



TARINAS

Law & Economy

CATÁLOGO DE SERVICIOS



**Igualdad
efectiva entre
mujeres y
hombres**



www.tarinascv.com
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
castellon@tarinas.com

T. 93 11 55 111
M. 672 212 324