



PROTOCOLS D'OBLIGATORI COMPLIMENT PER A LES EMPRESES

Secret empresarial, assetjament sexual, desconnexió digital, riscos psicosocials, ... Tenir en compte aquests aspectes i integrar-los a la nostra empresa mitjançant mesures i una planificació per abordar-los ens converteix en empreses previsores i més eficients.

Però, a més: ESTAN REGULATS I SÓN OBLIGATORIS PER LLEI!

Compta amb nosaltres per revisar la situació legal de la teva empresa, i acompanyar-te en la realització dels protocols legals necessaris:

- Protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe
 - Protocol assetjament laboral
 - Protocol de desconnexió digital
 - Protocol de riscos psicosocials
 - Protocol familiar
 - Protocol secret empresarial

Els professionals experts de l'àrea jurídica de PIMEC, estem especialitzats en l'assessorament a pimes i persones autònomes, i, gràcies a la nostra estreta relació amb institucions i entitats públiques, coneixem de primera mà la regulació existent en matèria corporativa, així com la normativa que s'està treballant i els aspectes pendents a legislar.

L'incompliment d'aquestes obligacions pot donar lloc a sancions per part de l'administració competent.

No et quedis enrere, evita sorpreses i implementa els protocols obligatoris!



PROTOCOL PER PREVENIR I ABORDAR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Totes les empreses, independentment de la seva dimensió, estan obligades a adoptar les mesures específiques per prevenir i donar resposta a les reclamacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. El protocol d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o orientació sexual a la feina es regula per la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Consisteix en l'elaboració d'un protocol que ha d'incloure: objectius, compromís institucional, àmbit d'aplicació, definicions, principis rectors i garanties de procediments, drets i obligacions de la direcció de l'empresa i les persones treballadores, mesures de prevenció.



PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL

Les conductes que generen un ambient de treball intimidatori, ofensiu o hostil són il·legals. Pot incloure, però no es limita a bromes ofensives, calúmnies, epítets o insults, agressions físiques o amenaces, intimidació, burles, humiliacions, objectes o imatges ofensives i interferència amb l'acompliment laboral.

L'assetjament laboral, o *mobbing*, és, en general, l'agressió psicològica continuada cap a una persona per part dels seus companys de treball o caps. Per tal de tractar aquestes situacions, cal definir, redactar i portar a terme un procediment que ens ajudin a conèixer les accions o passos a dur a terme.





PROTOCOL DE DESCONNEXIÓ DIGITAL

El protocol de desconnexió digital dona resposta al compliment dels articles 20 bis de l'Estatut dels Treballadors i 88 de la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals. Fora de l'horari laboral, les persones tenen dret a no interactuar en entorns electrònics o digitals per raó de feina, amb la finalitat de garantir el dret al descans i a la intimitat personal i familiar.

Serà necessària una prèvia avaluació dels riscos en el treball, de la situació de connectivitat i riscos psicosocials que puguin derivar-se de l'ús de mitjans tecnològics i informàtics. A partir d'això, es confecciona el protocol de desconnexió digital amb disposició de les mesures preventives que convinguin per a donar-hi compliment.



PROTOCOL DE RISCOS PSICOSOCIALS

Els factors psicosocials són aquelles característiques de les condicions de treball, i sobretot, de la seva organització, que afecten la salut de les persones mitjançant mecanismes psicològics o fisiològics. Les demandes de treball, el control sobre el contingut del treball, el suport social, o les compensacions o recompenses són els grans grups o factors que poden influir en la salut i comportament de les persones treballadores.

El protocol contindrà:

- Qüestionaris de prevenció de riscos: resposta individuals, anònima i confidencial.
- Cercles de salut: constituït per treballadors per identificar riscos
- Anàlisi de les dades laborals: dades referents accidents, taxa absentisme, càrregues d'hores extres....



Tingues en compte!

Pensa en fer xerrades informatives per a les persones treballadores, per donar a conèixer els protocols, els principis i objectius, les bones pràctiques i les mesures.





PROTOCOL FAMILIAR

Des de PIMEC volem ajudar a les pimes a assegurar la continuïtat dels negocis, tot i que, sovint, el nostre dia a dia no ens permet desenvolupar i preparar un pla per prendre la millor decisió per al negoci, quan tu ja no te n'ocupis. Quan l'empresari/ària té l'opció de successió dins la família, cal realitzar un protocol familiar i implantació d'un de successió.

El procés de relleu familiar requereix suport estratègic, fiscal i jurídic, així com mentoria per garantir la unitat, l'harmonia, els valors empresarials i/o fundacionals. Cal, a més, personalitzar el servei de manera que es tinguin en compte les particularitats de cada cas, i la situació personal i professional de cada persona implicada. Es prepararà un document de Protocol, coaching, formació i suport en la implementació.



PROTOCOL DE SECRET EMPRESARIAL

Es tracta d'oferir els mecanismes eficaços de cara a la protecció dels secrets empresarials o qualsevol altra informació que pugui ser considerada confidencial per l'empresa.

D'acord amb la nova llei de secrets empresarials, s'ha de confeccionar i implementar un Protocol per a la Protecció dels Serveis Empresarials, que consisteix en acompanyar-te per a l'anàlisi de l'àmbit d'actuació, la identificació d'objectes susceptibles de protecció, la identificació de riscos i la implementació de mesures contractuals, entre d'altres mesures.



**L'INCOMPLIMENT D'AQUESTES OBLIGACIONS
POT DONAR LLOC A SANCIONS PER PART DE
L'ADMINISTRACIÓ COMPETENT.**

Ens hi posem?

Posa't en contacte amb nosaltres:

Gemma Soro | gsoro@pimec.org

o truca'ns al 93 496 45 00

