

La colección **CAYA AFRANIA – Feminismo jurídico e igualdad** se propone impulsar una renovación crítica del pensamiento jurídico desde la teoría feminista y la perspectiva de género.

Acoge monografías que exploran las estructuras de poder, cuestionan la pretendida neutralidad del Derecho y proponen nuevas categorías teóricas orientadas a una igualdad real y sustantiva.

Su propósito es contribuir al desarrollo de una ciencia jurídica comprometida con la democracia, los derechos fundamentales y la transformación social.

La violencia contra la mujer es quizás, afirmaba el Secretario General de la ONU Kofi Annan, *«la violación más vergonzosa y más generalizada de los derechos humanos»*: un problema que en cifras todavía hoy muy alarmantes afecta a mujeres de cualquier edad, nivel educativo, situación laboral o entorno social. El cierre de la novena legislatura del Parlamento Europeo dejó dos hitos normativos en la lucha contra las violencias que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo: la Directiva (UE) 2024/1712 sobre trata de personas y la Directiva (UE) 2024/1385 sobre violencia contra las mujeres y violencia doméstica. Aunque ambas se inscriben en el ámbito del derecho derivado, su adopción —coincidente con la entrada en vigor del Convenio de Estambul en la Unión Europea— marca un giro significativo hacia un enfoque más integral, supranacional y garantista en la protección de los derechos de las mujeres.

Este volumen colectivo, elaborado por expertas de la Red Feminista de Derecho Constitucional (RFDC), ofrece una lectura crítica y rigurosa de estas directivas desde una perspectiva feminista y constitucional. Reúne a académicas y juristas que examinan tanto sus avances como sus límites, con especial atención a formas de violencia aún invisibilizadas o desatendidas en el contexto europeo, como la violación basada en la ausencia de consentimiento, la prostitución, la violencia obstétrica o la denegación del acceso a la interrupción voluntaria del embarazo, incluso cuando existan razones médicas. El análisis incorpora también la evolución jurisprudencial de los principales tribunales europeos —el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)—, así como de los tribunales constitucionales y supremos de los Estados miembros, en el desarrollo y la garantía efectiva de los derechos de las mujeres frente a cualquier forma de violencia.

La obra, prologada por la prestigiosa jurista y feminista Julia Sevilla Merino —presidenta honorífica de la RFDC—, se articula en siete bloques temáticos que abordan, entre otros ámbitos, la violencia vinculada a la trata: las violencias sexuales y reproductivas; la violencia en las relaciones afectivo-sexuales y familiares; y el acoso laboral. A partir de estos análisis, se perfila una agenda feminista para la construcción de un marco jurídico europeo más coherente, justo y comprometido con la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Otros títulos de Atelier Libros
<https://www.atelierlibrosjuridicos.com/editorial/>



Ainhoa Lasa López
Leire Escajedo San-Epifanio
(Dirs.)

Violencias contra las mujeres y Derecho Europeo



Feminismo jurídico e igualdad
Colección **Caya Afnia**

Ainhoa Lasa López y Leire Escajedo San-Epifanio (Dirs.)

Violencias contra las mujeres y Derecho Europeo

La evolución reciente en perspectiva jurídico-constitucional

Prólogo de Julia Sevilla Merino



La monografía **Violencias contra las mujeres y Derecho europeo. La evolución reciente en perspectiva jurídico-constitucional** se organiza en **siete bloques** que ofrecen una mirada completa sobre los avances y desafíos del marco europeo frente a las violencias machistas.

El **bloque I** revisa el **giro reciente** del Derecho europeo y los fundamentos conceptuales del nuevo marco regulador.

El **bloque II** aborda las garantías y el enfoque constitucional feminista en la respuesta institucional.

El bloque III examina **la trata de mujeres** y la evolución de su abordaje jurídico.

El bloque IV se centra en **la mutilación genital femenina y la prostitución**, destacando los cambios normativos más recientes.

El bloque V analiza **la violencia en el ámbito familiar, afectivo-sexual** y hacia las mujeres cuidadoras.

El bloque VI explora **las violencias reproductivas**, desde la gestación por sustitución hasta la violencia obstétrica, el IVE y la denegación de diagnóstico genético preimplantacional cuando concurre riesgo de embriopatías graves.

Finalmente, el bloque VII estudia **la violencia en el ámbito laboral**, en particular el acoso moral y sexual, y la consolidación de estándares europeos de protección.

**VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES
Y DERECHO EUROPEO**

**LA EVOLUCIÓN RECIENTE EN PERSPECTIVA JURÍDICO-
CONSTITUCIONAL**

Ainhoa LASA LÓPEZ/ Leire ESCAJEDO SAN-EPIFANIO (Dirs.)

Prólogo de

Julia SEVILLA MERINO

TEXTO DE CONTRAPORTADA

La violencia contra la mujer es quizás, afirmaba el Secretario General de la ONU Kofi Annan, “*la violación más vergonzosa y más generalizada de los derechos humanos*”; un problema que en cifras todavía hoy muy alarmantes afecta a mujeres de cualquier edad, nivel educativo, situación laboral o entorno social. El cierre de la novena legislatura del Parlamento Europeo dejó dos hitos normativos en la lucha contra las violencias que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo: la Directiva (UE) 2024/1712 sobre trata de personas y la Directiva (UE) 2024/1385 sobre violencia contra las mujeres y violencia doméstica. Aunque ambas se inscriben en el ámbito del derecho derivado, su adopción —coincidente con la entrada en vigor del Convenio de Estambul en la Unión Europea— marca un giro significativo hacia un enfoque más integral, supranacional y garantista en la protección de los derechos de las mujeres.

Este volumen colectivo, elaborado por expertas de la Red Feminista de Derecho Constitucional (RFDC), ofrece una lectura crítica y rigurosa de estas directivas desde una perspectiva feminista y constitucional. Reúne a académicas y juristas que examinan tanto sus avances como sus límites, con especial atención a formas de violencia aún invisibilizadas o desatendidas en el contexto europeo, como la violación basada en la ausencia de consentimiento, la prostitución, la violencia obstétrica o la denegación del acceso a la interrupción voluntaria del embarazo, incluso cuando existan razones médicas. El análisis incorpora también la evolución jurisprudencial de los principales tribunales europeos —el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)—, así como de los tribunales constitucionales y supremos de los Estados miembros, en el desarrollo y la garantía efectiva de los derechos de las mujeres frente a cualquier forma de violencia.

La obra, prologada por la prestigiosa jurista y feminista Julia SEVILLA MERINO -presidenta honorífica de la RFDC-, se articula en siete bloques temáticos que abordan, entre otros ámbitos, la violencia vinculada a la trata; las violencias sexuales y reproductivas; la violencia en las relaciones afectivo-sexuales y familiares; y el acoso laboral. A partir de estos análisis, se perfila una agenda feminista para la construcción de un marco jurídico europeo más coherente, justo y comprometido con la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

(PORTADILLA)

**VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES
Y DERECHO EUROPEO**

**LA EVOLUCIÓN RECIENTE EN PERSPECTIVA JURÍDICO-
CONSTITUCIONAL**

Ainhoa LASA LÓPEZ/ Leire ESCAJEDO SAN-EPIFANIO (Dírs.)

Prólogo de

Julia SEVILLA MERINO

Coautoras (por orden alfabético)

María Luisa BALAGUER CALLEJÓN
Lorena CHANO REGAÑA
Leire ESCAJEDO SAN-EPIFANIO
Itziar GÓMEZ FERNÁNDEZ
Yolanda GÓMEZ SÁNCHEZ
Ayla GRANCHA FERNÁNDEZ
Iraia HERNÁNDEZ DARRIBA
Mercedes IGLESIAS BÁREZ

Ainhoa LASA LÓPEZ
Ana MARRADES PUIG
Lara MARTÍNEZ DE ARAGÓN LÓPEZ
Laura NUÑO GÓMEZ
Nuria RECHE TELLO
Octavio SALAZAR BENÍTEZ
Rosario TUR AUSINA

RECONOCIMIENTOS:

Esta publicación se ha realizado en el marco de las actividades del Grupo de Investigación EU-FRAMES RESEARCH (Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea)



Grupo de Investigación GIU 007/2024. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea. ***EU-FRAMES: Construcción de Marcos Regulatorios innovadores en la UE. Investigación transdisciplinar y comparada, transferencia y difusión.*** IPs L. Escajedo San-Epifanio/ I. Filibi. Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico-Jurídicas y del Pensamiento Político.

Imagen de portada: Logorimo.

Coautoras (por orden alfabético): María Luisa BALAGUER CALLEJÓN, Lorena CHANO REGAÑA, Leire ESCAJEDO SAN-EPIFANIO, Itziar GÓMEZ FERNÁNDEZ, Yolanda GÓMEZ SÁNCHEZ, Ayla GRANCHA FERNÁNDEZ, Iraia HERNÁNDEZ DARRIBA, Mercedes IGLESIAS BÁREZ, Ainhoa LASA LÓPEZ, Ana MARRADES PUIG, Lara MARTÍNEZ DE ARAGÓN LÓPEZ, Laura NUÑO GÓMEZ, Nuria RECHE TELLO, Octavio SALAZAR BENÍTEZ, Julia SEVILLA MERINO, Rosario TUR AUSINA.

Somos más valientes y más sabi@s porque existieron, esas mujeres fuertes y hombres fuertes {...} **Somos lo que somos porque ell@s fueron lo que fueron.** Es de sabi@s saber de dónde vienes, quién te dio tu nombre.

Maya ANGELOU

Las mujeres no siempre han sido sujetos de derecho,
pero siempre han sido objetos del Derecho.

Julia SEVILLA MERINO

No difundir, por favor

Prólogo a la obra colectiva
***“Violencias contra las mujeres y Derecho europeo. La
evolución reciente en perspectiva jurídico-constitucional”***

por
Julia SEVILLA MERINO

Presidenta honorífica y fundadora de la *Red Feminista de Derecho Constitucional* (RFDC). Profesora Honoraria del Departamento de Derecho Constitucional, Ciencia Política y Administración de la Universitat de València y Miembro del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.

El derecho a la vida es el punto de partida para poder hablar del sujeto de derechos. Es el primer derecho que se le reconoce al ser humano por el hecho de nacer, y es la causa y origen de todos los demás derechos. Sin embargo, aunque los derechos humanos se reclaman universales, la condición sexuada del ser humano determina, no solo establece, que la pertenencia a uno de los dos sexos con los que nace una criatura sea causa de las diferencias que se derivan entre ambos y de la que devienen desigualdades en los espacios en los que se desarrolla la vida humana.

Ciñéndonos a las civilizaciones de Grecia y Roma -con permiso de las divergencias que puedan surgir en las investigaciones sobre las huellas culturales-, se parte de estructuras sociales jerarquizadas por normas que regulan quiénes pueden ser sujetos de derechos: los hombres libres, y quienes son objeto del derecho: las mujeres, los niños, los esclavos...Y aunque hubo excepciones a lo largo de la Historia, la exclusión de las mujeres y la persistencia de la esclavitud hicieron que el concepto de derecho estuviese conectado directamente con la pertenencia al sexo masculino como requisito, aunque tampoco la igualdad pudiera decirse que fuese universal. No obstante, la aparición/aprobación de las Declaraciones de Derechos americana (Declaración de Virginia, de 12 de junio de 1776) y francesa (Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 26 de agosto de 1789) no marcan un cambio definitivo en quien puede ser sujeto de derechos y en el concepto de “ciudadano”, concepto que pasa de ser una expresión derivada del lugar en el que se vive -sin consecuencia jurídica alguna-, a denominar y determinar quiénes van a ser los sujetos de derechos del nuevo orden que se inaugura con la “Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano”. Hombre y Ciudadano, por si cupiera alguna duda.

A lo largo de la Historia las mujeres han luchado por adquirir el estatus de ciudadanas, reclamando el imprescindible derecho al sufragio. Las primeras que lo hicieron encontraron como respuesta la guillotina: real para Olympe de Gouges, o simbólica para Clara Campoamor, a la que ningún partido quiso en sus listas en la siguiente convocatoria electoral, pese a sus excelentes dotes como diputada. Nacieron con el sexo equivocado porque es esta pequeña diferencia la que determina

la gran consecuencia respecto a la titularidad y ejercicio de los derechos en cualquier tiempo y en cualquier lugar. También sin ninguna justificación ni sentido, ¿o la hay y no nos hemos enterado? La divergencia en las ideas no llega a cuestionar el acuerdo tácito para que las jefaturas de los partidos sean casi exclusivamente masculinas, como también lo son las de los gobiernos. Así lo siguen mostrando las imágenes de las cumbres del poder. Y no podemos pensar que son fruto de la casualidad o del azar, como tampoco podemos hacerlo cuando estamos ante un estudio sobre la violencia contra las mujeres, esto es, la violencia de género: la que se ejerce sobre las mujeres por el hecho de serlo.

Y tampoco la causa radica en que no se le haya prestado atención. Por poner un ejemplo: en 2012, la revista *Temas* le dedicaba su editorial a la violencia de género y la definía como “un delito que se conecta con situaciones de desigualdad extrema y con pretensiones de dominación heredadas de sistemas sociales que han mantenido a las mujeres subordinadas a los hombres durante siglos”. El texto señalaba con acierto los “avances que habían supuesto las leyes de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004 y la Ley de Igualdad Efectiva de 2007”. Ambas atacaban directamente la violencia de género, la primera porque lo trataba específicamente y la segunda porque la desigualdad está en la raíz de la violencia. Todo el sistema social y político “debería sentirse preocupado cuando una mujer es asesinada por su pareja, porque en este acto, de apariencia individual, han intervenido factores internos y externos que deberían ser analizados con el máximo cuidado, ya que la vida es un derecho y compete al Estado garantizarlo”.

Desgraciadamente, las estadísticas no parece que produzcan la alarma social que correspondería a los datos que reflejan, ni tampoco parece que los medios empleados se correspondan con el análisis que hace más de 10 años publicó una revista, que no fue la única que hizo esta valoración. Tampoco es un elemento decisivo la edad o la clase social. Porque en toda la sociedad influye “la normalización” del maltrato, la presencia en ambientes en los que se mantienen los estereotipos que se corresponden con una figura de “hombre-macho” unida a la identificación autoridad-respeto-violencia: una falacia a la que debería responder la educación en todos los niveles y la formación específica en aquellos que representan algún tipo de autoridad.

Porque forma parte de la historia sobre la relación entre mujeres, poder, violencia y es tan evidente y tan de siempre que hasta fue banalizada en una zarzuela como “Gigantes y Cabezudos”. Sus efectos no son inocuos. Tampoco son despreciables, como creadoras de opinión, las canciones - como la zarzuela, el tango o la última expresión, por poner un ejemplo, del grupo musical “Los Meconios”, que actuaron en Valencia formando parte de los festejos patrocinados por el Ayuntamiento en la Feria de Julio (2025)-, cuando ridiculizan o trivializan la violencia y el desprecio hacia las mujeres, de los que hacen gala en sus letras. Son síntoma y a la vez consecuencia de la calificación de las mujeres como “el segundo sexo”, obviando que somos imprescindibles para que exista el primero.

Por ello es más que necesario reflexionar sobre la violencia en sus, desgraciadamente, más variadas expresiones; esa es la pretensión de esta investigación colectiva sobre “Violencias contra las mujeres y Derecho europeo. La evolución reciente en perspectiva jurídico-constitucional”. Se inicia con un bloque introductorio titulado: “¿UN GIRO RELEVANTE EN EL MARCO EUROPEO DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES? VISIONES DE CONJUNTO” del que forma parte, en primer lugar, la aportación de las profesoras Ainhoa Lasa y Leire Escajedo, “*Revisitando el marco regulador de las violencias contra las mujeres en el ámbito europeo*”. Como parte del problema, señalan “el silencio institucional, social y personal”. Recordaban cómo ya en 1999, Kofi Annan consideraba que “la violencia contra la mujer es quizás la violación más vergonzosa y más generalizada de los derechos humanos”. La persistencia de la violencia y que no solo no se detenga, sino que se extienda a la descendencia son muestra de la aviesa intención de infligir un dolor permanente a la madre, de “amargarle” la vida. Sin duda nos vienen a la mente numerosos ejemplos cuyo conocimiento resulta estremecedor.

Y es que la violencia forma parte de las relaciones humanas desde que se tiene noción de la existencia de la vida en la Tierra, pero no hay que olvidar que su única justificación es la legítima defensa. Quizá pudo ser necesaria en alguna etapa de la Historia, en los tiempos en que era imprescindible para la supervivencia o justificada por la legítima defensa; sin embargo, conectada con su aparición, el de violencia es un concepto que puede dar lugar a las más variadas interpretaciones, la más simple: conseguir que el o la otra se someta a tu voluntad. Y esto es válido para cualquier época. No obstante ¿no es en sí mismo un absurdo irracional su normalización? Es por eso que al evolucionar la organización política hacia formas más “civilizadas” de convivencia también lo han hecho los derechos y la vida es reconocida como un derecho que abre la Sección Primera del capítulo II de nuestra Constitución, “Derechos y Libertades”.

La abolición de la condena a la pena de muerte es la consecuencia de ese reconocimiento que, sin embargo, no encuentra su homologación en lo que se califica, con más o menos acierto, como “ámbito privado” -que también se considera lugar seguro por oposición a una calle desierta, la noche etc.-, aunque no se pueden establecer categorías de seguridad, y menos en el ámbito de la violencia contra las mujeres, que parece sale indemne de cualquier regulación, prevención ... como si ser hombre fuese un privilegio o una patente de corso para someter, violar o matar al otro 50 % de la Humanidad.

