



CONFEDERACIÓN NACIONAL MUJERES EN IGUALDAD

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

Programa 2026 para pymes y micropymes · Formación, protocolos y asistencia técnica gratuitas

Convocatoria 2025 · Ejecución enero – diciembre 2026

Quiénes somos



La **Confederación Nacional Mujeres en Igualdad** es una organización no gubernamental de interés social, declarada de **Utilidad Pública**.

Trabajamos desde 1992 por la igualdad real entre mujeres y hombres, contra la violencia de género y por la integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral.

Desde 2018 desarrollamos el programa de prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo en organizaciones laborales, con especial atención a pymes y micropymes.

Somos entidad miembro de:

Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC)

Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

Consejo de Participación de la Mujer

Espacio CON-FLUENCIA

El proyecto 2026

Un programa estatal para que las pymes cumplan la ley y construyan entornos de trabajo seguros y libres de acoso.

- 1** **Informar y sensibilizar** a empresas, plantillas y agentes sociales sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- 2** **Formar y capacitar** en normativa, prevención e intervención frente al acoso en el trabajo.
- 3** **Diseñar protocolos** de prevención y actuación adaptados a organizaciones laborales.
- 4** **Asistir técnicamente** a pymes y micropymes para implantar medidas y protocolos.

¿Quién financia el programa?

Subvención pública del Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género), en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Convocatoria: Resolución de 26 de febrero de 2025 (extracto: BOE de 4 de marzo de 2025, BOE-B-2025-7990).

Bases: Orden IGD/239/2022, de 25 de marzo.

Ejecución: 1 de enero a 31 de diciembre de 2026.

Coste para tu empresa: 0 €.

¿Qué es el 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.»

Art. 7.1 • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

No hace falta que sea reiterado: un solo acto grave ya es acoso.

Ejemplos

- Comentarios y bromas de contenido sexual
- Peticiones o insinuaciones de citas o favores sexuales
- Contacto físico no deseado, acercamientos innecesarios
- Envío de mensajes o imágenes de carácter sexual
- Miradas o gestos lascivos e insistentes
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona

¿Y el 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.»

Art. 7.2 • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Aquí no hay componente sexual: se hostiga a la persona **por ser mujer** o por circunstancias ligadas al sexo, como el embarazo o la maternidad.

El condicionamiento de un derecho a la aceptación de estas conductas también es discriminación. Ambos tipos de acoso son discriminatorios (art. 7.3 y 7.4 LO 3/2007).

Ejemplos

- Descalificar o ridiculizar a una trabajadora «por ser mujer»
- Vaciar de funciones o apartar a quien anuncia su embarazo
- Obstaculizar la promoción tras la maternidad
- Comentarios que cuestionan la valía profesional de las mujeres
- Asignar tareas humillantes o inútiles de forma sexista
- Trato vejatorio a quien ejerce derechos de conciliación

Cómo se manifiesta

Chantaje sexual *(quid pro quo)*

Se condiciona una decisión laboral —contratación, ascenso, horario, despido— a la aceptación de una conducta sexual.

Lo ejerce quien tiene poder para decidir: jefes, mandos, responsables.

Acoso ambiental

Conductas que crean un clima laboral intimidatorio, hostil o humillante: bromas constantes, comentarios, imágenes ofensivas...

Puede venir de compañeros/as, clientes o proveedores, no solo de superiores.

No olvides el entorno digital: mensajes, grupos de WhatsApp, redes sociales o videollamadas también son «lugar de trabajo». El Convenio 190 de la OIT incluye expresamente las comunicaciones tecnológicas.

La realidad, en cifras

28,4 %

de las mujeres de 16 a 74 años en España ha sufrido acoso sexual en el trabajo a lo largo de su vida

Encuesta Europea de Violencia de Género (INE-Eurostat)

36,2 %

de las mujeres de 16 o más años ha sufrido acoso sexual en algún ámbito de su vida

Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2024

47,4 %

de las víctimas de acoso sexual laboral señala como responsable a un superior jerárquico varón

Estudio DGVG-CCOO sobre acoso sexual y por razón de sexo

8 de 10

mujeres refieren discriminaciones en el trabajo por razón de sexo que podrían ser constitutivas de acoso

Estudio DGVG-CCOO sobre acoso sexual y por razón de sexo

Marco normativo: puesta al día 2026

2007

Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva. Define el acoso sexual y por razón de sexo (art. 7) y obliga a todas las empresas a prevenirlos (art. 48).

