

Trabajo final de máster (TFM)

Violencia laboral y salud. Aspectos preventivos

Universitat Jaume I (UJI)



Máster en prevención de riesgos laborales

SIS017

Realizado por PAU CHERTA MARCO DNI: 20485842H

Tutor: Francisco Palmero.

Curso 2023/2024

Índice:

1. Resumen del trabajo	3 - 5
2. Introducción	6
3. Objetivo general	7
4. Desarrollo del trabajo teórico	8
4.1. Que es la violencia	8
4.2. Que es la salud	8
4.3. La violencia laboral	8 – 9
5. La violencia psicológica	9 -13
5.1. El ciber acoso en el entorno laboral	13 – 15
5.2. Tasa de acoso laboral	15
5.3. Protocolo ante acoso laboral	15 – 18
5.4. Leyes que nos protegen	18 – 19
6. Violencia física y agresiones	19 – 23
6.1. Encuestas condiciones laborales	23 – 24
6.2. Colectivos más vulnerables	24 – 33
6.3. Datos a nivel mundial	33 – 34
7. Referencias Bibliográficas	35 - 36

1. Resumen del trabajo

Este trabajo ha consistido en una introspección documentada a través de los campos varios y elementos que conforman las relaciones laborales y la prevención relacionados a la violencia que se puede generar en los entornos laborales en sus diferentes formas, ya sea psicológica o física; los colectivos más propensos a sufrir discriminaciones; las leyes que amparan esa prevención y las diferentes vías a través de las cuales se castigan y condenan estas agresiones para conseguir una protección eficaz; los índices y estadísticas de esa violencia ejecutada. En definitiva, el trabajo analiza desde una perspectiva bastante completa, a mi juicio, las causas y circunstancias que suceden para que esta violencia se produzca en el ámbito laboral y, los factores sociológicos que impulsan que esos hechos se perpetren y se normalicen en ciertos colectivos y sectores del mercado laboral.

Lo primero que he realizado es el análisis de la violencia, que significa, como se evalúa y que genera en los seres humanos para considerarse como ello. Para ello he buscado los conceptos e ideas más bien valoradas y aceptadas como descripciones de su significado, realizadas por importantes pensadores y científicos. A raíz de ello ya he tenido que explicar una de las dos violencias existentes, la psicológica y la física. En este caso he decidido empezar por la psicológica, ya que es mucho más compleja y no tan claramente definida a la hora de entenderla y juzgarla. Había que buscar un camino y razones para saber en que punto e interpretación algo debía calificarse como violencia, y, en el caso de la psicológica, cuando esta se podía definir como acoso psicológico en el trabajo.

He sacado conclusiones muy interesantes de doctores como Heinz Leymann o la psiquiatra Marie - France Hirigoyen. De ambos se podían extraer conclusiones muy determinantes ya que, del primero describía esta violencia como la que se realiza de forma repetida y en un periodo prolongado, eje sobre el que gira y se concibe el acoso necesariamente para calificarse como tal. De la segunda pensadora, saqué en clave el hecho del tipo de violencia que debe desarrollarse y los diferentes grados psicológicos que pueden formarse para conseguir castigar y destruir a una persona mentalmente.

Una vez pasada esa etapa y entendidos los conceptos, se necesita entender las razones para poder realizar este tipo de conductas y las palabras clave que conforman el abanico de componentes que se originan para tener de esa forma una visión sistémica de cómo se perpetra la acción del acoso. Estas palabras que forman la cadena eran el quien, como, el cuándo, por qué donde y el que, a partir de ahí y de esas respuestas uno debe tener idea de cómo se origina el acoso y de las circunstancias que pueden llevar a cabo la consumación de esa violencia.

De acuerdo con estas conductas se puede entender que el acoso está formado por esas agresiones verbales que puede requerir de la ayuda de terceros o simplemente ser de forma individualizada. En el primer caso se comprueba que la reacción y grado de influencia emocional en la víctima es mayor generalmente, al recibir malos tratos de más personas, razón que suele afectar de peor manera al aumentarse la presión sobre la víctima desde diversas fuentes. También se observa en los patrones de las agresiones que, pueden estar constituidos por insultos, humillaciones y malos tratos de este tipo, o, obedecer a mentiras, acusaciones falsas y rumores que ni siquiera contienen un ápice de veracidad.

Otra cuestión que destacar era el hecho de que no se sirviera de ninguna agresión verbal directa, y sencillamente se proferiera a través de medidas organizativas dentro de la empresa que hundieran a la víctima, se la excluyera de determinadas tareas, dinámicas de grupo, en resumen, acciones que pudieran destruir mentalmente a cualquiera.

Después he analizado un aspecto muy importante para conocer la finalidad del agresor y cuál es el objetivo de su conducta beligerante contra la víctima, lo cual se describe con la intencionalidad, de ahí se entienden las razones, las cuales en algunos casos llegan a un punto de que quieran expulsarla de la empresa para que se vaya por algún tipo de interés.

Luego de centrarme más en el papel del responsable del acoso, describo las consecuencias, las cuales pueden ser muy graves, incluyendo la destrucción de la persona hasta extremos en los que decida quitarse la vida. Otras consecuencias, las más habituales son las de tener ansiedad, miedo, estrés, problemas de sueño y trastornos de la alimentación como principales desarrollos emocionales. De ahí, al sufrir estos episodios emocionales, lamentablemente mucha gente recurre para poder sobrellevar esta situación y evadirse de alguna manera de estas emociones tan negativas a el consumo de pastillas y demás placebos. Esta elección o válvula de escape puede ser muy peligrosa y desencadenarse en adicciones, dependencia de estos estímulos y perder el control sobre este tipo de pastillas que uno puede tomar para sentirse mejor, cayendo en lugares oscuros a nivel mental que pueden originar depresiones.

Posteriormente, una vez entendida esta violencia, las causas y consecuencias que la acompañan, he incorporado en el trabajo una violencia que es de los tiempos mas modernos que vivimos en la actualidad, con la aparición de los elementos electrónicos. Estos, han multiplicado de mayor manera y gravedad las consecuencias que puede originar un acoso de esta índole, y tienen más recursos para hacer daño a la víctima y amenazarla de diferentes formas. He querido destacar principalmente este aspecto, que es el del poder de un elemento de este tipo y de la extensión y magnitud que puede conseguir mediante la exposición y difusión más accesible a través de estos aparatos.

Una vez he terminado de focalizarme en la violencia psicológica he descrito también las garantías de protección y prevención eficaz ante estos hechos y los procedimientos que deben seguirse para buscar esa protección y denunciar esa violencia sufrida. A partir de ahí, la empresa debe buscar formula y alternativas para que la víctima deje de sufrir esta situación. Para ello, la empresa debe cumplir con la aplicación del protocolo contra al acoso y ejecutarlo como está estipulado. Ha de servirse, además, de la normativa y las leyes que nos protegen ante estos hechos para castigar y erradicar comportamientos como esos dentro de la empresa. He nombrado las leyes varias que desarrollan los principios que no han de quebrantarse en las relaciones humanas, ya sea en ámbito laboral o no, la protección que se proporciona y los castigos que pueden acarrear. Las leyes vistas con mayor interés y trascendencia son la Constitución, la LPRL, el Estatuto de los trabajadores, la Ley 3/2007, de 22 de marzo, el Código Penal y el Convenio 190 de la OIT.

Una vez terminado este apartado, he explicado lo que significa y como se produce la violencia física, en este caos de forma más breve, ya que, no tiene los matices ni variantes que contemplan la violencia psicológica. En el caso de la física es más evidente y directa al requerir del uso de la fuerza. Eso sí, tiene unos índices realmente elevados y preocupantes como he relatado. Sobre todo, lo que más me ha sorprendido e impactado es que estos comportamientos se desarrollen en sectores del trabajo como lo son el de la sanidad y la educación, siendo estos tan importantes para la sociedad. Los he desarrollado atendiendo a las estadísticas de la violencia que sufren.

Para finaliza el trabajo he querido visibilizar también los colectivos más vulnerables y que sufren esta violencia de una forma más estructural, al sufrirla ya históricamente y que, hasta hace no mucho tiempo eran extremadamente excluidos y discriminados en muchos ámbitos

de la sociedad y, especialmente en el mercado laboral. Esta desigualdad ha cambiado, pero no se puede negar que sigue estando aún muy presente en los colectivos como el de las mujeres y los inmigrantes, más sensiblemente aún en los que se encuentran en una situación de irregularidad.

Los datos también son impactantes y hacen ver una realidad que pasa realmente desapercibida y está muy poco visibilizada. En el caso de la violencia que sufren las mujeres y los diferentes tipos que se les realizan, he podido constatar la normalidad con la que tienen que soportar conductas inaceptables hacia ellas, siendo en muchas ocasiones no denunciadas por el miedo a no tener garantías de protección o, que no se les de la importancia que se debe en casos de agresiones no extremas, pero si intimidatorias.

En el caso del otro colectivo más atacado analizado, el de los inmigrantes, todavía son más impactantes las historias que han sufrido y las violencias extremas que se han ejercido sobre ellos en algunos casos. En este colectivo, lo más aterrador es la frecuencia con la que ocurre y, al mismo tiempo, también la gravedad de los hechos. En diferentes artículos publicados he podido comprobar ejemplos de agresiones, palizas e incluso la pérdida de un brazo de un trabajador abandonado a su suerte por un empresario.

Además de la violencia física y psicológica como decía, también existe la más enquistada y estructural, que es la que genera una desigualdad de oportunidades en estos colectivos, peores condiciones laborales y un trato humano más desagradable y discriminatorio.

Para finalizar, y en vistas de querer exponer la problemática de la violencia que se sufre y la discriminación, he querido mostrar datos a nivel internacional, para reflejar que estas cuestiones no son solamente asociables a las características del mercado laboral de nuestro país. En muchos países del mundo también suceden estas conductas y, los índices son también elevados. Estos datos han sido extraídos de fuentes oficiales y no hacen más que consolidar la idea de que la violencia se encuentra presente en muchos lugares del mundo y, quizá en la esencia humana, la cual debe graduarse y erradicarse con mucho esfuerzo de las administraciones de los países, basándose en pilares tan importantes como la educación y los recursos públicos para concienciar a la población y, de esta forma conseguir erradicar estas conductas.

Los datos contemplados han reflejado altos índices de personas de violencia, que causalmente, son mayores en continentes como América y África. Es evidente que los que he destacado anteriormente para conseguir paliar y erradicar estas conductas es a través de la vía educativa, y, es por eso, que en los países subdesarrollados se acentúan más estas características de violencia reproducida entre la gente.

El hecho de que se carezcan de recursos para afrontar este problema hace sino que aumentar la posibilidad de que se realicen con mayor frecuencia, por eso estos continentes en los que la escasez de recursos es considerable frente a continentes como el europeo o el asiático, revela la importancia de utilizar eficientemente estos mismos recursos para enfocarlos de la manera correcta y destinarlos a la prevención de estos riesgos en el ámbito laboral, que es la materia concreta que ocupa este trabajo, y conseguir de esta manera que se inviertan para crear entornos laborales más seguros.

2. Introducción:

El tema que he escogido para este trabajo se ha visto principalmente motivado por la influencia y determinación que suponen las consecuencias de algunas actuaciones habituales en la sociedad que conformamos, tanto a nivel sociológico como laboral, que es, primordialmente hacia dónde va dirigida esta exposición de cuestiones teóricas. Me parece de vital relevancia, ya que, como el propio nombre del tema indica, se trata de un hecho tan trascendente como lo es la violencia que se ejerce en el ámbito laboral, en todas sus diferentes formas y vertientes.

Para entender la violencia que existe aún en la actualidad en las relaciones laborales hay que saber los tipos de violencia que se desarrollan, tanto la psicológica como la física. Estos puntos los voy a desarrollar para que se entienda como operan y las influencias que tienen en las personas, todo desde una perspectiva totalmente teórica y con un enfoque que, si bien no se puede catalogar como objetivo al cien por cien, siga las pautas y conceptos descritos por importantísimos científicos y pensadores.

