



# INFORME JORNADA TÉCNICA

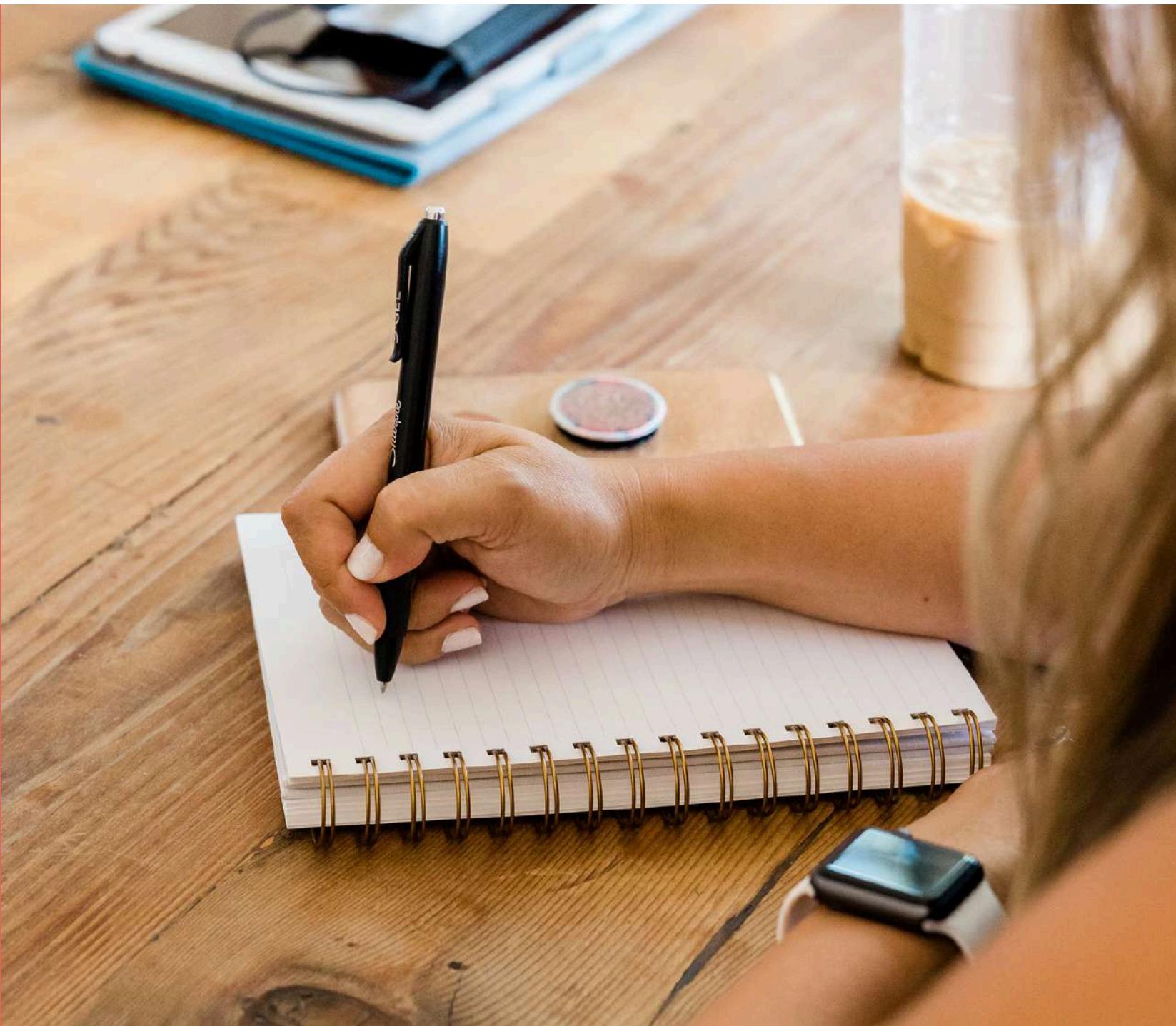
BUENAS PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y A PERSONAS  
LGTBI+

Observatorio Empresarial  
Diciembre 2025

Actividad cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid Fondos Europeos –  
Cámara de Madrid



# Índice



01	JUSTIFICACIÓN	05	PRIORIDADES
02	METODOLOGÍA	06	CONCLUSIONES
03	IMPACTO		
04	NORMATIVA		

# ¿Por qué?

Prevenir y gestionar el acoso sexual, por razón de sexo y a personas LGTBI+ es clave para crear entornos laborales seguros y equitativos, siendo esencial por los siguientes motivos:

