

Día de la Mujer – Informe sobre igualdad de género

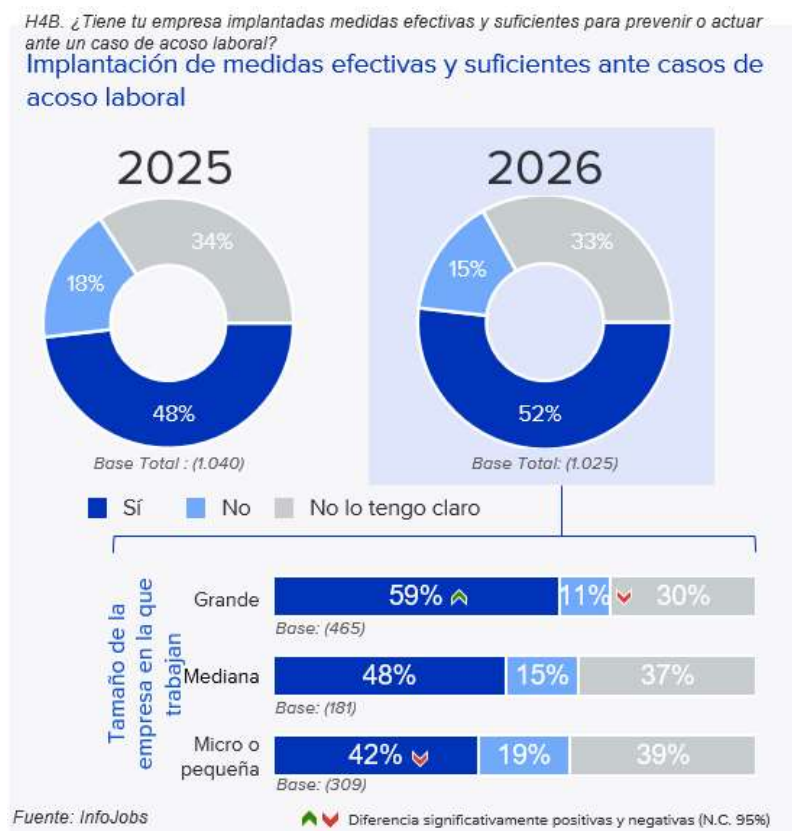
Casi la mitad de los trabajadores asegura no ver medidas reales en su empresa frente al acoso laboral

- *Un 15% no percibe que se estén implantando medidas para abordar estas situaciones, y un 33% no lo tiene claro*
- *Las empresas, en cambio, declaran priorizar las medidas relacionadas con el acoso laboral: un 51% tiene implantados protocolos de actuación y prevención*
- *En cuanto a las destinadas a fomentar la igualdad de género, el 32% de las mujeres cuestiona el alcance de las medidas desplegadas por su compañía*

Madrid, 25 de febrero de 2026. Las mujeres continúan enfrentando desafíos estructurales significativos que dificultan la consecución de una verdadera igualdad de género a todos los niveles, incluido el laboral. Y, en materia de acoso, ellas son las más vulnerables. De acuerdo con la encuesta *EU-Gender Based Violence Survey* (2024), una de cada tres mujeres en la UE (alrededor del 31%) ha sufrido acoso sexual en el trabajo a lo largo de su vida –entre las jóvenes de 18 a 29 años, la tasa asciende casi al 42%–, y en España el dato se sitúa en el 28,2% del total de las trabajadoras.

El acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo se consideran formas de violencia de género prohibidas por la ley, y contar con un entorno laboral seguro y libre es un derecho fundamental de todas las personas. Pese a la obligatoriedad que tienen las empresas de contar con protocolos para abordar estas situaciones, para la mayoría de los trabajadores aún queda camino por recorrer, según se desprende de la consulta sobre igualdad de género realizada por [InfoJobs](#), la plataforma de empleo líder en España, a población ocupada y a empresas, ante la proximidad del Día de la Mujer (8 de marzo). La implantación de medidas frente al acoso laboral permanece estancada respecto a 2025: la percepción, por parte de los trabajadores, de que existen en su empresa mejora en 4 p.p. (pasa del 48% al 52%). Sin embargo, un **48% declara no percibir o no tener claro que se estén implantando medidas efectivas y suficientes ante casos de acoso laboral, que en el caso de las mujeres alcanza el 56%.**

Según el tamaño, las medidas se concentran en las grandes, que con un 59% de las menciones concentran el mayor volumen de implementación, mientras que en las micro y en las pequeñas persisten niveles elevados de desconocimiento (39%) y una menor aplicación (19%).