Ello, significa abordar su desarrollo y extensión y, ver cómo afecta de diferente manera según el lugar que ocupa socialmente el trabajador, los tipos de empleos y las condiciones de trabajo por ello creadas en base a estos factores citados. De esta forma se pueden contemplar las desigualdades de trato y observar el diferente grado de vulnerabilidad y desprotección que sufren unos frente a otros. Esta violencia existente y muy persistente en algunos sectores pone de manifiesto que la misma sigue existiendo, y en determinadas actividades esta incrustada de una forma normalizada y, mostrando así las complicadas condiciones laborales que deben resistir algunas personas.

Para exponer estas circunstancias hay que desengranar algunas actividades donde ocurren estas prácticas, y, también, realizar una observación general de las condiciones que existen en el empleo en nuestro país para entender por qué estas actuaciones de violencia se generan en determinadas actividades y en otras porque no tienen el mismo componente de violencia. En estos casos se debe analizar si la violencia se genera con mayor facilidad dependiendo del sexo, raza y/o situación de regularidad legal de la persona, trabajos de mayor precariedad, niveles de formación académica, etc.

Este es un tema que en la actualidad está muy en el punto de mira, ya que actualmente la prevención de los riesgos ha pasado a tener un lugar prioritario a la hora de conformar y desarrollar las actividades y las relaciones laborales. Durante estas últimas décadas se ha puesto gran énfasis en que se cumplan las condiciones de trabajo en todas sus facetas, siendo la prevención una pieza angular para desarrollar las mismas.

Es por ello que ha de destacarse el papel de la prevención en la actualidad y la guía que supone en la conformación de las relaciones profesionales y, esta, afectar a la mejora de las condiciones, sobre todo en actividades donde se evidencia que se siguen sufriendo algunas actuaciones inaceptables. Todo ello, se persigue solucionar y garantizar para que se pueda desarrollar un trabajo con plenas garantías de realizarse en unas condiciones mínimas y de derecho para ello.

Se han instaurado nuevas medidas, controles, protocolos i equipos de trabajo en la actualidad para que el trabajo sea una actividad en el que la prevención tenga unos niveles elevados de seguridad y eficacia. Por esta razón, la prevención en el trabajo tiene la importancia que merece y es una parte central del desarrollo laboral para erradicar algunas prácticas, y, al mismo tiempo, también instaurar estos cambios.

3. **Objetivo general:**

En este trabajo intentare exponer las circunstancias que generan la violencia laboral existente en las diferentes actividades, donde se perpetran estas actuaciones, las razones que lo provocan, los colectivos más vulnerables, y, también las medidas implementadas.

Expondré que es la violencia; los tipos de violencia que se desarrollan en el trabajo; como se ejerce; las consecuencias que tiene y como puede repercutir en la salud de la persona que la sufre; que circunstancias deben darse para que la violencia se considere como un trato de acoso laboral; sectores y colectivos más propicios a sufrir esa violencia; protocolos de actuación; legislación desarrollada al respecto para ofrecer una protección eficaz a la víctima. Todos esos aspectos deben tratarse de forma detallada para entender cómo se origina la violencia y que razones hacen que se desarrolle. También lo es entender cuando es más previsible que esta pueda existir en una organización de trabajo.

También quiero reflejar la evolución, con datos y estadísticas reunidos de las últimas décadas, y, así, poder ver los avances que se han conseguido en este sentido, si las medidas han funcionado para aminorar los actos de violencia laboral que se producen a lo largo de los años en las diferentes actividades profesionales, y ver, de esta manera, si realmente en las actividades que generalmente los trabajadores han padecido esta serie de abusos han visto mejoradas sus condiciones de trabajo.

Hay muchas circunstancias y razones para ver a que sectores y colectivos afectan más estas violencias, y ello es lo que se pretendo mostrar y visibilizar con el trabajo. Por ello, este es un trabajo que no solo implica el aspecto laboral, aunque sea parte hegemónica de la exposición, puesto que también dilucida las diferentes violencias que existen en la sociedad, y por qué circunstancias se ven recrudecidas y aumentadas exponencialmente en las actividades que se desarrollan en un empleo, siendo estas, en ocasiones de una dinámica de estructura y trato habitual, viéndose reflejada en los horarios, los salarios, la conciliación, etc.

Quiero decir con ello, que la violencia está muy presente en muchos ámbitos de la sociedad, y que el trabajo no hace más si no que hacer visible esos comportamientos de poder, superioridad y, en algunas ocasiones de maltrato y explotación hacia esas personas sobre las que se les está ejerciendo ese poder, mostrando así la capacidad que tienen de influenciar y determinar unos sobre otros las distintas relaciones que existen, tanto a nivel laboral como social.

Aun así, con todo esta análisis crítico y con cierta presunción de que las condiciones no son las idóneas en ocasiones, espero poder mostrar con datos y diferentes informes que, las circunstancias sociales han cambiado y, que hoy en día, vamos dirigiéndonos a una sociedad más justa y honesta, de mayor protección y respeto por la seguridad e integridad de las personas y, así, mejorando las condiciones de trabajo y vida mediante la implementación de nuevas leyes que integren así garantías en la seguridad de realizar los trabajos, entornos laborales sanos y con ausencia de ambientes tóxicos, agresivos y en los que se puedan producir algún tipo de violencia entre las personas que conforman las empresas.

Y además de todo ello, lograr aspectos muy importantes como son la ausencia de de discriminación y desigualdades sociales sobre algunos colectivos, que, si es de reconocer que en estas últimas décadas se están dedicando esfuerzos para eliminarla.

4. Desarrollo del trabajo final de master:

Al tratar este trabajo sobre todos los tipos de violencias que se emplean en el entorno laboral, empezaré describiendo algo básico como es el significado de la violencia y, por ello, entender como repercute en las relaciones laborales y sociales.

4.1. Que es la violencia:

La OMS define la violencia como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona, o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

Como bien refleja la descripción anterior, en este caso no se habla de una violencia sencillamente ejercida de forma física bruta, o psicológica, sino que también se hace hincapié en la ejercida a través del poder, la cual es frecuente encontrar en los trabajos por las distintas categorías y o niveles de poder que existen en los mismos.

La propia organización, citada anteriormente, destaca que es un problema relevante de salud pública, el cual se puede prevenir y evitar. Describe que “la violencia no se distribuye de manera uniforme entre los diversos grupos de población o los entornos”.

4.2. Que es la salud:

La OMS define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

En nuestra constitución, por ejemplo, concretamente en su artículo 40.2, hacer referencia a la implicación que han de tener los poderes públicos para velar por la seguridad e higiene en el trabajo. En el artículo 43.1, se reconoce a todos el derecho a protección de la salud, otorgando a los poderes públicos la tutela y organización de la salud pública a través de las medidas preventivas y las prestaciones y servicios necesarios.

Este concepto, va ligado directamente acorde a las consecuencias que puede generar en cualquier persona el hecho de sufrir algún tipo de violencia y como puede afectarla. Voy a analizar también que efectos puede generar y hasta qué punto estos comportamientos sobre otra persona pueden ser nocivos y a qué situación emocional pueden llevarte.

Entre estas emociones que se pueden generar, hay algunas que pueden producir un estado mental en ocasiones difícil de soportar. Estas pueden ser: la ansiedad, la ira, la impotencia, la tristeza y, la que puede ser el peor estado emocional, la depresión.

4.3. La violencia laboral:

La OMS la define como “aquellos incidentes en los que la persona es objeto de malos tratos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo el trayecto del domicilio al trabajo, con la implicación de que se amenace explícita o implícitamente su seguridad, bienestar o salud”.

Incluye tanto la violencia física como la psicológica. En función de cómo se produzca la exposición a este riesgo, se puede denominar como violencia ocupacional, acoso laboral, sexual o discriminatorio.

Una vez explicada de manera breve que supone la violencia que se ejerce entre las personas y que efectos puede tener en la salud, voy a describir el tipo de violencias que se sufren, incidiendo en cómo se generan, que pueden ocasionar y que patrones de conducta van asociados a estos comportamientos. Estas emociones que se producen intrínsecamente en cualquier persona y, por ello, todos y todas las podemos sufrir en cualquier momento sin importar las características, ni cultura que uno puede tener. Eso sí, es obvio que este es un factor que puede incrementar y reflejar de esta forma ciertas conductas de abuso y maltrato que sufren ciertos colectivos de manera histórica y más común por el simple hecho de haber sufrido esa discriminación durante muchos años, la cual aún sigue enquistada y desarrollada en las sociedades que vivimos.

No se puede obviar que estos factores descritos influyen en la mayor posibilidad de padecer estos tratos y, que se origine con más frecuencia y facilidad este menoscabo de la dignidad humana. Lo trascendente es principalmente que, esta violencia puede ocurrir en cualquier entorno y en cualquier momento, incluido en el que es materia de este trabajo, el entorno laboral.

Por ello vamos a analizar estas violencias generadas a cualquier persona y en cualquier ámbito profesional y, las consecuencias que pueden generar en la misma, viendo así por ello, las reacciones y estados psicológicos e incluso fisiológicos que uno puede atravesar.

5. Tipos de violencias: la violencia psicológica

Para analizar las violencias que se generan en el entorno laboral primero vamos a disgregarlas y ver todas las violencias que se pueden dar y como pueden afectar a la persona que la recibe y padece. En primer lugar, voy a analizar la violencia referida a la psicológica:

Tiene la particularidad de que en ocasiones no puede evidenciarse, ya que no hay rastros de lesión corporal ni ningún tipo de daño físico que sea tangible u observable, pero no por ello es menos dañina ni mucho menos para la salud de la persona. Esta, de hecho, puede generar un peor efecto en la persona, ya que, al ser el daño de forma interna a nuestro cerebro y emociones, puede causar una angustia y ansiedad muy elevada, lo cual, puede generar al mismo tiempo trastornos fuertes y estados mentales muy delicados de sobrellevar para cualquiera.

Para empezar, analizando estos daños producidos psicológicamente, distinguiremos entre las distintas definiciones que coexisten del concepto acoso psicológico en el trabajo o mobbing. Para ello, hago referencia al científico de más prestigio y valorado en la investigación de esta problemática, el suizo H. Leymann, al cual hemos estudiado brevemente durante el primer semestre en una asignatura. El, escribió estas actitudes de acoso como “una forma de violencia extrema, la cual puede suceder en el ámbito de una organización en una o más de las 45 formas o comportamientos que se ejercen de forma sistemática, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado, 6 meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo”.

En este caso Leymann afirmaba que el mobbing se produce desde una situación de conflicto en el que las partes se encuentran en una posición asimétrica de poder en el ámbito que se produzca. Indica también, que es la parte acosadora la que tiene más recursos, influencias, posición de fortaleza, y demás ventajas, la que ejerce este comportamiento de dominación y superioridad jerárquica sobre el otro.

En los apuntes del aula también hacía referencia a estos comportamientos de abuso que describe este autor como “una serie de acciones de comunicación hostil y desprovista de ética por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, el cual es la víctima, y quien, a consecuencia de ello queda en una situación de soledad e indefensión prolongada, con manifestaciones psicológicas de malestar.

Por otra parte, M. F. Hirigoyen, define el acoso moral en el trabajo como “cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. Esta investigadora no expresa un criterio de exposición mínima o del tiempo que pueda durar el proceso.

Las definiciones y observaciones de estos dos expertos son principalmente las que han sido asumidas no solamente por la doctrina científica, sino que también lo han sido por las instituciones sociales y políticas relevantes en materia de salud laboral (OIT, Parlamento Europeo, AESST, Inspección de trabajo y seguridad social, Sentencias).

En este trabajo de estudio que he analizado, también se describe y concluye que en 2001 la Comisión Europea adopta la propuesta del grupo de estudio Violencia en el Trabajo (con representantes de gobiernos, sindicatos y empresarios) para definir el mobbing como:

“Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objeto y/o el efecto de hacerle el vacío.

Esta descripción contradice o, pone de relevancia al menos un criterio temporal sobre el cual, la experta Hirigoyen no había incidido, ni hacía referencia a que este factor asociado a la duración del tiempo en el que se ejerce este comportamiento hacia otro deba ser de por sí una causa indispensable para poder definir estas actitudes violentas como acoso a otra persona.

También veo interesante citar un argumento basado en una sentencia judicial, la cual dictamina doctrina y jurisprudencia. Por ello, otro ejemplo que expongo es una sentencia, del Juzgado de lo Social Nº 2 de Girona 374/2002, ratificada por el TS, y que establece una orientación sobre la definición jurídica del mobbing. Dice la sentencia que este acto enjuiciado, “debe ser traducido jurídicamente como presión laboral tendenciosa, al definirse como aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador, mediante su denigración laboral”.

