



# Observatorio empresarial

I N F O R M E J O R N A D A T É C N I C A

“ E S P A C I O S D E T R A B A J O  
L I B R E S D E V I O L E N C I A .  
B U E N A S P R Á C T I C A S  
O R G A N I Z A C I O N A L E S ”

J U N I O 2 0 2 4



Cofinanciado por  
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara  
MADRID



Comunidad  
de Madrid

# CONTENIDOS

---



**JUSTIFICACIÓN**



**IDENTIFICACIÓN DE  
CONDUCTAS Y ACCIONES**



**ANÁLISIS DE LOS  
PROTOCOLOS Y SU  
UTILIDAD**



**PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE  
GÉNERO EN LA EMPRESA**



**CONCLUSIONES**





# JUSTIFICACIÓN

En este informe se presentan las conclusiones derivadas de la Jornada Técnica Jornada técnica: **“Espacios de trabajo libres de violencia. Buenas prácticas organizacionales”** celebrada el 7 de junio de 2024, organizada por Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Madrid y cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid.

Se generó un espacio de reflexión sobre la importancia de abordar con rigurosidad y compromiso la igualdad y la salud en el trabajo que contó con la participación de Beatriz Camps Sousa: Directora de gestión de talento de Clariane, Ana García López Jefa de recursos humanos de Fundación Montemadrid y Lourdes Jiménez Maíllo: Responsable de administración de personal y relaciones laborales de FCC Construcción

---

*"La igualdad de género no es un destino, sino un viaje que exige compromiso y acción constante en cada rincón de la empresa."*



# ¿Por qué?

La creación de espacios de trabajo seguros e igualitarios debe abordarse tanto desde una perspectiva ética como legal y empresarial:

**Respeto a los derechos humanos:** El acoso sexual y por razón de sexo son violaciones flagrantes de los derechos humanos de las mujeres, atentando contra su dignidad e integridad. Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de violencia.

**Impacto en el clima laboral:** El acoso sexual crea un ambiente de trabajo tóxico que afecta negativamente a la productividad, la moral y la satisfacción laboral. Un entorno hostil puede generar alta rotación de personal, lo que a su vez implica mayores costes para la empresa.

**Impacto en la salud mental:** Las víctimas de acoso sexual suelen sufrir graves consecuencias psicológicas, como depresión, ansiedad y estrés postraumático. Las empresas tienen la responsabilidad de proteger la salud mental de las personas que las conforman.

**Justicia social:** La igualdad de género es un valor fundamental en cualquier sociedad. Al prevenir el acoso sexual, las empresas contribuyen a construir un mundo más justo y equitativo.

**Obligación legal:** Las empresas que no cumplen con esta normativa se exponen a sanciones legales y a una mala reputación.



Fondos Europeos



# ¿Para qué?

La prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas implica:

**Creación de un entorno de trabajo seguro y respetuoso:** Un ambiente de trabajo libre de acoso es esencial para que todas las personas se sientan valoradas, respetadas y puedan desarrollar todo su potencial. Cuando las personas se sienten seguras y respaldadas, su rendimiento y satisfacción aumentan significativamente.

**Fomento de la igualdad de oportunidades:** El acoso sexual y por razón de sexo son formas de discriminación que perpetúan las desigualdades de género. Al prevenir el acoso, las empresas demuestran su compromiso con la igualdad y la equidad, creando un entorno donde todas las personas tienen las mismas oportunidades de crecer y desarrollarse.

**Mejora de la imagen corporativa:** Las empresas que demuestran un compromiso genuino con la prevención del acoso son percibidas como más responsables y atractivas para clientela, inversiones y talento. Una buena reputación es un activo invaluable en el mercado actual.

**Atracción y retención del talento:** Las personas buscan trabajar en empresas donde se respeten sus derechos y se promueva un ambiente de trabajo saludable. Al invertir en prevención, las empresas se posicionan como un empleador/a de elección.

**Innovación y creatividad:** Un entorno de trabajo seguro y respetuoso fomenta la creatividad y la innovación, ya que las personas se sienten más libres de expresar sus ideas y opiniones.