Datos: InfoJobs

1 de cada 4 trabajadores cuestiona la efectividad de las medidas de igualdad en su empresa

Otra de las conclusiones del informe tiene que ver con la valoración de las medidas para fomentar la igualdad de género implantadas en las compañías: aunque la mayoría de la población ocupada considera que son suficientes (58%, frente al 55% en 2025 y al 60% en 2024), una cuarta parte de los trabajadores (24%) sigue cuestionando el alcance –solo 2 puntos porcentuales menos que el año pasado–, y un 18% asegura que su empresa no se aplica ninguna medida, cifra que se mantiene prácticamente igual que en la anterior consulta.

Esta diferencia de percepción se intensifica por género: mientras que los hombres tienden a valorar más positivamente las políticas actuales como suficientes (69%), entre las mujeres aumenta la proporción que cuestiona su efectividad o señala la inexistencia

de medidas (el 32% considera que no son suficientes y un 22% afirma que no se aplica ninguna).

Las empresas aseguran priorizar los protocolos de prevención del acoso

En este sentido, llama la atención que las empresas sí consideran que están avanzando en las medidas de igualdad de género y, en concreto, priorizan protocolos de prevención de acoso y planes de igualdad. 6 de cada 10 (60%) afirman contar con programas de conciliación familiar y laboral, y un 51% declara tener implantados protocolos de actuación y prevención del acoso laboral. Se trata de la segunda más implantada, mientras que para los trabajadores es la cuarta más demandada, con un 23% de las menciones. En lo que sí coinciden es en la importancia de la conciliación, que también es la más solicitada por la población ocupada (41%).

Los datos reflejan una doble brecha: por un lado, el acoso hacia las mujeres sigue teniendo una incidencia elevada; por otro, aunque muchas empresas afirman disponer de protocolos y planes de igualdad, una parte significativa de la población trabajadora no percibe su aplicación real ni los identifica como medidas efectivas. Esta desconexión evidencia que no basta con implantar políticas sobre el papel, sino que es clave garantizar su visibilidad, accesibilidad e impacto tangible en el día a día de las plantillas.

E3. Teniendo en cuenta las medidas que ofrece tu empresa para facilitar la conciliación familiar y laboral de vuestras y vuestros empleados, ¿cuáles de las siguientes crees que son más demandadas por hombres o mujeres?
 E4. ¿Cuáles de las siguientes medidas relacionadas con la igualdad de género están implantadas en tu empresa?
 H4. ¿Cuáles de las siguientes medidas te gustaría que estuvieran implantadas en la empresa en la que trabajas para fomentar la igualdad de género?



Datos: InfoJobs

Otras medidas estructurales vinculadas a la igualdad muestran una menor implantación: sólo el 38% cuenta con una persona responsable a la que dirigirse ante situaciones de acoso laboral por razón de género (una medida que demandan los trabajadores en un 15%), el 37% ofrece formación en igualdad de género a toda la plantilla (un 21% de los trabajadores la destacan), y el 35% ha equiparado las condiciones laborales y beneficios entre contratos a tiempo parcial y completo (frente al 23% de la población ocupada que le gustaría que se implementase).

Cabe destacar que 2 de cada 10 empresas (21%) reconocen no llevar a cabo ninguna medida en este ámbito, un dato que evidencia que, pese a los avances declarados, todavía existe un amplio margen de mejora en la consolidación de entornos laborales verdaderamente igualitarios y seguros.

“Erradicar cualquier forma de acoso es una responsabilidad ineludible para las organizaciones. Esto exige un compromiso real y sostenido por parte de todos, así como la implementación efectiva de políticas, protocolos y mecanismos de prevención claros y accesibles. Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso no debería ser un objetivo aspiracional, sino un estándar básico, para que el lugar de trabajo sea un

*espacio de crecimiento, desarrollo profesional y bienestar personal”, señala **Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs.***

***Nota metodológica del informe:**

Los datos de la población ocupada se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 1.025 panelistas que componen una distribución proporcional y representativa de la población activa nacional de 18 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad y región y ocupación. El margen de error es de +/-1,4%.

Los datos de empresa se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 1.233 responsables de recursos humanos o decisores de la contratación. El margen de error es de +/- 2,8 %.

Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,5 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 40 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y 1,2 millones de usuarios únicos mensuales. Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 22 segundos.

Contacto

InfoJobs:
Mónica Pérez Callejo
prensa@infojobs.net:

Evercom:
Ariadna Daunis / Andrea Vallejo / Virginia Camino / Marc Vizcarro
infojobs@evercom.es
T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56