Dado que no existe una definición legal y precisa del acoso laboral en nuestro ordenamiento jurídico, los tribunales, mediante su jurisprudencia en España, han interpretado tradicionalmente como referencia el concepto de Leyman

Al describir esta serie de interpretaciones y opiniones sobre lo que significa el concepto puede haber ciertas diferencias que delimiten el sentido de la propia idea y explicación formulada, la cual debiera entenderse y concretarse en una conclusión común. Por ello, es importante tener una definición que permita delimitar el problema a tratar, dando así un enfoque preventivo primario y que este plasmando así las siguientes consideraciones:

- Que respete los principios generales de la Ley 31/1995 de LPRL y la normativa que se desarrolle, en referencia al riesgo como daño posible sobre la salud y ámbito laboral.
- Que se determine y concrete la circunstancia que se clasifique como un peligro para la salud de los trabajadores.
- Que introduzca los elementos y condiciones necesarias que determinan la causa de acoso psicológico en el trabajo.

Qué?; Quien?; Cuando?; Como?; Donde; Por qué?

Unos aspectos para determinar e identificar y orientarnos sobre la manera en la que se genera esta situación de acoso es haciéndonos las preguntas básicas para tomar así un patrón que estructure y componga a los integrantes de esa violencia ejercida. Estas preguntas son clave para entender la formación del proceso de acoso y de su dimensión. De esta forma averiguamos que se le está haciendo y la razón de la existencia de este problema. Las personas que realizan el acoso. El periodo de tiempo. El lugar y la razón.

Para entender que se cumplen los criterios de duración en el tiempo a la exposición de conductas de ataques psicológicos estos deben realizarse de forma reiterada y no de manera puntual, excluyendo casos aislados.

Estas actitudes de acoso podrán generarse por una o muchas personas, de nivel jerarquizado definido como descendente, sin distinción de nivel, o ascendente. Esta cuestión es muy importante, ya que determina una razón de diferencia de poder en muchas ocasiones, la cual puede suponer un inconveniente claro por parte de la persona que se encuentre en una posición de debilidad, generalmente descendente con respecto a ese nivel jerárquico, razón por la que puede mostrarse más reticente a manifestar los ataques que sufre por las represalias laborales que de ello se pudieran derivar. En muchas ocasiones la persona en situación más vulnerable tiende a no denunciar o quejarse del acoso que se sufre por miedo.

Los actos de violencia psicológica pueden ser dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador. Las conductas que ayudan a identificar y señalar el riesgo que puede derivarse de estas actuaciones de riesgo de violencia psicológica y que pueden ser dañinas para la salud del trabajador se manifiestan de varias maneras. Estas son principalmente:

- Medidas a la víctima con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Amenazas de violencia física.
- Agresiones verbales.
- Rumores.

En los daños que se le puedan afligir a la persona víctima de acoso en su salud también intervienen diferentes factores que influyen en que la misma pueda no sufrir esta circunstancia de una forma en la que le repercuta claramente en su salud i en el

mantenimiento de sus capacidades en el trabajo, y, que, por ello, no comporte la misma consecuencia para su aspecto mental.

Esto es debido a sus características psicológicas, capacidad de abstraerse del problema respecto a otras personas que puedan ser más sensibles a estas violencias, que tenga un círculo de amistad o familiar más sólido y de apoyo. Por ello, aunque la violencia existe, en ocasiones es cierto que puede no causar daños observables y evidentes en la salud y rendimiento. De todas formas, a la larga, igualmente puede que se generen patologías psicológicas y otros problemas que afecten a su salud. Por ello se considera acoso desde el punto de vista de potencial daño, independientemente de su personalidad y carácter.

Estas actitudes de violencia han de producirse, eso sí, en el marco de una relación laboral y que exista una relación de dependencia organizativa. Se excluyen las conductas que sucedan entre los trabajadores y que ocurran en el ámbito de su vida privada. Por contra si en las actitudes entre ellos interfiere la relación laboral si se tiene que intervenir.

La intencionalidad en la ejecución del acoso es determinante, ya que persigue, además de ejercer un trato a la otra persona que le suponga malestar y sentirse realmente agobiada, ansiosa, e incluso otras emociones más graves en su salud, también suele tener un objetivo y búsqueda de aspectos que van más allá del hecho de hacer sufrir a la víctima del acoso.

Estos objetivos pueden ser que la persona que recibe el acoso quiera abandonar su puesto de trabajo, cambiar del mismo o que le trasladen a otra función o cargo en el que no se encuentre a esa persona que lo maltrata, crear una mala reputación de ella y buscar así hundir su autoestima y/o su moral, hacerla sentir de menos, etc. De esta forma se consigue generar en la víctima un sentimiento de consumo emocional e intelectual para que así se encuentre amedrentada y con un sometimiento mental con el que el perpetrador/a o, que fuera en grupo, a través de esa conducta violenta consiguen poder echarla/lo de la organización o, lo que quieran es hundirla/lo moral y mentalmente, nada más.

Otra cuestión a resaltar son las consecuencias que generan el acoso en la dinámica laboral. Y es que, al sufrir la víctima estas agresiones y, por ello, no estar bien mentalmente en ocasiones para poder estar concentrado a la hora de realizar sus tareas y pendiente de una manera adecuada a sus labores, la víctima puede tener despistes, no rendir de forma idónea al tener esa mala relación con compañeros con los que tiene que coordinarse, además de otras muchas más circunstancias que puedan darse, y, todo ello puede afectar de forma notoria en la posibilidad de que ocurran accidentes en la propia organización.

Este hecho es fundamental, pues al haber un clima laboral deteriorado y conflictivo el rendimiento laboral no es el óptimo, y, eso puede acarrear que los accidentes pueden aumentar de forma proporcional a la violencia que se ejerza sobre la víctima.

Describe Hirigoyen, acerca de las consecuencias que se generan en la trabajadora/ra a la víctima del acoso que estas pueden ser “la aparición de síntomas muy cercanos al estrés, que se materializan en forma de cansancio, problemas de sueño, migrañas, desarreglos digestivos, etc. También pueden darse casos en los que se les aparezcan ideas suicidas, las cuales en situaciones extremas pueden ponerse en práctica.

Luego, con respecto a ello, también pueden llegar a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y aislamiento, o, por el contrario, de agresividad u hostilidad junto con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor y deseo de venganza contra los agresores/as”.

Puede ocurrir que la víctima en lugar de afrontar el problema y defenderse o buscar ayuda o, de decidir irse del lugar de trabajo, elija una opción que en cierta manera alivie o neutraliza de alguna forma los pensamientos negativos que se le generan al ir al trabajo y que esta sea a través del consumo de calmantes, antidepresivos, analgésicos, etc. Una serie de estimulantes que disipan un tanto el problema pero que no lo solucionan, y además puede ser tan contra productivo que llegue a ocasionar en la víctima adicciones y falta de capacidad por ello de desarrollar su vida de forma cotidiana sin este consumo.

En este sentido, la comunidad científica se ha implicado en el análisis de estos hechos y también de las consecuencias gravemente perjudiciales que pueden derivar para cualquier persona de sufrir esta violencia y ratos de acoso. Destacan la gran elevación que tiene en la salud el hecho de pasar por estas situaciones y el hecho de que las personas que sufrían estas agresiones eran propensas a tener cuadros de ansiedad, insomnio y más sintomatología somática y depresiva. Además, también un mayor número de enfermedades y consumo de medicamentos. Estas cuestiones reflejan el serio riesgo que supone para un trabajador y para cualquier persona.

El acoso laboral es asociado directamente con la depresión y con problemas cardiovasculares. Muchas veces induce a consecuencias negativas para la organización laboral, además, ya que muchos trabajadores que pasan por esta situación terminan pidiendo la baja ante la tremenda dificultad de continuar de esa manera en el trabajo.

5.1.El ciber acoso en/por el entorno laboral

Otra cuestión al respecto de este tipo de violencia y que está a la orden del día, al estar directamente relacionado con elementos de nuestra época más actual como son los elementos tecnológicos y sus derivadas aplicaciones tecnológicas es el ciber acoso o acoso a través de elementos tecnológicos.

Hoy en día la tecnología ha producido grandes avances en el desarrollo laboral y también en las relaciones existentes entre los seres humanos. Este hecho ha producido grandes beneficios a nivel global pero también, como voy a describir ahora, ha generado una serie de problemas y conflictos entorno al uso de estos elementos tecnológicos. Como todo, tiene su parte buena y mala, y, en este caso, el uso de una forma negativa, tóxica y de hostigamiento puede provocar un mal estar y situación emocional delicada y grave en las personas que sufran este tipo de ataques a través de estos elementos.

A través de ello, las personas sufren discriminación, agresiones e incluso amenazas en forma de acoso psicológico. El aislamiento que anteriormente se relacionaba de una forma física, ahora se produce también de manera digital, excluyendo a la persona de dinámicas o entornos grupales, o siendo atacados directamente por uno/a o conjunto de personas para hacer sentir que no está integrado en el grupo y se le quiere dejar fuera de las relaciones laborales nuevas existentes.

Ejemplos de este tipo de conductas sobre otros compañeros/as del trabajo es provocar la incomunicación con terceras personas, ser excluido de reuniones o videoconferencias de grupo o, incluso, ser expulsados del grupo de WhatsApp laboral. También se destaca el hecho de someter al trabajador a una falta de ocupación efectiva, darle ordenes que son difícilmente alcanzables y de una exigencia extrema, o bien al contrario, ordenar tareas sin fundamento y de muy poca utilidad, poco productivas y/o repetitivas.

Según un informe elaborado por la OIT, al cambiar los elementos en la manera de relacionarse en el entorno laboral, la violencia sufrida ya no se relaciona tanto con la física

como antes sucedía. Según los datos que han publicado, desde la pandemia, causa por la que aumentó la incorporación del teletrabajo en las relaciones laborales en muchas empresas, sufrimos desde hace unos años una subida exponencial de casos de violencia y acoso en el trabajo que se dan a distancia, sin necesidad de compartir espacios físicos.

El caso de que esta violencia sea muy perjudicial y, en ocasiones, tenga consecuencias incluso mucho más graves para la víctima es por la capacidad de transmitirse que tiene a través estos elementos a multitud de gente, llegando a introducirse en entornos propios de la familia, amigos y demás seres queridos, o, que se extiendan a través de redes sociales o plataformas y puedan ser visualizados por mucha gente. Este aspecto es muy grave y puede llevar a derrumbar o destrozar a una persona mentalmente, al ser expuesta de una forma muy violenta a una serie de hechos que puedan resultarle muy traumatizantes y que pueda ser que no llegue a soportar o superar.

Por ello, este tipo de violencia puede llegar a ser muy grave y llegar a provocar consecuencias que uno no pueda imaginar ni controlar. Ante ello hay que ser previsor y conocer los riesgos de esta capacidad y poder virtual que se desarrolla a través de aplicaciones tecnológicas y transmitirla en las relaciones laborales para ser consciente del serio riesgo que implican.

Otro factor para resaltar de las redes sociales es que generan al acosador más recursos para conocer asuntos o información de la víctima a través de ellas y, así poder multiplicar su capacidad fuerza a la hora de realizar ataques más dañinos. Así pues, pueden realizar ataques relacionados con su situación familiar, emocional o sentimental o, en otros casos, optar por la vía de recurrir a estrategias que no necesitan si quiera de su autenticidad al estar compuestas con argumentos falsos para atacar a la víctima mediante difamaciones.

En muchos casos incluso, este tipo de conductas se puede hacer bajo un perfil de anonimato, usando esa posibilidad aún más perturbadora al no poder identificar a la persona agresora. Al haber estas opciones, el mundo virtual puede convertirse en un lugar muy peligroso si cabe y facilitador de este tipo de agresiones. Esta cuestión es importante y debe controlarse y poniendo métodos de protección, ya que las personas bajo esta facultad de anonimato pueden tender a ser aún más crueles y ofensivas al verse con esa sensación de impunidad y de falta de castigo al no existir consecuencias en ocasiones puesto que es difícil descubrir al agresor.

