

IGUALDAD, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LOPD PARA LAS EMPRESAS

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS		
EMPRESAS +50 TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • PLAN DE IGUALDAD + AUDITORIA SALARIAL • FORMACION IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO y LGTBI A LA PLANTILLA • PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL +CANAL DE DENUNCIAS • CUMPLIMIENTO LOPD. • PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL+FORMACION • REGISTRO RETRIBUTIVO • PROTOCOLO PREVENCIÓN LGTBI • FORMACIÓN PRL 	REVISIONES <u>AUDITORIA SALARIAL</u> : 4 AÑOS <u>P. IGUALDAD</u> : EVALUACION PERIODICA Y REVISION CUANDO SEA NECESARIO POR ALGUNA CIRCUNSTANCIA SUELE INCLUIR AL POTOCOLO DE PREV DEL ACOSO , PROTECC COLECTIVO LGTBI. <u>LOPD</u> : CUANDO SEA NECESARIO <u>P. DESCONEXION DIGITAL</u> : Cuando sea necesario
EMPRESAS MENOS 50 TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • FORMACION IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO y LGTBI A LA PLANTILLA • PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL • CUMPLIMIENTO LOPD • PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL+FORMACION • REGISTRO RETRIBUTIVO • FORMACIÓN PRL 	<u>PRL</u> : nuevas incorporaciones, cambios en los equipos o puestos de trabajo, introducción de nuevas tecnologías.

La Ley Orgánica 10/2022 obliga a las compañías a **formar a sus plantillas** en materia de prevención y sensibilización del acoso y especifica la necesidad de que cuenten con un curso para la protección integral contras las violencias sexuales (+LGTBI)

Plan de Igualdad

Desde el 7 de marzo de 2022 están obligadas a implementar un Plan de Igualdad las empresas con una plantilla de 50 o más personas.

El Plan de Igualdad es fundamental, ya que contiene medidas diseñadas para reducir las desigualdades de género y fomentar el trato igualitario entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Las empresas que estén obligadas a tener un Plan de Igualdad y no lo tengan elaborado y registrado no van a poder beneficiarse de las nuevas bonificaciones a la contratación.

Hay que tener en cuenta el teletrabajo dentro del Plan de Igualdad

Las compañías deben revisar obligatoriamente sus Planes de igualdad e incluir a las personas que estén prestando sus servicios en modalidad de teletrabajo.

Plan de Prevención y Acoso Laboral

Todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras que tengan en plantilla, están obligadas a contar con un Plan de Prevención y Acoso Laboral.

Así lo determina la Ley de Igualdad 3/2007.

Esta obligación se reafirmó con la publicación del RD 901/2020 que destaca la necesidad de adoptar medidas para prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En consonancia con estos requisitos legales, todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Esto implica la **creación de canales de denuncia**, proporcionando a las personas trabajadoras la posibilidad de informar sobre cualquier tipo de discriminación por razón de sexo o acoso sexual que puedan experimentar.

Tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022 y del Convenio 190 de la OIT es necesario que las empresas revisen sus Planes de Igualdad y su Plan de Acoso.

Desde la entrada en vigor de la Ley 2/2023 se estableció una obligación para las empresas: la implementación de un buzón ético o canal de denuncias interno.

El canal de denuncias es una herramienta obligatoria que tiene como fin proteger y salvaguardar la identidad de las personas que denuncien casos de corrupción o fraude dentro de una empresa.

IGUALDAD, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LOPD PARA LAS EMPRESAS

Tal y como recoge la Ley 2/2023 todas las empresas que tengan más de 50 personas en plantilla y las entidades del sector público están obligadas a contar con un canal de denuncias.

Auditoría salarial

Desde marzo de 2022, según lo establecido en el RD 902/2020, todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras tienen que contar con una auditoría salarial obligatoriamente.

La auditoría salarial se convierte en un componente esencial para aquellas empresas que elaboran un Plan de Igualdad.

De hecho, forma parte integral del Plan de Igualdad y debe incorporarse como parte del mismo.

Tiene una duración máxima de 4 años.

Cursos sobre igualdad obligatorios para las empresas

Además de las obligaciones previamente mencionadas, las empresas tienen la responsabilidad de proporcionar formación en materia de igualdad a sus plantillas.

