

PROTOCOLO MARCO

DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA

FRENTE A LA VIOLENCIA SEXUAL

Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO

PROTOCOLO MARCO DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA FRENTE
A LA VIOLENCIA SEXUAL Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO
Más Madrid

Mayo 2026

Índice

Introducción ...	página 3
Desafíos generales ...	página 6
Desafíos específicos ...	página 7
Finalidad y objetivos ...	página 10
Marco normativo ...	página 12
Principios Rectores ...	página 17
Enfoques que guían la prevención y la respuesta frente a la violencia sexual y el acoso discriminatorio ...	página 17
Principios rectores de la respuesta a quejas o comunicaciones ...	página 20
Definiciones ...	página 24
Violencias sexuales ...	página 24
Acoso discriminatorio ...	página 26
Ámbito de aplicación ...	página 28
Ámbito objetivo ...	página 28
Ámbito subjetivo ...	página 30
Áreas de actuación para la prevención y la detección ...	página 33
Prevención y sensibilización ...	página 34
Formación y capacitación ...	página 34
Comunicación, sensibilización y accesibilidad ...	página 35
Detección temprana ...	página 37
Órganos responsables de la prevención y la sensibilización ...	página 38
Figuras y estructuras con responsabilidad en el desarrollo del procedimiento de respuesta ...	página 40
Consideraciones generales ...	página 40
Estructura y figuras con responsabilidad en la aplicación del Protocolo ...	página 40
Procedimiento de respuesta frente a la violencia sexual y el acoso discriminatorio ...	página 46
Inicio del procedimiento y vías de comunicación ...	página 46
Vía nominal (comunicación identificada) ...	página 47
Vía anónima ...	página 48
Registro y custodia de la información ...	página 48
Activación del Protocolo ...	página 49
Valoración inicial, medidas provisionales y designación de persona instructora ...	página 50
Designación de la persona referente territorial o más cercana a la persona afectada ...	página 50
Designación de la Asesoría Confidencial ...	página 51
Resolución, notificación y ejecución ...	página 52
Recurso ...	página 53
Acompañamiento continuado a la persona afectada ...	página 55
Acompañamiento a la persona afectada a lo largo del procedimiento ...	página 55
Acompañamiento en la fase de activación y valoración inicial ...	página 56
Acompañamiento durante la tramitación del procedimiento ...	página 57
Coordinación con recursos especializados públicos y privados ...	página 58
Acompañamiento en la resolución ...	página 58
Evaluación y seguimiento del Protocolo ...	página 59
Seguimiento anual ...	página 59
Informe estratégico de impacto ...	página 59
ANEXOS ...	página 61

Introducción

La violencia sexual y el acoso discriminatorio (por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen racial o étnico, u otros motivos previstos en la legislación) constituyen vulneraciones de los derechos humanos y suponen obstáculos fundamentales para la garantía del derecho a la participación política de la militancia de Más Madrid en condiciones de libertad y seguridad.

Más Madrid es una organización política que sitúa el feminismo como eje transversal de su actividad y la defensa y la promoción de los derechos humanos como uno de sus principales valores y señas de identidad, tanto en el ámbito de la acción política como en su cultura organizativa interna. El proyecto político de Más Madrid no existiría sin feminismo, del mismo modo en el que no podría existir un Más Madrid sin políticas verdes o de mejora de las condiciones materiales de vida.

De forma paralela a las propuestas políticas para cambiar nuestro entorno hacia una sociedad más justa, que erradique opresiones estructurales como el machismo, la homofobia o el racismo, necesitamos acciones internas que trasladen a la realidad cotidiana del partido ese proyecto político feminista. No hay mejor demostración de compromiso con una propuesta política que su aplicación ejemplar al interno de una organización. Más Madrid se ha caracterizado por liderazgos femeninos fuertes, pero esto por sí mismo no define a una organización como feminista ni transforma al total de la organización. Consolidar el feminismo como una seña de identidad fundamental en la cultura interna del partido implica revisar de manera crítica las relaciones personales y grupales que se dan en la cotidianidad, tanto en los espacios más pequeños de militancia como en los espacios formales de

relación. Supone, además, cuestionar y desnormalizar un conjunto de conductas que, debido al arraigo de la cultura patriarcal, suelen situarse en una zona de “grises”, y que contribuyen a la normalización de múltiples formas de violencia y acoso discriminatorio, con un impacto directo en la merma de las posibilidades reales de participación política de las mujeres y de otras personas especialmente expuestas a estas violencias. Se añade el reto de sostener hacia fuera y hacia dentro el proyecto feminista y, en particular, el relativo a la violencia sexual en todas sus presentaciones en un contexto social de furibunda reacción antifeminista, donde las situaciones de acoso sexual -que están presentes en todos los aspectos de la vida- se instrumentalizan para hacer ver que suceden en los espacios políticos de izquierdas en mayor medida que en otros espacios. Cuando desde esferas mediáticas reaccionarias afirman, en relación con estos casos de acoso, que “la izquierda no es un lugar seguro para las mujeres” están implicando que la izquierda es un espacio más inseguro para las mujeres que el resto del mundo. Lo cual no es cierto. Porque lo que marca la diferencia entre que los espacios sean más o menos seguros para las mujeres reside más en la capacidad del feminismo de transformar esos espacios, y el feminismo lleva haciendo de nuestras organizaciones lugares mejores para las mujeres y para todos muchas décadas, y sin lugar a duda tiene que seguir haciéndolo.

A lo largo de 2025, Más Madrid ha desarrollado un proceso profundo de reflexión y mejora de su compromiso con la cultura política feminista. Este proceso ha permitido reconocer y abordar la existencia de patrones de desigualdad de género y de privilegios, tener debates largos y complejos sobre las causas de estas desigualdades, así como proponer medidas para hacerles frente. En este marco, se ha puesto de relieve la responsabilidad específica de los hombres de la organización en la transformación del modelo de relaciones y en la erradicación de las violencias machistas en el seno del partido.

Como resultado de este proceso, en 2025 Más Madrid ha revisado los principales marcos de obligaciones de la militancia y de los cargos del partido, reforzando en el Código Ético y en los Estatutos la exigencia de una actuación acorde a los valores del feminismo, la igualdad y el respeto a los derechos humanos por parte de todas las personas que participan en la organización.

Junto a esta revisión de los marcos normativos generales, Más Madrid ha impulsado el Plan de Mejora Feminista, como proceso de diagnóstico y construcción de una estrategia de impulso del enfoque feminista en todas las estructuras de la organización. También, asumiendo que la violencia sexual y el acoso discriminatorio son fenómenos que pueden aparecer en cualquier espacio y el reto es precisamente saber responder y acabar con ellos, ha analizado sus herramientas de prevención y respuesta frente al acoso sexual y otras formas de acoso discriminatorio, elaborando el presente **Protocolo marco de prevención y respuesta frente a la violencia sexual y el acoso discriminatorio (en adelante, el Protocolo)**. Su ámbito de aplicación alcanza a todas las personas participantes en Más Madrid, en cualquier ámbito de participación política e institucional (municipal, autonómico, estatal, europeo y cualquier otro), incluyendo al conjunto de la militancia y personas simpatizantes, al personal contratado y a las personas colaboradoras ya sea de forma remunerada o voluntaria.

La finalidad de este Protocolo es, además de adecuar sus previsiones a los avances normativos de los últimos años, dotar a la organización de un instrumento más completo, accesible y eficaz, que articule de una manera práctica las acciones de prevención, detección y respuesta frente a las violencias sexuales y el acoso discriminatorio en todos los ámbitos de actuación de Más Madrid. El Protocolo se concibe como un instrumento de garantía de derechos y como una herramienta para combatir de forma firme la cultura de la impunidad, conectando la respuesta frente a estas conductas

con el máximo rigor en la aplicación de nuestra normativa interna y con una vocación transformadora de la cultura organizativa.

El análisis de los protocolos precedentes, y la recogida de información que ha dado lugar al presente documento han permitido identificar un conjunto de desafíos a los que este Protocolo marco y su aplicación deben dar respuesta. Los más relevantes se estructuran en los siguientes ejes:

Desafíos generales

Cultura preventiva: las violencias sexuales, el acoso sexual y la discriminación no son hechos aislados, sino conductas que se inscriben en relaciones personales y grupales atravesadas por una cultura patriarcal. Este Protocolo establece medidas orientadas a la construcción de una cultura preventiva en Más Madrid, mediante un modelo integral de prevención, detección y respuesta. Dicho modelo sitúa en el centro las necesidades y la voz de las víctimas, el enfoque de derechos humanos, feminista e interseccional, y la coordinación de intervenciones institucionales concretas, orientadas a evitar la impunidad, prevenir la revictimización y garantizar la no repetición de las violencias. Todo ello se articula desde la idea de “militancia proactiva”, que entiende que la prevención y la respuesta ante cualquier manifestación de violencia sexual o acoso discriminatorio conciernen al conjunto de la organización y deben ser afrontadas de manera proactiva y colectiva.

Formación: El Protocolo impulsa el fortalecimiento de la formación de la militancia de la organización en perspectiva feminista e interseccional y de derechos humanos, vinculada específicamente a la prevención y detección de las violencias sexuales y el acoso discriminatorio.

Se prestará especial atención a asegurar esta formación a las personas con responsabilidades orgánicas, a quienes gestionan equipos y, de manera particular, a las personas integrantes de los órganos implicados en las distintas fases de aplicación del Protocolo.

El diagnóstico previo ha evidenciado la necesidad de formación a distintos niveles, desde las personas que se acercan a Más Madrid como simpatizantes o militantes de base, hasta los cargos orgánicos y de representación institucional; y muy especialmente aquellas personas que, por su rol o cargo, deben participar en los procesos de aplicación del Protocolo, así como las personas integrantes de los órganos de Garantías del partido. De modo específico, se subraya la responsabilidad de los hombres del partido de participar activamente en procesos formativos que, impulsen un proceso de comprensión y responsabilización de las violencias machistas, poniendo el acento en los impactos de estas conductas en los derechos humanos de las víctimas.

Desafíos específicos

Perfiles y ámbito de aplicación: La heterogeneidad de perfiles que comparten estructura organizativa y espacios políticos en Más Madrid ha supuesto uno de los principales retos a abordar en este Protocolo. Tomando como marco subjetivo de aplicación el desarrollado en el Título III de los Estatutos de Más Madrid, el Protocolo se aplica a las personas simpatizantes y militantes, a los cargos electos que desempeñan su función en las instituciones públicas, incluidas aquellas personas que formen parte de listas en el marco de coaliciones electorales en representación de Más Madrid, que deberán firmar y comprometerse con este protocolo y e incluirse en el acuerdo de coalición; al personal contratado por el partido y a las personas colaboradoras, tanto remuneradas como voluntarias. Íntimamente ligado a lo anterior, el Protocolo define de manera amplia pero delimitada los ámbitos de relación en los que,

de producirse cualquier manifestación de violencia sexual o acoso discriminatorio, la organización debe activar los mecanismos previstos en el mismo. Esta delimitación responde, por un lado, a los avances normativos, que han ampliado tanto el ámbito subjetivo como el ámbito objetivo de aplicación, incluyendo de manera expresa las comunicaciones digitales, y, por otro, a una perspectiva feminista que cuestiona la separación rígida entre lo público y lo privado. En coherencia con ello, el Protocolo contempla también los supuestos en los que, aún desbordando el ámbito relacional propio de Más Madrid, determinadas conductas pueden resultar incompatibles con los valores del partido y deben canalizarse a través de la vía disciplinaria ordinaria prevista en los Estatutos.

Acceso, conocimiento y apropiación: El Protocolo incorpora medidas orientadas a lograr que su contenido sea accesible, de fácil comprensión, y asumido como propio por el conjunto de la militancia. Lejos de concebirse como un documento dirigido exclusivamente a personas especialistas, el Protocolo aspira a constituirse como una hoja de ruta compartida por el conjunto de la organización. Desde su comprensión y apropiación colectiva, se pretende que cada una de las personas que participan en el espacio político de Más Madrid se convierta en un punto focal activo, capaz de impulsar su difusión, promover su conocimiento y contribuir de manera corresponsable a su aplicación efectiva. Para ello, se prevé su difusión en formato completo y resumido, su incorporación a los materiales de bienvenida, su difusión en los espacios de trabajo, en las asambleas distritales y territoriales, en los eventos del partido, así como su publicación destacada en la página web de la organización.

