



SEGURIDAD EN EL TRABAJO SEGURIDAD EN CASA SEGURIDAD EN INTERNET

*VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO EN UN MUNDO LABORAL
EN TRANSFORMACIÓN*

Paulina BARANSKA
Séverine PICARD



Brussels, January 2024
European Trade Union Confederation (ETUC)



With the financial support of the EU



SEGURIDAD EN EL TRABAJO SEGURIDAD EN CASA SEGURIDAD EN INTERNET

*VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO EN UN MUNDO LABORAL
EN TRANSFORMACIÓN*

ÍNDICE

Introducción	6
1. Planteamiento del problema	8
Mensajes fundamentales	8
1.1 Ámbito material de este estudio	8
Violencia doméstica	8
Violencia de terceros	9
Violencia en Internet	9
1.2 Definiciones y características principales	10
Violencia doméstica	10
Violencia de terceros	10
Violencia en Internet	11
1.3 ¿Nuevas realidades o el mismo problema otra vez?	15
1.4 ¡Un problema en el lugar de trabajo!	16
2. Incidencia y factores que la propician	18
Mensajes fundamentales	18
2.1 Tendencias al alza, pero datos oficiales escasos	18
Violencia doméstica	18
Violencia de terceros	20
Violencia en Internet	21
2.2 Factores y entornos propicios	22
Violencia doméstica	22
Violencia de terceros	22
Violencia en Internet	23
2.3 Grupos de trabajadoras más afectados	25

3. Marcos jurídicos nacionales aplicables	27
Mensajes fundamentales	27
3.1 Panorama general	27
3.2 Instrumentos internacionales	30
Convenio de Estambul	30
Convenio 190 de la OIT	31
3.3 Acervo comunitario e iniciativas a escala de la UE	32
3.4 Legislación nacional	35
Bélgica	35
Francia	36
Alemania	37
Noruega	37
Eslovenia	38
España	38
4. Prácticas sindicales	41
Mensajes fundamentales	41
4.1 Formas de violencia de género tratadas por los sindicatos	41
Trabajo de primera línea: la violencia de género ejercida por terceros se reconoce como prioridad	41
La violencia doméstica aún no se trata de manera común como un problema relacionado con el trabajo	42
Violencia de género en Internet	42
Sesgos de género en la gestión de la IA y la vigilancia digital	42
4.2 Actividades sindicales	43
4.3 Obstáculos	52
Obstáculos en el lugar de trabajo	52
Principales obstáculos en las iniciativas sindicales para abordar la cuestión	54
4.4 Necesidades de los sindicatos	55
5. Recomendaciones políticas	57
Mensajes fundamentales	57
5.1 Panorama de los retos	57
5.2 Estrategias de diálogo social	59
5.3 Hacia marcos jurídicos más sólidos	63
5.4 Mejorar la aplicación de la legislación	66
Conclusiones	68
Referencias	70

Introducción

Este estudio explora la evolución reciente de la violencia de género y el acoso en el trabajo. En 2017, la Confederación de Sindicatos Europeos (CES) publicó un informe titulado *Safe at home, safe at work* (CES, 2017). El informe describe las respuestas jurídicas y sindicales al acoso sexual en el ámbito laboral en toda Europa, así como el impacto de la violencia doméstica en el empleo. Sobre esta base, se formularon una serie de recomendaciones, entre ellas la negociación colectiva para abordar y prevenir la violencia de género, la integración de la perspectiva de género, marcos jurídicos más sólidos y actividades de concienciación.

Cinco años después, las conclusiones y recomendaciones del informe de la CES siguen teniendo plena vigencia. No obstante, el mundo laboral ha experimentado cambios significativos con una marcada dimensión de género. La crisis de la COVID-19 ha acelerado varios de estos cambios. En particular, la transición hacia métodos de trabajo digitales genera riesgos específicos para las mujeres. Además, se ha observado un aumento de la violencia doméstica, así como de la violencia de terceros contra las empleadas, ambas con una clara relación con los problemas relacionados con el lugar de trabajo.

Por lo tanto, es importante investigar la naturaleza, los factores que la propician y los grupos de trabajadores más vulnerables a las formas emergentes de violencia de género en el trabajo, hasta ahora definidas en gran medida dentro de los confines del abuso en persona en el lugar de trabajo.

El objetivo del presente estudio es facilitar a los sindicatos la comprensión de la evolución reciente de la violencia de género relacionada con el trabajo, centrándose en:

- la violencia doméstica como problema laboral; el componente de género en la violencia de terceros;
- la violencia de género en Internet;
- el sesgo de género en la gestión de los trabajadores por parte de la inteligencia artificial y la vigilancia digital de los trabajadores.

Los objetivos específicos del estudio consisten en dotar a los sindicatos de los conocimientos necesarios sobre la reciente evolución de la violencia de género, examinar en qué medida deben modificarse los marcos jurídicos y las estrategias sindicales para ajustarse a esta nueva evolución, así como formular las recomendaciones jurídicas y estratégicas pertinentes.

Metodología

El objetivo del análisis era explorar la naturaleza de la reciente evolución de la violencia de género relacionada con el trabajo, el análisis de las disposiciones legales nacionales en materia de prevención de los abusos en el lugar de trabajo relacionados con el género y las acciones sindicales en respuesta a los nuevos retos de la violencia de género. El estudio se basa en los resultados de una investigación de documentación, una encuesta sindical y un estudio cualitativo realizado con representantes sindicales y expertos en mujeres e igualdad de género.

Los países incluidos en este estudio son Alemania, Bélgica, Francia, Eslovenia, España y Noruega. Los países principales del estudio se han seleccionado teniendo en cuenta los resultados de una encuesta cuantitativa realizada en enero de 2023 entre 41 sindicatos de toda Europa. La selección se hizo atendiendo a los siguientes criterios: la necesidad de una cobertura geográfica proporcionada, la implicación activa de los sindicatos a la hora de abordar el problema y los marcos jurídicos aplicables.

De manera simultánea a la revisión bibliográfica, se realizaron entrevistas de índole cualitativa a 16 sindicatos de los respectivos países entre julio y octubre de 2023 (véase Table 1). Además, se entrevistó a miembros de sindicatos de Irlanda e Italia para conocer las prácticas recomendadas ya existentes.

La guía de la entrevista se centraba en tres áreas temáticas principales:

1. **Incidencia, trabajadores vulnerables y entornos proclives a formas de violencia de género relacionadas con el trabajo;**
2. **Marcos jurídicos nacionales que aborden la violencia de género en el trabajo, incluida la violencia doméstica como cuestión relacionada con el trabajo y las leyes sobre violencia en Internet;**
3. **Prácticas y necesidades sindicales a la hora de tratar las nuevas formas de violencia de género en el trabajo en el nivel empresarial y político.**

Los investigadores crearon, por último, un pequeño repositorio de convenios colectivos para ilustrar de forma concreta las prácticas sindicales existentes.

País	Sindicato
Bélgica	ACV-CSC ABVV - FGBT
Francia	CFDT CGT FO
Alemania	DGB
Noruega	LO UNIO YS
Eslovenia	ZSSS
España	CCOO UGT
Irlanda	ICTU
Italia	CISL UIL CGIL

Tabla 1 Sindicatos participantes en el estudio cualitativo, julio - octubre de 2023

Estructura del informe

La primera sección ofrece un resumen de la naturaleza de las formas evolutivas de la violencia de género. La segunda sección examina los entornos que favorecen los incidentes y documenta el aumento de los mismos. La tercera sección evalúa hasta qué punto los marcos jurídicos internacionales, europeos y nacionales actuales permiten abordar los

nuevos retos en materia de violencia de género. La cuarta sección examina las prácticas sindicales actuales e identifica los retos comunes. Por último, la quinta sección recapitula los retos relacionados con la reciente evolución de la violencia de género y, sobre esta base, sugiere una serie de medidas para seguir mejorando el diálogo social, los marcos jurídicos y la aplicación de la ley.

Resumen: Proyecto de la CES «Combatir la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo»

El proyecto de la CES «Combatir la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo» se concibió para apoyar a los miembros de la CES en sus acciones para erradicar la violencia y el acoso en el trabajo.

Las mujeres que trabajaban en primera línea durante la COVID, en particular las cuidadoras, las trabajadoras del transporte, las dependientas y las limpiadoras, se han enfrentado a un aumento de los abusos en persona durante la crisis. A medida que el trabajo se trasladaba al hogar para muchas trabajadoras, el acoso laboral en línea, facilitado por herramientas de vigilancia intrusivas, se convirtió en un fenómeno en alza. En el contexto de un mundo laboral cada vez más digitalizado y marcado por la pandemia de la COVID-19, los objetivos del proyecto consistían en identificar la presencia de formas actuales y nuevas de violencia y acoso, como la violencia y el acoso en línea y el acoso virtual, la interconexión entre la violencia doméstica y el teletrabajo, así como la violencia de género ejercida por terceros.

Para la Confederación Europea de Sindicatos es prioritario contar con lugares de trabajo seguros y libres de violencia y acoso. El proyecto supone la continuación de una importante labor dirigida anteriormente por la CES, como el proyecto «Safe at home, safe at work», finalizado en 2017.

El proyecto respaldaba la labor de defensa de la CES en pro de la ratificación del Convenio 190 de la OIT y el borrador de directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. El 8 de marzo de 2023 se organizó una manifestación bajo el lema «Safe all the way». En el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre), la CES llevó a cabo una campaña de concienciación sobre la violencia en Internet como problema laboral y la necesidad de una mayor implicación por parte de los responsables políticos de la UE para garantizar que los lugares de trabajo se conviertan en espacios seguros.

El proyecto reunió a mujeres de sindicatos de toda Europa en una serie de actos: En febrero de 2022 se organizó un seminario web sobre la campaña para la ratificación del convenio 190 de la OIT y en abril de 2023 otro sobre violencia en Internet. La CES organizó en Viena, en octubre de 2023, un seminario sobre prácticas recomendadas en la lucha contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Los principales resultados del proyecto se trataron en una conferencia final en diciembre de 2023.

Sección 1.

Planteamiento del problema

Mensajes fundamentales

Aunque todas las formas de violencia de género tienen sus raíces en las sociedades patriarcales, han surgido nuevos modelos derivados de los recientes cambios en el mundo laboral

Con el auge del teletrabajo, así como la creciente dependencia económica, la violencia doméstica se ha convertido más que nunca en un problema laboral

Las mayores exigencias de productividad en sectores dominados por mujeres han dado lugar a un aumento de la violencia de terceros

La digitalización de los ámbitos laborales es un terreno fértil para la violencia en Internet, incluido el acoso virtual, la violación de la intimidad y los prejuicios sexistas al recurrir a la inteligencia artificial

1.1 Ámbito material de este estudio

De acuerdo con el comité directivo creado para este proyecto, se optó por centrar este estudio en la violencia doméstica, la violencia de terceros, la violencia en Internet y el sesgo de género en la gestión algorítmica de los empleados, así como en la vigilancia digital por las siguientes razones.

Violencia doméstica

La reciente crisis pandémica ha sido un factor determinante de una mayor incidencia de la violencia doméstica. La aplicación de confinamientos para contener la propagación del virus Sars-Cov-2 expuso a las mujeres a un mayor riesgo de violencia doméstica, sobre todo a aquellas que ya habían estado expuestas a violencia ejercida por su pareja o a violencia intrafamiliar antes de la pandemia. Diversos estudios han revelado una relación directa entre la convivencia forzada con un agresor y el aumento de la violencia doméstica entre las mujeres

víctimas durante la pandemia (Kourti et al, 2023; Beland et al., 2022; Driessens et al., 2022; Gibbons, Murphy y Rossi, 2021).

Las pruebas demuestran que fue sobre todo la pérdida de empleo entre las mujeres víctimas de violencia doméstica, ya que muchos sectores se vieron afectados por medidas de cierre, lo que supuso un factor importante en el aumento de la incidencia de la violencia doméstica (Henke & Hsu, 2022; Beland et al., 2022). Estos estudios muestran que la incapacidad de cumplir con las obligaciones financieras y la dependencia económica del agresor fueron un factor directo en el aumento de la violencia doméstica en las mujeres que perdieron su empleo.

Es importante señalar que las mayores pérdidas de empleo durante la pandemia se registraron entre mujeres empleadas en trabajos denominados «poco cualificados» y mal pagados en los sectores más afectados por la pandemia, es decir, hostelería, actividades domésticas y comercio al por menor (Eurofound, 2021). De este modo, la pandemia agravó aún más la vulnerabilidad de las trabajadoras que ya contaban con medios de subsistencia precarios antes de la pandemia. Además, se espera que la dependencia económica se mantenga debido a la reciente crisis energética, que ha disparado el coste de la vida.

Por otra parte, podría existir una posible relación entre los planes de teletrabajo forzoso, que se introdujeron en muchos puestos de trabajo para contener la propagación de la pandemia, y la exposición a la violencia doméstica de las empleadas que teletrabajaban. Las mujeres que ya habían sido víctimas de maltrato doméstico se vieron obligadas a permanecer en casa con el agresor en un aislamiento social prolongado, lo que pudo haber sido un factor decisivo a la hora de exponer a dichas víctimas a un mayor maltrato doméstico (OIT, 2021; EU-OSHA, 2023). Sin embargo, hasta el momento se han realizado pocos estudios para investigar esta relación, por lo que deberían elaborarse más estudios en este sentido.

Violencia de terceros

La reciente crisis generada por la pandemia ha puesto aún más de manifiesto el carácter sexista de la violencia, incluida la violencia de terceros en el ámbito laboral. Las mujeres constituyen el personal más numeroso en la mayoría de los servicios públicos que estuvieron en primera línea durante la pandemia, incluidos sectores como la sanidad, la asistencia social, el trabajo doméstico, la educación y el comercio minorista. Estos sectores se caracterizan generalmente por una mayor incidencia de la violencia de terceros dirigida a las trabajadoras (Escribano, Beneit y García, 2019; Wilson, Douglas y Lyon, 2011; Newhill, 1996). Esta cuestión se agravó aún más durante la crisis de la COVID, en la que se observó un aumento de la violencia de terceros en las denominadas trabajadoras esenciales, especialmente en los sectores sanitario y de cuidados (Kafle et al., 2022; Balducci et al., 2020; Gilardi et al., 2020). La mayor exposición de las trabajadoras esenciales a la violencia de terceros se vio agravada por la pandemia debido a la insuficiencia de personal y de recursos materiales, que pudo ser un factor en la aparición de comportamientos agresivos de terceros, especialmente en situaciones en las que las usuarias de los servicios tenían necesidades complejas que no se atendían de forma adecuada (Jane Pillinger/EPSU, 2022)¹.

La aplicación de medidas de austeridad en los servicios públicos en todos los Estados miembro de la UE tras la crisis financiera de 2008 se tradujo en una insuficiencia de recursos para la dotación de personal en detrimento de la calidad de los servicios. Esto fue patente de manera especial en los sectores sanitario y asistencial, muy demandados, lo que dio lugar a un notable aumento tanto de la frecuencia como de la intensidad de la violencia laboral ejercida por terceros contra las empleadas. Según datos de Eurostat en 2020, en la UE-27, el 13 % de las empleadas de todos los sectores económicos fueron víctimas de violencia por parte de terceros, frente al 8 % de los trabajadores varones (EU-LFS, 2020), aunque los datos por sectores podrían arrojar más luz sobre el carácter sexista de la cuestión.

Dada la escasa financiación de los servicios públicos y los bajos salarios de los sectores esenciales que siguen prevaleciendo en el mundo posterior a la pandemia, se espera que el aumento del riesgo de violencia de terceros dirigida, en particular, a las empleadas esenciales, siga siendo un importante riesgo de género en el lugar de trabajo.

Violencia en Internet

La violencia en Internet constituye una evolución de la violencia de género psicológica, verbal y física en el mundo laboral que se perpetúa con el uso de las herramientas de las TIC. La reciente digitalización acelerada del mundo laboral, caracterizada por la reducción de los contactos en persona en el trabajo, es uno de los principales factores que explican el aumento de la violencia en Internet. No obstante, cabe señalar que la violencia en Internet puede producirse en cualquier momento y lugar, incluidos los lugares de trabajo tradicionales, y con frecuencia es anónima. Dada la rapidez de los avances tecnológicos y los cambios en el mundo laboral, la violencia en Internet tiene probabilidades de convertirse en una de las principales formas de violencia de género en el mundo laboral en el futuro.

El uso acelerado de las herramientas de comunicación digital en los procesos laborales, incluido el teletrabajo, se ha asociado a la aparición de nuevos riesgos psicosociales en el trabajo, como la violencia en Internet en el ámbito laboral (Muhonen, Jönsson y Bäckström, 2017; Farley, 2015). Recientemente se ha observado que ciertas formas de violencia en Internet afectan sobre todo a mujeres en comparación con los hombres, por ejemplo el acoso virtual (Kocabaşoğlu, Özen y Perrin, 2023). En la actualidad, sin embargo, se dispone de muy pocos estudios que analicen la dimensión de género en la violencia en Internet en el trabajo, con la excepción de los empleados universitarios (Gosse et al., 2021).

El presente estudio pretende colmar parcialmente esta laguna explorando diversos tipos de violencia en Internet y la medida en que estas formas de violencia afectan a los trabajadores en relación con el género. No obstante, es necesario realizar más estudios cuantitativos para aportar pruebas sólidas de la naturaleza de género de la violencia en Internet en los ámbitos laborales digitalizados.

¹ Dra. Jane Pillinger: The role of social partners in preventing third-party violence and harassment at work. Disponible en: Draft TPVH report and summary JP.pdf (epsu.org)

Sección 1.2

Definiciones y características principales

Violencia doméstica

La violencia doméstica se ha abordado en el estudio como una cuestión tanto de género como laboral. El Convenio de Estambul del Consejo de Europa la define como: «todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima». (Consejo de Europa, 2014, Art. 3b) Además, en el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral, se reconoce que la violencia doméstica afecta al empleo, al rendimiento laboral, a la seguridad y a la salud de las víctimas, incluido su entorno laboral.

En el estudio, se entiende por violencia doméstica la violencia ejercida por la pareja o la familia, y que puede adoptar distintas formas, como el maltrato psicológico, la dependencia económica y la violencia física o sexual. A menudo se perpetúa mediante actos coercitivos como amenazas o control de la autonomía económica o social de la víctima, en cuyo caso conduce al aislamiento de amigos y familiares, lo que incluye también actos como el acoso físico o por Internet por parte de una pareja actual o anterior, que también puede extenderse al ámbito laboral (Hearn et al., 2023).

La violencia doméstica está relacionada con el género y las relaciones desiguales de poder y, aunque no todas las víctimas de la violencia doméstica son mujeres ni todos los agresores son hombres, los datos recogidos en las últimas décadas muestran que las mujeres son las víctimas mayoritarias de la

violencia doméstica. Las mujeres también tienen mayor probabilidad que los hombres de sufrir violencia física grave, que puede culminar en feminicidio (Pillinger, 2017, EU-OSHA, 2023). Dado que la violencia doméstica está vinculada a cuestiones de dominación social y control económico, toda respuesta eficaz a la violencia doméstica debe abordar las desigualdades de poder y los estereotipos subyacentes.

Violencia de terceros

En el presente estudio, siguiendo las directrices multisectoriales de 2010 para abordar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo², se entiende que la violencia y el acoso de terceros pueden presentarse de las siguientes formas:

- a. Son físicas, psicológicas, verbales y/o sexuales;
- b. Son incidentes aislados o representan pautas de comportamiento más sistemáticas, por parte de un individuo o un grupo;
- c. Tienen su origen en acciones o comportamientos de clientes, compradores, pacientes, usuarios de servicios, alumnos o padres, público en general o del proveedor del servicio;
- d. Abarcan desde casos de falta de respeto hasta amenazas más serias y agresiones físicas;
- e. Están causadas por problemas de salud mental y/o motivadas por razones emocionales, antipatía personal, prejuicios por motivos de género, origen racial/étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual o imagen física;
- f. Constituyen infracciones penales dirigidas al trabajador y su reputación o contra los bienes del empresario o del cliente, que pueden ser organizadas o ser imprevistas y que requieren la intervención de

² «Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work» (Directrices multisectoriales para hacer frente a la violencia y el acoso de terceros en el trabajo) (2010) firmadas por ocho interlocutores sociales sectoriales (EPSU, ETUCE, UNI Europa, CMRE, EuroCommerce, CoESS, HOSPEEM, EFEE) y actualmente en proceso de renegociación. <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work> Encontrará más información en el [sitio web](#) del proyecto de diálogo social multisectorial de la UE sobre el papel de los interlocutores sociales en la prevención de la violencia y el acoso de terceros en el trabajo, en el que participan nueve interlocutores sociales sectoriales de la UE. El proyecto desembocó en la decisión de revisar las directrices multisectoriales de 2010 sobre la violencia y el acoso de terceros para que el documento fuera más adecuado a los retos actuales en materia de violencia de género y digitalización, entre otros. Se espera que las negociaciones para la revisión de las directrices comiencen en la primavera de 2024 con el apoyo de la Comisión Europea.

las autoridades públicas;

g. *Afectan profundamente a la personalidad, dignidad e integridad de las víctimas;*

h. *Acontecen en el lugar de trabajo, en el espacio público o en un entorno privado, pero siempre en la esfera laboral;*

i. *Se producen en forma de acoso virtual/cyberbullying a través de una amplia gama de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).*

La violencia física dirigida a los varones tiende a ejercerse contra los hombres que trabajan en las ocupaciones más expuestas, como los profesionales sanitarios o docentes, mientras que las mujeres son predominantemente objeto de acoso sexual por parte de terceros (Moon y McCluskey, 2020; Chakraborty, Mashreky y Dalal, 2022).

La violencia sexual ejercida por terceros puede manifestarse de varias maneras, desde actos de agresión sexual directa hasta acoso sexual físico y verbal. Por ejemplo, las trabajadoras domésticas, cuidadoras o camareras de piso en el sector de la hostelería, donde predominan las mujeres, corren un riesgo especial de sufrir acoso sexual por parte de los residentes, agravado por el hecho de trabajar aisladas de sus compañeras (Kensbock et al., 2015; Papadakaki et al., 2021).

La violencia de terceros también puede adoptar la forma de acoso virtual, que se ha observado como un fenómeno en aumento que afecta a los profesores y es perpetrado por alumnos, estudiantes y padres (ETUCE, 2012; Gosse et al., 2021; NASUWT, 2023). Varios representantes sindicales entrevistados han confirmado que el acoso sexual virtual a terceros también se ha observado como un fenómeno creciente entre las profesoras, ya que se convierten en objeto de violencia sexual por su aspecto físico a través de delitos como el «upskirting» (tomar una foto por debajo de la falda) o «downblousing» (tomar una foto por encima de la blusa) y la difusión de este tipo de contenidos en línea por parte de alumnos o estudiantes.

La violencia de terceros también puede adoptar la forma de abusos verbales dirigidos a las trabajadoras por motivos de género. Varios expertos sindicales han observado que el uso de las comunicaciones digitales puede favorecer el aumento de los actos de violencia contra los trabajadores. Por

ejemplo, una entrevistada belga ha señalado que parece «más sencillo» que los clientes de los servicios públicos o los clientes se pongan agresivos por Internet o por teléfono: «Al hablar por teléfono o por Internet ya no hay filtro, como cuando uno está a solas con clientes o beneficiarios, y la gente se desahoga y eleva el tono. Mientras que si uno está cara a cara con ellos no se permitirían insultar a los trabajadores de la misma manera que lo hacen por teléfono». (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Bélgica)

El problema también se ha observado entre las empleadas domésticas y las cuidadoras, y los sindicatos señalan la urgencia de abordarlo. Igualmente, se han emprendido acciones sindicales en el comercio al por menor para proteger a las empleadas del acoso sexual de los clientes. Varios representantes sindicales han señalado también la necesidad de abordar el problema entre las azafatas de vuelo, que sufren con frecuencia acoso y violencia sexual por parte de los pasajeros.

Violencia en Internet

Actualmente no existe una definición única de violencia en Internet y los numerosos términos existentes que describen distintos tipos de violencia en Internet se refieren a actos cometidos en la esfera privada o pública. Por lo tanto, no existe una definición homogénea de violencia en Internet en el lugar de trabajo, incluida su naturaleza de género. El presente estudio propone aplicar una definición global de violencia en Internet basada en el género, formulada en 2020 por el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comisión Europea:

«La violencia en Internet contra la mujer es un acto de violencia de género perpetrado directa o indirectamente a través de las tecnologías de la información y la comunicación que provoca, o es probable que produzca, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico para las mujeres y las niñas, incluidas amenazas de tales actos, ya sea que ocurran en la vida pública o privada, u obstáculos al ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales». La violencia en Internet contra las mujeres no se limita a, sino que incluye, violaciones de la privacidad, acecho, acoso, incitación al odio por motivos de género, intercambio de contenido personal sin consentimiento, abuso sexual basado en imágenes,

3 In European Parliament (2021). Combating gender-based violence: Cyber violence [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS_STU\(2021\)662621_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS_STU(2021)662621_EN.pdf)

4 At the time of finalising this report, a trilogue agreement has been concluded on the proposal for a Directive combating violence against women and domestic violence. Since its publication, the ETUC has made the case to strengthen provisions regarding the world of work in the Directive that acknowledge and underscore the key role of trade unions and social dialogue in making workplaces safe for women workers. Despite important advocacy work led by the ETUC Women's Committee, the agreement concluded on the Directive in February 2024 does not contain any improvements due to opposition of the Council. In this sense, the Directive is a missed opportunity for providing a legal framework that supports trade unions in making workplaces safer.

piratería informática, robo de identidad y violencia directa. La violencia en Internet es parte de un continuo de violencia contra las mujeres: no existe en el vacío; más bien surge de y sustenta múltiples formas de violencia fuera de línea». (Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comisión Europea, 2020).³

En consecuencia, la Comisión Europea ha reconocido esta cuestión emergente y la ha incluido en su propuesta de Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.⁴ La propuesta distingue varios tipos de violencia en Internet:

> Intercambio no consentido de material íntimo o manipulado:

- hacer accesibles a numerosos usuarios finales, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, imágenes íntimas, vídeos u otro material que muestre actividades sexuales de otra persona sin su consentimiento;
- producir o manipular y posteriormente poner a disposición de numerosos usuarios finales, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, imágenes, vídeos u otro material, que hagan creer que otra persona participa en actividades sexuales, sin su consentimiento;
- amenazar con llevar a cabo las conductas antes mencionadas para coaccionar a otra persona a fin de realizar, consentir o abstenerse de realizar un determinado acto.

En consecuencia, el intercambio no consentido de material íntimo o manipulado puede adoptar la forma de:

- pornografía vengativa (hacer accesibles a otras personas, mediante herramientas de la información y la comunicación, imágenes íntimas o vídeos u otro material que muestre actividades sexuales de una persona sin su consentimiento);
- upskirting (realización y difusión no consentidas, mediante herramientas de la información y la comunicación, de imágenes o vídeos tomados por debajo de la falda de una persona);
- downblousing (realización y difusión no consentidas, mediante herramientas de la información y la comunicación, de imágenes o vídeos tomados en la parte superior de una persona);
- deepfakes (producción o manipulación y posteriormente difusión a otros trabajadores, mediante herramientas de la información y la comunicación,

imágenes, vídeos u otro material, haciendo creer que otro trabajador participa en actividades sexuales, sin su consentimiento).

Aunque las formas de violencia en Internet evolucionan constantemente con la aparición de nuevas tecnologías, es importante establecer un catálogo no exhaustivo de los actos de violencia digitales.

> Hostigamiento cibernético:

- adoptar de forma persistente una conducta amenazadora o intimidatoria dirigida a otra persona, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, que haga temer a dicha persona por su propia seguridad o la de las personas a su cargo;
- someter a otra persona a **vigilancia continua, sin su consentimiento ni autorización legal para ello**, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de rastrear o vigilar sus movimientos y actividades;
- poner a disposición de numerosos usuarios finales, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, material que contenga datos personales de otra persona, sin su consentimiento, con el fin de incitar a dichos usuarios finales a causarle un daño físico o psicológico significativo.

> Acoso virtual:

- iniciar o participar en un ataque con terceros dirigido a otra persona, poniendo material amenazador o insultante a disposición de numerosos usuarios finales, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de provocar un daño psicológico significativo a la persona atacada;

> Incitación por Internet a la violencia o al odio:

- conducta intencionada de incitación a la violencia o al odio dirigida contra un grupo de personas o un miembro de dicho grupo definido por referencia al sexo o al género, mediante la difusión pública de material que contenga dicha incitación a través de las tecnologías de la información y la comunicación.

Nuestras entrevistadas tienden a percibir la violencia de género en Internet como un medio de lucha de poder entre sexos en el lugar de trabajo para reducir principalmente los logros profesionales de las mujeres, haciendo uso de la sexualidad para socavar la confianza de las mujeres en el entorno laboral o como medio de chantajear a una trabajadora para coaccionarla a realizar determinadas acciones. Estas observaciones son coherentes con los resultados de estudios recientes, aunque muy escasos, sobre la violencia de género en Internet

que enmarcan la violencia de género en Internet como «vandalismo económico» que «implica intencionalidad por parte de los autores, y es deliberado. Reconoce que, en muchos casos, los agresores declaran abiertamente que su objetivo es mancillar la reputación profesional de las mujeres, arruinar sus carreras profesionales y/o hacer que las despidan de sus trabajos» (Jane, 2018, p. 3).

Citron y Franks (2014) han presentado conclusiones similares sobre la pornografía vengativa dirigida a trabajadoras, que tuvo como resultado la destrucción efectiva de las carreras profesionales de las víctimas. Asimismo, estas percepciones convergen con los estudios actuales sobre violencia de género en el lugar de trabajo como medio para mantener la dominación masculina en el trabajo y en la sociedad. Por ejemplo, un estudio que examinaba las respuestas de los hombres en situaciones que amenazaban su masculinidad patriarcal descubrió que esos hombres eran más propensos al acoso sexual en línea hacia las mujeres. En el estudio, esto se manifestaba a través de la difusión no consentida de imágenes sugerentes o pornográficas (Maass et al., 2003). Las expertas entrevistadas

han observado que la reciente digitalización de los procesos laborales y el paso al teletrabajo han coincidido con el hecho de que las trabajadoras sean objeto de acoso sexual virtual. «El teletrabajo y la digitalización son factores que intervienen en el acoso virtual.

El envío de vídeos y mensajes sexualmente explícitos son los principales métodos empleados por los agresores». (Raquel Gómez Merayo, CCOO, España). Una experta francesa también ha confirmado estas observaciones al afirmar que su sindicato recibió un mayor número de denuncias de acoso sexual virtual por parte de mujeres que teletrabajaban: «En particular, como las mujeres teletrabajaban durante los confinamientos, recibimos denuncias de mujeres que recibían a través de Internet fotos pornográficas no solicitadas o contenido sexual de colegas masculinos, incluidos supervisores». (Frédérique Bartlett, CGT, Francia). Sin embargo, hay que señalar que el acoso sexual virtual y todas las demás formas de violencia en Internet pueden producirse igualmente en entornos de trabajo clásicos.

Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica

El 8 de marzo de 2022, la Comisión Europea publicó una [propuesta de directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica](#). La propuesta tenía por objeto prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica mediante la prevención eficaz, la protección, el acceso a la justicia, el apoyo y la coordinación. Cabe destacar que el proyecto de directiva publicado por la Comisión Europea proponía la tipificación como delito de determinadas formas de violencia de género en un esfuerzo por introducir una armonización mínima de los delitos en toda la Unión Europea, en particular:

- Violación basada en la falta de consentimiento;
- Mutilación genital femenina;
- Intercambio de imágenes íntimas sin consentimiento;
- Hostigamiento cibernético;
- Acoso por Internet;
- Incitación por Internet a la violencia o al odio.

