

Promoción de entornos laborales libres de violencias machistas

Asistencia Técnica
19 de noviembre 2025



Contenidos

1

Contexto

2

Marco normativo y protocolos

3

Prevención, buenas prácticas



Madrid
Ciudad
Corresponsable

Objetivos

1

Comprender
qué son las
violencias
machistas.

2

Conocer el
marco legal y
protocolos
vigentes.

3

Identificar
medidas y
buenas prácticas
para prevenirlas



Madrid
Ciudad
Corresponsable

Contexto



¿Por qué hablar de esto hoy en las empresas?



- La violencia de género no es un asunto privado: también se previene y se combate desde la empresa.

Impacta en:

- El bienestar y la salud laboral.
- La productividad y el clima organizativo
- La reputación y responsabilidad social



Madrid
Ciudad
Corresponsable

¿Qué entendemos por violencia machista?

Las violencias machistas son aquellas que se ejercen contra las mujeres por el hecho de serlo o que las afectan de manera desproporcionada, y se basan en relaciones desiguales de poder.

Principales formas:

- Violencia de pareja o expareja (*LO 1/2004*)
- Violencias sexuales (*LO 10/2022*)
- Violencia económica, digital, simbólica o institucional
- Violencia vicaria (hacia hijas/os para dañar a la mujer)

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” .

CONVENIO DE ESTAMBUL **(Consejo de Europa, 2011)**

“Una violación de los derechos humanos y una discriminación contra las mujeres, que designa todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada”.

Tipos de violencia contra las mujeres

- **Física:**

Golpes, agresiones físicas como patadas, quemaduras, pellizcos, empujones, bofetadas, tirones de cabello, mordidas. Denegación de atención médica u obligación a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.



Tipos de violencia contra las mujeres

- **Psicológica:**

Se refiere a cualquier acción que cause daño emocional o psicológico, como la intimidación, las amenazas, las humillaciones o el aislamiento social. Esta forma de violencia busca controlar, someter o desvalorizar a la mujer, provocando miedo, inseguridad o dependencia. Puede manifestarse mediante el maltrato verbal, la manipulación, el desprecio continuado o la restricción de sus relaciones sociales, familiares, educativas o laborales.