Como decía, las consecuencias pueden ser muy graves, llegando a generar en la víctima miedo, ansiedad trastornos del sueño y alimenticios, depresiones e incluso el suicidio. En este sentido, refiriéndome a la consecuencia más extrema que es el suicidio, son múltiples los casos en los que una persona no ha podido resistir más la presión y la violencia sufrida por esas conductas y han decidido quitarse la vida.

No son pocos los casos, por ejemplo, una mujer se suicidó al viralizarse un video sexual privado en su empresa, localizada en San Fernando de Henares. En este caso, el Código Penal establece una pena de 3 meses a un año de prisión para el que descubra secretos o vulnere la intimidad de otro sin consentimiento, se apodere o utilice elementos de escucha, grabación o reproducción del sonido o de la imagen. Existen muchos casos en los que el acoso se efectúa a través de estos aparatos electrónicos, y en los que, cuando se producen estas circunstancias la víctima llega a un nivel de sufrimiento límite.

Hay también muchos casos en los que el acoso, aunque no sea a través de aplicaciones produce el suicidio. Unicaja, en junio de 2016 fue condenada por el suicidio de una trabajadora. El fallo del juez establecía una clara relación entre el acoso y la muerte.

Una trabajadora del hipermercado Al campo de A Coruña se quitó también la vida debido al brutal acoso que sufrió.

Cuando se producen esta serie de hechos, de forma constante y repetida como se ha planteado anteriormente para que puedan calificarse como acoso, la empresa y su organización tienen que intervenir para impedir que esto suceda más veces y actuar de forma contundente para, de esta forma, erradicar que estas actitudes se sigan reproduciendo en las relaciones laborales que existen en la empresa.

En caso de no intervenir y no conseguir que esta situación siga ocurriendo, la empresa incurriría en un incumplimiento grave. Desde un principio es importante acudir al servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa u organización, o bien al personal delegado de prevención para consultar cualquier situación que percibamos susceptible de acoso. Posteriormente, si se producen estos hechos y se contempla la posibilidad de que exista el acoso, se deberán seguir los pasos establecidos para esta situación en el protocolo o plan de actuación integrado en la empresa.

El personal que intervenga en este tipo de conflictos y su gestión, tienen el deber de mantener el procedimiento en la más estricta confidencialidad sobre las personas a las que les concierne y afecte el asunto a tratar. Esta cuestión es realmente importante en el procedimiento, puesto que ha de preservarse de manera tácita la intimidad de la víctima, para que en ningún momento trascienda ningún dato ni hecho relacionado con ella o él y no se dé, de esa forma, la posibilidad de que pudieran conocerse aspectos que ocasionaran un daño mayor a la víctima y deteriorar aún más el desarrollo del hecho que se está tratando y gestionando, que ya de por sí es realmente complejo y sensible.

5.2.Tasa de acoso laboral en España y Europa

Para tener una idea de la gravedad de esta cuestión, podemos atenernos a una tasa de acoso laboral reciente en España, del año 2022. Según los sindicatos mayoritarios y, un informe realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo alcanza hasta el 15%, lo que representa hasta un millón de personas que han padecido estas agresiones.

Por contra, en Europa alcanza el 9%. Es un dato preocupante ya que es una tasa elevada y muestra que en este país queda mucho trabajo por hacer. En el sexo de la persona también se muestra una diferencia reseñable a la hora de sufrir este tipo de agresiones, puesto que las mujeres representan el 72,1% de los casos reportados.

Estos datos son impactantes, y elevan la preocupación acerca de las medidas que deben adoptarse para erradicar esta serie de conductas en el ámbito laboral. Tiene un porcentaje de víctimas tan alto que indica la necesidad de tomar medidas contundentes para evitar que aumenten exponencialmente en los años. Para ello hay leyes y protocolos en caso de que se requiera de una actuación necesaria para intervenir en situaciones de violencia laboral.

5.3. Protocolo en caso de acoso laboral y protección legislada

Este, es un procedimiento a través del cual se recogen las diferentes medidas preventivas a aplicar si se da esta situación, de forma que la denuncia de un caso de este tipo pueda evitar y erradicar estas conductas intolerables dentro de la propia organización.

Toda la plantilla, independientemente del tipo de contrato, va a estar protegida ante la posibilidad de que se produzca este hecho. No es suficiente con que la empresa tenga un plan de acoso, se requiere además que la empresa realice una labor informativa y que realmente haya una implicación y seguimiento de este tipo de situaciones para activar el protocolo cuando se requiera.

No influye en la obligación de tener el protocolo el número de trabajadores de la empresa o de si realiza la actividad como autónomo o persona jurídica. La obligación de tenerlo se constata de forma indirecta en el estatuto de los trabajadores al especificar el mismo el derecho a la integridad física y moral, la no discriminación por diversas causas como origen racial o étnico, condición social, etc. Todo ello está desarrollado en el artículo 4. El artículo 17 también detalla la no discriminación en las relaciones laborales. Para estos casos debe aparecer la función preventiva de manera contundente y, aplicarse una correcta política de prevención de riesgos laborales.

También se desarrolla en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en sus artículos 45 y 48 el hecho de cumplir con la obligación de integrar un plan de acoso. El protocolo anti-acoso se encuentra integrado en el plan de igualdad.

Implementar un protocolo de este tipo es necesario, y además conlleva una coordinación y colaboración interna en la empresa para detallar las fases de la activación de este y el procedimiento a seguir. Por ello, la organización debe contar con el acuerdo de la comisión negociadora. Para hacer del protocolo un sistema efectivo ante las agresiones que sufra la víctima debe establecerse un mecanismo que fije las pautas de actuación. En el deben incluirse:

- Medidas preventivas, identificando los comportamientos a erradicar e integrar en las causas que pueden generar una posible situación de acoso.
- Medidas proactivas de actuación para guiarnos y tomar el patrón de actuación, dando apertura gestión de las quejas o denuncias que se produzcan, además de las medidas cautelares y correctivas correspondientes.
- Medidas reactivas, instauradas en el régimen disciplinario. A raíz de las conclusiones que obedezcan a este régimen se impondrá el castigo pertinente.

Los pasos para desarrollar y elaborar el plan de acoso laboral deben seguir una serie de requisitos legales en materia de negociación y aprobación. Hay que:

- Designar una comisión o persona instructora: dependiendo de las características de la empresa y número de trabajadores se conforma la comisión. La función que tienen estos cargos es la de implementar el plan e incluir la recepción y tramitación de denuncias.
- Desarrollar el protocolo: el cual debe contener los 3 aspectos citados anteriormente en referencia a las medidas a integrar.

- Crear el procedimiento y canales internos: da forma al procedimiento directo a la hora de tramitar las denuncias internas para hacer efectivo su cumplimiento.
- Divulgar las medidas a la plantilla: hay que explicar y trasladar a los componentes de la plantilla laboral las causas, medidas y sanciones que pueden originar el acoso laboral.

El plan de acoso laboral es elaborado por diferentes figuras que pueden encargarse de ello en base al tipo de organización y tamaño de esta. Es bastante habitual, eso sí, que se encargue el departamento de recursos humanos. En todo caso, hay que dividir la composición de los responsables de encargarse de este proceso en los siguientes casos:

En empresas con más de 50 trabajadores: en estas, que están obligadas a contar con un plan de igualdad también, se designa una comisión instructora formada por tres personas y un suplente. El cargo caduca a los 4 años.

En empresas con menos de 50 trabajadores: no están obligadas a instaurar el plan de igualdad. Basta con designar a una persona instructora y a su suplente. No tiene una duración máxima en el cargo.

Los cursos sobre acoso laboral dentro de la empresa no serán obligatorios, pero si es una responsabilidad por parte de esta el hecho de comunicar la adopción del protocolo

Sanciones a empresas. Las que no cuenten con un plan de acoso: Esta cuestión puede acarrear sanciones importantes administrativas.

- Infracción leve: multas de entre 7.501 euros hasta 30.000.
- Infracción grave: de entre 30.001 euros hasta 120.005.
- Infracción muy grave: de entre 120.006 euros hasta 125.018.

Puede comportar también la pérdida de ayudas, bonificaciones y, demás beneficios.

Recursos que debe conocer la víctima. Para actuar cuando sufra este tipo de situaciones y como enfrentarse a un proceso como este de complicado es algo que uno debe saber para poder evitar que se postergue el calvario existente.

Para ello, lo primero que debe saber es que la ley le protege tanto frente a su acosador como a la empresa, si esta no responde de forma adecuada a la denuncia hecha. Los pasos a seguir son:

1. Lo primero es que la persona que sufra el acoso debe acudir al centro médico llegado al punto en el que dicha situación está afectando seriamente a su salud y su estabilidad mental y emocional y, además solicitar la baja médica.
2. Debe denunciar los hechos, con o sin baja médica, ante la propia empresa y hacerlo por escrito, guardando una copia en la que certifique que el documento ha sido recibido por la empresa. A partir de ahí, la dirección de recursos humanos o de personal, también se puede acudir al comité de empresa, o en caso de empresas mas pequeñas al director de esta, deben abrir una investigación discreta, respetando los principios de confidencialidad e intimidad tan importantes.

3. La denuncia puede también ejercerse ante los tribunales por la vía civil y penal contra su acosador. También puede denunciar a la empresa si esta hace caso omiso a las demandas del trabajador y no reacciona a las mismas de forma expresa y contundente. En este caso puede ser mediante la vía laboral, civil y penal. La víctima podrá exigir la presencia de su asesor legal en cualquier reunión para la que sea citado.

Casos de posibles denuncias por acoso y vías a través las cuales se desarrolla el procedimiento:

- Vía civil: se pueden entablar acciones de responsabilidad extracontractual contra el agresor o empresario.
- Vía de lo social: se abre esta vía cuando el acosador es el propio empresario, con el objetivo principal de obtener la extinción del contrato laboral y solicitar el resarcimiento por daños y perjuicios.
- Vía contencioso administrativa: cuando la víctima es un funcionario público y el acosador uno de sus superiores o compañeros/as de trabajo.
- Vía penal: en este caso el acoso implica delitos de coacción, agresión o amenazas. También se puede demandar a la empresa cuando no haya tomado medidas para prevenir o minimizar los daños causados.

5.4.Leyes que nos protegen ante estas agresiones

Entorno a la protección amparada en nuestro derecho acerca de esta problemática en el ámbito laboral, las leyes de nuestro país garantizan la protección eficaz para a la víctima y, también la persecución al agresor, dirigida a erradicar este tipo de conductas.

Las leyes de mayor importancia a nivel general y artículos destacados acerca de la protección frente a situaciones de acoso y/o violencia en el trabajo:

- La ley que más incide y desarrolla el objeto del acoso laboral es Ley 3/2007, de 22 de marzo que, a pesar de que el nombre de la propia ley indica que hace referencia al acoso sexual y razón de sexo, también engloba las causas y circunstancias del todo tipo de acoso y violencia en el trabajo.
- La constitución española, en la que el acoso vulnera los artículos siguientes: 10, el cual hace referencia a la dignidad de la persona, los derechos inviolables; 14, los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna; 15, derecho a la vida y la integridad física y moral; 16, libertad ideológica, religiosa y de culto de individuos; 18, derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.
- La ley de prevención de riesgos laborales se refiere a los artículos: 4, posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño; 14, derecho a protección en seguridad y salud garantizado por el empresario; 15, el empresario adoptara las medidas; 16, la prevención de riesgos debe integrarse en el sistema general de la empresa y controles periódicos de las condiciones de trabajo.

- El código penal en los artículos: 173, el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión; 184, el que solicitare favores sexuales, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral continuada, hostil e intimidatoria; el 197 visto anteriormente hace referencia a descubrir secretos o vulnerar la intimidad de otro.
- En 2022, en España, entró en vigor el convenio 190 de la OIT en el que obliga a la protección de los trabajadores más allá del lugar en el que se realiza la actividad. Se va a integrar esa cobertura legal en el comedor, por ejemplo, el vestuario, durante viajes laborales, mensajes, correos, en definitiva, aspectos relacionados con el ámbito laboral.