La CES [acogió favorablemente](#) la propuesta, aunque criticó que se hubieran pasado por alto en gran medida las medidas relativas al lugar de trabajo. La propuesta no reconoce el vínculo entre la violencia de género, en particular la violencia doméstica, y el mundo laboral, a pesar de que los sindicatos han encontrado soluciones para prestar apoyo y protección a las víctimas y supervivientes de la violencia doméstica a través de los convenios colectivos. En respuesta a la propuesta, el Comité ejecutivo de la CES adoptó una postura, identificando cuatro áreas clave para buscar enmiendas: 1) reconocer el papel de los sindicatos, 2) proteger a las víctimas de ciertas formas de violencia en Internet contra la discriminación en el trabajo, 3) obligar a los empresarios a actualizar y aplicar políticas de prevención de la violencia y el acoso y 4) abordar la violencia doméstica como un problema en el lugar de trabajo. Las enmiendas de la CES se incorporaron con éxito en el mandato del Parlamento Europeo al borrador de directiva, como el apoyo a la negociación colectiva sobre medidas en el lugar de trabajo para prevenir y abordar todas las formas de violencia de género (incluida la violencia de terceros y la violencia en Internet), la mención expresa del derecho a solicitar un acuerdo de trabajo flexible a corto plazo para las víctimas y supervivientes de la violencia doméstica o un papel más importante para los representantes de salud y seguridad. A pesar de la importante labor de promoción llevada a cabo por el Comité de Mujeres de la CES, el acuerdo alcanzado sobre la directiva en febrero de 2024 no incluye ninguna mejora debido a la oposición del Consejo. En este sentido, la directiva supone una oportunidad perdida de proporcionar un marco jurídico que apoye a los sindicatos a la hora de hacer más seguros los lugares de trabajo.

> Prejuicios y discriminación de género en la gestión algorítmica de los trabajadores

Además, el presente estudio tiene en cuenta el potencial de los algoritmos de inteligencia artificial que se usan en la gestión de los trabajadores para acentuar los sesgos basados en el género, que, en este estudio, se reconoce como una forma de discriminación laboral basada en el género, que replica las desigualdades estructurales de género. Nos basamos en la concepción de género de esta cuestión desarrollada por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2021):

– «conjuntos de datos sesgados empleados en el entrenamiento de algoritmos que perpetúan prácticas de contratación históricamente discriminatorias. Los prejuicios y las suposiciones sobre género, sexo, raza o discapacidad incorporados a las especificaciones técnicas de las herramientas de contratación pueden dar lugar a evaluaciones con sesgos del rendimiento de los candidatos en una entrevista o evaluación. Del mismo modo, la programación mediante algoritmos empleada para optimizar los horarios y la asignación de tareas se ha popularizado en ámbitos en los que predominan las mujeres, como el comercio minorista y la hostelería. La programación mediante algoritmos agrava la creciente tendencia a la programación «justo a tiempo» al permitir la asignación de turnos con poca antelación, lo que agrava la incertidumbre laboral y salarial y aumenta el estrés.

– con un mayor número de personas que trabajan desde casa debido a la pandemia de COVID-19, ha aumentado el uso de herramientas de control y vigilancia. Estas tecnologías permiten a los empresarios hacer un seguimiento de la actividad de los trabajadores en tiempo real. Sin embargo, muchas prácticas de control y vigilancia mediante algoritmos resultan muy invasivas y son potencialmente discriminatorias. El uso de tecnologías de vigilancia puede perjudicar a aquellos trabajadores que teletrabajan y tienen que atender a sus hijos o se ven interrumpidos por miembros de su familia». (EIGE, 2021b, p.12)

Esta tipología se aplica al presente estudio, con el objetivo de explorar cómo se están produciendo estos tipos de violencia en Internet en el entorno laboral con un impacto de género.

Todos los expertos sindicales entrevistados han afirmado que el creciente uso de algoritmos de IA en la gestión de los empleados y la vigilancia digital para medir el rendimiento de los trabajadores son medios importantes para perpetuar las desigualdades sociales estructurales de género en el mercado laboral. Por ejemplo, una sindicalista belga ha señalado que en su país se ha observado un

aumento del uso de aplicaciones de IA en la gestión de los trabajadores: «una encuesta de Ipsos encargada por The Boston Consulting Group sí muestra que los trabajadores belgas son líderes en el uso de la IA en el trabajo. En dicha encuesta de 2019, casi uno de cada cuatro trabajadores belgas (24 %) indicó que ya estaba utilizando aplicaciones basadas en IA en el trabajo, un porcentaje superior al de Francia (16 %), Alemania (15 %) o Reino Unido (20 %)». (Martine Vandevenne, FGTB-ABVV, Bélgica)

El software basado en IA puede emplearse en el cribado de solicitudes de empleo y la selección de candidatos en el proceso de contratación, el seguimiento del rendimiento de los trabajadores y su evaluación, así como la preselección de trabajadores para su despido.

Aunque los empresarios presentan estas herramientas de gestión de los trabajadores basadas en IA como un software neutro capaz de emitir un juicio imparcial, hay que subrayar que estas aplicaciones basadas en IA pueden perpetuar la discriminación basada en las características sociodemográficas de los trabajadores. El software se desarrolla de acuerdo con las especificaciones del cliente, es decir, del empleador, lo que puede reproducir un sesgo de género oculto. Como observó una representante sindical francesa: «Existen opiniones en el sentido de que estas herramientas pueden discriminar a las mujeres de manera que, por ejemplo, se despide más a menudo a las mujeres que a los hombres a través de estas herramientas o, por ejemplo, se controla más a menudo a las mujeres que a los hombres». (Frédérique Bartlett, CGT, Francia)

Además, es probable que las herramientas de IA no tengan en cuenta los elementos estructurales de la discriminación de género que perjudican a las mujeres en el mercado laboral. Como señaló la misma experta francesa: «A menudo, las herramientas de inteligencia artificial no se desarrollan teniendo en cuenta las condiciones particulares que pueden sufrir las mujeres, ya que las desarrollan hombres para hombres, por lo que, desgraciadamente, resulta algo discriminatorio». Sin embargo, es difícil abordar esta cuestión porque los trabajadores a menudo ni siquiera son conscientes del hecho de que su empleador los está controlando mediante algoritmos. Así que ese es el problema, la falta de dicha información o del consentimiento por parte del trabajador es violencia».

Del mismo modo, la gestión de los trabajadores mediante la IA puede contribuir a perpetuar los prejuicios sexistas al «aprender» el perfil dominante de un trabajador, que puede tener un sesgo de género en los empleos predominantemente masculinos o en los empleos predominantemente

femeninos. Como observó una representante sindical española entrevistada: «Los sistemas algorítmicos centrados en perfiles humanos crean normas. El proceso de "personalización" que se ejerce en el contexto de la automatización es un proceso que no entiende al individuo, que borra sus particularidades. Se trata de una persona "genérica". Toda persona que no se corresponda con los perfiles que el sistema algorítmico específico pasa a considerarse una "desviación", una irregularidad que, según la programación, se marcará como inexistente o sospechosa». (Raquel Gómez Merayo, CCOO, España)

Por otra parte, los expertos sindicales entrevistados comparten la creciente preocupación de que los trabajadores puedan ser objeto de seguimiento con programas informáticos de vigilancia digital sin su consentimiento, incluso como medio de disciplina y presión sobre las trabajadoras que son madres o tienen responsabilidades de cuidado, ya que tenderían a percibirse como menos comprometidas en el trabajo u orientadas a la carrera profesional. Por

ejemplo, una representante sindical francesa confirmó que, a pesar de que en Francia la ley prohíbe a los empresarios utilizar la vigilancia permanente sobre los trabajadores, su sindicato «recibió informes de las siguientes situaciones:

- Petición de un empresario de celebrar una videoconferencia durante todo el horario laboral para asegurarse de que el empleado está presente detrás de la pantalla;

- Compartir permanentemente la pantalla y/o el uso de «keyloggers» (programas informáticos que registran todas las pulsaciones de teclas realizadas por una persona en un ordenador);

- Exigir a los empleados que realicen acciones de forma periódica para demostrar su presencia detrás de la pantalla, como hacer clic en una aplicación cada X minutos o hacer fotos a intervalos regulares». (Romain Lasserre, FO, Francia).

Sección 1.3

¿Nuevas realidades o el mismo problema otra vez?

La violencia de género asociada al trabajo es un fenómeno bien documentado. El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso define la violencia de género como «la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual». No obstante, cabe señalar que el Convenio no hace ninguna distinción entre acoso y violencia.

Esto difiere de algunas legislaciones nacionales que definen el acoso sexual como una expresión única de abuso, mientras que el acoso moral requiere la repetición de un comportamiento no deseado, hostil y abusivo. Esta distinción, o la falta de ella, puede tener importancia en las respuestas sindicales a la violencia de género.

La violencia de género es una cuestión compleja que los estudiosos han intentado describir y explicar,

dando cuenta de su naturaleza cambiante. Las teóricas feministas consideran que la violencia de género está intrínsecamente arraigada en la cultura patriarcal y constituye una herramienta fundamental para afirmar la dominación y el poder colectivos masculinos en todas las instituciones sociales (Firestone, 1972; Brownmiller, 1978).

Más recientemente, los investigadores han puesto de manifiesto diversas deficiencias en esta teoría, haciendo hincapié en la variedad de dinámicas de poder de género, que dependen de las normas sociales de feminidad y masculinidad, los acuerdos y entornos, la clase y la etnia (Acker, 2006; Hunnicutt, 2009; Cannon et al., 2015; Morris y Ratajczak, 2019). Asimismo, se ha subrayado la construcción social del género, más allá de la construcción heteronormativa y binaria del género, lo que incluye aspectos que pueden impulsar la violencia de género como

las formas hegemónicas de masculinidad, el cisgenderismo, la supremacía blanca y diversos sistemas de opresión (Crenshaw, 1991; Hall, 1992; Gill, 2018). Estas observaciones exigen un enfoque transversal de la opresión y la violencia de género (Cho, Crenshaw y McCall, 2013; Crenshaw, 2017; Brubaker, 2021). También exigen un examen más detallado de la medida en que incluso menos hombres que mujeres declaran haber sido objeto de violencia como signo de incumplimiento de las expectativas sociales de virilidad (Reidy et al., 2014). Dado que esos roles y normas de género se reproducen en el trabajo, deben tenerse en cuenta en las respuestas de los sindicatos.

Sin embargo, el aspecto central de todos los conceptos de violencia de género es su naturaleza

estructural, según la cual el género es el «principal mecanismo de diferencia y la violencia se organiza en función del género» (Hunnicut, 2009, p. 556).

Por lo tanto, en el ámbito de la teoría y la investigación feministas realizadas hasta ahora, las formas actuales de violencia de género prevalentes en el mundo laboral, que se analizan en el presente estudio, constituyen un espectro continuo de violencia de género patriarcal y, por lo tanto, estructural, basada en una relación de poder desigual. Lo que se investiga como novedad es la evolución de la naturaleza de género y el impacto de la violencia y el acoso en el entorno laboral, a raíz de las perturbaciones en el mundo del trabajo derivadas de la pandemia de la COVID-19 y la digitalización del entorno laboral.

Sección 1.4

¡Un problema en el lugar de trabajo!

El proyecto «Safe at work, safe at home, safe online» explora la violencia doméstica, la violencia de terceros, la violencia en Internet y los prejuicios sexistas en el lugar de trabajo. En consecuencia, las recomendaciones desarrolladas en la sección 5 abordan, entre otros aspectos, el deber de diligencia de los empresarios y las estrategias de diálogo social.

Es importante reconocer la violencia doméstica como una cuestión relacionada con el trabajo por varias razones importantes. En primer lugar, hay que subrayar que la **violencia doméstica** no es un asunto privado, aunque la mayoría de las veces tenga lugar en la esfera privada. La cuestión debe tratarse como un problema político, ya que es el resultado de normas sociales, roles y expectativas de masculinidad y feminidad, que provocan desigualdades estructurales de poder entre hombres y mujeres, que afectan a todos los ámbitos de las instituciones sociales, incluida la familia como unidad básica de la sociedad. La experiencia de violencia doméstica tiene un fuerte impacto en la vida laboral de la víctima y del superviviente. Puede afectar gravemente a la salud mental y física de las víctimas y supervivientes, provocando una reducción del rendimiento

laboral, una promoción profesional deficiente y un aumento del absentismo o del presentismo, contribuyendo así a una disminución de los ingresos, a cambios frecuentes de trabajo, a una mayor probabilidad de mantener contratos de trabajo precarios o incluso al desempleo de larga duración (Pillinger, 2017; EU-OSHA, 2023). La capacidad de mantener un empleo estable y de buena calidad es, por tanto, un factor crucial para las víctimas y supervivientes que desean escapar de una relación violenta.

Además, como se ha mencionado anteriormente, el aumento del teletrabajo durante la crisis de la COVID-19 creó un vínculo directo entre la violencia doméstica y el trabajo, ya que el hogar se convirtió en el lugar de trabajo de las mujeres en riesgo de sufrir violencia por parte de su pareja o de un familiar. El trabajo desde casa exponía a las víctimas a un entorno laboral inseguro, ya que permanecían en confinamiento prolongado con una pareja o familiar agresivo, lo que aumentaba el riesgo de violencia. Además, muchas trabajadoras, sobre todo las empleadas en sectores dominados por mujeres, perdieron su trabajo durante la pandemia, lo que agudizó la dependencia económica de una pareja violenta.

También se han observado efectos indirectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo, por los que se impide a las víctimas salir de casa para ir a trabajar. Las víctimas también podrían ser objeto de persecución durante el trayecto hacia o desde el lugar de trabajo, acoso mediante el uso de herramientas TIC o acoso físico por parte del agresor en el trabajo. El lugar de trabajo se convierte entonces en un lugar inseguro para la víctima, lo que exige la actuación de los empleadores para proteger a las víctimas de los maltratadores domésticos en el trabajo. Además, los agresores pueden suponer un riesgo para los compañeros de trabajo de la víctima que entren en contacto directo con el agresor accidentalmente. Estos sucesos pueden exigir la intervención de la empresa para proteger a las víctimas de los maltratadores domésticos en el lugar de

trabajo. Además, como ha observado recientemente la OIT, «los efectos indirectos también pueden ir del trabajo al hogar, cuando determinados entornos laborales, como aquellos que son violentos o peligrosos, condicionan a los trabajadores a la violencia, haciendo más probable que cometan actos violentos en casa». (Nota informativa de la OIT, 2021).

La violencia doméstica también acarrea importantes costes económicos. Una estimación mundial de 2016 indica que la violencia contra las mujeres causó una pérdida de 1,5 billones de USD, lo que supone alrededor del 2 % del PIB mundial (ONU Mujeres, 2016), debido a bajas por enfermedad, absentismo, menor rendimiento laboral y rotación de personal. En Europa, las pérdidas económicas anuales derivadas de la violencia doméstica se estiman en 336 000 millones

de euros (EIGE, 2021a). Países de todo el mundo también calculan los costes a escala nacional. En Europa, se realizaron estimaciones en el Reino Unido en 2016 que indicaban que «el maltrato doméstico cuesta a la economía del Reino Unido 1900 millones de libras esterlinas (2200 millones de euros) en pérdida de producción económica cada año, ya que provoca una disminución de la productividad, un aumento del absentismo y una mayor rotación de los empleados» (Pillinger, 2017, p. 55). Así pues, estas cifras demuestran que la violencia doméstica perpetrada principalmente contra las mujeres es tanto una cuestión laboral como un problema social que ha de abordarse eficazmente como tal.

La **violencia de terceros** es la que ejercen personas ajenas a la organización laboral. Sin embargo, su naturaleza de problema relacionado con el trabajo no plantea dudas y se ha reconocido como tal. El acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 2007 ya reconocía la violencia de terceros dirigida a los trabajadores como acoso y violencia en el lugar de trabajo, estableciendo principios de prevención por parte del empresario, sobre los que se basan las directrices multisectoriales de 2010 sobre

acoso y violencia externos antes mencionadas. No obstante, es importante subrayar que la violencia de terceros incluye una violencia de género en el lugar de trabajo que exige acciones políticas diferenciadas, abordando la exposición desproporcionada de las trabajadoras, en particular las empleadas en servicios esenciales, a actos de violencia cometidos por los usuarios, pacientes o clientes de estos servicios.

Del mismo modo, la **violencia en Internet** dirigida a las personas en el ámbito laboral se ha reconocido como una cuestión laboral, como es el caso del acoso virtual. Sin embargo, la gran cantidad de violencia en Internet por motivos de género requiere medidas políticas adaptadas a la mujer para abordar eficazmente este importante riesgo psicológico que se avecina en el entorno laboral. Asimismo, el potencial de los algoritmos de IA y el control digital para perpetuar las desigualdades estructurales de género en el mercado laboral debe tratarse como una forma de violencia laboral.

Sección 2.

Incidencia y factores que la propician

En esta sección se describe la evolución reciente de la violencia de género junto con sus características, su incidencia, los factores que la propician y los grupos de trabajadoras más afectados.

Mensajes fundamentales

Los sindicatos denuncian un aumento de la violencia doméstica, la violencia de terceros y la violencia en Internet.

Los datos oficiales son muy escasos. O bien no se investigan las tendencias en el lugar de trabajo, o bien no se documenta la dimensión de género de la violencia y el acoso.

La dependencia económica favorece la violencia doméstica. El impacto exacto del teletrabajo debe investigarse más a fondo.

La infrafinanciación de los servicios públicos, el trabajo aislado (por ejemplo, el trabajo doméstico) y el trabajo nocturno o el manejo de dinero en efectivo suponen factores de riesgo de violencia de terceros.

Los factores que fomentan la violencia y el acoso en persona son similares a los que propician la violencia en Internet. La falta de regulación y la ausencia de diálogo social agravan los riesgos relacionados con la inteligencia artificial y la vigilancia digital.

Las condiciones que agravan la vulnerabilidad se encuentran cuando se conjuga el género con otros rasgos como la condición de inmigrante, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad y, en términos más generales, el empleo precario.

2.1 Tendencias al alza, pero datos oficiales escasos

Violencia doméstica

La mayoría de los representantes sindicales entrevistados ha señalado que se ha observado un aumento de la incidencia de la violencia doméstica en los últimos años, en particular durante la pandemia de la COVID-19. Normalmente se dispone de algún tipo de datos estadísticos que aportan pruebas de

dicho aumento a nivel nacional.

Así, en **Bélgica**, la línea telefónica gratuita de ayu-

da a las víctimas de violencia doméstica «Écoute Violences Conjugales» registró el doble de llamadas durante los primeros meses del confinamiento por la pandemia de la primavera de 2020 en la zona francófona del país. Mientras que en Flandes, el número de teléfono de ayuda 1712 registró un aumento de llamadas del 70 % durante la cuarta semana del confinamiento respecto a la primera⁵.

En **Alemania**, los datos sobre violencia doméstica de los últimos años también indican un incremento continuado de la violencia doméstica. Del total de 157.818 víctimas registradas en 2022, las víctimas de violencia de pareja fueron 126.349 (80,1 %) mujeres

⁵ Coronavirus en Belgique: les lignes d'écoute pour les victimes de violences conjugales sont saturées <https://www.rtbef.be/article/coronavirus-en-belgique-les-lignes-d-ecoute-pour-les-victimes-de-violences-conjugales-sont-saturees-10477662>

y 31.469 (19,9 %) hombres. El número de mujeres víctimas de violencia de pareja ha aumentado respecto al año anterior: Aumento del 9,0 % (2021: 115.954), las víctimas masculinas aumentaron un 9,7 % (2021: 28.683).⁶

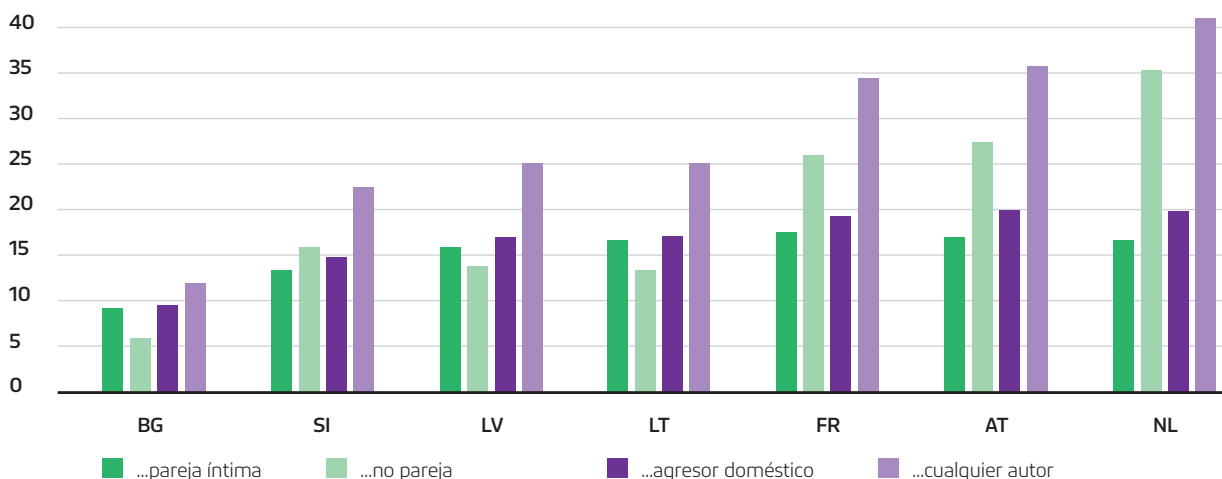
Asimismo, la incidencia de la violencia doméstica aumentó de forma notable en Francia ya en el periodo inicial de la pandemia. Los datos sobre denuncias policiales de violencia doméstica mostraron que, a fecha de 1 de abril de 2020, el número de denuncias había aumentado un 32 % en la zona de la gendarmería y un 36 % en la zona de la prefectura de París.⁷ Asimismo, el año 2021 registró un aumento del 20 % de las víctimas de asesinatos de mujeres con respecto a 2020. En 2021 fueron 122 las mujeres asesinadas a manos de sus parejas sentimentales, mientras que en 2022 esta cifra se mantuvo casi al mismo nivel, registrándose 118 casos de asesinatos de mujeres en Francia.⁸

En **España**, se registró el mayor aumento interanual de mujeres víctimas de violencia doméstica en 2020. Ese año 5082 mujeres fueron víctima de violencia doméstica frente a las 4748 de 2019, lo que supone un incremento del 7 %. En 2021 se produjo un pequeño descenso en el número de mujeres víctimas de violencia doméstica, con 5058 mujeres que denunciaron malos tratos domésticos, mientras que en 2022 esta cifra descendió un 2 %, hasta las 4949 mujeres.⁹

El aumento de la incidencia también figura en las estadísticas de la policía **eslovena**. La policía tramitó un total de 1346 actos delictivos de violencia doméstica en 2020, por los que se presentaron cargos penales, lo que supone un 12,9 % más en comparación con el año anterior, en el que tramitaron 1233 casos.¹⁰ Asimismo, la representante del sindicato esloveno citó estadísticas policiales de 13 víctimas de asesinato de mujeres en 2022, el doble de la media anual habitual.

En las estadísticas europeas sobre violencia doméstica, se han recogido datos correspondientes a los años 2021-2023 en una encuesta sobre violencia de género (EU-GBV). Según esta encuesta, en Eslovenia el 14 % de las mujeres sufrió violencia por parte de su pareja y el 15 % sufrió violencia a manos de un agresor doméstico en 2021. En Francia, estas cifras fueron del 17 % y el 19 %, respectivamente (Figura 1). Sin embargo, en la actualidad no se dispone de datos nacionales o europeos comparables para evaluar la evolución de la violencia doméstica una vez finalizada la pandemia. Cabe esperar algunas cifras a nivel nacional en 2024. Del mismo modo, la encuesta EU-GBV de Eurostat se complementará con los datos recabados en 2023 conjuntamente por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género y la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE para cubrir los países que no han participado en la encuesta EU-GBV. Estas estadísticas tampoco estarán disponibles hasta 2024.

Figura 1 Proporción de mujeres (18-74) que han sufrido violencia física (incluidas amenazas) o sexual durante la edad adulta, por tipo de agresor.



Source: EU-GBV survey, wave 2021

6 HÄUSLICHE GEWALT Lagebild zum Berichtsjahr 2022 https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/HaeuslicheGewalt/haeuslicheGewalt_node.html

7 Déclaration du ministre de l'intérieur du 26 mars 2020 sur France 2, le ministre de l'Intérieur a indiqué qu'«en zone gendarmerie», ces violences ont augmenté de «32% en une semaine», a-t-il dit, et dans la zone de la préfecture de police de Paris, elles ont été en hausse de «36% en une semaine» <https://www.village-justice.com/articles/recrudescence-des-violences-conjugales-periode-confinement-comment-mieux,34456.html>

8 Informe anual del Ministerio del Interior francés https://www.lemonde.fr/en/france/article/2022/11/19/protesters-march-in-memory-of-100-femicide-victims-killed-in-france-this-year_6004900_7.html

9 Instituto Nacional de Estadística (2022). El número de mujeres víctimas de violencia de género. https://www.ine.es/prensa/evdvg_2022.pdf

10 <https://www.drustvo-dnk.si/o-nasilju/statistika-o-nasilju.html#B>

Violencia de terceros

Todas las encuestadas señalaron la falta de datos sobre la exposición a la violencia de terceros en el trabajo por género en sus respectivos Estados miembro. Esta falta de datos dificulta la identificación de un aumento preciso de la incidencia de esta forma de violencia en el trabajo y la estimación de su impacto de género. Además, a escala europea, las estadísticas sobre la violencia de terceros en el trabajo son deficientes y actualmente solo están disponibles en un número limitado de Estados miembro.

«Observamos realmente un aumento de la violencia por parte de terceros en los trabajadores de la administración pública (...) hay muy poco personal pero cuando un trabajador de primera línea es mujer, se desvía casi sistemáticamente la violencia vinculada a su género»

Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgium

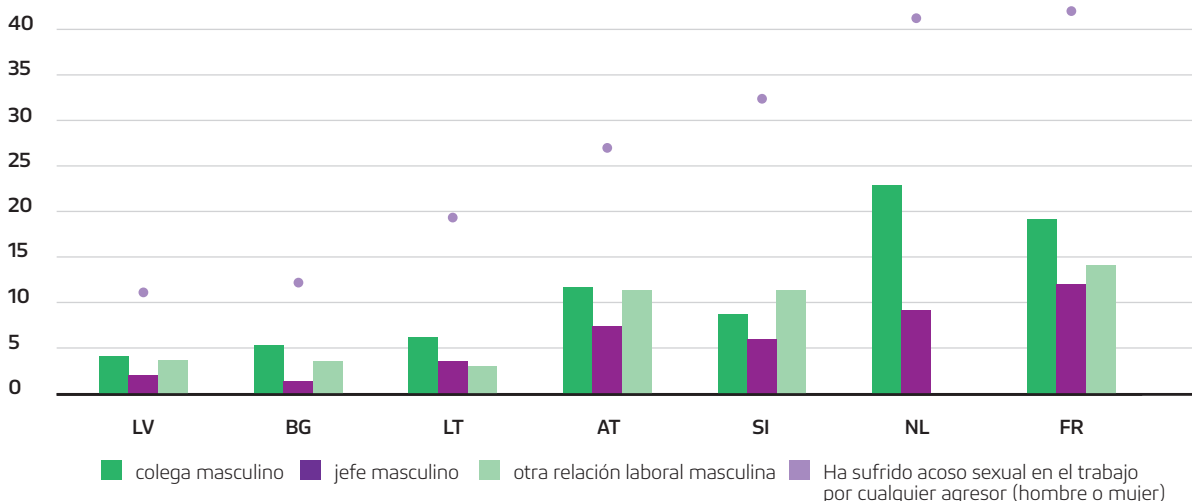
Por ejemplo, la experta sindical alemana entrevistada denunció un reciente aumento de la violencia de terceros entre todos los trabajadores de los servicios públicos que «se enfrentan, en general, a mucha más violencia y acoso por parte de terceros, clientes, también pacientes, clientes, pero los datos sobre violencia de terceros en el trabajo no están disponibles por género». Los miembros del sindicato entrevistados en Noruega también han compartido testimonios similares: «No sabemos si ha aumentado. No disponemos datos al respecto. Así que no podemos afirmarlo. Tenemos conocimiento de las investigaciones que el sindicato de profesores está llevando a cabo sobre profesores agredidos por alumnos hasta el punto de que los profesores tienen miedo de enfrentarse a

esos alumnos. El problema en este contexto es que no sabemos si se trata de una profesora o un profesor, no se dispone de datos por género». (Nora Sørensen, UNIO, Noruega). Mientras que una representante sindical francesa entrevistada observó que el reciente aumento de la violencia de terceros puede ser resultado de una mayor concienciación y del número de casos denunciados: «Personas ajenas a la empresa cometen un gran número de agresiones (por ejemplo, visitantes, clientes, proveedores, transeúntes, desconocidos, etc.), Sin embargo, no disponemos de cifras para saber si se ha producido un aumento de la violencia por parte de terceros o si se habla más de ello por una mayor concienciación, o una mezcla de ambos factores». (Frédérique Bartlett, CGT, Francia)

La encuesta EU-GBV 2021 es el único estudio que recoge datos sobre la exposición de los trabajadores, por género, a algunas formas de violencia por parte de terceros, definida como el acoso sexual sufrido en el trabajo por parte de alguien que no sea un jefe o un compañero varón relacionado con el trabajo. No obstante, no se dispone de estadísticas de EU-GBV por sector económico o grupo de edad y por tipo de agresor. Una vez más, solo se dispone de datos de dos países del estudio actual. En Eslovenia, alrededor del 11 % de las mujeres declaró haber sufrido acoso sexual por parte de otra persona de sexo masculino, mientras que en Francia esta proporción de mujeres se acerca al 15 % (Figura 2).

No obstante, todos los miembros de los sindicatos entrevistados confirmaron que se había observado recientemente un aumento de la incidencia de la violencia por parte de terceros entre las trabajadoras, especialmente durante la pandemia de COVID-19 en los sectores en los que predominan las mujeres, como el sector sanitario, la asistencia social, la educación, la administración pública o el comercio minorista. En Eslovenia, la representante sindical entrevistada señaló que «en los últimos años hemos observado un aumento de la violencia de terceros contra las muje-

Figura 2 Proporción de mujeres trabajadoras (18-74) que han sufrido acoso sexual en el trabajo por tipo de agresor



Note: estimated prevalence ok women in NL who have experienced sexual harassment at work by other male is not published as it is based on less than 20 sample observations
Source: EU-GBV survey, wave 2021

res, especialmente en sectores de primera línea como la sanidad y la asistencia social, el comercio minorista y la hostelería. No hay suficientes trabajadores para hacer el trabajo, así que la gente se vuelve abusiva». (Irena Štamfelj, ZSSS, Eslovenia)

Asimismo, una experta española confirmó que «a falta de datos oficiales, el aumento de la violencia se ha

producido como consecuencia de la pandemia.

Las mujeres que trabajan en los sectores de primera línea han denunciado principalmente la violencia de terceros a la que se han visto expuestas». (Raquel Gómez Merayo, CCOO, España).

Violencia en Internet

También en este caso, casi todos los participantes en las entrevistas señalaron la falta de datos recientes sobre la exposición a cualquier tipo de violencia en Internet en el trabajo o por género en sus respectivos Estados miembro. Esto dificulta la estimación del aumento de la incidencia de los distintos tipos de violencia en Internet en el ámbito laboral, incluida su dimensión de género.

Bélgica parece ser el único Estado miembro en el que el Instituto para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2022) ha realizado recientemente una encuesta nacional sobre la experiencia de la violencia en Internet. Esta encuesta, sin embargo, se aplica a la incidencia en la vida privada. No obstante, ofrece algunas perspectivas interesantes sobre el carácter de género de los distintos tipos de violencia en Internet, como la pornografía vengativa y el acoso

virtual.¹¹ Tampoco existen datos a nivel europeo que permitan evaluar la exposición de los trabajadores a la violencia en Internet, ni que den cuenta de las diferencias de género en la incidencia de la violencia en Internet en el lugar de trabajo. Por lo tanto, el presente estudio presenta únicamente una evaluación cualitativa del fenómeno por parte de los sindicatos.

La mayoría de representantes sindicales entrevistados (13) han confirmado que se ha observado que la violencia en Internet es un problema al alza, sobre todo para las mujeres, en el lugar de trabajo. No obstante, debido a la escasa disponibilidad de datos o de expertos sindicales en la materia, las expertas entrevistadas no suelen hacer más comentarios sobre la incidencia de la violencia en Internet en el contexto laboral.

11 Instituto para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2022). Revenge porn, harcèlement sexuel en ligne et autres formes de cyberintimidation https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/160_-_revenge_porn_youtoo.pdf

Sección 2.2

Factores y entornos propicios

Violencia doméstica

La principal observación que comparten los representantes sindicales entrevistados apunta a la falta de pruebas científicas en sus países de que el reciente aumento de la violencia doméstica, especialmente durante la pandemia de la COVID-19, haya estado directamente relacionada con el teletrabajo de las mujeres víctimas. Aunque el aumento de la violencia doméstica coincidió con el aumento del teletrabajo impuesto durante la crisis provocada por la pandemia, algo que se observó en casi todos los Estados miembro durante las entrevistas, así como también lo observaron organismos como la EU-OSHA (2023) o la OIT (2021), faltan estudios europeos o nacionales que exploren esta relación.

