



# TARINAS

Law & Economy

## CATÁLOGO DE SERVICIOS



# Igualdad efectiva entre mujeres y hombres



[www.tarinascv.com](http://www.tarinascv.com)  
[castellon@tarinas.com](mailto:castellon@tarinas.com)

T. 93 11 55 111  
M. 672 212 324



# REGISTRO RETRIBUTIVO

## ¿En qué consiste?

El registro retributivo o salarial es un documento que recopila de forma detallada y de forma desglosada por sexo, la información media salarial de los empleados de una empresa.



## ¿Cuál es su principal finalidad?

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.



## ¿Qué empresas están obligadas a disponer del registro retributivo?

Todas las empresas, independientemente del número de trabajadores.



## ¿Cómo se realiza el registro retributivo obligatorio?

Para la confección del registro salarial es necesario llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Recopilación de la información salarial
- Ordenación de la información en función del sexo y de categorías (grupos y categorías profesionales y puestos de trabajo)
- Cálculo de la media aritmética y la mediana de los salarios.
- Análisis de los datos



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## ¿En qué consiste?

Es un documento que tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.



## ¿Qué empresas están obligadas a disponer del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo?

Todas las empresas, independientemente del número de trabajadores tienen la obligatoriedad de desarrollar medidas de actuación, protección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo



## ¿Qué debe contener el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo?

El protocolo debe ser confeccionarse de conformidad con el convenio aplicable y las características específicas de la empresa.

En todo caso, **el protocolo de prevención de acoso debe incluir:**

- Declaración de principios
- Decálogo de buenas prácticas
- Glosario de términos y diferenciación conceptual
- Procedimiento estandarizado de denuncia de acoso
- Acciones sancionadoras



# PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS

## ¿En qué consiste?

Los planes de igualdad empresariales son un conjunto de medidas adoptadas tras la realización del diagnóstico de situación, y cuya finalidad es lograr una efectiva igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa.

## ¿Qué empresas están obligadas a elaborar y aplicar los planes de igualdad?

- 1 Empresas con una plantilla mínima de 50 personas trabajadoras.
- 2 Cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable.
- 3 La autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

## Fases para implantar un plan de igualdad en tu empresa



Fase de  
negociación



Fase de  
diagnóstico



Fase de  
plan de acción



Fase de  
registro

## ¿Por qué implementar un plan de igualdad en la empresa?

- Para evitar sanciones
- Mejorar la imagen corporativa
- Asentar el compromiso con la igualdad



# TARINAS

Law & Economy

[www.tarinascv.com](http://www.tarinascv.com)  
[castellon@tarinas.com](mailto:castellon@tarinas.com)

T. 93 11 55 111  
M. 672 212 324