Acompañamiento a las víctimas: Una de las funciones centrales de este Protocolo es establecer pautas claras para abordar de un modo colectivo, responsable y eficaz las necesidades de las víctimas. El acompañamiento se concibe como una acción troncal de la respuesta de Más Madrid frente a la violencia sexual y el acoso discriminatorio, y no como un elemento accesorio

del procedimiento. Este acompañamiento se realizará desde un enfoque de derechos humanos, garantizando la confidencialidad, el respeto a la voluntad, los tiempos y las decisiones de la afectada, y evitando cualquier forma de revictimización. En el marco de la formación asociada al Protocolo, se impulsará la creación de grupos de acompañamiento en los distintos espacios territoriales y organizativos, cuyo desarrollo se detalla en el apartado “Acompañamiento continuado a la persona afectada” del Protocolo.

Estructura adecuada y funciones claras: La aplicación coherente y eficaz del Protocolo requiere de una estructura organizativa específica, y de una definición clara de roles y funciones en las fases de prevención, detección y respuesta. El proceso de revisión previo a la elaboración de este documento ha dado lugar al diseño de una nueva arquitectura orgánica y funcional que se articula en torno a tres ejes: una nueva comisión estable dentro del Comité de Código Ético y Estatutos (la Comisión de Ética Feminista), que actúa como impulsora, instructora y garante del proceso y de la elaboración de la propuesta de medidas; una asesora externa encargada de realizar un informe especializado; y una red territorial de personas formadas para el acompañamiento. La adopción de las decisiones disciplinarias corresponderá al Comité de Código Ético y Estatutos, conforme a la normativa interna. El desarrollo detallado de esta estructura se recoge en el apartado “Estructura y funciones: personas y órganos encargados de la aplicación del Protocolo”.

Finalidad y objetivos

La finalidad de este Protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir, detectar y dar una respuesta ágil, diligente y adaptada a las necesidades de las personas afectadas por cualquier forma de violencia sexual o acoso discriminatorio cometido en el marco de la participación en Más Madrid. Asimismo, el Protocolo tiene por objetivo impulsar la visibilización, el rechazo activo y la erradicación de estas conductas en el seno del partido, así como apoyar los procesos de las víctimas para la plena garantía de sus derechos, desde un enfoque feminista, interseccional y de derechos humanos.

Para alcanzar esta finalidad, el Protocolo pretende dar respuesta a los siguientes objetivos específicos:

- a) **Militancia proactiva:** Promover, a través de las medidas de formación, concienciación y difusión previstas en el presente documento, el compromiso a toda la militancia de Más Madrid en la prevención, detección temprana, visibilización, y respuesta eficaz y coherente ante la violencia sexual y el acoso discriminatorio, entendiéndolos como un problema estructural que requiere una respuesta colectiva.
- b) **Responsabilidad de los hombres:** Impulsar la participación activa y corresponsable de los hombres del partido en la prevención y respuesta frente a las violencias sexuales y otras formas de acoso discriminatorio, como elemento clave para la transformación de las relaciones internas y el asentamiento de una cultura política feminista. A tal fin, el Protocolo, en conexión con el Plan de Mejora Feminista, prevé acciones formativas específicas dirigidas a los hombres de la organización.
- c) **Una persona, una puerta de entrada:** Garantizar que el conjunto de la militancia, y de manera especial las personas con responsabilidades en

coordinación de equipos y espacios, cuenten con herramientas y formación para la detección temprana de conductas o situaciones de violencia sexual o acoso discriminatorio, así como con la información necesaria para la correcta orientación, acompañamiento y canalización de los casos.

d) **Procedimiento al alcance de toda la militancia con un resultado coherente:**

Implantar un procedimiento accesible, comprensible, justo y confidencial que garantice su fácil activación, asegure la agilidad y diligencia en la tramitación de los casos, y culmine en decisiones coherentes, consistentes y alineadas con los valores feministas y de derechos humanos de la organización.

e) **Impunidad cero:** Asegurar, mediante procedimientos claros, diligentes, y dotados todas las garantías, la investigación y la sanción efectiva y proporcional de todas las conductas de violencia sexual o acoso discriminatorio, trasladando un mensaje inequívoco de rechazo absoluto a estas conductas, y reforzando las garantías de no repetición.

f) **Apoyo y acompañamiento integral a las víctimas:** Establecer un estatuto de derechos de las víctimas, que sitúe el acompañamiento integral en el centro de la respuesta de la organización, garantizando la reparación, el respeto a la voluntad y tiempos de las víctimas, y actuando de forma proactiva para prevenir la victimización secundaria. Este acompañamiento incluirá asistencia psicológica, legal y social, así como el fomento de la colaboración y el trabajo en red con organizaciones y servicios públicos externos especializados en la atención a víctimas y supervivientes, fortaleciendo las redes de apoyo y favoreciendo el intercambio de buenas prácticas.

Marco normativo

Las previsiones del presente Protocolo se inscriben en el marco normativo global (internacional, europeo, estatal y autonómico), que obliga a Más Madrid a actuar frente a la violencia sexual y el acoso discriminatorio.

Ámbito internacional y europeo

España ha ratificado los tratados más relevantes del sistema internacional y europeo de derechos humanos en materia de igualdad y lucha contra la violencia contra las mujeres, lo que supone que estas normas son plenamente vinculantes para sus instituciones y ciudadanía. Los tratados internacionales y europeos más relevantes ratificados por el Estado español son los siguientes:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW), Naciones Unidas, 1979. Específicamente, la Recomendación general 35 sobre violencia contra las mujeres (2017) del Comité que promueve la aplicación de la CEDAW.
- Convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019. Esta norma establece: a) la primera definición internacional de acoso y violencia en el ámbito laboral, incluyendo el acoso sexual como manifestación de la violencia contra las mujeres basada en la discriminación; b) un amplio ámbito de aplicación, tanto “objetivo” (qué entendemos por acoso sexual y por razón de sexo o género) como “subjetivo” (perfiles protegidos dentro de un entorno laboral), y “espacial” (en qué lugares físicos y/o digitales se inscriben las conductas de las que la organización es responsable).
- Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, de 11 de mayo de 2011 (Convenio de Estambul), que refuerza el marco de derechos de las víctimas de acoso sexual y la obligación de las administraciones públicas y organizaciones sociales y políticas de

prevenir y actuar frente a todas las formas de violencia contras las mujeres, incluida la violencia sexual, así como la actuación desde el enfoque de género y la prohibición de la discriminación

➤ En el marco de la Unión Europa, además de las Directivas genéricas antidiscriminación (Directiva 2000/43 y Directiva 2000/78/CE), y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en 2024 se adoptó la Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Esta norma incluye avances en materia de ciber-violencia y medidas de prevención, apoyo a las víctimas y acceso a la justicia, especialmente en casos de acoso sexual y agresión sexual.

Ámbito estatal.

➤ El derecho a un espacio laboral y de participación política libre de violencia y acoso guarda estrecha relación con una serie de derechos consagrados en la Constitución española (1978). Derechos fundamentales como la dignidad (art.10), la igualdad (9.3 y 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral (art.15), así como otros derechos constitucionales (entre ellos, la seguridad y la no discriminación en el trabajo, arts. 35.1 y 40.2), dan cuenta del alcance de la protección frente a esta violencia. Desde 1995 el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal (art.184), y desde 2010, el acoso laboral (art.173), además de otros delitos contra la libertad sexual.

➤ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso cumplir en esta materia con la normativa de la UE. Esta norma definió por primera vez en España el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y estableció pautas para la prevención y la respuesta por parte de las empresas. Además, tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Estatuto Básico del Empleado Público, y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden

Social (LISOS), establecen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario del acosador y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

➤ La entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de 2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual (LO 10/2022), en octubre de 2022, estableció, por primera vez, una aproximación integral a las violencias sexuales que, más allá de la tutela penal del derecho, configura actualmente la protección global de la libertad sexual, desde la prevención de las violencias sexuales, hasta la reparación a las víctimas. Esta ley reforzó las obligaciones en el ámbito de las relaciones laborales (art.12), y, además, introdujo expresamente la obligación de prevenir y responder frente a la violencia sexual en los partidos políticos. El artículo 17 de la LO 10/2022 establece concretamente que *“Los partidos políticos y las organizaciones sociales legalmente constituidas deben tener un protocolo para prevenir, detectar y combatir la violencia machista. Se debe informar del mismo y se realizarán acciones para sensibilizar a sus miembros. Periódicamente, se evaluará y se revisará el funcionamiento y la aplicación de los procedimientos establecidos en el protocolo.”* En suma, la LO 10/2022 mejoró el marco de obligaciones frente a la violencia sexual y el acoso por razón de sexo en los entornos laborales (art.12) y en los partidos políticos (art.17), a través del avance en cuatro esferas de responsabilidad: protocolos obligatorios en los partidos políticos; obligación de formar y sensibilizar al conjunto de participantes (trabajadores y trabajadoras, cargos y militancia); y la consideración de las violencias sexuales como “riesgo laboral” a prevenir.

Así mismo, la LO 10/2022 reformó la normativa para establecer la responsabilidad penal de las organizaciones si incumplen con sus obligaciones legales en la prevención y respuesta al acoso sexual. En este sentido, es importante conectar la inclusión del acoso sexual dentro del ámbito de

responsabilidad de las personas jurídicas, con lo previsto en el art. 9 bis de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos.

Esta obligación se complementa con lo previsto en la Disposición final quinta de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que reforma la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos en el sentido de «Los partidos políticos deben tener un plan de igualdad interno que incluirá medidas para prevenir y detectar la violencia machista. Asimismo, deben establecer un protocolo de actuación ante la violencia machista que ejerzan, dentro o fuera de la organización, afiliados o bien personas que sin estar afiliadas tengan un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica, con independencia del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen.»

Así mismo, para enmarcar las obligaciones de Más Madrid frente a otro tipo de acoso discriminatorio, es importante citar las siguientes normas:

➤ La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, introduce medidas para prevenir y combatir la discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el laboral y las organizaciones políticas, especialmente relevante frente al acoso y la discriminación por motivos como raciales o étnicos, entre otros (art.12).

➤ En conexión con la citada ley, la protección específica del colectivo LGTBI se inscribe establece en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las cuales establecen medidas específicas para la protección de los derechos de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral.

➤ Por último, la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, obliga a los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales a adaptar sus canales de denuncia para cumplir con sus requisitos, lo que incluye implantar un canal de denuncias, tanto nominal como anónimo.

Ámbito autonómico.

En la Comunidad de Madrid, ámbito autonómico en el que Más Madrid desarrolla gran parte de su actividad, existe un marco normativo que desarrolla en el ámbito de sus competencias, las citadas obligaciones en lo relativo a la prevención y respuesta al acoso sexual y al acoso contra el colectivo LGTBI, a través de las siguientes normas:

➤ Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid: establece la obligación de la Comunidad de Madrid de disponer de recursos especializados para la atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales.

➤ Ley 3/2016, de 22 de julio: protege contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Este Protocolo no sólo da cumplimiento a la normativa citada, sino que reivindica su existencia, y compromete a todas las personas que, como simpatizantes, militantes, personal laboral, cargos, o representantes de la organización a promover sus postulados en el ámbito, tanto interno y organizacional como externo.

Principios Rectores

Más Madrid expresa el compromiso firme de garantizar que todos los espacios del partido sean seguros, igualitarios y libres de violencias contra las mujeres, así como de cualquier forma de violencia o discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género u otros motivos de discriminación previstos en la legislación.

Este Protocolo se inspira en los principios que rigen la organización, como son el respeto a la dignidad de las personas, la defensa de los derechos humanos, el feminismo como eje de transformación social y política, y la construcción de una cultura interna plural, democrática, diversa e inclusiva, basada en los cuidados.

Los siguientes principios rectores establecen el horizonte que orienta la aplicación del Protocolo de Más Madrid en el marco de la prevención, detección y actuación frente a cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo, u otro tipo de acoso discriminatorio.

Enfoques que guían la prevención y la respuesta frente a la violencia sexual y el acoso discriminatorio.

La organización asume un compromiso de especialización y formación de todas las personas implicadas en alguna de las fases de aplicación de este Protocolo, que deberán realizar su labor desde los siguientes enfoques:

Cero impunidad: Cualquier manifestación de violencia sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad y expresión de género, u otros tipos de acoso discriminatorio por los motivos previstos en la legislación cometido en el ámbito de participación de Más Madrid, será objeto de actuación inmediata conforme establece este Protocolo.