Las autoras revisan el marco regulador de las violencias contra las mujeres y apuntan su insuficiencia. En primer lugar, se constata que entre el 60 y el 80% de las mujeres que sufren violencia nunca denuncia. Quizá porque no hay constancia de la eficacia de las denuncias ni de una adecuada respuesta institucional. Y aquí aparece algo que puede aparentar tan inocente como la cultura. ¿Qué se transmite en un anuncio aparentemente inofensivo? ¿O en algo que se ha podido cantar mientras se limpiaba o se hacía la comida? Las de acunar a una criatura, las nanas, son otro universo. ¿O las novelas que se podían escuchar en la década de los 50 al volver a casa del Colegio desde las porterías?

o los montones de filmografía suficientemente analizada por las expertas? ¿La legislación es suficiente? ¿Cuál es y dónde está el fallo? ¿Cuál es el punto negro en la ruta de la vida de las mujeres? No se puede ir hacia atrás, pero medidas aparentemente inocuas, como restringir las subvenciones a organizaciones activas contra la violencia de género que ejercen su gracias a ellas, no lo son tanto, porque no olvidemos que una parte importante de la ejecución de políticas de prevención pende de ellas. Entre otras se reclama la tipificación de la explotación sexual como delito autónomo.

La jurisprudencia es clave, pero se le puede aplicar el dicho: “para los amigos la interpretación, para los enemigos el Reglamento”. ¿Podemos considerar a la Justicia como “amiga” de las mujeres? Un gran interrogante es la respuesta. Un ejemplo que evidencia esta afirmación es la banalización de la práctica de la gestación por sustitución, o no menos eufemísticamente: la externalización reproductiva. Las páginas que siguen a esta introducción, insistimos, pueden ofrecer una respuesta.

¿Por qué al derecho a la vida se tiene que añadir “sin violencia de género”? Este estudio analiza la violencia desde diversas perspectivas y la respuesta que poco a poco se le van dando, porque es una historia llena de titubeos: la violencia tarda en ser considerada lo suficientemente importante como para requerir la atención y el trato que nuestro derecho a la vida merece. Huelga decir que es un relato minucioso y que sobrecoge porque también es la descripción de la ausencia de derechos por pertenecer a un sexo que no se elige. Tampoco se ha dado ninguna justificación para que haya sido ignorado. Sorprende también que alguien se juegue la vida por algo en lo que ni la voluntad ni la decisión han intervenido. Se trata de una decisión ajena, la pertenencia a un sexo determinado cuya existencia, insistimos, es imprescindible para la continuidad de la especie.

En un segundo estudio de este bloque, titulado “*Un enfoque global para entender la violencia de género y proyectar la perspectiva de género*” y obra de María Luisa Balaguer Callejón. La Catedrática de Derecho Constitucional y Magistrada del Tribunal Constitucional señala el difícil encaje metodológico de la violencia de género. Además, hay quien considera la denuncia de esta violencia como una ideología que encubre las supuestas ventajas sociales que logran las mujeres en perjuicio de los varones. (¿?). (Debo estar viviendo en otro mundo). Basta repasar en paralelo la cronología del ordenamiento jurídico, como hace la autora, y compararla con la estadística de los asesinatos para entender la importancia de la legislación aprobada en materia de igualdad como derecho fundamental también para las mujeres.

Se adentra igualmente en el “mar proceloso” de la terminología sexo/género que además también ha sido perturbada en la UE según se traduzca del francés o el inglés al español, siendo el inglés el que cada vez va adquiriendo mayor protagonismo. (La última reivindicación en Inglaterra sobre el porcentaje de mujeres en las listas electorales es un buen ejemplo). Por eso es interesante abordar -como hace el apartado IV de este estudio- la problemática de la integración de la perspectiva

de género, apoyada en la jurisprudencia -como no podría ser de otra manera, pero más en este caso- de nuestro Tribunal Constitucional.

Dos estudios forman el bloque II dedicado a la GARANTÍA Y ENFOQUE CONSTITUCIONAL FEMINISTA ANTE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES. El primero es “*Un análisis de la triada de garantías (procesales, sustantivas y sociales) de las Directivas de la Unión Europea sobre la lucha contra la trata y violencia contra las mujeres desde la dialéctica del feminismo constitucional del conflicto y de la materialidad, patriarcal y del capital, del género*”, realizado por Ainhoa Lasa López. Para la autora, estas Directivas están ligadas a lo que se entiende por sujeto en unas coordenadas espaciales, porque las personas habitamos en una determinada tierra y en una época concreta. En este caso pertenecemos a la Unión Europea y nos afecta su sistema normativo construido por Convenios y Tratados surgidos después de lo que creímos que había sido la peor y definitiva guerra entre naciones. Y aquí recreamos la figura de Penélope tejiendo: cada vez que se acuerda una nueva figura de poder hay que volver a tejer los derechos de las mujeres, que seguimos siendo algo más del 50% de la Humanidad, pese a los cual desaparecemos del mapa jurídico.

Las dicotomías público/privado o el sistema sexo/género planean sobre la Directiva (UE) 2024/1385, que distingue entre la violencia de género y la violencia doméstica. Esta división implica que los hombres también podrían ser objeto de la violencia doméstica. La autora defiende lo inapropiado de esta distinción, que no tiene en cuenta la influencia del patriarcado (pienso que pocos hombres deben saber lo que es o conocer su existencia), y afirma que las definiciones de esta Directiva adolecen de indeterminación jurídica y ambigüedad, a la par que se omiten -en relación con la lucha contra la trata- las construcciones sexualizadas, jerárquicas y generizadas de la violencia de la cultura patriarcal, a través de la explotación sexual, y de la violencia reproductiva y productiva, que se suma a la prostitución, en la “que queda claro que las sujetas jurídicas pasivas de explotación sexual son las mujeres y los sujetos activos los hombres”.

Un estudio profundo de la Directiva se despliega en el último de los apartados de este trabajo cuyo objetivo “ha sido cuestionar el modo en que se han abordado (método) y legislado (delimitación del contenido) tales garantías”. Para la autora, las mujeres entran en una sociedad en la que existe una dependencia mutua entre capital y patriarcado. El primero solo tiene en cuenta las ganancias y la “satisfacción de una sexualidad enfermiza”, por lo que casa fácilmente con el segundo elemento de la ecuación: el poder, que, por definición y esencia, no quiere ser compartido.

El segundo estudio de este bloque lleva por título “¿Atajando la violencia “doméstica” de raíz?: hacia un marco europeo integral contra el abuso coercitivo”, de Leire Escajedo San-Epifanio. Considera la autora que el hecho de que la nueva Directiva mantenga la expresión *violencia doméstica* es en sí misma reveladora, pese a que se ha demostrado su imprecisión y carga ideológica: “en primer lugar, porque lo *doméstico* alude a lo privado, identificándolo con conflictos familiares, *pequeños*, que pueden tratar de desactivar su dimensión estructural {...}, cuando por el contrario, que las mujeres sufren las formas

más graves de violencia en el ámbito más íntimo”; y, en segundo lugar, porque esa denominación “propicia enfoques erróneos que invitan a reducir este fenómeno a agresiones físicas puntuales, invisibilizando formas más graves como la violencia psicológica, sexual, económica o el control coercitivo prolongado”.

Las cifras merecen ser tenidas en cuenta: al menos una de cada tres mujeres en el mundo sufre violencia en su círculo más íntimo con independencia de su ubicación geográfica, su cultura o su nivel socioeconómico. El obstáculo para hacerles frente: este tipo de violencia tiene mucho de componente sociocultural, algo sobre lo que los hombres también ejercen su control. Porque, ¿quiénes merecen los premios de cualquier tipo que no estén subdivididos por sexos? El principal objeto de esta violencia son las mujeres, un sexo al que se le han negado derechos apellidados universales (el voto, la participación política) y al que, con lógica perversa, se le subtitula “ángel del hogar, reina de la casa” que en la cruda realidad equivale a trabajo gratis y de escaso o nulo reconocimiento. Todo ello se ve además reforzado por el apuntalamiento de la ley sálica.

A medida que se ha ido reconociendo, que se ha ido ampliando la enumeración de formas de violencia en este círculo íntimo y se ha establecido la convivencia ya no sea un requisito, cabe apreciar que la Directiva (UE) 2024/1385 aspira a un enfoque integral de la violencia doméstica. En su art. 2 la define como “cualquier acto de violencia física, psicológica, sexual, económica o cualquier otra forma de abuso cometido dentro del ámbito familiar o por parte de personas que mantengan o hayan mantenido una relación íntima o afectiva, independientemente de la convivencia”.

Repele leer la descripción de todos los vericuetos que ha tenido que seguir su reconocimiento en una lista que aun no tiene el punto final y que sigue sumando en la medida en que las mujeres acceden, demasiado lentamente, a los espacios de poder. También finaliza con una reflexión: “la visión liberal de la intimidad propicia la opacidad y el abuso”; y una propuesta: “la expansión del constitucionalismo del cuidado”.

El tercer bloque de esta obra lleva por título LA TRATA DE MUJERES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO EUROPEO: VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES EN LA CATEGORÍA DE TRATA (CON Y SIN FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL): PRESENTACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL MARCO EUROPEO (UE Y COE), por Itziar Gómez Fernández. La autora inicia su trabajo afirmando “las dificultades que entraña su definición al tratarse de un fenómeno multidimensional y cambiante que puede ser considerado como una subespecie de la violencia de género entendida en sentido amplio”, y muchas veces calificado como el oficio más viejo del mundo, a veces “blanqueado” como Rahab, la prostituta de la Biblia, o la más actual “Pretty Woman”, por poner dos ejemplos, aunque podríamos llenar varios tomos de cómo la mente masculina (fundamentalmente) ha urdido tramas infinitas, la mayoría violentas, siempre económicamente rentables, sobre esta temática.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, apunta la autora, expresa de forma clara la conexión de la discriminación por razón de sexo y la trata de seres humanos conminando a los Estados firmantes a tomar “todas las medidas apropiadas, incluso (esta sí que es buena) de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer”. Las cifras son claramente desalentadoras si pensamos en la protección de los derechos de las víctimas y en los beneficios económicos que obtienen quienes están en la parte dirigente. También, en el grupo que pretende su legalización, se intenta construir una teoría sobre la “libre elección”. Pero esto tiene una parte nada desdeñable de beneficios económicos, si añadimos el tráfico de órganos.

La autora muestra el extenso desarrollo en torno a la normativa aplicable a la luz de las resoluciones de los organismos como las Naciones Unidas o instrumentos como el Protocolo de Palermo y el Convenio de Varsovia, que introduce un elemento fundamental: “la previsión de que cada Estado parte contemple en su derecho interno un “plazo de restablecimiento y reflexión” que permita a las personas escapar de la influencia de los traficantes y tomar una decisión informada sobre la cooperación con las autoridades competentes en la lucha penal contra la trata de seres humanos”. También el Consejo de Europa cuenta con el “Grupo Paritario de Expertas en la Lucha contra la Trata de Seres Humanos (GRETA)” y el “Comité de las Partes o de los Estados Miembros” compuestos por los representantes de los Estados firmantes de la Convención en el Comité de Ministros del Consejo de Europa.

La profesora Itziar Gómez incluye un segundo apartado en este mismo epígrafe, sobre la protección de los derechos de las víctimas a través de la aplicación del Convenio Europeo de Derechos Humanos por el TEDH, al que le sigue el estudio de la normativa sobre la trata de seres humanos en el contexto de la Unión Europea. Y finaliza con el análisis de los “Elementos de progresión común del sistema de protección a las víctimas en la Gran Europa”. Pese a considerar, afirma, que “la trata es un fenómeno arraigado en la delincuencia organizada y en las políticas migratorias”. “La fuerza que viene adquiriendo el enfoque de derechos humanos en el tratamiento del problema, tanto en el ámbito internacional, como en la esfera de actuación propia del Consejo de Europa, ha tenido un impacto innegable en la aproximación eurocomunitaria del fenómeno, pese a que el mayor problema de la lucha contra la trata es la identificación de las víctimas”.

El cuarto bloque de esta obra, bajo la rúbrica “MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA Y PROSTITUCIÓN”, agrupa dos estudios. El primero lleva por título “*El nuevo marco regulador de la mutilación genital femenina en Europa y en el Estado español: análisis de los cambios normativos durante el trienio 2022-2024 y desafíos pendientes*”. Su autora, Laura Nuño Gómez, empieza su exposición con una alerta general: “La violencia contra las mujeres y niñas representa la violación de los derechos humanos más extendida en el planeta {...} por desgracia, no hay territorio ni cultura donde la expresión de la misma no se manifieste en un abanico variable de prácticas y costumbres con diferente grado de lesividad. Entre ellas, la ablación femenina”. Recuerdo una anécdota representativa de la impresión que causa

cuando se reflexiona sobre ella: las asistentes a una conferencia de forma inconsciente cruzaron las piernas con fuerza; también la alegría de una niña que “escapó”, y llegó a Valencia el 17 de marzo. Anécdotas que revelan cómo afecta esta agresión a nuestro cuerpo, que además es selectiva en cuanto al sexo: solo las mujeres. Pero es que la propia palabra indica, según la RAE: “cercenar una parte del cuerpo viviente” o “cortar o quitar una parte o porción de algo que de suyo debiera tenerlo”; es algo que, como poco, produce dolor y tiene consecuencias indeseables y permanentes para las niñas-mujeres.

La realidad, como explica la autora, es bastante compleja en cuanto a su erradicación o prohibición, ya que choca con una tradición que para nada afecta negativamente a los hombres, sino todo lo contrario: ellos son los que detentan el poder. Como dice Nuño, “suele prevalecer el *nomos cultural* sobre un *nomos legal* que, además, se percibe como impuesto”. Tardó en considerarse normativamente relevante hasta que fue incluida en los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el año 2030, cuando desde 2002 ya se consideraba una práctica a desterrar. ¿Cuántas niñas serán mutiladas hasta esa fecha? Y, ¿cuántas habrán muerto como consecuencia de ello? Laura Nuño expone las dificultades que entraña la intervención en esta “práctica tan anclada en la tradición del imaginario patriarcal y a los mandatos punitivos y moralizadores que todas las culturas proyectan para determinar el comportamiento sexual femenino”.

El título del segundo apartado también apunta a la complejidad del objeto sobre el que el EIGE ha realizado tres estudios consecutivos para tratar de evaluar la incidencia en trece países comunitarios, que, con todas las cautelas que entraña un tema en el que están presentes factores religiosos, costumbres ancestrales y de género, arrojan como resultado que el número de niñas en riesgo osciló entre 53.878 en supuestos de bajo riesgo y 93.042 en situación de elevada amenaza.

Un último apartado de este trabajo se refiere a las consecuencias que ha podido tener la aprobación de la LO 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que considera la MGF como una forma de violencia sexual y la Directiva Europea (UE) 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres, que también penaliza la MGF. La autora defiende que hay que poner el foco no solo en las consecuencias de la ablación, sino en las causas y origen de la misma, a la vez que propone la prevención de la misma de la mano del “fortalecimiento de la autonomía individual, económica y cultural de las mujeres”

El segundo estudio de este bloque lleva por título “*La prostitución. Evolución del marco europeo: Consejo de Europa y Unión Europea*”, a cargo de Yolanda Gómez Sánchez, Catedrática de la UNED. La prostitución ha existido en diferentes sociedades y épocas y ha sido enjuiciada de forma muy diferente: reconocida e incluso tolerada hasta su regulación y penalización en mayor o menor grado, nunca ha sido indiferente a quienes detentaban cualquier clase de poder, aunque solo fuera por ser hombres que, obviamente, eran los principales (casi exclusivos) usuarios. De ahí el subtítulo del primer punto: “La prostitución como fenómeno global” que aporta información sobre los diferentes

países de la Unión Europea. En España no está penalizada si es voluntaria, aunque la voluntariedad podría ir acompañada de algunos interrogantes. En opinión de la autora “la diversidad de regulaciones ha lastrado las posibles iniciativas de organizaciones internacionales como el Consejo de Europa o la Unión Europea”, a lo que también añade la perplejidad de que “los innegables avances en materia de igualdad de mujeres y hombres en Europa, especialmente en los países de la Unión, no hayan ido acompañados de lo que podría haber sido una lógica disminución de todas aquellas actividades y situaciones en las que la dignidad y la libertad de la mujer se viesen comprometidas”. En lenguaje paladino, resulta complicada esta connivencia entre la libertad, cada vez mayor, con la que se viven las relaciones sexuales con la necesidad de “ir de putas” o de violar y con la exaltación de la sexualidad en anuncios {...}, lo que denota la rentabilidad de los negocios alrededor de ello y que, como todo vicio, tiene una naturaleza adictiva. Además, como ya se ha señalado en alguno de los artículos anteriores la desigualdad en todos los ámbitos entre mujeres y hombres favorece las conductas de dominación y es a la vez causa y consecuencia de la misma.

La autora considera necesaria su definición, pero quizá su ausencia sea una característica querida por quienes se benefician de ella, que así pueden modificar el contenido a su antojo en una anomia que manifiesta su naturaleza. Sin embargo, puesto que deviene una actividad relacional entre seres humanos, la profesora Gómez considera que “la indefinición añade una dificultad adicional que solo puede neutralizarse a través de la interpretación de otros derechos fundamentales como la libertad, la dignidad o la protección de la vida y la integridad física y moral”.

El Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena (Naciones Unidas, 2 de diciembre de 1949) ya estableció la obligación de las Partes de castigar a toda persona que “para satisfacer las pasiones de otra” atrae o conduce, con fines de prostitución, a otra persona, incluso con el consentimiento de esta; o “explota la prostitución de otra persona, incluso con su consentimiento”. La prostitución en todas sus facetas nos ha llegado también a través del cine con versiones más o menos realistas como “Las noches de Cabiria” o “Pretty Woman” ejemplos lejos de la cruda realidad de lo habitual, aunque la primera se aproxima más.

La inmensidad del empeño no debe desviarnos de la meta a favor de la universalidad de los derechos para todas las personas, como muestra la autora al referirse a los documentos internacionales y de la UE en la última parte del trabajo que destaca la preocupación del Consejo de Europa por la regulación de la prostitución que “se considera atentatoria de los valores y principios europeos y de gran incidencia en las sociedades actuales sobre la que no se ha conseguido un consenso europeo y que puede, legítimamente, ser regulada de diferente forma por los Estados, incluida la severa contención y penalización del cliente”. Nos unimos a la visión moderadamente optimista de la autora, sobre una regulación de la prostitución como práctica vulneradora de los derechos fundamentales de las personas y de los principios y valores europeos”.