Sin embargo, todas las entrevistadas citaron los confinamientos durante la pandemia de COVID-19 como el principal factor que contribuyó al aumento de la violencia doméstica. El aislamiento prolongado y forzoso con una pareja o un familiar violento aumentaba la probabilidad de sufrir malos tratos por parte de la víctima (Drieskens et al., 2022). De hecho, las investigaciones existentes sobre violencia doméstica indican que el aislamiento es un factor de riesgo en la exposición a la violencia doméstica (Stets, 1991; Lanier y Maume, 2009. Barbara et al., 2020).

Asimismo, se ha observado que la dependencia económica es un factor importante que favorece el reciente aumento de la violencia doméstica. Esto también concuerda con los estudios existentes sobre el papel de la dependencia económica en el maltrato doméstico como factor de riesgo significativo (Basu y Famoye, 2004; Bornstein, 2006; Postmus et al., 2020). Durante las entrevistas se ha identificado que una de las razones de esta dependencia económica es el trabajo feminizado, por el que las mujeres están empleadas predominantemente en trabajos mal pagados, precarios y a tiempo parcial. Al mismo tiempo, la crisis derivada de la pandemia afectó con mayor dureza a los sectores que dependían del trabajo predominantemente femenino, como los servicios de hostelería y restauración, el trabajo domésti-

co y el comercio minorista (Eurofound, 2021).

En consecuencia, las mayores pérdidas de empleo durante la pandemia de COVID-19 se observaron entre aquellas mujeres que trabajaban en los denominados empleos mal remunerados (ibíd.). Las expertas entrevistadas reconocen que esta pérdida de empleo entre las mujeres en riesgo de violencia doméstica que ya contaban con medios de subsistencia precarios antes de la pandemia agrava el riesgo de sufrir malos tratos domésticos a manos de su pareja o de otro maltratador doméstico. Esto también concuerda con estudios recientes que ponen de manifiesto que la combinación de estrés económico y aislamiento durante la COVID-19 ha sido un factor que ha agudizado la exposición a la violencia doméstica (ONU Mujeres, 2020; Barbara et al., 2022). Sin embargo, cabe señalar que los hombres también pueden estar expuestos al maltrato doméstico cuando dependen económicamente de las mujeres. Aunque la relación de poder cambia, la violencia sigue manteniéndose a lo largo de los ejes de género y poder.

Asimismo, como ya se ha señalado, la OIT observa que los entornos laborales violentos pueden propiciar el traslado de la violencia laboral a la esfera doméstica, por lo que un entorno laboral violento puede influir en la persona y empujarla hacia una mayor violencia en el hogar (nota informativa de la OIT, 2021).

Violencia de terceros

Los factores responsables del reciente aumento de la violencia de terceros y su impacto de género se han identificado en el transcurso de las entrevistas como resultado de las medidas de austeridad ya descritas y de la escasez de personal, que afectaron de forma negativa a la calidad de los servicios públicos y otros sectores económicos esenciales, como el comercio minorista. Sin embargo, dado que no se dispone de datos suficientes sobre la exposición a la violencia de terceros por género, es difícil identificar el mecanismo preciso que subyace a la violencia de terceros dirigida a las trabajadoras:

si las mujeres de estos sectores están más expuestas a la violencia de terceros en virtud del género, o por el hecho de que las mujeres son la mano de obra predominante en estos sectores, o debido a la degradación de la calidad o la accesibilidad de los servicios públicos: «Es difícil establecer un vínculo directo con la violencia de género, porque al ser las mujeres la mayoría de los trabajadores, si hay violencia, va dirigida a las mujeres, por supuesto». (Hélène Ibanez, CFDT, Francia).

Sin embargo, durante las entrevistas, los sindicatos compartieron algunas observaciones interesantes sobre la naturaleza de género de la violencia de terceros. Por ejemplo, una representante sindical belga compartió su opinión sobre la naturaleza de género de la violencia de terceros entre los trabajadores de primera línea: «Los servicios esenciales han experimentado un aumento de las agresiones por parte de los usuarios, normalmente hombres, pero las mujeres trabajadoras siempre están en desventaja por el factor de género. La irritación cada vez es el menosprecio a la mujer, que los insultos adquieren muy rápidamente connotaciones sexuales, que los trabajadores masculinos no experimentan como tal, ya que se tiende a juzgar a los hombres por su incompetencia o por la rapidez del servicio de primera línea». (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Bélgica). Una experta sindical irlandesa también señaló que la cultura sexista contribuye al aumento de la violencia de terceros dirigida a las mujeres, y la describió como un «aumento general de la misoginia en toda la sociedad, la incapacidad de abordarla adecuadamente tanto por parte de la política gubernamental como de los empresarios y la presión sobre los sindicatos para que se ocupen de otras cuestiones acuciantes». (Clare Moore, ICTU, Irlanda del Norte)

Del mismo modo, durante las entrevistas se ha identificado a las mujeres que trabajan aisladas como trabajadoras con un mayor riesgo de sufrir violencia por parte de terceros. Como señaló una representante sindical española: «Las trabajadoras domésticas y de cuidados son las más expuestas y vulnerables a la violencia en un ámbito considerado privado, la inspección de trabajo no puede actuar y esta es una de las dificultades para adaptar el Convenio 189 y 190 a nuestra legislación. Las auxiliares de cuidados están en la misma situación y sufren acoso y agresiones por parte de la familia o de la persona dependiente». (Alicia Ruiz Fernández, UGT, España). De hecho, el entorno doméstico como factor de riesgo para el paciente es acorde con un amplio corpus de investigación que examina la exposición de las trabajadoras domésticas y cuidadoras a la violencia de terceros (Büssing y Höge, 2004; Campbell et al., 2014; Phoo & Reid, 2022). Asimismo, recientemente se ha descubierto que las trabajadoras que prestan cuidados en domici-

lios particulares están expuestas a la violencia por parte de terceros (Clari et al., 2020). Además, el trabajo nocturno, sobre todo en restaurantes y bares, supone un factor de riesgo en la violencia de género. Los estudios muestran que las trabajadoras jóvenes están especialmente expuestas a la violencia y los abusos de los clientes durante el trabajo nocturno (Ryu et al., 2018).

Violencia en Internet

Durante las entrevistas, los principales factores que contribuyen al reciente aumento de la violencia de género en Internet se han identificado como el teletrabajo, el aumento de la digitalización de los procesos de trabajo, el aumento de la carga de trabajo y el estrés laboral provocado por los riesgos psicosociales. Asimismo, los entornos de trabajo o los puestos directivos en los que predominan los hombres favorecerían la violencia de género por Internet. No obstante, todas las participantes entrevistadas subrayaron la falta de datos que permitan estimar los factores que favorecen el riesgo de violencia de género en Internet. También se constata la falta de estudios sobre el impacto de las TIC en la violencia en los trabajos manuales, en los que predominan los hombres.

Un punto de vista compartido durante las entrevistas fue la comparación de la violencia en Internet con la violencia de género fuera de Internet en el trabajo, en la que las entrevistadas señalaron los mismos factores generadores de violencia en Internet que las formas «clásicas» de violencia de género dirigidas a las trabajadoras, aunque perpetuadas con el uso de dispositivos móviles y herramientas de comunicación por Internet.

Diversos estudios han investigado la probabilidad de que los hombres ejerzan en acoso sexual en el trabajo. Algunos descubrieron que los hombres tendían a acosar sexualmente a sus compañeras cuando las mujeres adquirían un estatus superior en el lugar de trabajo, lo que se percibía como una amenaza a la masculinidad de los agresores (Chamberlain et al. 2008; McLaughlin et al., 2012; Stainback, Ratliff y Roscigno, 2011). Otros estudios mostraron que los hombres que se enfrentaban a inseguridad laboral tendían a ser violentos o a acosar sexualmente a las mujeres en el trabajo (Cortina y Magley, 2009; Roscigno, López y Hodson, 2009). Del mismo modo, estudios previos sobre el acoso sexual en el trabajo mostraron que, contrariamente a la creencia popular de que los supervisores masculinos acosan sexualmente a las trabajadoras como expresión de poder debido al desequilibrio de poder, las mujeres en puestos de supervisión pueden experimentar una incidencia aún mayor de abuso sexual en el trabajo. Este patrón se basa en la teoría del poder-amenaza. Así,

el aumento de mujeres directivas en una empresa se suele responder con violencia de carácter sexual para mermar la reputación y la confianza de dichas mujeres. (McLaughlin, Uggen y Blackstone)

Hay pocos estudios disponibles que investiguen la incidencia de la violencia en Internet en el mundo laboral y su impacto en función del género. No obstante, algunas investigaciones apuntan a entornos de trabajo masculinizados, como el sector de las TI, que exponen a las mujeres a la violencia en Internet, en particular al acoso sexual en línea. Un reciente estudio sobre la industria de los videojuegos mostró que las mujeres que trabajan en este sector y las jugadoras profesionales declararon haber sufrido acoso sexual virtual con una frecuencia considerablemente mayor que sus homólogos masculinos. Como explican los autores: «cuanto más profesional se vuelve un videojugador, más expuesto está a comportamientos hostiles y, por consiguiente, experimenta peores resultados de salud mental (especialmente en el caso de las mujeres)» (Trudgett-Klose y McLinton, 2023, p. 31). En el estudio, las mujeres de la industria del juego denunciaron altos niveles de acoso virtual perpetrado tanto por sus compañeros de trabajo como por los clientes.

Otro estudio mostró que el aumento del uso de las nuevas tecnologías en la organización del trabajo y la comunicación interna de la empresa estaba relacionado con la incidencia de varios tipos de violencia en Internet, incluido el acoso sexual, como el envío no solicitado a la víctima o el intercambio de contenidos sexuales no consentidos que implican a la víctima, el hostigamiento cibernético o el acoso virtual mediante amenazas de revelar contenidos sexuales a otros trabajadores. Curiosamente, solo las trabajadoras del estudio denunciaron los tipos de violencia en Internet basados en el género, mientras que las víctimas masculinas declararon experiencias de acoso virtual (D'Cruz y Noronha, 2013).

Los expertos entrevistados también señalaron la ausencia de políticas empresariales y de formación del personal en materia de tolerancia cero ante cualquier forma de violencia, incluido el sexismo, que puede ser un factor que «facilite» la propaga-

ción de la violencia en Internet en el ámbito laboral.

Específicamente en lo que respecta a la gestión de la IA y la vigilancia digital, los representantes sindicales entrevistados han observado habitualmente que hay dos factores que favorecen la discriminación por razón de género: la falta de leyes europeas o nacionales que regulen el uso de algoritmos de IA a nivel colectivo, en el lugar de trabajo, y la ausencia de procedimientos transparentes en el lugar de trabajo sobre el uso de algoritmos y la forma en que se toman las decisiones algorítmicas. También se ha señalado que tales normas deben ser objeto de negociación colectiva a fin de garantizar la protección contra el sesgo de género que puede incorporarse a los algoritmos de IA y la vigilancia digital de los trabajadores.

El Reglamento General de Protección de Datos contempla determinadas disposiciones aplicables a la protección del uso abusivo de los datos de los empleados. El artículo 22 del Reglamento concede a las personas el derecho a no ser objeto de una decisión que se base únicamente en un tratamiento automatizado, como la elaboración de perfiles.¹² Sin embargo, la disposición solo se aplica a nivel individual y, como tal, no puede considerarse una herramienta que faculte a los trabajadores para recurrir las decisiones tomadas mediante algoritmos.

El actual vacío normativo sobre el uso de software basado en IA en la gestión de los trabajadores permite, por tanto, que los algoritmos mantengan los prejuicios sexistas. Los investigadores y los organismos europeos han reconocido ampliamente este riesgo. Por ello, los investigadores han solicitado una regulación exhaustiva de la aplicación de software basado en IA en el entorno laboral (de Stefano, 2021; Ponce del Castillo, 2021). En la misma línea, la Comisión Europea ha reconocido recientemente la necesidad de definir un marco legislativo que regule el uso de algoritmos para la gestión, el seguimiento y la contratación de trabajadores (Euractiv, 2023). Del mismo modo, la EU-OSHA ha recomendado la participación de los trabajadores y un mayor diálogo social en el proceso regulador (EU-OSHA, 2022).

12 Artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).

Sección 2.3

Grupos de trabajadoras más afectados

«La precariedad, el desempleo y/o la situación familiar (por ejemplo, la monoparentalidad) y la pertenencia a una minoría hacen que las mujeres sean vulnerables a la violencia y el acoso laboral. Las trabajadoras corren mayor riesgo si son jóvenes, urbanas, discriminadas por su orientación sexual o religión, ya han sido víctimas de violencia sexual, empleadas en un entorno laboral dominado por hombres u obligadas a llevar ropa que muestre su figura, sus pechos o sus piernas. Cuando se trata de acoso sexual, la situación de las víctimas está vinculada con frecuencia a su situación económica. A menudo se encuentran en una situación laboral o económica precaria, o en una situación personal aislada o emocionalmente difícil».

Romain Lasserre, FO, France

El estudio sobre violencia de género indica que el maltrato doméstico o laboral que afecta de manera desproporcionada a las mujeres debe estudiarse con un enfoque interseccional. Si bien el género es un factor de riesgo importante en la vivencia de la violencia doméstica o laboral y el acoso, se convierte en un factor de riesgo especialmente prevalente en combinación con la raza, la clase social (incluida la condición de inmigrante y el empleo precario) y la orientación sexual (Bogard, 1999; Cho, Crenshaw y McCall, 2013; Crenshaw, 1991; Gill, 2018; Sokoloff y Dupont, 2005; Villegas, 2019). Los representantes sindicales entrevistados también compartieron esta observación.

Los grupos de empleadas más vulnerables al maltrato doméstico y la violencia de género se han identificado como las trabajadoras jóvenes y subalternas, las mujeres con contratos de trabajo precarios, las madres solteras, las trabajadoras de minorías étnicas e inmigrantes, las mujeres con discapacidad, las mujeres con menor nivel educativo, las trabajadoras domésticas o las trabajadoras LGBTIQ+.

Varios expertos identificaron la discapacidad como un factor de riesgo adicional en la exposición al maltrato doméstico y a la violencia de género en el ámbito laboral. Por ejemplo, las mujeres con discapacidad están especialmente expuestas a la violencia de pareja. Los estudios actuales indican que las mujeres con discapacidad física son más propensas a sufrir malos tratos en el hogar que las mujeres

sin discapacidad (Nosek et al., 1997; Curry, Hassouneh-Phillips y Johnston-Silverberg, 2001; Powers et al., 2002). Los agresores tienden a aprovecharse de la menor estima sexual y corporal de las mujeres con discapacidad física en comparación con las mujeres sin discapacidad física (Hassouneh-Phillips y McNeff, 2005), así como de la incapacidad de las mujeres con una discapacidad concreta para defenderse del agresor (Hague, Thiara y Mullende; 2011). Asimismo, la frecuente situación económica precaria de las mujeres con discapacidad aumenta el riesgo de dependencia económica (Powers et al., 2002) del agresor, lo que constituye un factor importante del maltrato doméstico en sí mismo, como se ha explicado anteriormente en el capítulo en el que se describen los factores que propician el aumento de la violencia doméstica.

Por su parte, la condición de inmigrante de las mujeres supone un factor de riesgo importante en la exposición a la violencia doméstica, que está estrechamente relacionado con la raza, la nacionalidad y la clase social. Los estudios demuestran que las mujeres inmigrantes están especialmente expuestas a la violencia en la pareja porque suelen depender económicamente de sus parejas en un país extranjero. Esta dependencia induce el dominio de la pareja sobre la mujer y la obliga a someterse a una pareja violenta que explota tal desequilibrio de poder (Erez, Adelman y Gregory, 2009; Moyce y Schenker, 2018). Esto suele estar vinculado a un estatus de situación irregular de las mujeres inmigrantes, que limita su acceso al mercado laboral y a los

servicios sociales (Erez, Adelman y Gregory, 2009; Ogunsiji et al., 2012; Holtmann y Rickards, 2018).

Hay factores que también pueden aumentar el riesgo de exposición a la violencia de género por parte de terceros. Según se observó durante las entrevistas, los trabajadores más vulnerables a la violencia de género ejercida por terceros son las mujeres empleadas en servicios de primera línea, en empleos precarios, grupos minoritarios como las mujeres de minorías étnicas, incluidas las jóvenes, y los trabajadores LGBTQ+. La característica esencial de las mujeres en estas condiciones de vulnerabilidad es su menor capacidad de negociación o su empleo en ocupaciones en las que predominan las mujeres, históricamente mal pagadas e infravaloradas y, por tanto, a menudo de carácter precario. En particular, el reto de los bajos índices de afiliación a sindicatos en las ocupaciones de servicios en el sector privado contribuye a amplificar la vulnerabilidad y la ausencia de prevención y tratamiento de la violencia y el acoso de terceros.

Por ejemplo, hay estudios que indican que las trabajadoras del sector de los servicios de hostelería sufren con regularidad el mal comportamiento de los clientes y abusos sexuales (Booyens et al., 2022; Guerrier y Adib, 2000; Shaw, Hegewisch y Hess, 2018). Del mismo modo, un estudio de metaanálisis muestra una mayor incidencia de abusos verbales y acoso sexual por parte de clientes hacia empleadas en otros sectores con una alta participación de empleo precario, como los servicios de restauración (incluidos restaurantes y bares), las empleadas de call centers y el comercio minorista (Yagil, 2008). El estudio también indica que la violencia de terceros en dichos sectores tiende a aumentar en el caso de las trabajadoras inmigrantes. La combinación de género, raza y bajo nivel socioeconómico es una condición que propicia una mayor exposición a la violencia de género por parte del cliente (Fitzgerald, 2020; Marín et al., 2021).

Asimismo, algunas profesiones, como los profesores, los periodistas y los políticos, son más pro-

pensas a la violencia de terceros, que se perpetra con frecuencia a través de dispositivos móviles y de Internet y adopta la forma de violencia en Internet. Por ejemplo, un estudio de Øistad (2015) señaló que las periodistas jóvenes tenían el doble de probabilidades de sufrir acoso virtual y amenazas en línea en comparación con sus homólogos masculinos. De forma significativa, estas periodistas también eran más propensas que sus colegas masculinos a enfrentarse a una forma sexualizada de acoso en línea, que a menudo escalaba a amenazas de agresión sexual. Asimismo, un estudio reciente de Savigny (2020) investigó la experiencia de acoso virtual en empleadas en el ámbito académico. El estudio demostró que la demanda de trabajo emergente para que las profesoras difundan sus trabajos en redes sociales estaba correlacionada con la experiencia de acoso virtual y amenazas sexuales en línea dirigidas a controlar, silenciar y dominar a las profesoras. Esto se percibía como «patrullaje de los límites de género» y mantener a las mujeres «subordinadas en áreas dominadas por hombres». (Kavanagh y Brown, 2020, p. 4).

Además, se identificó una alta incidencia de diversos tipos de violencia en Internet en un estudio de mujeres con empleos precarios, principalmente de carácter intelectual, inseguro y temporal, en el que las mujeres trabajaban en profesiones autónomas como escritoras, conferenciantes, fotógrafas, cantantes o especialistas en TI. De las 52 participantes en el estudio, 43 declararon haber sufrido al menos un tipo de violencia en Internet, como odio en Internet, acoso virtual o acoso sexual en línea. Todas las víctimas del estudio señalaron un efecto entre negativo y devastador en su vida profesional a causa de los ataques en Internet. Algunas experimentaron un menor rendimiento en el trabajo, mientras que otras se plantearon cambiar de empleo y algunas dejaron la profesión. Además, las víctimas denunciaron con frecuencia sentirse minusvaloradas al contar sus experiencias de violencia en Internet a los compañeros o empleadores (Jane, 2018).

Sección 3.

Marcos jurídicos nacionales aplicables

En esta sección se evalúa hasta qué punto los marcos jurídicos internacionales, europeos y nacionales se adaptan para hacer frente a la reciente evolución de la violencia de género.

Mensajes fundamentales

La violencia de género se aborda ampliamente en los marcos jurídicos internacionales, de la UE y nacionales como un comportamiento que se produce de manera presencial y, por tanto, está poco adaptada a un mundo laboral cambiante.

El Convenio C190 de la OIT está especialmente adaptado para tratar la reciente evolución de la violencia de género. La UE no lo ha ratificado y no está claro cómo ni cuándo se aplicará en las legislaciones nacionales de los países que lo ratifiquen.

Las legislaciones nacionales reconocen habitualmente que la violencia doméstica tiene efectos indirectos en el lugar de trabajo, con distintos grados de protección.

Aunque la violencia por parte de terceros se aborda en la legislación nacional, no se suele reconocer su dimensión de género.

Francia, Bélgica y España han introducido disposiciones específicas sobre algunas formas de violencia en Internet. La vigilancia digital y la gestión de la IA se están abordando actualmente en Bélgica y España, pero sin una dimensión de género.

3.1 Panorama general

En términos generales, los marcos jurídicos mundiales, europeos y nacionales sobre la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo no contienen disposiciones sobre cómo abordar la reciente evolución de la violencia doméstica como cuestión relacionada con el trabajo, o la violencia de género contra terceros o la violencia en Internet y el acoso en el trabajo. Una inmensa mayoría de los instrumentos jurídicos actuales abordan la violencia de género únicamente como un comportamiento que se produce cara a cara en las instalaciones del empleador, cometido por supervisores o compañeros de trabajo.

En lo que respecta a los comportamientos presenciales, se han producido importantes avances en el enfoque jurídico en las últimas décadas. Los marcos jurídicos existentes en materia de prevención de la violencia y el acoso laborales reconocen que

estos comportamientos son consecuencia de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres en el conjunto de las sociedades. Además, los marcos jurídicos internacionales y europeos sobre la violencia y el acoso identifican la naturaleza transversal de la violencia de género que afecta a las mujeres en las esferas privada y pública. Los instrumentos jurídicos reconocen que la experiencia de la violencia de género puede verse agravada por una discriminación combinada por razones de género y otras características sociodemográficas como la raza, la orientación sexual, la clase social, la condición de inmigrante, la discapacidad, el empleo precario, etc.

También se han puesto en marcha importantes instrumentos a escala internacional para abordar la violencia doméstica como un problema que afecta de manera desproporcionada a mujeres y niños. Asimismo, las leyes nacionales contienen disposiciones importantes sobre la prohibición de la vio-

lencia de género en el trabajo, a menudo considerada discriminación en el empleo, que se incluyen en las disposiciones del derecho laboral o en leyes independientes contra la discriminación y a favor de la igualdad de género.

Sin embargo, los sindicatos suelen observar que las disposiciones actuales no son suficientes ni se aplican con eficacia a la hora de prevenir la incidencia de la violencia de género en el trabajo, ni proporcionan las medidas de protección necesarias

para las víctimas de estos comportamientos en el trabajo. En consecuencia, se disuade de denunciar el problema a las mujeres, en particular a aquellos colectivos más vulnerables de trabajadoras que se convierten en víctimas de la violencia y el acoso transversales. Es frecuente la ausencia de medidas de apoyo que protejan el empleo de las víctimas que han sufrido violencia de género. En consecuencia, se considera que la violencia de género en el ámbito laboral es un fenómeno ampliamente subestimado.

Violencia doméstica

Disposiciones aisladas que podrían estar relacionadas con el trabajo	Importantes derechos sociales y laborales para las víctimas	Permiso retribuido por violencia doméstica
Francia Alemania Noruega	Eslovenia España Italia	Eslovenia Irlanda Italia

Figura 3 La violencia doméstica como problema laboral

Nuestra revisión de los marcos nacionales indica que la violencia doméstica tiende a ser la que se aborda con mayor frecuencia como una cuestión relacionada con el trabajo en los países estudiados. En Francia, Alemania y Noruega se han identificado algunas disposiciones individuales sobre violencia doméstica que pueden interpretarse como una referencia al empleo de las víctimas. Por ejemplo, según el Decreto francés sobre el régimen de seguro de desempleo y las disposiciones del Código de Trabajo, las víctimas de violencia doméstica tienen derecho a prestaciones por desempleo. En Alemania, la Ley para la Protección contra la Violencia de 2011 prohíbe al agresor acercarse a la víctima en los lugares en los que ésta permanezca habitualmente, lo que también puede interpretarse como el lugar de trabajo. En Noruega, la Ley de Entorno Laboral introduce la posibilidad de que el empresario proporcione seguridad en el ámbito laboral a las víctimas de maltrato doméstico.¹³

La Ley de Relaciones Laborales de Eslovenia incluye importantes medidas de apoyo en el lugar

de trabajo para las víctimas de violencia doméstica en el contexto de la conciliación de la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, permisos retribuidos y el derecho a una protección especial en la relación laboral. Del mismo modo, la Ley Orgánica española 1/2004, de 28 de diciembre, contiene disposiciones que conceden una serie de derechos laborales y sociales a las mujeres víctimas de violencia doméstica.

Irlanda e Italia cuentan con disposiciones más estrictas, que abordan la violencia doméstica como una cuestión relacionada con el trabajo. La Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de Irlanda da derecho a las víctimas de malos tratos domésticos a cinco días de permiso retribuido al año para que puedan buscar ayuda jurídica y psicológica o un traslado geográfico. En Italia, la Ley de Empleo de 2016 ha introducido un programa de protección para las supervivientes de violencia doméstica, junto con el derecho a 90 días de permiso retribuido.

13 Capítulo 4 Sección 4-3 (4) de la Ley de Entorno Laboral

Violencia de terceros

En cuatro de los seis países analizados en este informe, las leyes nacionales abordan la violencia por parte de terceros como una cuestión de género. El Código Penal francés incluye disposiciones sobre la violencia de terceros que también puede perpetrarse por razones de género, aunque se limitan a varias profesiones del sector público.

La Ley de Bienestar belga introduce la obligación patronal de prevenir la violencia de terceros que pueda perpetrarse por motivos de género.

En cuanto a Alemania y Noruega, la Ley General de Igualdad de Trato y la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación, respectivamente, reconocen la violencia por parte de terceros como una forma de violencia de género.

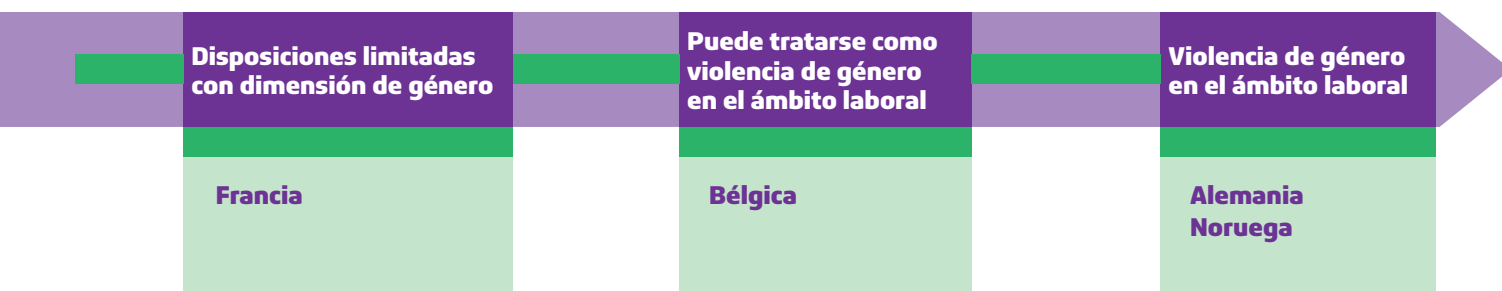


Figura 4 Violencia de género ejercida por terceros en el trabajo

Violencia en Internet

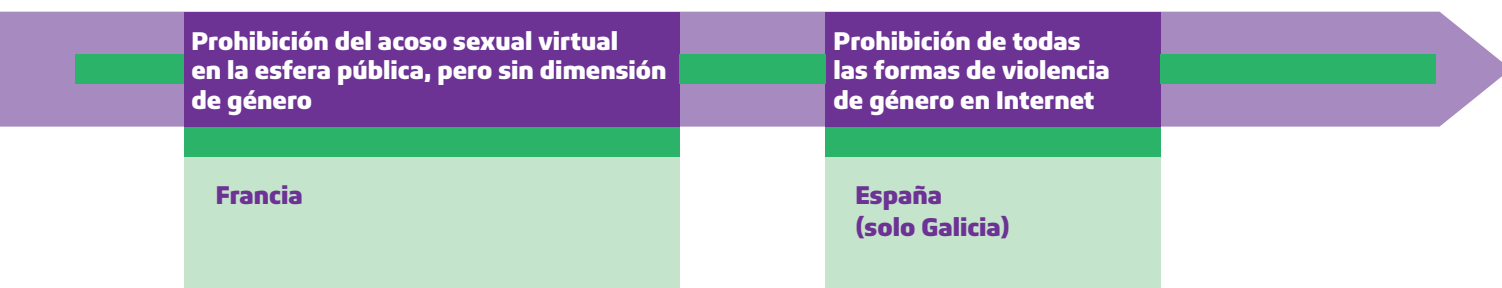


Figura 5 Violencia de género en Internet

Francia y España son los únicos países con disposiciones legales que abordan la violencia en Internet, incluida su dimensión de género. El Código Penal francés contiene disposiciones sobre la prohibición del acoso sexual virtual, pero solo es aplicable a los trabajadores de los servicios públicos, quedando excluidos varios grupos profesionales. Mientras que la Ley Orgánica 11/2007 de Igualdad de Género de Galicia prohíbe todas las formas de violencia en Internet, incluida su dimensión de género, **y también en el contexto laboral**. Sin embargo, solo es aplicable en la comunidad autónoma de Galicia. La cuestión menos abordada en los marcos jurídicos nacionales es el sesgo de género en la gestión de los trabaja-

dores de la IA y la vigilancia digital. Bélgica es un país con dos convenios colectivos sobre el uso de nuevas tecnologías y la vigilancia con cámaras en el trabajo, sin embargo, no tienen en cuenta la posibilidad de discriminación por razones de género en el uso de estas herramientas. Del mismo modo, el Estatuto de los Trabajadores español contiene una disposición sobre el uso de la vigilancia digital que hace hincapié en los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, sin embargo, no hace referencia a la dimensión de género en el uso de la vigilancia digital en el trabajo.

Sección 3.2

Instrumentos internacionales

Convenio de Estambul

El Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica de 2011, conocido como Convenio de Estambul, ha sido ratificado ya por 21 Estados miembro de la UE, incluidos los cinco países analizados en este informe. Los países pendientes de ratificación son Bulgaria, Eslovaquia, Hungría, Letonia, Lituania y República Checa. La UE también ha ratificado recientemente el Convenio de Estambul, donde el tratado entró en vigor el 1 de octubre de 2023.

La ratificación del Convenio de Estambul introduce la obligación para los gobiernos, incluida la propia UE, de aplicar las disposiciones del Convenio que tratan de la violencia de género contra las mujeres. En consecuencia, el país que ratifica el Convenio debe llevar a cabo los cambios legislativos, los ajustes políticos y las medidas prácticas necesarios para mejorar la protección y el apoyo a las víctimas.

En el marco del Convenio de Estambul se ha creado un grupo independiente de Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO), encargado de evaluar la aplicación de sus medidas a fin de prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Estas recomendaciones sirven como reflexiones y sugerencias valiosas para mejorar e intensificar las iniciativas a la hora de abordar estas cuestiones a nivel nacional.

El Convenio es, por tanto, un tratado internacional jurídicamente vinculante diseñado para abordar y prevenir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Ofrece un enfoque estructurado para las leyes y programas nacionales con el objetivo de tratar los factores sociales y culturales que propician la violencia de género.

Puede interpretarse, aunque no de forma explícita, que el Convenio también es aplicable al lugar de trabajo. En su análisis de la aplicabilidad del tratado en el contexto laboral, la Dra. Jane Pillinger (2017a) aportó perspectivas sobre aquellas disposiciones

que podrían hacer referencia a las obligaciones de los empleadores en la prevención del acoso sexual por razón de género en el trabajo y el tratamiento de la violencia doméstica como un problema en el ámbito laboral. Así, el artículo 12 sobre las obligaciones generales en la prevención de la violencia de género y el maltrato doméstico podría introducir obligaciones del empleador para promover la igualdad de la mujer y medidas para hacer frente a la violencia de género en el trabajo. Además, el apartado 1 del artículo 17 menciona las obligaciones del sector privado de participar en el desarrollo y la aplicación de políticas de prevención de la violencia de género, disposiciones que pueden aplicarse directamente a las empresas privadas. Por su parte, el artículo 20, sobre medidas de apoyo a las víctimas de la violencia de género, incluye servicios que facilitan el acceso de las mujeres al empleo.

En consecuencia, las citadas disposiciones del Convenio de Estambul podrían aplicarse a la prevención de todas las formas de violencia de género en el ámbito laboral, incluida la violencia de terceros y la violencia en Internet. Además, las disposiciones podrían ser aplicables a la violencia doméstica como cuestión laboral, ya que este tipo de violencia de género repercute en el acceso de las mujeres al empleo.

También cabe destacar que el Convenio propone un enfoque global para abordar la violencia de género como fenómeno estructural arraigado en estereotipos culturales de género que provocan desigualdades de poder entre hombres y mujeres en las esferas privada y pública.

En resumen, el Convenio de Estambul establece un marco global para combatir la violencia contra las mujeres, haciendo hincapié en la necesidad de un enfoque colectivo e integrado a escala nacional. La inclusión de la dimensión del lugar de trabajo pone de relieve la importancia de abordar la violencia contra las mujeres en los entornos laborales y reconoce el papel potencial de los empleadores en la prevención y respuesta a la violencia doméstica.

Convenio 190 de la OIT

El Convenio n.º 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (C190) es el primer instrumento internacional para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia de género. El C190 y la Recomendación que lo acompaña (n.º 206) se adoptaron en la Conferencia del Centenario de la OIT el 21 de junio de 2019. La ratificación del C190 impone a la Administración correspondiente la obligación vinculante de aplicar leyes y políticas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

El Convenio C190 entró en vigor el 25 de junio de 2021 y ya lo han firmado o ratificado los siguientes 13 países europeos (8 Estados miembros de la UE): Albania, Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Macedonia del Norte, Noruega, Portugal, Reino Unido, San Marino. Eslovenia es el único país analizado en este informe que no lo ha ratificado.

Aunque la Unión Europea no puede ratificar el Convenio por sí misma, la ratificación del Convenio por parte de los Estados miembros europeos se ha visto obstaculizada y retrasada debido a un largo proceso de evaluaciones jurídicas relativo a las competencias de la UE. En el momento de redactar el presente informe, por fin se han resuelto los bloqueos de procedimiento, con el consentimiento del Parlamento Europeo a una decisión del Consejo por la que se invita a los Estados miembros a ratificar el Convenio.

La parte que lo ratifique deberá modificar o crear disposiciones que eviten y protejan a las víctimas de la violencia de género relacionada con el trabajo, incluida la extensión de la violencia doméstica al ámbito laboral, tal y como establece el Convenio. La aplicación de las disposiciones del Convenio por parte del gobierno que lo ratifique sigue el proceso de revisión de la OIT, en virtud del cual se exige periódicamente a dicho gobierno que presente un informe detallado sobre la aplicación de disposiciones específicas. La OIT formula recomendaciones vinculantes cuando la aplicación no ha sido satisfactoria, el C190 es un amplio tratado internacional destinado a prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que reconoce el problema de que las mujeres se ven afectadas por la violencia y el acoso en el trabajo de manera desproporcionada. El Convenio constituye un enfoque integrado y sensible a las cuestiones de género para abordar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Como tal, reconoce en su preámbulo que abordar las causas profundas de la violencia de género es esencial para prevenir y erradicar eficazmente la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Básicamente, se ha determinado que los factores de riesgo subyacentes son inherentes a la cultura patriarcal: «estereotipos de género, formas de discriminación múltiples e interrelacionadas y relaciones de poder desiguales basadas en el género». Además, el C190 es el primer instrumento que reconoce de

forma explícita la violencia doméstica como una cuestión relacionada con el trabajo, admitiendo su fuerte impacto en el empleo, el rendimiento laboral, la seguridad y la salud de las víctimas, así como el importante papel de los empresarios y los sindicatos a la hora de abordar las consecuencias de la violencia doméstica para el empleo y el mercado laboral.

Y, lo que es más importante, el C190 está debidamente adaptado para abordar la evolución de la violencia de género en el mundo laboral. En primer lugar, es aplicable a un lugar de trabajo definido en sentido amplio «incluidos los espacios públicos y privados cuando sean un lugar de trabajo». Como tal, el instrumento reconoce que el hogar puede convertirse en lugar de trabajo cuando la prestación de tareas laborales implica el teletrabajo. Esto tiene importantes consecuencias a la hora de abordar la violencia doméstica como una cuestión relacionada con el trabajo cuando las mujeres que teletrabajan sufren abusos domésticos.

En segundo lugar, el instrumento reconoce que la violencia y el acoso en el trabajo pueden producirse a partir de: «comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las que permiten las tecnologías de la información y la comunicación», lo que confirma que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo pueden consumarse con el uso de herramientas móviles y TIC, que favorecen así la aparición de la violencia en Internet en el ámbito laboral.

Del mismo modo, el tratado subraya que la violencia y el acoso en el trabajo pueden cometerlos terceros, lo que exige un enfoque uniforme y global de la prevención y la lucha contra esta forma de violencia y acoso relacionados con el trabajo a nivel empresarial y político. Como destacó la iniciativa de la CES [«Safe all the way»](#) el 8 de marzo de 2022, el Convenio también prevé la protección durante los desplazamientos entre el hogar y el trabajo, en virtud de su definición exhaustiva del ámbito laboral (artículo 3).

Por último, el instrumento reconoce que la violencia y el acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial para la seguridad y la salud de los trabajadores y deben abordarse como una cuestión de salud y seguridad en el trabajo. El hecho de considerar la violencia de género como un factor de riesgo psicosocial introduce principios jurídicamente vinculantes de prevención de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo que también deben aplicarse al entorno laboral psicosocial. Dada la actual falta de normativa sobre los factores de riesgo psicológico en la UE o en la legislación nacional en materia de salud y seguridad en el trabajo, se trata de un hito muy importante para abordar los riesgos psicosociales, incluida su naturaleza de género, como una cuestión de salud y seguridad en el trabajo, con todas las obligaciones patronales que ello conlleva.

Sección 3.3

Acervo comunitario e iniciativas a escala de la UE

En las últimas décadas, la Unión Europea ha publicado varios instrumentos importantes para abordar las desigualdades de género, la discriminación y el acoso de las mujeres en la esfera privada y pública, atendiendo también a la dimensión transversal. Este amplio marco legislativo ya se ha revisado exhaustivamente para evaluar su aplicabilidad en el ámbito laboral y los resultados de este trabajo siguen estando ampliamente actualizados (Pillinger, 2017a). El objetivo de la presente sección es destacar los instrumentos de la UE en términos tanto de legislación como de acuerdos e iniciativas de los interlocutores sociales que pueden abordar los retos derivados de la reciente evolución de la violencia de género en un mundo laboral cambiante.

Acuerdo marco autónomo de los interlocutores sociales europeos sobre la violencia y el acoso en el trabajo (2007)

Un marco general sobre la violencia y el acoso, que ha enmarcado un gran número de convenios colectivos en toda Europa, es el «Acuerdo marco sobre el acoso y el hostigamiento en el trabajo» autónomo de 2007 (en lo sucesivo, Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos de 2007), firmado por los interlocutores sociales europeos (BusinessEurope, CES, CEEP y UEAPME) en 2007. El acuerdo marco se aplica a todos los centros de trabajo y a todos los trabajadores, con independencia de la forma de contrato o relación laboral.

El convenio contiene una definición útil de la violencia y el acoso en el trabajo, que abarca las dimensiones física, psicológica o sexual, ya se trate de incidentes puntuales o de pautas de comportamiento más sistemáticas. Establece que la violencia puede darse entre compañeros, entre superiores y subordinados o por parte de terceros (por ejemplo, clientes, pacientes, alumnos), y que la violencia y el acoso pueden llevarlos a cabo uno o varios superiores o trabajadores con el objetivo de crear un entorno laboral hostil. Según el informe final conjunto de los interlocutores sociales europeos sobre la aplicación del acuerdo, este ha dado lugar a la introducción de una serie considerable de acuerdos a nivel nacional

y sectorial, así como de legislación, para proteger a los trabajadores de la violencia, incluido el acoso y el acoso sexual (BusinessEurope, CES, CEEP y UEAPME, 2011).

Directiva 2011/99/UE sobre la orden europea de protección

La directiva es una herramienta importante para proteger a las trabajadoras inmigrantes de parejas o familiares violentos y puede interpretarse en el sentido de que reconoce que la violencia doméstica también es un problema en el lugar de trabajo.

La directiva establece normas para proteger a las personas en peligro de sufrir daños graves cometidos por otra persona, como las mujeres en riesgo de violencia doméstica, que están bajo protección del agresor en su Estado miembro de residencia o bajo la misma protección cuando viajan al extranjero. La protección se aplica a todos los lugares o zonas definidos en los que la persona protegida reside o visita, incluido el lugar de trabajo, y los canales de comunicación que la persona protegida utilice, incluidos los del trabajo.

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de 8 de marzo de 2022

La propuesta tiene por objeto establecer normas para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Puede considerarse en potencia una herramienta importante para lograr los avances necesarios en la protección de las mujeres frente a la violencia en el hogar y en el trabajo, incluida la violencia en Internet.

Sin embargo, la propuesta presenta varias deficiencias importantes en la aplicación de las disposiciones al ámbito laboral. En primer lugar, no incluye a los sindicatos, en particular a los representantes de salud y seguridad en el trabajo, en la prevención de la violencia laboral a través del diálogo social y la negociación colectiva. En segundo lugar, no reconoce

la violencia doméstica como una problemática relacionada con el trabajo, que repercute en la seguridad laboral de la víctima o en su empleo. Además, no incluye específicamente la violencia por parte de terceros como una forma significativa de violencia dirigida a las trabajadoras que necesita disposiciones urgentes y específicas de prevención. Asimismo, la propuesta no contiene ninguna disposición sobre la prohibición de represalias por parte del empresario contra las víctimas que denuncien haber sufrido violencia en Internet.

En la posición de la CES sobre la propuesta de directiva relativa a combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, de 6 de diciembre de 2022, se presenta una crítica sindical exhaustiva y detallada.

En el momento de terminar el presente estudio, se ha concluido un acuerdo a tres bandas sobre el proyecto de directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. A pesar de la importante labor de promoción llevada a cabo por el Comité de Mujeres de la CES, el acuerdo alcanzado sobre la directiva en febrero de 2024 no incluye ninguna mejora debido a la oposición del Consejo. En este sentido, la directiva supone una oportunidad perdida de proporcionar un marco jurídico que apoye a los sindicatos a la hora de hacer más seguros los lugares de trabajo.

Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (89/391/CEE)

La directiva constituye un instrumento internacional para garantizar unos requisitos mínimos de salud y seguridad en el trabajo. La directiva establece de forma detallada las obligaciones de los empresarios en materia de prevención y eliminación de riesgos laborales, incluidos los presentes en el entorno psicosocial de trabajo (artículo 6, apartado 2, letra g)). Además prevé el derecho de consulta de los trabajadores sobre las evaluaciones de riesgos para la salud.

La Directiva marco en materia de salud y seguridad en el trabajo introduce la obligación de que el Consejo adopte directivas individuales sobre la prevención de riesgos laborales específicos en el ámbito laboral. Hasta ahora, han entrado en vigor 19 directivas individuales sobre salud y seguridad en el trabajo, todas las cuales establecen principios de prevención de riesgos laborales relativos al entorno laboral material, y ninguna de ellas aborda los factores de riesgo psicosocial, indicados en la directiva.

No obstante, el instrumento establece la obligación por parte de los empresarios de prevenir los riesgos laborales derivados de factores psicosociales, como la organización del trabajo y el uso de las nuevas tecnologías, las condiciones de trabajo y las relaciones

sociales en el trabajo, que constituyen un terreno favorable para la aparición de la violencia de género en el trabajo, que se lleva a cabo de manera presencial y con el uso de las herramientas de las TIC.

Cabe citar un punto débil importante de la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo. La directiva no es aplicable a los trabajadores domésticos (artículo 3 (a)). Esta exención supone un gran impedimento a la hora de abordar con eficacia la violencia de género y el acoso de terceros en el sector de los servicios domésticos, al que están especialmente expuestas las trabajadoras domésticas. Además, el trabajo doméstico y los servicios asistenciales son sectores con mano de obra racializada, en los que a menudo encuentran empleo las trabajadoras inmigrantes. Estas condiciones resultan especialmente favorables para la aparición de la violencia racializada de terceros dirigida contra las trabajadoras cuando se conjugan factores como raza, género, origen y estatus social. Así pues, la combinación de estos factores contribuye a una exposición especialmente elevada al riesgo de violencia de género entre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras.

Directivas de la UE contra la discriminación: Directiva 2006/54/CE, Directiva 2004/113/CE, Directiva 2000/78/CE

La Directiva 2006/54/CE define el acoso sexual como «cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual [...] con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». En virtud del artículo 26 (prevención de la discriminación): «Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción». Además, el acoso sexual forma parte del ámbito de aplicación de la Directiva 2004/113/CE sobre igualdad de trato en bienes y servicios y de la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el empleo y la ocupación, así como de la Directiva 2010/41/UE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

Directrices multisectoriales para combatir la violencia y el acoso de terceros en el trabajo

En 2010, los interlocutores sociales de la UE de los servicios públicos y privados adoptaron las Directrices multisectoriales para combatir la violencia y el acoso de terceros en el trabajo (en asistencia

sanitaria, EPSU y HOSPEEM; en educación, CSEE y EFEE; en administración local y regional, EPSU y CMRE-Employers; en comercio, UNI-Europa y Euro-Commerce; y en seguridad privada, UNI-EUROPA y CoESS). Los interlocutores sociales de las administraciones centrales, TUNED liderada por la FSESP y EUPAE adoptaron las directrices en 2018.

Entre 2021 y 2023, el proyecto multisectorial de dos años, financiado por la Comisión Europea, sobre el papel de los interlocutores sociales en la prevención de la violencia y el acoso de terceros en el trabajo, exploró la aplicación de las directrices y una posible revisión de las mismas. En el proyecto participaron interlocutores sociales, signatarios y no signatarios de las directrices, de seis sectores de la Administración local y regional, los servicios de la Administración central, los hospitales, la educación y el transporte público urbano, así como un interlocutor empresarial del sector privado (telecomunicaciones).

Estos socios son, por parte de los empresarios, CMRE, HOSPEEM, EUPAE, UITP y ETNO, y por parte de los sindicatos, EPSU, CESI, ETF y CSEE. El proyecto concluyó con la revisión de las directrices multisectoriales de 2010 sobre la violencia y el acoso de terceros para hacerlas más pertinentes a los retos actuales en relación con la violencia de género y la digitalización, entre otros. Se espera que las negociaciones para revisar las directrices comiencen en la primavera de 2024 con el apoyo de la Comisión Europea¹⁴.

Directrices intersectoriales de la UE sobre la violencia y el acoso en el trabajo

Las Directrices intersectoriales de la UE sobre la violencia y el acoso en el trabajo se han elaborado en el marco del proyecto UNI Europa «Eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral»¹⁵. Son el resultado de una amplia investigación documental, de una encuesta a escala de la Unión Europea entre sindicatos y empresarios y de consultas con los miembros de los sectores de servicios que abarcan las telecomunicaciones, los juegos de azar, el diseño gráfico y el embalaje, las finanzas y el comercio. Las Directrices pretenden abordar la violencia y el acoso y se centran específicamente en la violencia doméstica en el contexto del lugar de trabajo, la violencia ejercida por terceros y los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo. Para abordar estas cuestiones, UNI Europa identificó la necesidad de una respuesta firme por parte de los interlocutores sociales, así como de

acciones conjuntas y un compromiso para conseguir un entorno libre de violencia y acoso en los sectores de servicios. La salud y la seguridad en el lugar de trabajo deben incluir una sólida protección contra la discriminación, la violencia y el acoso. Por lo tanto, las Directrices apoyan las acciones de los empresarios, los trabajadores y sus representantes/sindicatos para prevenir, reducir y mitigar las consecuencias de la violencia doméstica, la violencia de terceros y los riesgos del teletrabajo.¹⁶

Propuesta de directiva sobre la digitalización en el sector de las Administraciones centrales

Los interlocutores sociales de la UE en el sector de la Administración central negociaron un acuerdo sobre digitalización que incluye una serie de disposiciones sobre igualdad de género en relación con el acceso y la igualdad de trato en el teletrabajo y el derecho a la desconexión. Su sección sobre salud y seguridad contiene disposiciones sobre violencia y acoso en el trabajo, incluida la necesidad de tomar medidas para mitigar las consecuencias para las víctimas de la violencia doméstica. Es el primer acuerdo entre interlocutores sociales a escala de la UE que reconoce la dimensión laboral y la naturaleza de género de la violencia doméstica. El acuerdo se firmó el 6 de octubre de 2022 y actualmente está a la espera de la decisión de la Comisión Europea sobre su aplicación mediante una propuesta legislativa para su adopción por el Consejo, de conformidad con el artículo 155.2 del TFUE.¹⁷

Marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027

Este documento estratégico es una recomendación importante a fin de abordar los riesgos psicosociales, así como los derivados del teletrabajo y la digitalización del entorno laboral. Es importante señalar que todas las formas de violencia y acoso en el trabajo, así como la discriminación, se consideran riesgos psicosociales que, hasta la fecha, no se han reconocido como factores de riesgo laboral en la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo de la UE o de los Estados miembros.

Por lo tanto, el compromiso de la Comisión de abordar los factores de riesgo psicosocial en el actual marco estratégico de salud y seguridad en el trabajo constituye un paso crucial hacia la regulación de los principios de prevención y la lucha contra los riesgos psicosociales en el trabajo en una directiva de la UE, tal como pide la CES.

14 Puede encontrar más información aquí: [Violencia y acoso de terceros | Directrices multisectoriales \(thirdpartyviolence.com\)](https://thirdpartyviolence.com)

15 Puede encontrar más información en: [Eliminating violence & harassment Archives - UNI Europa \(uni-europa.org\)](https://uni-europa.org)

16 [EU-Cross-Sectoral-Guidelines-on-Violence-and-harassment-at-work_Official.pdf \(uni-europa.org\)](https://www.epsu.org/article/eu-social-partners-signed-new-agreement-digitalisation-central-government)

17 <https://www.epsu.org/article/eu-social-partners-signed-new-agreement-digitalisation-central-government>

Sección 3.4

Legislación nacional

Bélgica

La **violencia doméstica relacionada con el trabajo** no se aborda actualmente en ninguna disposición específica que considere que el maltrato doméstico tiene un impacto en el empleo de las víctimas.

La violencia de género y el acoso en el trabajo se abordan desde 2014 en la Ley de Bienestar en el Trabajo. La ley aborda expresamente la cuestión de la **violencia de terceros**, ya que la prohibición de la violencia y el acoso se aplica a los empresarios, los trabajadores y terceros que entren en contacto con los trabajadores durante el desempeño de su trabajo. Todas las partes citadas tienen la obligación de abstenerse de cualquier acto de violencia o acoso moral o sexual en el trabajo.¹⁸

Concretamente, en relación con la violencia de terceros, el empresario debe realizar una evaluación de riesgos que tenga en cuenta la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales, incluidos la violencia y el acoso, que puedan derivarse del contacto de los trabajadores con personas ajenas a la organización del trabajo. Tras la evaluación de riesgos, el empresario también está obligado a determinar medidas de prevención que protejan a los trabajadores de los riesgos psicosociales ocasionados por terceros.¹⁹

Puede interpretarse que la ley actual también cubre la violencia en Internet. En efecto, la legislación belga da una definición amplia de la violencia, la moral o el acoso en el trabajo, entendidos como cualquier situación en la que un trabajador sufre amenazas o agresiones físicas o psicológicas en el desempeño de su trabajo.

Algunos aspectos de la violencia en Internet, como **la gestión algorítmica de los trabajadores y la vi-**

gilancia digital, se han abordado en dos convenios colectivos, que se han negociado entre los interlocutores sociales y constituyen acuerdos de aplicación universal en todos los sectores.

En consecuencia, el convenio colectivo n.º 39 sobre información y consulta acerca de las consecuencias sociales de la introducción de nuevas tecnologías introduce la obligación del empresario, cuando éste haya decidido invertir en una nueva tecnología y ésta tenga consecuencias importantes para las condiciones de trabajo, de facilitar información sobre la naturaleza de la nueva tecnología, los factores que justifican su introducción y la naturaleza de las consecuencias sociales que conlleva, así como de consultar con los representantes de los trabajadores acerca de las consecuencias sociales de la introducción de la nueva tecnología. El empresario está obligado a facilitar dicha información y a consultar a los trabajadores sobre las consecuencias técnicas y sociales de la nueva tecnología a más tardar tres meses antes del inicio de la aplicación de las nuevas soluciones.

El acuerdo constituye un avance importante, ya que se negoció entre interlocutores sociales de todos los sectores y es de aplicación universal.

Sin embargo, parece que el acuerdo presenta una deficiencia en cuanto a la prevención de los prejuicios sexistas en el uso de la vigilancia digital y la gestión algorítmica de los trabajadores mediante IA, ya que no contiene disposiciones sobre cómo abordar el potencial discriminatorio de las nuevas tecnologías en función de las características sociodemográficas de los trabajadores. Además, el acuerdo solo se aplica a empresas con al menos 50 empleados.

Asimismo, el convenio colectivo n.º 68 sobre la protección de la intimidad de los trabajadores en

¹⁸ Art. 32 bis de la Ley de Bienestar en el Trabajo de 28 de febrero de 2014, que completa la Ley de 4 de agosto de 1996, modificada por la Ley de 7 de abril de 2023.

¹⁹ Art. 1.3-3.- § 1.º del Título 3 relativo a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, del Libro I del Código del bienestar en el trabajo - «Titre 3 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, du livre Ier du code du bien-être au travail»

relación con las cámaras de vigilancia en el lugar de trabajo introduce la obligación del empresario de informar a los trabajadores con antelación (de manera colectiva o individual) de la vigilancia por cámara prevista. La información debe cubrir todos los aspectos de la utilización de las cámaras, incluida su finalidad y la conservación de los datos personales. La vigilancia con cámaras solo puede utilizarse en cuatro casos: para garantizar la salud y la seguridad, la protección de la propiedad de la empresa, el control del proceso de producción y el rendimiento laboral del empleado.

Una vez más, el acuerdo se negoció entre los interlocutores sociales de todos los sectores y es de aplicación universal. Aún así, la falta de un enfoque basado en el género supone una deficiencia del acuerdo en la prevención del sesgo de género en el uso de la vigilancia digital. Sin embargo, la ley proporciona cierto grado de protección contra el uso abusivo o discriminatorio de la vigilancia digital, que solo puede aplicarse con el conocimiento y el consentimiento de los trabajadores, y no puede utilizarse para filmar al trabajador en todo momento cuando teletrabaja, ya que esto constituiría una intrusión en la vida privada de los trabajadores. Además, un uso tan invasivo de la vigilancia digital sería contrario a las garantías del RGPD, que es directamente aplicable en todos los Estados miembros de la UE.

En Bélgica, aunque el marco convencional relativo al teletrabajo se basa enteramente en el principio de no discriminación (los teletrabajadores deben tratarse como empleados de pleno derecho y, por lo tanto, deben beneficiarse de los mismos derechos y de las mismas oportunidades de formación y de carrera que los demás empleados comparables), no existe en ningún momento ninguna disposición específica para adoptar un análisis de género.

Francia

Francia aborda la **violencia doméstica** como una cuestión relacionada con el trabajo en la medida en que las víctimas tienen derecho a prestaciones por desempleo y a la liberación anticipada de los planes de ahorro de los empleados, siempre que presenten pruebas de la denuncia con su solicitud.²⁰

Sin embargo, la legislación francesa no contempla un marco preventivo para el empresario. Por tanto, el empresario no tiene ninguna obligación de velar por la seguridad de las víctimas de malos tratos domésticos, especialmente cuando el hogar se convierte en el lugar de trabajo.

La **violencia de terceros** se aborda como violencia

física en el Código Penal cuando se dirige a numerosos grupos de trabajadores de los servicios públicos, incluso por motivos de género, en la medida en que se castiga con tres años de prisión y una multa de 45 000 euros. (Artículo 222-13 del Código Penal). Esta disposición no afecta a los trabajadores del sector privado.

Al igual que en el caso de Bélgica, el código laboral francés se basa en una definición de acoso que también puede extenderse a la **violencia en Internet**. La ley impone la obligación del empresario de poner en marcha un plan de prevención. También se prohíbe a los empresarios castigar a las víctimas y a los testigos.²¹ Además, el Código Penal contiene disposiciones que prohíben la exhibición sexual en la esfera pública, que tal vez podrían ampliarse para aplicarse al acoso sexual virtual, es decir, al contenido de contenido sexual, real o simulado, difundido públicamente (mediante el uso de herramientas TIC). La disposición establece que la exhibición sexual impuesta a la vista del público, incluso sin exponer una parte del cuerpo desnudo o una simulación de la misma, en un lugar de acceso público se castiga con un año de prisión y una multa de 15 000 euros.²²

El Código Penal francés también incluye disposiciones que prohíben el **acoso sexual virtual, como el «upskirting» y el «downblousing»**, en el ámbito público, por lo que podría interpretarse que el ámbito público incluye también el lugar de trabajo. En concreto, la ley establece que el acto de utilizar medios para ver las partes íntimas de una persona que ésta, en virtud de su vestimenta o de su presencia en un espacio cerrado, ha ocultado a la vista de terceros, cuando se comete sin el conocimiento o consentimiento de la persona, se castiga con un año de prisión y 15 000 euros de multa. Además, estos actos se castigan con dos años de prisión y 30 000 euros de multa si los comete, por ejemplo, una persona que abusa de la autoridad que le confiere su cargo, cuando la víctima está embarazada o tiene alguna discapacidad, cuando se cometen en un transporte público (lo que podría constituir entonces una forma de violencia de terceros dirigida a un trabajador del transporte público), y cuando las imágenes se fijan, graban o transmiten.

Sin embargo, la ley no hace ninguna referencia explícita al carácter sexista de este tipo de violencia en Internet ni al entorno laboral.

En cuanto al sesgo de género en la **gestión algorítmica de los trabajadores o la vigilancia digital** en el trabajo, actualmente no existe en Francia ninguna

20 Decreto n.º 2019-797, de 26 de julio de 2019, relativo al régimen del seguro de desempleo y art. R3324-23 del Código del Trabajo.

21 Artículo L4121-1 - L4122-2 del Código del Trabajo

22 Artículo 222-32 del Código Penal

23 Artículo §1 (1) de la Ley de Protección contra la Violencia de 2011

ley que aborde esta forma de discriminación en el empleo, y menos aún su carácter sexista.

Alemania

La **violencia doméstica** relacionada con el trabajo se trata en la Ley de Protección contra la Violencia de 2011, aunque de forma muy limitada. La Ley prohíbe al agresor, a petición de la víctima, acercarse a los lugares en los que la víctima permanece habitualmente, lo que puede interpretarse que incluye el lugar de trabajo. No se han establecido obligaciones adicionales por parte del empresario para proteger a la víctima de violencia doméstica.²³

La **violencia de género ejercida por terceros** se trata en la Ley General de Igualdad de Trato (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG). La Ley tiene por objeto prevenir y eliminar la discriminación por motivos de origen racial o étnico, género, religión o convicciones, discapacidad, edad o identidad sexual. La violencia por parte de terceros se percibe como acoso laboral o sexual, lo que constituye una práctica discriminatoria en el empleo. Los empresarios tienen el deber de proteger a los empleados de la discriminación en el desempeño de sus funciones por parte de terceros por los motivos especificados en la Ley, incluidos el género o la identidad sexual.²⁴

Las definiciones de acoso aplicables son lo suficientemente amplias como para abarcar potencialmente la violencia en Internet. Si el empresario no toma ninguna medida o toma medidas manifiestamente inadecuadas para poner fin al acoso o al acoso sexual en el lugar de trabajo, los trabajadores afectados tienen derecho a dejar de trabajar sin pérdida de salario, en la medida en que esto resulte necesario para su protección (Artículo 4).

El papel de las TIC en la persistencia de la violencia de género en el trabajo no se aborda específicamente en la legislación. No obstante, el Ministerio Federal de Justicia está elaborando una Ley contra la Violencia Digital. La Ley pretende atajar «las vulneraciones de derechos en el espacio digital» obligando a las plataformas en línea a tomar medidas más contundentes contra la incitación al odio. La propuesta incluye la posibilidad de bloquear cuentas de usuario en caso de vulneraciones graves de los derechos personales, especialmente cuando exista riesgo de repetición. La propuesta hace hincapié en la necesidad de actuar con rapidez, permitiendo a los tribunales de distrito dictar medidas cautelares para el bloqueo de cuentas en casos urgentes. Sin embargo, la propuesta actual no aborda específicamente la violencia en Internet relacionada

con el trabajo ni su dimensión de género, que ha sido objeto de críticas sindicales, según el experto sindical alemán entrevistado.

Noruega

La **violencia doméstica** relacionada con el trabajo se aborda en cierta medida como una cuestión laboral en Noruega. La Ley de Entorno Laboral exige a los empresarios que proporcionen un entorno de trabajo seguro a sus empleados. Esto incluye la protección frente a diversas formas de maltrato, que puede extenderse a situaciones en las que la violencia doméstica afecte a la seguridad de un empleado en el trabajo.²⁵

La Ley obliga a los empresarios a tomar medidas para prevenir el acoso y otras formas de maltrato en el lugar de trabajo. Aunque esta obligación se refiere principalmente al acoso en el lugar de trabajo, también puede abarcar el acoso o las amenazas derivadas de la violencia doméstica en el lugar de trabajo.²⁶ Además, algunos empleadores noruegos ofrecen programas de asistencia a los empleados (PAE) que pueden prestar apoyo y asistencia a los empleados que se enfrentan a la violencia doméstica. Los PAE pueden incluir servicios de asesoramiento y recursos para los empleados.

La **violencia de género ejercida por terceros** se aborda en el marco jurídico principal para la igualdad de género en Noruega, que incluye la Ley de igualdad de género de 1978 (Lov om likestilling mellom kjønnene) y la Ley de igualdad y lucha contra la discriminación de 2017 (Diskriminerings- og likestillingsloven). La Ley de Igualdad de Género, ahora integrada en gran medida a la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación, promueve la igualdad de género en diversos aspectos de la sociedad, incluido el empleo. Prohíbe la discriminación por motivos de género y exige a los empresarios que trabajen de forma activa para prevenir la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo. La ley establece explícitamente que los empresarios tienen la responsabilidad de garantizar que los empleados no sean objeto de acoso o violencia de género en el lugar de trabajo. Estas disposiciones pueden interpretarse en el sentido de que se extienden a situaciones de violencia de género y acoso ejercidas por terceros. Los empresarios y la directiva de las organizaciones e instituciones educativas deben, dentro de su ámbito de responsabilidad, prevenir y tratar de prevenir el acoso y el acoso sexual. Dichas iniciativas abarcarán los ámbitos de la contratación, la retribución y las **condiciones de trabajo**, la promoción, las oportunidades de desarrollo,

24 Artículo 12 (4) de la Ley General de Igualdad de Trato (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG)

25 Capítulo 4 Sección 4-3 (4) de la Ley de Entorno Laboral

26 Capítulo 3 Secciones 1-3 de la Ley de Entorno Laboral

el alojamiento y la oportunidad de conciliar la vida laboral con la familiar.²⁷ Además, los empresarios tienen el deber de analizar las causas de los riesgos identificados que propician la violencia de género y el acoso.²⁸ De manera específica en relación con la **violencia en Internet**, no existen actualmente en Noruega disposiciones que aborden la violencia de género en el trabajo que puede llevarse a cabo con el uso de herramientas TIC. Tampoco existen leyes que aborden el potencial de discriminación de la gestión algorítmica de los trabajadores y la vigilancia digital en el trabajo, y menos aún su carácter sexista.

Eslovenia

La **violencia doméstica** relacionada con el trabajo se aborda en los marcos jurídicos como una cuestión que afecta al empleo de las víctimas.

La Ley de Relaciones Laborales (Zakon o delovnih razmerjih) permite a los empleados solicitar acuerdos laborales flexibles o cambios en su horario de trabajo en los casos en que resulten afectados por la violencia doméstica. Esto permite, entre otras cosas, adaptar el horario de trabajo (derecho a solicitar trabajo a tiempo parcial; las horas extraordinarias, la distribución desigual o temporal del tiempo de trabajo o el trabajo nocturno solo pueden asignarse a este trabajador con su consentimiento previo por escrito) para garantizar la seguridad y el bienestar. La ley también permite hasta cinco días de permiso retribuido por año natural para tratar asuntos personales y legales o buscar tratamiento médico o asesoramiento relacionados con la violencia doméstica. Esto proporciona a los trabajadores el tiempo necesario para hacer frente a su situación. Las víctimas de violencia doméstica tienen derecho a una protección especial en la relación laboral y, en caso de litigio, la carga de la prueba recae en el empresario. La **violencia de género ejercida por terceros** no se aborda de manera explícita en la legislación que regula el empleo en Eslovenia. Aunque la Ley de Relaciones Laborales prohíbe el acoso y el acoso sexual, incluidos los motivos de género, la ley introduce la obligación del empresario de proporcionar un entorno de trabajo en el que ningún trabajador sea objeto de acoso sexual o de otro tipo ni de malos tratos por parte del empresario, los supervisores o los compañeros de trabajo, y no da cuenta de la protección contra el acoso por parte de personas ajenas al lugar de trabajo.