Derechos humanos y debida diligencia: Más Madrid considera que cualquier manifestación de violencia sexual y acoso discriminatorio constituyen violaciones de derechos humanos. Estas formas de violencia tienen consecuencias en la vida, la dignidad, la salud, la participación política y el proyecto de vida de las personas afectadas. El enfoque de derechos humanos y debida diligencia reconoce a las víctimas y supervivientes como titulares de derechos y a las organizaciones como Más Madrid como responsables de obligaciones, por tanto, responsables en el ejercicio de garantizar los derechos humanos mediante medidas encaminadas a la prevención, detección, actuación, sanción, reparación y la facilitación de mecanismos de no repetición frente a las violencias enfrentadas.

Enfoque feminista: Más Madrid reconoce que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad y expresión de género son manifestaciones de las violencias machistas derivadas de la histórica discriminación contra las mujeres y las personas LGTBIQ+, sostenidas en base a una estructura patriarcal arraigada en los ámbitos sociales, económicos, laborales, educativos, institucionales, jurídicos culturales, digitales, simbólicos y organizativos, produciendo desigualdades, múltiples formas de discriminación y graves vulneraciones de derechos humanos tanto a nivel individual como colectivo.

Enfoque del continuo de violencia: Más Madrid adopta el enfoque feminista del continuo de la violencia, que reconoce que las violencias contra las mujeres no son hechos aislados, sino formas de violencias interrelacionadas entre sí. Se entiende así, que todas las manifestaciones de violencia, desde las más sutiles o simbólicas, hasta las más graves, están conectadas y se sostienen mutuamente. Este principio implica comprender que ninguna forma de violencia puede abordarse como un incidente aislado o puntual, sino como parte de un marco estructural, social y organizativo sostenido por el histórico sistema patriarcal.

Enfoque interseccional: Más Madrid considera que las violencias y discriminaciones no pueden entenderse únicamente desde la dimensión de

género. Sino que éstas deben de abordarse entendiendo la intersección de otros factores estructurales de discriminación como son el origen étnico, la condición migratoria, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, la clase social, la edad, la diversidad funcional o cualquier otra circunstancia personal. Desde este enfoque se reconoce que la discriminación interseccional puede situar a determinadas personas en un escenario de mayor vulnerabilidad o de riesgo ante el acoso, dificultando su ruptura del silencio, la posibilidad de salir de la situación de violencia o la activación del propio Protocolo. Más Madrid adoptará respuestas ajustadas a las necesidades específicas de la persona afectada, implementando medidas adecuadas que aborden de manera directa y efectiva la intersección de las distintas discriminaciones que puedan concurrir en cada caso.

Enfoque preventivo y de sensibilización: el enfoque preventivo y de sensibilización constituye un eje central de este Protocolo, asumiendo como una responsabilidad prioritaria, integrada de manera estructural en el funcionamiento cotidiano del espacio político, en sus dinámicas internas y en la cultura organizativa de Más Madrid. Este enfoque es fundamental para actuar a tiempo, detectar tempranamente, y evitar que la violencia sexual o el acoso discriminatorio escalen. Asimismo, la prioridad de este enfoque se sustenta en el reconocimiento de que la violencia sexual y el acoso discriminatorio no son hechos aislados, ni conflictos entre pares, sino vulneraciones de derechos humanos cuya estructuralidad requiere de una respuesta colectiva y una profunda transformación de las prácticas relacionales y organizativas. Cada militante, cargo público, persona trabajadora, colaboradora o participante de Más Madrid desempeña un rol activo en la prevención, en la detección temprana y en la garantía de entornos seguros, igualitarios, no discriminatorios y libres de cualquier forma de violencia.

Principios rectores de la respuesta a quejas o comunicaciones

Derechos y necesidades de la víctima: Más Madrid garantizará que, ante cualquier conducta objeto de aplicación del Protocolo, las necesidades, la seguridad y los derechos de la persona afectada serán la prioridad de la organización. Se garantizará una atención y acompañamiento inmediato y accesible, de acuerdo con los derechos recogidos en la LO 10/2022.

Diligencia y celeridad: Más Madrid actuará con diligencia, rigor y rapidez en la investigación y resolución de cualquier queja efectuada por los canales oficiales puestos a disposición de las personas participantes en Más Madrid, garantizando en todo momento los derechos de las personas implicadas y asegurando que el procedimiento, salvo circunstancias excepcionales que comprometan la seguridad y/o salud psíquica o física de la víctima, se efectúe en el menor tiempo posible, sin menoscabar las garantías necesarias.

Imparcialidad y garantía de derechos de las partes: Más Madrid asegurará que la aplicación del Protocolo se realiza con imparcialidad y garantizando plenamente los derechos de las partes, tanto los que corresponden a la persona señalada, como a la persona afectada. Ambas partes podrán ser acompañadas por una persona de su elección en todas las diligencias que se practiquen a lo largo del proceso de aplicación del protocolo. En el caso de que alguna de las partes tenga la condición de personal contratado de Más Madrid, podrá contar a su vez con el acompañamiento de la representación sindical.

No revictimización: Más Madrid garantizará que la persona afectada no sea expuesta a situaciones de revictimización durante cualquiera de las fases del procedimiento. Para ello, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la repetición innecesaria de su declaración, o cualquier trato estigmatizante que pueda agravar el daño u ocasionar sufrimiento adicional. Para garantizar este principio se incidirá en proteger la salud física y emocional de la persona afectada, así como su bienestar emocional, asegurando un acompañamiento respetuoso y seguro. Se facilitará el acceso, si así se requiere, a un

acompañamiento psicológico, social o especializado que asegure su protección y su salud a lo largo del proceso. No se tolerará que en aplicación a este Protocolo se actúe aplicando prejuicios, estereotipos o sesgos de género que reproduzcan la cultura de la violación, agraven el daño, profundicen en la culpa, el silencio o la vergüenza de la persona afectada. Todas las actuaciones deberán orientarse a garantizar y poner en el centro las necesidades y los derechos de la persona afectada, evitando que en el propio proceso se reproduzcan dinámicas de violencia o desigualdad.

Prohibición de represalias: Queda prohibida cualquier forma de intimidación, presión o perjuicio, ya sea dirigido contra la persona afectada o contra terceras personas vinculadas a esta o al proceso, incluidas personas internas del partido o contratadas, así como aquellas cuyo rol en el partido o en la asesoría externa las lleve a participar en los procesos de aplicación del Protocolo. El incumplimiento de esta prohibición podrá dar lugar al correspondiente procedimiento sancionador conforme a los Estatutos.

Confidencialidad y protección de datos: Más Madrid garantizará la confidencialidad de toda la información, actuaciones y procedimientos derivados de la activación del Protocolo, y tomará medidas adecuadas para asegurar el pleno respeto a la intimidad de las personas implicadas. La obligación de estricta confidencialidad, que abarca no sólo los datos de las partes sino cualquier detalle parcial o indirecto, será cumplida por todas las personas que intervengan en cualquier fase del proceso (órganos del partido, personal laboral, cargos electos, comisión de investigación, asesoras/es confidenciales, personas testigo y/o terceras colaboradoras).

Queda prohibida la difusión, circulación, filtración o uso indebido de datos, testimonios, documentos o cualquier información relativa al procedimiento.

Por ejemplo, comentar el caso fuera del órgano competente, compartir información por aplicaciones de mensajería, correo electrónico, otro tipo de redes, o en conversaciones informales, o realizar comentarios en espacios

informales que puedan identificar a las personas implicadas, entre otros. Cualquier vulneración de esta obligación (tanto si la revelación es parcial como indirecta de la información) será considerada una falta grave, pudiendo dar lugar a medidas disciplinarias y sancionadoras, según la normativa interna de Más Madrid.

Los datos de carácter personal generados en aplicación de este Protocolo serán tratados conforme a lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos. En particular, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD).

Prioridad de la vía jurisdiccional: cuando se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el caso comunicado, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo, hasta que se emita resolución judicial firme, sin perjuicio de las medidas preventivas, de acompañamiento u organizativas que Más Madrid deberá tomar para la protección y no re-victimización de la persona afectada, y para la prevención de nuevas conductas de violencia sexual o acoso.

Obligación del partido ante situaciones de riesgo: en aquellos casos en los que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, Más Madrid informará de manera clara y comprensible a la persona afectada sobre sus derechos y sobre los recursos disponibles, y le prestará apoyo para que, si así lo decide, pueda interponer la correspondiente denuncia ante las autoridades competentes. Con carácter excepcional, cuando tras una valoración motivada, incorporada en el expediente de procedimiento, se constate la existencia de un riesgo grave, actual y objetivo para la integridad física o psíquica de la víctima o de terceras personas, o la posible responsabilidad de la Organización, y siempre priorizando la adopción de medidas de protección, la organización pondrá los hechos en conocimiento de las autoridades

competentes, aun cuando la persona afectada no haya formulado denuncia, informándola previamente de esta actuación.

Definiciones

Para identificar las conductas constitutivas de violencia sexual y acoso discriminatorio que aplican en relación a este Protocolo, se utilizan las definiciones recogidas en la *LO 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, la *LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual*, la *Ley 4/2023 de derechos lgtbi*, la Directiva 2024/1385, del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, así como los principales instrumentos internacionales ratificados por España, como el Convenio de Estambul (2011) o la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres, CEDAW (1980), además de la literatura feminista y de referencia especializada en violencia contra las mujeres y discriminación.

Violencias sexuales

Violencias sexuales: conforme establece la LO 10/2022, “se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995”. Se consideran violencias sexuales a efectos de aplicación de este protocolo aquellas conductas de naturaleza sexual ejercidas en el ámbito público, privado, incluyendo el ámbito digital (art.3, LOGILS) que vulneran la libertad sexual, la autonomía sexual, los derechos sexuales y reproductivos, la integridad o la dignidad de cualquier persona en el marco de las actividades, relaciones o espacios vinculados a Más Madrid, o que se hayan sido ejercidas por alguno de los integrantes de la organización.

Acoso sexual: según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art.7) el acoso sexual es 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 (art. 7.1). El Tribunal Supremo en la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de 27 de noviembre de 2023 (rec. 8880/2021) ha determinado que no se exige que “el comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual tenga que ser explícito, sino que puede ser implícito, siempre que resulte inequívoco”.

Según la LO 10/2022, el acoso sexual es, por tanto, una forma de violencia sexual, al considerarse un acto de naturaleza sexual no consentido que condiciona el libre desarrollo de la vida sexual. Se puede distinguir así entre dos tipos de acoso sexual:

➤ Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual (“quid pro quo”): es el comportamiento de naturaleza sexual no consentido por la persona afectada, en el que, quien lo ejerce, utiliza su posición de poder, autoridad o influencia para condicionar la situación profesional, política, organizativa o de participación de la víctima, a la aceptación de comportamientos de naturaleza sexual.

Este tipo de acoso sexual se produce cuando la aceptación (que en muchas ocasiones es la clave del chantaje) o rechazo de la conducta de naturaleza sexual, se utiliza, explícita o implícitamente, para adoptar decisiones que afectan a la continuidad, a la participación, a la promoción, a la visibilidad, valoración o cualquier otro aspecto relacionado con la actividad política, institucional, laboral u organizativa de la víctima dentro de Más Madrid o en espacios vinculados al partido. En el caso del chantaje sexual no se exige que haya reiteración, con un solo acto es suficiente para determinar si ha existido o no acoso sexual.

➤ Acoso sexual ambiental: es cualquier comportamiento, verbal, no verbal, físico o digital de naturaleza sexual no consentido que crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo que afecta la persona que lo sufre. Tal y como establece el Tribunal Supremo, no se requiere una “petición explícita”.

En este tipo de acoso no es necesario que exista una relación jerárquica, ni que exista un condicionamiento de beneficios, tampoco precisa intención, sino que se configura como consecuencia de la generación de un clima sexista o sexualizado (“clima laboral, organizativo o político objetivamente hostil, desagradable o intimidatorio”) en los espacios de trabajo, en la participación dentro de la organización y en la propia actividad política.

Acoso discriminatorio

Acoso discriminatorio: cualquier conducta que, por razón de las causas de discriminación recogidas en la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, atenta contra la dignidad de una persona o grupo y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo. Estas causas incluyen origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género y otras previstas en la citada ley.