El bloque V de esta obra se titula VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO FAMILIAR Y EN LAS RELACIONES AFECTIVO-SEXUALES, e incluye dos artículos. El primero de los trabajos versa sobre “*La aplicación de la Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en los supuestos de violencia contra las sexualidades no normativas*”, de Mercedes Iglesias Bárez. La profesora Iglesias considera que “esta Directiva representa sin duda un avance desde la perspectiva del constitucionalismo multinivel en relación con los derechos humanos y la lucha contra la violencia de género {...}, precisamente en la región pionera en estas luchas”. También advierte que “la opción del legislador comunitario de establecer un concepto amplio de víctima de la violencia, acogiendo en él a ‘toda persona con independencia de su género’, es muestra de la tendencia de ampliar los derechos al colectivo LGTBI+”. Esta opción para el feminismo significa “la pérdida de la mujer como sujeto político del feminismo” y, como apunta la autora, “animará el debate entre el feminismo radical y el feminismo transincluyente, sobre el concepto de sexo, género, mujer y violencia de género -debate que nunca ha sido pacífico-, sobre todo porque la concreción de estos conceptos puede ser decisiva a la hora de incluir porcentajes determinados en las leyes electorales”.

Al hilo de la argumentación que, desde el feminismo, pueda suscitar lo dispuesto en esta Directiva, traemos a colación la Sentencia del Tribunal Supremo del Reino Unido de 16 de abril de este año (2024) que “unánimemente” dictaminó que la definición legal de “mujer” y “sexo” en la Ley de igualdad 2010 se refiere al sexo biológico al nacer y no incluye a las mujeres trans en esta categoría. El Vicepresidente del Tribunal puntualizó que “las personas ‘trans’ seguirán teniendo protección contra la discriminación en virtud de la característica protegida de ‘reasignación de género y no de sexo’”. Resulta interesante conocer el origen de esta controversia: el Parlamento escocés aprobó en 2018, una medida con el objetivo de alcanzar el 50% de presencia de mujeres en los consejos de los organismos gubernamentales, y el Gobierno escocés sostuvo entonces que las mujeres trans podían contar para alcanzar el objetivo de igualar el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos públicos. For Women Scotland llevó al gobierno escocés ante los tribunales, argumentando que las mujeres trans no debían incluirse en las cuotas.

La autora aporta la reflexión de Preciado, que “diferencia tres momentos en su proceso de reconocimiento: el surgimiento del régimen, la diferencia sexual, su crisis y, finalmente, la llegada de una nueva epistemología”. También los Principios de Yogyakarta establecen que “la orientación sexual se refiere a la vivencia de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”. Según la autora “se percibe la llegada de una nueva epistemología que requiere superar a la de la diferencia sexual {...} y exigirá el reconocimiento expreso del derecho al libre desarrollo de la afectividad y de la sexualidad”.

Con la Directiva (UE) 2024/1385, objeto del estudio de la autora, “la Unión Europea se unía a otras organizaciones regionales en la lucha y prevención contra la violencia contra las mujeres y la

violencia doméstica que, como explica la profesora Teresa Freixes, “entre los cambios más significativos destaca principalmente la delimitación de la condición de víctima que no sería *stricto sensu* la mujer biológica, sino como figura en el art. 2 apartado c) “toda persona, independientemente de su género, que haya sufrido algún daño directamente causado por violencia contra las mujeres o violencia doméstica...”, lo que supondría un cambio importante en el sujeto” hacia la heterosexualidad.

Como ejemplo de la confrontación de qué se entiende por sujeto, la autora acude a la sentencia de la Corte Interamericana que aborda el primer fallo de identidad de género de una mujer trans ampliamente tratado en este estudio que plantea “el interesante problema-dice la autora-de la extensión del sujeto político de la violencia contra las mujeres de Belém do Pará a las mujeres trans”.

Se trata de la aplicación de la Directiva 2024/1385, que es ampliamente comentada como cierre de esta exposición, a los supuestos de sexualidades no normativas al amparo de lo que dispone el artículo 1.2: “son aplicables a todas las víctimas de delitos de violencia contra las mujeres y violencia doméstica, independientemente de su género”.

“*La violencia contra las mujeres cuidadoras*” es el segundo artículo de este bloque, y lo presentan la profesora Ana Marrades Puig y la investigadora Ayla Grancha Fernández. El cuidado, afirman, puede ser natural y hasta agradable cuando se trata del que tiene una madre con sus criaturas o cuando se hace de forma voluntaria y por cariño, pero, cuando se hace como trabajo profesionalizado y remunerado o, cuando no es profesionalizado ni tampoco remunerado se pueden sufrir diversas formas de violencia. Porque, generalmente, quienes los prestan no suelen tener otra opción laboral, bien porque no tienen formación o porque no pueden validarla.

Como dicen las autoras, las personas cuidadoras sufren diversas formas de violencia: “su no reconocimiento como trabajadoras, su invisibilización por realizar un trabajo que, aun siendo imprescindible, no se le ha otorgado valor, sus condiciones precarias en cuanto a derechos y también, cuando no se tiene una situación legal adecuada, especialmente en el caso de las mujeres migrantes”, con la agravante de “no tener papeles”. También pueden “ser víctimas de violencia de género física, verbal y especialmente sexual”, violencia favorecida por el lugar de trabajo: un domicilio donde los agresores pueden convivir con la persona a quien cuidan o frecuentar la casa por “ir de visita”.

La dicotomía público/privado se manifiesta con toda su crudeza en las mujeres que realizan este trabajo casi sin definición porque es un “trabajo” que se les ha adjudicado a las mujeres como algo natural, a ese 50% de la ciudadanía cuyos derechos aún no están plenamente reconocidos, situación que, en un Estado de Derecho como el nuestro, basta leer la prensa para comprobarlo.

No es que la aprobación de una ley o de alguna normativa, como son las directivas o los pactos de Estado, sea una solución mágica, pero sí que es un indicio de que, por una parte, existe una situación que la provoca y, por otra, un Estado democrático que, por coherencia, no puede

permanecer al margen. También ayuda que, aunque solo sea una parte de la ciudadanía, se defienda la universalidad de los derechos.

Es cierto que nuestro Estado no ha permanecido al margen y ha respondido, ante la situación descrita, con la aprobación de un Pacto de Estado contra la violencia de género en el que se incluye la aprobación de la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que también se ha aprobado la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y también Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, que, entre otras previsiones, dedica su Disposición Adicional Segunda a la “Prevención de la violencia y el acoso en el empleo doméstico”. Pero, también lo es que su contenido es deprimente, como muestran las entrevistas que acompañan al texto.

Las violencias sexuales, en este caso, no son “una cuestión individual sino social, estructural {...}, relacionada con una determinada cultura sexual arraigada en patrones discriminatorios que debe ser reformada”. Estamos hablando de conductas de personas con las que convivimos, con las que compartimos espacios públicos, a veces también privados. El sistema patriarcal es, para las autoras (coincido con ellas) “el causante de la normalización de la violencia y su invisibilización en el sector de los cuidados {...} define normas y actitudes consideradas inadmisibles y roles entre los sexos que determinan las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”. También coincido en que “los cuidados, a pesar de ser un trabajo imprescindible para la vida, no forman parte central de la agenda política”. Es lo más obvio: ¿por qué voy a pagar si lo puedo tener gratis? También, a veces, es el único trabajo que se encuentra para el que no se pide ningún conocimiento, se supone que lo puede hacer cualquiera. Se unen todos los ingredientes que componen un estado de necesidad al que se añade el sesgo de género.

El bloque VI de esta obra lleva por rúbrica VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO REPRODUCTIVO y comprende cuatro trabajos. El primero es del Profesor Octavio Salazar Benítez: “*La Gestación para otros: Una forma de violencia reproductiva*”. Con este título el profesor Salazar ya deja claro el juicio que le merece la gestación subrogada, por sustitución o, para otros: una forma de violencia. También añade, como advertencia previa, que va a referirse a esta práctica como “gestación para otros”.

Un tema al que se le ha dado mucha publicidad, que ha sido objeto de diferentes programas de televisión, que ha sido objeto de aprobación, de prohibición, de rechazo {...}. Fue uno de los primeros debates que se programaron en la Televisión Valenciana en 2017 con la imagen de una niña rubia vestida como una muñeca, con dos progenitores varones se presentaba como un modelo de familia feliz. No tuve mucho éxito cuando se me ocurrió cuestionar esa forma de “formar una familia”. Una anécdota de las muchas que puede haber en los debates, noticias, reportajes en revistas del corazón {...}. De entrada, comparto la opinión del profesor Salazar sobre la gestación subrogada o “para otros”.

Octavio Salazar inicia su exposición mostrando su extrañeza de que la gestación para otros no se incluya en la Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica que sí hizo, pocas semanas después, la Directiva (UE) 2024/1712 del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica una Directiva anterior sobre la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas que incluye entre las prácticas perseguidas “la explotación de la maternidad subrogada”. Salazar matiza que “aunque la UE considera lesiva de derechos dicha práctica cabría pensar que solo estaría perseguida en suelo europeo cuando conlleve “explotación” lo que deja abierto el debate sobre si sería legal la realizada de manera altruista o sometida a determinados límites garantistas”.

Los numerosos textos que tratan de regularla con respuestas dispares parecen indicar la dificultad de llegar a un acuerdo tanto porque a quien más afecta es a las mujeres, aunque no son consultadas, como porque también estamos hablando de un negocio bastante lucrativo para quienes lo explotan, pero que a quien menos beneficia es al elemento imprescindible: la mujer. También que las consecuencias penales no son lo suficientemente gravosas para que sean disuasorias. Y que, además, hay Estados fuera de la Unión Europea en los que está regulada. El profesor Salazar aporta numerosos ejemplos que a la vez confirman la idea de su importancia y de su extensión en lo que titula “El laberinto jurídico español” en el que analiza la posible reacción de la Justicia con una normativa en vigor pero con preceptos que se contradicen entre los que consideran que es posible el reconocimiento: la Instrucción de la Dirección General de Registros y del Notariado y el Tribunal Supremo que considera que se vulneran tanto los derechos de la mujer gestante como del menor.

Y aunque no favorece lo que entendemos por Estado de Derecho, hay que tener en cuenta que el objeto de este debate es un sujeto humano dependiente, como todos al nacer, por lo que confluyen no solo reglas jurídicas vulneradas o no, sino una persona, según define el Código Civil, que necesita de otra para subsistir. Ello sin perjuicio de que esta práctica “podría considerarse fraude de ley” como apunta Salazar. El Tribunal Supremo, como es lógico porque estamos tratando de qué se hace con un ser humano, “plantea varios mecanismos mediante los que los menores pueden quedar protegidos: la reclamación de la paternidad biológica de uno de los padres, si uno de ellos hubiese aportado material genético, con base en el art. 10.3 LTEHA; la adopción o el acogimiento familiar (FJ 11)”.

La presentación de un recurso sobre un caso de maternidad subrogada sirvió de pretexto a la Magistrada Balaguer para argumentar sobre la “invisibilidad que existe en el ordenamiento español respecto del fenómeno de la gestación por sustitución realizado en el extranjero por mujeres no protegidas por las garantías básicas de nuestro sistema constitucional {...}, la determinación de la filiación del menor en favor de quien suscribió ese contrato para satisfacer su deseo de ser padre o madre puede ir en contra de valores y derechos constitucionalmente reconocidos”. Es un voto muy interesante, que eleva “el interés superior del menor al más general de la infancia...ya que el riesgo y

la cosificación de menores es evidente”, pero también añade que “la garantía del principio de dignidad humana debe proyectarse tanto sobre el menor como sobre su madre biológica”.

Para Salazar la pregunta clave sería “si el Derecho debe amparar o no prácticas que pueden o no suponer servidumbre y explotación de los seres humanos lo que a su vez nos coloca frente a la duda de si las normas jurídicas deberían reconocer la creciente industria gestacional y el correlativo turismo reproductivo.

“Una forma positiva de combatir esta práctica, propone Salazar, sería la de facilitar y agilizar los procesos de adopción como la única vía legítima de acceso a la paternidad y maternidad {...} y añade: no podemos olvidar que su finalidad no es satisfacer un deseo particular -el de ser padre o madre- sino ofrecer un marco de protección a un menor”. Ojalá fuese así en todos los casos porque parece que verse reflejado en algún rasgo de su criatura es un deseo que no se puede obviar. No obstante, sería deseable que las conclusiones del profesor Salazar se hiciesen realidad como la de que “el cuerpo de las mujeres estuviese fuera del mercado”.

La profesora Iraia Hernández se ocupa del segundo de los trabajos de este bloque, sobre “*Violencia obstétrica y esterilización no consentida: evolución del marco jurídico europeo*”. Afirmar la autora que ambas “constituyen manifestaciones específicas de violencia machista, que empiezan a ser reconocidas como graves vulneraciones de los derechos humanos de las mujeres”. Que su tratamiento haya sido tardío, también lo dice la autora, entra en la lógica de la consideración que se presta a los sujetos que intervienen en esta relación. Como también se lee en este estudio: tradición androcéntrica de la medicina de la que se deriva que “los parámetros son masculinos, invisibilizando las experiencias específicas de las mujeres y consolidándose como un instrumento de control sobre la salud sexual y reproductiva {...}, que es un derecho fundamental que exige condiciones libres de violencia, coacción y discriminación para poder ejercerse libremente”.

Forma parte de la lógica de la naturaleza que las mujeres tengan hijos sin que, al menos hasta fechas recientes, se haya reflexionado sobre lo que significa la maternidad en la vida de las mujeres dato que sí se refleja en las estadísticas, en los retratos del poder, etc. Poco a poco estos datos han sido tenidos en cuenta en las Conferencias internacionales: Viena 1993, El Cairo 1994, Pekín 1995, Convenio de Estambul 2011, la Declaración de los Derechos Sexuales y Reproductivos (OMS 2006). “Los derechos reproductivos -afirma la autora- constituyen una categoría propia dentro del corpus de los derechos humanos, en tanto se derivan del reconocimiento de la dignidad, la autonomía corporal y la igualdad de mujeres y hombres {...}”. Podría decirse que son los derechos más específicamente de las mujeres porque van pegados a su cuerpo, incluso de forma exclusiva: los avances científicos permiten la inseminación sin coito o sea sin presencia física del donante de esperma, pero no sin el cuerpo de la mujer. Es como si se cerrara un círculo histórico en el que empezó importando la genealogía paterna, recordemos de quién era el apellido único o el primero

(así sigue) y de forma evolutiva se ha llegado a situar al sujeto imprescindible en el lugar en el que por importancia le corresponde: “*Mater semper certa est*”.

Ello no es óbice para que, de momento, resulte difícil que el hecho pase a ser derecho y que el objeto de este artículo sea una clase de violencia sobre la mujer que, como dice la autora, “forma parte de manifestaciones históricas de violencia institucionalizada arraigadas en estructuras socioculturales y jurídicas que han operado como mecanismos de control sobre los cuerpos y la autonomía reproductiva de las mujeres”. La autora señala, como paso importante hacia la conversión de las mujeres en objetos, que debían ser reguladas y controladas desde fuera, “para garantizar un funcionamiento “óptimo” dentro del sistema social y económico” derivado de las teorías mecanicistas de la Revolución Científica (siglos XVI-XVII).

Me resulta muy cercano lo que se dice de la violencia obstétrica, aunque, personal y afortunadamente, no la haya vivido, sí que me han interesado las experiencias positivas y negativas de otras mujeres en relación “al hecho natural” de parir. Como dice la autora “no solo es una afrenta a la dignidad humana, sino que revela la persistencia de relaciones de poder asimétricas en el ámbito clínico en el que la mujer es cosificada (una afición lamentablemente muy extendida en contextos masculinos) y relegada a un rol pasivo”. Los ejemplos generan indignación y exigencia de que se combatan desde las políticas públicas.

Y el apartado de este artículo: “Esterilización no consentida” se enmarca en las violaciones de los derechos reproductivos y está vinculada con políticas de eugenesia que buscan reducir la población de determinados grupos sociales considerados “no aptos” o “indeseables” para la reproducción.” Las épocas de dictaduras son proclives a este tipo de prácticas: la esterilización de las judías durante el nazismo reproducida en novelas o cine y el ejemplo que aporta la autora de la “dictadura franquista en la que miles de mujeres, especialmente de grupos desfavorecidos, fueron sometidas a estas intervenciones.”

La Resolución del Parlamento Europeo, de 24/06/2021, se refiere expresamente a la violencia obstétrica instando a los Estados “a adoptar medidas para garantizar el acceso sin discriminación a cuidados de alta calidad accesibles y respetuosos con la maternidad, el embarazo y el parto de conformidad con las normas y pruebas actuales de la OMS”. Se incide en el papel de los Estados, para que pongan en marcha políticas públicas, traducido al lenguaje paladino, para que las mujeres no dejen de tener descendencia. Es un dardo envenenado porque la diferencia en la consideración de ciudadanos y ciudadanas es que las mujeres somos las que vivimos el embarazo y el parto y que ambas situaciones se traducen en “bajas laborales” y reducen la expectativa de plena disponibilidad, que es apreciada o requerida y es una de las circunstancias que han limitado el acceso a determinados espacios de poder y/o trabajo.

La profesora Lara Martínez considera que la heterogeneidad de las legislaciones de los Estados miembros europeos, que siguen sin acatar las acciones que se recomiendan por la Unión

Europea, favorece que se mantengan las prácticas abusivas que vulneran gravemente la dignidad, la integridad física y psicológica y la autonomía de las mujeres.

Recuerda “que las mujeres son sujetas plenas de derecho, con capacidad para decidir sobre sus cuerpos, sus vidas y sus maternidades y se les debe garantizar el acceso igualitario a los servicios de salud sexual y reproductiva, así como la participación en el diseño de las políticas que les afectan y que la justicia feminista no sea una aspiración abstracta {...}”. También hace una llamada para que “se condene en la UE el robo de bebés y las distintas expresiones de explotación reproductiva”.