- **Reconocimiento de vulnerabilidades:** Permite identificar y visibilizar conductas discriminatorias, protegiendo a grupos especialmente vulnerables como mujeres, personas trans, no binarias y otras del colectivo LGTBI+, fomentando una cultura de empatía y respeto.
- **Mejor salud laboral y bienestar:** Reduce los impactos psicológicos y emocionales derivados del acoso, como estrés, ansiedad o depresión, al tiempo que promueve climas organizacionales inclusivos, respetuosos y colaborativos que elevan el bienestar general de la plantilla.
- **Cumplimiento normativo y ética:** Alinea las prácticas empresariales con leyes contra la discriminación, como la Ley Orgánica de Igualdad, demostrando un compromiso ético y social que fortalece la integridad y responsabilidad corporativa.

# ¿Por qué?

- **Promoción de inclusión:** Elimina barreras estructurales y culturales que limitan la participación plena, enriqueciendo la diversidad organizacional con perspectivas variadas que impulsan la innovación y la cohesión interna.
- **Reducción de riesgos legales:** Minimiza el potencial de demandas judiciales y sanciones administrativas, mejorando la productividad al evitar interrupciones operativas y potenciando la retención de talento en un ambiente de confianza y seguridad.

# ¿Para qué?

- **Eliminar conductas discriminatorias:** Busca erradicar todo tipo de acoso para crear entornos laborales equitativos y libres de prejuicios, promoviendo decisiones basadas en el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades.
- **Fomentar culturas inclusivas:** Promueve el respeto y la diversidad en el trabajo, cultivando valores de tolerancia y colaboración que integren perspectivas variadas para enriquecer la dinámica organizacional.
- **Proteger derechos de las personas más vulnerables:** Asegura la seguridad y el bienestar de grupos vulnerables como mujeres, personas LGTBI+ y otros colectivos expuestos a discriminación, mediante medidas preventivas que garanticen su plena integración,

# ¿Para qué?

- **Cumplir con la legislación antiacoso:** Responde directamente a normativas clave como la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva, alineando las políticas empresariales con obligaciones legales para evitar sanciones y fomentar la responsabilidad social.
- **Mejorar el compromiso y rendimiento:** Entornos seguros y respetuosos aumentan la motivación de las personas empleadas, reducen el absentismo y elevan la eficiencia operativa, contribuyendo a un mayor rendimiento general de la organización.



“La prevención del acoso es un compromiso con la dignidad y el respeto en el trabajo”.

# CÓMO IMPLEMENTAR TRANSPARENCIA Y OBJETIVIDAD EN LA GESTIÓN DEL TALENTO??

## Desarrollando protocolos claros

Establecer procedimientos para denuncias y respuestas rápidas, con canales confidenciales.

## Formación en sensibilización

Programas obligatorios sobre identificación de acoso y promoción de inclusión.

# IMPACTO

La jornada técnica, con 92 asistentes, identificó impactos clave en prevención y gestión del acoso sexual, por razón de sexo y a personas LGTBI+, basados en la mesa redonda:

- 1. Identificación y denuncia:** Existe dificultad generalizada en diferenciar acoso sexual (conductas con connotación sexual) de acoso por razón de sexo (basado en estereotipos de género), además la subdenuncia es común por miedo a represalias o estigmatización, especialmente en aquellas personas más vulnerables entre las que se incluyen las personas trans y no binarias, aunque es necesario señalar que se han observado avances en reacciones más rápidas ante acoso LGTBI+ gracias a mayor sensibilización social y legislativa.
- 2. Rol empresarial:** Las empresas juegan un papel clave en prevención mediante protocolos y formación, pero a menudo se percibe como estratégico solo en organizaciones grandes versus mera formalidad normativa en pymes para evitar sanciones.

# IMPACTO

3. **Eficacia de protocolos:** Los protocolos regulados son adaptables a acoso sexual y por razón de sexo, pero mejorables para casos LGTBI+ al carecer de enfoque específico en diversidad sexual; necesitan ajustes como inclusión de lenguaje inclusivo y capacitación especializada para mayor efectividad y confianza en su aplicación.
4. **Dificultades y roles clave:** Entre los principales retos se incluyen la gestión adecuada de equipos de trabajo en entornos jerárquicos, la falta de recursos para llevar a cabo una investigación imparcial y la falta de un liderazgo eficiente por parte de los RRHH. Se observa también que existen personas clave como son aquellas en posiciones directivas a la hora de impulsar una cultura de tolerancia cero en el ámbito empresarial, así como la creación de comités de igualdad encargado de supervisar los casos y entornos de trabajo, y la constitución de equipos multidisciplinarios para manejar las denuncias en el caso de darse.