No obstante, la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo contiene disposiciones sobre la pro-

tección de los empleados frente a la violencia de terceros. Por ello, la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (Zakon o varnosti in zdravju pri delu) obliga a los empresarios a identificar y mitigar los riesgos para la seguridad y la salud de sus empleados, lo que puede incluir hacer frente al acoso y las amenazas de terceros.²⁹ En aquellos lugares de trabajo en los que exista un mayor riesgo de violencia por parte de terceros, el empresario debe proporcionar una distribución del lugar de trabajo y un equipamiento que minimicen el riesgo de violencia y permitan el acceso de asistencia al lugar de trabajo en riesgo. Asimismo, el empresario debe prever procedimientos para los casos de violencia, incluida la ejercida por terceros y darlos a conocer a los trabajadores de dichos lugares de trabajo.

La **violencia en Internet** por razones de género **en el trabajo** no se aborda específicamente en ninguna legislación de Eslovenia. Existe un marco general que prohíbe el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, que puede aplicarse de forma limitada para abordar el acoso sexual y el acoso virtual por razón de género.

Los empresarios tienen la obligación de garantizar la igualdad de trato de los trabajadores mientras dure la relación laboral y en relación con la rescisión del contrato de trabajo, con independencia de la nacionalidad, el origen racial o étnico, el origen nacional y social, el sexo, el color, la condición médica, la discapacidad, la religión o las creencias, la edad, la orientación sexual, el estado civil, la afiliación sindical, la situación patrimonial u otras circunstancias personales.

No existe ninguna ley que aborde el potencial discriminatorio de la **gestión algorítmica de los trabajadores y la vigilancia digital en el trabajo**, y menos aún su carácter relacionado con el género.

España

La **violencia doméstica** relacionada con el trabajo se aborda como una cuestión laboral en el ámbito de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que constituye un marco jurídico integral que aborda la violencia doméstica entendida como violencia de género perpetrada por la pareja y enraizada en el dominio patriarcal del hombre sobre la mujer: «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado liga-

27 Sección 26 de la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación de 2017.

28 Ibidem 29 Artículo 23 (1) de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (Zakon o varnosti in zdravju pri delu)

29 Artículo 23 (1) de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (Zakon o varnosti in zdravju pri delu)

dos a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia» (Artículo 1).

La Ley también concede una serie de derechos laborales y sociales a las mujeres víctimas de violencia doméstica, como la reducción o flexibilización de la jornada laboral, la movilidad geográfica o el cambio de lugar de trabajo, la adaptación del empleo a factores individuales que afecten al puesto de trabajo, la suspensión del contrato de trabajo con derecho a conservar el empleo o la rescisión del contrato de trabajo con derecho a prestaciones por desempleo. Asimismo, las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo derivadas de la situación física o psicológica provocada por la violencia de género se considerarán justificadas y se retribuirán. La Ley también da derecho a las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género que hayan tenido que cesar en su actividad como medida de protección a suspender temporalmente sus cotizaciones a la Seguridad Social durante un periodo de seis meses, que se considerarán como cotizaciones efectivas a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social (Artículo 21).

La **violencia de género ejercida por terceros** no se aborda explícitamente en la legislación española, no obstante, existen varias disposiciones de igualdad de género y contra la discriminación que podrían aplicarse a la protección de los trabajadores frente al acoso perpetrado por terceros. Las disposiciones se aplican en general a la protección de los trabajadores contra el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo y la violencia de terceros en el contexto laboral puede considerarse como tal.

La violencia de género en el ámbito laboral se aborda ampliamente en el marco legislativo de la igualdad de género en el empleo en España. Los empresarios tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de establecer procedimientos de prevención y denuncia.³⁰

La **violencia en Internet** en el ámbito laboral y por razones de género se aborda de forma exhaustiva en la comunidad autónoma española de Galicia. La Ley Gallega 11/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, promulgada el 27 de julio, se centra en abordar y proporcionar medidas integrales de prevención de la violencia de género y se ha modificado para incluir la violencia en Internet, **aplicable también en el contexto laboral**. Cabe destacar que se trata de la primera ley en España que aborda de forma integral este fenómeno en un ámbito tan amplio, incluida la violencia en Internet

de género perpetrada en el entorno laboral. Otras leyes autonómicas españolas sobre violencia de género también establecen definiciones exhaustivas de la violencia de género en Internet, sin embargo, estas disposiciones no se aplican de manera explícita al entorno laboral, como hace la Ley gallega.

En la Ley, la violencia en Internet se ha definido como una forma de violencia de género consistente en «la violencia en línea contra las mujeres, que incluye cualquier acto o conducta de violencia de género cometido, instigado o agravado, en parte o en su totalidad, mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tales como Internet, plataformas de medios sociales, sistemas de mensajería y correo electrónico o servicios de geolocalización, con la finalidad de discriminar, humillar, chantajear, acosar o ejercer dominio, control o injerencia sin consentimiento en la intimidad de la víctima; con independencia de que el agresor mantenga o no en el presente o en el pasado una relación matrimonial, de pareja o análoga relación de afectividad con la víctima. Asimismo, se considerarán actos de violencia digital contra las mujeres los realizados por los hombres en su entorno familiar, social, profesional o académico» (Artículo 3).

La Ley implica la promoción de campañas de sensibilización dedicadas a la violencia de género digital y la colaboración con las plataformas de redes sociales para establecer mecanismos rápidos y urgentes de denuncia y eliminación de contenidos relacionados con esta forma específica de violencia de género.

La **vigilancia digital** en el trabajo se ha tratado en el Estatuto de los Trabajadores. La ley contiene disposiciones que hacen hincapié en la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores y el derecho a la desconexión cuando utilicen dispositivos digitales puestos a su disposición por el empresario, así como en el uso por parte del empresario de dispositivos de vigilancia digital y geolocalización para controlar a los trabajadores, que se regularán de acuerdo con el reglamento RGPD.

Adicionalmente, el derecho a la intimidad del trabajador en el uso de la vigilancia digital se contempla en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales que también establece que el empresario debe notificar al trabajador el uso de dichas herramientas. Se considera que así se cumple el derecho del trabajador a la información; sin embargo, la ley no exige el consentimiento por

30 Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
31 Artículo 20 bis. del Estatuto de los Trabajadores

parte de los trabajadores para el uso de la vigilancia digital.

No obstante, estas disposiciones tienen un punto débil fundamental, ya que no constituyen una ley colectiva, poniendo el énfasis en la protección de los derechos individuales de los trabajadores a la privacidad, correspondientes a los derechos individuales

del reglamento RGPD.³¹

Y, lo que es más importante, estas disposiciones no abordan la dimensión de género correspondiente a los prejuicios sexistas en el uso de la vigilancia digital. Ninguna ley contempla actualmente en España el potencial discriminatorio de la gestión algorítmica de los trabajadores y menos aún su impacto de género.

Recuadro 1 Prácticas recomendadas - Permiso retribuido por violencia doméstica en Irlanda e Italia

Irlanda e Italia son los dos únicos países que cuentan con derecho legal a permiso retribuido para las víctimas de violencia doméstica. Italia ha sido líder europeo en la política de apoyo a las víctimas de malos tratos domésticos en el ámbito laboral. El permiso retribuido legalmente concedido asciende a 90 días e incluso puede aumentarse a más días en las negociaciones colectivas.

Italia:

La Ley de Empleo de 2016: implanta un programa de protección para los supervivientes de la violencia doméstica, que tienen derecho a un permiso retribuido de hasta 90 días laborables, que pueden disfrutarse durante un periodo de tres años y que se retribuye como permiso de maternidad. El permiso puede disfrutarse en régimen de horario flexible, previa negociación sindical.

Irlanda:

Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar: Un empleado tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta 5 días en un periodo consecutivo de 12 meses de su empleo, cuando un empleado o una persona afectada haya sufrido en el pasado, o esté sufriendo en la actualidad, violencia doméstica, y el propósito del permiso sea permitir al empleado en relación con la violencia doméstica buscar ayuda médica, psicológica, de reubicación, legal o completar un procedimiento administrativo.

Sección 4.

Prácticas sindicales

Esta sección explora las prácticas y necesidades sindicales a partir de nuestras entrevistas cualitativas.

Mensajes fundamentales

Los sindicatos abordan la violencia de género principalmente como un comportamiento que se da de manera presencial. Se ha abordado la violencia de género de terceros y la violencia doméstica relacionada con el trabajo.

Los sindicatos se dedican principalmente a acciones de concienciación. En los convenios colectivos también se aborda la violencia doméstica como cuestión relacionada con el trabajo.

Los sindicatos afrontan numerosos obstáculos laborales y culturales para abordar eficazmente la violencia de género y su evolución.

La mejora de la capacidad, las medidas en el lugar de trabajo, el cambio de discurso y los cambios legales son las necesidades más citadas a la hora de abordar el problema.

4.1 Formas de violencia de género tratadas por los sindicatos

Los resultados del estudio cualitativo indican que los 16 sindicatos de 8 países europeos tienen un historial de compromiso activo a la hora de tratar la violencia de género perpetrada como comportamiento en persona por parte de un supervisor o compañero de trabajo. Sin embargo, la reciente evolución de la violencia de género no se ha tratado por igual en su alcance ni de manera uniforme en los países estudiados.

Trabajo de primera línea: la violencia de género ejercida por terceros se reconoce como prioridad

Aunque la violencia y el acoso sexual perpetrados contra las mujeres en el trabajo siguen ocupando un lugar central en la acción de los sindicatos entrevistados, también se reconocen otras formas crecientes de violencia. El reciente aumento de la violencia ejercida por terceros contra las mujeres, en particular las que trabajan en los servicios públicos y en el trabajo doméstico y de cuidados, que han estado en primera línea de la pandemia de la COVID-19, se ha observado como una cuestión

cada vez más importante que debe tratarse en las acciones sindicales. Los miembros de los sindicatos entrevistados prevén que la cuestión seguirá afectando a las trabajadoras de servicios esenciales debido a la prolongada escasez de personal. En consecuencia, la mayoría de los sindicatos entrevistados ya han tomado medidas para hacer frente a la violencia de género ejercida por terceros o han declarado que será una prioridad en un futuro próximo.

La violencia doméstica aún no se trata de manera común como un problema relacionado con el trabajo

La mayoría de los sindicatos entrevistados para el informe de este estudio indican que todavía se están tomando medidas sobre la violencia doméstica como cuestión relacionada con el trabajo.

Los obstáculos para que los sindicatos traten la cuestión en el contexto laboral van desde que el sindicato no haya desarrollado una postura oficial, la dificultad para definir las obligaciones del empresario por la violencia que se perpetra fuera del lugar de trabajo o la falta de experiencia sindical.

Por ejemplo, la representante del sindicato alemán entrevistada declaró que su sindicato abordaba la violencia doméstica como un problema que afectaba de manera desproporcionada a las mujeres, en particular durante la pandemia de COVID-19, pero que todavía no se había abordado en el contexto laboral. «Somos conscientes de que el C190 de la OIT define la violencia doméstica como una cuestión laboral, así que sí, estamos trabajando en ello, estamos hablando de la cuestión como tal, pero aún no hemos tomado una posición propia al respecto». (Christina Stockfisch, DGB, Alemania)

En cuanto a la experta eslovena entrevistada: «la toma de conciencia sobre la violencia doméstica como cuestión relacionada con el trabajo ha ido creciendo recientemente, junto al acoso sexual y la violencia de terceros, que se reconocen definitivamente como cuestiones relacionadas con el trabajo». (Irena Štampelj, ZSSS, Eslovenia)

En Noruega: «En nuestra confederación, los debates han girado en torno a la determinación del alcance de la responsabilidad del empresario en el bienestar de los trabajadores, especialmente cuando los incidentes de violencia se producen fuera del horario laboral. Antes habíamos llevado a cabo acciones de concienciación sobre el impacto negativo de la violencia doméstica en el empleo de las víctimas. No obstante, en la actualidad este tema no se considera por lo general un problema del lugar de trabajo. Pero con el auge del teletrabajo y la responsabilidad del empresario en la seguridad de los trabajadores, hay optimismo en que se reconozca como un problema del lugar de trabajo». (Hege Herø, YS, Noruega)

Cabe destacar que cuatro sindicatos, de Francia y España, se han mostrado activos a la hora de abordar la violencia doméstica como un problema relacionado con el trabajo, principalmente mediante la negociación de convenios colectivos a nivel de empresa que establecen diversas medidas de protección laboral para las víctimas de violencia doméstica. Estos expertos reconocieron la repercusión de la violencia doméstica en el empleo de las víctimas, ya que los malos tratos afectan a la presencia de la víctima en el trabajo, a su puntualidad, a su rendimiento laboral o a la simple necesidad de trasladarse, todo lo cual conduce a la renuncia al empleo actual o al despido. Por ello, estos expertos sindicales señalaron la necesidad primordial de ofrecer medidas que garanticen un empleo seguro y estable a las víctimas para que puedan romper el ciclo de la violencia.

Violencia de género en Internet

A tenor de las entrevistas, la violencia en Internet perpetrada contra las trabajadoras ha sido la cuestión que menos han tratado los sindicatos. Solo dos de los seis sindicatos de los principales países del estudio declararon que "trataban todos los tipos de

violencia de género en el trabajo".

La inmensa mayoría de los miembros sindicales entrevistados declararon que sus sindicatos no se ocupaban actualmente de la violencia en Internet, principalmente debido a la falta de conocimientos, concienciación y experiencia sobre cómo abordar la cuestión en el lugar de trabajo.

Como declaró el sindicato noruego: «Creo que algunos de los principales retos son la falta de concienciación y de conocimientos sobre lo que puede considerarse violencia en Internet. Y especialmente en la vida laboral, no hemos hablado nada de ello porque se trata de la vida privada cuando ocurren cosas como la pornografía vengativa y cuestiones del estilo». (Nora Sørensen, UNIO, Noruega). Otra representante del sindicato noruego denunció problemas similares a la hora de abordar la violencia en Internet en el trabajo: «Tenemos muchos compañeros que desconocen la naturaleza de la violencia en Internet. Creo que el principal reto a la hora de prevenir el problema es la falta de concentración en la cuestión. No creo que lo hayamos contemplado como algo integrado en todo el trabajo que hacemos. Si hubiera sido una parte natural de las responsabilidades de los delegados sindicales, no habría sido un problema. Pero se trata de un añadido a la agenda principal de los delegados sindicales». (Linn Andersen, LO, Noruega).

Igualmente, una experta belga señaló: «Llevamos mucho tiempo trabajando en el problema de la violencia y el acoso, pero cuando se trata de la violencia en Internet o del impacto de la violencia doméstica en el trabajo, es algo en lo que todavía tenemos que mejorar mucho. El sindicato tiene mucha menos experiencia en estos temas porque se trata de fenómenos nuevos y aún tenemos que desarrollar nuestros conocimientos al respecto». (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Bélgica)

Sesgos de género en la gestión de la IA y la vigilancia digital

Hasta ahora no se ha abordado la capacidad de las herramientas de gestión de trabajadores y vigilancia digital de la IA para discriminar a los trabajadores por motivos de género. Ninguno de los representantes entrevistados ha declarado que su sindicato haya tratado la cuestión. No obstante, todos los expertos han observado que se trata de un problema que va en aumento y que debe convertirse en un ámbito de acción y estrategia sindical en el futuro. Sin embargo, todas las entrevistadas han declarado que sus sindicatos carecen actualmente de conocimientos especializados para tratar el sesgo de género en los procesos algorítmicos de gestión de los trabajadores o la vigilancia digital de los trabajadores y su rendimiento.

Sección 4.2

Actividades sindicales

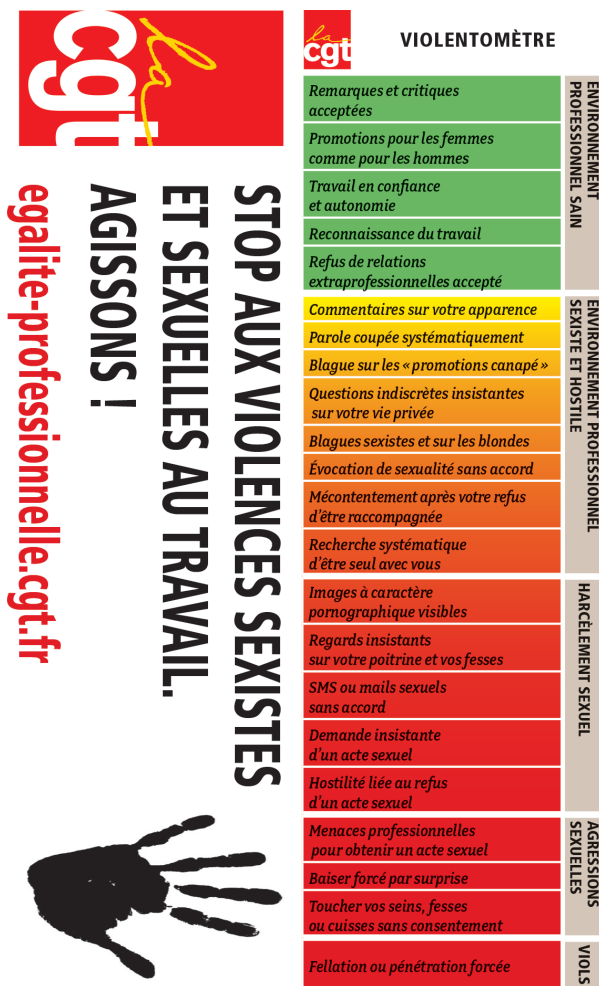


Figura 6 Herramienta desarrollada por el sindicato francés CGT para medir la violencia en el trabajo

En el siguiente capítulo se detallan las acciones sindicales que tratan la violencia de género en el trabajo, por orden de frecuencia, de mayor a menor. Aunque todos los sindicatos tratan la violencia de género como una cuestión general, no todas las actividades indicadas a continuación abordan la evolución reciente.

Material y campañas de información y sensibilización

Todos los sindicatos entrevistados han declarado actuar principalmente en el ámbito de la educación y la concienciación de los trabajadores y los delegados sindicales. Este tipo de acciones vienen dictadas por el hecho de que existe una escasa concienciación entre los trabajadores sobre los actos que constituyen violencia de género, así como de que la cuestión los propios miembros de los sindicatos tienden a pasar por alto la cuestión.

Los sindicatos entrevistados reflexionaron a menudo sobre la cultura de sus organizaciones y observaron que todavía tiende a haber cierta tolerancia hacia los comportamientos sexistas, que se manifiestan en bromas de carácter sexista o en la exhibición de contenidos de contenido sexual y en la minimización de tales actos como acoso por razón de sexo, que deben abordarse en campañas educativas.

Los sindicatos entrevistados participan en la difusión de carteles, folletos y material informativo sobre cómo reconocer y actuar en caso de violencia de género, los derechos de las víctimas y los testigos, las leyes que prohíben la violencia de género en el trabajo o guías sindicales completas que incluyen recomendaciones para tratar la cuestión en el lugar de trabajo.

Un ejemplo de herramienta eficaz para concienciar sobre la naturaleza de la violencia de género ha sido «Violentomètre» desarrollado por el sindicato francés CGT, que presenta de forma sencilla y gráfica accesible el acoso por razón de género y los comportamientos sexistas en una escala de gravedad (Figura 6).

Otro ejemplo es una completa guía elaborada por el sindicato francés CFDT en la que se revisan todas las herramientas jurídicas y prácticas que pueden emplearse en la prevención de la violencia de género y el acoso en el trabajo.³²

Del mismo modo, los sindicatos entrevistados participan periódicamente en campañas sociales más amplias, a veces conjuntas, destinadas a mejorar la concienciación social sobre la violencia de género y su impacto en el empleo de las mujeres. Estas acciones se centran en llamar la atención sobre las causas profundas de la violencia de género, apuntando a las desigualdades estructurales de género que hay que cortar de raíz para poner fin a la violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico y laboral.

Encuestas y estudios nacionales y en el ámbito laboral

La segunda medida más frecuente que señala la representante sindical entrevistada son las encuestas a los trabajadores y otros estudios destinados a evaluar la incidencia y los factores de riesgo de la violencia de género en el trabajo. Las encuestas se

han llevado a cabo tanto en centros de trabajo como en grupos profesionales individuales, mientras que los estudios suelen tener un alcance nacional. Los sindicatos franceses, belgas, españoles y eslovenos han manifestado este tipo de acciones.

La principal razón por la que los sindicatos participan en este tipo de estudios es la falta habitual de datos que permitan medir la incidencia de la violencia de género en el trabajo y en grupos profesionales específicos. A pesar de su gravedad, y a diferencia de otros tipos de contingencias profesionales, estos riesgos se controlan en el entorno laboral.

A falta de datos que arrojen luz sobre la exposición de las mujeres a la violencia y el acoso en el trabajo, los sindicatos se ven en la necesidad de realizar dichos estudios por su cuenta, a menudo abordando aquellos grupos profesionales que se han visto especialmente afectados por la violencia de género. Las pruebas recabadas en los estudios se consideran primordiales a fin de informar a los sindicatos sobre la magnitud del problema y las medidas de promoción política.

Recuadro 2 Encuesta sobre violencia y acoso por parte de terceros en el personal de limpieza y servicios domésticos realizada por ACV-CSC, Bélgica



ENQUÊTE Violences sexuelles envers les nettoyeuses et les aides familiales au travail

víctimas de acoso sexual en el trabajo. Las encuestadas también relataron casos de violencia sexual. Estos resultados permitieron al sindicato CSC de trabajadores del sector de la limpieza y servicios domésticos identificar la magnitud del problema en su sector y desarrollar medidas de prevención y reivindicaciones políticas adecuadas.

En 2017, el sindicato belga ACV-CSC llevó a cabo una gran encuesta nacional entre 51 000 trabajadoras de la limpieza y servicios domésticos, identificadas como especialmente vulnerables a la violencia y el acoso sexual debido a la naturaleza aislada de su trabajo. Los resultados mostraron que el 31,7 % de las limpiadoras habían sido

Recuadro 3 Encuesta sobre la incidencia del acoso sexual y otros tipos de acoso y malos tratos en el lugar de trabajo realizada por ZSSS, Eslovenia



encuestados habían sufrido malos tratos en el trabajo y el 6 %, acoso sexual en el trabajo. Los agresores fueron principalmente supervisores o mandos intermedios/superiores, seguidos de compañeros de trabajo y terceros. Las víctimas de acoso laboral sufren toda una serie de efectos negativos, que van desde ansiedad y dolores corporales hasta depresión o incluso pensamientos suicidas. Se han observado diferencias de género: los hombres eran más propensos a la ira y la culpa, mientras que las mujeres eran más propensas al agotamiento, la depresión y el insomnio. Un tercio de los encuestados no estaba seguro de la existencia de medidas formales en la empresa y el 40 % desconocía las medidas informales, lo que pone de manifiesto la necesidad de mejorar estas medidas encaminadas a combatir el acoso laboral y mejorar la concienciación por parte de los empleados sobre los recursos disponibles.

En 2022, ZSSS realizó una encuesta en línea sobre la incidencia del acoso y los malos tratos en el trabajo.

En total respondieron a la encuesta 497 trabajadores, de los cuales el 70 % eran mujeres y el 30 % hombres.

Los resultados indicaron que más de un tercio de los

Medidas de apoyo a las víctimas

Varios sindicatos participantes en el presente estudio han comunicado las medidas de apoyo ofrecidas a las víctimas de violencia de género relacionada con el trabajo, incluida la violencia doméstica. Entre estas ayudas, la que se citó con mayor frecuencia fue:

- *facilitar el acceso a ayuda psicológica, ya sea sufragando el coste del asesoramiento por parte del sindicato, o bien organizando una ayuda pagada por el empleador, o bien mediante la cooperación con una organización no gubernamental que preste ayuda psicológica a víctimas de violencia de género;*
- *facilitar el acceso a asesoramiento legal, ya sea a través de un fondo sindical específico para sufragar las costas legales o bien ofreciendo servicios legales por parte de los asesores jurídicos sindicales;*
- *crear un fondo sindical para las víctimas de violencia doméstica destinado a cubrir los gastos de mudanza;*

- *iniciar negociaciones con el empresario para la introducción de medidas de protección a las víctimas, como permisos retribuidos y aislamiento del agresor;*
- *formar a los delegados sindicales para fomentar la denuncia de la violencia y el acoso, ofrecer asistencia a las víctimas y mediar en los conflictos.*

Defensa de políticas

Varios sindicatos participan de forma activa en la promoción de políticas y entablan negociaciones con los gobiernos nacionales para la introducción de una mejora en las disposiciones encaminada a prevenir la violencia de género y proteger a las víctimas. Por ejemplo, el sindicato alemán DGB ha elaborado un amplio conjunto de reivindicaciones sobre la adopción de la perspectiva de género en la prevención de la violencia y el acoso, así como otras formas de discriminación dirigidas a las mujeres en el cambiante mundo laboral (Box 4).

Recuadro 4 La política del sindicato DGB exige un lugar de trabajo digital con igualdad de oportunidades

22nd DGB Statutory Federal Congress
Berlin, 8–12 May 2022



Application A002: CHANGE IS FEMALE – firmly establishing the gender perspective in transformation!

Applicant:	DGB Federal Women's Committee
Status:	Adopted as amended
Recommendation of the	Adopt as amended
Subject matter:	A – Democratic and economic awakening – trade unions shape the future

El sindicato ha planteado reivindicaciones como: reclamar un lugar de trabajo digital con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres; reducir la discriminación en el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo; mejorar el trabajo en plataformas mediante normas claras que traten la discriminación de las mujeres en los empleos digitales; aplicar la perspectiva de género en la política de cambio climático; abordar la cuestión del trabajo no remunerado realizado por las mujeres en cuidados y tareas domésticas y la brecha salarial de género; mayores inversiones en organizaciones con igualdad de género. Sobre la base de esta posición, el sindicato DGB ha participado en las negociaciones sobre la propuesta de ley contra la violencia digital del Ministerio Federal de Justicia, abogando por la inclusión de los sindicatos como víctimas frecuentes, concediendo poderes a los sindicatos para emprender acciones legales por infringir la ley sobre violencia en Internet, así como permitiendo un acceso más amplio a los datos personales de los ciudadanos recogidos en la esfera digital.

El sindicato belga ACV-CSC también ha participado activamente en la lucha contra el acoso y la violencia sexual que sufre el personal del transporte público ferroviario. A raíz de los informes que el sindicato recibió de empleadas ferroviarias sobre frecuentes experiencias de acoso y violencia sexual por parte de pasajeros, el sindicato realizó una encuesta entre los trabajadores ferroviarios y los resultados mostraron casos de acoso sexual, agresiones sexuales e incluso violaciones sufridas por el personal

ferroviario. Los datos recopilados en la encuesta se presentaron posteriormente en el Ministerio de Trabajo y se promovió la creación de una política que abordara el acoso y la violencia sexual por parte de terceros entre los trabajadores ferroviarios. Estas iniciativas culminaron en noviembre de 2022 con una propuesta de resolución parlamentaria que aborda de forma integral el acoso y la violencia sexual en el transporte público ferroviario.

Recuadro 5 Propuesta de resolución parlamentaria sobre la lucha contra el acoso y la violencia sexual en el transporte público ferroviario (Bélgica)

La propuesta de resolución parlamentaria contra el acoso y la violencia sexual en el transporte público ferroviario es un plan integral que aborda el acoso y la violencia sexual perpetrados por los pasajeros sobre el público en general y los trabajadores ferroviarios. El Instituto Belga para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ha dado a conocer la propuesta y ha contado con una amplia consulta entre los sindicatos ferroviarios belgas.

Propone un plan de acción nacional que conlleva la cooperación con todas las partes interesadas. El plan anima a las autoridades regionales a apoyar a las empresas de transporte público en la organización de campañas de concienciación, informando al público y al personal sobre la legislación pertinente, fomentando el respeto y facilitando información de apoyo. La propuesta incluye disposiciones para una estrategia coordinada de concienciación sobre la seguridad, haciendo hincapié en la naturaleza de género del acoso y la violencia sexual, incorporando mecanismos discretos de denuncia como aplicaciones en línea, un número de teléfono gratuito y botones de alarma a bordo. Además, reclama la adopción de una política de violencia de género por parte de los operadores ferroviarios públicos, que incluya medidas preventivas y procedimientos de apoyo para el personal y los pasajeros afectados. El documento también aboga por agilizar el acceso a los registros de notificación de incidentes, mecanismos de denuncia anónima y directrices específicas para las víctimas. La mejora de la toma de datos mediante encuestas anuales y la publicación de un informe anual sobre las denuncias relacionadas con el acoso y la violencia sexual son componentes clave de la propuesta.

Convenios colectivos y prácticas de diálogo social

Los sindicatos se dedican sobre todo a abordar la violencia de género y el acoso de manera presencial a través de la negociación colectiva en el lugar de trabajo. La violencia doméstica ha sido el tema más tratado en los convenios colectivos celebrados a nivel de empresa. También se ha tratado, aunque en menor medida, la violencia de género ejercida por terceros. Por su parte, la violencia de género en Internet y el sesgo de género en la gestión algorítmica de los trabajadores, así como la vigilancia

digital de los trabajadores aún están por convertirse en objeto de futuras negociaciones colectivas.

Los siguientes son una selección de ejemplos de convenios colectivos celebrados por los sindicatos de los seis países principales del estudio y que abordan la evolución reciente de la violencia de género en el trabajo. Varios acuerdos y otros códigos de conducta internos negociados que abordan la violencia de género presencial también se destacan como prácticas interesantes que podrían ser la base de futuras políticas.

Convenios colectivos que abordan la violencia doméstica como cuestión relacionada con el trabajo

Recuadro 6 Convenio colectivo para la diversidad de género y la igualdad profesional de los trabajadores del sector de la energía, 2021-2025 en EDF SA (Francia: CFDT, CFE-CGC, CGT, CGT-FO)

El convenio colectivo sobre diversidad de género e igualdad profesional celebrado entre el operador energético EDF y los principales sindicatos franceses del sector energético establece disposiciones encaminadas a garantizar la igualdad de género en las condiciones laborales y salariales, así como medidas para combatir la violencia y el acoso sexual y de género en la empresa.

El acuerdo aplica una dimensión de género en la prevención de riesgos laborales. Los principales indicadores clave en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo (accidentes, absentismo, enfermedades profesionales) deben supervisarse por sexos.

Además, el acuerdo prevé medidas de apoyo de la empresa a las víctimas de violencia doméstica, haciendo hincapié en la toma de conciencia por parte de la empresa sobre el impacto de la violencia doméstica en el empleo de las víctimas. En este sentido, la empresa se ha asociado con una ONG que lucha contra la violencia de género (FIT - une Femme un Toit) para ayudar a desarrollar medidas de apoyo a las víctimas, tales como: acuerdos de horario flexible, asistencia financiera y social, alojamiento de emergencia o de larga duración, movilidad, seguridad en el lugar de trabajo, asistencia administrativa y bancaria, suspensión y reincorporación sin problemas al empleo, campaña de sensibilización sobre la cuestión de la violencia doméstica que afecta a las mujeres, también en el mercado laboral, entre otras.

Recuadro 7 Convenio colectivo para la diversidad de género y la igualdad profesional de los trabajadores ferroviarios, 2021-2024 en SNCF (Francia: CGT, UNSA-Ferroviaire, SUD-Rail, CFDT)

El convenio colectivo sobre diversidad de género e igualdad profesional celebrado entre el operador ferroviario público SNCF y los principales sindicatos franceses del sector ferroviario establece disposiciones para garantizar la igualdad de género en las condiciones laborales y salariales, así como medidas encaminadas a combatir la violencia de género en la empresa. La empresa prevé la formación de los trabajadores sobre la política de la empresa en materia de violencia de género (medidas de prevención, protección de las víctimas, sanciones a los agresores), así como la difusión en línea de material educativo sobre la violencia de género, dirigido a todos los trabajadores (artículo 4.1).