El tercer artículo de este bloque VI se titula “*La interrupción voluntaria del embarazo en el Derecho Transnacional: avances y regresiones en el contexto europeo y norteamericano*”, de la profesora Lara Martínez de Aragón López. No cabe duda de que todo aquello que se relaciona con la pervivencia de la especie tiene especial importancia, es el dilema entre la vida y la muerte, la supervivencia o el mantenimiento, la precariedad o el exceso, satisfacción o resignación. Repasando la historia, la autora se refiere a ello, nos encontramos con una variedad de enfoques que han perdurado a través del tiempo como en la interrupción voluntaria del embarazo.

Lara Martínez piensa que no ha sido un desarrollo lineal, sino pendular que, hasta finales del siglo XX no se permitiera “interpelar el mandato histórico patriarcal de sometimiento y cosificación y vincular los recién adquiridos derechos a la dignidad, la libertad, la autonomía de la voluntad o la autodeterminación sobre el propio cuerpo {...}, en el que se conjugan criterios morales, políticos, de utilidad social y demográficos”. Criterios morales en los que intervienen el poder político y el religioso que actúan sobre la misma base social y que pueden dar lugar a respuestas diferentes. El feminismo identifica su reconocimiento con la igualdad, la emancipación femenina y como derecho civil de primer orden. Pero quienes toman las decisiones no suelen contar con una presencia suficiente de mujeres para que su opinión sea decisoria. Podemos recordar los rostros del poder que van cambiando a impulso de la aprobación de las leyes de igualdad pero que, incluso ahora, en las cúspides solo hay hombres o una presencia abrumadoramente masculina. También interesa la reflexión que se aporta de Betty Friedan en la Primera Conferencia Nacional sobre leyes de aborto (1969).

La aprobación de las leyes que despenalizan el aborto plantea su control de constitucionalidad a la par que también se produce un desplazamiento de las mujeres que quieren abortar hacia países que lo legalizan.

Estados Unidos es un ejemplo de divergencia clara de posturas en los dos partidos con más posibilidades de gobernar. De hecho, se convirtió en uno de los puntos clave en el último debate electoral que finalizó con la victoria de Trump a la presidencia de los Estados Unidos de América.

Francia, en cambio, es uno de los Estados con la normativa más avanzada como consecuencia de la Ley presentada por la ministra Simone Veil, que validó el *Conseil Constitutionnel* en 1975. Al igual que fue considerado un derecho asociado al libre desarrollo de la personalidad mientras

que la reunificación de Alemania supuso un paso atrás, pues su Tribunal Constitucional Federal consideró que “la vida prenatal debía ser objeto de protección”.

El descenso del socialismo en los gobiernos provoca un cambio hacia posturas más restrictivas hasta comienzos del siglo XXI, cuando se observa un cambio en la jurisprudencia destacado por la autora. En España la STC 44/2023 confirmó la constitucionalidad de la LO 2/2010 conocida como *ley de plazos*, que permite la interrupción voluntaria del embarazo durante las primeras catorce semanas. Francia, por su parte, reformó su Constitución incluyéndolo en el art. 34 dotándolo del mayor nivel de protección.

La profesora Martínez de Aragón finaliza lamentando que la Directiva (UE) 2024/1385 no haya abordado la criminalización de la interrupción voluntaria del embarazo y el acoso que sufren en los entornos cercanos a las clínicas de salud sexual y reproductiva como formas específicas de la violencia de género.

Cierra este bloque Leire Escajedo San Epifanio con el artículo “*La violencia estructural en la denegación del Diagnóstico Genético Preimplantacional (DGP) cuando concurre alto riesgo de embarazo embriopático: análisis de la doctrina del TEDH*”. En la introducción la autora confirma su posición avanzada en el título de su ponencia: “La violencia inherente a la denegación del DGP cuando concurre alto riesgo de embarazo embriopático: doctrina del TEDH”. En principio, y como se desprende del trabajo que lo precede, todo lo relacionado con la gestación de seres humanos propicia un debate en el que influyen argumentos de carácter político y/o religioso que si bien también pueden estarlo en cualquier posicionamiento en este caso puede ser prioritario. Puede despejarse algún interrogante en la medida que los avances científicos ofrezcan resultados más acertados sobre las posibilidades de vida (o de qué clase de vida) de un *nasciturus* sobre el que recae la decisión de la mujer que lo lleva en su seno y, el amparo o no de una norma.

Es lo que plantea la autora en la *Introducción* en la que aclara que en la decisión influyen “las profundas divergencias en los valores sociales, culturales y religiosos de cada Estado {...}”, incluso en el caso del aborto por razones médicas, que tiene respuestas dispares que a veces se asemejan a un laberinto en el que ninguna salida ofrece un camino liberador. Coetáneamente la ciencia sigue avanzando y “cada vez se diagnostican con más precisión los defectos congénitos antes del nacimiento del bebé” pero, sigue razonando la autora, en algunos países es legal “detectar las anomalías genéticas graves” y decidir una posible interrupción voluntaria del embarazo, pero no se permite prevenir esas mismas anomalías mediante selección embrionaria, “lo que no deja de ser una incoherencia”. El texto expone las paradojas normativas, la influencia de los factores históricos, culturales, jurídicos y bioéticos, tensiones entre los principios de autonomía reproductiva, dignidad humana y no discriminación por discapacidad y la variedad de compromisos basados en razones políticas que el paso del tiempo puede modificar por los avances de la investigación científica. En abstracto todas las personas hemos pasado por este proceso creativo con más o menos fortuna.

No siempre los descubrimientos en torno a la genética han sido beneficiosos para la humanidad. La autora refiere algunas de las prácticas ya vistas en el trabajo precedente que pretendían eliminar personas con la finalidad de alcanzar un perfeccionismo o eliminar enemigos a lo que tendían los regímenes totalitarios. Pero también la ingeniería genética puede servir a otros fines como evitar algunas patologías que se transmiten con los genes. Se habla así de “asesoramiento genético” que tiene por finalidad evitar la transmisión de enfermedades de carácter genético o hereditario, pero “con el objetivo de separar claramente estos procesos de los aplicados por los eugenistas”. La autora explica siguiendo a Reed “que se trataba de una clase de trabajo social realizado en beneficio de toda la familia y que no refleja ningún tipo de connotaciones eugenésicas”.

En el progreso científico no se parte de la nada, y se conoce “el vínculo especial entre la gestante y el nasciturus, pero ¿cuál es el vínculo y/o el estatuto de los progenitores en una FIV (fecundación in vitro)?” Técnica que, por cierto, no ha dejado de ser utilizada y que, como dice Escajedo “se afirma que la FIV deconstruye la paternidad y maternidad biológicas en un abanico de funciones posibles: genéticas, de gestación, de adopción-recepción de gametos donados o, incluso, subrogada”. Pero cuando lo científico incide en los derechos entra en juego la necesaria regulación jurídica como garantía de que se respetarán los principios que rigen en una sociedad concreta. La autora formula los interrogantes que se pueden suscitar: “¿quiénes pueden ser los usuarios de las técnicas, qué destino debe darse a los embriones sobrantes, ¿qué ocurre con la admisión o no de donación de gametos humanos o embriones in vitro, o cuándo es posible seleccionarlos antes de la implantación?”. En España el primer estatuto jurídico del embrión extracorpóreo data de 1988 y el Tribunal Constitucional dictaminó que “todas las formas de vida humana antenatal son merecedoras de protección constitucional ex art. 15 CE”

La casuística recogida ofrece un espectro variado de circunstancias que afectan al reconocimiento de derechos, como uno de los ejemplos que aporta la autora como la autorización de una inseminación a la mujer de un preso: “la edad de la mujer y la pena impuesta al marido dificultaba la posibilidad de embarazo natural {...} se presentó la demanda ante el TEDH y se reconoció el derecho a tener una descendencia genética”. Interesante los casos que se plantean y que propician la consolidación y evolución de una doctrina que sin ese impulso no se hubiese dado.

La autora finaliza proponiendo “una reflexión sobre el reto de diseñar y promover marcos normativos sólidos y garantistas que protejan integralmente la dignidad humana, respetando y equilibrando todos los derechos y valores en juego, desde la protección de la vida y la salud hasta la libertad personal y la no discriminación”.

En el fondo el problema es que estamos reflexionando sobre qué solución damos a una cuestión en la que no hay solución jurídica perfecta, pasa con frecuencia, y la respuesta no puede satisfacer si no pensamos en que la imagen de la Justicia tiene un ojo tapado porque no todo puede verse con los ojos de la justicia y una balanza en la que hay que pesar lo que presentan las partes, sus

argumentos. El punto débil es que en este caso más que en ningún otro el objeto es también un sujeto, además indefenso. El tiempo, como se suele decir, lo pone todo en su lugar. En este caso no es extraño que las criaturas tengan recuerdos de su gestación y quieran conocer a la mujer desde cuyo seno escuchaban esa voz y esos sonidos.

El bloque VII aborda “LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL”. Es el último bloque de esta monografía de investigación y comprende dos trabajos, el primero de Lorena Chano Regaña titulado “*El acoso moral a las mujeres en el espacio laboral: evolución del marco europeo*”. Como dice la autora las agresiones físicas y sexuales focalizan la atención, pero eso no significa que otras más ocultas hagan igual o más daño. Por eso explica que “el acoso moral en el trabajo -mobbing, bullying o la conocida como luz de gas (gaslighting) constituye una forma de maltrato cotidiana y muchas veces silenciada que limita la participación de las mujeres en el empleo, afectando a su dignidad y a su salud mental; y consolidando dinámicas de exclusión y desigualdad dentro del mercado laboral”. Es una más de las violencias que sufren las mujeres y que, como casi todas, es difícil de erradicar, tanto es así que en 2024 el Parlamento Europeo y el Consejo aprobaron dos Directivas en las que se reconocen formas complejas y menos visibles de violencia contra las mujeres.

La violencia contra las mujeres está arraigada en el desarrollo de la Humanidad de tal forma que las mujeres nunca han sido ciudadanas de pleno derecho y, como hemos visto, tampoco la llegada de la normatividad de los derechos en primer lugar y de su posterior universalidad ha logrado eliminar los vicios de origen que, dicho sea, benefician a esos primeros que los poseyeron y que, en el fondo, no sienten, en general, la pulsión del cambio o la ausencia. Recuerdo una vez más, las imágenes del poder. En palabras, que recuerda la autora, de M. Lagarde: “Cuando se afirma que una determinada violencia contra las mujeres constituye un elemento estructural, se hace referencia a que dicha forma de agresión no responde a hechos aislados o excepcionales, sino que está arraigada en relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, y reproducida por patrones sociales, culturales, económicos e institucionales”.

Trabajar no es un capricho y de nuevo recordamos los pioneros estudios de María Ángeles Durán sobre “el análisis del trabajo no remunerado y su relación con la estructura social y económica”. Sus estudios, entre otros, sobre el uso del tiempo que muestran lo que no se ve como trabajo y su consiguiente repercusión en la economía. Esa información que sí está en las estadísticas, pero que no suma valor en los “méritos” de las carreras del poder ni en el respeto debido como personas a las que los hombres consideran “competidoras sin derecho a”. Recuerdo la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre una mujer que consiguió que le reconocieran su derecho a acceder al trabajo de minera: “bajar” a la mina y que el representante sindical, interrogado sobre este hecho histórico a la entrada de la explotación, respondió que estaba muy bien, pero “que había muchos compañeros que hubiesen podido ocupar ese puesto”. Estaban cuestionando su derecho a tener derecho.

En primer lugar, la autora se detiene en “la construcción teórica del acoso moral en el trabajo: uso del poder, invisibilización o la desautorización, descalificación sutil, aislamiento profesional, sobrecarga deliberada o descrédito sistemático {...}, que no responde a hechos aislados o excepcionales sino que está arraigada en relaciones de poder históricamente desiguales {...}”, pero no hay regla sin excepción, y además de las consideraciones de la profesora Durán, hay una explotación que sí admiten : el “trabajo sexual”.

A toda esa situación histórica de desigualdad pueden sumarse: la condición de extranjeras, la temporalidad de los contratos, la discapacidad que se asocia a la menor productividad, la edad avanzada, y los siempre “estereotipos” de género, que disminuyen las posibilidades de trabajar.

En la tercera parte se explica cómo el Nobel de Medicina de 1973, Konrad Lorenz, deduce del comportamiento animal lo que trasciende al humano (1966) y hace un recorrido científico evolutivo hasta llegar a lo que la autora define como dos corrientes predominantes: “la norteamericana que tiende a vincular el acoso con incidentes violentos puntuales, y a conceptualizarlo desde categorías como “workplace aggression”, que enfatiza la aparición inmediata de violencia en el ámbito laboral ya se produzca de forma interna o externa a la organización”. Y la tradición europea “que, desde un enfoque psicosocial y dinámico, y más complejo, la concibe como un proceso continuo de victimización que analiza las motivaciones del hostigador, las vulnerabilidades de la víctima y las consecuencias acumulativas del acoso sexual sobre la salud física y psíquica”.

Conducta abusiva, terror psicológico, acoso moral ponen el acento en alguna de las características que se añaden al desempeño de un trabajo que ya de por sí tiene sus propias dificultades y que suelen incidir en la parte débil de la relación laboral.

La influencia internacional se encuentra en la calificación jurídica del acoso del Convenio 190 de la OIT (2019, ratificado por España en 2023) que “constituye el primer tratado internacional que aborda de forma específica la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, desde un enfoque amplio, inclusivo y claramente vinculado a los derechos humanos y a la igualdad de género, y trata de forma específica la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

El intercambio de personas trabajadoras entre los distintos países europeos determina la necesaria regulación normativa que tenga en cuenta condiciones comunes. Y así llega la autora a la IV parte de su trabajo sobre el acoso moral en el espacio laboral como una forma de violencia contra las mujeres cuya erradicación se proponen las Directivas (UE) 2024/1385 contra la violencia doméstica y 2024/1712 en materia de trata de seres humanos que “han ampliado el alcance de la acción normativa de la UE reconociendo violencias más complejas y menos visibles como la psicológica, el daño emocional y el sufrimiento derivado de entornos laborales o coercitivos, permitiendo construir una base normativa para el reconocimiento del acoso moral laboral como una manifestación de violencia contra las mujeres en el espacio de trabajo, lo cual es un paso más en la configuración normativa del acoso”.

Para la autora el contenido de su trabajo demuestra que “el acoso moral en el entorno laboral constituye una forma estructural de violencia que afecta especialmente a las mujeres”. Es casi lógico por la forma en la que se han construido los derechos de las mujeres que, ya de por sí, se incardinan en una subjetividad tardía en cuanto a los derechos y, como recalca la autora, con un sistema fragmentario, sectorial y ambiguo condicionado por el sistema de atribución de competencias y por la centralidad del principio de igualdad y no discriminación como eje vertebrador de las políticas de la UE.

Y el segundo artículo de este último bloque sobre “La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral” se titula “*El acoso sexual contra las mujeres en el espacio laboral: evolución del marco europeo*” de Nuria Reche Tello, que también incide en la creencia de que los hombres quieren y pueden, como vulgarmente se dice, tener sexo/aprovecharse de las mujeres. Y así lo describe al inicio: “el mayor ataque a la dignidad y los derechos de las humanas, y que supone un grave problema de orden público de carácter estructural, persistente y universal, ya que afecta a todas las mujeres en todas las culturas y en todas las clases sociales”. Y ¿cómo es que aún no hemos encontrado la forma de erradicarlo? Sé que es una pregunta un tanto absurda que también se podría adaptar a cantidad de situaciones que no deseamos que ocurran pero que pasan y precisamente por ello valgan todo lo que se ha escrito en las páginas de esta publicación. Y algo tendrá que decir también la profesora Nuria Reche que propone centrarse en “la específica forma de violencia contra las mujeres que es: el acoso sexual en el espacio laboral” y que añade que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) “fue la primera en considerar el acoso sexual en el trabajo no solo como un acto de violencia sino como una forma de discriminación por razón de sexo”.

Esta misma autora aporta algún elemento más: “{...} trasciende el comportamiento individual hasta convertirse en un problema social generalizado, en el que no se trata principalmente de deseo sexual sino de poder y control que los hombres utilizan para mantener su dominio sobre las mujeres en el lugar de trabajo”. Es como si los hombres, como colectivo, considerasen que tienen derechos preferentes y exclusivos sobre todo lo existente y que en la medida que las mujeres van adquiriendo derechos de ciudadanía tuviesen que resarcirse de alguna forma e intentan reducirlas a objetos, cosificarlas por medio de la violencia/violación. Los datos que aporta la autora directamente espantan: “la violencia y acoso en el trabajo lo sufren “más de una de cada cinco personas en el empleo” y “más de tres de cada cinco víctimas afirman haberla sufrido varias veces”, y respecto a la violencia y acoso sexual, “la mayoría de las que la han sufrido han sido mujeres tanto asalariadas como autónomas, una de cada 15 mujeres a lo largo de su vida laboral {...}, también la incidencia no puede ser exacta por la dificultad probatoria”.

Pese a ello, la autora aporta datos numéricos significativos de la magnitud de esta clase de violencia: “En definitiva, el análisis de las encuestas revela de manera concluyente que el acoso sexual constituye un problema extenso y arraigado tanto a nivel mundial como dentro de la UE y que, sin

embargo, ha permanecido invisibilizado, como demuestra la práctica ausencia de estudios hasta hace unos años”. ¿Puede que sea porque los hombres han sido los titulares de cualquier poder y dueños jurídicamente de la economía, cualquiera que fuese su nivel social, y, por el contrario, como complemento, las mujeres han tardado en conseguir un estatus de igualdad?

Prueba de esta situación es que en el caso del acoso sexual Naciones Unidas ha protagonizado el liderazgo contra todas las formas de discriminación de las mujeres desde la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer en 1979 y las subsiguientes Conferencias Internacionales entre las que merece destacarse la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, resultado de la Cuarta Conferencia Mundial que, subraya Reche, se alzará como “la hoja de ruta y el marco de política internacional más exhaustivo para la acción, y la actual fuente de orientación para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y niñas en el mundo”.

El otro documento importante y, como tal lo destaca la autora es el Convenio de Estambul de Prevención y Lucha contra la Violencia contra las mujeres y la Violencia Doméstica “ya que aborda la prevención y lucha contra todas las formas de violencia frente a las mujeres mediante diferentes medidas destinadas no solo a evitarla, sino también de proteger a las víctimas y perseguir a los agresores”.