Cofinanciado por  
la Unión Europea



Fondos Europeos

**Cámara**  
MADRID



Comunidad  
de Madrid

**Los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo son cruciales no solo para proteger a las víctimas y cumplir con la normativa, sino también para construir una cultura laboral sólida basada en el respeto, la igualdad y la diversidad. Son herramientas preventivas y correctivas que generan un impacto positivo tanto en el bienestar como en el éxito organizativo a largo plazo.**





# IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS Y ACCIONES

---

*"La igualdad de oportunidades es más que una meta; es un derecho fundamental. Las empresas tienen el poder de transformar vidas y construir un futuro más justo."*





Las barreras para identificar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas españolas son diversas y pueden dificultar tanto la detección como la prevención:

### **Falta de concienciación y sensibilización:**

Muchas veces, empresas y personas empleadas no son plenamente conscientes de qué constituye acoso sexual o acoso por razón de sexo. Las actitudes y comportamientos inapropiados pueden ser minimizados o no reconocidos como acoso. En algunas ocasiones, lo que se percibe como un "bromear" o una "costumbre" en el ambiente de trabajo puede ser, en realidad, un comportamiento discriminatorio o una forma de acoso.

### **Normalización de comportamientos sexistas:**

En algunas empresas, persisten actitudes sexistas y estereotipos de género que se consideran "normales". Esto puede incluir desde comentarios o chistes sexistas hasta la discriminación en la asignación de tareas o la promoción. Esta normalización dificulta la identificación de situaciones de acoso porque se da por hecho que esas actitudes son parte del ambiente laboral.

### **Miedo a las represalias y estigmatización**

Muchas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo temen que, al denunciar, puedan sufrir represalias. Estas pueden ser tanto directas, como perder el trabajo o ser desplazados de su puesto, como indirectas, como la pérdida de oportunidades de ascenso o una actitud negativa por parte de compañeros. El miedo a la estigmatización y la falta de apoyo de la empresa o de los compañeros hace que las personas afectadas a menudo no se atrevan a identificar o denunciar situaciones de acoso.



Fondos Europeos



Comunidad de Madrid



## **Falta de confianza en los mecanismos de denuncia**

Aunque muchas empresas tienen protocolos establecidos para la denuncia de acoso, en la práctica, a menudo estos mecanismos no son eficaces o no generan confianza. Las víctimas pueden percibir que las denuncias no serán tomadas en serio o que la empresa no actuará de manera adecuada. La falta de imparcialidad en la gestión de las quejas o el temor a que los procesos sean poco transparentes también son barreras significativas.

## **Inadecuada formación y falta de conocimiento sobre los protocolos**

En muchas empresas, los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo no se implementan de manera efectiva, bien porque no se conocen bien o bien no han recibido una formación adecuada. Si no hay formación continua en torno a la identificación del acoso, es probable que las personas no reconozcan situaciones de acoso cuando ocurren.

## **Cultura corporativa que minimiza los problemas**

En algunas empresas, existe una cultura de "silencio" o de "protección a los poderosos". Esto puede llevar a que el acoso se minimice y no se aborden adecuadamente las quejas, sin permitir que se identifiquen como lo que realmente son.

## **Falta de una cultura de respeto y equidad**

Si la cultura empresarial no está profundamente orientada hacia la equidad de género y el respeto mutuo, será más difícil identificar y tratar el acoso sexual y por razón de sexo. La falta de políticas claras en cuanto a igualdad de oportunidades y la no integración de la perspectiva de género en la gestión de la empresa contribuyen a crear un entorno donde los comportamientos sexistas o de acoso pueden pasar desapercibidos.



Fondos Europeos



Comunidad  
de Madrid



## Falta de datos y seguimiento

En muchas empresas, no se recogen datos sobre acoso sexual o por razón de sexo, lo que dificulta la identificación de patrones o la evaluación de la magnitud del problema. La ausencia de estadísticas o el seguimiento de los casos no permite conocer la realidad del acoso en la empresa y dificulta la implementación de medidas eficaces.

## Confusión entre acoso y otras conductas

La línea entre lo que constituye acoso sexual o por razón de sexo y lo que no lo es puede resultar borrosa. Esto es particularmente complicado cuando se trata de comportamientos sutiles o cuando la persona acosadora utiliza su posición de poder para justificar sus actos.

## Falta de un liderazgo comprometido

Si quienes lideran una empresa no están comprometidos/as con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o no transmiten de manera efectiva la importancia de mantener un ambiente libre de acoso, es probable que las situaciones de acoso no se identifiquen ni se resuelvan adecuadamente. Un liderazgo que no se toma en serio este tema puede contribuir a la perpetuación de estas situaciones.

.





