



Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Los términos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo quedan definidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) de la siguiente manera:

- **Acoso sexual:** *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* (artículo 7.1).
- **Acoso por razón de sexo:** *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* (artículo 7.2).

Al ser considerados ambos como conductas discriminatorias, (artículo 7.3) resulta necesaria la elaboración de un Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, donde se cuente con la participación y el compromiso por parte de la empresa, comprometiéndose y garantizando la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produjeran.

Este Protocolo de prevención deberá estar integrado por una serie de medidas preventivas, identificación y clasificación de las diferentes formas de acoso sexual y por razón de sexo, un canal de denuncia, donde se garantice la protección y la confidencialidad de la víctima, así como la implementación de un régimen disciplinario.

El objetivo trata de cumplir, por un lado, la normativa en esta materia y, por otro, generar un grado de comunicación y concienciación en la totalidad de la plantilla.

En el entorno laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo **suponen expresiones de violencia y discriminación que atentan contra la integridad física, psíquica y moral de las personas**, especialmente de las mujeres. Por este motivo, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. (artículo 48 de la LOIEMH).

Para ello deberán arbitrar **procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones** que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Así, todas las empresas, independientemente de su tamaño, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de



discriminación laboral entre mujeres y hombres, y deben contar con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El protocolo deberá contener:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y/o por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

El protocolo debe aplicarse a todo el personal de la entidad, independientemente de su contrato laboral, y en todos los centros de trabajo. Se aplica también a las personas que prestan servicios o colaboran con la organización (voluntariado, personal en prácticas, becarias/os).

Las empresas deberán promover la sensibilización y la formación para la protección integral de cualquier forma de violencia de naturaleza sexual, cuyo ámbito de aplicación se extenderá a la totalidad del personal. Las acciones que se pueden emprender en este sentido pueden dirigirse, por un lado, a la prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, por otro lado, a informar del procedimiento de actuación frente al acoso, así como de las garantías para el tratamiento de las denuncias o quejas.

En cuanto al seguimiento y registro del protocolo:

> **Empresas con Plan de Igualdad:**

- El periodo de vigencia del protocolo, los plazos para su revisión y el procedimiento para su seguimiento y evaluación estarán determinados en el Plan de Igualdad, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre,
- En cuanto a su registro, no es obligatorio. Si se opta por el registro se realizará junto al Plan de Igualdad, o en el apartado "Otros", tal y como exige el artículo 11 del Real Decreto 901/2020 para los planes de igualdad. Junto a la solicitud de inscripción en el registro, se deberán cumplimentar datos relativos al protocolo en el modelo oficial Anexo 2.V Hoja estadística del Plan de Igualdad.

Recordamos que las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, serán objeto de depósito voluntario en REGCON, según el artículo 12 del RD 901/2020.

> **Empresas sin Plan de Igualdad:**

- Se establecerá una comisión de seguimiento con participación de la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiese, y se realizará una evaluación intermedia y final del procedimiento.
- Se podrá solicitar el depósito del protocolo ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 del Real Decreto 901/2020 y en la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

En ambos casos, la empresa debe comunicar, difundir y dar a conocer el 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 conocimiento.

- ☛ El Instituto de las Mujeres ha facilitado **dos modelos de protocolos para ser utilizados, adaptados y aplicados por las entidades, dependiendo de si éstas cuentan o no con un Plan de Igualdad.** Ambos documentos pueden descargarse en el siguiente enlace:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

En la actualidad esta disposición normativa queda reforzada con la aprobación de la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual**, manifestando el compromiso por parte de las empresas de promover condiciones laborales libres de cualquier conducta que atente contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, incluyendo las sufridas de manera digital.

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web madridcorresponsable.es se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.



Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es