También se incluye por la autora un comentario sobre “La prevención y la lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo por la OIT, por medio del Convenio nº 190 y la Recomendación nº 206”.

El índice que figura al comienzo de esta ponencia muestra las numerosas referencias que Nuria Reche ha ido relatando a través de este artículo que aporta información y comentarios sobre las vicisitudes de las mujeres en su camino para lograr los derechos que como ciudadanas les corresponden: un status de igualdad y libertad que los Estados y los Organismos Europeos e Internacionales intentan garantizar y que parece que araños pero que no acabamos de poseer con las suficientes garantías. Como la autora concluye: “el tratamiento del acoso sexual laboral ha evolucionado desde su atipicidad hasta su consagración de ilícito, tanto en el orden internacional como en el Derecho de la Unión {...} se caracteriza por tratarse de un acto específico de violencia contra las mujeres, al ser las que mayoritariamente la sufren, siendo las víctimas más vulnerables las jóvenes y las migrantes”.

La realidad es que no nos ponen fácil alcanzar no solo la ciudadanía formal, sino disfrutar de los derechos que, como ciudadanas, nos corresponden.

ÍNDICE

I.- ¿UN GIRO RELEVANTE EN EL MARCO EUROPEO DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES? VISIONES DE CONJUNTO.

REVISITANDO EL MARCO REGULADOR DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO EUROPEO (CAPÍTULO INTRODUCTORIO)

Ainhoa LASA LÓPEZ y Leire ESCAJEDO SAN-EPIFANIO, Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

UN ENFOQUE GLOBAL PARA ENTENDER LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROYECTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

María Luisa BALAGUER CALLEJÓN, Catedrática de Derecho Constitucional Universidad de Málaga y Magistrada del Tribunal Constitucional

LA EVOLUCIÓN DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO EUROPEO (COE Y UE) EN EL TRATAMIENTO DE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES: ¿SUPERANDO UN MARCO REGULATORIO FRAGMENTADO EN LO FORMAL Y LO MATERIAL?

Rosario TUR AUSINA, Catedrática de Derecho Constitucional de la Universidad Miguel Hernández de Elche

II.- GARANTÍAS Y ENFOQUE CONSTITUCIONAL FEMINISTA ANTE LAS VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

UN ANÁLISIS DE LA TRÍADA DE GARANTÍAS (PROCESALES, SUSTANTIVAS Y SOCIALES) DE LAS DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LUCHA CONTRA LA TRATA Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DESDE LA DIALÉCTICA DEL FEMINISMO CONSTITUCIONAL DEL CONFLICTO Y LA MATERIALIDAD, PATRIARCAL Y DEL CAPITAL, DEL GÉNERO

Ainhoa LASA LÓPEZ, Profesora Agregada de Derecho Constitucional, Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

III.- LA TRATA DE MUJERES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO EUROPEO

VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES EN LA CATEGORÍA DE TRATA (CON Y SIN FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL): PRESENTACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DEL MARCO EUROPEO (UE Y COE)

Itziar GÓMEZ FERNÁNDEZ, Letrada del Tribunal Constitucional y Profesora Titular de la Universidad Carlos III de Madrid

IV.- MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA Y PROSTITUCIÓN

EL NUEVO MARCO REGULADOR DE LA MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA EN EUROPA Y EN EL ESTADO ESPAÑOL: ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS NORMATIVOS DURANTE EL TRIENIO 2022-2024 Y DESAFÍOS PENDIENTES

Laura NUÑO GÓMEZ, Profesora Titular de Universidad de Derecho Constitucional, Universidad Rey Juan Carlos

LA PROSTITUCIÓN: EVOLUCIÓN DEL MARCO EUROPEO: CONSEJO DE EUROPA Y UNIÓN EUROPEA

Yolanda GÓMEZ SÁNCHEZ, Catedrática de Derecho Constitucional de la UNED

V. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO FAMILIAR Y EN LAS RELACIONES AFECTIVO-SEXUALES

¿ATAJANDO LA VIOLENCIA “DOMÉSTICA” DE RAÍZ?: HACIA UN MARCO EUROPEO INTEGRAL CONTRA EL CONTROL COERCITIVO

Leire ESCAJEDO SAN-EPIFANIO, Profesora Titular (acreditada CU) de Derecho Constitucional, Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

VIOLENCIA CONTRA LAS SEXUALIDADES NO NORMATIVAS Y SU ABORDAJE EN LA DIRECTIVA (UE) 2024/1385 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

Mercedes IGLESIAS BÁREZ, Universidad de Salamanca

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES CUIDADORAS

Ana MARRADES PUIG, Profesora Titular de Derecho Constitucional, Universitat de València, y Ayla GRANCHA FERNÁNDEZ, Investigadora, Universitat de València

VI.- VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO REPRODUCTIVO

LA GESTACIÓN PARA OTROS: UNA FORMA DE VIOLENCIA REPRODUCTIVA

Octavio Salazar Benítez, Catedrático de Derecho Constitucional, Universidad de Córdoba

VIOLENCIA OBSTÉTRICA Y ESTERILIZACIÓN NO CONSENTIDA: EVOLUCIÓN DEL MARCO JURÍDICO EUROPEO

Iraia HERNÁNDEZ DARRIBA, Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO EN EL DERECHO TRANSNACIONAL: AVANCES Y REGRESIONES EN EL CONTEXTO EUROPEO Y NORTEAMERICANO

Lara MARTÍNEZ DE ARAGÓN LÓPEZ, Universidad Rey Juan Carlos

LA VIOLENCIA ESTRUCTURAL EN LA DENEGACIÓN DEL DIAGNÓSTICO GENÉTICO PREIMPLANTACIONAL CUANDO CONCURRE ALTO RIESGO DE EMBARAZO EMBRIOPÁTICO: ANÁLISIS DE LA DOCTRINA DEL TEDH

Leire ESCAJEDO SAN-EPIFANIO, Profesora Titular (acreditada CU) de Derecho Constitucional, Profesora Titular (acreditada CU) de Derecho Constitucional, Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

VII.- LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

EL ACOSO MORAL A LAS MUJERES EN EL ESPACIO LABORAL: EVOLUCIÓN DEL MARCO EUROPEO

Lorena CHANO REGAÑA, Universidad de Extremadura

EL ACOSO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES EN EL ESPACIO LABORAL: EVOLUCIÓN DEL MARCO EUROPEO

Nuria RECHE TELLO, Nuria RECHE TELLO, Profesora Ayudante Doctora de Derecho Constitucional (Acreditada Titular Universidad), Universidad Miguel Hernández de Elche

No difundir, por favor

No difundir, por favor

El acoso sexual contra las mujeres en el espacio laboral: evolución del marco europeo

Nuria RECHE TELLO, Profesora Ayudante Doctora de Derecho Constitucional (Acreditada Titular Universidad), Universidad Miguel Hernández de Elche. ORCID; 0000-0002-8670-5794

SUMARIO: I.- CONSIDERACIONES SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y EL ACOSO SEXUAL: ORIGEN DEL CONCEPTO, APORTACIONES DEL FEMINISMO JURÍDICO Y DIMENSIÓN ESTRUCTURAL. II.- LOS DATOS: ENCUESTAS GLOBALES Y EUROPEAS; PREVALENCIA, PERFILES DE VÍCTIMAS Y AUTORES; DIMENSIÓN INTERSECCIONAL Y NUEVAS FORMAS DE CIBERVIOLENCIA. III.- LA LUCHA FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL. III.1.- Naciones Unidas: de la CEDAW y la DEVAW a la Plataforma de Beijing y los ODS. III.2.- Consejo de Europa: Convenio de Estambul y tipificación del acoso sexual. III.3.- Organización Internacional del Trabajo: Convenio nº 190 y Recomendación nº 206. IV.- EVOLUCIÓN EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA. IV.1.- Primeras iniciativas: Informe Rubenstein, Código de Conducta de 1991 y protocolos empresariales. IV.2.- Incorporación del acoso sexual como discriminación prohibida en el derecho derivado: Directivas 2002/73/CE, 2006/54/CE y posteriores desarrollos. IV.3.- De la fragmentación normativa al intento de marco común: ratificación del Convenio de Estambul, Directiva (UE) 2024/1385 y resistencias políticas. V.- CONCLUSIONES: AVANCES, LÍMITES Y RETOS EN LA PREVENCIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN. VI.- Bibliografía. VII.- Normativa e informes consultados.

Resumen:

El presente capítulo analiza el acoso sexual en el espacio laboral como una manifestación específica de violencia de género estructural, anclada en relaciones de poder desiguales y discriminación por razón de sexo. Partiendo de los aportes del feminismo jurídico, en especial de MacKinnon, se resalta que el acoso sexual no es un problema de deseo, sino de control y subordinación, que condiciona la participación de las mujeres en el trabajo.

Los datos internacionales y europeos muestran su magnitud: una de cada tres mujeres en la UE ha sufrido acoso sexual laboral, con especial incidencia en jóvenes y migrantes. Además, el fenómeno se amplifica en el ámbito digital mediante ciberviolencia y deepfakes, lo que refuerza su carácter pluriofensivo contra derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad personal o la salud.

El análisis jurídico repasa el desarrollo internacional (CEDAW, DEVAW, Beijing, Convenio de Estambul, Convenio OIT nº 190) y la evolución normativa europea: del Informe Rubenstein y el Código de Conducta de 1991 a la Directiva 2006/54/CE, que lo reconoce como discriminación prohibida. La reciente Directiva (UE) 2024/1385 marca un hito, aunque su texto definitivo debilitó la tipificación del acoso sexual laboral, dejando en manos de los Estados medidas clave. El capítulo concluye reclamando armonización normativa, prevención efectiva y tolerancia cero.

I. CONSIDERACIONES SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y EL ACOSO SEXUAL

Para analizar el acoso sexual sobre las mujeres, y siguiendo Amorós Puente (2008), resulta imprescindible contextualizarlo en la violencia que ejerce el patriarcado y el contexto de subordinación femenina en que se desarrolla, así como su capacidad performativa (Amorós Puente, 2024) para reinventarse, reconstruirse, adaptarse, y ramificarse hoy día por las arterias del mundo virtual. Abordar la violencia de género en sus múltiples manifestaciones, siendo el acoso sexual laboral una de ellas, requiere asimilar que se trata del mayor ataque a la dignidad y los derechos de las humanas, y que supone un grave problema de orden público de carácter estructural, persistente y universal, ya que afecta a todas las mujeres en todas las culturas y en todas las clases sociales. La violencia de género se manifiesta de múltiples maneras: física, sexual, psicológica, digital, económica, simbólica o institucional. A su vez, son diferentes los ámbitos sociales donde se ejerce: doméstico, laboral, online o social en general, en cualquier espacio y causada por cualquier persona, conocida o no de la víctima (Rey Martínez, 2023).

En este trabajo nos centraremos en una específica forma de violencia contra las mujeres, el acoso sexual en el espacio laboral. El origen del término “acoso sexual” se le atribuye a Lin Farley (1978), si bien fueron las feministas estadounidenses quienes buscaron que el concepto incluyese tanto comportamientos flagrantes de abuso sexual como otros más sutiles (Serrat Julià, 2024). La abogada feminista Catherine A. MacKinnon (1979) fue, sin duda, la pionera en considerar el acoso sexual en el trabajo no solo como un acto de violencia sino como una forma de discriminación por razón de sexo, y su legado ha sido fundamental para transformar la forma en que se aborda. La autora entiende que el acoso sexual trasciende el comportamiento individual hasta convertirse en un problema social generalizado, en el que no se trata principalmente de deseo sexual, sino de poder y control que los hombres utilizan para mantener su dominio sobre las mujeres en el lugar de trabajo. Por tanto, el acoso sexual es, sobre todo, una manifestación de la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, que limita las oportunidades de éstas en el lugar de trabajo. La autora describe dos modalidades en el acoso sexual: el chantaje sexual, considerado como aquel que exige favores sexuales a cambio de beneficios laborales, y el ambiente de trabajo hostil o acoso medioambiental, entendido como aquel en el que la conducta sexual no deseada crea un entorno intimidante, coactivo u ofensivo. Para MacKinnon es fundamental que, a la hora de determinar si ha habido acoso sexual, el asunto se analice desde la perspectiva de la víctima, en lugar de centrarse en las intenciones del acosador. Sin embargo, esta teorización del acoso sexual desde el feminismo jurídico no se ha trasladado plenamente al ámbito normativo, lo que a la postre genera una serie de dificultades, como se verá más adelante.

Desgraciadamente, los casos de acoso sexual en todo el mundo no han hecho sino aumentar desde la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Como reacción, el movimiento internacional #MeToo para ayudar a las víctimas de la violencia sexual, impulsado en 2006 por la activista por los derechos civiles Tarana Burke, se expandió globalmente en 2017 y se hizo viral. Millones de mujeres hicieron públicas sus historias de violencia sexual para romper el silencio y buscar

justicia, visibilizándolo como un problema social. El Parlamento Europeo, en 2023¹, destacó la importancia del #MeToo para la lucha contra el acoso sexual en el trabajo al hacerlo patente, mostrándolo como un problema sistémico, rompiendo el silencio y empoderando a las víctimas, cambiando la cultura laboral e impulsando un debate público sobre la necesidad de crear entornos de trabajo más seguros y respetuosos. Todo ello ha motivado que, desde 2017, este movimiento se haya asentado en algunos Estados miembros y, en consecuencia, los Gobiernos y las organizaciones han puesto en marcha cambios para poner fin a la violencia y el acoso sexual, subrayando su carácter estructural, así como la impunidad de los agresores, la revictimización de las afectadas o la inacción institucional, lo que a su vez ha reavivado las resistencias ya existentes ante políticas para la erradicación de la violencia ejercida contra las mujeres y niñas.

La capacidad performativa del patriarcado ha encontrado en los últimos tiempos una nueva forma para ejercer la violencia digital contra las mujeres y niñas en el espacio online (Vega Montiel *et al.*, 2024), un continuo de la violencia en el espacio físico, si bien ambas se retroalimentan. No obstante, el gran elemento diferencial que añade la tecnología es el carácter viral de su distribución. Al tratarse de un problema al que se enfrentan la mayoría de las mujeres y las niñas en la actualidad, para las víctimas es difícil identificar los tipos específicos de violencia socio digital, pues los marcos normativos, al no adoptar una perspectiva holística en su definición, suelen centrarse solo en unas pocas conductas asociadas a este fenómeno. Sin embargo, la violencia de género en el ciberespacio se expresa de múltiples formas, desde el acoso y el control hasta otras más novedosas como el *deepfake*. Por otro lado, el acoso sexual adquiere una nueva dimensión en los entornos inmersivos de realidad virtual ya que, aunque se produzcan mediante avatares, son percibidos como reales (Blanco-Ruiz, 2024), normalizándose este tipo de conductas en el espacio online: redes sociales, manosfera, metaversos..., favorecidos por la suplantación de identidad gracias a la creación de perfiles falsos, lo que puede tener consecuencias devastadoras para las mujeres.

Esta violencia sociodigital, como advierte Varela Menéndez (2024), se enfrenta a dimensiones que niegan la estructuralidad de las relaciones sociales, de poder, de género, y que revictimizan a las mujeres. Por ello, desde la crítica feminista, ha sido preciso desmontar la presunta y extendida creencia de “neutralidad” de las tecnologías digitales, denunciar las distintas consecuencias de la codificación de la cultura de la violación en el contexto del capitalismo digital, así como “problematizar el diseño de los medios digitales, como cuando deliberadamente son “tóxicos” o inseguros desde el diseño”, “e intencionadamente incorporan características para que adolescentes y niños tengan usos más compulsivos de las aplicaciones y pasen en ellas más tiempo, a pesar de ser dañinas para su bienestar”, siendo precisas nuevas intervenciones sociales, políticas y regulatorias, ya que es probable que los riesgos asociados con el abuso facilitado por la tecnología se expandan aún

¹Resolución sobre el acoso sexual en la Unión y el análisis del movimiento #MeToo (2022/2138(INI)), de 1 de junio de 2023. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0217_ES.html

más, en la medida en que su empleo se vuelve gradualmente central en nuestras vidas; asimismo es preciso plantearse la responsabilidad de las tecnologías en estas agresiones, en la medida en que resultan facilitadoras o incluso perpetradoras en sí mismas (García-Mingo y Lorca, 2025).

A lo largo de las siguientes páginas se analizará cómo se ha ido avanzando en la lucha contra el acoso sexual laboral, desde la constatación de la gravedad de este tipo de conductas por parte de las instituciones hasta las iniciativas regulatorias para afrontarlo. Algo que requiere, como decíamos al inicio, una necesaria comprensión de las verdaderas dimensiones de la subordiscriminación estructural de las mujeres en el sistema patriarcal y sus ramificaciones, pero, sobre todo, de una firme voluntad política para combatirlo.

II. LOS DATOS (Y LO QUE REVELAN)

El acoso sexual ha permanecido invisibilizado durante demasiado tiempo, puesto que no ha sido hasta entrado el siglo XXI cuando se ha considerado una discriminación por razón de sexo y un acto de violencia. Ello explica que sean pocos y muy recientes los estudios, encuestas e investigaciones sobre su impacto en la vida de las mujeres.

En un nivel global destaca la Primera Encuesta Mundial: “Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: primera encuesta mundial” (OIT, Fundación Lloyd’s Register, Fundación Gallup, 2022). Se trata del primer intento de evaluar la prevalencia y características de la violencia y el acoso en el trabajo, una cuestión que se reconoce como “de problemática medición”. Los resultados muestran que la violencia y el acoso en el trabajo están generalizados en todo el mundo, además de ser un fenómeno recurrente y persistente, que sufren “más de una de cada cinco personas en el empleo”, y que “más de tres de cada cinco víctimas afirman haberla sufrido varias veces”.

Respecto de la violencia y acoso sexual, se afirma que la mayoría de las que la han sufrido son mujeres, tanto asalariadas como autónomas, concretamente una de cada quince mujeres a lo largo de su vida laboral, por lo que son las que se encuentran especialmente expuestas en comparación con otras modalidades de acoso.

Otro aspecto a tener en cuenta es la dimensión interseccional de la violencia y el acoso sexual, ya que los resultados muestran que las mujeres jóvenes, así como las migrantes, se encuentran mucho más expuestas. A su vez, las pertenecientes a algún colectivo vulnerable, que han sufrido episodios de discriminación, han experimentado más situaciones de violencia y acoso en el trabajo que aquellas que no los padecieron.

Finalmente, se destaca la dificultad a la hora de denunciar estas experiencias de violencia y acoso en el trabajo, cuestión que, aunque la encuesta no lo explicita, apunta sobre todo a la dificultad probatoria, así como a la ineficacia o inexistencia de canales de denuncia.

En resumen, la encuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra la urgencia de que los países ratifiquen e implementen el Convenio n° 190, así como que adopten todas las medidas necesarias para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el trabajo. En este sentido se definen líneas de actuación, como una mayor regularidad en la recogida de datos sólidos, la mejora de los mecanismos de prevención para una gestión más eficaz, la apuesta por el trabajo decente y la eliminación de las desigualdades, avanzar en la reparación y apoyo a las víctimas para que estas no se sientan solas, de modo que se fomente la confianza de la población en la justicia, o una mayor concienciación sobre la violencia y el acoso en el trabajo, y los estigmas sociales que proyecta, con el fin de cambiar las percepciones y los comportamientos que lo perpetúan en todas sus formas.

Respecto de la violencia sociodigital contra niñas y mujeres, el primer informe: “Combatir la violencia en línea contra las mujeres y las niñas: Una llamada de atención al mundo” (Comisión de banda ancha de la ONU, 2015) denuncia que casi las tres cuartas partes de las mujeres han estado expuestas en línea a alguna forma de ciberviolencia -se identifican al menos seis conductas que incluyen el hackeo, la suplantación de la identidad y el acoso-, siendo las jóvenes de entre 18 y 24 años las que presentan mayor riesgo de persecución y acoso sexual. Solo en los 28 países de la Unión Europea nueve millones de mujeres han sufrido violencia en línea a edades tan tempranas como los 15 años.

Centrándonos en el espacio común de la Unión Europea, apenas encontramos estudios o investigaciones relevantes sobre la violencia y el acoso contra las mujeres. Una primera encuesta, “Violencia contra la mujer: una encuesta a nivel de la UE. Informe de resultados principales” (Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, 2014), reveló respecto del acoso sexual los siguientes resultados:

- La existencia de diferencias en la percepción que tienen las personas de lo que significa “acoso sexual”, lo que es también reflejo de los valores sociales y culturales predominantes, “de las normas y actitudes en relación con los roles de cada sexo y de la interacción apropiada entre los sexos.”

- Teniendo en cuenta las diferentes formas de acoso sexual, desde actos físicos hasta actos verbales, o ciberacoso, en la UE una de cada dos mujeres (55 %) ha sido víctima del mismo al menos en una ocasión desde los 15 años de edad.

- Una tercera parte de las mujeres que declararon haber sido víctimas de acoso sexual señalaron que el autor pertenecía al entorno laboral (un superior, un compañero o un cliente).

- El riesgo de que las mujeres jóvenes de entre 18 y 29 años de edad sean objeto de amenazas e insinuaciones ofensivas en Internet es el doble que el de las mujeres de 40 a 49 años, y más del triple que el de las de 50 a 59 años.

-El acoso sexual es más frecuente en las mujeres con titulación universitaria y en las pertenecientes a los grupos profesionales de más alto nivel.

Por su parte, el “Informe sobre el acoso sexual en la Unión y el análisis del movimiento #MeToo” A9-0178/2023 (Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, 2023) ha señalado que este afecta de forma desproporcionada a mujeres y niñas, siendo los autores de delitos sexuales predominantemente hombres. Y, en particular, pide mejorar la recopilación de datos sobre acoso sexual y discriminación, con la colaboración de Eurostat y EIGE.

Ya en 2024, la "Encuesta de la UE sobre violencia de género: resultados clave. Experiencias de las mujeres en la UE-27" (FRA, EIGE, EUROSTAT, 2024), presenta, por primera vez, una selección de resultados de entrevistas realizadas a 114.023 mujeres que recogen sus experiencias, incluidas las consecuencias de la violencia, y los contactos con los diferentes servicios que prestan asistencia a las víctimas. Respecto del acoso sexual en el trabajo, se pone de manifiesto que:

- Una de cada tres mujeres de la Unión (30,8 %) ha sufrido acoso sexual en el trabajo a lo largo de su vida.

- La tasa de acoso sexual en el trabajo es mayor (41,6 %) entre las mujeres del grupo de edad más joven de la encuesta (18-29 años) que en los demás grupos de edad.

- En la mayoría de los casos, el autor del acoso sexual era un hombre. Entre las mujeres de la Unión, el 15,8 % ha sufrido acoso sexual por parte de un compañero de trabajo varón, el 7,4 % por parte de un jefe o supervisor varón y el 9,3 % por parte de otro hombre en el contexto laboral (por ejemplo, un cliente).

Respecto de la ciberviolencia de género en la Unión Europea, en 2019 el Informe “Delitos, Seguridad y Derechos de las Víctimas” (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2019) destaca que, aunque la prevalencia del acoso es similar para mujeres y hombres, el 18 % de las mujeres describió el incidente de acoso más reciente como de naturaleza sexual, en comparación con el 6% de los hombres, siendo estos incidentes contra mujeres mayoritariamente perpetrados por un hombre (o un grupo de hombres).

Datos más recientes se encuentran en el “Informe de la ciberviolencia contra las mujeres”, financiado por la UE (European Women’s LOBBY, 2024) de finales de año, que desvela algunas características relevantes:

- Las formas más extendidas son el ciberacoso, el ciberhostigamiento, el intercambio no consentido de material íntimo y la incitación al odio.

- El uso de la IA, la realidad virtual y los juegos en línea se han convertido en una amenaza cada vez mayor para las mujeres. En este sentido la IA ha contribuido al aumento de las falsificaciones sexuales digitales conocidas como *deepfakes*.

-La dimensión de género es evidente, ya que la mayoría de los vídeos de *deepfake* que circulan actualmente por Internet contienen imágenes sexuales de mujeres.

-El uso de avatares 3D se ha extendido en el metaverso, donde ha aumentado el número de relatos de mujeres agredidas y acosadas sexualmente.

-A medida que se incrementa el número de mujeres que se unen a las comunidades de juegos en línea, éstas informan de que experimentan altos índices de acoso sexual, percibiéndose este entorno del universo online como uno de los más desiguales para las mujeres.

En definitiva, el análisis de estas encuestas e informes revela de manera concluyente que el acoso sexual constituye un problema extenso y arraigado tanto a nivel mundial como dentro de la Unión Europea y que, sin embargo, ha permanecido invisibilizado, como demuestra la práctica ausencia de estudios hasta hace unos años. Un grave problema que afecta de manera significativa y desproporcionada a las mujeres, en comparación con otras formas de acoso, observándose una mayor vulnerabilidad en ciertos grupos, como las jóvenes o las migrantes, así como en aquellas que previamente han experimentado otras formas de discriminación. Del mismo modo se evidencia que son los varones los que mayoritariamente perpetrar el acoso sexual contra mujeres y niñas, tanto en el ámbito del trabajo como en otros espacios como el entorno digital, con manifestaciones que comprenden desde acciones físicas y verbales hasta comportamientos no verbales, o el ciberacoso, siendo este último un campo de creciente preocupación, especialmente para las mujeres jóvenes.

A la vista de estos resultados, es evidente que urge implementar medidas integrales en la Unión para su monitorización, de cara a fortalecer las políticas no solo de prevención, sino también punitivas, disuasorias y reparadoras, además de optimizar la capacidad de las instituciones para brindar apoyo a las víctimas y fomentar una mayor conciencia social sobre el problema.

III. LA LUCHA FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

En los sistemas políticos contemporáneos el estatus de las personas se configura a partir de la coincidencia de normas y políticas públicas elaboradas desde distintos niveles de gobierno (Álvarez Conde y Tur Ausina, 2007), por lo que abordar la evolución del marco jurídico europeo en materia de acoso sexual laboral requiere hacerlo desde una perspectiva multinivel, no solo prestando atención al derecho de la Unión, sino, además, a otras instituciones internacionales como Naciones Unidas, el Consejo de Europa, o la Organización Internacional del Trabajo que, en sus respectivos ámbitos, han desplegado diferentes instrumentos normativos para su lucha y erradicación. Por ello, en la medida en que la propia Unión ha ratificado alguno de los tratados internacionales aprobados por dichas instituciones, e incluso la mayoría de los Estados miembros lo han hecho a título individual, se hace preciso realizar este análisis sobre su tutela difusa desde dicha perspectiva.

III.1. EL LIDERAZGO DE NACIONES UNIDAS EN LA LUCHA CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES: DE LA CEDAW A LOS ODS

La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer, CEDAW² (ONU, 1979), en la Resolución 34/180, de 18 de diciembre, afirma que una de las formas de discriminación más contundentes que se sufre por el mero hecho de ser mujer es la violencia de género en sus múltiples manifestaciones, entre ellas el acoso sexual. El art. 1 introduce una amplia definición de "discriminación contra la mujer", entendida como aquella que "denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". Concretamente, para atajar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, la CEDAW pide a los Estados Parte que adopten medidas apropiadas a fin de asegurar sus derechos en condiciones de igualdad, tales como el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, o el propio derecho al trabajo. La aprobación de un Protocolo Facultativo (ONU, 1999), el 15 de octubre, establecerá la competencia del "Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer" para recibir y examinar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas que aleguen ser víctimas de una violación de los derechos de la CEDAW por algún Estado Parte. Ya en 1989, el Comité recomendó que los Estados incluyeran en sus informes datos sobre la violencia y sobre las medidas adoptadas para tratarla, y en el décimo periodo de sesiones, en 1991, se debatieron algunos aspectos relacionados con la explotación y la violencia contra la mujer y el hostigamiento sexual, llegando a la conclusión de que los informes de los Estados Partes no siempre reflejaban de manera apropiada la estrecha vinculación entre discriminación, violencia y violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Ello llevó al Comité a sugerir a los Estados Parte, para la debida aplicación de la CEDAW, la adopción de medidas positivas, tanto en sus normas y políticas, como en la elaboración de sus informes, con el fin de eliminar todos los aspectos de la violencia contra la mujer.

En tal sentido, la Recomendación General n° 19 (Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1992), de 29 de enero, en sus observaciones generales (n° 7) reafirma que la violencia contra la mujer constituye un acto de discriminación, tal como se entiende en el art. 1 de la CEDAW, y "menoscaba o anula el goce por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales". Respecto a la igualdad de las mujeres en el empleo, el art. 11 afirma que "puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo", hostigamiento que

² Si bien la UE no ha ratificado la CEDAW, sí lo han hecho la práctica totalidad de todos los países del mundo. Ello quiere decir que ésta resulta de aplicación en todo el espacio europeo. Del mismo modo, todos los Estados integrantes de la UE han ratificado el Protocolo Facultativo, lo que permite que la CEDAW pueda examinar denuncias contra un Estado parte. Datos disponibles en: <https://indicators.ohchr.org/>

define como “conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil”. En este concreto aspecto, pide a los Estados en sus observaciones que:

- Incorporen en sus informes los datos sobre el hostigamiento sexual, así como las medidas adoptadas para proteger a la mujer de éste o de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.

- Adopten las medidas necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas, tales como sanciones penales, recursos civiles e indemnizaciones.

Aunque el carácter facultativo del Comité no incluye competencias de ejecución de los dictámenes, -más que fuerza legal lo que ejerce es presión política sobre los Estados Partes-, como ha señalado Lousada Arochena (2020), la adopción del Protocolo Facultativo de 1999 marca un momento histórico, pues al entregar a las mujeres la facultad para reclamar contra la discriminación facilitará que aquellas que sean víctimas de una violación de la CEDAW puedan presentar una queja contra sus Estados ante el Comité, revitalizando así el marco internacional de derechos humanos³.

Por su parte, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, DEVAW, (ONU, 1993), Resolución 48/104, de 20 de diciembre, la definirá en su art. 1, forma amplia, como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. A tal efecto, el art. 2 enumera una serie de violencias hacia la mujer que se producen en la familia, y en la comunidad en general, entre las que se recoge expresamente “el acoso sexual y la intimidación en el trabajo, en las instituciones educativas y en otros lugares”, así como las violencias hacia las mujeres perpetradas o toleradas por el Estado. Se hace, además, un llamamiento a los Estados para que la condenen y eliminen apelando a no “invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir sus obligaciones con respecto a su eliminación”, reivindicando el derecho, en condiciones de igualdad, al disfrute y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en todas las esferas de la sociedad.

³ Lousada Arochena recuerda la doctrina sentada en la Sentencia 1263/2018, de 17 de julio, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Rec. Cas. 1002/2017) 20, que admite sin ambages la eficacia interna del Dictamen de la CEDAW, su carácter vinculante y obligatorio para el Estado Parte, por la integración en nuestro ordenamiento tanto de la CEDAW como del Protocolo en virtud del art. 96 CE, así como su carácter interpretativo en materia de derechos fundamentales, art. 10.2 CE. De manera que la no adopción de medidas reparadoras de la lesión del derecho a la no discriminación vulnera los arts. 14 y 24 CE y la responsabilidad patrimonial del Estado es el remedio efectivo último para la reparación del derecho por no haber sido restaurada la lesión de derechos por el Estado tras el Dictamen del Comité del CEDAW.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (ONU, 1995), reafirmando la CEDAW, se alzaría como “la hoja de ruta y el marco de política internacional más exhaustivo para la acción, y la actual fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo”. La Declaración destaca, con especial preocupación, la violencia contra las mujeres. Concretamente, respecto del acoso sexual, se proclama tajantemente el deber de eliminarlo y se incorporan numerosas medidas que han de adoptar gobiernos, sector privado, organizaciones no gubernamentales, sindicatos y Naciones Unidas, tales como la promulgación y aplicación de leyes y actuaciones eficaces para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo (Objetivo estratégico F.6), así como programas de capacitación y de apoyo, incidiendo en la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, haciendo hincapié en la supresión de valores, actitudes, normas y procedimientos que se opongan a la igualdad de oportunidades de las mujeres.

Entrado ya el siglo XXI, y toda vez que las nuevas tecnologías y los medios digitales están vehiculando novedosas formas de acoso sexual y violencia contra las mujeres, la Resolución 71/170 “Intensificación de los esfuerzos para prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas: la violencia doméstica” (ONU, 2016) denuncia esta situación, y amplía el concepto de violencia por razón de género a los actos que se producen online causando daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico a las mujeres y las niñas.

Por su parte, la Plataforma de acción de Beijing ha ido evaluando cada cinco años, y en cada esfera de especial preocupación, los pasos dados por los países para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En 2025 se han cumplido 30 años y, como señala ONU Mujeres⁴, es de celebrar que Beijing fuese el detonante para una postura mundial más comprometida con la lucha contra la violencia de género, con la promulgación de “1.583 leyes para abordarla en 193 países, frente a tan solo 12 países en 1995”. Pese a ello, se reconoce que “la crisis mundial de violencia contra las mujeres y niñas continúa y muestra escasos indicios de remisión”, de forma que si la consecución de 14 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) depende de que se logre la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres, será imposible alcanzarlos si no se respetan y garantizan los derechos de la mitad de la humanidad.

Como vemos, la relación entre violencia contra las mujeres, discriminación por razón de sexo y vulneración de derechos humanos se asienta de manera temprana en el Derecho internacional de Naciones Unidas, poniendo especial atención en el ámbito laboral. Se define en tal sentido el acoso u hostigamiento sexual como una de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres a erradicar por los Estados, considerándolo asimismo una discriminación por razón de sexo, y una vulneración

⁴Información obtenida en: <https://www.unwomen.org/es/articulos/articulo-explicativo/la-declaracion-y-plataforma-de-accion-de-beijing-cumple-30-anos-por-que-es-importante-para-la-igualdad-de-genero> (Consulta 02/03/2025).

de derechos humanos tales como el derecho a la vida; a la igualdad; a la libertad y a la seguridad; a igual protección de la ley; a no sufrir ningún tipo de discriminación; al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental; o a no ser sometidas a torturas ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (art. 3 DEVAW). Sin embargo, pese a los esfuerzos internacionales, es preocupante que, casi cincuenta años desde la aprobación de la CEDAW, la violencia contra las mujeres en el mundo siga siendo una de las mayores lacras sociales, al tiempo que las nuevas tecnologías están siendo la correa de transmisión para otras manifestaciones en el entorno digital, principalmente de carácter sexual.

III.2. PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL CONSEJO DE EUROPA: CONVENIO DE ESTAMBUL

El Convenio sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica, CETS n° 210 (Consejo de Europa, 2011), conocido como Convenio de Estambul, es uno de los documentos jurídicos vinculantes más completos en el ámbito internacional, ya que aborda la prevención y lucha contra todas las formas de violencia frente a las mujeres, mediante diferentes medidas destinadas no solo a evitarla, sino también a proteger a las víctimas y perseguir a los agresores. Parte en su Preámbulo de reconocer su naturaleza estructural basada en el género, además de ser “uno de los mecanismos sociales cruciales por los que se mantiene a las mujeres en una posición de subordinación con respecto a los hombres”. El documento se ha caracterizado (Lousada Arochena, 2018) por: (i) ser un texto de derechos humanos que reconoce el derecho a vivir a salvo de la violencia (art. 4), así como la obligación de los Estados Partes de abstenerse de cometer actos de violencia y adoptar las medidas necesarias para su prevención y erradicación (art. 5); (ii) integrar la lucha contra la violencia frente a las mujeres y la discriminación sexista (art. 4.4); y (iii) comprender la violencia contra las mujeres desde la perspectiva de género. Es destacable su enfoque centrado en las víctimas, con medidas que van desde la prevención, la lucha contra la discriminación, la protección de los menores, de las mujeres refugiadas y solicitantes de asilo, las punitivas para luchar contra la impunidad, así como campañas y programas de concienciación en cooperación con los organismos nacionales de derechos humanos e igualdad, sociedad civil y organizaciones no gubernamentales.