6. La violencia física en el ámbito de trabajo

La violencia física son las agresiones que puede sufrir cualquier trabajador por parte de otro/a trabajador integrado en la organización o, la ejercida por una persona ajena a la misma. Este tipo de violencia requiere del uso de la fuerza física para producir daños físicos y psicológicos a la víctima de esos tratos. La primera violencia que he mencionado es considerada como violencia ejercida de forma interna, es decir, la que es realizada por integrantes de la propia plantilla en la que presten servicios a la organización. Puede ser también que sea externa, la cual es la referida a la que sufren los trabajadores por clientes o personas que por la razón que fuere acudieran al lugar de trabajo y, como personas externas del ámbito laboral, realizarán este tipo de ataques a los trabajadores.

Esta violencia, por el contrario, a la psicológica, si se evidencia y deja rastro claro de su ejecución generalmente, puesto que debe haber un contacto físico y una marca o prueba de la acción ejercida contra la víctima. Si no de forma física, si es más fácil de evidenciarse también mediante testigos, ya que es más observable un ataque físico que verbal o psicológico al tener que emplearse la fuerza para ejercerla sobre el otro/a.

La violencia física suele darse muchas veces por comportamientos impulsivos y desarrollados en un momento concreto de ira, rabia, impotencia, o el motivo que fuere. Suelen producirse por enajenaciones pasajeras. Puede ser después de un altercado, una riña, un enfado, cualquier causa que genere ese tipo de conducta agresiva. También puede darse la situación que se origine por un maltrato sufrido de forma prolongada en el tiempo, como el ejemplo del acoso relatado anteriormente, pero este es menos frecuente.

Datos y encuestas sobre la violencia en el ámbito laboral en España

Para mostrar estadísticas y datos acerca de ello me he acercado a estudiar un informe obtenido a través del Ministerio de Sanidad. Actualmente, este informe desarrollado en el año 2022 permite comparar el nivel y tipo de agresiones que se han producido en nuestro país en el sector de los profesionales sanitarios y poder también observar la evolución con las comparaciones efectuadas de los distintos años de los que se encuentra registrados, siendo estos desde el 2017 a 2022.

Para empezar a vislumbrar el largo recorrido del que se tiene constancia de las agresiones que han sufrido, estas fueron ya reconocidas a nivel internacional en el año 1998 por la OIT, en el que exponía y concluía que el riesgo que el riesgo de que estos profesionales pudieran sufrir agresiones durante su actividad era muy elevado comparado con otros ámbitos laborales.

Sector de la sanidad

En este caso los datos que voy a mostrar se centran en las agresiones sufridas por este colectivo tan importante para la sociedad. Ello muestra hasta donde se llega para, incluso atacar a un personal que nos cuida y resuelve problemas de salud que podemos tener y, escenifica, hasta qué punto está integrada la violencia en las relaciones sociales y laborales. Dada la relevancia de este colectivo, veo interesante estudiar esta violencia que sufren.

El informe se elabora con los datos aportados por las comunidades autónomas. En ellos se constatan las agresiones notificadas durante estos años. Esta recogida de de datos se estructura en cuatro categorías principales:

- Identificación de la persona agredida (sexo, edad).
- Tipo de agresión (física, no física, verbal).

En el 2017, los datos de las distintas comunidades autónomas mostraban un total de 8.326 notificaciones de agresiones, lo que representa una tasa global de 15,39 agresiones por cada 1.000 profesionales del servicio nacional de salud. En 2018 aumentaron las notificaciones a 9.506 por agresiones, lo que representa una tasa de 17,7 por cada 1.000.

La distribución de las agresiones en función del sexo de la persona variaba claramente, siendo muy superior las sufridas por el género femenino. Según los datos, de todas las agresiones sufridas, un 78% correspondían a las efectuadas sobre mujeres, por un 22% contra los hombres.

Si atendemos a la edad, el 15% es a menores de 35 años, el 61% de entre 35 y 55, y, el 23% a los mayores de 55 años.

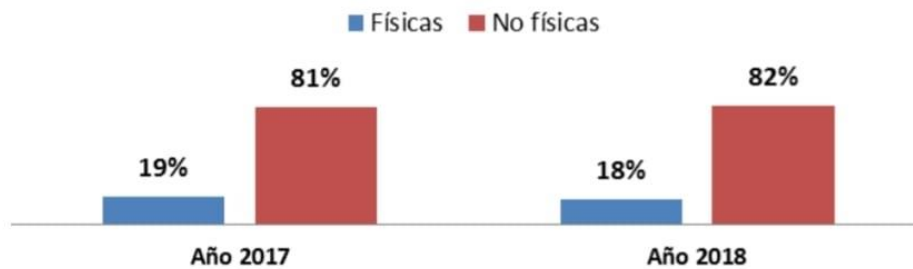
En el 2018 el porcentaje sobre las mujeres se reducía mínimamente al 76%, por el 24% de los hombres. Esto refleja la clara vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres en muchos ámbitos de las actividades laborales al ser un colectivo con mayor discriminación. Es cierto, en este caso, que el total de mujeres que conforman las plantillas respecto a los hombres es mucho más elevada, pero ello no quita que las mismas sean más propensas a recibir este tipo de tratos.

Si atendemos a la edad de las personas agredidas también encontramos una notable diferencia respecto de las personas que se encuentran entre los 35 - 55 años (61% en 2017, 57% en 2018), que han sufrido muchas más agresiones respecto de los menores de 35 (15% y 18%) o mayores de 55 (23% y 26%).

En cuanto al tipo de agresiones, entre las que existen las físicas y las no físicas, los datos reflejaban la incidencia de que en el año 2017 las físicas componían el 19% del total. Y, las no físicas el 81% restante. En el 2018 variaban muy ligeramente, siendo las físicas un 18% y las no físicas un 82%. Todo ello lo que indica es que se producía una agresión física por cada cuatro aproximadamente.

3.5. Tipo de agresión

Gráfico 7: Distribución de las notificaciones de las agresiones según Tipo de agresión



Fuente: Ministerio de Sanidad.

En el informe elaborado con los datos proporcionados de las agresiones notificadas en los años 2019 y 2020 se reflejaba que había, en 2019, un total de 10.450 notificaciones de agresiones, lo que representa un 17,85 por cada 1.000 profesionales. En 2020, sin embargo, se redujeron considerablemente, bajando a 8.532, pasando a ser 13,47 notificaciones. La bajada fue realmente esperanzadora.

En el aspecto de la distribución por sexo si se mantenía igual, siendo en ambos años un total del 77% las sufridas por las mujeres, y el 23% a los hombres.

Respecto a las edades aumento a un 20% y 24% a menores de 35 años durante los dos años. La mayoría sigue perteneciendo a la franja de edad de los 35 a 55, siendo el 55% y 53% las sufridas. En el caso de los mayores de 55 años se situaba en torno al 22 - 23%.

En cuanto al tipo de agresiones, las físicas representaron un 16% en 2019 y un 15% en 2020. Las no físicas reflejaban un 84% en 2019 y un 85% en 2020.

En el 2021 las notificaciones de agresiones volvieron a subir los índices, siendo un total de 10.170 (15,71 por cada 1.000 profesionales).

En cuanto a la distribución en función del sexo se mantenía igual, siendo un 77% a las mujeres, y un 23% a los hombres.

Por edad también se mantenía, siendo un 25% a les menores de 35 años, un 52% a los de entre 35 y 55, y, un 23% a los mayores de 55 años.

En los tipos de agresiones, las físicas pasaron a ser de un 15% y las no físicas del 85%, manteniéndose también en la regularidad sobrevenida de periodos anteriores.

En el 2022 volvieron a aumentar las notificaciones de agresiones considerablemente, suponiendo el índice más elevado respecto al conjunto de años mostrados hasta ahora. En este caso representaba el 20,05 por cada 1000 trabajadores, llegando así a su pico.

La distribución en función del sexo seguir sin variar apenas, siendo un 78% las sufridas por las mujeres frente al 22% de las sufridas por hombres.

Respecto a la edad también se ha mantenido igual, y, en esta caso con los mismos exactos datos que en el año anterior, 25%; 52%; 23%.

En el tipo de agresiones también se producían los mismos varemos que el año anterior.

En vista de las agresiones que sufren este colectivo, el gobierno impulsó una serie de medidas para reforzar su protección y que no se vean pasando por estas situaciones, o se minimicen a poder ser. Para ello, una de las medidas más destacadas fue la reforma del Código Penal, la cual se encuentre en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, reflejada en el artículo 550, en la que se modificó el mismo para dar ampliación de que los funcionarios públicos docentes o sanitarios sean protegidos como autoridad pública, alegando que serán también actos de atentado los cometidos sobre los mismos.

En conclusión, sorprende que el sector profesional sanitario sea de los que sufren más agresiones. Digo sorpresa por la función que desempeñan principalmente y porque me parece algo inconcebible. Quizás esa violencia se deba a que es un colectivo donde prevalece el género femenino y, es cierto, que vivimos en una sociedad con rasgos machista aún. También es coherente destacar que las emociones y tensión aumentan en lugares como son los hospitales y centros médicos, pero no por ello, evidentemente, deben producirse situaciones de esa índole.

El sector de la educación

Mediante un informe elaborado por el sindicato Csif, con entrevistas a 3000 profesores y profesoras de primaria y secundaria de todas las comunidades autónomas, se manifiesta que el 72% de los docentes sufren agresiones y amenazas por parte del alumnado. De estos, el 39% confiesan que han sido víctimas de algún acto de violencia por parte de la familia de los alumnos. Esta violencia provoca que más de siete de cada diez profesores manifiestan sentir el síndrome de desgaste profesional, conocido como burnout.

Todo ello genera que en este sector hasta un 77% de docentes tenga ansiedad en su puesto de trabajo, un 13% fuera diagnosticado con depresión, y un 12% pidió la baja durante el curso pasado, el 2022 - 2023.

Estas conclusiones están extraídas del informe del Defensor del Profesor del sindicato de docentes, ANPE. En las clases, lo que el comportamiento negativo de los alumnos genera es que, hasta un 22% de docentes informen de faltas de respeto por parte del alumnado, y que, se constata que se producen de forma cotidiana, en el día a día. Un 21% hace referencia a los problemas para dar clases, y, un 20% manifiesta que ha sufrido un hecho tan delicado como que les imputen falsas acusaciones.

Como vemos la violencia ha llegado a niveles muy elevados, y además, se produce en sectores tan importantes, y que, constituyen pilares básicos a nivel social. Son sectores que hay que proteger especialmente porque son imprescindibles para nuestro desarrollo personal, y, por ello, hay que tomar medidas urgentes para atajar esta problemática y hacer que estos profesionales se sientan seguros y desarrollen su actividad de la forma óptima para conseguir una sociedad más sana y consciente del daño que hacen esas conductas. Por ello la educación es la principal vía para erradicar estas actitudes.

Al ser un sector de especial valor y trascendencia, como ya he recalcado, es clave darle prioridad y un enfoque de perspectiva evolutiva a nivel humano para ser conscientes de que la forma más eficiente de acabar con este tipo de comportamientos violentos es centralizando la educación como un factor determinante y en el que invertir todos los recursos, tanto económicos como humanos.

En un informe estadístico, realizado por el profesor de psicología y experto en prevención de riesgos laborales y colaborador de la universidad internacional de Valencia Pedro R-Gil Monte en el 2016, nos muestra que los sectores profesionales más afectados por esta violencia laboral son el sanitario, antes detallado, el de los servicios sociales, los trabajadores de la administración pública y de la educación.

La la violencia sufrida de forma general por los trabajadores, abarcando la sucedida en nuestro país, expresaba que el 11% de los profesionales españoles reconoce haber sufrido algún tipo de conducta violenta en el trabajo.

En el explica que el 20% de los trabajadores sufren estas conductas de manera cotidiana, mientras que el 80 de forma esporádica. Sobre este índice, el 67% de las agresiones que se producen son verbales y de aislamiento, y el 33% son amenazas físicas, las cuales la mayoría son producidas por personas ajenas al personal de trabajo.

