



## **Violencia y acoso por motivos de género en el entorno del trabajo.**

*Patricia Elgoibar y equipo de investigación de Laogen (Univ de Barcelona -Univ de Sevilla)  
Investigadora del Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género (IAPRL)*

En Laogen se analiza la salud laboral con perspectiva de género en referencia a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. La violencia contra las mujeres es una de las violaciones de los derechos humanos más extendidas, persistentes y devastadoras del mundo. Según datos recientes, una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual (1). Esta violencia es una violación de derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres (2), (3), que puede afectar a la salud y la seguridad de las personas, y acarreaE consecuencias negativas tanto para las personas afectadas, como para sus familias, sus organizaciones y la sociedad en general. Tal y como señalan Ferrer Perez y Bosch –Fiol (4), si la gente percibe que la violencia es aceptable, se crea un clima social que respira más violencia. Esto es particularmente relevante en el ámbito laboral en el que nos enfocamos, ya que, si la jerarquía superior es promotora o no penaliza estas conductas, se puede crear un clima organizacional en el que la violencia sea aceptable y vista con normalidad. Es por ello necesario, como se describe más adelante, que la organización tome un papel primordial para evitar esta violencia dentro de la organización, así como para detectar situaciones de violencia doméstica o social, y promover mecanismos para actuar cuando se dé esta situación.

Se entiende por violencia de género “todo daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico ejercido contra la mujer”. Esta violencia puede darse tanto

en el contexto laboral como doméstico o social, y puede ser difícil delimitar las fronteras entre dichos contextos, dado que el concepto del lugar de trabajo empieza a ser más fluido, pero también más complejo, a medida que emergen nuevas formas de organización, modelos de negocio y sectores. A su vez, como se apunta en el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 (5) están surgiendo nuevas formas de violencia de género, como el ciberacoso (6) ante esta nueva conceptualización y cambio del entorno de trabajo tradicional, y los nuevos patrones de trabajo que emergen de las transiciones ecológica, digital y demográfica.

La violencia contra las mujeres tiene hondas raíces sociales y culturales y está vinculada al desequilibrio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres en los ámbitos social, económico, religioso y político (7). Otros autores lo presentan como un resultado de la socialización —es decir, un proceso de aprendizaje en diferentes niveles de convivencia, tales como familia, amigos y los medios de comunicación (8) (9) (10). Por ello, las intervenciones contra la violencia de género deben ser abordadas desde la transversalidad de las políticas públicas, y con actuaciones multinivel. Transversalidad porque, como propone la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el trabajo (5), en el contexto posterior a la pandemia del COVID-19, la política de salud y seguridad en el trabajo y la política de salud pública están más interconectadas que nunca, y se debe priorizar la transversalidad de sus actuaciones entre las instituciones implicadas a nivel de la UE, nacional, sectorial y de las empresas, porque en un mundo globalizado, las amenazas para la salud y la seguridad no entienden de fronteras. A su vez, las raíces sociales y culturales de la violencia de género requieren un abordaje multinivel de las intervenciones a nivel individual, grupal, del líder, y de la organización (11).

A continuación, se analizan los conceptos de violencia de género en el entorno del trabajo y se exploran las consecuencias que la pandemia COVID 19 ha tenido sobre esta problemática. Posteriormente, se describen los principales retos a los que se enfrentan las organizaciones para implementar políticas que favorezcan la igualdad

y la eliminación de la violencia en el lugar de trabajo, y se resaltan algunas conclusiones.

### 1.1.1. Violencia de género en el entorno del trabajo

El entorno laboral es un lugar importante donde se puede dar y también combatir la violencia de género. Esta violencia en el lugar de trabajo representa uno de los obstáculos más importantes y extendidos para fomentar la equidad y la justicia de género y consecuentemente, para lograr el empoderamiento, la autonomía y la independencia de la mujer. Es aquí donde las organizaciones pueden avanzar y tomar acción para mitigar esta violación de derechos, actuando a tres niveles. Una primera actuación puede ir orientada a prevenir, detectar e intervenir en situaciones de violencia contra la mujer, que tengan lugar dentro de la organización, tanto en entornos físicos como virtuales. Una segunda actuación puede ir orientada hacia el apoyo para la detección de la violencia y la intervención, en situaciones donde la organización detecte que una empleada está siendo víctima de violencia en cualquier ámbito de su vida. Una tercera actuación de la organización puede orientarse hacia la consecución de un entorno social más equitativo y justo para las mujeres, mediante la sensibilización, promoción y divulgación de medidas de igualdad, especialmente dirigidas a la violencia de género.