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. De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo: comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género; demérito de la valía profesional por el hecho de la

maternidad o de la paternidad; conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres– ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional; y minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

Acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género: constituye acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género: hacer uso de expresiones LGTBIfóbicas; poner trabas a la participación de personas del colectivo LGBTBI; tratar a las personas como si no contaran con las capacidades intelectuales necesarias para abordar una cuestión debido a su orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género; asignar a una persona una responsabilidad inferior a la que le corresponde, por su orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género; no acatar las instrucciones que provengan de superiores jerárquicos por la orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género del superior jerárquico; malgenerizar de manera reiterada y deliberada a personas trans o referirse a ellas con un nombre distinto del manifestado; ignorar comentarios o acciones por la orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género de la persona que los realiza; y el uso de expresiones LGTBIfóbicas que conlleven la infravaloración de las competencias o capacidades de una persona en función de su orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género.

Ámbito de aplicación

Ámbito objetivo

El Protocolo será de aplicación en todas aquellas situaciones, conductas o hechos que pudieran constituir violencia sexual, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como cualquier forma de acoso discriminatorio, siempre que se produzcan en el ámbito de la participación (actividades, estructuras, espacios) en Más Madrid, tanto si la misma se desarrolla en entornos presenciales, digitales o híbridos, incluyendo comunicaciones realizadas a través de aplicaciones de mensajería, redes sociales, plataforma digitales o correos electrónicos, conforme a los apartados que se describen a continuación.

De manera particular, el Protocolo se aplicará si la conducta se produce en los siguientes contextos:

Actividades propias de Más Madrid: se incluyen reuniones, asambleas, grupos de trabajo, formaciones, actos, campañas, encuentros territoriales, y cualquier otro espacio organizativo o político impulsado por la organización.

Espacios institucionales en los que Más Madrid cuenta con representación: siempre que la conducta se realice en el marco de la actividad desarrollada en representación de Más Madrid en ese espacio institucional. Por ejemplo, en el Congreso de los Diputados, en el Senado, en la Asamblea de Madrid o en otros órganos dependientes de estas instituciones.

Espacios físicos, digitales o híbridos: tales como sedes, oficinas, despachos, plataformas digitales, redes sociales, sistemas de mensajería interna, videoconferencias o herramientas colaborativas utilizadas por Más Madrid.

➤ **Físicos:** sedes, oficinas, despachos, locales, espacios de reunión, locales de ocio, restaurantes, etc.

➤ **Digitales:** plataformas de trabajo colaborativos, correo institucional o no institucional, sistemas de mensajería interna o profesional, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, videoconferencias o plataformas digitales vinculadas a la actividad de Más Madrid.

➤ **Híbridos:** entendiendo los espacios híbridos aquellos en los que coinciden dinámicas presenciales y virtuales.

Relaciones derivadas del trabajo, colaboración, participación o actividad

política: aunque la conducta concreta no se ejerza en el espacio formal de la organización, siempre que exista una conexión directa con la actividad de Más Madrid, o que tenga un impacto en su entorno de participación, trabajo o representación.

Otros espacios: el Protocolo se aplicará también cuando los hechos tengan lugar en contextos sociales, privados o incluso informales –como encuentros, espacios de ocio, celebraciones o fiestas y reuniones en espacios privados– cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La persona señalada pertenezca a Más Madrid, con independencia de su cargo o función.
- La conducta denunciada o revelada pueda constituir violencia sexual, acoso sexual o acoso discriminatorio según las definiciones de este Protocolo.
- La situación pueda repercutir en la actividad política, representativa, u organizativa de Más Madrid o pueda suponer un incumplimiento del Código Ético de la organización vinculado a la violencia machista, LGBTIfóbica y otras discriminaciones.

Ámbito subjetivo

El presente Protocolo se aplicará en toda su extensión cuando la persona afectada y la persona señalada tengan la condición de participantes en Más Madrid, y cuando la conducta de violencia sexual o acoso discriminatorio se produzca en el contexto de la participación en Más Madrid, según lo establecido en el apartado 6.1.

Tienen la condición de participantes en Más Madrid, según lo establecido el Título III de los Estatutos del partido, los siguientes perfiles. A todos ellos se les aplicará por igual el presente Protocolo:

- a. Simpatizantes.
- b. Militantes, lo que incluye a cargos públicos y a dirigentes.
- c. Personal contratado de Más Madrid.
- d. Personas colaboradoras (a título individual o integrantes de entidades colaboradoras), tanto de forma voluntaria como remunerada. Lo que incluye a personas independientes, no afiliadas, incluidas en candidaturas de Más Madrid en cualesquiera ámbitos.

Si la violencia sexual o el acoso discriminatorio se produce en el ámbito establecido en el apartado 6.1., pero la persona afectada o la señalada no fueran participantes de Más Madrid, se aplicará el protocolo en los siguientes términos:

- a. En el supuesto de que sólo la persona señalada sea participante de Más Madrid, el partido activará el protocolo en todo lo relativo a la investigación de los hechos, y adoptará las medidas que, en su caso, correspondan, incluidas las disciplinarias. Asimismo, el partido ofrecerá información a la persona afectada sobre sus derechos, y pondrá a su disposición medidas de reparación integral.
- b. En el supuesto de que sólo la persona afectada sea participante de Más Madrid, se activará el protocolo hasta la fase preliminar, tras la cual, si

existieran indicios de violencia sexual o acoso discriminatorio, el partido adoptará las siguientes acciones:

- Le ofrecerá información y acompañamiento integral en toda la amplitud que contempla el Protocolo.
- Comunicará oficialmente a la entidad (ONG, empresa, institución pública...) con la que la persona señalada tiene vinculación laboral/activista la queja recibida por Más Madrid, instándole a la aplicación de su protocolo (ver plantilla de comunicación oficial en Anexos)

c. En los supuestos en los que la persona señalada sea participante en Más Madrid y, a su vez, cargo electo, cargo público, personal eventual, o tenga cualquier otro tipo de vinculación en una institución pública (ej. diputado, concejal, asesora/o...), y la conducta se produzca en el ámbito de dicha institución, serán de aplicación ambos protocolos, ya que abordan diferentes ámbitos de responsabilidad.

En el momento en el que Más Madrid tenga conocimiento de los hechos, bien por comunicación directa de la persona afectada, o cualquier otra persona, activará el protocolo, y adoptará las medidas preventivas, de acompañamiento, protección, y garantías de no repetición.

El partido instará la activación del protocolo o procedimiento institucional correspondiente como vía complementaria cuando proceda, y se coordinará con la institución pública que rige el entorno laboral o institucional de la persona señalada, para asegurar plenamente los derechos de la persona afectada, a través de medidas preventivas u organizativas, sin perjuicio de la adopción posterior de medidas disciplinarias. En ningún caso la aplicación de un protocolo externo implicará renunciar a la intervención de Más Madrid, ni delegar completamente la actuación en dichos protocolos externos. El Protocolo de Más Madrid será el marco de referencia aplicable dentro de la

organización, y prevalecerá en todo lo que afecte a su ámbito competencial, considerándose los protocolos del resto de instituciones como instrumentos complementarios y nunca sustitutivos.

Áreas de actuación para la prevención y la detección

Prevención y sensibilización

La prevención constituye el eje central del Protocolo de Más Madrid y uno de los pilares de la cultura política feminista de la organización, al entender que las violencias sexuales y el acoso discriminatorio no son episodios aislados, sino expresiones de relaciones de poder sostenidas históricamente a través de estructuras patriarcales y desigualdades normalizadas, que se reproducen en la vida cotidiana, así como en todos los espacios de socialización, incluidos los espacios políticos.

Desde este marco, la prevención no es una medida puntual de este Protocolo, ni se concibe aisladamente como un eje a implementar de manera reactiva ante el conocimiento de un caso. La prevención es para Más Madrid una responsabilidad colectiva que debe impregnar las prácticas diarias de la organización, las dinámicas internas y las formas de relación en el espacio común.

Este Protocolo concibe la prevención como un compromiso estructural y transformador, alineado con el enfoque de una militancia e integrantes de la organización proactivos, vinculando la prevención a la idea de que toda persona participante en Más Madrid es un agente de cambio y transformación cultural en la construcción y futuro inmediato de una organización cuyos espacios sean seguros, igualitarios, no discriminatorios y libres de cualquier manifestación de violencia.

Este enfoque no sólo obliga a identificar señales para la detección temprana y actuar con diligencia, sino también cuestionar y modificar imaginarios, concepciones estigmatizantes y prejuiciosas sobre la violencia sexual y el acoso discriminatorio, así como hábitos y dinámicas organizativas que sostienen la normalización de las violencias y discriminaciones.

Del mismo modo, el enfoque preventivo se articula en coherencia con el “Plan de Mejora Feminista”, reformando el compromiso político de construir una organización que actúa antes de que las violencias se materialicen, dotándose de herramientas comunes de comprensión, reconocimiento, detección temprana, acompañamiento y reparación integral.

Desde este marco, la prevención se despliega a través de tres líneas estratégicas:

1. Formación y capacitación especializada.
2. Sensibilización y accesibilidad.
3. Detección temprana.

Formación y capacitación

La formación inicial y continuada constituye un pilar fundamental del Protocolo, orientada a que toda la organización comparta un marco común de comprensión sobre las violencias sexuales, el acoso discriminatorio, la detección temprana y la actuación.

La formación es un elemento clave para que todas las personas integrantes de Más Madrid comprendan también las obligaciones de la organización y, en su caso, asegurar la correcta aplicación del Protocolo.

Se implantará un **programa anual de formación obligatoria** para los siguientes perfiles de la organización:

- Cargos electos y personas con responsabilidades políticas.
- Personal técnico, contratado y eventual.
- Integrantes de la Comisión Ética Feminista.
- Integrantes del Comité Ético
- Integrantes del Comité de Garantías.
- Personas responsables de comunicación, portavocías y coordinación de equipos.
- Nuevas incorporaciones, como parte de la guía de bienvenida.

Las personas deberán acceder a la formación una única vez.

➤ Contenidos mínimos

Todas las formaciones incluirán, como mínimo:

- Conceptos claves: violencia sexual, acoso sexual, acoso por razón de sexo, abuso de poder, consentimiento y discriminación interseccional.
- Marco jurídico aplicable: derecho internacional de los derechos humanos y marco estatal/autonómico.
- Roles y obligaciones de cada órgano responsable de aplicación del Protocolo.
- Funcionamiento del procedimiento, medidas cautelares, acompañamiento y recursos especializados de la Comunidad de Madrid.
- Confidencialidad y protección de datos.
- Indicadores de riesgo.
- Acompañamiento de casos y actuación no revictimizante.

Las formaciones serán impartidas por expertas, que podrán ser externas a la organización o referentes en esta materia de Más Madrid.

Comunicación, sensibilización y accesibilidad

La prevención implica que el Protocolo sea conocido, accesible y adaptado a todas las personas que integran Más Madrid.

Difusión activa del Protocolo

Más Madrid deberá:

- Publicar el Protocolo en un espacio visible y accesible.
- Enviar una copia actualizada a todas las personas integrantes de la organización.
- Elaborar un resumen accesible con un lenguaje claro y práctico para ser difundido entre todas y todos los integrantes de la organización.

Materiales

Más Madrid elaborará materiales de apoyo para facilitar la comprensión y difusión del Protocolo:

- **Guía de actuación o infograma.**
- **Videos cortos o píldoras explicativas.**
- **Preguntas frecuentes actualizadas.**
- **Campañas de sensibilización:**

Más Madrid impulsará campañas periódicas de sensibilización, idealmente una al año, sobre violencia sexual y acoso discriminatorio, incorporando acciones específicas para garantizar el conocimiento, accesibilidad y correcta comprensión del Protocolo. En este último caso el objetivo será compartir el contenido del Protocolo, promover su uso, comprensión y apropiación colectiva.

- **Accesibilidad comunicativa**

Los materiales y las comunicaciones deberán utilizar un lenguaje claro, inclusivo y no sexista, y difundirse en formatos accesibles. A tal efecto, se adoptarán las medidas de accesibilidad necesarias para asegurar su comprensión y uso por parte de personas con discapacidad visual y auditiva, entre otras diversidades funcionales.

- **Manual de bienvenida para nuevas incorporaciones**

Con el fin de garantizar que todas las persona que se incorporan a Más Madrid comparten desde el inicio un conocimiento común sobre las

obligaciones de la organización en el marco de prevención y actuación frente a las violencias sexuales y acosos discriminatorios, se entregarán los materiales de apoyo necesarios para facilitar la comprensión y difusión del Protocolo; se acompañará en sus dudas y aclaraciones, y se facilitará la participación en acciones del partido vinculadas a la promoción de la igualdad y la prevención frente a las violencias sexuales y acosos discriminatorios.