6.1.Encuesta acerca de las condiciones laborales

Estos datos están recogidos a través de la Encuesta Europea De Condiciones De Trabajo 2021. De ellos se extraen también datos para la realización de informes sobre España. En la encuesta nos habla de varios riesgos en el lugar de trabajo y se exponen las condiciones derivadas de los mismos. Para reunir los datos, se preguntó a 2.903 trabajadores, y de ello se obtuvo que, respecto a los riesgos en los lugares de trabajo describían lo siguiente:

Al respecto de ello, en la encuesta los trabajadores/as respondían acerca de situaciones que generan dolor y posibles lesiones, lo cual a mi entender es una forma de ejercer cierta violencia sobre los trabajadores. Entre las respuestas exponían que mantenían posturas dolorosas o fatigantes:

Hombres: el 45, 4% nunca o casi nunca; el 26,5% a veces; el 28,1% siempre o casi siempre.

Mujeres: el 42,4% nunca o casi nunca; el 23,3% a veces; el 34,2% siempre o casi siempre.

Esto nos indica que casi hasta un tercio de los trabajadores/as sufren en sus trabajos situaciones dolorosas de forma cotidiana, algo que debe corregirse puesto que puede generar graves daños en su salud en un futuro. Trabajar en estas condiciones debería considerarse como un desarrollo laboral violento. No puede ser que una persona por el mero hecho de ir a trabajar deba estar expuesta a sufrir graves lesiones corporales.

Las profesiones más afectadas por estas condiciones son: los trabajadores de actividades del sector primario (52,8%), artesanos y personal de la industria y la construcción (46,5%).

Respecto a la percepción que tienen los trabajadores/as sobre su exposición a riesgos para la salud o seguridad a causa del trabajo, el 45,6% opina que su salud y/o seguridad están expuestas a riesgos por el tipo de trabajo que realizan. En el caso siguiente:

Los hombres destacan en este aspecto, ya que el 49% piensa eso de su trabajo.

Las mujeres tienen igualmente porcentajes muy elevados, siendo un 41,8%.

En este apartado, las profesiones que más percepción de riesgo generan son la de los operadores de instalaciones y máquinas en primer lugar con un 74,7% y los del sector primario con un 60,7%, seguidos de artesanos y personal de industria y construcción 59,3%. Otra cuestión que destaca la encuesta es la forma de trabajar y principalmente la velocidad con la que se desarrollan las tareas, siendo este un factor de estrés y presión elevado y que puede derivar en problemas psicofísicos y factores de riesgo importantes para la salud de la persona.

En la encuesta se relata que el 49,9% trabaja siempre o casi siempre a gran velocidad y el 49,2% con plazos muy ajustados. Eso significa que prácticamente la mitad de los trabajadores desarrollan su actividad laboral bajo patrones de exigencia muy elevado, lo cual no es nada beneficioso para la salud en términos generales de estrés.

La violencia se puede ejercer de muchas formas y, esta, a mi juicio, esta una de ellas. Trabajar en condiciones de dolor o estrés no puede permitirse. No se puede consentir que para que tenga que desarrollarse un trabajo, una persona tenga que sufrir de forma habitual condiciones laborales que puedan ser tan perjudiciales para su salud.

6.2. Colectivos más vulnerables

Ahora voy a incidir, y, pasar de analizar los sectores más golpeados por esta violencia y las condiciones laborales, a analizar los colectivos más vulnerables y propensos a sufrir la discriminación inherente en los mismos. Es evidente que hay una notoria debilidad de estos colectivos a la hora de poder enfrentarse al problema existente y neutralizarlo.

Estas personas sufren habitualmente o, si no, es más fácil que ejerzan esa violencia contra ellos. Sufren tratos en los que reciben unas condiciones laborales más negativas, sin igualdad y, en ocasiones incluso pésimas. Además, también va relacionada lógicamente con peores condiciones a nivel psicológico y de al mismo tiempo, de sometimiento, ya sea de presión o directamente agresión. Esta violencia se establece en distintos colectivos y, voy a empezar haciendo referencia a las mujeres.

Las Mujeres

Es conocido que las mujeres sufren una desigualdad y discriminación de forma histórica, y que, poco a poco han ido adquiriendo y ganándose más derechos, a pesar de ello. Este, el del empoderamiento de la mujer, es un aspecto muy relevante y de gran trascendencia, principalmente en los últimos tiempos, en los que los avances sociales y la inmersión en el mercado laboral reflejan de forma más tangible el rol de las mujeres.

Como no puede ser de otra forma, afecta directamente a las relaciones que se generan en el trabajo entre ambos sexos, y es por ello, que la violencia que han sufrido históricamente las mismas en sus casas, donde anteriormente ocupaban gran parte de las labores, al no ser integradas en el mercado laboral, se han trasladado también en los trabajos de forma innata al existir actualmente aún una cultura de discriminación por sexo.

La cultura machista que ha regido en nuestros hogares y sociedad sigue existiendo, y este tipo de comportamientos tan arraigados también. Eso ha influido en la manera de entender las relaciones, ya sea laborales, de poder, de igualdad, así como de integración.

Por ello, en primer lugar, voy a analizar el acoso sexual en el trabajo. Y es que, si hay un colectivo que lo sufre especialmente de forma mayoritaria ese es el femenino. Por ello creo

pertinente y justo analizarlo desde la perspectiva de la mujer, ya que la diferencia es tan abismal entre ambos sexos. Para ello hay que conocer primero los conceptos que están integrados dentro de la realización del acoso, ya que tiene varias formas de que se produzcan, de las motivaciones y de los ámbitos en los que se desarrollan.

Así, esta violencia puede repercutir y ejercerse sobre la víctima como:

Acoso sexual en el trabajo: definido en el art. 7.1 de la Ley 3/2007. Este manifiesta que se considera así cualquier comportamiento, verbal, 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 en un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

En el art. 184.1 del Código Penal, expresa sobre esta conducta, que se verá agravado cuando quien lo comete se encuentra en una posición jerárquica superior respecto de la víctima, a la que puede amenazar o chantajear y así beneficiarse de ese poder.

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.

Se observa que ambas definiciones son similares. Lo que hay que destacar es la vulnerabilidad de uno de los dos géneros, ya que ha sufrido en gran manera las agresiones y acosos demostrados en las estadísticas que existen.

Por ello estudiar y clasificar la razón del sexo es también importante, por la diferencia de ataques que ha sufrido un colectivo respecto del otro. Además, al producirse en un ámbito laboral y por razones de sexo, tiene todos los ingredientes para que la víctima, como he relatado anteriormente, se muestre más reacia a denunciar estos hechos.

Por ello, se establece un patrón de distinción entre lo que significa el acto de acoso en sí y el que se realiza de la misma forma, pero teniendo este una connotación y perjuicio por razón de sexo, al existir una razón de debilidad, reflejada con una desprotección estructural y falta de igualdad en muchos aspectos del mercado laboral.

Un aspecto muy descriptivo y significativo entorno a la desigualdad y violencia laboral que sufren las mujeres es la tasa de desempleo. Está, indica una brecha obvia, y es que la tasa en las mujeres alcanza el 15%, por contra, en los hombres, el resultado es del 11,7%. También está el aspecto económico a destacar. En referencia a este aspecto vemos que la brecha salarial, según datos del INE, era del 16% en el 2020 y, la parcialidad también es mayor en mujeres. Como bien se evidencia observando estos datos, las causas de esta discriminación son tanto directas como indirectas.

Violencia y agresiones sufridas por las mujeres

Según datos publicados en un estudio realizado por la delegación del gobierno en 2021, el acoso sexual o por razón de sexo ponía de manifiesto que el 17,3% de mujeres habían sufrido alguna forma de acoso sexual en el trabajo, bien cometidas por sus jefes o los supervisores (6,5%) o por sus compañeros (12,5%).

El otro estudio que he analizado para recabar datos asociados a la violencia física y psicológica sufrida por las mujeres, que están publicados por el Ministerio de Igualdad en el año 2022, hace referencia a datos extraídos de una encuesta europea acerca de la

violencia laboral y de género. En el mismo, se estudia la prevalencia de acosos sexual y el tipo de relación existente de los implicados. La prevalencia es sobre la población general de mujeres de entre 16 y 74 años que trabaja o ha trabajado.

En el estudio se estima que, del total de mujeres residentes en España entre esas edades, el 28,4% (4.489.219) han sufrido acoso sexual alguna vez en su vida en el trabajo.

Define el tipo de agresiones y acoso sexual destacados en apartados como:

- Miradas insistentes o lascivas incómodas: un 20,6%
- Exposición a imágenes o videos ofensivos e intimidaciones: un 3%
- Sugerencias inapropiadas, humillantes y ofensivas: un 10,9%
- Contacto físico no deseado y/o aproximación innecesaria: un 10,4%
- Correos o mensajes de texto sexualmente explícitos: un 3,3%
- Amenazas si rechazaban las propuestas sexuales: un 1,6%

La prevalencia de este tipo de sucesos por grupos de edad determina:

Las mujeres que mayores índices de acoso sexual han sufrido alguna vez en el trabajo son las que se encuentran en las edades comprendidas de entre 18 a 29 años, sufriendo estas un 43,1% (880.761); las de la franja de 30 a 44 un 34,7% (1.597.917); las que menos lo han sufrido son las de entre 45 a 64 años, siendo un 24,5% (1.700.956).

En la comparación de datos entre España y la UE, también supera nuestro país la tasa media de la UE levemente, siendo de un 28,8% la nuestra respecto del 26,8% global.

Si analizamos el tipo de agresor respecto al sexo de la persona que realizó el acoso, vemos que un 25,1% de las víctimas lo ha sufrido por parte de un hombre, mientras que un 3,1% por parte de otra mujer.

Si observamos la relación profesional, muestra que la persona por la que reciben más este tipo de conductas es por parte de compañeros (13,1%), luego por clientes (9,3%) y por el jefe finalmente (9%).

Un dato esclarecedor de la tendencia de los acosos sexuales producidos es que, del total de mujeres víctimas, en el 88,5% de los casos es un hombre, siendo 8 veces mayor ese porcentaje al de las mujeres. En todas las categorías del tipo de persona agresora se encuentra el mismo patrón, ya que el porcentaje total de agresor sobre las víctimas indica que es representado por el hombre en el 91,6% de los casos, en ningún caso inferior. En compañeros de trabajo nos da el mismo dato. Sin nos fijamos en la posición jerárquica, en este caso de un superior, el 93,2% es un jefe varón. Si atendemos a clientes un 98,5%.

En un artículo publicado a través de la página de onda cero, describe, que, según datos proporcionados por la última encuesta de violencia contra la mujer, más de 1,4 millones de mujeres afirman haber sufrido acoso sexual, sin embargo, el 72% no lo comunica a la empresa, el 62% por miedo a represalias. Uno de cada cinco de estos hechos se produce en el ámbito laboral y, el 98% de estos actos son realizados por hombres.

Protección legislativa ante esta discriminación

La no discriminación se articula como un principio básico de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Desde entonces se ha ido avanzando progresivamente en la igualdad de derechos y la integración de algunos colectivos que desde entonces y, todavía hoy en día siguen sufriendo discriminación, pero que van adquiriendo como es de justicia una posición social de igualdad.

Todavía no se ha llegado a tal punto como digo, pero, para ello, se siguen desarrollando leyes e incorporándolas al orden del derecho de cada país, y así llegar a esa igualdad total que se pretende. Voy a destacar una serie de leyes que han contribuido a esa no discriminación en nuestro ordenamiento social y jurídico. Entre ellas hay que destacar:

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En este sentido, como bien se refleja en la citada ley, en su desarrollo reglamentario expresa la importancia entorno a la igualdad entre mujeres y hombres como un principio jurídico universal. Se hace hincapié además en que, a pesar de los esfuerzos realizados, reconocimientos de derechos en convenciones y asambleas, ratificado por la Unión Europea y en España desde hace décadas, no han resultado ser suficientes y decisivos. Esto lo revela el hecho de que la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Incide también en que es necesaria una acción normativa dirigida a enfrentar todas estas cuestiones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Hace especial referencia a las mujeres más golpeadas por esta desigualdad y debilidad, como son las que forman parte de las minorías, las mujeres migrantes y las que tienen "discapacidad".

Pilares básicos para implementar la ley y que esta tenga un efecto directo en la erradicación de desigualdades son la elaboración de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género y, los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Otra cuestión novedosa es el hecho de que se adapten las sanciones e infracciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación. Se involucra aún más por esa parte la intervención y el papel de la inspección de trabajo. Concretamente expone en la ley diversos artículos relacionados con los criterios de igualdad y protección relatados. Los más destacados a mi juicio son:

El artículo 2, que se refiere a que todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad y de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

El artículo 6, 7 y 8 que comprenden la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual o por razón de sexo y la discriminación por embarazo o maternidad.

