CIRCULARES INFORMATIVAS

Pacto de Estado contra la violencia de género

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia
Direcció General de Treball i Salut Laboral

caeb empresarios

C07/IGU/2025 – El acoso laboral y/o el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral

El **acoso laboral** deteriora no solo la salud mental y física de quien lo sufre, sino también el clima organizacional de las empresas. Desmotiva, fractura equipos y puede llevar al abandono del puesto de trabajo, al absentismo o incluso a enfermedades graves. Por su parte, el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son expresiones de poder, dominación y desigualdad. No se trata solo de conductas individuales, sino de síntomas de estructuras jerárquicas que aún perpetúan roles y estereotipos de género.

Para poder invertir esta tendencia y prevenir, debemos tener claro qué diferencia a cada uno de estas conductas y qué situaciones pueden crearlas.

El acoso laboral (también conocido como *mobbing*) es aquella conducta hostil o violenta (no necesariamente sexual) que una persona o grupo ejerce de forma repetida sobre otra en el lugar de trabajo. Su finalidad principal suele ser aislar, humillar o hacer que la persona afectada abandone su puesto o quede desacreditada. Las características principales de esta tipología son: persistencia de las conductas; que se dé cierto desequilibrio de poder entre las partes; con base a esa intencionalidad, cree consecuencias negativas en el entorno laboral de la víctima; pudiendo incluir gritos, burlas, ignorar a alguien, sobrecargarle de trabajo, quitarle funciones, etc.

En cuanto al acoso sexual debemos centrarnos en esas conductas de naturaleza sexual que no son deseadas y que generan un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo para la persona que las recibe. Pueden ser verbales (comentarios, insinuaciones), físico (tocamientos, roces) o gestuales (miradas, gestos obscenos). En esta tipología de acoso debemos tener claro que no se requiere que exista una relación jerárquica entre las personas y tampoco persistencia en el tiempo. Por este motivo, el protocolo debe activarse desde el primer momento.

Y si hablamos de acoso por razón de sexo o género debemos incluir aquellas conductas que se basan en el sexo o género de una persona y que tienen como efecto (o intención) crear un entorno ofensivo o degradante. A diferencia del acoso sexual, no tiene por qué haber connotación sexual. Estas conductas se basan en estereotipos de género o en discriminación por ser hombre o mujer (u otra identidad de género), puede implicar comentarios ofensivos, marginación o desigual trato por razón de sexo. Además, esta tipología también puede coexistir con otras formas de acoso o discriminación.

El poner freno a estas conductas es una responsabilidad compartida dentro de las empresas, no sólo de las personas directivas, sino también recae en el esfuerzo de toda la plantilla no permitir que dichas conductas se lleven a cabo.

Contacto:

Las empresas pueden solicitar información y asesoramiento a través de este FORMULARIO DE CONSULTA

Maria Sastre Plomer
igualdad@caeb.com.es
Tel. 971 70 60 14
www.caeb.es/servicios/igualdad