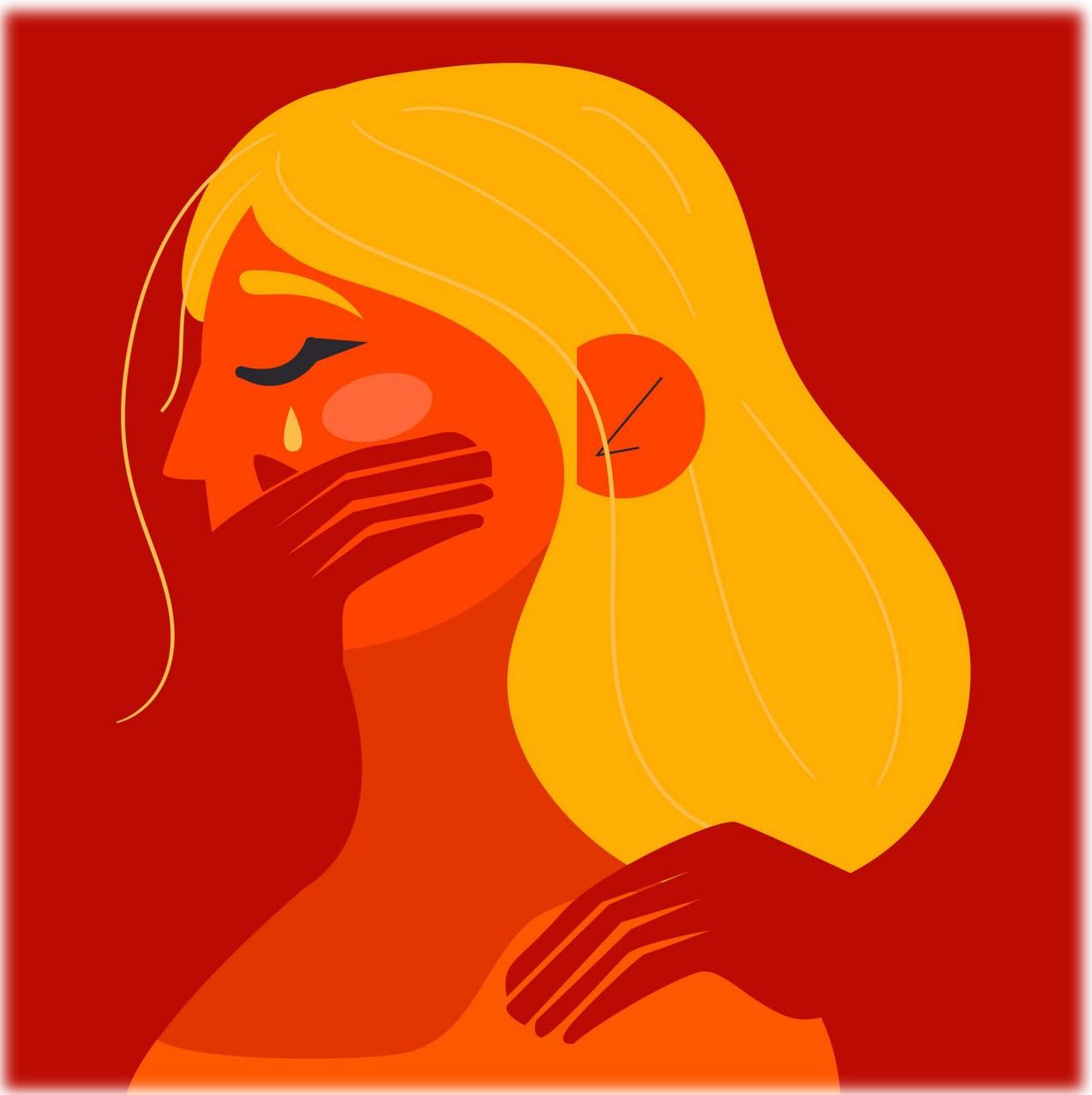


Tipos de violencia contra las mujeres

- **Económica:**

Control o privación de recursos económicos.

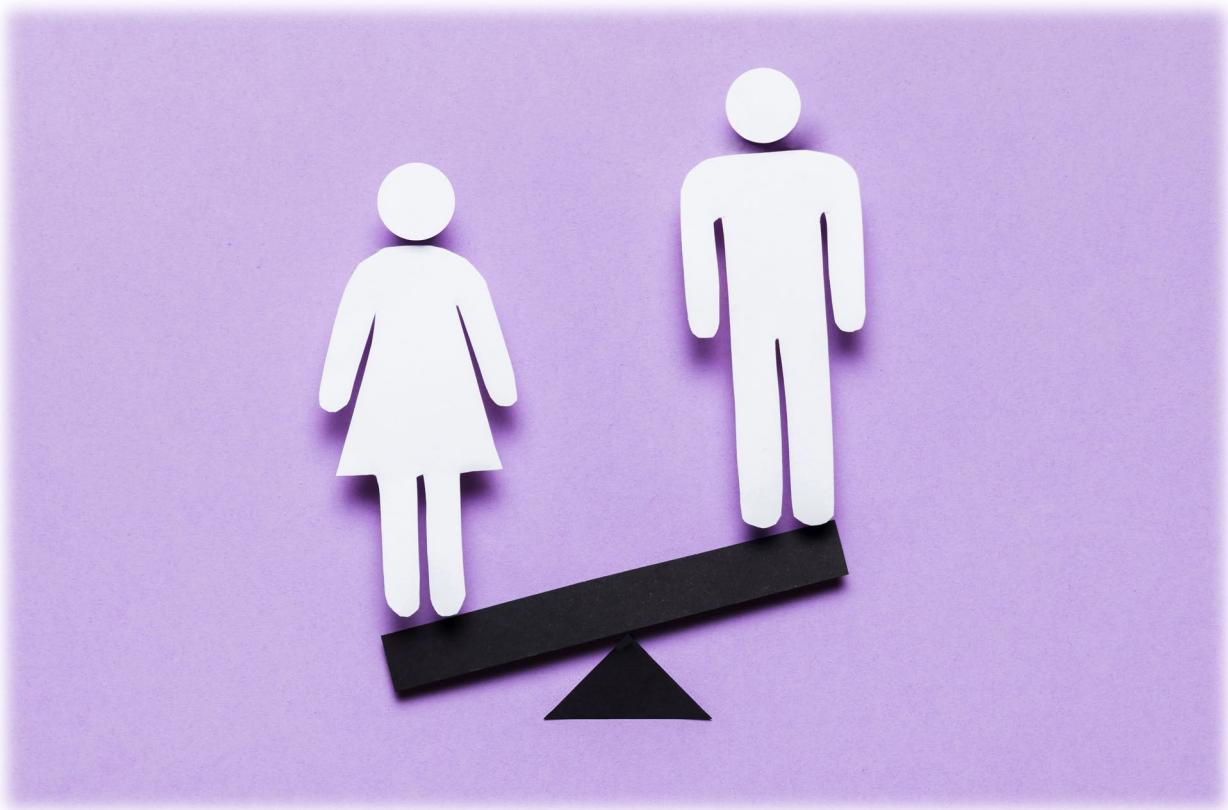
Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o estudiar.