A efectos de su seguimiento, se encomienda a un Grupo de Expertos sobre la acción contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (GREVIO) la tarea de observar su aplicación, estableciendo una serie de normas de procedimiento (Cap. IX).

El Convenio reconoce explícitamente en su Preámbulo que el acoso sexual es una de las formas graves de violencia a las que se encuentran sometidas las mujeres y las niñas, además de una vulneración de derechos humanos y un obstáculo para alcanzar la igualdad efectiva. **Por la fecha en que se aprueba**, posterior a la Directiva europea que regula el acoso sexual laboral, no incorpora grandes novedades en este aspecto (Lousada Arochena, 2018), pero “pone la guinda en la evolución del acoso desde su atipicidad a su consagración de ilícito”. En el art. 40 se define como: “...toda

forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo...”, encomendándose a las Partes la adopción de “sanciones penales u otro tipo de sanciones legales” para su castigo. Como se ha criticado acertadamente, el requisito de que deba tratarse de un comportamiento “no deseado”, deposita solo en la víctima su consideración y delimitación (Lousada Arochena, 2018). Puesto que las mujeres no viven con igual libertad que los hombres, la carga de la prueba de que tal comportamiento no ha sido deseado desprotege a las víctimas del acoso sexual que, o bien han aceptado su rol de sumisión en la sociedad patriarcal, o bien o no quieren enfrentarse, dado que en muchas ocasiones el acoso sexual se produce en una relación jurídica en la que existe subordinación de la víctima respecto del agresor. El acoso sexual analizado desde su doble dimensión: subjetiva, como un comportamiento sexual no deseado y, objetiva, como un comportamiento sexual ofensivo que daña la dignidad de la persona, conduce al absurdo de que un acto ofensivo no se considere ilícito si es bien recibido, y si se considere ilícito en caso contrario. Por tanto, para proteger eficazmente a las víctimas de acoso sexual habría que haber prescindido de dicho requisito en su conceptualización, haciéndolo pivotar únicamente sobre su dimensión objetiva, calificando como tal comportamiento aquel que tenga por objeto violar la dignidad de una persona, tal y como lo contempla por ejemplo nuestra normativa española⁵.

El acoso sin más calificativo se define como “un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a esta a temer por su seguridad” pudiendo ser tipificado como delito cuando se cometa intencionadamente en varias ocasiones (art. 34), por lo que parece reservado para aquellos comportamientos más graves que requieren de intencionalidad y reiteración. De este modo, el elemento de carácter sexual introducido en un contexto inapropiado es el que establece la diferencia entre el acoso sexual y el acoso, además de que en el caso del primero no se requiere para su calificación ni la reiteración ni la intencionalidad. Ahora bien, como ha señalado Lousada Arochena (2018), cuando se analiza desde la perspectiva de género, estas diferencias tienden a diluirse porque, en muchas ocasiones, los estereotipos sexuales o sexistas interactúan y pueden mezclarse. Pero la diferenciación, para el autor, resulta necesaria, porque si se extiende el acoso sexual al acoso sexista, sustituyendo el carácter sexual por una referencia al sexo, el primero desaparecería como categoría jurídica, algo que precisamente se pretende evitar, siendo su mayor amplitud conceptual consecuencia de la conexión entre la violencia y el entendimiento de la sexualidad en una sociedad patriarcal.

También se distingue en el Convenio entre acoso sexual y violencia sexual, esta última dirigida a penalizar expresamente como delito actos intencionados y no consentidos tales como la

⁵ Así, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo, define el acoso sexual en el art. 7.1 como: “...cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

penetración, o demás actos sexuales, así como la obligación de prestarlos con terceros (art. 36). De nuevo se destaca el carácter intencional de dichos comportamientos para su calificación como tal. A su vez, la diferenciación de las categorías nos parece menos acertada, puesto que el acoso sexual no deja de ser un acto de violencia sexual, si se quiere más “leve”. Sin embargo, podría darse el caso de que, encontrándonos en una actuación encuadrable en la letra b) del art. 36: “demás actos sexuales”, se alegase que se trata no de un acto de violencia sino de acoso, por ejemplo, con la finalidad de eludir su calificación como delito penal, por lo que la tipificación debería ser la misma, con independencia de la gradación punitiva dejando claro el mensaje de tolerancia cero⁶. Y es que, a diferencia del resto de violencias que deben castigarse con sanciones penales, el Convenio permite considerar el acoso sexual como delito, pero con la posibilidad de ciertas particularidades, por ejemplo, la de establecer simplemente sanciones administrativas u otros mecanismos de respuesta ante tales comportamientos, reservando las sanciones penales solo para los casos más graves.

En cuanto al ámbito en que es posible determinar la existencia de acoso sexual, el Convenio, al contrario que otros instrumentos normativos, no requiere la existencia de un contexto determinado para su consideración, por lo que tutela a la víctima frente a aquel que puede producirse en una relación jurídica pero también en la calle, incluso a través de personas extrañas.

Finalmente, respecto de la obligación preventiva, su Capítulo III incorpora un conjunto de normas comunes para evitar “todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio por toda persona física o jurídica”, tales como obligaciones generales, de sensibilización, educación, y formación de profesionales, programas preventivos de intervención y tratamiento, así como la participación del sector privado y los medios de comunicación con el fin de prevenir la violencia contra las mujeres y reforzar el respeto de su dignidad. No obstante, la ausencia de directrices para prevenir cada una de las formas de violencia, entre las que se encuentra el acoso sexual, reduce la eficacia del Convenio al carecer de una tutela específica que responda a sus particularidades. En conclusión, este instrumento, concretamente respecto del acoso sexual, no incorpora novedades significativas que avancen en su erradicación o en la protección de las víctimas.

III.3. PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: CONVENIO N° 190 Y RECOMENDACIÓN N° 206

⁶ En nuestro país el Código Penal en el Capítulo III, art. 184.1, tipifica el acoso sexual como delito: “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.”

Las penas se incrementan cuando, además, exista una relación de superioridad, se cometa en centros de protección o reforma de menores, o de internamiento de personas extranjeras, o hacia personas con una situación de especial vulnerabilidad.

La OIT ha sido pionera en la lucha contra la discriminación de las mujeres trabajadoras y ha mostrado su preocupación sobre el acoso sexual en el trabajo de manera temprana. Así, los Estudios Generales de 1988 y de 1996 sobre el Convenio n° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 1958, mencionan ejemplos de lo que constituye acoso sexual en el trabajo, destacando que el elemento de discriminación sexual que se prohíbe reside en el carácter improcedente de dicha conducta y en sus consecuencias sobre la relación laboral (De Vicente Pachés, 2007). Ahora bien, no será hasta bien entrado ya el nuevo siglo cuando se apruebe uno de los instrumentos principales para la prevención y lucha específicamente en el trabajo, concretamente el Convenio n° 190 sobre la Violencia y el Acoso (OIT, 2019), de 21 de junio, vigente desde 2021, y actualmente de aplicación en 19 países de la Unión que ya lo han ratificado⁷. Complementaria al Convenio, la Recomendación sobre la Violencia y el Acoso n° 206, (OIT, 2019) facilita a los Estados Miembros las directrices a seguir, así como los instrumentos y herramientas de que pueden disponer, y perfila los objetivos a alcanzar “de cara a lograr la plena implementación del Convenio” (Sirvent Hernández, 2023). Sus ambiciosos contenidos, valorados por la doctrina laboralista, trascienden de lo que hasta ahora había venido siendo objeto del Derecho del Trabajo tradicional, significando un importante hito en la lucha contra la violencia y el acoso, al proporcionar un marco jurídico internacional completo e integrado en relación con instrumentos normativos anteriores. Su planteamiento, tanto desde el punto de vista de las personas trabajadoras susceptibles de protección -comprende a colectivos y situaciones que tradicionalmente se han situado extramuros de la relación laboral-, como del medio y el momento en que pueden tener lugar tales conductas, rompe los esquemas del Derecho del Trabajo clásico (Sirvent Hernández, 2023). En su Preámbulo se reconoce que la violencia y el acoso en el ámbito laboral “afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social”, un fenómeno pluriofensivo contrario a los derechos humanos e incompatible con el trabajo decente, siendo el contexto laboral un entorno especialmente propenso a estas situaciones dadas las relaciones de poder y subordinación. Al igual que el Convenio de Estambul, reconoce que la violencia y el acoso “afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas”, siendo necesario, por tanto, un enfoque que aborde factores de riesgo tales como “los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género”, para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se diferencia así entre una violencia de carácter genérico, que afecta a todas las personas trabajadoras, y una violencia particular que ataca específicamente a las mujeres (Ramos Quintana, 2021).

⁷ De los veintisiete países que conforman la UE, ocho de ellos aún no han ratificado el Convenio 190. Son: Hungría, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia y Suecia. Información disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=NORMLEXPUB:11310:0:NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

Para empezar, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso. Al contrario que el Convenio de Estambul, se incorpora una definición única: “...conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (art. 1.1. a).

A su vez, especifica que la violencia y el acoso por razón de género “... van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (art. 1.1.b). De esta forma, el acoso sexual, tal y como se desprende de esta definición, sería aquel comportamiento de naturaleza sexual susceptible de causar un daño psicológico y, en algunos casos, físico o económico (Lousada Arochena, 2019).

El porqué de esta definición amplia responde a la pretensión de llegar al mayor número posible de Estados, dejándoles libertad para que en su legislación nacional definan estos fenómenos como un concepto único o como conceptos independientes, lo que facilitará la adaptación de su legislación interna al Convenio, ampliando las probabilidades de ratificación. Sin embargo, como ha señalado Sirvent Hernández (2023), la extrema ambigüedad con la que se define violencia y acoso puede dar lugar a que la ambiciosa finalidad perseguida acabe diluyéndose, dejando en manos de los Estados un extenso margen a la hora de interpretar conceptos jurídicos indeterminados como comportamientos “inaceptables”, ya que “el grado de tolerancia e intolerancia hacia este tipo de conductas puede variar sustancialmente en atención a pautas culturales de cada comunidad, e incluso de cada lugar u organización del trabajo”⁸. Igualmente, se ha reprochado el margen de decisión a los Estados a la hora de diferenciar entre violencia y acoso en el trabajo, ya que este último no deja de ser una de las formas específicas de ejercer la violencia, por lo que, con independencia de que se especifique qué tipo de conductas lo constituyen, así como su mayor o menor gravedad, lo más oportuno sería que los Estados siguiesen su propuesta en torno a un concepto único (De Vicente Pachés, 2020). Del mismo modo Lousada Arochena (2019) ha señalado que la complejidad inherente a la definición y la manifestación del acoso y la violencia, incluyendo su naturaleza a menudo oculta y las diversas formas que puede adoptar, supone un desafío a la hora de identificar, prevenir y abordar eficazmente todas sus manifestaciones en el mundo del trabajo. En cuanto a la conceptualización de la “violencia y acoso”, no se exige ni la reiteración de las conductas, ni la intencionalidad, objetivándose el concepto de violencia y distanciándose del criterio seguido por la doctrina judicial

⁸ En este sentido, la autora cree que habría sido más adecuado ceñirse a los estándares internacionales de derechos humanos en materia de discriminación y violencia, o de instrumentos más específicos relativos a esta cuestión, incluso haber mantenido el concepto original del Informe OIT «Acabar con la Violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo», elaborado en Ginebra, 107.ª reunión, 2018, donde el término “violencia y acoso” se utiliza, asimismo, de forma muy amplia para describir “el continuo de comportamientos que redundan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales”, si bien prescindiendo de calificación alguna concerniente a dichos comportamientos.

mayoritaria, del mismo modo que tampoco el resultado dañoso va a ser un requisito esencial, sino solo que la conducta sea susceptible de producirlo (De Vicente Pachés, 2020). Tampoco se introduce expresamente la exigencia de que se trate de actos “no consentidos”.

Por la fecha en la que se aprueba, se reconoce y garantiza expresamente la protección frente a la violencia y el acoso a través de las TICS (art. 3.d), también conocido como “ciberacoso”, un riesgo psicosocial emergente y un grave problema de salud laboral en el ambiente de trabajo. Aunque no existe una definición unánime aceptada internacionalmente, como ha estudiado De Vicente Pachés (2020), el término genérico designa toda una serie de comportamientos agresivos que tienen lugar a través de las TICS para hostigar a otras personas. En cualquier caso, el documento de trabajo “Actualización de las necesidades del sistema: mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC” (De Stefano *et al.*, 2020), de 13 de febrero, aclara que “el ciberacoso no debe percibirse como algo totalmente desconectado del acoso y el hostigamiento tradicionales en el trabajo, sino más bien como parte de estos fenómenos que pueden o no acompañar a sus manifestaciones más tradicionales”. Por tanto, la protección frente al ciberacoso, incluido el sexual en el ámbito laboral, queda cubierta exigiendo al menos que, cualquier Estado que lo ratifique, asegure que su legislación garantice la evaluación de este tipo de conductas en el entorno digital.

El Convenio pide a los Estados la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, teniendo en cuenta las consideraciones de género para su prevención y eliminación (art. 7). En este sentido, incorpora la obligación de adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para la prevención, así como la identificación de peligros y evaluación de riesgos, sobre todo en sectores específicos o en formas de relación laboral más expuestas a aquellos (art. 9.c) teniendo en cuenta, entre otros factores, los que “se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso”. Concretamente, para prevenir y abordar el fenómeno del acoso sexual, el Convenio obliga a los Estados miembros a desarrollar e implementar políticas específicas, establecer mecanismos de denuncia e investigación accesibles y confidenciales, garantizar vías de recurso y reparación para las víctimas, y llevar a cabo campañas de sensibilización. Se subraya la importancia de adoptar un “enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género”, lo que implica reconocer las dinámicas de poder desiguales que subyacen, adoptando medidas que protejan especialmente a las personas más vulnerables. Por último, se enfatiza la necesidad de “proporcionar apoyo, servicios y recursos a las víctimas de violencia y acoso por razón de género, incluyendo el acoso sexual”, como asistencia jurídica, psicológica, médica y otras formas

de ayuda para superar sus consecuencias. Todas estas obligaciones se han traducido en los denominados “Protocolos de actuación y prevención frente al acoso”⁹.

En resumen, estamos ante un instrumento normativo eficaz en la lucha frente al acoso sexual laboral que incorpora medidas específicas para su protección y prevención a adoptar por los Estados; si bien, al margen de su ratificación e implementación efectiva a nivel nacional, estos deberán esforzarse para que el Convenio alcance sus objetivos, traduciendo de forma clara sus definiciones, así como la complejidad y la naturaleza multifacética del acoso y la violencia en el trabajo (Lousada Arochena, 2019).

IV. EVOLUCIÓN EN SU TUTELA POR EL DERECHO DE LA UNIÓN

La inicial regulación comunitaria, como ha analizado De Vicente Pachés (2007), es tributaria del derecho antidiscriminatorio norteamericano, pionero en su regulación, que concibe el acoso sexual principalmente como una forma de discriminación laboral por razón de sexo¹⁰. Su tratamiento, por tanto, se ha desarrollado desde la perspectiva del principio de igualdad de trato, considerando que las conductas encuadradas en esta categoría son, de facto, supuestos de discriminación prohibida (Cano Galán, 2006). Al mismo tiempo, esta normativa europea ha sido un claro antecedente del Convenio de Estambul, “que opera como un mínimo común denominador de los ordenamientos internos de los Estados miembros de la UE, que a su vez constituyen el núcleo mayoritario del Consejo de Europa” (Lousada Arochena, 2018).

En la evolución normativa en el Derecho de la Unión se pueden diferenciar varios periodos. Un primero, durante el último cuarto del siglo XX, en el que las instituciones europeas comienzan a tomar conciencia sobre la gravedad y el impacto de estas conductas en las vidas de las mujeres que, además, se han incorporado masivamente al mercado laboral, aprobándose diferentes resoluciones y recomendaciones de forma paralela al Derecho internacional de Naciones Unidas.

Un segundo, que transcurre durante los primeros veintidós años del siglo XXI, acogerá en el Derecho derivado las categorías de acoso y acoso sexual en el trabajo como formas de discriminación proscritas, al tiempo que se efectúan mandatos a las empresas y a los Estados para su prevención y erradicación, ello con apoyo en el influyente Código de Conducta de 1991. A lo largo de este periodo se articula un movimiento global de denuncia frente al acoso sexual, el #MeToo, por contra, emergen

⁹En este sentido, en nuestro país, la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres publicó en septiembre de 2023 el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, donde se introducen los modelos a adoptar, en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, dando así cumplimiento al Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

¹⁰ Será a partir del caso *Williams vs. Saxbe*, de 1976 y, posteriormente en el caso *Meritor Savings Bank vs. Vinson*, de 1986, cuando se consolide la construcción jurisprudencial del acoso sexual como una forma de discriminación laboral por razón de sexo prohibida en el Título VII del Civil Rights Act de 1964.

nuevas manifestaciones en el espacio digital, e incluso se detectan casos dentro de las propias instituciones europeas.

Un tercero, a partir de 2023, lo marcarán dos hitos importantes: la ratificación del Convenio de Estambul por la UE, en el intento por unificar su marco normativo en torno a la violencia contra las mujeres y, un año más tarde, la aprobación de la primera Directiva europea en la lucha contra la violencia de género.

IV.1. LA TOMA DE CONCIENCIA SOBRE LA MAGNITUD DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO: DEL INFORME RUBENSTEIN AL CÓDIGO DE CONDUCTA COMUNITARIO.

La aprobación la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Consejo de las Comunidades Europeas, 1976), de 9 de febrero, si bien no menciona aún el acoso sexual, se dirige a garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, considerando como tal la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, en particular en lo que se refiere al estado matrimonial o familiar.