Detección temprana

El objetivo del desarrollo e implementación de las medidas de detección temprana dentro de Más Madrid consiste en identificar señales, dinámicas o conductas de comportamiento violentas o discriminatorias que puedan ser frenadas de manera inmediata para evitar que escalen, con el fin de proteger del daño que éstas puedan causar no sólo a la persona afectada, sino también al conjunto de la organización.

La detección temprana en Más Madrid se concibe como una responsabilidad compartida que se ejerce tanto de forma individual como colectiva, especialmente en los espacios de participación interna, en las dinámicas organizativas y en la vida política cotidiana del espacio político.

Desde este marco de responsabilidades se asegura que la prevención no dependa de intervenciones puntuales, sino de la acción coordinada y colectiva de todas las personas que integran Más Madrid.

Entre las medidas, destacan:

➤ **Observación activa de responsables en espacios de participación política y orgánica:** las personas responsables de equipos, áreas, grupos de trabajo, portavocías, carteras y áreas del partido deberán mantener una atención activa y cuidadosa al clima organizacional, velando por que los espacios de participación de Más Madrid sean espacios libres de cualquier forma de violencia sexual o acoso discriminatorio.

➤ **Identificación de espacios y dinámicas de riesgo:** en caso de detectar espacios que pueden favorecer dinámicas en las que se ejerza la violencia sexual o el acoso discriminatorio (asambleas, actos públicos, convivencias, viajes, campañas electorales o espacios informales, fiestas del partido, entre otros), la cartera de feminismos tendrá potestad de habilitar medidas preventivas específicas que aseguren entornos libres de violencia sexual y acoso discriminatorio. Estas medidas podrán incluir, por ejemplo, códigos de conducta, recordatorios sobre las normas de convivencia, difusión del propio Protocolo, o puesta en conocimiento de los canales de activación del Protocolo.

Puesto que una parte de la vida interna de la organización se da en entornos híbridos y/o digitales se deberá de prestar especial atención al ejercicio de dinámicas de violencia sexual o acoso discriminatorio en las interacciones digitales y/o híbridas.

➤ **Encuestas internas:** se recabará información sobre la percepción de seguridad y riesgo frente a la violencia sexual y/o al acoso discriminatorio, grado de conocimiento del Protocolo y de los canales de activación del mismo, o identificación de obstáculos o áreas de mejora. Para ello, se integrarán preguntas de forma transversal en otras encuestas o espacios de seguimiento del partido, para facilitar la respuesta activa, sincera y la participación de las y los integrantes de Más Madrid.

➤ **Señalización visible y accesible:** se desplegarán materiales visibles y accesibles en sedes, espacios de la organización y plataformas digitales para dar difusión al Protocolo recordando las conductas no toleradas en Más Madrid, así como las vías de comunicación y actuación ante posibles casos.

Órganos responsables de la prevención y la sensibilización

La prevención y sensibilización será una responsabilidad transversal de la organización. A tal efecto, estarán implicados como órganos responsables, la

Cartera de Feminismos, que asumirá la coordinación y el diseño de medidas, junto a la Cartera de Organización, la Cartera Económica (Gerencia) y el Área de Comunicación. Asimismo, se contará con personas referentes territoriales de igualdad y, cuando resulte necesario, con asesoramiento externo especializado, garantizando en todo momento un enfoque preventivo, accesible y basado en los principios feministas y de no discriminación.

El Equipo Coordinador y la Mesa Regional garantizarán el impulso político, el seguimiento general y la dotación de recursos necesarios para el desarrollo de las acciones de prevención y sensibilización, sin perjuicio de las competencias políticas, técnicas y operativas atribuidas a la Cartera Feminismos, y a los órganos responsables de la aplicación del Protocolo.

Figuras y estructuras con responsabilidad en el desarrollo del procedimiento de respuesta

Consideraciones generales

De cara a dotar al partido de una garantía de formación y especialización en el tratamiento de los casos de violencia sexual y acoso discriminatorio, y dada la envergadura de estas infracciones dentro del marco ético de Más Madrid, se crea una comisión permanente vinculada al Comité de Código Ético y Estatutos: la Comisión de Ética Feminista. A su vez, se establece una “Sección de Igualdad” en el Comité de Garantías, que será integrada por personas independientes de los órganos del partido, pero con probada experiencia en igualdad y respuesta a la violencia machista. Esta sección será la encargada de resolver los recursos planteados a las resoluciones del Comité de Código Ético y Estatutos derivadas de la aplicación del Protocolo.

Estructura y figuras con responsabilidad en la aplicación del Protocolo

Los órganos, comisiones y figuras clave responsables de la aplicación, instrucción, y resolución de los procedimientos ante conductas de violencia sexual y/o acoso discriminatorio, estableciendo un marco de garantías, especialización y celeridad, son los siguientes:

Comité de Código Ético y Estatutos (CCEE) como órgano de recepción y coordinación central: órgano responsable de la recepción formal de las quejas o comunicaciones. Tras la recepción, remite la comunicación a la Comisión de

Ética Feminista (CEF) para que, en su caso, se active el Protocolo. Ratifica el informe final del CEF y dicta la resolución poniendo fin al procedimiento.

Comisión de Ética Feminista (CEF) como figura central de activación e

impulso: La CEF es el órgano central de activación e impulso del protocolo, con carácter permanente e integrado en el Comité de Código Ético y Estatutos (CCEE). Su función principal es garantizar la formación y especialización en el tratamiento de los casos de violencia sexual y acoso discriminatorio. Emite el informe final al CCEE para su ratificación.

Sus funciones específicas son:

- Recibir y acusar recibo de toda queja o comunicación vinculada a conductas de violencia sexual o acoso discriminatorio, remitida por el CCEE.
- Activar el Protocolo tras la recepción, proporcionando la debida tramitación y seguimiento del caso.
- Realizar de forma inmediata una valoración preliminar sobre la naturaleza de los hechos y determinar si existe encaje objetivo y subjetivo para la aplicación del Protocolo.
- Comunicar el resultado de la valoración al CCEE, que podrá ser:
 - a) Encaje total (Ambas partes forman parte de Más Madrid o la situación se ajusta al ámbito de aplicación): Se inicia la instrucción y se nombra, de ser necesario, Asesora Confidencial.
 - b) Encaje objetivo, no subjetivo: (Persona afectada/señalada no es participante de Más Madrid o el ámbito es ajeno a la actividad). Se emite informe al CCEE para:
 - Si la persona señalada fuera participante, remisión al CCEE a los efectos oportunos.

➤ Si la persona afectada fuera participante, toma de contacto para ofrecer acompañamiento integral.

- c) No existe encaje objetivo: (Las conductas no revisten características de violencia sexual o acoso discriminatorio). Se emite informe proponiendo el archivo de la queja y una comunicación modelo para el CCEE.
- Evaluar el riesgo inicial y proponer medidas cautelares de protección y seguridad, incluyendo:
 - Separación física de la persona señalada y la persona afectada.
 - Prohibición de contacto por cualquier medio (correo, teléfono, redes sociales, etc.).
 - Ajustes organizativos necesarios para evitar coincidencias.
 - Elevar la propuesta de medidas cautelares al CCEE para su acuerdo e implementación inmediata.
 - Comunicar a las partes la activación del protocolo y las medidas cautelares acordadas.
 - Designar dos personas instructoras de entre sus miembros (función temporal y rotatoria) que, a su vez, actuarán como "punto focal" para el impulso de las medidas de acompañamiento y seguimiento del caso.
 - Designar a una persona referente territorial o más cercana a la persona afectada, con el consentimiento de la afectada para proporcionar un acompañamiento continuado y coordinarse con las personas instructoras o "punto focal" de la CEF. Si la persona afectada no lo desea, esta figura se omite.
 - Nombrar a la Asesoría Confidencial Externa.
 - Instruir los casos en coordinación con el apoyo técnico de la Asesoría Confidencial Externa.
 - Recepcionar el informe de la Asesoría Confidencial Externa.
 - Elaborar la propuesta de resolución final con base en dicho informe.

- La propuesta de resolución incluirá las medidas pertinentes (organizativas, preventivas y/o sancionadoras).
- Remitir la propuesta de resolución al CCEE para su aprobación, constituyendo la resolución definitiva del procedimiento la que acuerde el CCEE.

La CEF está conformada por **cinco personas**:

Dos (2) integrantes del Comité de Código Ético y Estatutos a propuesta de la responsable de la cartera de Feminismos y de la Dirección Jurídica.

Tres (3) personas ajenas al citado órgano, pero militantes de la organización, que deberán contar con experiencia contrastada en políticas de igualdad, perspectiva de género y respuesta a la violencia machista. Estas tres personas serán elegidas cada cuatro años, designadas por el Equipo Coordinador, a propuesta de la cartera de feminismos, pudiendo ser reelegidas de manera indefinida.

Se constituirá una lista de suplentes. La activación de la suplencia se realizará respetando el orden establecido en la lista, que será aprobado formalmente por el Equipo Coordinador en el momento de su designación. En caso de agotarse la lista o producirse renunciaciones, se procederá a una nueva designación siguiendo el mismo procedimiento previsto en este apartado.

- **Asesoría Confidencial como figura técnica para la investigación:** es la figura especializada de carácter externo designada por la Comisión de Ética Feminista (CEF) para investigar una vez activado el Protocolo.

La asesora o asesor confidencial es la persona responsable de elaborar y emitir el informe final. Su principal función es dirigir la investigación interna, desde la valoración inicial de los hechos hasta la emisión del Informe Final.

Para la elaboración del Informe Final, la asesora o asesor confidencial realizará las entrevistas necesarias (a la persona afectada, a la persona señalada y a posibles testigos señalados por ambas partes) y recopilará toda la información relevante para el caso, así como la prueba propuesta por ambas partes. Deberá realizar su valoración técnica siguiendo los principios rectores del Protocolo e incluirá en el Informe Final, si fuera necesario y de manera motivada, las medidas que resulten imprescindibles para garantizar los derechos de la persona afectada, tales como:

- Medidas de protección y seguridad.
 - Medidas de acompañamiento especializado (en coordinación con la figura de acompañamiento).
 - Medidas orientadas a la reparación.
 - Propuestas de medidas disciplinarias, sancionadoras u organizativas, cuando proceda.
-
- **Acompañamiento sindical:** En el caso de que alguna de las partes tuviera la condición de personal contratado, podrá contar además con el acompañamiento de un o una representante sindical en todas las actuaciones que requieran su participación. El o la representante sindical tendrá que ser consultada a lo largo de la aplicación del Protocolo.
 - **Sección de Igualdad del Comité de Garantías como órgano superior de recurso:** Corresponde a la Sección de Igualdad del Comité de Garantías la resolución de los recursos interpuestos frente a las resoluciones dictadas por el Comité de Código Ético y Estatutos (CCEE) en la aplicación del presente Protocolo.

Con el fin de garantizar una resolución especializada, y adecuada de los recursos, se nombrará una Sección de Igualdad del Comité de Garantías. Los

miembros de dicha Sección serán votados por los propios miembros electos de Garantías cada año, y se les dará formación específica en políticas de igualdad, perspectiva de género y violencia machista.

La actuación de la Sección de Igualdad del Comité de Garantías se ejercerá exclusivamente en el marco competencial que le atribuyen los Estatutos, el presente Protocolo y la instrucción reguladora del procedimiento, sin que en ningún caso pueda contravenirlos, modificarlos o inaplicarlos.

En particular, deberá respetar íntegramente las garantías procedimentales, los principios rectores y las fases del procedimiento establecidos en el Protocolo, no pudiendo adoptar decisiones ni acordar medidas que excedan de las funciones revisoras propias de un órgano de recurso.

Su intervención se limitará, en el ejercicio de su competencia propia de la defensa de los derechos de los afiliados, a la revisión de la legalidad, adecuación procedimental y proporcionalidad de las resoluciones recurridas del CCEE.

- **Órgano competente para instar la aplicación efectiva de las medidas:**

El órgano competente para garantizar la aplicación efectiva de las medidas establecidas en la resolución definitiva del CCEE es el Equipo Coordinador, que impulsará su ejecución a través de la Gerencia y de las carteras responsables en cada materia, que, a su vez remitirán información a la CEF y al CCEE para el seguimiento.

Cuando concorra una causa de incompatibilidad en cualquiera de estas figuras, la persona deberá abstenerse o inhibirse, sin asumir responsabilidades ni participar en la tramitación o en la adopción de decisiones.

Procedimiento de respuesta frente a la violencia sexual y el acoso discriminatorio

El presente procedimiento establece las fases de actuación (ANEXO VI) ante situaciones de violencia sexual y acoso discriminatorio, incorporando todas las garantías previstas y articulando distintos niveles de intervención, diferenciando expresamente entre vía nominal (identificada) y vía anónima, de acuerdo con los principios de diligencia, confidencialidad, consentimiento informado y no re-victimización.

Inicio del procedimiento y vías de comunicación

El órgano responsable de recibir la queja o comunicación es el Comité de Código Ético y Estatutos (CCEE), que, tras su recepción, la remitirá de manera inmediata a la Comisión de Ética Feminista (CEF) para que proceda, en su caso, a la activación del Protocolo.

La comunicación podrá ser realizada por la persona afectada, por terceras personas conocedoras de los hechos, o por iniciativa de la dirección de Más Madrid o cualquier de sus órganos.

Las comunicaciones podrán presentarse a través de los siguientes canales oficiales, garantizando en todo caso la accesibilidad, la confidencialidad y el consentimiento informado. Aunque estas vías pueden utilizarse como puerta de entrada, se deberán redirigir necesariamente por escrito al correo electrónico, aplicación o formulario que sirve como canal de denuncias de la organización, para acreditarse el acuse de recibo correspondiente y garantizarse la activación del Protocolo, si procede:

- Canal de denuncias de la organización: comitecodigoetico@masmadrid.org

- Comunicación verbal ante una persona integrante del CEF o ante la persona referente territorial, que será recogida por escrito con el consentimiento (firma) de la persona afectada y presentada a través del canal de denuncias.
- Comunicación a través de órganos o personas internas designadas, que deberán trasladarla de forma inmediata a través del canal de denuncias.
- Comunicación de oficio por parte de la organización cuando tenga conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de acoso, discriminación o violencia machista, a través del canal de denuncias.

La activación del procedimiento no implica necesariamente la apertura de una instrucción o de un procedimiento sancionador, ni la obligación de formalizar comunicación o declaración, garantizándose en todo caso el derecho a la información, a la escucha en un entorno seguro y el acceso a recursos de apoyo disponibles a la persona afectada. En estos casos, se dejará constancia interna de la comunicación realizada, siguiendo las indicaciones del sistema de archivo seguro, ajustado a la normativa vigente.

El Protocolo recoge dos vías de comunicación: **vía nominal (denuncia identificada)** y **vía anónima**.

Vía nominal (comunicación identificada)

Se entenderá por vía nominal aquella en la que la comunicación se realiza con identificación de la persona afectada o de la persona denunciante.

La vía nominal permite la activación plena de todas las garantías del Protocolo, incluyendo, en su caso:

- La adopción de medidas de protección y seguridad.
- El acompañamiento formal y especializado a la persona afectada.
- La instrucción del procedimiento con la designación de Asesoría Confidencial.
- La emisión de una resolución motivada y el acceso a los recursos previstos.

Vía anónima

La vía anónima permite poner en conocimiento de la organización posibles situaciones de violencia sexual o acoso discriminatorio sin identificación de la persona comunicante.

Las comunicaciones anónimas no activarán automáticamente la instrucción del procedimiento ni el nombramiento de figuras instructoras, sino que será objeto de una valoración preliminar por parte del CCEE y la CEF para determinar si contiene elementos suficientes que permitan:

- La adopción de medidas generales.
- La activación del Protocolo por existir indicios verificables, reiteración de hechos o riesgo grave.
- El archivo motivado de la comunicación.

En caso de archivo por insuficiencia de elementos, se emitirá igualmente una resolución motivada, por parte de la CEF que remitirá al CCEE, dejando constancia de la valoración realizada. La resolución de archivo definitivo del CCEE deberá registrarse en el sistema de archivo seguro como “comunicación archivada”, ajustándose a la normativa vigente.

Registro y custodia de la información

La organización mantendrá un sistema de archivo seguro y confidencial, ajustado a la normativa vigente en materia de protección de datos. Cada caso quedará registrado mediante un código alfanumérico anonimizado (nunca aparecerán nombre y apellidos personales), incluyendo el registro de género (hombre, mujer, no binario), así como la fecha de recepción, canal de entrada, órganos intervinientes, fases del procedimiento, medidas adoptadas, resolución final y acciones de seguimiento.

La organización facilitará el acceso al sistema de archivos confidenciales exclusivamente a las personas vinculadas al procedimiento mediante un código de seguridad y previa firma de un compromiso de confidencialidad. Queda prohibida la extracción de documentos, así como su difusión o envío por cualquier medio, incluso entre las personas de la CEF y CCEE.

La documentación será almacenada en soportes electrónicos seguros, con acceso restringido exclusivamente a las personas estrictamente necesarias para la tramitación del procedimiento, y será eliminada transcurridos diez (10) años.

Dicho registro de información y archivo servirá para la construcción de indicadores y para la evaluación anual y la establecida cada tres años.

Activación del Protocolo

La Comisión de Ética Feminista (CEF), como órgano permanente adscrito al CCEE, será la responsable de decidir la activación del Protocolo una vez realizada la valoración de la comunicación recibida por el CCEE.

Desde el primer momento, y siempre que la persona afectada esté identificada, se le informará de manera clara y comprensible de sus derechos (ANEXO IV- DERECHOS), de las distintas vías de actuación posibles, de los tiempos orientativos del procedimiento (VER ANEXO VII- TIEMPOS) y de los recursos de apoyo disponibles.

En aquellos supuestos en los que se determine la no activación del Protocolo, la CEF elaborará una resolución que recoja las razones motivadas de dicha decisión y proponga el archivo de la comunicación, así como un modelo de respuesta, de lo cual dará traslado al CCEE para que emita la correspondiente resolución de archivo y la notifique a la persona denunciante. (ANEXO V- MODELO ARCHIVO)

Valoración inicial, medidas provisionales y designación de persona instructora

La fase de valoración inicial tiene como finalidad determinar el encaje objetivo y subjetivo de los hechos, evaluar riesgos y decidir sobre la adopción de medidas de protección inmediatas.

La Comisión de Ética Feminista (CEF) realizará esta valoración en un **plazo máximo de tres días hábiles**, salvo casos extraordinarios debidamente justificados.

Al mismo tiempo, cuando se identifiquen riesgos graves para la integridad física o moral de la persona afectada, podrán adoptarse **medidas provisionales inmediatas**, que deberán formalizarse por escrito en un plazo máximo de **tres días hábiles** mediante resolución del CCEE, a propuesta de la CEF.

Dentro de este mismo plazo, se designarán por la CEF dos personas, entre sus integrantes, con carácter temporal y rotatorio, que asumirán la dirección de la instrucción, las funciones de impulso del procedimiento, la información a las partes, la coordinación del acompañamiento y el seguimiento del caso.

Designación de la persona referente territorial o más cercana a la persona afectada

Cuando se considere oportuno y siempre con el consentimiento expreso de la persona afectada, se designará una persona referente (ya sea territorial o de su entorno más cercano) cuya misión será proporcionar acompañamiento cercano y continuado. Esta persona mantendrá una comunicación permanente con las personas referentes -instructoras- del caso designadas por la CEF.

La designación se formalizará en un plazo máximo de **72 horas o tres días hábiles** desde que las personas referentes o instructoras del caso de la CEF determinen su conveniencia y obtenga el consentimiento de ambas partes.

Designación de la Asesoría Confidencial

Una vez activado el Protocolo, la Comisión de Ética Feminista (CEF), podrá designar siempre que lo considere, en función del caso, a una persona para que ejerza la Asesoría Confidencial, dicha designación deberá formalizarse en un plazo máximo de **dos días hábiles** desde la finalización de la valoración inicial.

La persona que ejerza dicha Asesoría Confidencial deberá tener contrastada experiencia profesional en materia de igualdad, políticas de género, y respuesta a la violencia machista.

Las personas referentes de la CEF en el caso deberán trasladar a la Gerencia la propuesta de persona designada para ejercer la Asesoría Confidencial para su correspondiente contratación.

La Asesoría Confidencial dirigirá la investigación o instrucción del caso, garantizando el derecho de todas las partes a ser escuchadas, informadas, a aportar las pruebas que se consideren y a practicarlas, en su caso, y a contar con acompañamiento, si así se solicita

La investigación o instrucción concluirá con la emisión de un **Informe Final** por la Asesoría Confidencial en un plazo máximo **de siete días hábiles**, prorrogable de manera motivada cuando la complejidad del caso así lo requiera y pueda ser justificado en base al procedimiento.

Resolución, notificación y ejecución

Recibido el Informe Final, la Comisión de Ética Feminista (CEF) elaborará y ratificará una **Propuesta de Resolución motivada, en un plazo máximo de dos días hábiles**, que integrará las conclusiones, medidas y fundamentos derivados

del procedimiento de investigación o instrucción, sin que dicha resolución constituya una mera reproducción literal del Informe Final de la Asesoría Confidencial.

La CEF concretará y adoptará las medidas propuestas para garantizar su aplicación real y efectiva, detallando expresamente los plazos de aplicación, los órganos o áreas responsables, los mecanismos de implementación y el sistema de seguimiento del caso.

Las medidas de protección, acompañamiento y reparación dirigidas a la persona afectada se mantendrán vigentes durante el tiempo necesario para atender sus necesidades, en coordinación directa con ella y/o con la persona designada como acompañante, punto focal de la CEF.

La propuesta será remitida al CCEE a los efectos de su formalización como resolución definitiva, y tendrá efectos vinculantes para el CCEE, sin que dicho órgano pueda alterar sustancialmente el contenido aprobado por la CEF.

El CCEE podrá, en su caso, incorporar aspectos menores, o formular observaciones de carácter técnico o estatutario.

El CCEE informará sobre la resolución adoptada la Secretaría de Organización con la finalidad de que ésta proceda a trasladar las medidas acordadas en dicha resolución (preventivas, organizativas y/o sancionadoras) al grupo institucional al que pertenece la persona señalada y/o la afectada, que estará obligada a ejecutar las medidas con la mayor celeridad. Del mismo modo, el CCEE dará traslado de la resolución a la Gerencia, para la ejecución de las posibles medidas tanto en ámbito administrativo de la organización, como en el laboral, en su caso.

La figura de acompañamiento hará seguimiento a la ejecución de las medidas, e informará a la CEF sobre su aplicación efectiva.

En caso de incumplimiento de la ejecución de las medidas, incluida la dilación injustificada de su aplicación, o la obstaculización de la puesta en marcha de las mismas, la CEF podrá dar traslado de esta actuación al CCEE, a los efectos oportunos del régimen disciplinario general.

Recurso

La persona afectada y la persona señalada estarán legitimadas para interponer recurso ante la Sección de Igualdad del Comité de Garantías. El plazo para ejercer este derecho será de **siete días hábiles** contados a partir de la notificación de la resolución definitiva por el CCEE a las partes.

La persona señalada podrá interponer recurso únicamente frente a las medidas de carácter sancionador que se deriven de la resolución del CCEE. No serán recurribles las medidas preventivas, cautelares, organizativas, de protección ni de acompañamiento adoptadas en favor de la persona denunciante o de terceras personas afectadas.

La resolución será notificada a las partes de forma confidencial y segura, incluyendo las conclusiones, las medidas adoptadas, los plazos de seguimiento, las personas o áreas responsables del seguimiento y los recursos disponibles.

El acceso a la resolución completa queda estrictamente limitado a la persona afectada y a la persona señalada, así como, en su caso, a una persona acompañante designada por cada una de las partes, cuya identidad deberá ser comunicada con anterioridad a la CEF.

Queda expresamente prohibido copiar, transcribir, fotografiar, grabar o difundir, por cualquier medio y de forma parcial o total, el contenido de la resolución.

Acompañamiento continuado a la persona afectada

Más Madrid garantizará un acompañamiento inmediato y adaptado a las necesidades y derechos de la persona afectada, ofreciendo una atención directa desde la propia organización, o cuando las circunstancias lo requieran, facilitando la derivación a los recursos públicos y servicios especializados de la Comunidad de Madrid (ANEXO X: TABLA DE RECURSOS BÁSICOS). La comunicación formal del procedimiento se realizará por correo electrónico sin perjuicio de reforzar con otras vías más sensibles y adaptadas a la situación.

No será necesario que la persona afectada solicite el acompañamiento. Este se ofrecerá de manera proactiva, desde la lógica del cuidado y la responsabilidad colectiva que imprime los principios de este Protocolo.