---

**Para identificar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas , es necesario superar estas barreras mediante la sensibilización, la formación continua, la implementación de protocolos claros y eficaces, y la creación de un ambiente de confianza y respeto que permita que las víctimas se sientan seguras al denunciar. Es clave también que la alta dirección de las empresas se comprometa firmemente con la igualdad de género y la erradicación del acoso en todas sus formas.**





# ANÁLISIS DE LOS PROTOCOLOS Y SU UTILIDAD

---

*"Las empresas que invierten en igualdad de género no solo cumplen con su responsabilidad social, sino que también obtienen un retorno tangible en términos de innovación y productividad."*





Los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo son herramientas fundamentales para garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso. Estos protocolos son clave no solo para prevenir el acoso y la discriminación, sino también para establecer mecanismos claros que favorezcan la resolución de conflictos y protejan tanto a las víctimas como a la organización en su conjunto.

Los protocolos bien diseñados y aplicados son de gran utilidad para las empresas y las personas que trabajan en ellas. A continuación, se enumeran seis razones principales que destacan la importancia de estos protocolos:



### **Promueven un entorno de trabajo seguro y respetuoso**

Un protocolo claro y detallado proporciona una estructura para prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando que todas las personas en la organización puedan trabajar en un ambiente libre de conductas indeseadas y discriminatorias. Un entorno de respeto no solo mejora la calidad de vida laboral, sino que también favorece la motivación y el rendimiento.



### **Facilitan la identificación temprana y la resolución de casos de acoso**

Los protocolos detallan los procedimientos específicos para identificar y manejar el acoso, lo que permite a las empresas detectar situaciones problemáticas desde las primeras etapas y actuar de manera rápida y eficaz. Esto minimiza el impacto del acoso y ayuda a que las víctimas reciban el apoyo necesario, evitando que el problema se agrave o se prolongue innecesariamente.



### **Fomentan la confianza en la organización**

Tener un protocolo bien definido genera confianza en el personal ya que saben que la empresa se compromete a tratar los casos de acoso de manera seria, imparcial y profesional. Esto puede aumentar la sensación de seguridad en el trabajo, lo que es crucial para el bienestar de los empleados y la retención de talento. Los empleados que sienten que pueden expresar sus preocupaciones sin miedo a represalias o estigmatización están más dispuestos a denunciar situaciones de acoso.

### **Cumplimiento de la normativa legal y protección frente a sanciones**



Las empresas están obligadas por ley a garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo, y deben contar con medidas para prevenir y abordar estos casos. Los protocolos ayudan a las empresas a cumplir con la normativa legal (como la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y las recomendaciones del Código Penal y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y a evitar posibles sanciones por no tomar las medidas adecuadas.



**Contribuyen a una cultura organizacional de igualdad**  
Los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo son una parte esencial de la estrategia de igualdad de oportunidades dentro de la empresa. Estos protocolos no solo abordan el acoso, sino que también refuerzan el compromiso de la organización con la igualdad de género. La existencia de estas políticas ayuda a promover la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización, lo que contribuye a una cultura organizacional más justa y equitativa.



**Mejoran la reputación de la empresa .**  
Esta actitud tiene un impacto positivo en la imagen y reputación de la empresa, lo que puede atraer talento diverso, fidelizar clientes y mejorar las relaciones con los stakeholders. A su vez, esto refuerza la competitividad y el liderazgo empresarial en un entorno en el que la responsabilidad social corporativa es cada vez más valorada.



### **Fomentan la confianza en la organización**

Tener un protocolo bien definido genera confianza en el personal ya que saben que la empresa se compromete a tratar los casos de acoso de manera seria, imparcial y profesional. Esto puede aumentar la sensación de seguridad en el trabajo, lo que es crucial para el bienestar de los empleados y la retención de talento. Los empleados que sienten que pueden expresar sus preocupaciones sin miedo a represalias o estigmatización están más dispuestos a denunciar situaciones de acoso.

### **Cumplimiento de la normativa legal y protección frente a sanciones**



Las empresas están obligadas por ley a garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo, y deben contar con medidas para prevenir y abordar estos casos. Los protocolos ayudan a las empresas a cumplir con la normativa legal (como la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y las recomendaciones del Código Penal y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y a evitar posibles sanciones por no tomar las medidas adecuadas.