El artículo 48 de la Ley de Igualdad 3/2007 establece claramente la obligación de las empresas de fomentar condiciones laborales que prevengan delitos y conductas que afecten a la libertad sexual en el entorno de trabajo.

La Ley Orgánica 10/2022 obliga a las compañías a ofrecer formación de protección integral contra las violencias sexuales.

LOPD

Todas las empresas que traten datos personales tienen que cumplir con la Ley de Protección de Datos. Es decir, las empresas, los autónomos y las Administraciones Públicas que manejen datos de carácter personal de personas físicas deberán cumplir con sus obligaciones.

Pasos para cumplir con las obligaciones sobre LOPD en tu empresa:

- Definir qué tipo de datos personales van a recoger
 - Indicar el tratamiento que se va a dar a los datos y sus posibles riesgos
 - Análisis de impacto en la protección de datos para evaluar los riesgos asociados a cualquier procesamiento de datos personales.
 - Integrar medidas seguras y mantener actualizado el registro de tratamiento
- Diseñar medidas seguras que eviten la filtración de los datos y mantener actualizado los registros de actividades de tratamiento para prevenir sanciones ante una posible inspección.
- El responsable o titular debe notificar los ficheros a la Agencia de Protección de Datos antes de su creación.

Comunicación o cesión de datos

Los datos de carácter personal sólo podrán ser cedidos a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con el consentimiento previo de la persona interesada.

Es importante que recuerdes siempre firmar un contrato de protección de datos con los proveedores que vayan a tener acceso a los datos que has recogido. Así podrás indicarles cuál es la finalidad que le pueden dar a esos datos y cuál es su plazo de conservación.

- Obtener el consentimiento expreso
- Fomentar la transparencia e informar sobre el uso de los datos

Todas las personas tendrán que saber qué va a suceder con sus datos antes de proveerlos a una empresa.

IGUALDAD, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LOPD PARA LAS EMPRESAS

- Informar sobre su derecho de rectificación u oposición en el caso de que no quieran ceder sus datos.

La empresa deberá poner a disposición de los interesados la siguiente información:

Identificación del responsable del tratamiento y sus datos de contacto. Los datos de contacto del delegado de protección de datos, en su caso.

Los fines del tratamiento a los que se destinen los datos personales.

El derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de protección de datos competente y los datos de contacto de la misma.

El derecho a solicitar del responsable del tratamiento el acceso a los datos personales relativos al interesado y su rectificación, supresión o la limitación de su tratamiento.

Ofrecer una política de privacidad y aviso de cookies

Realizar auditorías

Para evaluar si estás cumpliendo de manera adecuada la normativa, saber si las medidas de seguridad son suficientes y efectivas o hay algún problema o riesgo de incumplimiento que solucionar tendrás que realizar auditorías de manera periódica.

Además, la empresa estará obligada a informar a las autoridades reguladoras y a las personas afectadas en caso de una violación de datos.

Será obligatorio designar a un Delegado de Protección de Datos cuando:

El tratamiento lo lleve a cabo una autoridad u organismo público, excepto los tribunales que actúen en ejercicio de su función judicial.

Las actividades principales del responsable o del encargado consistan en operaciones de tratamiento que, en razón de su naturaleza, alcance o fines, requieran una observación habitual y sistemática de datos personales a gran escala.

Las actividades principales del responsable o del encargado consistan en el tratamiento a gran escala de categorías de datos especiales como opiniones políticas.

Las empresas que tengan más de 50 trabajadores en su plantilla.

Estarán obligadas a tener un Responsable de Protección de Datos:

Las empresas que realicen un tratamiento de datos de naturaleza especial, por ejemplo, aquellas compañías que traten datos sobre la salud.

Las empresas que requieran una observancia habitual y sistemática de datos de interesados a gran escala, por ejemplo, si tu compañía envía campañas de email después de obtener datos de usuarios.

Centros docentes privados.

Entidades que presten servicios de comunicaciones electrónicas.

Entidades aseguradoras.

Comercializadoras de energía.

Establecimientos financieros de crédito.

Actividades de publicidad y prospección comercial.

Empresas de seguridad privada.

Todas las empresas deberán designar la persona de la organización que se encargue de velar por la privacidad de los datos.