La empresa también se compromete a cumplir sus obligaciones legales impuestas por el artículo L-4121-2 del Código del Trabajo francés, que establece las obligaciones del empresario para garantizar la salud y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo. De manera crucial, la SNCF también se compromete a prestar un amplio apoyo a los trabajadores víctimas de violencia doméstica ofreciendo las siguientes ayudas: exposición pública de los números de teléfono de ayuda a las víctimas de violencia doméstica, autorización de 3 días de permiso retribuido a las víctimas para permitir consultas legales o médicas, sensibilización y formación de supervisores, responsables de RRHH sobre el impacto de la violencia doméstica en el rendimiento laboral y el empleo de las víctimas, facilitación del acceso a alojamientos alternativos, flexibilidad horaria y movilidad geográfica, garantía de confidencialidad, cooperación con trabajadores sociales y centros psicosociales en la asistencia a las víctimas de violencia doméstica, acompañamiento a los directivos en una mejor comprensión y apoyo a las víctimas.

Recuadro 8 Otros convenios colectivos que abordan la violencia doméstica

1. Acuerdo sobre Igualdad Profesional entre Mujeres y Hombres y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en Orange S.A. 2018 - 2020 firmado por FO, CFDT, CGT, CFE-CGC, SUD

Medidas de apoyo a los trabajadores víctimas de violencia doméstica incluidas en el acuerdo:

- Posibilidad de solicitud por parte de la empresa de apoyo de los servicios sociales para atender a la víctima en los procedimientos externos relativos a los actos de violencia doméstica denunciados;
- Posibilidad de movilidad, organización de un refugio de emergencia para la víctima y sus hijos;
- Dispositivo específico de realojamiento de emergencia previa presentación de una denuncia en el marco de «Action logement»: organización de un alojamiento seguro para las víctimas, facilitado por trabajadores sociales.

2. Acuerdo de Diversidad e Inclusión - METRO France firmado el 1 de octubre de 2020 por CFTC - CGT-FO - CFE-CGC:

Medidas de apoyo a los trabajadores víctimas de violencia doméstica incluidas en el acuerdo:

- Facilitar el acceso a la movilidad geográfica de los trabajadores víctimas de violencia doméstica;
- Facilitar una ayuda económica a los trabajadores víctimas de violencia doméstica por un importe superior a 1000 euros con cargo al Fondo Social Nacional;
- Cobertura de hasta 3 meses de alquiler de vivienda de emergencia concedida a las víctimas previa presentación de documentos justificativos (resolución judicial, presentación de denuncia).

3. Acuerdo sobre igualdad profesional entre mujeres y hombres - Cooperativa U Enseigne firmado el 30 de junio de 2021 por FO y la CFE-CGC:

Asistencia a los empleados víctimas de violencia doméstica:

- Horarios de trabajo flexibles;
- Soluciones de movilidad geográfica de emergencia;
- Ayuda de emergencia a la vivienda;
- Apoyo administrativo;
- Ayuda para guarderías;
- Formación de los responsables de RRHH sobre el impacto de la violencia doméstica en el empleo de las víctimas;
- Acciones de prevención y concienciación dentro de la empresa, desarrolladas tanto para los directivos como para todos los trabajadores: campaña de carteles, distribución de folletos informativos, exposición de números de emergencia, reuniones informativas, organización de conferencias sobre el tema, etc.

4. Acuerdo de teletrabajo de Petit Bateau firmado por FO y CGT el 22 de noviembre de 2021:

El acuerdo ofrece medidas de apoyo a los empleados que teletrabajen con riesgo de violencia doméstica formuladas como:

- A fin de tener en cuenta las situaciones en las que la transición al teletrabajo obligatorio exponga o pueda exponer al trabajador a un riesgo de violencia doméstica o intrafamiliar, la empresa se compromete a facilitar el contacto con los profesionales pertinentes (policía, asociaciones especializadas, etc.);
- Desde el momento en que se informa al empresario de la situación, se compromete, a petición de la víctima, a suprimir el plazo de preaviso de la cláusula de reversibilidad, a poner fin inmediatamente al teletrabajo a domicilio o a organizarlo en otro lugar.

5. Acuerdo de La Poste sobre igualdad profesional firmado el 21 de julio de 2022 por FO, CGT, CFDT, CFTC, UNSA:

Medidas de apoyo a las víctimas de violencia doméstica, física y psicológica:

- Apoyo en la búsqueda de una solución habitacional adecuada;
- Soluciones de movilidad geográfica en caso de situaciones excepcionales;
- Tres autorizaciones especiales de baja para realizar los trámites administrativos necesarios.

Convenios colectivos que tratan la violencia laboral de terceros por razón de género

Recuadro 9 Cláusulas del Convenio Colectivo que tratan la violencia de género en el trabajo suscritas por CCOO, España

Prohibición del acoso en cualquier circunstancia, incluida la violencia de terceros

«La prohibición de todas las conductas de acoso y violencia laboral en el trabajo debe respetarse con independencia de quién las cometa (ya sea personal directivo u ordinario de las propias empresas, así como trabajadores de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de que se cometan en el centro de trabajo o en cualquier otro entorno laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentren por motivos laborales (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los horarios y lugares de desplazamiento desde el domicilio a cualquier destino laboral y viceversa)».

Recuadro 10 Cláusulas del convenio colectivo sectorial que abordan todas las formas de violencia y acoso para los sectores de la hostelería y el turismo, Eslovenia

«El empresario adopta y aplica medidas para reducir el riesgo de violencia por parte de terceros. El empresario adopta y aplica medidas para proteger a los trabajadores frente a la violencia, los malos tratos y el acoso en el lugar de trabajo por parte del empresario, los superiores o los compañeros».

Otras prácticas recomendadas

Procedimientos en el lugar de trabajo para denunciar e investigar la violencia de género en el ámbito laboral

Recuadro 11 Cláusulas de los convenios colectivos que tratan la violencia de género relacionada con el trabajo suscritos por CCOO, España

Garantía de la seguridad de aquellos trabajadores que puedan intervenir de distintas formas en el proceso de investigación que se lleve a cabo en una situación de acoso:

«La Empresa garantizará que los trabajadores que crean que han sufrido acoso, que presenten una denuncia por acoso o que colaboren en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o actuando como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Toda acción en este sentido se considerará objeto de sanción disciplinaria».

Establecimiento de medidas cautelares:

«En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el archivo del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Igualdad solicitará como medida cautelar la separación de la víctima y el presunto acosador, así como otras medidas cautelares que estime adecuadas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 20 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1), mediante carta dirigida al Departamento de Personas y Valores de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán causar perjuicio a la víctima o menoscabo en sus condiciones laborales, ni modificarlas sustancialmente».

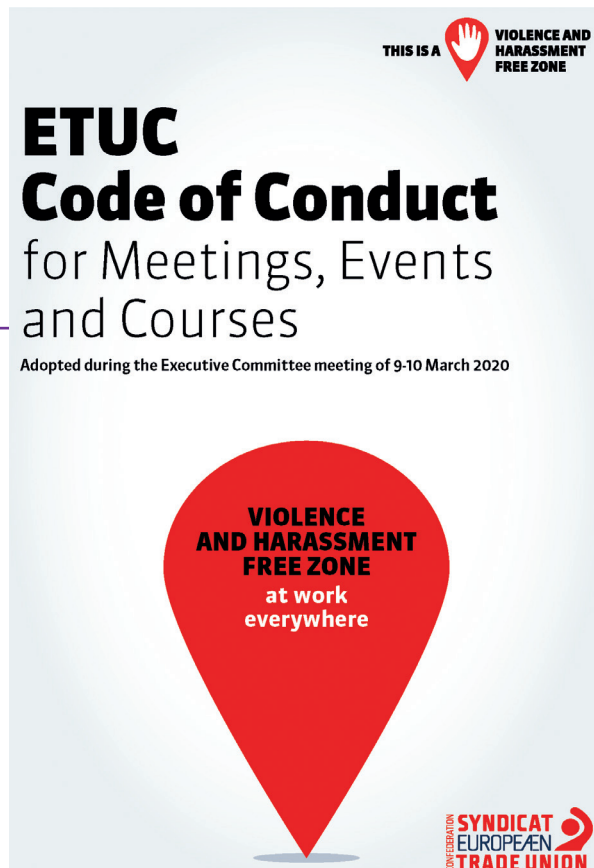
Protección de la víctima:

«El castigo nunca puede recaer sobre la víctima, ni se pueden tomar represalias contra ella, ni contra las personas que testifican. Se evitará su culpabilidad apoyándoles en todo momento e informándoles de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes en caso de que deseen emprender acciones legales».

Sanciones al autor de actos de violencia de género en el trabajo

Recuadro 12 Cláusulas de los convenios colectivos que tratan la violencia de género relacionada con el trabajo celebrados por los sindicatos CCOO y UGT en España

Los convenios colectivos negociados en los sectores de productos químicos, derivados del cemento, peluquerías, institutos de belleza y gimnasios prevén medidas disciplinarias contra el agresor en caso de falta grave.



En 2020, la CES adoptó un [Código de Conducta para reuniones, eventos y cursos](#), afirmando una política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de violencia y acoso, incluido el acoso sexual, con el objetivo de prevenir incidentes de violencia, acoso y acoso sexual. La política define la conducta esperada y la conducta prohibida, y presenta el proceso y procedimiento de quejas, incluyendo resultados y medidas correctivas.

Recuadro 13 Código de prácticas recomendadas contra el acoso sexual y el acoso en el trabajo en Irlanda



Coimisiún na hÉireann um Chearta an Duine agus Comhionannas
Irish Human Rights and Equality Commission

La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda ha elaborado el documento bajo los auspicios del Ministro de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud y en consulta con los sindicatos. El código ofrece directrices completas y avanzadas de prácticas recomendadas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo y el

acoso laboral. En Irlanda, los empresarios tienen la obligación legal de tomar medidas para prevenir y abordar el acoso en el lugar de trabajo y no hacerlo puede acarrear consecuencias legales. Este código constituye un recurso útil a la hora de ayudar a empresarios y empleados a cumplir estas obligaciones y crear un entorno laboral seguro y respetuoso.

Sección 4.3

Obstáculos

En la siguiente sección se describen los principales obstáculos laborales y culturales que impiden a los sindicatos abordar de manera eficaz la violencia de género en el trabajo. Estos relatos se basan en las opiniones que los expertos sindicales han compartido en el transcurso del estudio cualitativo.

Obstáculos en el lugar de trabajo

Los empresarios no reconocen que la violencia de género sea un problema sistémico

Durante las entrevistas, los expertos sindicales compartieron la opinión común de que los empresarios eran el mayor impedimento a la hora de prevenir la violencia de género en el trabajo. Esto se debe principalmente a la falta de reconocimiento por parte de los empresarios de la existencia de desigualdades estructurales en todas las esferas, incluida la vida privada, el acceso a los servicios públicos, el mercado laboral y las condiciones de empleo. Los empresarios tienden a considerar el acoso y la violencia sexual perpetrados contra las trabajadoras como actos individuales de mala conducta en el lugar de trabajo, que muy probablemente se deban a un conflicto personal entre los trabajadores implicados.

Esta percepción de la cuestión no solo niega la naturaleza del problema, sino que también favorece la culpabilización de la víctima, dando a entender que ella también tiene una cuota de responsabilidad en la violencia.

Falta de implicación de los trabajadores en la definición de las medidas de prevención

Otra opinión que comparten los expertos sindicales entrevistados es que los empresarios no consultan a los trabajadores a la hora de desarrollar medidas de prevención de la violencia de género. A pesar de que los marcos jurídicos europeos y nacionales imponen a los empresarios la obligación de permitir la participación de los trabajadores o de

sus representantes en los debates sobre todas las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales, que sin duda lo son, los empresarios de todos los países entrevistados se han mostrado reacios al cumplimiento de esta obligación. Las medidas de prevención, cuando se introducen, suelen ser una «decisión unilateral del empresario» sin ninguna consulta a los trabajadores. De este modo, los sindicatos suelen quedar al margen de la elaboración de medidas contra la violencia de género, lo que puede ser la razón más importante por la que los planes de prevención no han conseguido evitar el aumento de la violencia contra las mujeres.

Tolerancia con la violencia de género

Los trabajadores cometen actos de violencia de género porque existe una cultura de tolerancia del sexismo en el ámbito laboral. Se ha señalado a que Noruega es el único país en el que se ha erradicado esa cultura con políticas sociales neutras desde el punto de vista del género, destinadas a fomentar un entorno de trabajo seguro e integrador con independencia del sexo de los trabajadores. Sin embargo, también se ha descrito que las políticas neutras en términos de género (en contraposición a las políticas sensibles al género) ignoran importantes diferencias de género, lo que puede inducir una discriminación de género oculta. Las expertas sindicales noruegas reiteraron que la perspectiva de género y los derechos de la mujer están desapareciendo en las leyes neutras en términos de género y han mostrado su preocupación por que el enfoque noruego de género neutro en las políticas públicas no sea una garantía de igualdad de género entre mujeres y hombres. Como ha afirmado una experta sindical noruega: «El sindicato UNIO quiere subrayar que el enfoque neutro en términos de género en todas las políticas de los últimos años es una de las principales razones por las que las iniciativas para combatir la violencia y el acoso carecen de perspectiva de género y por las que hay tan pocos

datos». En consecuencia, el Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha criticado en varias ocasiones a Noruega por no tener un enfoque sensible al género a la hora de desarrollar políticas y medidas. Por ejemplo, se ha establecido que la falta de medidas que tengan en cuenta la perspectiva de género en Noruega propicia «la discriminación sistemática de mujeres y hombres en el sistema sanitario, porque hemos pasado por alto las importantes diferencias entre ambos sexos», según explica Nora Sørensen, del sindicato UNIO, citando un informe del Comité de Salud de la Mujer.³³

Los expertos entrevistados en toda la UE han denunciado con frecuencia el fenómeno de la tolerancia de la violencia de género. De este modo, se toleran los chistes sexistas o los contenidos de contenido sexual que muestran los trabajadores en los espacios de trabajo o se hace como si la gente no se diera cuenta. Según la experta sindical eslovena: «La gente tiende a normalizar comportamientos no deseados en los lugares de trabajo y también las mujeres tienden a racionalizar los chistes sexistas para evitar hablar de ello con los compañeros por miedo a incitar conflictos interpersonales en el trabajo. Creo que está muy relacionado con las desigualdades sociales en torno al género y el poder y nosotros, como sociedad, tenemos que hacer más al respecto». (Irena Štamfelj, ZSSS, Eslovenia).

Esta tolerancia hacia los comportamientos sexistas también se ha observado incluso en el seno de las organizaciones sindicales, por lo que los sindicatos reconocen que también deben redoblar los esfuerzos para plantear la cuestión en el debate sindical.

Falta de conocimientos o formación sobre violencia de género

Una posible explicación de la cultura de tolerancia hacia la violencia de género en el trabajo puede ser el desconocimiento, identificado habitualmente entre trabajadores y empresarios, sobre qué tipo de actos constituyen comportamientos sexistas. Esta es una de las principales razones por las que todas las expertas sindicales entrevistadas invierten importantes recursos en campañas educativas y de concienciación y en la formación de delegados sindicales. Como los trabajadores no tienen un conocimiento adecuado de la naturaleza de la violencia de género, son más propensos a cometer estos comportamientos y las víctimas tienen menos probabilidades a la hora de reconocer haber sido objeto de un comportamiento despectivo por motivos de género. Como señala la experta eslovena: «Creo que buena parte de la violencia que se ejerce, a pesar de todas las

formaciones y actividades de sensibilización, no se reconoce ni se denuncia. La gente no es suficientemente consciente de las formas de violencia de género en el trabajo ni sabe cómo afrontarlas». (Irena Štamfelj, ZSSS, Eslovenia)

La falta de conocimiento sobre la naturaleza de la violencia de género en el ámbito laboral se agudiza aún más a la luz de la violencia en Internet emergente, ya que los lugares de trabajo están en transición hacia procesos y formas de comunicación digitales. Del mismo modo, los trabajadores y los miembros de los sindicatos tienen muy pocos conocimientos sobre cómo las herramientas de IA empleadas en la gestión y supervisión de los trabajadores incluyen un sesgo de género y sobre la manera de abordarlo colectivamente.

Dar prioridad a la violencia de género en la acción sindical

Las expertas sindicales entrevistadas indicaron que la cuestión de la violencia de género no suele ser prioritaria para sus organizaciones. Dada la escasez de personal y de recursos financieros con que cuentan los sindicatos, éstos deciden invertirlos para responder a otros problemas urgentes que surgen de forma periódica. Naturalmente, los sindicatos tienden a implicarse en especial en las cuestiones salariales, las condiciones de empleo y la respuesta a los despidos ilegales o colectivos.

Procedimientos de investigación complejos

Por último, las expertas sindicales han señalado la complejidad de los procedimientos en el lugar de trabajo a la hora de investigar los actos de violencia de género denunciados. A menudo, no existen directrices claras y disponibles abiertamente sobre los pasos necesarios a la hora de denunciar la violencia de género, lo que disuade a las víctimas de exponer el problema. Las víctimas no están seguras de las acciones que conlleva el procedimiento y temen verse expuestas a una culpabilización que no haría sino agravar su situación. Sin embargo, es la frecuente ausencia de medidas en el ámbito laboral que protejan a la víctima de represalias, nuevas discriminaciones en el empleo o despidos lo que consigue disuadir a las víctimas de someterse a la investigación de los actos de comportamiento sexista denunciados.

Agresiones a miembros de los sindicatos

Varios integrantes de sindicatos han señalado también que el compromiso activo de los sindicalistas en la lucha contra la violencia de género en el lugar de trabajo se topa con repercusiones por parte de los empresarios. Los afiliados a los sindicatos que trabajan en este ámbito sufren intimidación en el lugar de trabajo e intentos de los empresarios

33 Comisión de Salud de la Mujer (marzo de 2023). «La gran diferencia» («Den store forskjellen»)

de despedirlos, a menudo con falsos pretextos. Las estrategias de vulneración de los derechos laborales, de represión sindical y de no respetar el derecho de los sindicatos a participar en la configuración de las condiciones de trabajo en los centros de trabajo están precisamente orientadas a socavar la fuerza sindical en la acción colectiva dirigida a acabar con la violencia y el acoso laboral, en particular los que se producen por razón de género.

Principales obstáculos en las iniciativas sindicales para abordar la cuestión

Se percibe a las víctimas como causa de la violencia

«Creo que la raíz de todo este acoso, violencia, basada en el género, está en los estereotipos de género, la desigualdad de género y, esencialmente, en la cultura patriarcal. ¿Podríamos librarnos de la violencia de género en el trabajo si no acabamos con las desigualdades patriarcales de género en la sociedad? No, en términos generales creo que no. Creo que la violencia de género, la violencia masculina contra mujeres y niñas, el acoso en el lugar de trabajo y el acoso sexual hunden sus raíces en una cultura en la que las mujeres siguen siendo desiguales. Por tanto, sigue habiendo desigualdades de género en el mercado laboral. Por eso, una parte esencial de la actividad sindical consiste en hacer campaña por la igualdad de género en la sociedad y en el mercado laboral».

Clare Moore, ICTU, Irlanda del Norte

Entre los factores más importantes que obstaculizan las iniciativas sindicales para poner fin a la violencia de género en el lugar de trabajo se ha citado la cultura de culpabilizar a las víctimas. El proceso de revictimización no es exclusivo del lugar de trabajo, sino que está arraigado en las expectativas culturales patriarcales sobre los roles de género.

Procedimientos judiciales largos

Asimismo, las expertas entrevistadas citaron con frecuencia los agotadores procedimientos judiciales para las víctimas de acoso sexual o discriminación por razón de género. Todos los países europeos representados en el estudio cuentan con disposiciones legales que atribuyen la carga de la prueba

a las víctimas en los procedimientos judiciales que investigan el acto denunciado. Esto se considera un obstáculo importante a la hora de denunciar y llevar ante los tribunales la violencia de género en el lugar de trabajo. Las víctimas, que ya han sufrido traumas como consecuencia de la violencia, se ven sometidas a otra tensión más relacionada con la lucha por demostrar ante los tribunales que han sufrido agresiones o acoso. Los expertos consideran que este factor es un problema fundamental para que no se denuncien los actos de violencia y acoso sexual, lo que contribuye al mantenimiento de una cultura de violencia sexual, ya que los autores suelen quedar impunes.

Un fenómeno estructural que solo puede resolverse de manera colectiva

Como ya se ha señalado, el problema fundamental radica en la individualización de los actos de acoso y violencia sexual, tanto en el lugar de trabajo por parte de los empresarios, como en la sociedad en su conjunto, que perpetúa la culpabilización de las víctimas, sin reconocer que se trata de un problema estructural arraigado en la cultura patriarcal que perpetúa unas relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. La percepción de la violencia de género como un problema que atañe a individuos concretos aplica un discurso incorrecto desde el punto de vista ontológico que debe abordarse de manera fundamental para poner fin de manera efectiva a la dinámica de poder de género sostenida por la violencia y que perpetúa las desigualdades de género

Sección 4.4

Necesidades de los sindicatos

Refuerzo de la capacidad sindical y la negociación colectiva

Todos los expertos sindicales entrevistados han expresado la necesidad primordial de mejorar la capacidad sindical a la hora de abordar la violencia de género, incluidas sus formas evolutivas, en el lugar de trabajo y a nivel político. Es necesario dotar de recursos a los sindicatos haciendo de la prevención de la violencia de género y sexual un tema de negociación a todos los niveles en el ámbito laboral, con la obligación de que los empresarios también se impliquen.

Los expertos sindicales entrevistados también han expresado de manera unánime la necesidad de una formación actualizada y de calidad. Es necesario mejorar la comprensión y los conocimientos de la nueva violencia de género relacionada con el trabajo. Es necesario invertir esfuerzos sustanciales en la creación de conocimientos y estrategias sindicales para abordar el sesgo de género en las herramientas de IA empleadas en la gestión y supervisión de los trabajadores, lo que constituye una próxima prioridad para los sindicatos, también objeto de una campaña social más amplia.

Para ello, son necesarios estudios y encuestas que evalúen el potencial discriminatorio de dichas herramientas.

Los representantes sindicales en el lugar de trabajo que se han dedicado a ayudar a las víctimas que sufren violencia de género deberían estar más capacitados para adoptar medidas preventivas y de apoyo. Para ello, deben contar con mayores competencias a la hora de actuar en nombre de la víctima, mediar en el conflicto y asistir a la víctima en todo el proceso de investigación, facilitando también los contactos con los servicios sociales o la ayuda psicológica y jurídica. Del mismo modo, debe concederse el mismo nivel de apoyo a los trabajadores de las pequeñas empresas.

En cuanto a la violencia doméstica, los expertos han señalado que la solución no debe ser limitar el teletrabajo como tal, ya que es una forma de

conciliar las responsabilidades laborales y de cuidados para muchas trabajadoras. En lugar de ello, se deben adoptar medidas para ofrecer condiciones de trabajo seguras a las personas que sufren violencia doméstica mientras trabajan desde casa. Sin embargo, algunos sindicatos expresaron su preocupación durante las entrevistas por el hecho de que el uso del teletrabajo como medio para compaginar el trabajo con las obligaciones familiares pueda reforzar las normas estereotipadas de género, según las cuales las mujeres se consideran las principales cuidadoras. «Nadie discute que los hombres deban tener flexibilidad laboral con el teletrabajo para poder contribuir más en casa y lograr una mayor conciliación entre las obligaciones laborales y domésticas. Además, la lucha por el derecho al trabajo a tiempo completo para la independencia económica y la libertad [de las mujeres] forma parte precisamente de los debates en torno a la invisibilidad y la falta de inversión en las mujeres que a menudo trabajan a tiempo parcial porque no están presentes y disponibles de la misma manera que los colegas [masculinos] a tiempo completo». (Linn Andersen, LO, Noruega). Por lo tanto, el desarrollo de disposiciones sobre el teletrabajo debería convertirse en un área importante de las estrategias sindicales, respaldada por datos de estudios que sigan explorando el impacto del teletrabajo en la violencia doméstica.

Enfoque estructural

Todos los expertos entrevistados han hecho hincapié en la necesidad fundamental de cambiar el enfoque para abordar la violencia de género en el trabajo pasando de una cuestión individual a una colectiva. En las entrevistas se ha señalado que, aunque existen leyes que abordan esta cuestión, su aplicación en el ámbito laboral tiende a enmarcarse en medidas que impiden a los trabajadores cometer abusos. Este planteamiento no aborda la cuestión de forma global. Centrarse en la violencia de género como si se tratara de problema individual de los trabajadores solo oculta su naturaleza estructural y desvía la labor de abordar las causas profundas del problema. Además, no es infrecuente observar la culpabilización

de las víctimas en el ámbito laboral, donde es la víctima del maltrato de género la que se considera causante del problema y se enfrenta a una mayor discriminación e incluso a represalias por parte del agresor o del empresario. En consecuencia, es muy necesario tratar la cuestión como un problema colectivo arraigado en la cultura patriarcal, que fomenta las desigualdades y la violencia de género, que también se manifiestan en el mercado laboral.

Refuerzo de la cultura y las medidas de prevención

También se ha expresado la necesidad general de políticas encaminadas a reforzar la prevención de la violencia de género en el trabajo, fomentando una cultura de seguridad y de no tolerancia. El objetivo es reforzar la obligación legal de los empresarios de prevenir el problema, considerándolo un riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo, con sanciones aplicables en caso de incumplimiento. También es necesario mejorar la aplicación de las leyes existentes y futuras que impiden esta cuestión, incluida su reciente evolución.

Las medidas de prevención también deben ampliarse a los empleados domésticos y otros grupos vulnerables en formas de empleo no estándar que están especialmente expuestos a la violencia de género en el trabajo, por ejemplo por parte de terceros y que, sin embargo, carecen de medidas de protección. Las acciones de sensibilización a nivel de empresa también deben fomentarse en todo momento para mantener un buen conocimiento del problema tanto entre los trabajadores como entre los directivos. Se debe integrar en el ámbito laboral la prohibición de la violencia de género en los planes de formación de empresa y fomentar una cultura de igualdad de género en el lugar de trabajo.

Protección de las víctimas y facilitación de los procedimientos

Todos los expertos entrevistados han defendido la necesidad de garantizar el empleo y la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género en el trabajo a través de diversas medidas. Entre ellas figuran el derecho inmediato a la baja por enfermedad, el derecho a la flexibilidad laboral, el trabajo por turnos, las vacaciones pagadas y la posibilidad de movilidad voluntaria o geográfica. Asimismo, las víctimas deben tener derecho a atención médica, social y psicológica gratuita. Para garantizar la seguridad laboral de las mujeres víctimas de violencia doméstica, los sindicatos han propuesto medidas que prohíban el despido de las víctimas y garanticen su seguridad en el trabajo, cuando la violencia doméstica se extienda al ámbito laboral. La protección debe extenderse a los testigos de violencia de género, con procedimientos claros de denuncia a nivel empresarial. Diversos

expertos también han expresado la necesidad de iniciar la investigación, con independencia de que se haya presentado una denuncia oficial por escrito o simplemente verbal. Con ello se busca que la denuncia formal no sea el único requisito para iniciar una investigación. Una indemnización adecuada para las víctimas de violencia de género en el trabajo, la eliminación de los obstáculos a la denuncia, junto con un cambio en la carga de la prueba, son componentes esenciales de dicho marco de protección.

Apoyo de las autoridades públicas

Los expertos también han expresado con frecuencia la necesidad de un mayor apoyo de los organismos públicos a las iniciativas sindicales encaminadas a acabar con las desigualdades de género y los abusos sexistas en el mercado laboral. Para ello, las instituciones públicas deberían iniciar una cooperación con los sindicatos en campañas de sensibilización social, informándose especialmente sobre las recientes evoluciones del maltrato por razones de género en el ámbito laboral. También es necesario mejorar el diálogo social en torno a los cambios políticos y a la aplicación de las disposiciones legales. Tales medidas pueden incluir acciones como la identificación de un organismo nacional dedicado a elaborar políticas que aborden la violencia de género en el ámbito laboral en todos los sectores y en empresas de cualquier tamaño. Las autoridades públicas también deben implicarse en la evaluación cuantitativa y cualitativa de las medidas de prevención existentes a fin de identificar su aplicabilidad a la hora de abordar la evolución de la violencia de género en el trabajo y, sobre todo, para supervisar la aplicación del Convenio 190 de la OIT. También es necesario abordar el problema dentro de un plan de acción global de carácter nacional, en el que participen todos los interlocutores sociales e integrar la violencia de género relacionada con el trabajo en los marcos de política social.

Cambios jurídicos

Del mismo modo, los representantes sindicales entrevistados han abogado por lo general por numerosos cambios en las disposiciones legales vigentes. Los expertos también han insistido en la necesidad de un plan de acción con plazos concretos para la transposición de directivas o convenios. La propuesta ha sido clasificar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo dentro de un régimen sancionador, teniendo en cuenta distintos niveles de gravedad y señalando explícitamente que estas conductas pueden ser merecedoras de despido disciplinario. Esto implicaría la introducción de cláusulas legales claras que prohíban todas las formas de violencia de género en el trabajo, tipificándolas como delitos muy graves. El objetivo general ha sido integrar la violencia de género en los marcos políticos legales.

Sección 5.

Recomendaciones políticas

Esta sección presenta recomendaciones políticas para tratar la evolución de la violencia de género relacionada con el trabajo, basándose tanto en las entrevistas realizadas como en un debate con expertos sindicales celebrado durante el taller del Comité de Mujeres de la CES en Viena los días 26 y 27 de octubre de 2023.

Mensajes fundamentales

El aumento de la precariedad laboral, la digitalización generalizada en un vacío jurídico y político y la falta de datos que pongan de manifiesto la magnitud del problema son factores que fomentan claramente el aumento de la violencia de género en el trabajo.

Los sindicatos pueden conseguir avances sustanciales negociando políticas de empresa o de servicios públicos, medidas de apoyo en los convenios colectivos y actividades de concienciación.

El diálogo social puede reforzarse a través de marcos jurídicos actualizados que tengan en cuenta los recientes cambios en el mundo laboral y creen obligaciones legales para la negociación colectiva. La aplicación del C190 de la OIT parece esencial en este sentido.

La aplicación de los derechos legales es fundamental.

5.1 Panorama de los retos

El presente estudio ha puesto de relieve una serie de retos derivados de los recientes cambios en el mundo laboral.

En primer lugar, es importante abordar la evolución de la violencia de género en el ámbito laboral dentro de un contexto socioeconómico más amplio. Hay que aplicar una lectura de género a la falta de financiación de los servicios públicos y al deterioro de las condiciones de empleo en los sectores público y privado. Los contratos de trabajo temporales, a corto plazo y precarios, sobre todo en aquellos empleos en los que predominan las mujeres, perpetúan las desigualdades estructurales de género.

La reciente crisis de la COVID-19 ha puesto especialmente de manifiesto las nefastas consecuencias de las medidas de austeridad. La falta de personal en la prestación de servicios públicos se ha visto agravada por la escasez de personal inducida por la

pandemia, lo que ha provocado un aumento de la presión laboral de los empleados que intentan responder a la mayor demanda de servicios sanitarios y sociales. Las trabajadoras de primera línea empleadas en sectores en los que predominan las mujeres se han visto especialmente expuestas a la violencia de género de terceros por parte de pacientes, sus familiares, usuarios de servicios públicos, estudiantes, alumnos, etc.

Además, los empleos precarios y mal pagados en sectores feminizados se traducen en violencia económica. Las mujeres en situación de vulnerabilidad o pertenecientes a grupos que pueden sufrir múltiples discriminaciones están especialmente expuestas a la violencia y al acoso en el trabajo. La dependencia económica (para ambos sexos) exacerba la violencia doméstica y hace mucho más difícil ponerle fin.

Se prevé que tanto las medidas de austeridad como la reducción de la protección del empleo de las trabajadoras en los sectores público y privado sigan

siendo las políticas dominantes, ya que las economías se enfrentan actualmente a los efectos de la pandemia y la crisis energética en medio de la guerra de Ucrania.

En segundo lugar, la digitalización a gran escala de los procesos laborales y de los canales de comunicación, tanto en los nuevos empleos como en los lugares de trabajo tradicionales, ha sido el caldo de cultivo para la aparición de la violencia en Internet y el sesgo de género en la gestión algorítmica de los trabajadores y la vigilancia digital de los mismos. Se ha observado que la violencia de género se ha perpetuado con el uso de herramientas TIC, como expresión de desigualdades de género, desequilibrios y lucha de poder, cuando se reducen los contactos físicos en el trabajo.

Los entrevistados señalan de manera unánime que estos cambios en el mundo laboral han propiciado el aumento de la violencia de género en el trabajo. En tercer lugar, el aumento de la violencia de género es difícil de cuantificar debido a la falta de datos oficiales.