La violencia de género en el trabajo puede adoptar múltiples formas, incluyendo: maltrato físico —como agresiones, palizas, tentativa de homicidio y homicidio—; violencia sexual —incluyendo violación y abusos sexuales—; acoso sexual; maltrato verbal y sexista; hostigamiento; maltrato psicológico, intimidación y amenazas de violencia; abuso económico y financiero; acoso y acecho (12). Entre estas diversas formas, destacan las de carácter sexual, donde cabe señalar que entre el 40 y 50% de las mujeres sufren insinuaciones de carácter sexual, contacto físico no consentido, u otras formas de acoso sexual en el trabajo (12). En el ámbito político, por ejemplo, se ha detectado que un 39% de las parlamentarias africanas ha sufrido algún tipo de violencia sexual y un 40% ha sido acosada, así como un 80% ha sufrido maltrato psicológico. En un estudio similar en Europa se concluye que un 25% de las

parlamentarias ha sufrido acoso sexual. Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza (13) diferencian aquí dos tipos de acoso: a) el “chantaje sexual”, que incluye situaciones donde la negativa de una persona ante un requerimiento sexual es utilizada explícita o implícitamente como base para una decisión laboral, y b) el “acoso ambiental”, una situación que genera para quien lo sufre un ambiente laboral humillante, hostil e intimidatorio.

La violencia de género en el trabajo afecta a las mujeres de diversas formas. Así por ejemplo, una mujer puede quedarse sin empleo por acusar a un compañero de violencia de género. También podría perderlo por ausentarse de su trabajo a causa de esa misma violencia. También puede ver reducida su capacidad de concentración o de trabajo, llevándole a reducir su desempeño, y consecuentemente su posición y seguridad laboral se verían seriamente amenazadas. Así, una mujer podría llegar a tener miedo a comunicar y ‘tolerar’, por tanto, un comportamiento violento, ante una situación desesperada de necesidad de conservar su empleo. En los casos más extremos, la evidencia apunta a que la violencia de género en el trabajo puede contribuir al fallecimiento de la propia trabajadora, o de su bebé en caso de estar embarazada (14). Cabe señalar que, además del colectivo de mujeres, otros colectivos afectados por la violencia de género son las personas LGTBI+, migrantes e indígenas, trabajadores/as que viven con el VIH/ SIDA y que sufren discapacidades, personas atrapadas en el trabajo forzoso o el trabajo infantil (5).

Dentro de las conclusiones convenidas del 57º período de sesiones de la Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (15) se insta a los gobiernos a: “Adoptar medidas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean entornos libres de discriminación y explotación, violencia y acoso sexual e intimidación, y combatan la discriminación y la violencia contra las mujeres y las niñas, según proceda, a través de medidas como la realización de reformas y el establecimiento de marcos reguladores y de supervisión, convenios colectivos, códigos de conducta, en particular medidas, protocolos y procedimientos disciplinarios apropiados, la remisión de los casos de violencia a los servicios de salud para su tratamiento, y a la policía para su investigación; así como a través de

actividades de sensibilización y creación de capacidad, en colaboración con los empleadores, los sindicatos y los trabajadores, incluidos la prestación de servicios y el ofrecimiento de condiciones flexibles en el trabajo para las víctimas y supervivientes”. Estas medidas se están implementando en las organizaciones de diferentes formas.

En este sentido la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, proporciona algunas medidas a llevar a cabo en las empresas con el objetivo de prevenir este tipo de violencia de género (Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo):

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

Sin embargo, la mayor parte de los protocolos regulados y convenios colectivos se caracterizan por una falta de concreción (16). Las medidas que se acuerdan se centran en su mayoría en realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, y realizar cursos de formación dirigidos a personal de mando y técnicos y gestores, sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como a organizar anualmente sesiones de formación en materia de acoso y canales de denuncia, y que sensibilice a la plantilla con el fin de

disponer de más elementos para reconocer el acoso y la posibilidad de denunciarlo (17).

En España, la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género puso en marcha en 2012 la iniciativa Empresas por una sociedad libre de violencia de género, con el objetivo de promover la implicación de las empresas en la consecución de una sociedad libre de violencia contra la mujer y, por tanto, en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Actualmente forman parte de la iniciativa 76 entidades comprometidas con la integración laboral de las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género (17). Las principales características de este convenio son promover la sensibilización en materia de violencia de género (convenio de sensibilización de la DGVG), y fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas (protocolo de inserción laboral de mujeres) (17). Según el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 (5): “la Comisión va a evaluar la manera de reforzar la eficacia de la Directiva sobre sanciones a los empleadores (2009/52/CE), también en lo que respecta a las inspecciones de trabajo orientadas, en particular, a grupos de trabajadores vulnerables. La Comisión ha propuesto una Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio sobre la violencia y el acoso ... de la Organización Internacional del Trabajo, de 2019”. Estas directrices marcan la prioridad de las instituciones europeas por actualizar las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, en un mundo laboral en constante transformación.