El artículo 11 referente a las acciones positivas. El artículo 20, el cual transmite la adecuación de las estadísticas y estudios. El 21 que refrenda la colaboración entre las administraciones públicas.

Y para terminar destacar dos artículos muy importantes, el primero porque hace alusión a una cuestión determinante para la eficacia de las medidas y una sociedad más concienciada y sin la desigualdad existente. Este es el 24, el cual promueve la integración del principio de igualdad en la política de educación. En el se hace hincapié a la eliminación y rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan cualquier tipo de discriminación.

Para finalizar con esta ley destaco el artículo 48 manifiesta que: “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este”.

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Esta ley tiene la idea de convertirse en un marco normativo de derecho contra la discriminación en el estado español. Consolida legislativamente la igualdad e integra nuevas garantías, siguiendo la tónica de la ley 3/2007, anteriormente estudiada. Es de reconocer que nuestro país está a la vanguardia de los avances sociales en políticas de igualdad y, para ello, la ley pretende erradicar esa discriminación creando un instrumento eficaz que aborde todos los ámbitos desde los que se generan estas conductas

Según han acreditado los informes de diversos organismos competentes, el gran problema en esta materia en España no es la regulación de la igualdad y no discriminación, sino la garantía del cumplimiento de las normas que la regulan.

El título II de la ley regula una de las novedades más destacada, la cual se refiere a la tutela institucional, creando la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y no Discriminación. Este es un organismo independiente, unipersonal que proporciona protección y promueve el cumplimiento del derecho contra la discriminación.

El título 5 se basa en preceptos dirigidos a la información, atención integral y apoyo a las víctimas de discriminación e intolerancia, incluyendo el asesoramiento y la asistencia, en especial la sanitaria, y las medidas sociales enfocadas a conseguir la recuperación integral y atendiendo casos en los que se han utilizado redes sociales o nuevas tecnologías para realizar las agresiones.

Artículos destacados de la ley:

El artículo 1, 2 y 3 referidos al objeto de la ley y el ámbito de aplicación. El 5, acerca de la información y el asesoramiento.

Entorno a la relación legislativa con la materia laboral se destacan el artículo 9, el cual alude a la igualdad y no discriminación en el empleo por cuenta ajena. Este nos habla acerca de las no limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de sexo. El artículo se refiere a las mismas condiciones, pero en el empleo por cuenta propia.

Ya pasando al título II nos encontramos con artículos que intervienen de forma más directa y punitiva acorde a los incumplimientos que se realicen. En este capítulo el artículo 25 contiene medidas de protección y reparación frente a la discriminación. Esto incluye responsabilidades administrativas, así como penales y civiles, pudiendo incluir tanto la restitución como la indemnización.

El artículo 27 que manifiesta la atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño. Esto le corresponderá a la persona física o jurídica que cause discriminación, la cual reparará el daño, el cual se valora atendiendo a las circunstancias, la concurrencia o interacción de las causas y la gravedad de la lesión producida.

El artículo 28, que implementa la tutela judicial frente a las vulneraciones de derecho, pudiendo acordar medidas cautelares, la indemnización de daños y perjuicios causados.

Artículo 31. En el relata que, cuando una autoridad pública, con ocasión de sus competencias tenga conocimiento de algo suceso discriminatorio incluido en esta ley, debe iniciar el procedimiento administrativo y acordar las medidas necesarias.

- Convenio sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo: Disposición 9978. El convenio que se aplica en España para enfrentar este tipo de agresiones. Esta elaborado y realizado en Ginebra, el 21 de junio de 2019, y nuestro país se ha adherido y lo ha refrendado en nuestro marco legal a través del boletín oficial del estado. Este convenio hace hincapié en las siguientes cuestiones:

En el convenio analiza la importancia de erradicar las desigualdades y discriminaciones reconociendo, que esta violencia y los episodios de acoso en el mundo del laboral pueden ser objeto de una violación y abuso de derechos humanos y que, son una amenaza a la igualdad de oportunidades, intolerables e incompatibles con el trabajo digno.

Es necesaria una cultura en el trabajo de respeto a la dignidad de la persona para evitar y prevenir estas situaciones tan violentas. Estos comportamientos, lógicamente, afectan a la salud de las personas tanto física como psicológicamente. Además, afecta a la calidad de los servicios de cualquier empleo y pueden impedir que cualquiera acceda al mercado de trabajo. Esta circunstancia afecta en mayor intensidad a las mujeres como está comprobado, al ser las que sufren de forma más general estas conductas.

Es crucial realizar un enfoque inclusivo e integrador que tenga en cuenta las consideraciones de género e intervenga en las causas y factores de riesgo que se originan como pueden ser los estereotipos, los abusos de poder por razón de género, etc.

El convenio, en sus diversos artículos, trata de implementar e integrar las normas ya publicadas bajo la premisa de que todos los miembros que lo ratifiquen deben respetarlo y promoverlo para asegurar la condición de ser un derecho consolidado. Al adoptar este enfoque inclusivo, todo miembro debe reconocer las funciones y atribuciones de los gobiernos, los empleadores de los trabajadores, así como sus organizaciones respectivas.

También indica la formalización de estas medidas para llevarlas a la práctica de manera contundente para prevenir la violencia descrita.

- Convenio de Estambul: Según el convenio de Estambul, aprobado en 2011 y, una de las normativas más importantes que han abierto una forma fundamental de protección y visibilidad de esta posición de vulnerabilidad de la mujer en la sociedad, se integra la determinación de castigar toda forma de violencia ejercida contra la mujer por el hecho de serlo y, reconocerlo además, lógicamente, como una violación de los derechos humanos y forma de discriminación.

Considera a los Estados responsables si no responden de manera adecuada antes estos hechos. En el artículo 3 del convenio se plasma el sentido de la protección que se integra

en la mujer y el objetivo de la propia reglamentación incidiendo en todos los actos de violencia basados en el género, ya sea daños físicos, sexuales, económicos, psicológicos, etc.

De este modo, se introdujo en la reforma de la Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal, el género como motivo de discriminación en la agravante 4ª del artículo 22.

La razón es que el género como circunstancia esencial de algún delito como el “odio a las mujeres” o el “rol” que ellas representan de forma arcaica ha de ser castigado de forma más severa.

Discriminación por razón de raza o nacionalidad

Esta consiste en el trato desigual hacia otra persona por la condición de su color de piel, en el que, el comportamiento y trato hacia el/ella es discriminatorio y, con una intención implícita de causar algún daño o que sufra una situación perjudicial. También se puede relacionar, además de por la raza, por sus características personales asociadas con la raza directamente señalada y menospreciada.

En este aspecto, como podemos ver cada día en nuestros entornos, en ocasiones observamos como ocurren estas diferencias de trato en situaciones cotidianas como son el trabajo, lugares de encuentro o, incluso en mi caso en la escuela, observando ya comportamientos enquistados en la sociedad y prorrogados por muchos años. Entre estos comportamientos se producen tratos humillantes y vejatorios hacia estas personas por el simple hecho de tener la piel de otro color o características de otra cultura.

Algunas de estas personas sufren principalmente unas condiciones de empleo que llegan a ser hasta puntos inhumanos y en condiciones paupérrimas. Su condición de persona de un colectivo vulnerable, señalado y maltratado históricamente hace que acepten trabajos en unas condiciones en las cuales las personas integradas en la cultura dominante no quieren realizar, también influyendo claro está la situación de regularidad que ocupe en el país, algo que desprotege más aún si cabe sus opciones de dignidad, integridad y seguridad en el trabajo.

Por esta razón, la de aceptar empleos que la gente nacional del país y asociados no a ese colectivo vulnerable, estas personas maltratadas lo son todavía de mayor inquina por esa misma causa que a ellos desde un principio les supone una discriminación. Sufriendo de esa forma más discriminación y señalamiento si cabe.

Condiciones y precariedad que sufren

La precariedad que sufren tiene características muy particulares y determinadas. Estas características se pueden clasificar principalmente en la elevada inestabilidad laboral; una ausencia general a nivel de protección legal; gran vulnerabilidad por esa misma situación de regularidad y estatus de inmigrante; nivel económico escaso y más bajo en comparación con otros compañeros; menos derechos laborales y poder y, para colmo trabajos de jornadas extensas y a grandes ritmos de producción.

Estos datos son obtenidos de un estudio cualitativo sobre una muestra de 44 inmigrantes irregulares de 4 nacionalidades.

Estos trabajadores expresaron no haber tenido problemas de salud graves, aunque si exponen problemas de salud física y mental relacionadas con sus condiciones de empleo y situación legal. La precariedad laboral en este colectivo se puede definir como extrema, lo que a largo plazo si puede generar problemas serios de salud.

Este empleo, que se puede catalogar como informal, se define como una situación no regulada que, generalmente, incluye acuerdos de la misma informalidad. Por ello, con estas circunstancias laborales, refuerza la construcción del desarrollo de un trabajo en condiciones de explotación y negando derechos básicos a trabajadores. Estas cuestiones indican que estos trabajadores son especialmente vulnerables a la inseguridad laboral, poseen con mayor frecuencia contratos temporales y, se incorporan a sectores como la hostelería, servicios, construcción, agricultura, etc. Estos trabajos suelen contener condiciones más precarias e inseguras.

Otro dato importante, publicado por la VI encuesta nacional de condiciones de trabajo, es el que refleja que los trabajadores inmigrantes, respecto de los autóctonos, tienen un mayor número de accidentes laborales según los datos de siniestralidad laboral. Uno de los hechos que explica estos datos se centra en los puestos que ocupan, vistos anteriormente, los cuales son más precarios y desprotegidos

Otro dato muy esclarecedor, según publica el diario El Independiente con datos expuestos por el INE, es que los inmigrantes cobran de media 575 euros menos al mes que los españoles. Son datos del 2018

Ejemplos de situaciones de violencia laboral contra inmigrantes

Son muchos los ejemplos en los que podemos conocer la violencia que se les ejerce a los trabajadores inmigrantes, más aún si se encuentran en una situación de irregularidad, algunos incluso llegando a niveles escalofriantes. Voy a citar algunos con conductas intolerables por parte de empresarios y que, no son ni mucho menos casos aislados.

Según un artículo publicado en el diario el Salto, en Almería se sucedieron 3 casos en tres meses. Estos fueron denunciados por el SAT Andalucía.

- Fueron 3 agresiones propinadas por encargados y jefes a trabajadoras temporeras. Una de las mujeres denunció la agresión que sufrió cuando se encontraba en su puesto en la cinta de sandía junto a una empleada española. El encargado le empezó a gritarle vaga, mora de mierda, siendo esta una práctica habitual relata ella contra las marroquíes. Después de enfrentarse la víctima empujándole tras gritarle en la cara, el encargado la cogió del cuello. La propia agredida reconoció que las agresiones son comunes.
- En otro caso, denunciado como abuso, realizado por parte del dueño del local a una de sus empleadas. La agresión reflejada era que le gritaba y amenazaba con echarla a la puta calle por pedir información acerca de sus condiciones de trabajo.

Los casos de violencia contra temporeros inmigrantes no son hechos puntuales. Otro caso, es el de un trabajador que había formado parte de la plantilla 3 años sin haber tenido una nómina con la empresa y, de esa forma, no recibía su salario completo. Cuando le pidieron que firmara una nómina menor se negó, y el capataz lo agarro del cuello y le dio patadas en el estómago.

En esta zona de Almería se manifiesta que hay una violencia estructural ocasionado por un incumplimiento de la legalidad por parte de ellas autoridades y los empresarios.

- En otro artículo, este publicado por el Confidencial, se expresa el hecho de que la mitad de las trabajadoras del hogar migrantes han sufrido violencia sexual. El 53% de las mujeres migrantes de este sector reconoce haberse sentido víctima de acoso o violencia sexual y el 91% no lo han denunciado. Estos datos se han presentado en el primer Foro Nacional “Violencia Sexual en las Mujeres Migrantes Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados”.

Las principales denuncias son entorno a tratos humillantes, denigrantes y vulgares, insinuaciones de naturaleza sexual, tocamientos o acercamiento excesivo.