Tipos de violencia contra las mujeres

- **Simbólica:**

Hace referencia a los mensajes, actitudes o representaciones que, de forma sutil o indirecta, reproducen la desigualdad de género y legitiman otras violencias hacia las mujeres.

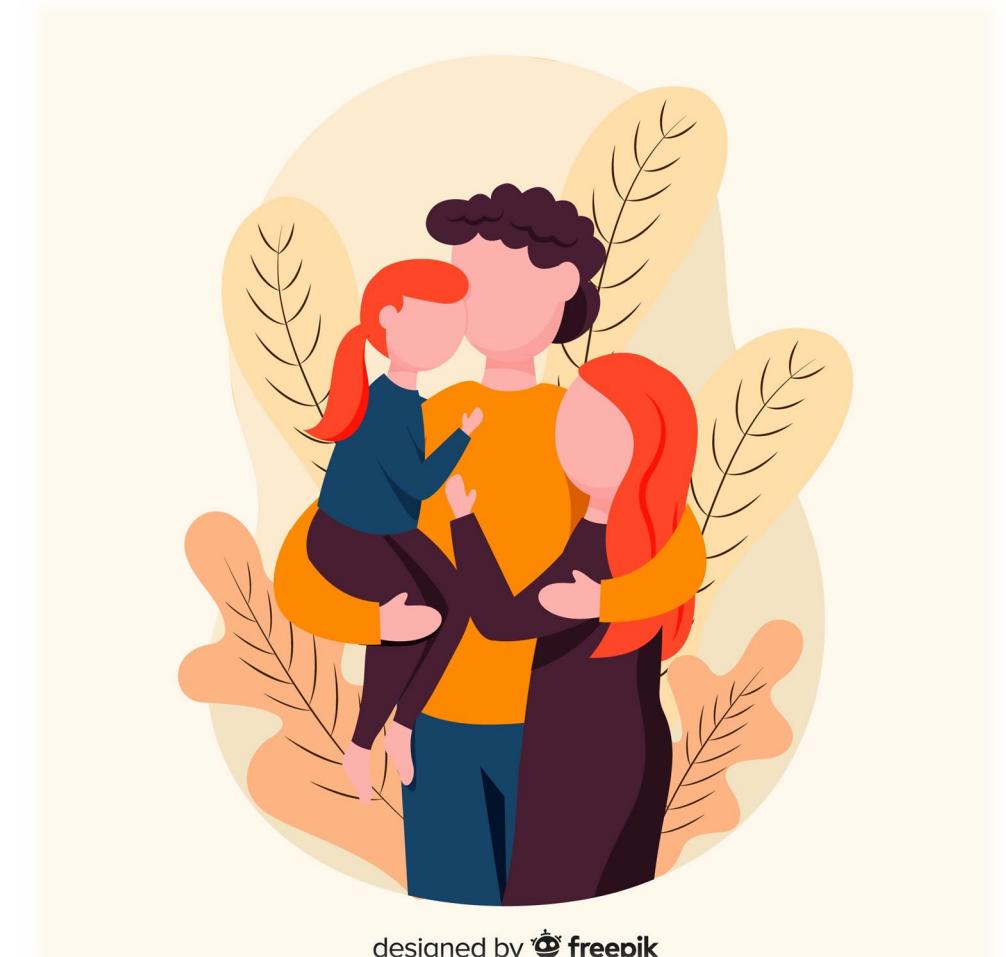


Tipos de violencia contra las mujeres

- **Vicaria:**

Es la violencia que un agresor ejerce sobre las hijas o hijos, u otras personas significativas para la mujer, con el objetivo de causarle daño psicológico o emocional.

Recogida en el último Pacto de Estado contra la violencia de género (2025).



Tipos de violencia contra las mujeres

- **Digital:**

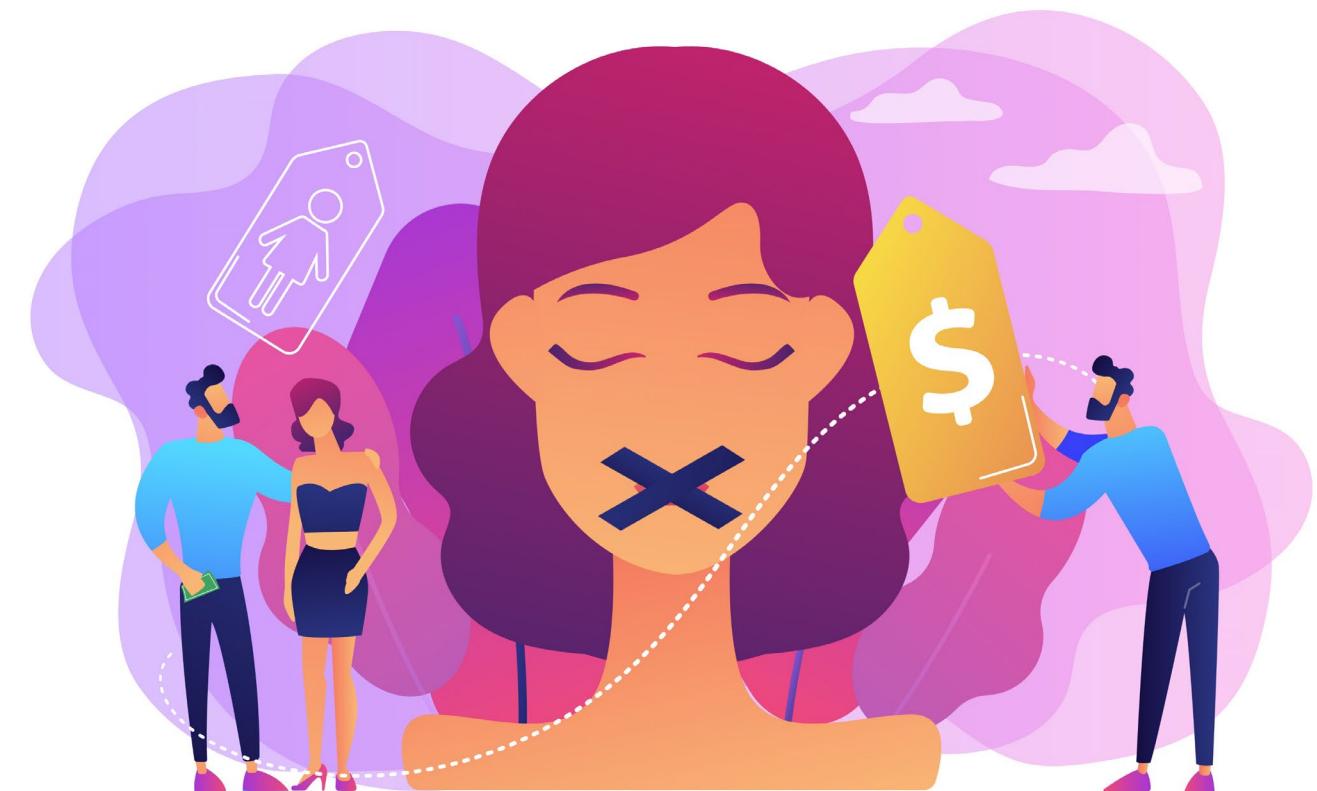
Es la violencia que ocurre en **entornos digitales** o mediante el uso de **dispositivos electrónicos**. En el **ámbito laboral** implica conductas de hostigamiento, intimidación o abuso dirigidas hacia una persona a través de medios digitales como correos electrónicos, redes internas de la empresa, aplicaciones de mensajería o redes sociales.



Tipos de violencia contra las mujeres

- **Sexual:**

Comprende toda conducta de naturaleza sexual que se realice sin el consentimiento de la persona, incluidos los intentos de acto sexual, las insinuaciones o comentarios sexuales no deseados, y cualquier forma de acoso de carácter sexual. También abarca la explotación sexual y la trata de personas con fines sexuales.



Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El **acoso sexual** es 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.

Acoso por razón de sexo es 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.

En el ámbito laboral estas modalidades de acoso pueden darse entre **personas de igual o distinto nivel jerárquico**, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

Ejemplos de acoso sexual

- Comentarios o bromas de contenido sexual sobre la apariencia o el cuerpo.
- Descripciones, valoraciones o comparaciones de carácter sexual.
- Proposiciones, invitaciones insistentes o presiones para encuentros personales.
- Peticiones o promesas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
- Lenguaje degradante o tono humillante hacia la persona afectada.
- Mostrar, enviar o compartir imágenes, vídeos o dibujos de contenido sexual o sugestivo.
- Gestos, miradas o expresiones con connotación sexual.
- Contacto físico no deseado (tocar, pellizcar, abrazar, rozar o realizar masajes sin consentimiento).
- Acercamientos innecesarios o invasivos.

Ejemplos de acoso por razón de sexo

- Desacreditar o ridiculizar a alguien por ser mujer u hombre (“esto no es trabajo para mujeres”, “los hombres no sirven para esto”).
- Interrumpir o ignorar sistemáticamente la participación de una persona por razón de su sexo.
- Desvalorar ideas o aportaciones usando estereotipos de género.
- Asignar tareas, horarios o responsabilidades basándose en roles tradicionales (por ejemplo, relegar a las mujeres a funciones de cuidado o apoyo).
- Comentarios o actitudes que refuercen estereotipos (“seguro que falta por cuidar a los niños”, “ella no podrá viajar tanto”).
- Penalizar o invisibilizar la maternidad o la conciliación.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO: PERSONALES, LABORALES Y ORGANIZACIONALES

Efectos sobre la salud de la persona afectada

El acoso (sea sexual o por razón de sexo) genera **un alto impacto psicológico y físico** en quien lo sufre.

- **Efectos psicológicos:** ansiedad, miedo, insomnio, bajo estado de ánimo, pérdida de autoestima, estrés postraumático o depresión.
- **Efectos físicos:** cefaleas, alteraciones digestivas, tensión arterial elevada, cansancio crónico o somatización.
- **Efectos sociales:** aislamiento, dificultad para concentrarse o para mantener relaciones personales.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO: PERSONALES, LABORALES Y ORGANIZACIONALES

Efectos sobre la organización

El acoso no solo daña a la persona que lo sufre: **deteriora el clima laboral y la productividad.**

- Aumento del absentismo y la rotación.
- Descenso del compromiso y la confianza en la empresa.
- Pérdida de talento y reputación.
- Riesgo de sanciones y costes económicos asociados (bajas médicas, sanciones administrativas o judiciales).

Cifras y datos relevantes

En 2024 hubo 49 mujeres víctimas mortales por violencia de género en España a manos de sus parejas o exparejas.

En 2025 son 38.

1.333 víctimas mortales por Violencia de Género desde el 1 de enero de 2003 hasta el día de hoy.

87 mujeres asesinadas por feminicidios fuera de la pareja/expareja desde el 1 de enero de 2022 hasta el 30 de junio de 2025.

65 menores de edad víctimas mortales por Violencia de Género desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.

