



DÍPTICO IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0008



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



LA VIOLENCIA LABORAL...



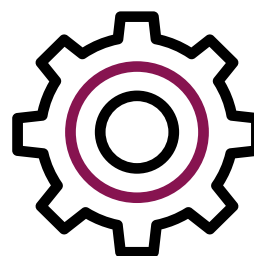
... Es todo **comportamiento deliberado, aislado o repetido, que tenga un objeto o efecto intimidatorio que dañe la integridad física o psicológica de quien la recibe, durante el trabajo o como consecuencia del mismo.**

VÍCTIMAS DIRECTAS:

1 de cada 6 personas asalariadas son víctimas directas de violencia laboral en España*

* Los datos reflejados en esta infografía proceden de la Encuesta 2026 (muestra: 1.007 personas; IC 95%; error muestral: 3,1%).

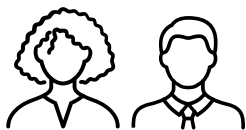
La violencia laboral no es un problema individual, es un **problema organizativo**: el 30,7% de las personas asalariadas están expuestas directa o indirectamente a la violencia en entornos laborales hostiles.



- ▶ La **manifestación menos común es la violencia física**, aunque es registrada por el 23,9% de personas que han sufrido u observado violencia laboral.
- ▶ El resto de manifestaciones han sido registradas por 4 de cada 5 personas expuestas a la violencia laboral:
 - Simbólica (lenguaje corporal hostil, miradas intimidantes...).
 - Verbal (insultos, amenazas...).
 - Aislamiento social (restricciones en el contacto social, exclusión...).
- ▶ El 29,7% de mujeres expuestas directa o indirectamente a violencia laboral reportan episodios de violencia sexual en el trabajo.



¿A QUIÉN AFECTA PRINCIPALMENTE?

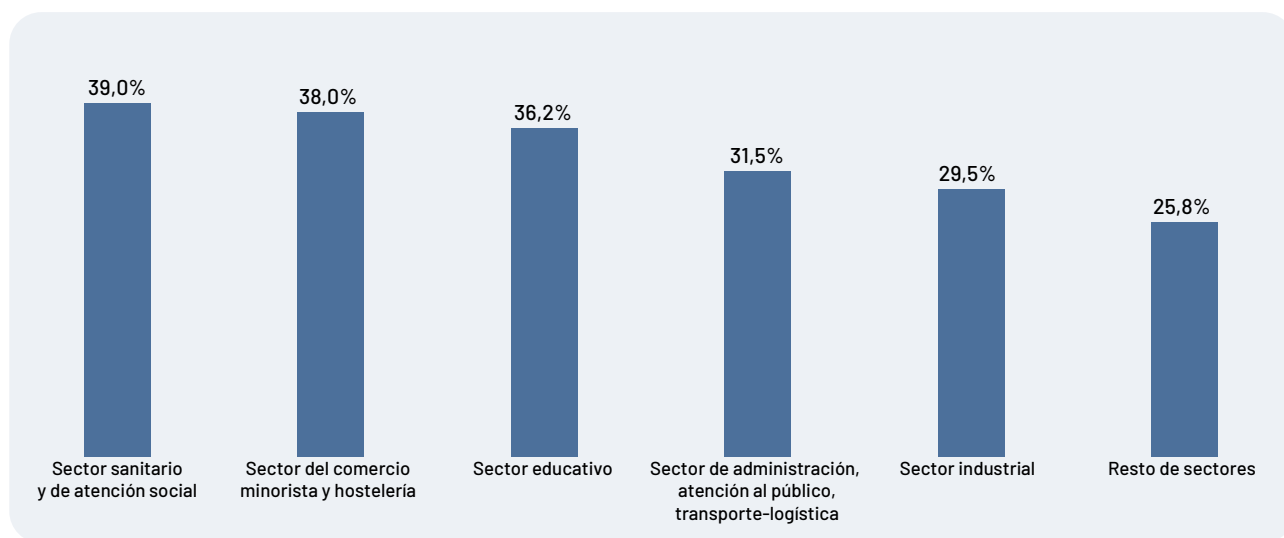


Jóvenes 26,7%



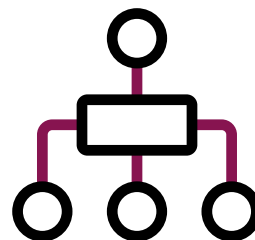
Mujeres 18,3%

POR SECTORES: ¿Qué porcentaje de asalariados/as trabaja en entornos hostiles?