En los casos más graves ya se refieren a violaciones u obligaciones a realizar alguna actividad sexual.

- Para cerrar este hilo de episodios tan indecentes, lo voy a hacer con uno que me impacto de una forma que me dejó helado. Es un caso aterrador, en el que el trabajador víctima de este suceso, fue abandonado en la puerta del hospital por el empresario después de haber sufrido la pérdida del brazo, la cual se produjo a posterior de la intervención que se le realizó. La información proviene del diario Levante.

Se trataba de un trabajador boliviano sin papeles. El trabajador sufrió un grave accidente, a partir del cual y tras la investigación se conoció que él y sus compañeros trabajaban en condiciones de otros tiempos. El hombre habría trabajado durante año y medio sin estar dado de alta. Esta situación no le afectaba simplemente a él, ya que los demás compañeros, todos/as extranjeros/as también sufrían estas condiciones, cobrando, para colmo de la desprotección laboral que tenían, un salario de 23 euros en jornadas ininterrumpidas de 12 horas.

El accidentado en esta historia al amasar el pan en la máquina tuvo el terrible percance que provocó que le segara el brazo. Los responsables, al ser conscientes de su situación de no alta, lo abandonaron antes de llegar al hospital, al que fue amparado por un viandante finalmente.

El secretario de C.C.O.O de la Safor, Valencia, lugar donde se produjo el accidente, señaló que el régimen laboral a la que estaban sometidos los operarios de la empresa era de explotación durísima.

Por todos estos relatos y sucesos inadmisibles, la ley previene de herramientas para que esto se siga reproduciendo de una forma tan normalizada. En el caso de la violencia sufrida por los trabajadores inmigrantes queda mucho recorrido por la implicación más fehaciente. Las leyes no parecen hechas para ellos ni que se persiga de forma intensa el acabar con estas prácticas, pero, a pesar de ello, sí que existen normas legales y leyes que amparan esa protección hacia estos colectivos tan vulnerables y que, deben ser consultadas para evitar que sigan pasando cosas como las descritas.

Para hacer efectivo el cumplimiento de las leyes el estado tiene que perseguir, a través de la administración y sus instrumentos de inspección, estas prácticas tan abusivas y poner así más esfuerzos en acabar con este tipo de explotaciones de seres humanos y, de esta forma, verificar la eficacia de leyes consolidadas como lo son:

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Esta ley tiene la vocación de convertirse en una garantía de derechos fundamentales anti-discriminatorios y dar cobertura ante las discriminaciones existentes. Expone que la evolución de nuestra sociedad exige una respuesta más amplia y eficaz ante esta problemática tan grave que sucede en el entorno social y laboral.

La ley persigue prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación. Entre los artículos a destacar respecto a la materia abordada entrono a la cuestión racial destaco el artículo 4, referido al derecho a la igualdad de trato y no discriminación; el 5 que se enfoca a los derechos de información y asesoramiento a las víctimas, el cual considero muy importante como soporte y guía a la hora de denunciar abuso; el 12, que castiga la desigualdad de trato y la intolerancia en todos los ámbitos; el 13, vinculado al derecho de una educación en condiciones de igualdad y el 15 vinculado a la atención sanitaria, el 16 a la prestación de servicios sociales y el 20 de derecho a acceso a la vivienda.

Estos artículos los considera los más imprescindibles puesto que dan cobertura a derechos básicos, que son los que afianzan los principios de igualdad.

Hay otras leyes dirigidas a evitar y luchar contra comportamientos discriminatorios y que integran también el colectivo analizado en estos párrafos, pero esta la destaco especialmente. Otra importante es la 3/2007, la cual ha sido revisada y estudiada con anterioridad al estar también vinculada al colectivo de las mujeres.

También debo destacar, aunque sin entra a profundizar como he hecho anteriormente, la existente discriminación y desigualdad de trato que sufren algunos colectivos por su orientación sexual, religión o ideología política.

6.3.Datos estadísticos a nivel mundial

Otro informe destacable sobre la violencia ejercida en el empleo con datos del 2022, lo proporciona la OIT, el cual ha obtenido la primera encuesta, en este caso, con mayor magnitud exponiendo datos a nivel mundial. En ella se han reflejado varias estadísticas relacionadas con las distintas formas de violencia y, además segregadas en el sexo de la. Uno de los principales datos a observar es que más de una de cada cinco personas empleadas, casi un 23%, han sufrido este tipo de violencias físicas, psicológicas o sexuales.



En todo el mundo, el 8,5%, 277 millones de personas empleadas, casi una de cada diez trabajadores, han sufrido violencia física y acoso en su vida laboral, la mayor parte hombres. En relación con la violencia y acosos sexual las mujeres están especialmente más expuestas. A nivel de continental América refleja la mayor prevalencia de violencia psicológica y acoso (29,3%), seguida de África (20,2%).

La violencia y acoso psicológico en el trabajo fue la modalidad más común de violencia denunciada y, casi cada una de cinco personas con empleo (583 millones, un 17,9%) la sufrieron durante su vida laboral.

También refleja el informe que una de cada 15 personas con empleo (205 millones, un 6,3%) ha sufrido violencia y acoso sexual en el trabajo. En este caso, son las mujeres las que están especialmente expuestas. Los datos manifiestan que aquí, en España, se da claramente la mayor diferencia de género, un 8,2% de las mujeres frente al 5% de hombres.

Como bien explican en su informe da la OIT, en el que transmite una visión de la magnitud del problema, describe que la violencia y el acoso en el trabajo son difíciles de medir. El informe revela que solo la mitad de las víctimas a nivel mundial ha confesado sus experiencias. En este sentido, las mujeres se han mostrado más abiertas a compartir estos episodios, ya que hasta un 60,7% lo han hecho, por contra del 50,1 % en caso de los hombres.

A nivel mundial, el 17,9% de las personas asalariadas dijeron ser víctimas de violencia y acoso psicológico a lo largo de su vida laboral, y el 8,5% que habían enfrentado violencia y acosos físicos, en este caso los hombres en mayor medida. De los encuestados, solo el 6,3% expuso que había sufrido violencia y acoso sexual, siendo las mujeres las más afectadas.

Respecto a los canales de comunicación que utilizaban las víctimas para relatar sus experiencias describe que, un gran porcentaje de estas (84%) había recurrido a amigos o familiares; los compañeros de trabajo era la segunda opción (70, 4%).

Respecto a recurrir a otras personas no tan vinculadas a su círculo de confianza, los empleados/as lo confesaban en menor medida a inspectores de trabajo o la policía (16%) sindicatos o representantes sindicales (14,8%) o servicios sociales u organizaciones sin ánimo de lucro (9,2%)

En referencia a los encuestados que no respondieron a la encuesta, las razones de no pronunciarse eran por considerarlo una pérdida de tiempo (55%), temer por la propia reputación (44,5%), falta de confianza en la policía o inspectores de trabajo (42,5%)

Todos los datos expuestos en este trabajo reflejan la gravedad de la situación y, de que es necesario implicarse claramente para eliminar toda esta violencia de las relaciones laborales e implementar más medidas de prevención de estos riesgos que sean eficaces, evaluando los riesgos existentes y como gestionar estas conductas.

7. Referencias bibliográficas

<https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/violencia/violenciaSalud/home.htm>

<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo>

[https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/docs/Introduccion/02_Definicion de violencia de genero.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/docs/Introduccion/02_Definicion_de_violencia_de_genero.pdf)

<https://www.valedordopobo.gal/es/sobre-feminismo/concepto-de-genero-en-el-convenio-de-estambul-y-de-genero-en-espana/>

https://www.insst.es/documents/94886/326775/854_web.pdf

[https://www.integracion-academica.org/attachments/article/150/02_Violencia psicologica trabajo - NRPorras.pdf](https://www.integracion-academica.org/attachments/article/150/02_Violencia_psicologica_trabajo_-_NRPorras.pdf)

<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/protocolo-acoso-laboral-obligatorio>

<https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/acoso-psicologico/acoso-laboral-derechos>

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Sala_de_comunicaciones/Noticias/2009/Adj_not_20090217.pdf

<https://www.ilo.org/es/resource/news/la-violencia-y-el-acoso-en-el-trabajo-afectan-mas-de-una-persona-de-cada>

<https://es.statista.com/grafico/28934/porcentaje-de-empleados-que-sufrieron-al-menos-una-forma-de-violencia-o-acoso-en-su-vida-laboral/>

https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf

https://www.sanidad.gob.es/areas/profesionesSanitarias/agresiones/docs/Informe_Agresiones.2022.pdf

<https://www.economista.es/espana/noticias/8070696/01/17/EI-11-de-los-espanoles-sufre-algun-tipo-de-violencia-laboral-segun-un-informe-de-la-VIU.html>

<https://www.epe.es/es/espana/20231127/docentes-sufren-agresiones-amenazas-alumnado-95148007>

<https://www.latribunadeciudadreal.es/noticia/z36b25776-f3b5-5e2f-68c48ce6aa77b143/202311/ocho-de-cada-10-docentes-sufren-ansiedad-en-su-puesto-de-trabajo>

[https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Encuesta+Europea+de+Condiciones+de+Trabajo+2021+Datos+España+\(18-11-2023\).pdf/e6f46279-de3a-4fbf-1680-ddf93d08d07c?t=1701179937645](https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Encuesta+Europea+de+Condiciones+de+Trabajo+2021+Datos+España+(18-11-2023).pdf/e6f46279-de3a-4fbf-1680-ddf93d08d07c?t=1701179937645)

<https://www.conceptosjuridicos.com/acoso-laboral/>

<https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/acoso-sexual-laboral/>

[https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/Encuesta_Europea/docs/Cp6.Ac
osos_sexual_en_el_trabajo.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/Encuesta_Europea/docs/Cp6.Ac
osos_sexual_en_el_trabajo.pdf)

[https://www.ondacero.es/noticias/sociedad/violencia-sexual-trabajo-realidad-alarman-
te-que- apenas-denuncia_202311256562159c533bd20001f29522.html](https://www.ondacero.es/noticias/sociedad/violencia-sexual-trabajo-realidad-alarman-
te-que- apenas-denuncia_202311256562159c533bd20001f29522.html)

<https://www.fontelles.com/legislacion-del-mobbing-en-espana/>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/06/16/pdfs/BOE-A-2022-9978.pdf>

<https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/discriminacion-laboral-mujer-espana/>

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000100003

<https://www.uoc.edu/es/news/2024/acoso-laboral-en-el-teletrabajo-el-nuevo-mobbing>

[https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/14021-una-mujer-se-suicida-tras-
viralizarse-un-video-sexual-privado-en-su-empresa-iquest/](https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/14021-una-mujer-se-suicida-tras-
viralizarse-un-video-sexual-privado-en-su-empresa-iquest/)

[https://www.observatoriovascosobreacoso.com/cuando-el-acoso-lleva-a-la-muerte-de-la-
persona/](https://www.observatoriovascosobreacoso.com/cuando-el-acoso-lleva-a-la-muerte-de-la-
persona/)

[https://www.epe.es/es/igualdad/20230523/comedor-correo-electronico-espana-ensancha-
87708342](https://www.epe.es/es/igualdad/20230523/comedor-correo-electronico-espana-ensancha-
87708342)

[https://www.gacetasanitaria.org/es-la-precariedad-laboral-inmigrantes-situacion-articulo-
S0213911109003215](https://www.gacetasanitaria.org/es-la-precariedad-laboral-inmigrantes-situacion-articulo-
S0213911109003215)

[https://www.insst.es/documents/94886/362212/Condiciones+de+Trabajo+en+Inmigrantes
+algunos+datos+a+partir+de+la+VI+Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+\(2
008\).pdf/83dcadae-ae3e-4396-9e79-68851f3b0c25?t=1685099695885](https://www.insst.es/documents/94886/362212/Condiciones+de+Trabajo+en+Inmigrantes
+algunos+datos+a+partir+de+la+VI+Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+(2
008).pdf/83dcadae-ae3e-4396-9e79-68851f3b0c25?t=1685099695885)

[https://www.elconfidencial.com/espana/2024-03-26/mitad-trabajadoras-hogar-migrantes-
violencia-sexual_3855873/](https://www.elconfidencial.com/espana/2024-03-26/mitad-trabajadoras-hogar-migrantes-
violencia-sexual_3855873/)