Cofinanciado por  
la Unión Europea



Fondos Europeos

**Cámara**  
MADRID



Comunidad  
de Madrid

**La prevención del acoso sexual y por razón de sexo es una inversión en el futuro de la empresa. No solo es una obligación legal, sino una oportunidad para construir un lugar de trabajo más justo, equitativo y productivo.**





# PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

---

*"Las empresas que promueven la igualdad de género son más resilientes, creativas y competitivas en el mercado."*





La implicación de las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres es fundamental, ya que tienen un papel crucial no solo en el ámbito laboral, sino también en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y libre de violencia de género.

Las empresas no solo deben cumplir con la legislación, sino también ser referentes en la lucha contra la violencia de género, contribuyendo a un cambio cultural que promueva el respeto, la igualdad y la protección de las víctimas.



Cofinanciado por  
la Unión Europea

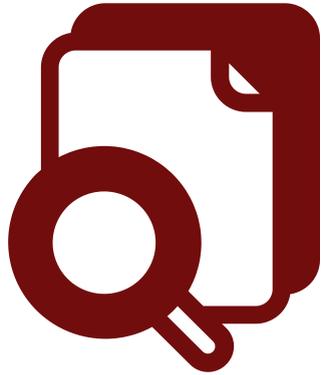


Fondos Europeos

**Cámara**  
MADRID



Comunidad  
de Madrid



- 1 Responsabilidad social corporativa y compromiso con la igualdad**
- 2 Prevención y protección de las trabajadoras en riesgo**
- 3 Desarrollo de una cultura organizacional de respeto y equidad**
- 4 Contribución a la erradicación de la violencia de género en la sociedad**
- 5 Mejora del bienestar y productividad de las trabajadoras**
- 6 Cumplimiento con la legislación y minimización de riesgos legales**



Cofinanciado por  
la Unión Europea



Fondos Europeos

**Cámara**  
MADRID



Comunidad  
de Madrid



Cofinanciado por  
la Unión Europea



Fondos Europeos

**Cámara**  
MADRID



Comunidad  
de Madrid

**El papel de las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres es determinante no solo para proteger a las trabajadoras, sino para promover una cultura organizacional que valore la igualdad, el respeto y la equidad de género. Ser un referente permite a las empresas desempeñar un papel activo en la erradicación de la violencia de género, mejorando tanto el bienestar como la reputación y sostenibilidad a largo plazo de la propia organización.**





# CONCLUSIONES

---

*"La igualdad de género en el trabajo no es solo un ideal; es una estrategia para el éxito empresarial."*



La prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo en los entornos de trabajo requieren el compromiso y la participación de todos los actores involucrados, incluidas las personas trabajadoras, la dirección, la RLPT y las autoridades competentes.

La implementación de buenas prácticas organizacionales, como políticas claras, capacitación regular, mecanismos de denuncia confidenciales y procesos de seguimiento y evaluación, son fundamentales para crear entornos de trabajo seguros, inclusivos y libres de acoso.

Asimismo, se requiere un marco legal sólido, el apoyo de las administraciones públicas y la colaboración con otros agentes sociales para lograr una prevención y gestión efectivas del.

En resumen, promover y aplicar buenas prácticas organizacionales en la prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo es esencial para garantizar la igualdad de género, la dignidad y el respeto en los entornos de trabajo.



Cofinanciado por  
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara  
MADRID



Comunidad  
de Madrid



# Agradecimientos

---

La jornada técnica tenía como finalidad que las personas y empresas participantes conociesen el trabajo de las empresas en la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo y otras violencias contra las mujeres a través de empresas referentes que compartieron experiencias, buenas prácticas y metodologías de trabajo, contando con el ejemplo de de Beatriz Camps Sousa:Directora de gestión de talento de Clariane, Ana García López Jefa de recursos humanos de Fundación Montemadrid y Lourdes Jiménez Maíllo: Responsable de administración de personal y relaciones laborales de FCC Construcción

**La sesión permitió a las personas asistentes conocer las buenas prácticas de las empresas que compartieron su experiencia en la prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo.**

**Gracias a todas las personas y empresas que la hicieron posible**



Cofinanciado por  
la Unión Europea



Fondos Europeos

**Cámara**  
MADRID



Comunidad  
de Madrid



# IGUALDAD MADRID



[www.igualdadmadrid.es](http://www.igualdadmadrid.es)

[igualdadmadrid@camaramadrid.es](mailto:igualdadmadrid@camaramadrid.es)



Cofinanciado por  
la Unión Europea



Fondos Europeos

**Cámara**  
MADRID



Comunidad  
de Madrid

Actividad cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid

