

C08/IGU/2026 – Protocolos de acoso: obligaciones de las empresas

Unas de las principales obligaciones que tienen todas las empresas, independiente de su tamaño, es tener un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Pero, si el tamaño de la empresa tiene un número igual o superior a 50 personas trabajadoras, esta obligación se agranda hasta el punto de que, estas empresas, tenga la obligación de tener un protocolo de prevención y actuación frente a: el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso laboral, el acoso por expresión, identidad de género u orientación sexual. Por esta razón es muy importante entender qué definición cabe en cada tipología:

- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ejemplos: chantaje sexual, acercamientos de carácter sexual, chistes de contenido sexual explícito, insinuaciones constantes, contacto físico no deseado o exhibición de imágenes pornográficas en la oficina o canales digitales.
- Acoso por razón de sexo: hostigamiento motivado por la pertenencia al sexo masculino o femenino de la víctima o por circunstancias asociadas a la maternidad, embarazo o cargas familiares. Ejemplos: trato despectivo, aislamiento o asignación de tareas humillantes a una trabajadora tras reincorporarse de su permiso de maternidad o tras solicitar una reducción de jornada.
- Acoso discriminatorio (Ley 15/2022): hostigamiento ejercido contra una persona por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o estado de salud. Ejemplos: ridiculizar sistemáticamente a un trabajador por su acento o nacionalidad, o marginar a un empleado senior tachándolo de "obsoleto" por su edad.
- Acoso LGTBIfóbico o por razón de orientación e identidad de género (Ley 4/2023 y RD 1026/2024): conductas hostiles directas a personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Ejemplo: negarse deliberada y sistemáticamente a utilizar el nombre o pronombre sentido de una persona trans (*misgendering*), o proferir burlas sobre la vida personal de una persona del colectivo LGTBI+.

En conclusión, conocer y diferenciar de forma precisa cada uno de estos conceptos no solo permite a las empresas cumplir con el marco legal vigente, sino que resulta fundamental para diseñar protocolos e implementar medidas verdaderamente efectivas y adaptadas a las exigencias de su plantilla.

Contacto:

Maria Sastre Plomer

igualdad@caeb.com.es

Tel. 971 70 60 14

www.caeb.es/servicios/igualdad