Si bien el aumento de la violencia doméstica está relativamente bien documentado, faltan estudios que examinen la relación causal entre el teletrabajo (a veces forzado) y la experiencia del maltrato doméstico. Tampoco se dispone de datos sistemáticos y comparables que cuantifiquen el factor de género de la violencia de terceros. Aún así, según nuestras entrevistas, la dimensión de género de la violencia por parte de terceros es significativa tanto por la gran representación de mujeres en los servicios infrafinanciados como porque la violencia contra una trabajadora se desvía casi sistemáticamente hacia el maltrato por razón de género. Del mismo modo, escasean los datos que evalúen la exposición de los trabajadores a la violencia en Internet y menos aún su carácter sexista.

Se han realizado encuestas nacionales sobre la experiencia del acoso sexual virtual en el público en general, sin embargo, se han realizado muy pocos estudios de este tipo en el contexto laboral. Del mismo modo, resulta difícil cuantificar la exposición de las mujeres a la discriminación en el uso de herramientas de IA en la gestión y el control de los trabajadores. Aunque se dispone de cifras sobre el uso de herramientas de IA en el mercado laboral de algunos Estados miembros, aún no se ha realizado ningún estudio sobre el sesgo de género en estas herramientas.

Como consecuencia de esta falta de datos, la reciente evolución de la violencia de género en el trabajo está infravalorada y no se divulga lo suficiente. La relativa incapacidad para medir la evolución de los casos también significa que no es posible evaluar

el impacto real de las medidas de prevención, tanto de las disposiciones legales como de las políticas en el lugar de trabajo.

Por último, la falta de datos y, por tanto, de toma de conciencia sobre la cuestión, es probablemente una de las razones por las que los marcos legislativos tienden a no estar a la altura de las últimas evoluciones del mundo laboral. La mayoría de los instrumentos actuales abordan la violencia de género en el trabajo solo como un comportamiento que se produce cara a cara.

No obstante, aunque en la actualidad existen disposiciones legales que prohíben el maltrato de género cara a cara en el trabajo, hay graves problemas en la aplicación de estas leyes. Este reto es antiguo y en absoluto específico de las recientes evoluciones de la violencia de género en el trabajo. Entre los ejemplos de obstáculos a la aplicación de la ley citados en nuestro estudio figuran la reticencia a denunciar la experiencia de los malos tratos en el trabajo por miedo a no ser creídos o a las represalias, así como el aislamiento de las víctimas. En general, hay falta de confianza en el sistema judicial.

Mientras que la violencia de terceros y el acoso sexual (en su forma «tradicional») se reconocen ampliamente como problemas laborales, no ocurre lo mismo con la violencia doméstica y la violencia en Internet. En la práctica, esto significa que los empresarios no reconocen que su deber de diligencia también se aplica a la violencia doméstica y la violencia en Internet. Esto supone un obstáculo importante para los sindicatos que intentan negociar medidas preventivas en los convenios colectivos y otras formas de acciones conjuntas. La dimensión de género de la gestión de la IA y la vigilancia digital tampoco se trata de manera suficiente.

En vista de estos retos diversos, se dan tres recomendaciones: reforzar las estrategias sindicales y de diálogo social a todos los niveles, incluido el de la UE, reforzar la aplicación de los derechos legales y abordar las deficiencias de los marcos jurídicos. Aunque indispensables, los cambios en los marcos jurídicos y su aplicación efectiva conllevan inevitablemente mucho tiempo y requerirán un compromiso importante y sostenido por parte de los sindicatos y sus aliados en la promoción de políticas.

Por lo tanto, las estrategias de diálogo social eficaces pueden considerarse un medio para abordar con rapidez los nuevos retos en el lugar de trabajo. Por este motivo, las examinaremos en primer lugar. En lo que respecta a los marcos jurídicos y su aplicación, muchas de nuestras recomendaciones ya son bien conocidas y no son específicas de la evolución reciente. El objetivo es mejorar la protección jurídica de las víctimas y garantizar el acceso a la justicia.

Sección 5.2

Estrategias de diálogo social

Las estrategias de diálogo social dirigidas específicamente a tratar la violencia de género deben entenderse en el contexto de acciones sindicales más amplias centradas en la eliminación de los empleos precarios, en particular en los sectores dominados por las mujeres.

Negociación de políticas laborales o sectoriales nuevas o actualizadas

Las políticas de las empresas o de los servicios públicos encaminadas a prevenir y eliminar la violencia de género deben incluirse en los contratos para concienciar y subrayar que existe una política de tolerancia cero en el ámbito laboral o sector correspondiente, incluidas las sanciones. Las políticas sectoriales o en el ámbito laboral para prevenir la violencia de género deben contener varios componentes.

- *Diligencia debida por parte del empresario*

Es crucial que los empresarios reconozcan y cumplan de manera oficial su deber de prevenir la violencia de género en el trabajo, ya que tienen la responsabilidad legal y ética de ofrecer un entorno laboral seguro y libre de acoso por diversos motivos, entre ellos el de género. Este reconocimiento puede contribuir a un cambio de cultura en el lugar de trabajo. Envía un mensaje claro a los trabajadores de que no se tolerará ninguna forma de violencia de género y de que la organización se compromete a crear un entorno donde todos se sientan respetados y valorados.

La diligencia debida por parte del empresario debe tener en cuenta la reciente evolución de la violencia de género. Las medidas de prevención deben incluir la responsabilidad que tiene el empresario de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo de las víctimas de violencia doméstica y de sus compañeros de trabajo. Los empresarios también tienen que reconocer que la violencia doméstica repercute en el empleo de las víctimas, que en ningún caso pueden sufrir ningún tipo de penalización por reducir su rendimiento laboral en tales situaciones. Del mismo modo, debe reconocerse la naturaleza de género de la violencia de terceros, y deben introducirse políticas específicas

para proteger a las empleadas de los abusos de género por parte de terceros. Asimismo, hay que reconocer la dimensión de género de la violencia en Internet en todas sus formas y aplicar medidas preventivas. Los empresarios también deben reconocer y prevenir los posibles prejuicios sexistas en el uso de herramientas de IA para la gestión y el control del rendimiento de los trabajadores.

El deber de diligencia del empresario debe extenderse a todos los trabajadores, con independencia del tipo de empleo o contrato. Esto es especialmente importante, ya que se trata de trabajadores con empleos precarios que están más expuestos a la violencia de género y al acoso en el trabajo. Estos trabajadores carecen de capacidad de negociación para defenderse de los abusos y debería ser responsabilidad del empresario garantizar la protección de los trabajadores más vulnerables frente a los abusos de género.

- *Mecanismo de denuncia en el lugar de trabajo*

El establecimiento de un mecanismo de denuncia en el ámbito laboral es esencial para abordar y resolver los problemas relacionados con la violencia de género y garantizar un entorno laboral seguro e inclusivo. La confidencialidad es un aspecto fundamental de un mecanismo de denuncia en el lugar de trabajo. Garantiza que los trabajadores que presenten denuncias relacionadas con la violencia de género puedan hacerlo sin temor a represalias ni a vulneración de su intimidad. La confidencialidad contribuye a generar confianza en el sistema y anima a víctimas y testigos a denunciar los incidentes.

Al igual que en el caso de la protección de los denunciados, también es crucial proteger los derechos y el empleo de las víctimas y los testigos de la violencia de género. Esta protección puede incluir medidas para defenderlos frente a las represalias, el acoso o cualquier medida adversa tomada como resultado de su participación en el proceso de denuncia.

Todas las denuncias de violencia de género deben ser objeto de una investigación sistemática e imparcial. Esto significa que debe existir un proceso normalizado y justo para investigar las denuncias, que puede

implicar la recopilación de pruebas, entrevistar a las partes correspondientes y llegar a conclusiones basadas en hechos y pruebas.

Es esencial que haya unas sanciones claras y disuasorias para los autores de actos de violencia de género. Esto significa que los responsables de tales comportamientos deban afrontar las consecuencias adecuadas, que pueden incluir medidas disciplinarias, formación o incluso el despido.

La gravedad de las sanciones debe ser suficiente para disuadir de futuras conductas indebidas.

La participación de los sindicatos en el mecanismo de denuncia resulta crucial para garantizar su eficacia. Los sindicatos pueden representar los intereses de las víctimas y testigos de violencia de género y garantizar que se tengan en cuenta sus comentarios durante el proceso de denuncia. Los sindicatos también tienen experiencia y conocimientos en cuestiones relacionadas con el ámbito laboral, incluida la violencia de género, y pueden proporcionar una valiosa orientación y asistencia. Además, los sindicatos pueden facilitar la mediación entre las partes implicadas en una disputa, lo que puede ser una forma eficaz de resolver conflictos.

Como parte del mecanismo de denuncia, debe haber un seguimiento conjunto por parte de empresarios y sindicatos a fin de garantizar la recogida de datos y medir la evolución de los problemas. Debe aplicarse un enfoque sistemático para recopilar datos relacionados con las quejas, las investigaciones y las resoluciones. Del mismo modo, los métodos de toma de datos deben garantizar el respeto de la confidencialidad de los trabajadores implicados en las denuncias.

Podrían definirse indicadores clave de rendimiento («KPI») para medir la eficacia del mecanismo de reclamación. Los KPI pueden incluir el número de incidentes notificados, los plazos de resolución y el nivel de satisfacción de víctimas y testigos con el proceso. Los datos sobre reclamaciones también deben analizarse a fin de desarrollar medidas de prevención adecuadas, que también deben ser objeto de revisión por parte de las víctimas, incluidas en los indicadores clave de rendimiento.

Las tendencias de las quejas también deben analizarse a lo largo del tiempo para identificar la evolución de los problemas en el lugar de trabajo y reconocer patrones que puedan indicar problemas recurrentes o retos emergentes que requieran atención.

Solicitud de evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta las cuestiones de género

El empresario debe llevar a cabo una evaluación de riesgos que tenga en cuenta el género a fin de dar cuenta de las formas específicas en que la violencia y el acoso afectan a los trabajadores en función de su género. Implica identificar, evaluar y abordar los

riesgos y peligros de manera que se tengan en cuenta las necesidades y vulnerabilidades específicas de los distintos géneros.

Por ejemplo, dado que la violencia doméstica afecta de manera desproporcionada a las mujeres en la sociedad, este factor debería incluirse en los procedimientos de seguridad en el ámbito laboral dirigidos a las trabajadoras, reconociendo el mayor riesgo de que las empleadas se vean afectadas por el maltrato doméstico, lo que repercutiría en su empleo. Asimismo, existen diferencias en la forma en que se ejerce la violencia de terceros en el trabajo de mujeres y hombres, lo que exige medidas de prevención distintas.

A tenor de las observaciones, las trabajadoras tienden a ser víctimas de acoso por razón de género y acoso sexual, mientras que los trabajadores varones tienden a sufrir violencia física por parte de terceros. Del mismo modo, ciertas formas de violencia en Internet, como el acoso sexual virtual, pueden perpetrarse de manera predominante contra mujeres o trabajadores no binarios. O la gestión de la IA y la vigilancia digital de los trabajadores pueden utilizarse de forma desproporcionada para controlar el rendimiento laboral de determinados grupos de empleadas, como las madres de niños pequeños.

Por ello, la evaluación de riesgos sensible al género debe tener en cuenta aspectos como:

- *Considerar cómo puede afectar el lugar de trabajo físico a los distintos géneros. Por ejemplo, los empresarios tienen que garantizar que las mujeres que desempeñan funciones de cara al cliente cuenten con una protección reforzada contra abusos sexuales por parte de terceros.*
- *Evaluar los riesgos psicosociales como el acoso, la intimidación o la discriminación en el lugar de trabajo, la violencia en Internet, el uso de herramientas de IA que puedan afectar o discriminar de forma desproporcionada a las mujeres o a los trabajadores no binarios.*
- *Tener en cuenta los riesgos y desafíos específicos a los que se enfrentan las mujeres embarazadas, las que tienen responsabilidades familiares y las mujeres mayores. Aplicar políticas y medidas que respondan a sus necesidades.*
- *Garantizar que la formación en salud y seguridad tenga en cuenta las diferencias de género y las distintas capacidades físicas y necesidades de los trabajadores.*
- *Seguimiento y revisión sistemáticos de la evaluación de riesgos con perspectiva de género para evaluar su eficacia e introducir medidas correctoras.*

Incluir medidas de apoyo en los convenios colectivos

Apoyar a las víctimas de violencia doméstica en el lugar de trabajo es crucial para garantizar su seguridad, bienestar y continuidad en el empleo.

Se pueden estudiar diversas medidas para ayudar a las víctimas de violencia doméstica, como permisos retribuidos, acuerdos de remuneración, movilidad de los trabajadores, acceso a alojamientos alternativos, acuerdos de horario laboral flexible, garantía de mantener el puesto de trabajo, retirada de medidas disciplinarias por llegar tarde o ausentarse del trabajo.

Deben preverse medidas de apoyo específicas para los trabajadores víctimas de violencia de género en el lugar de trabajo, incluida la violencia de género en Internet.

En tales situaciones, es esencial dar prioridad a la seguridad y el bienestar de la víctima, así como responsabilizar al agresor de sus actos. Es crucial aislar al agresor de la víctima. Dado que la víctima no puede considerarse responsable del maltrato, es el agresor quien debe trasladarse a otro puesto o, preferiblemente, a otro lugar.

Es esencial que la víctima se sienta respaldada en el trabajo y no sufra ningún tipo de penalización por el acoso o la violencia que ha sufrido. Deben implantarse medidas de protección como la prohibición de represalias, discriminación o despido de la víctima o los testigos. Debe establecerse una comunicación abierta y confidencial con la víctima para entender sus problemas y necesidades. Siempre que sea posible debe asistir a la víctima un delegado sindical especializado.

Las víctimas también deben tener acceso a permisos retribuidos o a acuerdos laborales flexibles para buscar ayuda psicológica, que también debe facilitar y financiar el empresario.

Asimismo, debe animarse a los denunciantes y a los compañeros de trabajo que sean testigos de la violencia de género y el acoso a que se ocupen activamente de cualquier posible abuso. Hay que garantizar tanto a las víctimas como a los testigos que pueden denunciar cualquier incidente sin temor a represalias.

Garantizar la integración de la perspectiva de género en todas las negociaciones colectivas

Los sindicatos deben garantizar la integración de la dimensión de género en todas las negociaciones colectivas y, en particular, en los convenios colectivos sobre acuerdos de teletrabajo y uso de herramientas de IA en la gestión y vigilancia digital de los trabajadores.

• Convenios colectivos sobre teletrabajo

La negociación colectiva debe tener en cuenta la posible incidencia de la violencia doméstica que afecta a las trabajadoras durante el teletrabajo.

Entre los ejemplos de posibles cláusulas se incluye la posibilidad de que el trabajador regrese de inmediato al emplazamiento físico o se traslade a un lugar de teletrabajo alternativo para garantizar su seguridad. Como se ha descrito con anterioridad, las medidas de apoyo también pueden integrarse provechosamente en los acuerdos de teletrabajo. El acuerdo también debe incluir disposiciones para que los empresarios respalden a los empleados a la hora de ponerse en contacto y trabajar con las fuerzas del orden o los organismos de apoyo contra la violencia doméstica.

Los acuerdos de teletrabajo también deben prever el riesgo de violencia de género en Internet estableciendo protocolos de ciberseguridad para proteger a los trabajadores a distancia, y a los que trabajan en lugares de trabajo físicos utilizando formas digitales de comunicación, de todas las formas de violencia de género en Internet, como el acoso sexual y otras formas de acoso virtual, el hostigamiento cibernético o la incitación al odio en Internet o la violencia por motivos de género o las amenazas de violencia de género en Internet. Los acuerdos también deben garantizar mecanismos claros y confidenciales de denuncia de incidentes de violencia de género en Internet, junto con el compromiso de abordarlos sin demora.

• Negociación de la IA y la vigilancia digital

Los sindicatos deben tratar la cuestión del posible sesgo de género en sus negociaciones más amplias sobre el uso de la gestión algorítmica de los trabajadores y la vigilancia digital. Las cláusulas negociadas deben exigir a los empleadores que realicen evaluaciones de riesgo que tengan en cuenta la perspectiva de género a la hora de implantar sistemas de inteligencia artificial y vigilancia digital para identificar y rectificar posibles sesgos. Asimismo, los acuerdos deben garantizar la transparencia de los algoritmos de IA empleados para la vigilancia, incluidas auditorías y revisiones periódicas con la participación de los sindicatos a fin de detectar y corregir los sesgos de género. También deben establecerse procedimientos para corregir el sesgo de género en la IA y los sistemas de vigilancia digital, como el reciclaje de algoritmos o el ajuste de los datos introducidos.

Del mismo modo, deben incluirse cláusulas de no discriminación que prohíban de manera explícita la discriminación basada en el género o en cualquier otra característica protegida en el contexto de la IA y la vigilancia digital. Asimismo, deben establecerse mecanismos claros de reclamación para los empleados que crean haberse visto afectados por prejuicios de género u otras prácticas discriminatorias relacionadas con la IA y la vigilancia digital. Las cláusulas negociadas también deben especificar que la IA y los sistemas de vigilancia digital deben contribuir a la toma de decisiones humana, no sustituirla. Los seres humanos deben tener la última palabra en cuestiones relacionadas con la vigilancia. Los empresarios deben ofrecer formación a los empleados y a los operadores

de IA sobre cómo reconocer y abordar los prejuicios de género en los sistemas de vigilancia.

Igualmente, debe fomentarse el desarrollo de directrices éticas para el uso de la IA y la vigilancia digital. Los datos recogidos a través de la vigilancia digital deben tratarse de conformidad con la normativa y las directrices sobre privacidad de datos. Por último, debe definirse un proceso de revisión periódica del impacto de la IA y la vigilancia digital en los empleados que incluya un enfoque sobre los efectos específicos de género.

Toma de conciencia

«Los algoritmos y la inteligencia artificial son cada vez más importantes en la vida cotidiana de las personas, por lo que contar con equipos más diversos que trabajen en el desarrollo de estas tecnologías podría contribuir no solo a identificar los sesgos, sino también a prevenirlos. Además de aumentar el número de mujeres programadoras y especialistas en desarrollo de software, la formación en materia de género de los profesionales de las TIC resulta esencial para esta tarea. Al fin y al cabo, tanto hombres como mujeres usan las tecnologías digitales y necesitan participar en la construcción de su futuro digital»

Raquel Gómez Merayo, CCOO, España

Los sindicatos deben seguir mejorando sus conocimientos, en particular en lo que se refiere al impacto de la digitalización en la discriminación, la violencia y el acoso por razón de género en el ámbito laboral. Los sindicatos pueden contratar a expertos en campos como la tecnología digital, la ciberseguridad y los estudios de género para que aporten ideas y análisis acerca del impacto de la digitalización en las cuestiones relacionadas con el género. Estos expertos pueden ayudar a los sindicatos a entender mejor los retos que plantea la digitalización para la igualdad de género en el lugar de trabajo. La experiencia adquirida puede aprovecharse en la negociación de convenios colectivos que aborden cuestiones relacionadas con la digitalización, con especial atención a la eliminación de la discriminación de género y la violencia en Internet.

Los conocimientos también deben comunicarse a los trabajadores y a los empresarios. Puede utilizarse para desarrollar e impartir programas de formación a miembros de sindicatos, trabajadores y empresarios sobre cómo reconocer y tratar la discriminación, la violencia y el acoso por razón de género en los entornos de trabajo digitales.

La información, las iniciativas y las herramientas actuales sobre la naturaleza de la violencia de género deben adaptarse a la evolución reciente. Por ejemplo, los barómetros actuales deberían actualizarse para incluir la violencia en Internet (véase, por ejemplo, la Figure 6 anterior).

Deben fomentarse las actividades y campañas de concienciación con los empresarios y el conjunto de los

trabajadores para informarles de la naturaleza de la violencia de género en Internet y de la importancia de la seguridad digital y el comportamiento respetuoso en línea. Del mismo modo, los sindicatos deben comprometerse con los empresarios en acciones que promuevan el uso ético de la IA y la vigilancia digital, incluidas consideraciones relacionadas con el género.

Coordinar todos los niveles de la negociación colectiva

Coordinar la negociación colectiva a múltiples niveles (lugar de trabajo, sectorial, nacional y europeo) es esencial a fin de abordar las diversas necesidades y retos a los que se enfrentan los trabajadores.

Permite soluciones a medida en el lugar de trabajo, fija normas comunes a nivel sectorial y define marcos jurídicos y normativos a nivel nacional y europeo. Algunas cuestiones son tan específicas que es preferible negociarlas en el lugar de trabajo, por ejemplo la introducción de nuevas herramientas digitales.

En los lugares de trabajo más pequeños o con poca representación sindical, las negociaciones solo pueden tener lugar a nivel sectorial y nacional.

En general, hace falta coordinación a todos los niveles para garantizar medidas sólidas con una cobertura lo más amplia posible. Este enfoque garantiza que la evolución de la violencia de género se trate de forma global y que el proceso de negociación responda tanto a los problemas específicos del lugar de trabajo como a la evolución de la sociedad en un sentido más amplio.

Garantizar la presencia de mujeres en los equipos de negociación

La inclusión de mujeres en los equipos de negociación que tratan la violencia de género no es solo un imperativo legal y ético, sino también una necesidad práctica para crear lugares de trabajo más seguros y equitativos. La presencia femenina en los equipos de negociación aporta una perspectiva de género específica que es esencial para comprender los retos únicos a los que se enfrentan las mujeres en relación con la violencia y el acoso en el trabajo, incluida su reciente evolución. Del mismo modo, las voces y experiencias de las mujeres deben escucharse y tenerse en cuenta en el proceso de negociación para desarrollar políticas y estrategias eficaces.

Incluir a las mujeres en el proceso de negociación mejora la credibilidad del equipo y genera confianza entre las trabajadoras, que pueden dudar a la hora de denunciar incidentes de violencia o acoso. También indica el compromiso de la empresa de tratar seriamente estas cuestiones.

Además debe tenerse en cuenta la interseccionalidad del género con otros factores como la raza, la etnia, la orientación sexual o la discapacidad. Un equipo de negociación diverso que represente varios aspectos de las identidades de género permite abordar mejor las experiencias únicas de los distintos grupos de trabajadoras.

Sección 5.3

Hacia marcos jurídicos más sólidos

Aplicación del convenio C190 de la OIT mediante una Directiva o incluirlo en la revisión del acuerdo marco de los interlocutores sociales sobre la violencia y el acoso (2007)

La aplicación del Convenio 190 de la OIT (C190) a través de una directiva podría ser un paso importante a la hora de tratar la evolución de la violencia de género en el lugar de trabajo a escala mundial. El C190 de la OIT, adoptado en 2019, es una norma laboral internacional pionera que aborda específicamente la violencia de género en el trabajo, reconoce la propagación de la violencia doméstica al ámbito laboral, es aplicable a las esferas privadas donde los empleados desempeñan sus funciones laborales y reconoce que la violencia de género puede perpetrarse con el uso de herramientas TIC en el trabajo.

De este modo, la traducción de los principios del C190 de la OIT en una directiva de la UE introduciría las disposiciones del convenio en todos los Estados miembro.

Esta directiva podría ver la luz a iniciativa de la Comisión Europea o de los interlocutores sociales intersectoriales de la UE, en el marco de la revisión del acuerdo marco sobre el acoso y la violencia (2007). El Programa de Acción de la CES adoptado en Berlín en 2023 indica la posibilidad de revisar el acuerdo y el Comité de Mujeres de la CES expresó su intención de mantener esta iniciativa en las instancias de diálogo social de la CES.

Además, el C190 de la OIT hace hincapié en la protección de todos los trabajadores, con independencia de su situación laboral, lo que incluye a empleados, trabajadores temporales, becarios, voluntarios y solicitantes de empleo. Una directiva de la UE también debería garantizar una amplia cobertura. La directiva podría especificar recursos legales y sanciones por incumplimiento, garantizando que haya consecuencias para los empresarios que no hagan frente a la violencia de

género de forma eficaz. La directiva es también una herramienta para definir mecanismos de control y evaluación de la aplicación de sus disposiciones en los Estados miembros.

La directiva debe tener en cuenta la interseccionalidad de la violencia y el acoso, reconociendo que puede afectar especialmente a aquellos trabajadores en los que se conjugan factores de identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, condición de inmigrante, clase social o empleo precario, y que estos trabajadores requieren protecciones específicas.

Cabe señalar que la Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica prevé que se evalúe «*si son necesarias nuevas medidas a escala de la UE para abordar eficazmente el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo teniendo en cuenta los convenios internacionales aplicables, el marco jurídico de la UE en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y el marco jurídico sobre salud y seguridad en el trabajo*» como máximo cinco años después de que finalice el periodo de transposición.³⁴

Reconocer la violencia de género como un factor de riesgo psicosocial para la salud y seguridad en el trabajo

«Cuando un empresario elabora un plan de acción de salud y seguridad en el trabajo de conformidad con la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, también debe observar los procedimientos en caso de acoso o acoso sexual. Además de cubrir el funcionamiento interno de la comunidad laboral, estos procedimientos deben incluir directrices para hacer frente al acoso de los clientes».

Sindicato de Servicios Unidos, PAM, Finlandia

34 [Acuerdo provisional sobre la Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica CJ01_AG\(2024\)759029_EN.docx \(live.com\)](#)

La violencia de género en el trabajo forma parte del entorno laboral psicosocial. Mientras que todos los riesgos laborales pertenecientes al trabajo material se han regulado minuciosamente en los marcos jurídicos, los riesgos psicosociales en el trabajo aún no se han reconocido como riesgos laborales. Sin embargo, la introducción de obligaciones legales para el empresario de prevenir los riesgos laborales constituye el núcleo de la política de salud y seguridad en el trabajo. Responsabiliza al empresario de la evaluación de los factores de riesgos laborales, el desarrollo de medidas de prevención adecuadas y su aplicación. Y lo que es más importante, las obligaciones legales del empresario en materia de salud y seguridad en el trabajo están sujetas a cumplimiento. Como tales, han sido una herramienta eficaz para lograr avances significativos en materia de salud y seguridad en el trabajo durante décadas.

Los factores de riesgo psicosocial, en los que la violencia de género es el riesgo psicosocial más extremo en el lugar de trabajo, tienen que regularse de la misma manera exhaustiva que los factores de riesgo laborales materiales, para que puedan prevenirse de manera eficaz y someterse al cumplimiento del empresario. Ya la directiva marco europea sobre salud y seguridad en el trabajo sienta las bases para la regulación del entorno laboral psicosocial. El marco estratégico actual sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 de la UE también define los factores psicosociales como uno de los ámbitos prioritarios de actuación de la UE. Es en este contexto en el que los sindicatos deberían aprovechar el impulso y abogar por una regulación exhaustiva de la violencia de género como parte de la legislación europea que aborda los riesgos psicosociales en materia de salud y seguridad en el trabajo. Algunos Estados miembro, como Finlandia, ya reconocen la violencia de género como un riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo en su marco jurídico.

Reconocer la violencia de género como una cuestión de salud y seguridad en el trabajo no solo introduciría obligaciones de aplicar medidas integrales de prevención vinculantes para los empresarios, sino que también abordaría el riesgo de violencia de género en la formación ocupacional. Es importante observar que los factores de riesgo psicosocial siguen a los métodos de prevención primaria, dirigidos a las causas raíz del riesgo, que en el caso de la violencia de género tendrán que abordar en última instancia las relaciones desiguales de poder de género consagradas en las normas y expectativas patriarcales de género.

Del mismo modo, las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo deberían incluir a los trabajadores domésticos, que actualmente están

excluidos de la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo. Las empleadas de trabajo doméstico y de cuidados son quizás el grupo profesional más vulnerable expuesto al acoso laboral por violencia de género. La exposición se produce especialmente cuando se conjugan los factores de género y la condición de migrante, el trabajo no declarado y los contratos precarios. Este mecanismo agrava aún más el riesgo de violencia para las trabajadoras, que ya están de por sí aisladas y expuestas a los abusos de terceros. La protección de los trabajadores domésticos y su inclusión en los marcos jurídicos de salud y seguridad en el trabajo debería convertirse en un área prioritaria para los gobiernos nacionales y la acción sindical.

Reconocimiento de que la violencia de género es un problema en el ámbito laboral

Mientras que la violencia de género perpetrada de forma presencial se ha tratado en gran medida como un problema laboral en los marcos jurídicos, tanto las normativas europeas como las nacionales aún no reconocen de forma explícita que la violencia de terceros y su naturaleza de género, así como la violencia de género en Internet, son riesgos igualmente relacionados con el trabajo. Además, el sesgo de género en la gestión algorítmica de los trabajadores y la vigilancia digital debe reconocerse como discriminación laboral por razón de género y tratarse jurídicamente como tal.

La violencia doméstica también debe considerarse una cuestión relacionada con el trabajo y debe contemplarse legalmente en disposiciones armonizadas en toda Europa. La propagación de la violencia doméstica al lugar de trabajo supone un peligro directo para la seguridad laboral de la víctima y de sus compañeros, que debe abordarse en las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo. Además, la violencia doméstica tiene un impacto devastador en el empleo de las víctimas, por lo que medidas como los permisos retribuidos que permiten a la víctima conservar su puesto de trabajo deben estar a disposición de las mujeres de manera generalizada.

Las definiciones de acoso y violencia sexual deben adaptarse a un ámbito laboral cada vez más digitalizado

Las definiciones actuales de acoso y violencia sexual incluidas en las disposiciones destinadas a garantizar la igualdad de género en el empleo deben actualizarse para tener en cuenta el papel de la digitalización a la hora de que la violencia de género se materialice. El uso de las herramientas de las TIC para perpetrar la violencia de género y el abuso en el ámbito laboral deben incluirse en las definiciones de la violencia de género. Por ello, las

definiciones jurídicas deben incluir explícitamente la violencia de género en Internet, que engloba diversas formas de abuso en línea, acoso sexual y amenazas dirigidas a los trabajadores por motivos de género, orientación sexual u otras características amparadas por la ley.

Del mismo modo, la definición de discriminación perpetrada por motivos de género debe ajustarse para incluir el sesgo de género en la gestión de los trabajadores por parte de la IA y la vigilancia digital de los trabajadores, que pueden discriminar a las mujeres y a otros trabajadores en función de sus rasgos de género. Se debe dar una definición legal de sesgo de género en la IA, ya que los conjuntos de datos sesgados que se emplean en el entrenamiento de algoritmos perpetúan prácticas de contratación históricamente discriminatorias. Del mismo modo, la vigilancia digital, empleada potencialmente para penalizar a los trabajadores en función de sus características de género, debería formularse jurídicamente.

Definir y hacer cumplir las obligaciones legales de los empresarios

La obligación legal de los empresarios de entablar un verdadero diálogo social con los sindicatos en el lugar de trabajo y a nivel sectorial reforzaría la capacidad de los sindicatos a la hora de abordar la violencia de género. La importancia de estas obligaciones radica en la capacidad de los interlocutores sociales para negociar soluciones a medida que permitan crear entornos de trabajo más seguros, inclusivos y solidarios.

En consecuencia, es esencial crear obligaciones empresariales más estrictas para negociar con los sindicatos los mecanismos necesarios de prevención, apoyo, resolución de conflictos y supervisión.

Garantizar los derechos legales de las víctimas, incluidos los permisos retribuidos

Garantizar los derechos legales de las víctimas de violencia de género para acceder a medidas de apoyo supone un paso crucial para ayudar a los supervivientes a mitigar el impacto de la violencia de género en su empleo y sus medios de subsistencia. Los marcos jurídicos deben actualizarse con derechos sociales y laborales específicos para las víctimas de violencia de género relacionada con el trabajo, incluida la violencia doméstica.

Las víctimas deben tener derecho legal al acceso directo a prestaciones sociales en caso de que no se pueda mantener el empleo, o bien a la reducción de los costes de asesoramiento, asistencia jurídica o

reubicación geográfica.

Del mismo modo, debe haber medidas de apoyo al empleo legalmente previstas para las víctimas de acoso y violencia de género relacionados con el trabajo, como el derecho a acuerdos laborales flexibles y, lo que es más importante, permisos retribuidos para las víctimas de violencia doméstica y/o acoso y violencia internos en el lugar de trabajo para que tengan tiempo de hacer frente a las consecuencias del abuso.

Italia es un ejemplo de país donde los sindicatos han negociado con el gobierno el derecho a 90 días durante un periodo de 3 años para las supervivientes de la violencia doméstica, que también pueden utilizarse como acuerdos de trabajo flexible. La baja se paga en función de la prestación por maternidad y puede ampliarse aún más hasta abarcar más de 90 días en los convenios colectivos.

