

Obligacions empresarials:

Igualtat, temps de treball, diversitat i inclusió

Obligacions per a totes les empreses

- Mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.
- Sensibilitzar i oferir formació sobre violències sexuals a l'àmbit laboral a tota la plantilla.
- Política interna per garantir el dret a la desconnexió digital.
- Registre Retributiu.
- Registre de la jornada laboral.

Obligacions per a empreses de 50 o més persones treballadores

- Totes les obligacions per a totes les empreses (quadre anterior).
- Pla d'Igualtat.
- Canal de denúncies.
- Quota de reserva (2%) contractació persones amb discapacitat.

Obligacions per a empreses de més de 50 persones treballadores

- Totes les obligacions per a totes les empreses + empreses de 50 o més persones treballadores (quadres anteriors).
- Mesures planificades per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.
- Protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI (es pot integrar amb el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe).

OBLIGACIONS PER A TOTES LES EMPRESES

1

Mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral

Les empreses han de garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Per a això, han d'implementar mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral, les quals han de ser negociades i, si s'escau, acordades amb els representants legals de les persones treballadores d'acord amb el que estableixi la legislació laboral. (art. 45 Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

2

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin delictes contra la llibertat sexual i la integritat moral, com l'assetjament sexual i per raó de sexe, també en l'àmbit digital. A més, han d'establir procediments específics per prevenir aquestes conductes i gestionar denúncies de les víctimes. (Art. 48 Llei Orgànica 3/2007 i art. 12 LO 10/2020).

3

Sensibilització i formació en violències sexuals

Les empreses promouran la sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències sexuals a tot el personal al seu servei (art. (Art. 12 Llei Orgànica 10/2022)).

4

Política interna per garantir el dret a la desconexió digital

L'empresa, prèvia audiència a la representació legal de les persones treballadores, ha d'elaborar una política interna per garantir el dret a la desconexió digital a l'empresa i ha d'ajustar-se a la regulació concreta que contempli el conveni col·lectiu aplicable respecte d'aquesta matèria. (Art. 88 de la Llei Orgànica 3/2018 i art. 18 Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància).

5

Registre retributiu

L'empresa ha de portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la plantilla, desglossats per sexe i distribuïts segons grups professionals, categories o llocs de treball iguals o d'igual valor. (Art. 28.2 Estatut dels Treballadors i art. 5 RD 902/2020).

6

Registre de la jornada laboral

L'empresa garantirà el registre diari de la jornada, incloent l'hora d'inici i finalització del treball de cada persona, sense perjudici de la flexibilitat horària.

El registre es podrà organitzar mitjançant negociació col·lectiva, acord d'empresa o, si no n'hi ha, per decisió de l'empresari amb consulta prèvia als representants legals de les persones treballadores.

Els registres es conservaran durant quatre anys i estaran a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. (Art. 34.9 Estatut del Treballadors).

OBLIGACIONS PER A EMPRESES DE 50 O MÉS PERSONES TREBALLADORES

1

Totes les obligacions per a les empreses

Mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral, protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, sensibilització i formació en violències sexuals, política interna per garantir el dret a la desconexió digital, registre retributiu, registre de la jornada laboral.

2

Pla d'igualtat

Les empreses amb 50 o més persones treballadores estan obligades a elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat, que ha de ser negociat segons la legislació laboral (RD 901/2020 i 902/2020). També és obligatori quan ho estableixi el conveni col·lectiu o quan una autoritat laboral, en un procediment sancionador, decideixi substituir sancions per l'elaboració d'aquest pla. (Art. 45 Llei Orgànica 3/2007).

Els plans han de respectar i tenir, com a mínim, el contingut i l'estructura regulats a l'article 8.2 del RD 901/2020.

3

Canal de denúncies

El canal de denúncies és obligatori per a empreses amb 50 o més persones treballadores, segons la Llei 2/2023, de 20 de febrer. El canal de denúncies és un mecanisme confidencial que permet a les persones treballadores informar sobre possibles conductes il·lícites o contràries a la normativa interna de l'empresa, incloent-hi situacions de discriminació, assetjament o vulneracions dels drets laborals.

El canal de denúncies s'ha d'integrar de manera efectiva amb la resta de protocols per garantir una gestió adequada i coherent de les comunicacions internes.

4

Quota de reserva del 2% per a persones amb discapacitat

Les empreses amb 50 o més treballadors estan obligades a reservar almenys el 2% de la seva plantilla per a persones amb discapacitat.

Per complir amb aquesta obligació, l'empresa pot:

- Incorporar persones amb discapacitat directament en la plantilla.
- Optar per mesures alternatives, com la contractació de serveis a Centres Especials de Treball o fer donacions per al foment de l'ocupació de persones amb discapacitat, sempre que s'hagi sol·licitat autorització prèvia.

(Art. 42 Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social).

OBLIGACIONS PER LES EMPRESES DE MÉS DE 50 PERSONES TREBALLADORES

1

Totes les obligacions per a les empreses i les obligacions per a les empreses de 50 o més

(Mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral, protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, sensibilització i formació en violències sexuals, política interna per garantir el dret a la desconexió digital, registre retributiu, registre de la jornada laboral) + TOTES les obligacions per a empreses de 50 o més persones treballadores (Pla d'igualtat, Canal de denúncies, quota de reserva 2% persones amb discapacitat).

2

Mesures planificades per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI

Les empreses amb més de 50 persones treballadores han d'implementar un conjunt de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, incloent-hi un protocol per atendre l'assetjament o violència contra aquest col·lectiu. (Art. 15.1 Llei 4/2023 de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI).

Aquestes mesures han de ser negociades mitjançant negociació col·lectiva amb la representació legal de les persones treballadores.

El contingut i procediment de negociació de les mesures està desenvolupat al Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre.

3

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI

Totes les mesures planificades del punt anterior han d'incloure un protocol contra l'assetjament i la violència, amb pràctiques preventives i mecanismes de detecció i actuació, conforme a l'annex II del Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre.

En aquest sentit, és destacable que aquesta obligació es considera complerta si l'empresa té un protocol que inclogui mesures per a persones LGTBI o si l'amplia específicament per a això.