Acompañamiento a la persona afectada a lo largo del procedimiento

El acompañamiento a la persona afectada constituye un eje transversal del procedimiento y se activará desde el primer momento en que la Comisión de Ética Feminista (CEF) tenga conocimiento de un posible caso de violencia sexual o acoso discriminatorio.

Acompañamiento en la fase de activación y valoración inicial

Desde la recepción de la información o comunicación, la Comisión de Ética Feminista (CEF), a través de las instructoras o punto focal, contactará con la persona afectada para informarle de sus derechos, del funcionamiento del procedimiento y de las medidas de protección y acompañamiento disponibles.

En esta fase inicial, se ofrecerá a la persona afectada la opción de designar, de forma voluntaria, una figura de acompañamiento perteneciente a su entorno

territorial o a su entorno más cercano dentro de la organización. Esta figura cumplirá las funciones de apoyo y referencia durante la totalidad del procedimiento, a menos que la persona afectada exprese su voluntad de prescindir de dicho apoyo.

El acompañamiento en esta fase tendrá como finalidad garantizar el acompañamiento continuado, la construcción de espacios seguros, evitar la revictimización, la facilitación de la comprensión tanto de la situación como del procedimiento a seguir, y el respeto de los tiempos y decisiones de la persona afectada.

Acompañamiento durante la tramitación del procedimiento

Una vez iniciado formalmente el procedimiento, la figura de acompañamiento mantendrá un contacto continuado y una comunicación directa con la persona afectada y con las instructoras o punto focal de la Comisión de Ética Feminista (CEF), prestando apoyo emocional, social y de orientación durante todas las actuaciones que se desarrollen, incluida la fase de ejecución de las medidas, en la que esta figura tendrá una comunicación fluida con los espacios competentes en su aplicación.

La figura de acompañamiento tiene como función principal estar al lado de la persona afectada durante todo el proceso, ofreciendo apoyo, información y orientación, sin asumir en ningún caso funciones de investigación, control o vigilancia. En particular, facilitará el acompañamiento en las comparecencias o las comunicaciones.

Asimismo, se asegurará de que la persona afectada comprenda de forma clara y accesible cada fase del procedimiento y las decisiones que se vayan adoptando, contribuyendo a reducir la incertidumbre y a evitar situaciones de desprotección, desconcierto o miedo que generan estos procesos. La figura de acompañamiento velará activamente por un trato respetuoso, confidencial y

diligente, poniendo especial atención en prevenir cualquier forma de re-victimización y en proteger los derechos de la persona afectada, conforme establece este Protocolo.

Cuando detecte que las medidas preventivas o sancionadoras no se están cumpliendo adecuadamente, o que la seguridad y el bienestar de la persona afectada puedan verse comprometidos, la figura de acompañamiento actuará como enlace con la CEF para trasladar la situación y favorecer la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad, el bienestar y la protección de sus derechos.

Coordinación con recursos especializados públicos y privados

Previo acuerdo con la persona afectada, y tras una valoración conjunta de sus necesidades, la instructora o punto focal de la Comisión de Ética Feminista (CEF), podrá realizar la derivación y coordinación con recursos públicos especializados, tales como los centros de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia Sexual de la Comunidad de Madrid, los Centros de Crisis 24/7 h. para mujeres víctimas de violencia sexual, o el Servicio Municipal de Atención a Víctimas de LGTBIfobia, entre otros (ANEXO X: TABLAS DE RECURSOS).

Desde la organización también se podrá valorar la derivación a recursos privados especializados, en base a las demandas y necesidades de la persona afectada. Se comunicará a Gerencia dicha valoración.

La derivación a dichos recursos tendrá como objetivo garantizar una atención integral y favorecer el apoyo y la recuperación de la persona afectada.

En ningún caso la derivación a recursos externos será obligatoria, correspondiendo la decisión final exclusivamente a la persona afectada, respetando sus necesidades, su autonomía, sus tiempos y su voluntad.

Acompañamiento en la resolución

Una vez dictada la resolución del procedimiento, las instructoras o punto focal de la Comisión de Ética Feminista (CEF) informarán a la persona afectada de manera comprensible, contando con el apoyo de la figura de acompañamiento si así lo desea.

Con independencia del sentido de la resolución, Más Madrid garantizará la continuidad del acompañamiento durante un periodo posterior, adaptado a las necesidades de la persona afectada.

Este acompañamiento posterior podrá incluir apoyo psicológico, social o jurídico, con el objetivo de facilitar la recuperación, reparación del daño y el restablecimiento de un entorno seguro dentro de la organización.

Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de cerrar el proceso de acompañamiento realizando una evaluación voluntaria y confidencial sobre la calidad y utilidad del acompañamiento y las medidas recibidas. Los resultados de esta evaluación se utilizarán únicamente para la mejora continua del Protocolo y los procedimientos de atención.

Evaluación y seguimiento del Protocolo

La Cartera Feminismos será la responsable de impulsar y supervisar la aplicación de las siguientes evaluaciones periódicas, garantizando la mejora continua.

Seguimiento anual

El **Informe anual de Seguimiento** constituye una herramienta clave para evaluar el grado de cumplimiento y eficacia del Protocolo.

Se realizará un seguimiento anual, centrado en la operatividad del Protocolo, la eficiencia y la identificación de nudos críticos. Este seguimiento se recogerá de forma cualitativa y cuantitativa en el **Informe anual de seguimiento**, elaborado a partir de la evaluación voluntaria y confidencial de las personas acompañadas, la respuesta a los casos y las acciones de prevención y sensibilización desarrolladas. El Informe incluirá datos desagregados por género del número de comunicaciones recibidas, tipología de situaciones, tipo de medidas adoptadas (organizativas, sancionadoras...) eficacia de las medidas adoptadas (se han cumplido o no), número y tipos acciones formativas desagregadas por género, principales obstáculos detectados (falta de recursos, carencias formativas, resistencias internas, etc.), buenas prácticas y propuestas de mejora.

Informe estratégico de impacto

Se llevará a cabo una evaluación de carácter estratégico de impacto, orientada a medir la efectividad del Protocolo en la prevención, sensibilización y abordaje de las violencias sexuales y del acoso discriminatorio, así como su

adecuación normativa y su contribución a una cultura organizativa feminista y de cuidados.

Dicha evaluación se apoyará en indicadores clave relacionados con la prevención y sensibilización, atención y acompañamiento, medidas adoptadas y reparación, y la evolución de una cultura organizativa y cuidados.

Este análisis será recogido en un Informe estratégico de impacto que se elaborará cada cuatro años por una consultoría externa, sirviendo como base para la revisión y actualización del Protocolo.

Disposición adicional técnica. El presente protocolo posee el mismo rango jerárquico normativo que los Estatutos de Más Madrid.

Anexos

ANEXO I

SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO COMPETENTE

A la atención de: _____

Organismo/Unidad: _____

Por medio del presente, se informa que tras el análisis de la situación comunicada en nuestro Partido, en el marco del Protocolo de Prevención y Respuesta frente a la Violencia Sexual y el Acoso Discriminatorio, se han detectado las siguientes limitaciones:

En consecuencia, y conforme a las competencias establecidas, se insta formalmente a la activación del protocolo _____, por parte de _____, a fin de garantizar una intervención adecuada y coordinada.

Protocolo cuya activación se solicita: _____

Organismo responsable: _____

La solicitud se fundamenta en:

- Justificación técnica o competencial: _____
- Necesidades específicas detectadas: _____
- Nivel de urgencia: ☐ Alta ☐ Media ☐ Baja

Quedamos a disposición para la coordinación interinstitucional necesaria y para aportar cuanta información adicional sea requerida.
Sin otro particular, se emite el presente oficio para los efectos oportunos.

Atentamente, _____

Comisión de Ética feminista

Fecha: _____

ANEXO II

FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL APLICABLES A ESTE PROTOCOLO

Categoría	Conductas
Agresión sexual	Penetración vaginal, anal o bucal. Penetración con dedos u objetos. Tocamientos sexuales no consentidos. Frotamiento de partes íntimas. Besos no consentidos. Stealthing. Forzar contacto corporal sexualizado. Bloquear el paso o arrinconar. Sujetarse para imponer contacto sexual. Impedir que la persona se aleje. Exhibicionismo y masturbación ante otra persona. Obligar a presenciar actos sexuales. Actos sexuales sin consentimiento válido. Actos sexuales mediante amenazas, presión, chantaje o abuso de poder. Obtención, difusión o manipulación de imágenes íntimas. Sextorsión o chantaje digital. Forzar actos sexuales por medios digitales o ante cámaras.

Acoso sexual – verbal	Comentarios sexuales sobre cuerpo o apariencia. Piropos sexuales. Preguntas intrusivas sobre la vida sexual. Proposiciones sexuales. Chistes o bromas sexualizadas. Promesas de beneficios a cambio de favores sexuales. Amenazas por negarse a mantener relaciones. Insultos con connotación sexual.
Acoso sexual – no verbal	Miradas sexualizadas. Gestos obscenos o insinuaciones. Mostrar material pornográfico. Exhibicionismo. Colocar contenidos sexuales en espacios compartidos. Señales corporales con finalidad sexual. Invadir el espacio personal con intención sexual.
Acoso sexual – físico	Rozar o tocar de forma sexualizada. Tocamientos no deseados. Colocarse excesivamente cerca. Sujetarse del brazo, cintura o mano. Intentar abrazar, besar o acariciar. Bloquear el movimiento. Masajes o caricias no consentidas.

Acoso sexual – digital	Mensajes sexuales o insinuadores. Envío de imágenes sexuales. Solicitud reiterada de imágenes íntimas. Envío de vídeos pornográficos. Perfiles falsos con finalidad sexual. Comentarios sexualizados en RRSS. Hostigamiento digital. Uso de emojis o gifs sexuales. Exigir favores sexuales para obtener beneficios.
-------------------------------	---

ANEXO III

FORMAS DE ACOSO DISCRIMINATORIO APLICABLES AL PROTOCOLO

Categoría	Conductas
Acoso discriminatorio	Comentarios despectivos sobre el origen étnico, nacional o la religión. Burlas o comentarios sobre discapacidad, enfermedad o edad. Exclusión, aislamiento o rechazo social por motivos discriminatorios. Imágenes, carteles o símbolos ofensivos (racistas, xenófobos, etc.).
Acoso por razón de sexo	Comentarios o chistes sexistas que degradan a un sexo. Cuestionar la capacidad o el valor profesional por el sexo. Trato paternalista o condescendiente basado en el sexo. Ignorar o sabotear el trabajo por ser hombre o mujer.
Acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género	Uso incorrecto deliberado de pronombres o nombre elegido (<i>misgendering</i>). Preguntas invasivas sobre vida privada, prácticas sexuales o transición de género. Comentarios o burlas sobre la expresión o forma de vestir no normativa. Insinuaciones o chistes ofensivos sobre orientación sexual.

ANEXO IV

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL Y ACOSO DISCRIMINATORIO

Más Madrid garantizará que toda persona afectada por una situación de violencia sexual o acoso discriminatorio conozca de forma clara y accesible todos sus derechos conforme establece la LO 10/ 2022 y la normativa vigente en materia de acoso discriminatorio.

La Comisión Ética Feminista, y en su caso, la figura de acompañamiento, serán responsables de informar y facilitar el ejercicio de estos derechos desde el primer momento en que se tenga conocimiento del caso, con independencia de que el procedimiento se active en modo preventivo o en modo disciplinario:

- Derecho a la información accesible.
- Derecho a la atención integral especializada.
- Derecho a la atención sanitaria y médica forense sin necesidad de interposición de una denuncia.
- Derecho a la protección y seguridad.
- Derecho a la acreditación administrativa como víctima de violencia sexual a través de los recursos especializados de la Comunidad de Madrid.
- Derecho a ayudas económicas.
- Derechos laborales y de seguridad social.
- Derecho a la reparación integral.

ANEXO V
MODELO DE RESPUESTA: ARCHIVO DE CASO

**PROTOCOLO MARCO DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA FRENTE A LA VIOLENCIA
SEXUAL Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO**
Más Madrid

Expediente nº: [_____]

Fecha: [__]/[__]/[____]

Órgano instructor: [CEF]

Con fecha [_____], se recibió comunicación presentada por [código o iniciales de la persona denunciante], con apertura de expediente número [_____], en la que se exponían hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito del partido político.

De conformidad con el Protocolo, se inició la fase de investigación, practicándose las siguientes actuaciones:

(señalar cuáles: entrevista a la persona afectada, entrevista persona señalada, entrevistas a personas testigos e informantes, revisión de la documentación aportada, otras actuaciones –señalar-).

