

## NEWSLETTER LABORAL

# ELS PROTOCOLS DE PREVENCIÓ D' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I EL REGISTRE RETRIBUTIU SON OBLIGATORIS PER A TOTES LES EMPRESES.

## 1. PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

### QUÈ ÉS UN PROTOCOL D' ASSETJAMENT?

El Protocol suposa establir polítiques que contribueixin a mantenir uns entorns laborables lliures d' assetjament i discriminació i, a garantir que si es produeixen, es disposi d' un protocol d' actuació i es coneixen els procediments adequats per tractar el problema i corregir-lo.

### QUINS OBJECTIUS PERSIGUEIX?

1. **Prevenir i vetllar** perquè existeixi en l' organització un ambient exempt d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.
2. Establir un procediment que reguli **QUÈ I COM** fer davant un possible cas d' assetjament.

### ÉS OBLIGATORI A LES EMPRESES?

Una de les matèries contemplades en els Plans d' Igualtat és l' assetjament laboral. Amb l' objectiu d' evitar-ho, **la Llei Orgànica 3/ 2007 per la igualtat efectiva de dones i homes estableix en el seu article 48** que “ les empreses deuran promoure condicions de treball que evitin l' assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui hagi estat objectes del mateix”.

Com conseqüència de la mencionada Llei, s'ha establert com **obligatori per a totes les empreses** l' elaboració d' un Protocol de prevenció de l' assetjament sexual o per raó de sexe, també anomenat comunament “ Protocol d' Assetjament”. Es tracta d' un document que recull els procediments d' actuació i prevenció de l' assetjament sexual per raó de sexe en el treball.

Tanmateix, el propi Criteri Tècnic d' Inspecció de Treball 69/2009 i el nou criteri 104/2021 estableix la necessitat de que les empreses disposin de protocols d' assetjament psicològic, sexual i per raó de gènere.

L' incompliment d' aquestes obligacions es troba tipificat com constitució d' infracció molt greu per la LISOS.

## 2. REGISTRE RETRIBUTIU

El Reial Decret 902/2020, de 13 d' octubre, imposa l' obligació, per a totes les empreses, de tenir un registre salarial en còmput anual.

En la seva virtut, totes les empreses, amb independència del nombre de treballadors, deuran tenir un registre retributiu des de març de 2019, però a partir del 14 d' abril de 2021 la informació que deu constar en el registre retributiu serà major per a les empreses que tenen obligació de tenir el Pla d' Igualtat.

Aquestes empreses, a més de recollir la informació salarial distribuïda per grups professionals, o categories professionals, deuran també reflectir-la per les agrupacions dels treballs d' igual valor a l' empresa, conforme als resultats de la valoració de llocs de treball i, a més, inclouran una justificació quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals a les empreses de les persones treballadores d' un sexe sigui superior a les de l' altre e, al menys, un 25%..

## DES DEL NOSTRE DEPARTAMENT DE LABORAL PODEM ANALITZAR LA SITUACIÓ DE CADA EMPRESA I CONFECCIONAR L'INFORME DE REGISTRE RETRIBUTIU.