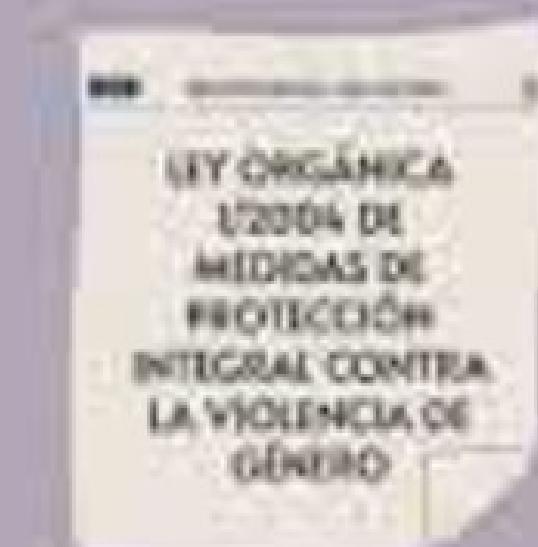
Cifras y datos relevantes

489 personas huérfanas desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
En 2025: **20** (del 1 de enero hasta el día de hoy).

2.551.626 denuncias recibidas desde el 1 de enero de 2009 hasta el 30 de junio de 2025.

En 2025: **99.762 denuncias** (De 1 de enero al 30 de junio)

2004



2005



2007

En 2007 comenzó a funcionar el teléfono 016, que se conoce como...

Marco normativo y protocolos



Evolución normativa

- CEDAW (1979) – La violencia como forma de discriminación.
- Convenio de Estambul (2011) – Prevención, protección y reparación.
- Convenio 190 de la OIT (ratificado 2023) – Derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso.
- Directiva UE 2024/1385 – Refuerza la protección frente a la violencia contra las mujeres.
- Pacto de Estado 2025-2030 – Enfoque integral y seguimiento en el ámbito laboral.

Marco legal nacional

Normas clave en España

- [Ley Orgánica 1/2004](#) – Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- [Ley Orgánica 3/2007](#) – Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- [Ley 15/2022](#) – Igualdad de trato y no discriminación.
- [Ley Orgánica 10/2022](#) – Libertad sexual.
- [Reales Decretos 901 y 902/2020](#) – Planes de igualdad e igualdad retributiva.



El marco jurídico obliga a prevenir, actuar y reparar

Pacto de Estado 2025-2030

Un nuevo impulso contra las violencias machistas

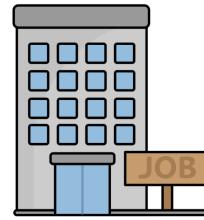
- **Más medidas, mayor alcance:** pasa de 290 a 461 medidas, reforzando la prevención y protección en todos los ámbitos.
- **Nuevas formas de violencia reconocidas:** Incorpora la violencia digital, económica y vicaria, ampliando el marco legal.
- **Enfoque empresarial reforzado:** se impulsa la implicación activa de las empresas en la prevención y detección.
- **Protocolos frente al acoso:** se refuerza la obligación ya existente (LO 3/2007 y LO 10/2022) asegurando su implantación efectiva, con seguimiento y evaluación.

Pacto de Estado 2025-2030

Un nuevo impulso contra las violencias machistas

- **Formación obligatoria:** programas específicos para personal de empresas, administración y sectores clave.
- **Evaluación anual:** se establece un sistema para medir el cumplimiento y la eficacia de las medidas.

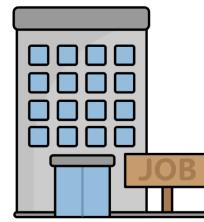
Obligaciones empresariales



Las empresas deben:

- Garantizar la seguridad y la salud laboral (art. 14 LPRL).
- Prevenir y actuar ante el acoso sexual o por razón de sexo (LO 3/2007, art. 48).
- Elaborar y aplicar protocolos de actuación.
- Incluir la prevención en los Planes de Igualdad.
- Formar y sensibilizar a toda la plantilla.
- Proteger la confidencialidad y evitar la revictimización.

El papel de las empresas



Las empresas son espacios clave de prevención y apoyo:

Pueden:

- Detectar situaciones de violencia.
- Prevenir el acoso y las discriminaciones.
- Ofrecer apoyo, seguridad y acompañamiento.
- Ser agentes de cambio social.

Violencia dentro y fuera de las empresas

Distinguiremos dos tipos de actuaciones en las empresas



1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Obligatorio en todas las empresas.