Reto	Breve descripción
Desarrollar mecanismos de detección	<p>Detectar cualquier conducta que se pueda valorar como abuso físico, sexual, psicológico o económico cuando la víctima informe de la situación o si se detecta el caso. Debe de existir un conocimiento de pautas que faciliten la detección y se comuniquen a los servicios de prevención o servicios de apoyo. La detección y denuncia puede venir de la persona afectada, persona responsable, o una tercera persona. Indicadores a tener en cuenta para la detección de casos (ACAS, 2020): reducción en la productividad, cambios de comportamiento (p.ej., aislamiento, miedo a dejar a los hijos en casa), signos físicos, la pareja o expareja alrededor del lugar de trabajo o acoso telefónico, estrés.</p>
Instrumentos de apoyo a las víctimas	<p>Difundir información a todos los trabajadores y trabajadoras sobre como recibir este apoyo y la lista de agencias especializadas y ONGs que pueden ofrecer asesoramiento legal, vivienda y apoyo psicológico. Regulación de procedimientos ágiles de intervención y acompañamiento en caso de violencia contra las mujeres. Es importante la información, rapidez y confidencialidad para que el apoyo se dé de forma efectiva. La asistencia, ayuda y protección se debe ofrecer a las mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijos e hijas. Estas actividades “reactivas”, deben ejecutarse cuando se produce un suceso perjudicial para la salud de las víctimas.</p>
Acompañamiento y asesoramiento legal	<p>La mejora de la respuesta organizacional a las víctimas de violencia de género se da a través de la coordinación y el trabajo en red. Una buena coordinación entre las autoridades y organismos responsables en la lucha contra la violencia de género resulta indispensable para obtener resultados satisfactorios de protección y defensa de la víctima. Para ello la empresa puede establecer acuerdos de colaboración con ONGs especializadas en la protección a víctimas de violencia de género.</p>
Confidencialidad y minimización del trauma	<p>Establecer procedimientos para que las personas que denuncien actos de violencia contra ellas lo harán solo una vez ante la persona responsable de dicho procedimiento, evitando que esta declaración se tenga que repetir ante otros responsables si no es estrictamente necesario. Además, las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.</p>

## BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

### Retos de violencia y acoso por motivos de género en el trabajo

#### Protocolos de prevención y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo

- Elaboración de protocolos claros de prevención y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo que sean conocidos tanto por los delegados y delegadas de prevención como por el conjunto de la organización.
- En base a estos protocolos, elaborar un Manual de Prevención del acoso y la violencia en el trabajo, así como guías breves sobre qué hacer si se identifica una situación de estas características: anonimato, identificación de a quién acudir, email o teléfono de atención disponibles para denunciar este tipo de problemáticas y gestionarlas de manera urgente y confidencial, plazos de actuación, etc. Publicar este manual revisado de forma periódica para toda la organización.
- Establecer de manera clara cómo se inicia y qué conlleva la activación del protocolo de acoso y violencia en el trabajo: investigación previa, medidas preventivas, posible reubicación de la parte acosadora principalmente o de la víctima si así lo prefiere. Reflejar las posibles medidas sancionadoras, desde el despido, el apercibimiento, suspensión temporal o falta, en función de los resultados de la investigación interna.



### **Apoyo y asesoramiento a las víctimas de acoso o violencia en el trabajo**

- Ante la detección de un caso de acoso o violencia, tras activar todos los protocolos previstos y las medidas, poner a disposición de la supuesta víctima un servicio de apoyo psicológico, si es posible desde la propia organización o externo a cargo de la empresa, en caso de que sea necesario por falta de medios o como medida para garantizar la privacidad y confidencialidad de la víctima.
- Seguimiento periódico del caso y de la evolución de la víctima para garantizar su recuperación completa, si es necesario, proporcionando un apoyo externo tanto psicológico como de asesoramiento jurídico.
- Sesión de seguimiento desde el servicio de prevención con el agresor o agresora para promover la reflexión e intentar evitar la posibilidad de reincidencia, con independencia de la sanción impuesta, incluso tratándose del despido.