2019

Real Decreto-ley 6/2019. Planes de igualdad obligatorios para empresas de más de 50 personas (RD 901 y 902/2020).

2022

LO 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual. Refuerza la prevención de las violencias sexuales en el trabajo: protocolos, formación y sensibilización (art. 12).

2023

Convenio 190 OIT • Ley 2/2023. C190: primer tratado internacional contra la violencia y el acoso laboral, vigente en España. Ley 2/2023: canal interno de denuncias en empresas de más de 50 personas.

2024

Real Decreto 1026/2024. Medidas planificadas y protocolo frente al acoso LGTBI en empresas de más de 50 personas.

2025

Pacto de Estado renovado. Amplía de 290 a 461 medidas e incorpora violencia económica, vicaria y digital.

¿Qué debe hacer tu empresa?

TODA empresa (desde 1 persona en plantilla)

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso (art. 48 LO 3/2007)
- Contar con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
- Establecer un cauce confidencial de quejas y denuncias
- Sensibilizar y formar a la plantilla (art. 12 LO 10/2022)
- Proteger a quien denuncia frente a represalias

Además, con más de 50

- Plan de igualdad registrado, con diagnóstico y auditoría retributiva
- Canal interno de denuncias (Ley 2/2023, de protección del informante)
- Medidas planificadas y protocolo frente al acoso LGTBI (RD 1026/2024)
- Negociación con la representación legal de la plantilla

¿Y si no se cumple?

Hasta

225.018 €

El acoso sexual es infracción muy grave (art. 8.13 LISOS), y no prevenirlo, infracción grave (art. 7.13).

La Inspección de Trabajo mantiene campañas específicas de comprobación de protocolos.

Otras consecuencias

- Pérdida de ayudas, bonificaciones y acceso a contratos públicos
- Indemnizaciones por daños y responsabilidad civil de la empresa
- Posible responsabilidad penal de la persona acosadora
- Bajas, rotación y pérdida de talento y productividad
- Daño reputacional difícil de revertir

Lo que gana tu empresa al prevenir

Seguridad jurídica

Cumples la LO 3/2007, la LO 10/2022 y estás en condiciones de superar cualquier actuación de la Inspección.

Mejor clima laboral

Menos conflictos, menos absentismo y menos rotación: la plantilla trabaja mejor donde se siente segura.

Reputación y negocio

Ventaja en licitaciones, clientes y atracción de talento: la igualdad ya es un criterio de compra y de empleo.

Compromiso visible

Te posicionas como empresa responsable frente a plantilla, clientela y comunidad.

Qué te ofrecemos en 2026 • sin coste

F

Formación

Talleres y sesiones para plantilla y dirección: qué es el acoso, cómo prevenirlo y cómo actuar.

P

Protocolo

Diseño del protocolo de prevención y actuación frente al acoso, adaptado a tu organización.

A

Asistencia técnica

Acompañamiento para implantar medidas y resolver dudas legales y prácticas.

D

Diagnóstico

Encuesta confidencial de situación y materiales de sensibilización para difundir en la empresa.

Actividades financiadas por la subvención estatal: participar no supone ningún coste ni compromiso económico para la empresa.

Cómo participar

1

Contacto inicial Reunión breve (presencial u online) para conocer tu empresa y tus necesidades.

2

Encuesta de diagnóstico La plantilla responde una encuesta anónima y confidencial sobre la situación.

3

Formación y protocolo Programamos las sesiones formativas y diseñamos o revisamos tu protocolo.

4

Acompañamiento Seguimiento y asistencia técnica durante todo 2026.

Encuesta online: <https://forms.gle/j4au7MQaHNcadgnV9> · Respuesta anónima · 5 minutos



Un entorno de trabajo libre de acoso es un derecho. Hagámoslo realidad en tu empresa.

Confederación Nacional Mujeres en Igualdad

Calle Arroyo del Olivar, 162 · 28018 Madrid

91 557 70 71 · info@mujeresenigualdad.com · www.mujeresenigualdad.com