones deben disponer de un procedimiento o protocolo específico para prevenir situaciones de acoso en la empresa, sea del tipo que sea (acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, trato degradante, etc.), así como para gestionar las denuncias que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas y fijar las sanciones disciplinarias aplicables.

¿Qué hay que tener en cuenta?

Los aspectos clave a considerar son:

- Se debe designar una comisión (empresas con más de 50 trabajadores) o una persona instructora (empresas de menos de 50 personas) para la elaboración del protocolo de prevención y gestión de cualquier tipo de acoso laboral.
- Las empresas deben implantar canales internos de denuncia para que personas afectadas puedan informar de la comisión de dichos hechos.
- Se debe divulgar e informar de la existencia del protocolo a toda la plantilla.

REGISTRO RETRIBUTIVO

¿Qué se pretende?

Constatar si se están produciendo desigualdades en las retribuciones de la plantilla y atajarlas y corregirlas, en caso de que se produzcan. El principio básico es que las personas que realicen trabajos de igual valor reciban el mismo salario.

¿Cuál es el marco legal?

- Estatuto de los Trabajadores, artículo 28.2.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

¿Cuáles son los requisitos?

Todas las organizaciones deben disponer de un registro retributivo de toda su plantilla, que incluya los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y por categoría profesional, grupo profesional, puesto de trabajo o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

¿Qué hay que tener en cuenta?

Los aspectos clave a considerar son:

- El registro retributivo se debe elaborar con una periodicidad anual.
- Los representantes legales de las personas trabajadoras deben ser consultados, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro.

¿Qué otros requisitos existen y a quién aplican?

PLAN DE IGUALDAD

¿Qué se pretende?

Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

¿Cuál es el marco legal?

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

¿Cuáles son los requisitos?

Si bien todas las organizaciones deben establecer medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, tal y como hemos comentado anteriormente, ciertas organizaciones deben articular estas medidas en un documento que se denomina plan de igualdad.

En concreto, están obligadas a disponer de un plan de igualdad todas aquellas empresas que:

- cuentan con 50 o más trabajadores en plantilla.
- su convenio colectivo de aplicación así lo requiere.
- si la autoridad laboral acuerda en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones impuestas por la elaboración y aplicación del citado plan.

¿Qué hay que tener en cuenta?

Los principales aspectos a considerar en el proceso de elaboración de un plan de igualdad son los siguientes:

- Es necesario realizar un diagnóstico previo de la situación de cada organización. Los temas mínimos a incluir en este diagnóstico son: clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal-familiar-laboral, retribuciones, infrarrepresentación femenina y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- El diagnóstico debe incluir también una auditoría retributiva para comprobar que el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- La diagnosis y el plan de igualdad debe ser negociado con los representantes legales de las personas trabajadoras. Para ello, se requiere la constitución de una comisión negociadora en la que deben participar, de forma paritaria, representantes elegidos por la empresa y representantes de las personas trabajadoras. Si éstos últimos no han elegido a sus representantes legales, los empleados serán representados por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa.
- El plan de igualdad debe ser registrado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo de ámbito estatal o supraautonómico (REGCON).
- El periodo de vigencia del plan de igualdad no podrá ser superior a cuatro años.

LGTBI

¿Qué se pretende?

Desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) y erradicar cualquier situación de discriminación en el ámbito laboral.

¿Cuál es el marco legal?

- 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.

¿Cuáles son los requisitos y a quién aplica?

Antes del 2 de marzo de 2024, todas las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores en plantilla deben disponer de:

- Un plan LGTBI, que incluya un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- Un protocolo que permita la comunicación y la gestión de situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

¿Qué hay que tener en cuenta?

Los principales aspectos que se deben considerar para cumplir con estos nuevos requisitos son:

- El plan y el protocolo de actuación deben ser acordados con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Está pendiente de publicación el reglamento que especifique el contenido y el alcance del plan y del protocolo. Este hecho genera mucha incertidumbre en las organizaciones, aunque parece claro que:
- Si la empresa ya tiene implantado el plan de igualdad, se deberá reabrir la negociación para incluir en el mismo, y de manera expresa, a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI.
- Si la empresa todavía no ha iniciado el proceso de elaboración del plan de igualdad, se deberían implantar simultáneamente los dos planes.
- Se debe incluir a las personas trans en los planes de igualdad, en especial mención a las mujeres trans.

PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA

¿Qué se pretende?

Garantizar los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes a su integridad física, psíquica, psicológica y moral frente a cualquier forma de violencia, asegurando el libre desarrollo de su personalidad y estableciendo medidas de protección integral.

¿Cuál es el marco legal?

- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia
- 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.

¿Cuáles son los requisitos y a quién aplica?

Todas las organizaciones que realicen actividades en el que estén implicados menores (por ejemplo, centros educativos, ocio, deportes, etc.) deben disponer de un protocolo para la prevención, detección precoz e intervención frente a posibles situaciones de violencia (abuso, maltrato, acoso escolar, ciberacoso, acoso sexual, etc.). Asimismo, deben designar un delegado de protección.

Todas las organizaciones	+ 50 trabajadores
Protocolo acoso sexual y por razón de género 	Plan igualdad 
Protocolo acoso laboral 	Plan LGTBI 

BAKER TILLY Baker Tilly Ecogesa, como empresa especializada en sostenibilidad, nos ponemos a tu disposición para resolver cualquier duda y cumplir toda la normativa aplicable en materia de igualdad.