IGUALDAD, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LOPD PARA LAS EMPRESAS

DESCONEXIÓN DIGITAL

Todas las empresas están obligadas a tener un **protocolo de desconexión digital**, con independencia de su tamaño y área de actividad. Está regulado en las siguientes normativas:

En el artículo 88 de la LOPDGDD (el derecho a la desconexión digital es uno de los derechos digitales contemplados y regulados en la Ley de Protección de Datos)

En el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores

En el artículo 18 de la Ley del Trabajo a Distancia

Así mismo, también cabe considerar el artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la obligación de la empresa de evaluar y gestionar todos los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, a los que puede conducir el estar continuamente conectado al trabajo.

Registro de jornada

Surge también del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, a partir del cual todas las personas trabajadoras deben rellenar un registro diario de su jornada, indicando las horas de la misma, las horas extra y las mensuales.

PROTOCOLO PREVENCIÓN COLECTIVOS LGTBI

Las empresas de más de 50 trabajadores deberán tener un plan de actuación y de medidas de fomento de la igualdad LGTBI. Deberán incluir en sus protocolos de actuación contra el acoso un conjunto de medidas y recursos específicos contra la violencia hacia este colectivo, legislado por la Ley 4/2023.

Formación, sensibilización y lenguaje

Incluir en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas que pertenezcan al colectivo LGTBI en el ámbito laboral, haciendo hincapié especialmente en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Formar a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, puestos directivos y profesionales del área de RRHH, técnicos de selección y reclutadores. Estos últimos tendrán que tener una formación mucho más específica, como por ejemplo, un curso de Plan de gestión de la diversidad LGTBI en la empresa o el de Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las organizaciones.

Estas formaciones deberán contener conocimiento general, definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género (contenidas en la Ley 4/2023), conocimiento acerca del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia, así como de acompañamiento a las personas trans en el empleo.

Además, se deberá fomentar medidas que garanticen un lenguaje respetuoso con la diversidad.

IGUALDAD, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LOPD PARA LAS EMPRESAS

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La formación constituye un pilar fundamental de la política de Prevención de Riesgos Laborales de cualquier empresa.

Según el artículo 19 de la Ley de PRL, "el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva".

La formación en PRL es obligatorio realizarla en el momento de contratación. Siempre debe ser organizada dentro de la jornada de trabajo, aunque, si se hace en un horario distinto al laboral, ese tiempo dedicado a la formación en PRL tiene que descontarse de la jornada de trabajo. La Ley no establece un mínimo de duración.

Si las funciones del puesto son modificadas, se introducen nuevas tecnologías o se producen cambios en los equipos de trabajo, se ha de renovar dicha formación, adaptando la formación para abordar de forma efectiva los nuevos riesgos. Será la evaluación de riesgos inherentes al puesto de trabajo la que determine si se tiene que impartir de nuevo una formación con contenidos diferentes o repetirla para refrescar conocimientos si se ve necesario.

Tiene que incluir contenidos teóricos y prácticos en relación con los riesgos laborales relacionados con el puesto de trabajo y/o la empresa. La parte práctica es siempre necesaria para todos los trabajadores sin que la experiencia o antigüedad los exima de realizar esta parte.

Modalidades: Presencial, semipresencial, online.

IGUALDAD, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LOPD PARA LAS EMPRESAS

Podemos ayudarle al cumplimiento de estos requerimientos proporcionando a los trabajadores de su empresa la posibilidad de adquirir la formación necesaria. Los participantes podrán formarse online de una manera flexible e interactiva a través de nuestra plataforma.

Esta formación es totalmente bonificable, incluyéndose toda la tramitación para gestionar esta bonificación en el coste de la formación.

Asimismo, elaboraremos el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo para su empresa y le asesoraremos para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la LOPD.

Muchas empresas, desconocen que a través de la FUNDAE se dispone de un crédito mínimo anual de 420 € para poder llevar a cabo medidas formativas para los trabajadores y donde se podría optar por esta opción para dar cumplimiento a la implementación del Plan de Protocolo contra el Acoso Laboral y el cumplimiento de la LOPD.

Estamos a vuestra disposición para cualquier consulta.

GAMA Consultoría y Formación

Avda Emilio Lemos, 2 Módulo 108.1 (Aula Módulo 107.2) 41020 Sevilla
informacion@gamaformacion.es / 954 44 43 69/ 652 675 472
www.gamaformacion.es

ANFAS FORMACION

Avenida San Francisco Javier, 24 Planta 6 Modulo 1 41018 SEVILLA
info@anfasformacion.com / 629 361 308
www.anfasformacion.com