A partir de la información recabada, se han analizado los hechos descritos en la comunicación, así como las manifestaciones de las personas entrevistadas y la documentación aportada. Tras el análisis de las actuaciones practicadas, la CEF concluye que:

☐ Los hechos analizados no encajan en la tipificación de violencia sexual o acoso discriminatorio.

☐ No se han obtenido evidencias suficientes que permitan acreditar la existencia de conductas constitutivas de violencia sexual o acoso discriminatorio en los términos definidos por el Protocolo.

☐ La persona afectada ha decidido no seguir con el procedimiento o lo ha retirado.

☐ Otras circunstancias (señalar)_____

El procedimiento se ha desarrollado respetando los principios rectores de la respuesta a quejas o comunicaciones, establecidos en el Protocolo. En virtud de lo expuesto, la CEF acuerda:

☐ El archivo del expediente por las circunstancias señaladas más arriba.

La presente resolución se comunicará a las partes implicadas, garantizando la confidencialidad del procedimiento.

La presente resolución se adopta en el marco del Protocolo interno del partido, sin perjuicio del derecho de las personas interesadas a acudir a las vías legales o administrativas que estimen oportunas conforme a la normativa vigente.

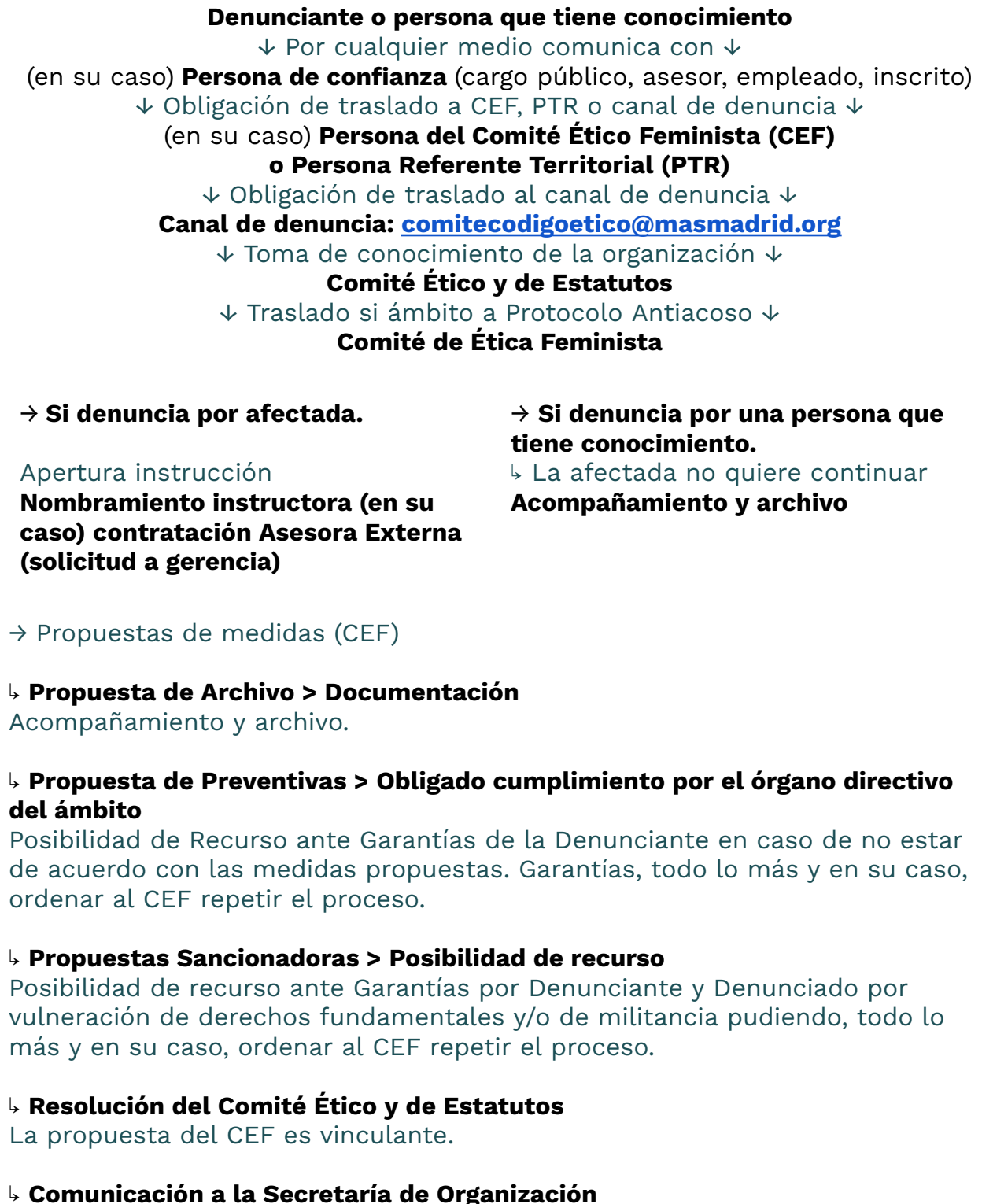
Firma:

[Personas Instructoras CEF]

ANEXO VI

DIAGRAMA DE FLUJO

Flujograma Protocolo Antiacoso 2026



ANEXO VIII

PLAZO ORIENTATIVOS DEL PROCEDIMIENTO

Los plazos establecidos a continuación son máximos y orientativos, pudiendo variar siempre que la demora esté debidamente motivada en base al procedimiento:

- Acuse de recibo de la comunicación o denuncia: **máximo 24 horas ó 1 día hábil.**
- Valoración por parte del CEF: **dentro de las primeras 72 horas ó 3 días hábiles.**
- Adopción de medidas de protección urgentes: **dentro de las primeras 72 horas ó 3 días hábiles.**
- Designación de asesoría confidencial: **dentro de las primeras 48 horas ó 2 días hábiles.**
- Designación de una persona referente territorial: **dentro de las primeras 72 horas ó 3 días hábiles.**
- Instrucción del caso y emisión de informe: **dentro de las primeras 56 horas ó 7 días hábiles, ampliables cuando las pruebas lo requieran.**
- Resolución definitiva por parte de la CEF que elevará a la CCEE: **plazo máximo de 48 horas ó 2 días hábiles.**
- Recurso ante la Sección de Igualdad del Comité de Garantías: **plazo de 56 horas ó 7 días hábiles** contados a partir de la notificación de la resolución definitiva.

Los plazos deben comunicarse a las partes.

ANEXO IX

MEDIDAS PREVENTIVAS, DE PROTECCIÓN Y APOYO

- **Separación física** de la persona acusada y de la denunciante/víctima, en caso de que compartan despachos o espacios comunes.
- **Prohibición de comunicación por cualquier medio** con la persona afectada por las presuntas conductas de acoso.
- **Limitación de participación y responsabilidades internas** de la persona señalada, mediante la suspensión temporal de funciones, cargos u otras actividades representativas, mientras se desarrolla la investigación.
- **Recomendaciones organizativas.**
- **Formación obligatoria.**
- **Cambio temporal de funciones.**
- **Acompañamiento Integral:** toma de contacto con la persona afectada (si es participante de Más Madrid) para ofrecerles acompañamiento integral.
- **Apoyo Jurídico y Emocional:** impulso de medidas de apoyo a la persona afectada, incluyendo acompañamiento jurídico y emocional.
- **Facilitar la Recuperación:** aplicación de medidas dirigidas a facilitar la recuperación del proyecto personal y/o profesional de la persona que haya sufrido violencia sexual o acoso discriminatorio.

ANEXO X

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

- **Leves**

Amonestación, por escrito.

- **Graves**

Suspensión de la afiliación (con suspensión de derechos asociados, incluyendo la participación en asambleas) por un plazo de entre 1 y 30 días naturales.

- **Muy graves**

Pérdida de funciones o cargos.

Suspensión de la afiliación (con suspensión de todos los derechos asociados) por un plazo de entre 1 y 6 meses.

Expulsión definitiva.

ANEXO XI

FUNCIONES DE LA FIGURA DE ACOMPAÑAMIENTO

- ✓ Acompañar a la persona afectada durante todo el procedimiento del Protocolo. En caso necesario y previa valoración por la Comisión Ética Feminista (CEF), se podrá seguir ofreciendo esta figura cuando exista una resolución sancionadora, durante la fase de seguimiento y evaluación del caso.
- ✓ Garantizar que la persona afectada se sienta escuchada y respetada.
- ✓ Velar por la no revictimización en todas las fases del procedimiento.
- ✓ Acompañar físicamente a la persona afectada, cuando ésta así lo requiera, tanto en reuniones o entrevistas. También podrá acompañar, en caso que así se precise, a los recursos especializados de la Comunidad de Madrid.
- ✓ Informar de manera clara y accesible de todas las fases del Protocolo.
- ✓ Explicar las medidas cautelares o de protección disponibles.
- ✓ Facilitar información sobre recursos especializados externos (Centros de Crisis, Oficinas de Atención a las Víctimas, etc).
- ✓ Derivarse y coordinarse, en caso necesario, con los recursos especializados.
- ✓ Asegurar que la persona afectada comprenda sus derechos.
- ✓ Actuar como enlace entre la persona afectada y la CEF.
- ✓ Realizar seguimiento de la adecuación de las medidas de acompañamiento facilitadas por Más Madrid.
- ✓ Comunicar de forma inmediata a la CEF cualquier riesgo para la integridad física o emocional de la persona afectada.
- ✓ Comunicar a la CEF si existen dificultades en el acompañamiento o en otras necesidades adicionales detectadas o referidas por la persona afectada.

ANEXO XII

RECURSOS PÚBLICOS ESPECIALIZADOS PARA SU POSIBLE DERIVACIÓN

Tipo de recurso	Nombre del recurso	A quién va dirigido	Qué ofrece	Contacto
Centro de crisis (Comunidad de Madrid)	Centro de Crisis 24h para mujeres víctimas de violencia sexual	Mujeres víctimas de violencia sexual reciente o pasada, en situación de crisis o emergencia	Atención psicológica, social y jurídica inmediata. Acompañamiento o 24h. No requiere denuncia previa.	900 599 316 (24h) centrodecrisis24@madrid.org
Centro de crisis (Ayuntamiento de Madrid)	Centro de Crisis 24h Pilar Estébanez	Mujeres víctimas de violencia sexual reciente	Atención 24/7. Atención inmediata, de emergencia, crisis, apoyo emocional (psicólogas y trabajadoras sociales), asesoramiento y acompañamiento a recursos sanitarios o policiales. No requiere denuncia previa.	900 869 947 (24h) WhatsApp: 602 224 417 centrodecrisis@fundacion-aspacia.org
Centro de crisis (Ayuntamiento de Madrid)	Centro de Crisis 24 horas Benita Pastrana	Mujeres víctimas de violencia sexual pasada	Atención 24 horas, pero no exclusivamente de emergencia. Atención psicológica, asesoramiento jurídico y acompañamiento continuado. No requiere denuncia previa.	

CIMASCAM (Comunidad de Madrid)	Centro Integral de Atención a Mujeres víctimas de violencia sexual	Mujeres víctimas de violencia sexual en el pasado o reciente	Atención integral especializada. Atención psicológica, jurídica y social. No requiere denuncia previa	91 720 6246 cimascam@madrid.org
Hospitales de referencia Urgencias. Municipio de Madrid (Código Visem) ¡OJO: no todos los hospitales atienden casos de violencia sexual!	12 de Octubre; Gregorio Marañón; La Paz; Ramón y Cajal; Fundación Jiménez Díaz; Clínico San Carlos; Infanta Leonor	Cualquier persona tras agresión sexual reciente	Atención sanitaria urgente y recogida de pruebas forenses.	A través del servicio de Urgencias hospitalarias
Información y asesoramiento estatal	016 – Violencia machista y sexual	Personas afectadas por violencia sexual/también familiares	Información, asesoramiento jurídico y derivación. No deja rastro en la factura.	016 (24h) WhatsApp: 600 000 016
Atención LGTBIfobia	028 – Teléfono Arcoíris	Personas LGTB víctimas de discriminación o violencia	Atención psicosocial y orientación jurídica especializada.	028 (24h) 028-online@igualdad.gob.es
Línea 24 de atención a la conducta suicida	024	Personas con ideación suicida, crisis emocional grave o personas cercanas que necesiten orientación	Apoyo emocional inmediato y derivación a recursos	24/7/365