ISO 14001 y EMAS: parecidos y diferencias

¿Cuál de los dos sistemas debería implantar una organización? ¿Qué ventajas ofrece uno sobre el otro?

¿Qué son ISO 14001 y EMAS?

La Norma ISO 14001:2015 de sistemas de gestión ambiental y el reglamento europeo EMAS, o sistema comunitario de gestión y auditorías medioambientales (siglas en inglés de Eco-Management and Audit Scheme), son los dos principales referentes a nivel mundial para la implantación de sistemas de gestión medioambiental.



La implantación de la **Norma ISO 14001** permite la optimización y mejora de la gestión de recursos mediante el uso correcto de los mismos, logrando así reducir de manera significativa los riesgos ambientales. La Norma gira en torno al método **PDCA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)**. Del mismo modo que otros certificados ISO, presenta un marco con estructuras, conceptos y términos comunes para garantizar el compromiso y la gestión sostenible de las empresas.



El reglamento europeo **EMAS** define una estrategia de gestión medioambiental para empresas de todos los sectores de actividad y tamaños. Se basa en la norma ISO 14001 y ofrece a las organizaciones un plan eficaz para la gestión de los riesgos medioambientales, estableciendo una serie de indicadores para analizar y evaluar el uso eficiente de los recursos desde la perspectiva del ciclo de vida.

Requisitos en común

Dentro de los puntos en común entre ISO 14001 y EMAS, se destaca su ámbito de



aplicación. En los orígenes, la gestión ambiental estaba reservada al sector industrial, pero ambos modelos han salido de las fábricas para pasar a ser **aplicables a cualquier tipo de organización**.

Ambas hacen referencia a la necesidad de las organizaciones de controlar todas las fases de los procesos con el principal objetivo de **minimizar el impacto ambiental**. El requisito en este sentido es el mismo, en tanto que para acceder a EMAS se pide que la organización cuente con un sistema de gestión y se cita, a modo de ejemplo, ISO 14001.

¿En qué se diferencian?

Podría decirse que ambos son similares y las ventajas derivadas de su implantación también lo son, de cara a mejorar el desempeño ambiental, sin embargo, hay puntos que son importantes resaltar.

La norma ISO 14001 es un estándar **internacional** con validez en todo el mundo, mientras que el reglamento EMAS tiene validez únicamente en empresas de Estados miembros de la **Unión Europea**.

Para obtener la certificación ISO 14001:2015, las empresas deben someterse a un proceso de auditoría externa. Mientras que en EMAS, las organizaciones se inscriben en el **registro** de la Unión Europea tras una previa verificación por una empresa independiente similar.

La norma ISO 14001 incluye el **cumplimiento de la legislación ambiental** como uno de los objetivos del sistema de gestión. La diferencia principal reside en que EMAS es un modelo público, basado en un registro en el que no pueden entrar las organizaciones que no estén al día con la legislación ambiental.

EMAS establece la obligación de llevar a cabo una **declaración de su impacto ambiental**, con información completa acerca de su sistema de gestión medioambiental, su comportamiento, sus objetivos y sus metas, puesta a disposición del público y validada por un verificador externo, mientras que para la ISO 14001 no se trata de una exigencia.

Ambas suponen, pues, una importante ventaja competitiva frente a competidores y un requisito indispensable para acceder a determinados mercados. En cualquier caso, las dos son un paso convincente en el respeto por el medio ambiente, lo cual, en un tiempo en el que la preocupación por el clima y la salud del planeta se ha convertido en un motivo de preocupación, supone una garantía de compromiso firme que será percibido por los clientes y otras partes interesadas.

Bruneau consigue la certificación ISO 9001 e ISO 14001

CASO DE ÉXITO

Baker Tilly Ecogesa ha asesorado a Bruneau en el proceso de obtención de la certificación ISO 9001 e ISO 14001 para sus oficinas (El Prat) y su central logística (La Granada).

Bruneau pertenece al grupo especialista europeo en equipos de trabajo para todos los profesionales. El pasado mes de diciembre, obtuvo las certificaciones para su Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9001) y Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001), tanto de la actividad desarrollada en sus oficinas como en la central logística.

En España, Bruneau apoya a las pequeñas y medianas empresas, comerciantes, artesanos y trabajadores autónomos en su vida diaria ofreciéndoles suministros, material de oficina, mobiliario y equipos de trabajo capaces de ofrecerles condiciones y entornos de trabajo ideales, cubriendo todas las necesidades de las empresas, con una consigna: la satisfacción del cliente.

Bruneau lleva a cabo su actividad diaria de la forma más sostenible posible, desde el punto de vista medioambiental, pero también social y económico:

- Ofreciendo a sus clientes una multitud productos **eco-responsables** respetuosos con el medio ambiente y creando de relaciones duraderas con sus proveedores.
- **Reduciendo la huella de carbono**, optimizando los flujos de transporte, mejorando la eficiencia energética y reduciendo los residuos.

Dentro de las ambiciones de Bruneau destacan la innovación para facilitar el teletrabajo y las comunicaciones remotas, proporcionar soluciones con especial atención a la salud y seguridad de todos con productos ergonómicos y fomentar el consumo responsable a través de una selección de productos eco-responsables.

Gracias a la implementación de la ISO 9001 y la ISO 14001, Bruneau refuerza sus procesos de mejora continua, así como los procesos de gestión de la calidad y ayuda al medioambiente, siempre orientados a brindar un servicio exquisito a sus clientes.

