



ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

C./ Puerta San Miguel, nº18, 1º, 1ª, 46800-XÀTIVA (Valencia)
www.astac.es - www.facebook.com/astacasociacion

. Circular MODELOS MINISTERIO PROTOCOLO Prevención de acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo .

ASTAC PREPARA MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN

Protocolo para la prevención de acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo

=====

Todo lo que el taller debe saber sobre el protocolo para la prevención de acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo

- **¿ES OBLIGATORIO QUE LOS TALLERES IMPLEMENTEN UN PROTOCOLO PROPIO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?**

SÍ. La normativa hace referencia a la obligatoriedad de las empresas a implementar un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular, pero no a que se imparta formación específica en esta materia.

Cuando la empresa tenga plan de igualdad, el protocolo formará parte del mismo.

- **¿ES OBLIGATORIO QUE LOS TALLERES REDACTEN UN PROTOCOLO PROPIO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?**

NO. Los talleres no necesitan redactar un protocolo propio. **Les sirve el recogido en el convenio** (Convenio Colectivo de la Industria de la Comunidad de Madrid (artículo 52) que, a su vez, se remite al Convenio Colectivo Estatal de la Industria (artículo 68)).

- **¿ES OBLIGATORIO QUE LOS TALLERES COMUNIQUEN UN PROTOCOLO PROPIO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?**

SÍ. Lo tienen que comunicar a la plantilla de la empresa y aplicarlo en caso de que se produzca una circunstancia que lo exija.

- **¿A QUIÉN RESULTA DE APLICACIÓN EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?**

El protocolo resulta de aplicación **a toda la plantilla de la empresa**. También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, **prestan servicios o colaboran con la organización**.

- **¿ES OBLIGATORIO REALIZAR CURSOS ESPECÍFICOS DE FORMACIÓN DE ACOSO LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO?**

NO. No hay obligación de hacer cursos específicos de formación en prevención de acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo. Es obligatorio implementar pero no es obligatorio formar.

- **¿ES OBLIGATORIO EN PRL QUE LAS EMPRESAS INCLUYAN EN LA VALORACIÓN DE RIESGOS DE LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO OCUPADOS POR TRABAJADORAS LA VIOLENCIA SEXUAL?**

SÍ. En materia de prevención de riesgos laborales, **TODAS LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS** a incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

- **¿QUÉ PUEDE HACER EL TALLER PARA PREVENIR Y SENSIBILIZAR SOBRE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL?**

ASTAC está preparando diferentes **medidas de sensibilización** que pondrá a su **disposición de sus asociados** en las próximas semanas al objeto de facilitar el cumplimiento de esta obligación.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, junto con otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, son expresiones de violencia que **atentan contra diversos derechos fundamentales** y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres.

Este protocolo responde a la **necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en ámbito laboral**, así como de cumplir con los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así como con el art.14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En el sector de talleres de reparación de automóviles, este protocolo está regulado en el Convenio Colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Valencia, el cual se remite al Convenio Colectivo Estatal de Industria..

La empresa deberá comunicar la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, publicándolo además en la web, en la intranet, en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su contenido, con especial hincapié en publicitar y facilitar los canales de denuncia adecuados.

El protocolo **resulta de aplicación a toda la plantilla de la empresa**. También resulta de aplicación a las **personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización**.

Desde diferentes empresas de formación se han ofertado cursos en materia de Plan de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo en relación con la normativa contenida en el RD Ley 901/2020 que regula los planes de Igualdad en las empresas y su registro.

En esta normativa se hace referencia a la **obligatoriedad de las empresas a implementar un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular, pero no a que se imparta formación específica en esta materia.**

En materia de prevención de riesgos laborales, todas las empresas están obligadas a incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por **trabajadoras**, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Adjunto remitimos los últimos **modelos de Protocolo de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL** desarrollados por el Ministerio de Igualdad. El modelo es diferente en función de si la empresa tiene menos o más de 50 trabajadores, ya que en este caso, deberá disponer además de un Plan de Igualdad. No obstante, recordamos, que **cada empresa debe editarlo atendiendo a las circunstancias** que le son propias y siempre **teniendo en cuenta la normativa de aplicación**, tanto por Convenio Colectivo Provincial, como por el Convenio Estatal del Metal, Art.68.