### **Formación específica y colaboración con fundaciones y organismos para la prevención del acoso y la violencia por motivos de género**

- Campañas de prevención del acoso periódicas y formación específica obligatoria para todo el personal de la organización. Incluir esta formación también como obligatoria en la formación inicial y el proceso de socialización y on-boarding.
- Entrenamiento específico en gestión de situaciones de acoso y violencia para el personal de prevención que sirva de referencia para estos asuntos, para que puedan intervenir directamente y de manera inmediata en el momento que se activa el protocolo de acoso. Este entrenamiento incluye, por ejemplo, la gestión de emociones, la separación inmediata de las partes implicadas, aislando al supuesto agresor o agresora, y la gestión de los posibles testigos, manteniendo el control de la situación para evitar un escalamiento del conflicto.
- Es recomendable que las personas referentes para la gestión de estas situaciones sean miembros respetados de la plantilla, pueden ser delegados/as de prevención o coordinadores que tengan autoridad para gestionar situaciones difíciles, de manera que se sigan sus instrucciones.
- Es recomendable que estas personas estén formadas además en primeros auxilios y sepan localizar rápidamente los recursos apropiados para la atención de la víctima. Puede ser una buena opción que estas personas se encarguen de los planes de emergencias, conociendo también estos protocolos.
- Seminarios impartidos por asociaciones sobre prevención y gestión del acoso por motivo de género, la violencia en el trabajo y en el entorno doméstico. Este tipo de formaciones permite identificar posibles indicios y saber cómo actuar ante estos casos.

- Establecer un plan de mejora del clima organizacional y ponerlo en marcha cuando la situación de acosos se haya investigado y se haya llegado a conclusiones, de forma que la persona acosada pueda re-integrarse a su trabajo de forma segura.

## REFERENCIAS

- (1) Organización de Naciones Unidas (2020). Igualdad de género en tiempos del COVID-19. <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/igualdad-genero-covid-19>
- (2) European Institute for Gender Equality, EIGE (2021). The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU. <https://eige.europa.eu/publications/covid-19-pandemic-and-intimate-partner-violence-against-women-eu>
- (3) Organización Internacional del Trabajo (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190). Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711570.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf)
- (4) Ferrer-Pérez, V. A., y Bosch-Fiol, E. (2014). Gender violence as a social problem in Spain: Attitudes and acceptability. *Sex roles*, 70(11-12), 506-521.
- (5) Comisión Europea. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (2021). Marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027. <https://osha.europa.eu/es/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>
- (6) Forssell, R. C. (2020). Gender and organisational position: predicting victimisation of cyberbullying behaviour in working life. *The international journal of human resource management*, 31(16), 2045-2064.
- (7) Calvo, G. y Camacho, R. La violencia de género: evolución, impacto y claves para su abordaje. *Enferm Global*. 2014, 13 (33), 424-39.
- (8) Gómez, A. (2014). How friendship generates key research questions that help to overcome gender-based violence: A personal narrative. *Qualitative Inquiry*, 20(7), 934-940.
- (9) McCarthy, B., y Casey, T. (2008). Love, sex, and crime: Adolescent romantic relationships and offending. *American Sociological Review*, 73(6), 944-969.
- (10) Melgar Alcantud, P., Puigvert, L., Rios, O., y Duque, E. (2021). Language of desire: a methodological contribution to overcoming gender violence. *International journal of qualitative methods*, 20, 1-8.
- (11) Korkmaz, A. V., van Engen, M. L., Knappert, L.& Schalk, R. (2022). About and beyond leading uniqueness and belongingness: A systematic review of inclusive leadership research, *Human Resource Management Review*, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100894>
- (12) Organización Internacional del Trabajo (2019). Sexual harassment in the world of work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf).

- (13) Pérez, R., y Rodríguez, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. Cuadernos de relaciones laborales, 31(1), 195-219.
- (14) Confederación Sindical Internacional, CSI (2016) ¡Alto a la violencia de género en el trabajo!  
[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop\\_gender\\_based\\_violence\\_at\\_work\\_es\\_final-2.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_gender_based_violence_at_work_es_final-2.pdf)
- (15) Organización de Naciones Unidas Mujeres (2013). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW).
- (16) Olarte, S. (2020). Prevención del riesgo laboral por acoso laboral y acoso sexista. En M. Correa y M.G. Quintero (Eds). Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales. Universidad Carlos III de Madrid ACAS (2021). If you're treated unfairly at work.  
<https://www.acas.org.uk/if-youre-treated-unfairly-at-work>
- (17) Ministerio de Igualdad (2021). Iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género".  
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/iniciativaEmpresas/home.htm>

### Referencia del artículo

Elgoibar, P., Arenas, A., Corlett, S., Di Marco, D., Gamero, N., López-Cabrera, R., Martínez-Corts, I., Medina F.J., Munduate, L., Ramos, I., y Sanclemente, F. (2023). *Violencia y Acoso por motivos de género en el entorno del trabajo*. Publicaciones online del Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género (IAPRL). Junta de Andalucía.  
<https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/webiaprl/laboratorios/laogen/publicaciones>