# IMPACTO

**5. Medidas de prevención y apoyo:** Entre las iniciativas destacadas se incluyen campañas de sensibilización interna, protocolos con canales anónimos y alianzas con ONG, así como la necesidad de apoyo externo. Igualmente se señaló la necesidad de contar con una legislación más clara con sanciones disuasorias, recursos formativos por parte de las administraciones públicas y la colaboración con sindicatos y agentes sociales que generen guías prácticas y auditorías.

---

# Normativa

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:** Obliga a las empresas a incluir protocolos específicos contra el acoso sexual y por razón de sexo dentro de los planes de igualdad, promoviendo medidas preventivas y de respuesta.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:** Regula el desarrollo de los planes de igualdad, estableciendo la necesidad de incorporar medidas concretas para la prevención y gestión del acoso, con énfasis en la evaluación y seguimiento.
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:** Reconoce el acoso como un riesgo psicosocial, exigiendo su evaluación con perspectiva de género para garantizar entornos laborales seguros y equitativos.

# Normativa

- **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Real y Efectiva Igualdad de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI:** Protege contra toda forma de discriminación por orientación sexual o identidad de género, requiriendo que las empresas fomenten entornos inclusivos y libres de acoso.
- **Guías del Ministerio de Igualdad:** Proporcionan herramientas prácticas y recomendaciones para elaborar protocolos antiacoso, así como programas de sensibilización y formación dirigidos a prevenir conductas discriminatorias en el ámbito laboral.

# Prioridades para las empresas

## **Las empresas españolas priorizan:**

1. **Sensibilización diferenciada:** Implementar programas de formación específicos para capacitar a la plantilla en la identificación precisa de distintos tipos de acoso, incluyendo ejemplos prácticos y escenarios adaptados a diversidad de género y orientación sexual.
2. **Protocolos adaptados:** Desarrollar y ajustar protocolos con enfoque inclusivo para el colectivo LGTBI+, incorporando procedimientos ágiles para denuncias rápidas, confidenciales y con apoyo psicológico inmediato.
3. **Liderazgo inclusivo:** Involucrar activamente a personas directivas y líderes en iniciativas de prevención, mediante su participación en talleres y el establecimiento de políticas de "cero tolerancia" que modelen comportamientos respetuosos.

# Prioridades para las empresas

## **Las empresas españolas priorizan:**

4. **Medidas preventivas:** Lanzar campañas internas de sensibilización continua, junto con la creación de canales confidenciales de denuncia, como líneas anónimas y comités independientes para fomentar la detección temprana.
5. **Apoyo externo:** Fomentar colaboraciones con administraciones públicas, ONG y agentes sociales para acceder a recursos formativos, guías especializadas y auditorías externas que refuerzen las estrategias internas.

“Las empresas inclusivas no sólo cumplen leyes, construyen culturas de respeto”.

# Conclusiones

Las empresas están avanzando progresivamente en la prevención y gestión del acoso sexual, por razón de sexo y a personas LGTBI+, aunque enfrentan desafíos persistentes como la subdenuncia de casos por miedo o estigmatización, y la necesidad de adaptar protocolos para mayor inclusividad y efectividad.

Las prioridades clave incluyen la sensibilización continua mediante formación obligatoria y campañas internas, el liderazgo comprometido desde la dirección para fomentar una cultura de cero tolerancia y el apoyo normativo externo para reforzar medidas preventivas.

Estas acciones no solo mejoran la inclusión y diversidad organizacional, sino que también elevan la seguridad laboral, reducen riesgos psicosociales y potencian el bienestar general de la plantilla.



# Agradecimientos

La jornada técnica celebrada el 6 de noviembre de 2025 contó con 92 asistentes y exploró buenas prácticas en relación a la prevención y gestión del acoso sexual, por razón sexo y LGTBI+.

Gracias a todas las personas participantes por el diálogo, y a las empresas participantes en la mesa redonda:

- Pino Rodríguez González, Directora de Proyectos de Marevents Comunicación Global.
- Silvia Díaz Gómez, Directora general de Grupo Pressto.
- Noe Lara Bailo, referente técnico de sensibilización empresarial de la Zona Norte en el programa Divem de Accem.