2. Medidas de protección para víctimas de violencia de género

Reguladas en la LO 1/2004 y el Estatuto de los Trabajadores.

Son marcos distintos, con obligaciones y procedimientos diferentes.

¿Qué es un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral?

Es un documento que persigue articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa.

Prevenir y combatir

Confidencialidad

Rápido y accesible

Principios del protocolo empresarial frente al acoso

Principios rectores:

- Tolerancia cero ante cualquier forma de acoso.
- Respeto, confidencialidad y protección.
- Diligencia y rapidez en la actuación.
- No revictimización.
- Enfoque de género y derechos humanos.
- Coordinación con los recursos internos y externos de apoyo.

Procedimiento de actuación

Fases del proceso:

1. Recepción de la queja o denuncia
2. Evaluación inicial y medidas cautelares
3. Investigación (comisión instructora).
4. Resolución y medidas disciplinarias o de protección.
5. Seguimiento y acompañamiento.

Seguimiento de los Protocolos

Resulta fundamental el seguimiento y evaluación:

- Establecer la metodología para evaluar su eficacia. Por ejemplo: creación de una comisión de seguimiento, indicadores de aplicación, encuestas de percepción.
- Procedimientos de actualización en base a las necesidades detectadas.

Cuando una trabajadora sufre violencia de género fuera del ámbito laboral

La empresa **debe**:

- Activar medidas de apoyo y protección laboral.
- Garantizar confidencialidad, trato digno y no discriminación.
- Coordinación con recursos externos especializados.

La empresa puede ser un espacio seguro para la recuperación y la protección.

Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

(LO 1/2004 y Art. 37,40, 45, 55 Estatuto de los Trabajadores):

- Adaptación o reducción de jornada.
- Movilidad geográfica o cambio de centro.
- Teletrabajo o flexibilización horaria.
- Suspensión del contrato con derecho a prestación
- Protección frente al despido (despido nulo)
- Permisos retribuidos para trámites y asistencia

Acreditación mediante informe servicios sociales, orden de protección o informe del Ministerio Fiscal



Madrid
Ciudad
Corresponsable

(Art. 37.8 [Estatuto de los Trabajadores](#)):

“Las personas trabajadoras que tengan la consideración de **víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo** tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la **reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán **derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia** o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.”

(Art. 40.4 Estatuto de los Trabajadores):

“Las personas trabajadoras que tengan la consideración de **víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, **tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.****

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una **duración inicial de entre seis y doce meses**, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.”

Medidas de prevención y apoyo:

Obligaciones establecidas por ley:

- Derechos laborales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, y la LO 1/2004.
- Confidencialidad y protección de datos.
- Asesoramiento e información.
- Medidas de seguridad:
Implementar procedimientos internos que protejan a la víctima en el entorno laboral.

Medidas adicionales:

Recomendable para reforzar la protección y apoyo a las víctimas.

- Ampliación de derechos laborales.
- Establecimiento de recursos de apoyo psicológico y legal.
- Promoción de buenas prácticas laborales.
- Formación y sensibilización para prevenir la VG.



Prevención, buenas prácticas



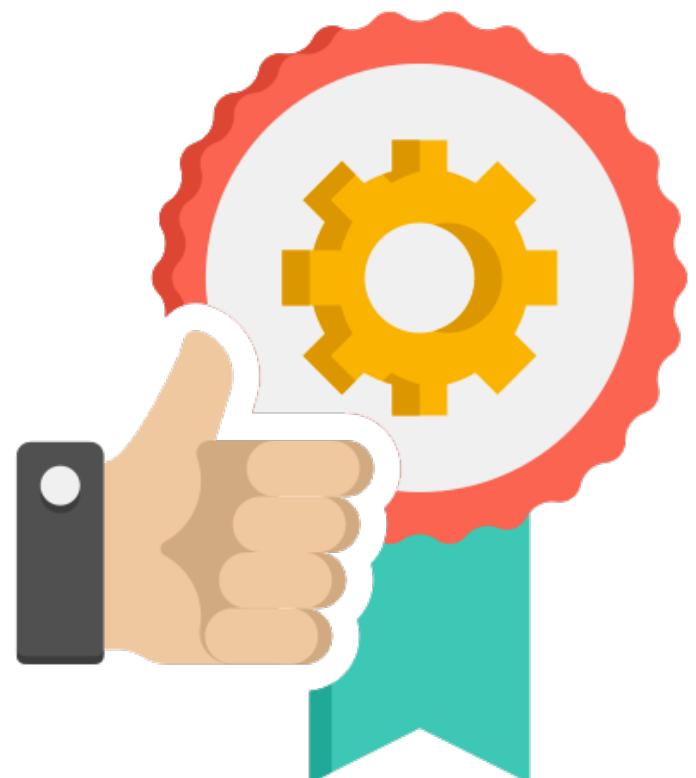
Claves preventivas para entornos laborales seguros

