

Oficina para la IGUALDAD en el ámbito laboral

Servicio de asesoramiento a empresas
para la igualdad efectiva entre
mujeres y hombres

- ✔ NORMATIVA VIGENTE
- ✔ MEDIDAS IGUALDAD
- ✔ PLANES IGUALDAD
- ✔ POLÍTICA RETRIBUTIVA
- ✔ BUENAS PRÁCTICAS

#CAEBigualdad

CONSULTA A NUESTRAS AGENTES DE IGUALDAD:
igualdad@caeb.com.es · T. 971 70 60 14



Actualidad

Sentencia Tribunal Supremo 383/2022, de 28 de marzo

Sinopsis: análisis del artículo 5 RD 901/2020: el Tribunal Supremo reconoce legitimidad a los sindicatos más representativos para negociar planes de igualdad en empresas que carecen de representantes legales de personas trabajadoras. El mencionado precepto, al establecer la composición de la comisión negociadora de los planes de igualdad, traslada y adapta las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y no supone la creación reglamentaria *ex novo* y al margen de la ley.

La CEOE interpuso **recurso contencioso-administrativo contra el Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el cual fue **desestimado** el 28 de marzo de 2022 mediante la **Sentencia 383/2022** de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.

Mediante el recurso la CEOE pretendía la declaración de nulidad del artículo 5.3 de la citada norma por los siguientes motivos:

- 1.- Incumplimiento de la reserva material de ley.
- 2.- El artículo 5.3 del RD 901/2020 contradice la Ley y la jurisprudencia.
- 3.- Los datos de carácter personal de las personas trabajadoras serán tratados por terceros sin norma de rango de ley que lo habilite.

Para acceder a un **análisis más profundo** y detallado de la sentencia y conocer cómo **afecta a las empresas** dicha resolución accede al [documento de ampliación](#).

Nueva herramienta de valoración de puestos de trabajo

El Ministerio de **Trabajo** y Economía Social y el Ministerio de **Igualdad**, el pasado 13 de abril publicaron la nueva **Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo**, actualizada a la normativa vigente (RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), con el fin de identificar y visibilizar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. Se encuentra disponible en el siguiente [enlace](#).

Todas las empresas, independientemente de cual sea el número de personal trabajador o sector de actividad, tienen la obligación de realizar el registro retributivo. Adicionalmente, las empresas a partir de 50 personas trabajadoras, que ya deberían tener aprobado su Plan de Igualdad, deben realizar una auditoría retributiva. Así, la nueva herramienta se estima imprescindible para dar cumplimiento a las obligaciones de las empresas que elaboren planes de igualdad de realizar una auditoría como parte del diagnóstico de este y de recoger en su registro retributivo la media aritmética y la mediana de las percepciones salariales de los puestos de trabajo de igual valor.

Otras medidas: el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

El protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo es **obligatorio para todas las empresas** con independencia del número de trabajadores.

Con el fin de facilitar y promover la aplicación de los imperativos legales en materia de igualdad entre mujeres y hombres desde CAEB se han elaborado **dos modelos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**¹: [uno](#) para las empresas obligadas a tener un plan de igualdad y [otro](#) para las no obligadas.

La aplicación del protocolo comporta una doble protección. En primer lugar, protege a la víctima del acoso facilitándole un procedimiento interno que tiene como objetivo erradicar estas conductas y, en segundo lugar, protege a la empresa aportando seguridad jurídica.

Queremos ir un paso más allá y ayudar a las empresas a materializar las medidas obligatorias de sensibilización y prevención empresarial incluidas en los protocolos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y para ello ofrecemos, de forma **totalmente gratuita, sesiones informativas** a las empresas con el objetivo de explicar a la plantilla el protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo implantado en la organización.

Algunas cifras...

En 2021, la tasa de **paro femenina** se situó en el **16,1%** en las Baleares, frente a la tasa de paro masculina que representó el 13,6%.

¹ Los presentes modelos de protocolo son orientativos. El contenido podrá ser modificado introduciendo o eliminando lo que se estime oportuno, siempre que con ello se sigan cumpliendo los imperativos legales.

Otro dato, la **brecha salarial** en 2019 era de un **15,2%**. Es decir, los hombres cobraron de media 3.284€ más que las mujeres, lo que supone que las mujeres a partir de día 6 de noviembre de 2019 hasta 31 de diciembre de 2019 **trabajaron gratis** en Baleares.

Formación especializada en materia de igualdad

El Dpto de Formación de CAEB oferta la siguiente formación en la materia, 100x100 bonificable:

- [Plan de Igualdad en la Empresa. Medidas para su implantación.](#)



The banner features a photograph of a woman in a business suit reviewing documents in an office setting. To the right, the CAEB logo is displayed above the course title. A yellow star icon with the word 'ONLINE' is positioned above the title. Below the title, the course duration and dates are listed, followed by the CAEB Formación address and the hashtag #FORMACIÓNBONIFICADA.

caeb
empresarios

ONLINE

PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA. MEDIDAS PARA SU IMPLANTACIÓN

40 horas
Del 11 de mayo al 22 de junio de 2022

CAEB Formación. c/ d'Aragó, 215, 1º 07008 Palma de Mallorca

#FORMACIÓNBONIFICADA

Oficina para la Igualdad en el ámbito laboral

Además de ofrecer este servicio, solicitamos vuestra colaboración cumplimentando este breve cuestionario, de carácter anónimo, que nos ayudará a poder hacer un pequeño diagnóstico de situación y a detectar necesidades sobre las que actuar. <https://forms.gle/9VS7XWpSBYS4nhnU8>

CAEB pone a disposición de todas las organizaciones empresariales y empresas asociadas un equipo especializado en asesoría legal en materia de igualdad, compuesto por tres agentes de igualdad:

Contacto:

Catalina Cabrer González

Paula Martínez Gomila

Ana Pérez Reus

igualdad@caeb.com.es

Tel. 971 70 60 14

www.caeb.es/igualdad

