

# Promoción de entornos laborales libres de violencias machistas

Asistencia Técnica  
19 de noviembre 2025



**MIW**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable



# Contenidos

1

Contexto

2

Marco normativo y protocolos

3

Prevención, buenas prácticas



**MIW**

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



**MM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Contexto



**MIW**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# ¿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.

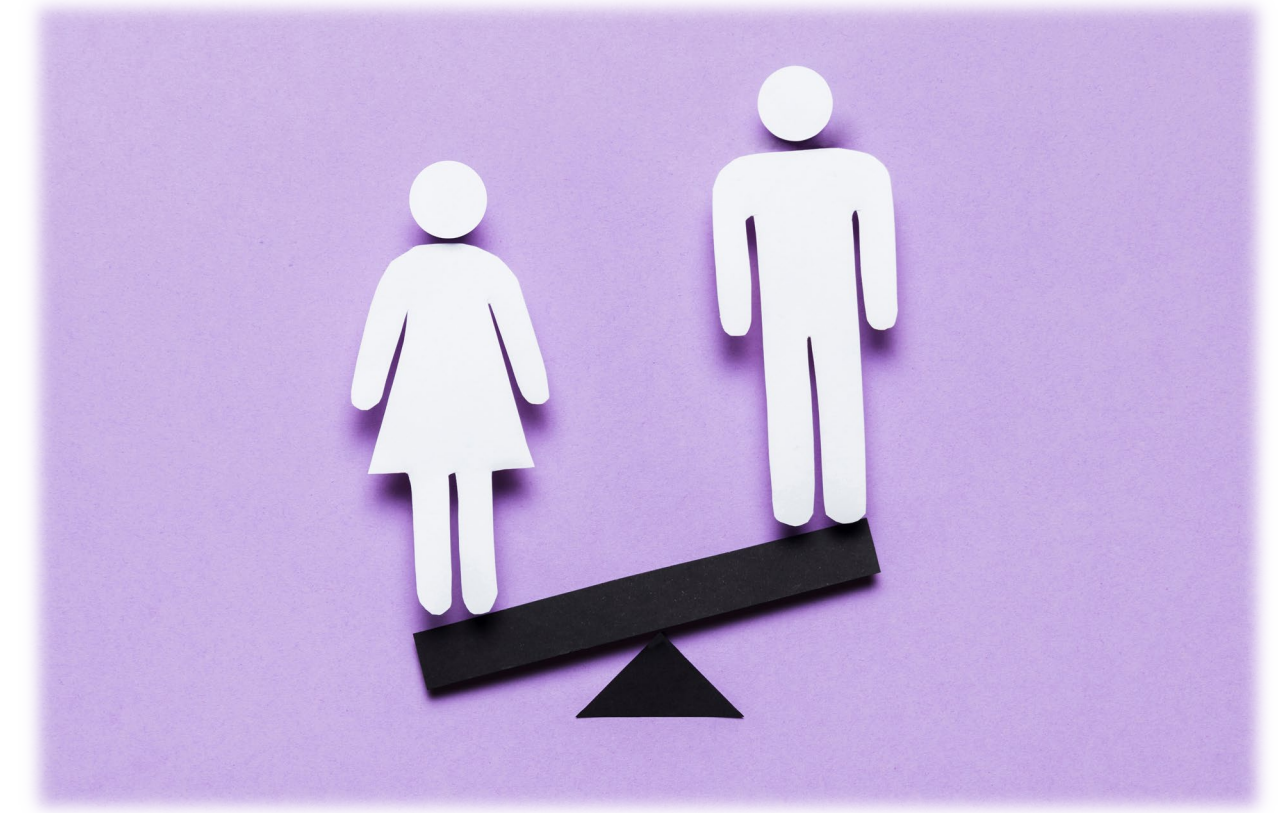
Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o estudiar.



# 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.
- Propositiones, 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 conectaba entre las mujeres



# Marco normativo y protocolos



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable



# 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



Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Pacto de Estado 2025–2030

## Un nuevo impulso contra las violencias machistas

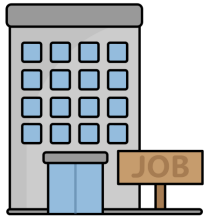
- **Más medidas, mayor alcance:** pasa de 290 a 461 medidas, reforzando la prevención y protección en todos los ámbitos.
- **Nuevas formas de violencia reconocidas:** Incorpora la violencia digital, económica y vicaria, ampliando el marco legal.
- **Enfoque empresarial reforzado:** se impulsa la implicación 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.

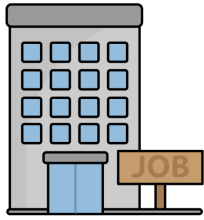
# Obligaciones empresariales



**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

(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 periodos 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](#)).



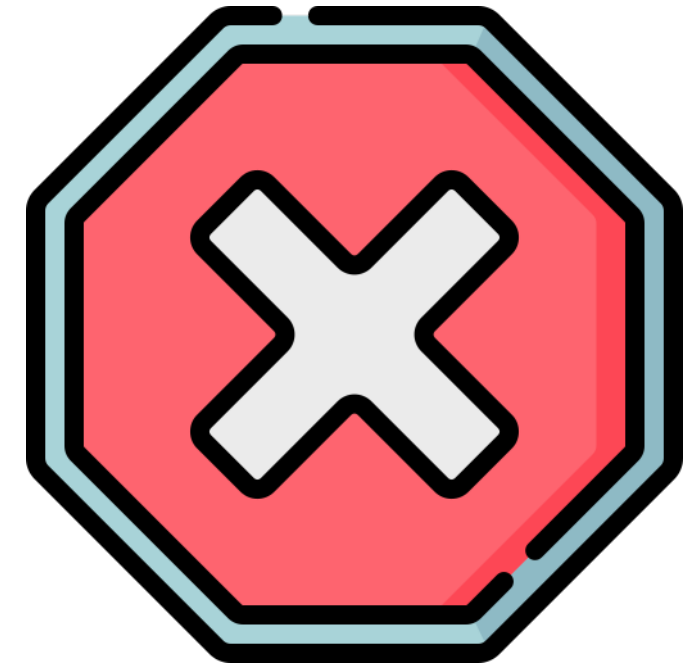


Ejemplo buena práctica.

# 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.



**MIW**

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](mailto:Contacto@madridcorresponsable.es)

Teléfono

639 05 65 81

Visítanos

[madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)