Evaluación periódica de la eficacia de los marcos jurídicos

La evaluación periódica de la eficacia de los marcos jurídicos que tratan la violencia de género es indispensable a fin de garantizar que estos marcos sigan siendo sensibles, pertinentes y capaces de abordar eficazmente la naturaleza cambiante de la violencia de género. La evaluación contribuye a identificar lagunas, puntos débiles y áreas en las que los marcos jurídicos pueden quedarse cortos a la hora de abordar la violencia de género de forma eficaz. Esta información resulta crucial para introducir las mejoras necesarias. Además, ayuda a garantizar que los marcos jurídicos se ajusten a las normas mundiales y europeas. La evaluación también permite recibir aportaciones y comentarios de los interlocutores sociales, los supervivientes, las fuerzas del orden, los profesionales del derecho y el poder judicial, para fundamentar los cambios necesarios.

Una evaluación eficaz solo puede llevarse a cabo si se basa en datos adecuados. En consecuencia, deben recopilarse de manera sistemática datos específicos de género sobre la incidencia de todas las formas de violencia y acoso relacionados con el trabajo. Deben recopilarse datos pertinentes de diversas fuentes, como organismos gubernamentales, fuerzas de seguridad, tribunales, ONG y las propias víctimas. Tanto los datos cuantitativos como los cualitativos son importantes para una evaluación completa. Puede tratarse de encuestas, entrevistas, grupos de discusión y estudios de casos.

Sección 5.4

Mejorar la aplicación de la legislación

Acceso a la justicia

• *Inversión de la carga de la prueba*

En los casos de discriminación, incluida la violencia de género en el trabajo, suele haber un desequilibrio de poder inherente entre la víctima y el empleador. La inversión de la carga de la prueba ayuda a rectificar esta situación, al hacer recaer en la parte con mayor poder, el empresario, la carga de demostrar que no se ha producido la violencia de género o el acoso. Las víctimas de acoso y violencia de género en el trabajo, especialmente las pertenecientes a grupos marginados o vulnerables, pueden tener dificultades para recabar pruebas o hacer valer sus derechos. El desplazamiento de la carga de la prueba puede ofrecerles una oportunidad más justa de buscar justicia.

La inversión de la carga de la prueba solo exigiría a las víctimas presentar inicialmente suficientes pruebas satisfactorias para sugerir que puede haberse producido discriminación. Esto suele implicar demostrar que han recibido un trato diferente debido a una característica protegida, como el género, y que sufrieron consecuencias adversas por ello. Una vez establecidas estas pruebas primarias, la carga de la prueba se traslada al empresario. Seguidamente, el empresario debe alegar una razón legítima y no discriminatoria para la supuesta acción discriminatoria. Este motivo no debe estar relacionado con la característica protegida y debe justificar la medida adoptada. La víctima tiene entonces derecho a refutar dicha explicación demostrando incoherencias en el razonamiento del empresario o presentando pruebas adicionales de intención discriminatoria.

• *Sanciones disuasorias contra los autores*

La aplicación de sanciones disuasorias contra los autores de actos de violencia de género en el trabajo es un componente fundamental de las iniciativas para prevenir y abordar eficazmente estos comportamientos. Estas sanciones tienen por objeto disuadir a los empleados de participar en actos de violencia de género y hacerles responsables de sus actos. Las sanciones disuasorias proporcionan una sensación de justicia y seguridad a las víctimas, pues les garantizan que el sistema jurídico se toma en serio sus quejas y tomará medidas contra quienes les perjudican. Estas medidas también ayudan a establecer y reforzar una cultura en el ámbito laboral que fomente la igualdad de género y la tolerancia cero frente a la violencia de género y el acoso.

Las sanciones disuasorias pueden adoptar diversas formas. Puede tratarse de sanciones penales, como penas de prisión y multas, para los autores condenados. Estas sanciones deben ser acordes a la gravedad del abuso. Asimismo, la imposición de una orden de alejamiento contra los agresores, que les prohíba ponerse en contacto o acercarse a las víctimas, puede ser una medida disuasoria para proteger a las víctimas de nuevos daños. Los empresarios pueden adoptar medidas disciplinarias, incluido el despido, contra aquellos empleados a los que se haya declarado culpables de violencia de género, lo que también puede servir como medida disuasoria. Los tribunales pueden condenar a los agresores a indemnizar a las víctimas por gastos médicos, terapia y otros costes vinculados al hecho de haber sido víctimas. Las leyes pueden prever penas más graves en caso de reincidencia o violencia contra trabajadoras vulnerables. Algunas profesiones e industrias pueden imponer inhabilitaciones o restricciones a las personas con condenas por violencia de género, limitando sus oportunidades de empleo futuras.

Medidas de protección de víctimas y testigos

La denuncia de incidentes de violencia de género y acoso en el trabajo debe garantizar la plena protección de la víctima y los testigos frente a cualquier represalia o discriminación posterior. Las leyes de protección de los trabajadores denunciantes podrían servir de orientación para poner en marcha procedimientos de investigación de los casos denunciados de violencia de género en el trabajo.

A semejanza de las leyes de denuncia de irregularidades, los trabajadores que denuncien un acto de violencia o acoso por razón de género deben tener garantizada la plena confidencialidad y, en el caso de los testigos, también el anonimato en la mayor medida posible, lo que les permitirá denunciar sus problemas sin temor a quedar expuestos. Pero lo más importante es que las leyes de denuncia de irregularidades prohíben a los empresarios tomar medidas adversas contra los denunciantes, como el despido, el descenso de categoría, el acoso o la discriminación, en respuesta a sus declaraciones. Estas disposiciones deben reflejarse en la protección de las víctimas y testigos de acoso y violencia de género en el lugar de trabajo para garantizarles una protección total frente a las represalias del empresario. Esta represalia podría manifestarse en acciones como más acoso y discriminación laboral, o incluso la rescisión del contrato de trabajo. La introducción de la confidencialidad y la prohibición de represalias son, por tanto, medidas esenciales en la lucha contra las conductas sexistas indebidas en el trabajo y promover una cultura laboral de tolerancia cero con los abusos sexistas.

Integración de perspectiva de género

La integración de perspectiva de género debe aplicarse a la política pública y social de desmantelamiento del Estado del bienestar. En particular, debe documentarse de manera sistemática lo siguiente:

- el impacto de género de las medidas de austeridad y la privatización de los servicios públicos;

- el impacto de género de las políticas destinadas a flexibilizar las legislaciones de protección del empleo;

- el impacto de género de la externalización y la mano de obra subcontratada.

La seguridad en el empleo y unas condiciones de trabajo dignas son probablemente una de las medidas de prevención más eficaces para hacer frente a la violencia de género y el acoso

relacionados con el trabajo. Un empleo de calidad se traduce en estabilidad económica y en una mejora del estatus social, que actúan como escudo contra la vulnerabilidad a los malos tratos en el ámbito doméstico y laboral.

Litigios estratégicos

Los sindicatos deben reflexionar sobre la mejor manera de emplear los litigios en apoyo de la agenda de igualdad de género. Un enfoque estratégico implicaría definir algunos criterios para priorizar o fomentar algunas actividades de litigio. Con vistas a lograr un cambio concreto, puede resultar beneficioso, por ejemplo, coordinar múltiples acciones legales en las multinacionales o sectores con un historial de conducta indebida reiterada. Otro planteamiento podría ser que los sindicatos integrantes de la CES llevaran sistemáticamente a los tribunales los casos más graves de violencia y acoso.

Sea cual sea el criterio que se utilice, el objetivo general debe ser dar una mayor visibilidad al aumento de la violencia y el acoso contra las mujeres y empezar a redactar una jurisprudencia más protectora de los derechos de las mujeres.

La CES puede plantearse la posibilidad de utilizar su [red de litigios estratégicos](#) para fomentar dicho enfoque estratégico coordinado entre sus afiliados, dirigido a los tribunales a escala internacional, europea y nacional.

Un litigio estratégico por parte de los sindicatos tiene como objeto plantear algunas cuestiones sobre ética y compromiso interno. Por ejemplo, pueden plantearse algunas cuestiones sobre cuál debe ser la política sindical en el caso (frecuente) de que tanto el agresor como la víctima sean miembros del sindicato. En el transcurso de nuestra investigación, varias organizaciones han subrayado que el sindicato ha adoptado una política interna inequívoca de tolerancia cero frente a la violencia de género.

Conclusiones

El presente informe ha analizado la reciente evolución de la violencia de género en el cambiante mundo del trabajo. También ha tratado los marcos jurídicos y las estrategias sindicales que abordan la cuestión.

Los resultados del estudio sugieren que la reciente pandemia y las crisis económicas, junto con la aparición del capitalismo digital, han contribuido a exacerbar la violencia de género y su impacto en el empleo de las mujeres. El crecimiento del empleo no estándar, temporal y a tiempo parcial entre las ocupaciones y sectores dominados por las mujeres se traduce en precariedad laboral y de los medios de subsistencia de las mujeres. Esta vulnerabilidad ha expuesto a las mujeres a un mayor riesgo de violencia doméstica y de violencia de género en el trabajo, incluido el aumento de la violencia ejercida por terceros y dirigida contra las trabajadoras.

El estudio también demuestra que la digitalización generalizada de los procesos de trabajo ha propiciado la aparición de la violencia de género en Internet en el ámbito laboral, es decir, formas de violencia de género perpetradas en línea con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Análogamente, se ha observado que la adopción acelerada de herramientas de IA en la gestión de los trabajadores y el rendimiento laboral supone un riesgo importante a la hora de perpetuar las desigualdades de género en el mercado laboral.

La sección final de este estudio cita una serie de estrategias que los sindicatos podrían adoptar a diversos niveles con vistas a negociar soluciones a medida para la prevención de la violencia de género en el trabajo. En las políticas de la empresa puede negociarse el deber de diligencia del empresario. Además, deberían introducirse una serie de disposiciones en los convenios colectivos con vistas a proteger y apoyar mejor a las mujeres en puestos vulnerables y fomentar una cultura de tolerancia cero.

Además, los riesgos de evolución observados en la violencia de género deben abordarse de manera

urgente a nivel político. Sin embargo, el análisis de los marcos jurídicos muestra que las leyes europeas y nacionales vigentes sobre violencia de género en el trabajo aún no se han adaptado para abordar la reciente evolución de la violencia de género y su impacto en las trabajadoras. El único instrumento actual que tiene en cuenta los riesgos recientemente exacerbados en la violencia de género en el ámbito laboral es el Convenio C190 de la OIT.

El C190 de la OIT supone un instrumento jurídico innovador que reconoce la violencia doméstica como un problema relacionado con el trabajo. El Convenio también reconoce que la violencia de género en el trabajo puede prolongarse con el uso de las tecnologías de la comunicación por Internet, es decir, incluidos los algoritmos de inteligencia artificial y la vigilancia digital de los trabajadores. Por lo tanto, la ratificación del Convenio 190 de la OIT y su aplicación efectiva deben seguir siendo el principal ámbito de interés de la política sindical tanto a escala nacional como de la UE.

También es necesario mejorar los marcos jurídicos para incluir medidas de apoyo y protección a las víctimas, con el fin de sacar a la luz el problema, evitar que se culpe a las víctimas y garantizar su seguridad. El objetivo primordial debe ser que la responsabilidad práctica por los actos de violencia de género en el lugar de trabajo pase de la víctima al autor.

Es importante que la violencia doméstica se trate como una cuestión relacionada con el trabajo en todos sus aspectos. Es necesario introducir derechos sociales y laborales legales para las víctimas de violencia doméstica que garanticen la protección del empleo y la seguridad en el lugar de trabajo. Hay que dotar de recursos a las víctimas en su estabilidad financiera y progresión profesional para que puedan poner fin al ciclo de maltrato doméstico. Esto requiere medidas legales de apoyo a las víctimas tanto en el trabajo como en el acceso a los servicios sociales.

Al mismo tiempo, los sindicatos deben estar más

capacitados para abordar la evolución de la violencia de género en el trabajo, a nivel de empresa/lugar de trabajo y sectorial. Los sindicatos también necesitan mejorar su experiencia para abordar eficazmente la evolución de la violencia de género. Este es particularmente el caso de la comprensión de la naturaleza y la incidencia de la violencia de género en Internet y el sesgo de género en los algoritmos de IA y la vigilancia digital de los trabajadores. Los sindicatos todavía tienen que mejorar sus conocimientos sobre las formas en que se perpetúa la violencia de género con el uso de estas herramientas, en cooperación con expertos en tecnología, institutos de investigación y ONG activas en el ámbito de la violencia de género.

La falta de datos oficiales que permitan valorar la evolución de la violencia de género también debe abordarse a nivel político. Se necesita urgentemente a nivel europeo y nacional una recopilación de datos públicos mejorada y centrada en el género en todas las formas de violencia de género relacionadas con el trabajo.

Del mismo modo, debe reforzarse el diálogo social sobre violencia de género con los sindicatos. Esto requiere no solo medidas a nivel político, que aborden la obligación del empresario de entablar negociaciones efectivas con los sindicatos, sino también mayores competencias de los representantes sindicales en la prevención y el apoyo a las víctimas a nivel de empresa.

Sin embargo, lo más importante es que los empleadores y la sociedad en su conjunto reconozcan la naturaleza estructural y colectiva de la violencia de género en el ámbito laboral para cuestionar el patriarcado y sus desiguales relaciones de poder entre hombres y mujeres como causas fundamentales de la violencia de género en el mercado laboral.

Referencias

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.
- Alfuqaha, O. A., Albawati, N. M., Alhiary, S. S., Alhalaiqa, F. N., Haha, M. D. F. F., Musa, S. S., ... & Al Thaher, Y. (2022). Workplace violence among healthcare providers during the COVID-19 health emergency: a cross-sectional study. *Behavioral Sciences*, 12(4), 106.
- Balducci, C., Vignoli, M., Dalla Rosa, G., & Consiglio, C. (2020). High strain and low social support at work as risk factors for being the target of third-party workplace violence among healthcare sector workers. *La Medicina del lavoro*, 111(5), 388.
- Barbara, G., Facchin, F., Micci, L., Rendiniello, M., Giuliani, P., Cattaneo, C., ... & Kustermann, A. (2020). COVID-19, lockdown, and intimate partner violence: Some data from an Italian service and suggestions for future approaches. *Journal of women's health*, 29(10), 1239-1242.
- Barbara, G., Viero, A., Pellizzone, I., Buggio, L., Facchin, F., Cattaneo, C., ... & Kustermann, A. (2022). Intimate partner violence in the COVID-19 era: a health, psychological, forensic and legal perspective. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 4973.
- Basu, B., & Famoye, F. (2004). Domestic violence against women, and their economic dependence: a count data analysis. *Review of Political Economy*, 16(4), 457-472.
- Beland, L. P., Brodeur, A., Haddad, J., & Mikola, D. (2020). Covid-19, family stress and domestic violence: Remote work, isolation and bargaining power.
- Bograd, M. (1999). Strengthening domestic violence theories: Intersections of race, class, sexual orientation, and gender. *Journal of marital and family therapy*, 25(3), 275-289.
- Booyens, I., Hadjisolomou, A., Nickson, D., Cunningham, T., & Baum, T. (2022). 'It's not a big deal': customer misbehaviour and social washing in hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(11), 4123-4141.
- Bornstein, R. F. (2006). The complex relationship between dependency and domestic violence: converging psychological factors and social forces. *American psychologist*, 61(6), 595.
- Brownmiller, S. (1975). *Against our will: Men, women and rape*. New York: Fawcett Columbine.
- Brubaker, S. J. (2021). Embracing and expanding feminist theory:(Re) conceptualizing gender and power. *Violence against women*, 27(5), 717-726.
- Büssing, A., & Höge, T. (2004). Aggression and violence against home care workers. *Journal of occupational health psychology*, 9(3), 206.
- Byon, H. D., Sagherian, K., Kim, Y., Lipscomb, J., Crandall, M., & Steege, L. (2022). Nurses' experience with type II workplace violence and underreporting during the COVID-19 pandemic. *Workplace Health & Safety*, 70(9), 412-420.
- Campbell, C. L., McCoy, S., Burg, M. A., & Hoffman, N. (2014). Enhancing home care staff safety through reducing client aggression and violence in noninstitutional care settings: A systematic review. *Home Health Care Management & Practice*, 26(1), 3-10.
- Cannavò, M., Fusaro, N., Colaiuda, F., Rescigno, G., & Fioravanti, M. (2017). Violence on health care workers. *La Clinica Terapeutica*, 168(2), e99-e112.
- Cannavò, M., La Torre, F., Sestili, C., La Torre, G., & Fioravanti, M. (2019). Work related violence as a predictor of stress and correlated disorders in emergency department healthcare professionals. *La Clinica Terapeutica*, 170(2), e110-e123.
- Cannon, C., Lauve-Moon, K., & Buttell, F. (2015). Re-theorizing intimate partner violence through post-structural feminism, queer theory, and the sociology of gender. *Social Sciences*, 4(3), 668-687.
- Chakraborty, S., Mashreky, S. R., & Dalal, K. (2022). Violence against physicians and nurses: a systematic literature review. *Journal of Public Health*, 30(8), 1837-1855.
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations*, 35, 262-295. <https://doi.org/10.1177/0730888408322008>
- Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs: Journal of women in culture and society*, 38(4), 785-810.
- Citron, Danielle Keats, and Mary Anne Franks. 2014. "Criminalizing Revenge Porn." *Wake Forest Law Review* 49: 345-391.
- Clari, M., Conti, A., Scacchi, A., Scattaglia, M., Dimonte, V., & Gianino, M. M. (2020). Prevalence of workplace sexual violence against healthcare workers providing home care: a systematic review and meta-analysis. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 8807.
- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272-288. <https://doi.org/10.1037/a0014934>
- Council of Europe. (2014). *The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)*. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=210>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241.
- Curry MA, Hassouneh-Phillips D, Johnston-Silverberg A (2001). Abuse of women with disabilities: an ecological model and review. *Violence Against Women – An Int Interdisciplin J* 7:60-79
- D'cruz, P., & Noronha, E. (2013). Navigating the extended reach: Target experiences of cyberbullying at work. *Information and organization*, 23(4), 324-343.
- Devi, S. (2020). COVID-19 exacerbates violence against health workers. *The Lancet*, 396(10252), 658.
- Drieskens, S., Braekman, E., Ridder, K. D., Gisle, L., Charafeddine, R., Hermans, L., & Demarest, S. (2022). Domestic violence during the COVID-19 confinement: do victims feel more socially isolated?. *Archives of public health*, 80(1), 39.

- Erez, E., Adelman, M., & Gregory, C. (2009). Intersections of immigration and domestic violence: Voices of battered immigrant women. *Feminist criminology*, 4(1), 32-56.
- Escribano, R. B., Beneit, J., & Garcia, J. L. (2019). Violence in the workplace: some critical issues looking at the health sector. *Heliyon*, 5(3).
- ETUCE (2012). Third-Party Violence in the Education Sector: Social Partners in Education concerned about Violence in Schools: "How to Prevent and Mitigate Third-Party Violence and Harassment in Schools". Trade Union Committee for Education, Brussels 2012 https://www.csee-etu.org/images/attachments/3d_PV_Reg_Sem_EN.pdf
- EU-LFS (2020). Exposure to risk factors for physical health and mental well-being ad-hoc module. [hsw_exp3_Dealing with difficult customers, patients, pupils, etc.]
- EU-OSHA (2022). *Artificial intelligence for worker management: an overview*. https://osha.europa.eu/sites/default/files/summary-artificial-intelligence-worker-management-EN_0.pdf
- EURACTIV (19th July 2023). *EU Commission mulls rules on algorithmic management in workplace for next mandate*. <https://www.euractiv.com/section/artificial-intelligence/news/eu-commission-mulls-rules-on-algorithmic-management-in-workplace-for-next-mandate/>
- Eurofound (2021). *COVID-19: Implications for employment and working life*. Publications Office of the European Union, Luxembourg <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/covid-19-implications-employment-and-working-life>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2023). *Domestic Violence In The Workplace*, Crenshaw Discussion Paper. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2023a) *Third-Party Violence in the Workplace*. Infographic. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/third-party-violence-workplace>
- European Commission Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, April 2020
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021). *The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU*. Publications Office of the European Union. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20210224_mhna30566enn_pdf.pdf
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021a). The costs of gender-based violence in the European Union. Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications/costs-gender-based-violence-european-union> in EU-
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021b). Artificial intelligence, platform work and gender equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021 <https://rm.coe.int/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality/1680a56b24>
- European Public Service Union (2011). *European social dialogue: Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work*. <https://www.epsu.org/article/european-social-dialogue-multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-1>
- Farley, S. (2015). *The measurement and impact of workplace cyberbullying* (Doctoral dissertation, University of Sheffield).
- Ferrari, G., Agnew-Davies, R., Bailey, J., Howard, L., Howarth, E., Peters, T. J., ... & Feder, G. S. (2016). Domestic violence and mental health: a cross-sectional survey of women seeking help from domestic violence support services. *Global health action*, 9(1), 29890.
- Firestone, S. (1972). *The dialectic of sex*. New York: Bantam.
- Fitzgerald, L. (2020). Unseen: the sexual harassment of low-income women in America. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(1), 5-16.
- Gavanas, A. (2013, January). Migrant domestic workers, social network strategies and informal markets for domestic services in Sweden. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 36, pp. 54-64). Pergamon.
- Gibbons, M. A., Murphy, T. E., & Rossi, M. A. (2021). Confinement and intimate partner violence. *Kyklos*, 74(3), 349-361.
- Gilardi, S., Guglielmetti, C., Converso, D., Fida, R., & Viotti, S. (2020). Third-party aggression and emotion work among nurses: Testing a moderated mediation model. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 146.
- Gilardi, S., Guglielmetti, C., Converso, D., Fida, R., & Viotti, S. (2020). Third-party aggression and emotion work among nurses: Testing a moderated mediation model. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 146.
- Gill, A. (2018). Survivor-centered research: Towards an intersectional gender-based violence movement. *Journal of family violence*, 33(8), 559-562.
- Gosse, C., Veletsianos, G., Hodson, J., Houlden, S., Dousay, T. A., Lowenthal, P. R., & Hall, N. (2021). The hidden costs of connectivity: nature and effects of scholars' online harassment. *Learning, Media and Technology*, 46(3), 264-280.
- Guerrier, Y., & Adib, A. S. (2000). 'No, we don't provide that service': the harassment of hotel employees by customers. *Work, employment and society*, 14(4), 689-705.
- Hague, G., Thiara, R., & Mullender, A. (2011). Disabled women, domestic violence and social care: the risk of isolation, vulnerability and neglect. *British Journal of Social Work*, 41(1), 148-165.
- Hall, C. (1992). *White, Male and Middle Class. Explorations in Feminism and History*. Polity Press: Cambridge
- Hassouneh-Phillips, D., & McNeff, E. (2005). "I thought I was less worthy": Low sexual and body esteem and increased vulnerability to intimate partner abuse in women with physical disabilities. *Sexuality and Disability*, 23, 227-240.
- Hearn, J., Hall, M., Lewis, R., & Niemistö, C. (2023). The Spread of Digital Intimate Partner Violence: Ethical Challenges for Business, Workplaces, Employers and Management. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Hegarty, K. L., O'doherty, L. J., Chondros, P., Valpied, J., Taft, A. J., Astbury, J., ... & Gunn, J. M. (2013). Effect of type and severity of intimate partner violence on women's health and service use: findings from a primary care trial of women afraid of their partners. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(2), 273-294.
- Henke, A., & Hsu, L. (2022). COVID-19 and domestic violence: Economics or isolation?. *Journal of family and economic issues*, 43(2), 296-309.
- Hester, M. (1994). Violence against social services staff: A gendered issue. *Working with violence*, 153-169.
- Holtmann, C., & Rickards, T. (2018). Domestic/intimate partner violence in the lives of immigrant women: A New Brunswick response. *Canadian journal of public health*, 109, 294-302.
- Hunnicutt, G. (2009). Varieties of patriarchy and violence against women: Resurrecting "patriarchy" as a theoretical tool. *Violence Against Women*, 15(5), 553-573.
- ILO (2021). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- ILO briefing note (2021) *Domestic violence and its impact on the world of work*. International Labour Organisation. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf
- Jane, E. A. (2018). Gendered cyberhate as workplace harassment and economic vandalism. *Feminist Media Studies*, 18(4), 575-591.
- Kahsay, W. G., Negarandeh, R., Dehghan Nayeri, N., & Hasanpour, M. (2020). Sexual harassment against female nurses: a systematic review. *BMC nursing*, 19, 1-12.
- Kavanagh, E., & Brown, L. (2020). Towards a research agenda for examining online gender-based violence against women

- academics. *Journal of Further and Higher Education*, 44(10), 1379-1387.
- Kensbock, S., Bailey, J., Jennings, G., & Patiar, A. (2015). Sexual harassment of women working as room attendants within 5 star hotels. *Gender, Work & Organization*, 22(1), 36-50.
- Kocabaşoğlu, Ö. N., Özen, B. A. Ş., & Perrin, Ö. Ç. Ü. N. (2023). Digitalization of Workplace Harassment Against White-Collar Women: An Investigation in Professional Online Platforms. *OPUS Journal of Society Research*, 20(55).
- Kourti, A., Stavridou, A., Panagouli, E., Psaltopoulou, T., Spiliopoulou, C., Tsolia, M., ... & Tsitsika, A. (2023). Domestic violence during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Trauma, violence, & abuse*, 24(2), 719-745.
- Kyriacou, D. N., Anglin, D., Taliaferro, E., Stone, S., Tubb, T., Linden, J. A., ... & Kraus, J. F. (2017). Risk factors for injury to women from domestic violence. In *Domestic Violence* (pp. 145-151). Routledge.
- Lanier, C., & Maume, M. O. (2009). Intimate partner violence and social isolation across the rural/urban divide. *Violence against women*, 15(11), 1311-1330.
- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., & Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of personality and social psychology*, 85(5), 853.
- Marin, L. S., Barreto, M., Montano, M., Sugerma-Brozán, J., Goldstein-Gelb, M., & Punnett, L. (2021). Workplace sexual harassment and vulnerabilities among low-wage hispanic women. *Occupational health science*, 5(3), 391-414.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77, 625-647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625-647.
- Moon, B., & McCluskey, J. (2020). An exploratory study of violence and aggression against teachers in middle and high schools: Prevalence, predictors, and negative consequences. *Journal of school violence*, 19(2), 122-137.
- Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). Migrant workers and their occupational health and safety. *Annual review of public health*, 39, 351-365.
- Muhonen, T., Jönsson, S., & Bäckström, M. (2017). Consequences of cyberbullying behaviour in working life: The mediating roles of social support and social organisational climate. *International journal of workplace health management*, 10(5), 376-390.
- Munobwa, J. S., Ahmadi, F., & Öberg, P. (2023). 'Anxiety, frustration and understanding'. Swedish personal social service workers' cognitive appraisals of encounters with violent clients. *Nordic Social Work Research*, 13(2), 188-201.
- NASUWT The Teachers' Union (2023) Social Media and Online Abuse of Teachers, Birmingham, UK <https://www.nasuwat.org.uk/advice/health-safety/social-media-and-online-abuse-of-teachers.html>
- Newhill, C. E. (1996). Prevalence and risk factors for client violence toward social workers. *Families in Society*, 77(8), 488-495.
- Nosek M, Howland C, Rintala D, Young E, Changpon G (1997) National Study of Women with Physical Disabilities: Final Report. Houston, TX: Center for Research on Women with Disabilities
- Ogunsiji, O., Wilkes, L., Jackson, D., & Peters, K. (2012). Suffering and smiling: West African immigrant women's experience of intimate partner violence. *Journal of Clinical Nursing*, 21(11-12), 1659-1665.
- Øistad, B.S. (2015), "Young women twice as exposed to cyberbullying as men", available at: <http://scienordenordic.com/young-women-twice-exposed-cyber-bullying-men>
- Papadakaki, M., Ratsika, N., Pelekidou, L., Halbmayr, B., Kouta, C., Lainpelto, K., ... & Chliaoutakis, J. (2021). Migrant domestic workers' experiences of sexual harassment: a qualitative study in four EU countries. *Sexes*, 2(3), 272-292.
- Phillips, L. R. (2000). Domestic violence and aging women. *Geriatric Nursing*, 21(4), 188-194.
- Phoo, N. N. N., & Reid, A. (2022). Determinants of violence towards care workers working in the home setting: A systematic review. *American journal of industrial medicine*, 65(6), 447-467.
- Pillinger, J. (2017). Violence and harassment against women and men in the world of work : trade union perspectives and action / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). - Geneva: ILO, 2017.
- Pillinger, J. (2017a). Safe at Work Safe at Home, ETUC
- Postmus, J. L., Hoge, G. L., Breckenridge, J., Sharp-Jeffs, N., & Chung, D. (2020). Economic abuse as an invisible form of domestic violence: A multicountry review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 21(2), 261-283.
- Powers, L. E., Curry, M. A., Oschwald, M., & Maley, S. (2002). Barriers and strategies in addressing abuse: a survey of disabled women's experiences. *Journal of rehabilitation*, 68(1).
- Queen, J., Nurse, A., Brackley, M. H., & Williams, G. B. (2009). Being emotionally abused: a phenomenological study of adult women's experiences of emotionally abusive intimate partner relationships. *Issues in mental health nursing*, 30(4), 237-245.
- Roscigno, V. J., Lopez, S. H., & Hodson, R. (2009). Supervisory bullying, status inequalities and organizational context. *Social Forces*, 87(3), 1561-1589.
- Ryu, J., Kim, H., Kim, J., Yoon, Y., & Jung-Choi, K. (2018). 710 Work-related violence among young night workers in south korea.
- Savigny, H. (2020). The violence of impact: Unpacking relations between gender, media and politics. *Political Studies Review*, 18(2), 277-293. In Kavanagh, E., & Brown, L. (2020). Towards a research agenda for examining online gender-based violence against women academics. *Journal of Further and Higher Education*, 44(10), 1379-1387.
- Shaw, E., Hegewisch, A., & Hess, C. (2018). Sexual harassment and assault at work: Understanding the costs. *Institute for Women's Policy Research Publication*, IWPR B, 376.
- Shier, M. L., Turpin, A., Nicholas, D. B., & Graham, J. R. (2021). Social service worker experiences with direct and indirect violence when engaged with service users. *The British Journal of Social Work*, 51(4), 1238-1258.
- Sokoloff, N. J., & Dupont, I. (2005). Domestic violence at the intersections of race, class, and gender: Challenges and contributions to understanding violence against marginalized women in diverse communities. *Violence against women*, 11(1), 38-64.
- Stainback, K., Ratliff, T. N., & Roscigno, V. J. (2011). The context of workplace sex discrimination: Sex composition, workplace culture, and relative power. *Social Forces*, 89, 1165-1188. <https://doi.org/10.1093/sf/89.4.1165>
- Stets, J. E. (1991). Cohabiting and marital aggression: The role of social isolation. *Journal of Marriage and the Family*, 669-680.
- Trudgett-Klose, L. H., & McLinton, S. S. (2023). 'Pro Gamers' & Cyberbullying: Workplace Bullying & Sexual Harassment in Professional Video Gaming. Available at SSRN 4313834.
- UN Women (2016) *The economic costs of violence against women*. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women> in EU-OSHA (2023). *Domestic Violence In The Workplace*, Discussion Paper. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf
- UN Women. COVID-19 and Ending Violence against Women and Girls. 2020. Available online: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Issue-brief-COVID-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf> (accessed on 20 October 2023).
- van Stekelenburg, B. C., De Cauwer, H., Barten, D. G., & Mortelmans, L. J. (2023). Attacks on health care workers in historical pandemics and COVID-19. *Disaster medicine and public health preparedness*, 17, e309.



Villegas, P. E. (2019). "I made myself small like a cat and ran away": workplace sexual harassment, precarious immigration status and legal violence. *Journal of gender studies*, 28(6), 674-686.

Wilson, C. M., Douglas, K. S., & Lyon, D. R. (2011). Violence against teachers: Prevalence and consequences. *Journal of interpersonal violence*, 26(12), 2353-2371.

Yagil, D. (2008). When the customer is wrong: A review of research on aggression and sexual harassment in service encounters. *Aggression and Violent Behavior*, 13(2), 141-152.

Yakubovich, A. R., Stöckl, H., Murray, J., Melendez-Torres, G. J., Steinert, J. I., Glavin, C. E., & Humphreys, D. K. (2018). Risk and protective factors for intimate partner violence against women: Systematic review and meta-analyses of prospective-longitudinal studies. *American journal of public health*, 108(7), e1-e11.



