

El **Servicio Madrid Corresponsable** del **Ayuntamiento de Madrid** proporciona asistencia técnica especializada y gratuita a organizaciones del tejido empresarial madrileño para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid. Puede consultar la información de todos los servicios:

- Asesoramiento empresarial
- Formación especializada
- Red de Empresas Corresponsables de Madrid

En la **web [madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)** se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas y si tiene alguna duda o sugerencia, puede ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico **[contacto@madridcorresponsable.es](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)**

## Acoso sexual y acoso por razón de sexo

### Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral

La obligación de elaborar un protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar estas formas de violencia y discriminación en ámbito laboral, cumpliendo 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
- 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
- El art.14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Así, toda empresa, independientemente del número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que permita actuaciones rápidas y confidenciales y que ofrezca una protección a la presunta víctima durante el procedimiento.

Los **objetivos** de elaborar e implantar este procedimiento contra el acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de violencia y discriminación en el entorno laboral son:

1. Mostrar el **compromiso de la empresa** en prevenir y erradicar estas formas de violencia. Es decir, la empresa manifiesta públicamente su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso digital, las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización, informa de comportamientos no tolerados e indica su intención de erradicar cualquier conducta que en ese sentido se produjera.
2. **Sensibilizar e informar a la plantilla** identificando conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades. Este ejercicio se dirige, por un lado, a la prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras formas de violencia y discriminación y, por otro lado, a informar del procedimiento de actuación frente al acoso.
3. Dar a conocer un **procedimiento sencillo, rápido y confidencial**, que permita a las víctimas realizar una denuncia, y a la empresa desarrollar una investigación.

Teniendo en cuenta estos objetivos, el protocolo deberá contener:

- Declaración de principios
- Definición de acoso sexual y/o por razón de sexo e identificación de conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 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) y a todas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Por tanto, 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.

En cuanto a **la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión** del protocolo será los fijados en el Plan de Igualdad y, en todo caso, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario

Si la empresa no tuviera obligación de realizar un Plan de Igualdad la duración, el seguimiento y revisión del protocolo será el acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, y, en todo caso, la vigencia es recomendable que no sea superior a cuatro años y que el seguimiento y la revisión serán periódicos.

En cuanto al **registro** del protocolo, distinguimos si la empresa cuenta o no con un Plan de igualdad:

- **Empresas con Plan de Igualdad:**

No es obligatorio registrar el protocolo. 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 y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, serán objeto de depósito voluntario en REGCON, según el artículo 12 del RD 901/2020.

- **Empresas sin Plan de Igualdad:**

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 y difundir** el protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, web, intranet, tablón de anuncios...

Informamos que el Instituto de las Mujeres ha facilitado dos modelos de protocolos para ser utilizados por las empresas, dependiendo de si éstas cuentan o no con un Plan de Igualdad. Ambos documentos pueden

descargarse en el siguiente enlace:

[Acoso sexual y acoso por razón de sexo - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad](#)

En relación a la obligatoriedad de las empresas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, establecido en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tenemos que tener en cuenta el **art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual**, que establece que las empresas, además, deberán promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio y deberán 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.

---

#### PROTECCIÓN DE DATOS

La Dirección General de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Madrid es la Responsable del tratamiento de los datos personales de la persona usuaria y le informa que estos datos serán tratados de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (GDPR) y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDGDD), por lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento: Fin del tratamiento: asesoramiento, acompañamiento, sensibilización y formación a empresas y entidades de la iniciativa social madrileña para la incorporación de la igualdad, la corresponsabilidad, la conciliación, la diversidad y la prevención de la violencia machista en los entornos laborales, ampliación, mejora, actualización, mantenimiento y dinamización de la web del proyecto ([madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)) y acompañamiento, impulso, y dinamización de la Red de Empresas Corresponsables de Madrid, y ante quien las personas afectadas podrán ejercer sus derechos. Base legal: El tratamiento de datos queda legitimado por el cumplimiento de obligaciones legales (Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), así como el consentimiento de las personas interesadas en relación con la suscripción al boletín mensual y comunicaciones de la web ([madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)). Criterios de conservación de los datos: Los datos proporcionados se conservarán durante el tiempo necesario para el cumplimiento de la finalidad informada y del plazo de prescripción de posibles responsabilidades que deriven del tratamiento. Comunicación de los datos: Los datos no podrán ser cedidos a terceras personas salvo en los supuestos previstos en la normativa vigente. Transferencias internacionales de datos: No se realizan. Derechos que asisten a la persona usuaria: Derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento. Derecho de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y a la limitación u oposición a su tratamiento. Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control ([aepd.es](http://aepd.es)) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente. Datos de contacto para ejercer sus derechos: DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID. E-Mail: [dgigualdad@madrid.es](mailto:dgigualdad@madrid.es). Delegación de Protección de Datos: [oficprotecciondatos@madrid.es](mailto:oficprotecciondatos@madrid.es). Más información en nuestra web <https://madridcorresponsable.es/politica-de-privacidad/> y en la web municipal [madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)