Estos sectores se caracterizan por la atención al público, sin embargo, la principal forma de violencia laboral es de tipo interna (jerárquica y entre compañeros/as).

Esto implica que **puede afectar a cualquier persona trabajadora**, no es un fenómeno exclusivo del trabajo directo con personas usuarias del servicio.



Proveedores **35,00%**

Personal de otra empresa cuya actividad se desarrolla en el mismo centro de trabajo **47,20%**

Desconocidos o personas externas sin vínculo (robos, asaltos) **50,50%**

Personas externas al trabajo con vínculo personal (pareja, personas conocidas) **57,30%**

Clientes, usuario/a, paciente, alumno/a **75,40%**

Directivo/a, jefe/a o superior inmediato **77,70%**

Compañeros de trabajo **80,30%**

EL ENTORNO LABORAL VIOLENTO

Entendemos por **entornos laborales violentos** aquellos en los que las condiciones de trabajo y el diseño organizativo no protegen la integridad física y psicológica de las personas trabajadoras, permitiendo la aparición de violencia laboral en sus diferentes tipologías y formas.

La violencia laboral **no necesariamente se presenta junto a un desmantelamiento total de las condiciones laborales**, sino a través de **desplazamientos consistentes y negativos de diversas variables organizativas**. Podemos destacar aquí las **altas demandas emocionales**, la **intensificación del trabajo**, las **exigencias contradictorias** y la **falta de información adecuada**.



CONDICIONES VIDA Y SALUD EN ENTORNOS LABORALES VIOLENTOS

- ▶ Los efectos son variados, físicos y psicológicos, pero también sociales. La violencia laboral implica una ruptura de la convivencia social que afecta a toda la organización.
- ▶ En los entornos laborales violentos, el 93,6% de las personas percibe un empeoramiento de su salud mental y el 80,3% sobre su salud física. Además, el 88,7% ha valorado abandonar su puesto de trabajo.
- ▶ Las mujeres reportan sufrir peores estados todos los ítems analizados, especialmente sobre la continuidad en el empleo: con más frecuencia se ven empujadas a plantearse abandonar el empleo como consecuencia de la violencia sufrida. Esta situación implica una **doble penalización**: por un lado, soportan un mayor daño físico, psicológico y social; por otro, afrontan un mayor riesgo de salida del mercado laboral.



PREVENCIÓN

El miedo a represalias y la percepción de poco útil indican falta de confianza en la organización, donde denunciar no se percibe como seguro ni efectivo.

El 39,5% de las víctimas y testigos NO informa del episodio por miedo a represalias o por sentir que es una pérdida de tiempo.

La relación entre la falta de protocolos y la presencia de víctimas no es casual. Cuando no existen normas claras ni procedimientos aumenta la desprotección de las personas trabajadoras.

El 28,3% de la plantilla afirma no tener conocimientos sobre los protocolos y el 27% no sabría cómo activarlos si fuera necesario.

La elevada percepción de ineficacia (79%) respecto a medidas de seguridad física, como seguridad privada o mamparas de seguridad, evidencia que, por sí solas, no abordan la raíz del problema. La violencia laboral requiere un enfoque integral, donde las medidas de protección se complementen con cambios organizativos profundos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga combatir los riesgos en origen (art. 15 LPRL), es decir, a orientar la acción preventiva sobre las causas estructurales que determinan los riesgos. Para prevenir la violencia laboral, las medidas de seguridad son necesarias, pero complementarias a las medidas organizativas.

Para una prevención efectiva de la violencia laboral:

- ▶ **Integrar la violencia laboral** en el sistema preventivo de la empresa **como cualquier otro riesgo laboral**, cuando sea necesario.
- ▶ **Actuar sobre las causas organizativas** que favorecen su aparición, mejorando la organización del trabajo, el apoyo social y los entornos de respeto y cooperación.
- ▶ Establecer **mecanismos de detección e intervención temprana**, mediante canales seguros de comunicación y denuncia, procedimientos claros y formación de la plantilla y los mandos.
- ▶ **Garantizar una respuesta rápida ante los casos de violencia**, con apoyo psicológico y sanitario, acompañamiento y adaptaciones del puesto cuando sean necesarias.
- ▶ Implantar **políticas y protocolos frente a la violencia y el acoso laboral**, investigando los hechos, corrigiendo los fallos organizativos y evitando su repetición.



CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0008



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