- Formación periódica en igualdad, acoso y violencias machistas.
- Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.
- Evaluar riesgos psicosociales con enfoque de género.
- Campañas internas y materiales visuales.
- Actualización periódica del protocolo y los planes de igualdad.



Buenas prácticas empresariales

- Protocolos difundidos y accesibles a toda la plantilla.
- Personas referentes formadas en igualdad (RRHH, PRL o personal designado en pymes).
- Canales confidenciales y accesibles de comunicación.
- Colaboración con el Servicio de Prevención y consulta con la RLPT cuando exista.
- Inclusión del acoso como riesgo psicosocial.
- Adhesión a iniciativas públicas (*Empresas por una sociedad libre de violencia de género*).



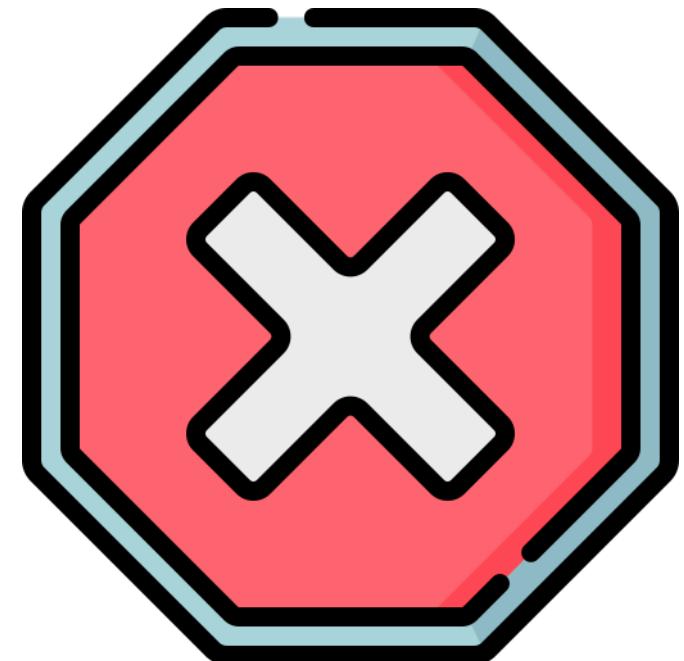


Ejemplo buena práctica.

Errores posibles

Evitar:

- Protocolos formales sin aplicación práctica.
- Falta de difusión o desconocimiento del procedimiento.
- Ausencia de confidencialidad.
- Minimizar las quejas o revictimizar.
- Falta de seguimiento o formación continua.



Madrid
Ciudad
Corresponsable

Conclusiones y compromiso

Promover entornos laborales libres de violencias machistas es garantizar el derecho a trabajar en libertad, seguridad y dignidad.

- **Las empresas tienen la capacidad de prevenir, proteger y acompañar.**
No se trata solo de cumplir la normativa, sino de asumir un papel activo en la creación de espacios seguros.
- **La igualdad y la salud laboral van de la mano.**
Un entorno libre de violencia es también un entorno saludable y productivo.
- **La prevención es corresponsabilidad.**
Implica a la dirección, a la plantilla, a los sindicatos y a los servicios de prevención.

GRACIAS

Contacto

Correo electrónico

Contacto@madridcorresponsable.es

Teléfono

639 05 65 81

Visítanos

madridcorresponsable.es



Madrid
Ciudad
Corresponsable