Las primeras referencias al acoso sexual en el trabajo las encontramos en el Informe Rubenstein (1987), por encargo de la Comisión de las Comunidades Europeas, que lo considera un acto ilícito, prohibido por causa de la discriminación por razón de sexo, conforme a los postulados de la doctrina norteamericana, recordando que se trata de “una cuestión de poder que afecta al principio de igualdad de trato, al imponerse a las mujeres condiciones que no son impuestas a los hombres, lo que dificulta y a veces imposibilita su normal desenvolvimiento en el ámbito de las relaciones laborales”(Cano Galán, 2006). A tal efecto se define el acoso sexual en el trabajo como “toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Será considerada ilegal, a) cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, o b) cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo” (art. 2). Es importante destacar que la conducta ilegal, tal y como se expresa en el informe, no depende de la aceptación o no de la víctima, sino del chantaje que ésta supone. De cara a su prevención y erradicación por los Estados miembros, el informe propone a la Comisión la elaboración de un Código de Conducta que establezca mecanismos, además, para la aplicación de sanciones, así como la protección frente a eventuales represalias.

De este modo, la Recomendación de la Comisión relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (comisión Comunidades Europeas, 1991), de 27 de noviembre, incorpora como anexo dicho Código de Conducta para combatir el acoso sexual en el trabajo en los países miembros. Su objetivo es “garantizar que no se produzca el acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita” fomentando “la elaboración y la puesta en práctica de políticas y prácticas que establezcan unos

entornos laborales libres del acoso sexual y en los que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad humana”.

Se introduce el concepto de acoso sexual como “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados”. Destaca como principal característica para su calificación el hecho de que sea “indeseado por parte de la persona objeto del mismo”, de forma que “corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo”. Diferencia “el acoso sexual del comportamiento amistoso en que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo”. Además de las críticas que ya se formularon respecto de la calificación del acoso únicamente desde la vertiente subjetiva, obvia las recomendaciones del Informe Rubenstein sobre la dimensión de poder que subyace en el mismo, donde el rechazo puede no ser manifiesto, ante el temor a la pérdida del empleo u otras represalias, por ejemplo, por la dificultad de su prueba, incluso los propios condicionantes de los roles sociales de género. La Resolución incorpora, por tanto, unas buenas dosis de cinismo, ya que al mismo tiempo insiste en que es preciso considerar que la ausencia de denuncias de acoso no es en absoluto prueba determinante de su inexistencia, por la constatación de la renuencia de las víctimas a presentar denuncia formal, sobre todo si no tienen seguridad absoluta de ser comprendidas y escuchadas, e incluso de no ser represaliadas.

La mayor parte de las recomendaciones y acciones del Código de Conducta están dirigidas a las empresas, como garantes de la protección de la dignidad y la salud de las personas trabajadoras, sugiriéndose su adopción tras la consulta con los órganos de representación del personal, o incluso mediante negociación colectiva. Destacan sobre todo las medidas preventivas que más adelante se van a materializar en los conocidos como protocolos frente al acoso sexual en el trabajo (Pérez del Río, 2012).

IV.2. INCORPORACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN PROHIBIDA EN EL DERECHO DERIVADO

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 2000, jurídicamente vinculante desde 2009, supone un punto de inflexión al proclamar el respeto y la protección de derechos fundamentales en el espacio europeo en relación con la violencia y el acoso contra las mujeres, tales como la dignidad humana (art. 1), la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 21), así como la igualdad entre hombres y mujeres, que deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución (art. 23). Aunque, como vimos, el acoso sexual laboral puede vulnerar otros derechos fundamentales tales como la integridad personal, o la salud (DEVAW, 1993), dichos actos no aparecían recogidos expresamente en el ámbito de la tutela antidiscriminatoria de la Unión (Cano Galán, 2006), por lo que, tras el debate con los interlocutores sociales, se incorporan los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, ambos como supuestos

de discriminación por razón de sexo en la Directiva 2002/73/CEE de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. Más tarde la Directiva 76/207/CEE, en su reforma por la Directiva 2002/73, se refundirá en la actual Directiva 2006/54/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. (Parlamento Europeo y del Consejo, 2006) de 5 de julio¹¹. En su Exposición de Motivos se proclaman ambas conductas contrarias al principio de igualdad de trato y la discriminación por razón de sexo, por lo que se deben prohibir y habrán de estar sujetas a sanciones efectivas proporcionales y disuasorias. A tal efecto se define el acoso por razón de sexo como “la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (art. 2.1.c)). Del mismo modo, el acoso sexual se considera “... aquella situación en que se produce 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” (art. 2.1.d). Asimismo, será discriminatorio cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por una persona o su sumisión al mismo.

Del análisis de las medidas que incorpora la Directiva para la prevención del acoso sexual, se deduce que éstas serán también apropiadas para el acoso sexista. Así, se insta a las empresas y a las personas responsables de la formación profesional a combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, particularmente, a prevenir el acoso sexual en el trabajo conforme a la legislación y la práctica nacionales (art. 26). Como sus definiciones siguen siendo compatibles con el Código de Conducta de 1991, éste seguirá cumpliendo una función de concreción y desarrollo, así como de fuente interpretativa de la propia Directiva (Cano Galán, 2006)

Además de la importante acción preventiva, se introducen otras como el establecimiento de indemnizaciones para reparar de forma real y efectiva el perjuicio sufrido, de manera disuasoria y proporcional al daño (art. 18); la protección contra el despido o trato desfavorable como reacción ante una reclamación o denuncia efectuada por la víctima (art. 24); la inversión de la carga de la prueba cuando existan hechos que permitan presumir la existencia de discriminación, pudiendo los Estados imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante (art. 19); o un sistema de sanciones que podrán incluir indemnizaciones a la víctima por incumplimiento de la directiva que deberán ser efectivas, proporcionales y disuasorias (art. 25).

¹¹ La misma definición de acoso sexual se incorpora además en las Directivas 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, así como en la Directiva 2010/41/UE de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Seguidamente, la Comunicación sobre el Acuerdo Marco Europeo adoptado sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo (Comisión de las Comunidades Económicas Europeas, CES, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP 2007), de 26 de abril, dará cuenta al Parlamento Europeo y al Consejo de los dos objetivos principales que se propone: (i) aumentar la sensibilización y comprensión sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo tanto a las empresas como a las personas trabajadoras y sus representantes, y (ii) proporcionarles un marco útil para identificar, prevenir y, en caso necesario, gestionar problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo, insistiendo en la obligación que tienen las empresas de proteger a las personas trabajadoras contra tales situaciones, pidiéndoles que adopten una política de “tolerancia cero”, especificando los procedimientos para tratar los casos que se produzcan. Entre aquellos, si bien con carácter potestativo, se prevé una fase informal en la que intervenga una persona en quien confíe tanto la dirección como las personas trabajadoras. Esta cuestión, de nuevo, ignora los desequilibrios de poder en ese ámbito, lo que puede acabar disuadiendo a la denunciante del acoso. El Acuerdo contempla que las denuncias deben examinarse y tratarse rápidamente, respetando los principios de dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo. En cuanto a las sanciones a adoptar contra los autores de estos actos se barajan desde la sanción disciplinaria hasta el despido, si bien en el caso de que el acosador fuese el propio empresario estas medidas quedan en mero papel mojado.

La ausencia de una evaluación que permita comprobar si la transposición a las normativas estatales ha tenido un impacto favorable, se evidencia en el Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE (Parlamento Europeo, 2015), de 25 de junio, donde únicamente se menciona el acoso sexual para pedir a la Comisión una evaluación de la aplicación del art. 26 (prevención de la discriminación), así como la solicitud de propuestas de medidas claras para luchar contra el acoso sexual con mayor eficacia.

No obstante, a partir de este momento, el Parlamento Europeo va a impulsar más firmemente la lucha frente al acoso sexual y la violencia contra las mujeres, a través de una serie de resoluciones y recomendaciones encaminadas, entre otras cuestiones, a la adopción de un marco común en la Unión que aúne todas las formas de violencia contra las mismas. En efecto, la Resolución sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea, (Parlamento Europeo, 2017), de 26 de octubre, constata que el acoso sexual sigue siendo una forma grave de violencia de género y de discriminación, arraigada en desigualdades de poder y estereotipos, que afecta a mujeres de todas las clases sociales y que tiene consecuencias devastadoras. Advierte acerca del aumento del acoso en el ámbito digital y la violencia online y, particularmente, llama la atención sobre el acoso en los Parlamentos¹². Por otro lado, se pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros su

¹² Se subraya la necesidad de adoptar medidas preventivas y de apoyo más eficaces dado que los casos de acoso sexual a menudo no se denuncian y las víctimas carecen de protección adecuada. Para empezar, exige “tolerancia cero” frente a la violencia sexual y al acoso, condenando todas sus formas, exigiendo el fin de la impunidad y el enjuiciamiento de los agresores. Se insta a reforzar las medidas existentes e implementar otras para la plena efectividad de la legislación existente, tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad, incluyendo la ratificación del Convenio de Estambul por aquellos países

implicación para avanzar hacia un entorno de tolerancia cero frente el acoso y la violencia sexual en toda la Unión Europea, reforzando medidas e implementando otras, tales como una directiva europea contra la violencia de género. Además, se dirige con un enfoque particular a asegurar que las instituciones europeas, y especialmente el Parlamento Europeo, sean modelos a seguir en la lucha contra este problema.

Un año después, la Resolución sobre las Medidas para Prevenir y Combatir el Acoso Sexual y Psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (Parlamento Europeo, 2018), de 11 de septiembre, realiza hasta sesenta recomendaciones dirigidas a combatir la violencia de género, el acoso sexual y el acoso laboral en la Unión Europea¹³, y trata de establecer un marco integral para prevenir y combatir la violencia de género en todo su ámbito, promoviendo la igualdad, la sensibilización y la protección de las víctimas.

En materia de ciberviolencia y ciberacoso, concretamente, el Parlamento Europeo aprobó entre 2021 y 2023 varios informes y resoluciones con recomendaciones para combatirlos, al constatar el incremento de estas formas de violencia desde la pandemia del COVID-19¹⁴. Del mismo modo, la Resolución, sobre #MeToo y acoso - Consecuencias para las Instituciones de la UE (Parlamento Europeo, 2021), de 16 de diciembre, abordará el acoso sexual en las instituciones de la Unión. Sin embargo, muchas de las medidas que se proponen, como se denuncia dos años después en la Resolución sobre el acoso sexual en la Unión y el análisis del movimiento #MeToo (2022/2138 (INI)), (Parlamento Europeo, 2023), de 1 de junio, aún no se han llevado a la práctica. Así, se constata que el Parlamento Europeo no es un lugar de trabajo seguro y continúan produciéndose casos de acoso sexual y otras formas de acoso; más aún, la implementación de los mecanismos y las reformas de los procedimientos -según lo solicitado en su Resolución de 16 de diciembre de 2021- ha provocado cierto grado de rechazo a dar respuesta en la práctica a esas peticiones, debido no solo a la ignorancia sobre el fenómeno, sino también por la falta de claridad de las normas legales existentes. Destaca como uno de los problemas fundamentales el hecho de que el acoso y la violencia sexuales no se definan y penalicen de manera uniforme en la Unión, lo que provoca la fragmentación de los

que aún no lo han hecho. Hace un llamamiento al papel de los varones y la importancia de su compromiso en la lucha contra el acoso, así como a las campañas de sensibilización y prevención. Insta a incorporar medidas específicas para combatir el ciberacoso, así como mayor transparencia y protección de las víctimas, revisión de normativas y procedimientos internos, creación de grupos de trabajo de expertos independientes, y protección a denunciantes.

¹³ Partiendo de la condena enérgica de todas las formas de violencia contra las mujeres, se subraya que el acoso sexual es una violación de los derechos humanos arraigada en estructuras de poder patriarcales. Nuevamente se exige la participación activa de los hombres en la erradicación de estas formas de violencia, así como la implementación de medidas preventivas y educativas desde las primeras etapas de la educación. Se insta a los Estados miembros a aplicar eficazmente las directivas de la UE, a desarrollar planes de acción nacionales y a garantizar la financiación adecuada para los organismos de igualdad. Se presta especial atención a la violencia en el lugar de trabajo, la vida política y los espacios públicos, incluyendo el ciberacoso.

¹⁴ Informe A9-0338/2021 con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la lucha contra la violencia de género: la ciberviolencia.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0338_ES.html

Resolución, de 14 de diciembre de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la lucha contra la violencia de género: la ciberviolencia (2020/2035(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0489_ES.html

derechos y la protección de las víctimas entre los diferentes Estados miembros, demostrando la necesidad de un enfoque común que se puede alcanzar definiendo la violencia de género como un delito. Del mismo modo, se reitera el llamamiento a la Comisión para que presente, sobre la base del art. 83, apartado 1, párrafo tercero, del TFUE, una propuesta de decisión del Consejo por la que se defina la violencia de género como nuevo ámbito delictivo, y al Consejo para que adopte la decisión. En este sentido, recuerda que el Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT n.º 190 de 2019, y su Recomendación sobre la violencia y el acoso n.º 206, son las primeras normas laborales internacionales que aportan un marco común para la prevención, remedio y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral, incluidos la violencia y el acoso de género, y hace un llamamiento a los Estados miembros que todavía no han ratificado el Convenio para que lo hagan sin demora.

IV.3. LA UNIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: HACIA UN MARCO LEGAL EUROPEO COMÚN

La Unión ratificó formalmente el Convenio de Estambul en junio de 2023, entrando en vigor en octubre del mismo año. A partir de ese momento, todos los Estados miembros se encuentran sometidos a normas más ambiciosas y exhaustivas para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, lo que incluye medidas legislativas, de financiación, y acciones políticas y estrategias comunes. Ahora bien, al no tratarse de un acto legislativo propio, ello tiene una serie de implicaciones que se derivan en términos de armonización de las legislaciones estatales, ya que la adhesión de la Unión al Convenio no exime a los Estados miembros de la ratificación nacional de este instrumento (Nuño Gómez, 2024)¹⁵. Más concretamente, como ya vimos, en lo que atañe al acoso sexual laboral, el Convenio de Estambul no introduce avances significativos respecto del Derecho de la Unión, al margen del reconocimiento de su manifestación como una forma de violencia contra las mujeres.

Al año siguiente tuvo lugar otro importante hito, la aprobación de la Directiva (UE) 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2024), de 14 de mayo, que constituye el primer acto de la Unión que aborda de manera específica la violencia contra las mujeres, contribuyendo así a armonizar los diferentes enfoques de los Estados miembros y estableciendo unas normas mínimas comunes contra alguna de sus manifestaciones. En este sentido, se introduce la penalización de delitos como la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, la difusión no consentida de imágenes íntimas, el ciberacecho, el ciberacoso, y la incitación a la violencia o al odio por medios cibernéticos. La Directiva, complementaria al Convenio de Estambul, ya que solo cubre algunas de sus partes, deberá

¹⁵ Aún no han ratificado el Convenio de Estambul los siguientes países: Bulgaria, Eslovaquia, Hungría, Letonia, Lituania y República Checa. Información disponible en: <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/news/european-parliament-urges-cu-ratify-istanbul-convention>

trasponerse a la legislación nacional de los Estados, a más tardar, el 14 de junio de 2027. Un aspecto clave en este sentido será la delimitación normativa de qué es violencia de género, así como la concreción de las sanciones correspondientes, la protección y apoyo a las víctimas, el acceso a la justicia, la mejora de la recogida de datos, la prevención, la coordinación y la cooperación.

Como ha estudiado Nuño Gómez (2024), es necesario entender el contexto político en torno al proceso legislativo de la Directiva hasta su aprobación definitiva -que se produce un año después de la fecha prevista, con el mandato agotado y en la antesala de las elecciones europeas-, porque evidencia las dificultades en la Unión para avanzar hacia un marco unificado debido a las divergencias, y a ciertas resistencias entre los países miembros, sobre esta forma de violencia selectiva contra las mujeres. Así, en sus primeras formulaciones, se intentó que la Directiva no fuese una norma de mínimos, sino que abordase su magnitud real: una grave vulneración de sus derechos humanos, una discriminación estructural por razón de sexo, así como un problema de salud pública. De ahí que, en su propuesta inicial, se incluyese un listado de prácticas lesivas entre las que se encontraba el acoso sexual en el trabajo¹⁶. Pero la renuencia de ciertos países a adaptar su normativa interna no solo retrasó su entrada en vigor, sino que el texto final acabó eliminando aspectos esenciales, como algunas de las formas de violencia contempladas en la propuesta inicial¹⁷. Una cuestión previa que surge en la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales es la sustitución de la palabra “mujeres” por “personas” o “víctimas”, una propuesta incomprensible que pretende eliminar la variable del sexo o las mujeres en el abordaje de la violencia de género, negando así que son estas las que sufren “agresiones selectivas cuyas raíces son completamente diferentes a otras formas de violencia y, por tanto, requieren de una intervención adaptada a tal hecho”¹⁸. La explicación se encuentra, como sostiene Nuño Gómez (2024), en el negacionismo de ciertos grupos y formaciones políticas, que ha ido en aumento tanto en la UE como en los países miembros, por lo que la voluntad política de reducir su eficacia y alcance no representa un buen indicador. En cuanto a la eliminación como delito de ciertas formas de violencia específicas en el texto definitivo de la Directiva, tales como el acoso sexual en el trabajo, algunos países exigieron la retirada de las medidas contempladas para perseguirlo, dejándolo en manos de la legislación nacional de cada Estado miembro, lo que resulta especialmente relevante teniendo en cuenta que una tercera parte de las víctimas de acoso sexual lo ha sufrido en el ámbito laboral (Nuño Gómez, 2024). En su redacción inicial, eliminada en la versión definitiva, el acoso sexual en el trabajo se definía como “toda forma de conducta verbal, no verbal o física de carácter

¹⁶ Junto con el acoso sexual en el trabajo, se pretendían incorporar otras tales como la violación, la mutilación genital femenina, o la violencia en el marco de la pareja o expareja.

¹⁷ Estas eliminaciones motivaron que el grupo socialdemócrata del Parlamento Europeo propusiese incorporar entre las Disposiciones Finales un artículo que prevé una cláusula de revisión que, a más tardar el 14 de junio de 2032, tras una evaluación sobre la implementación y funcionamiento de la Directiva, contemple la ampliación de los delitos inicialmente recogidos en la Directiva. Concretamente, respecto del acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, la Comisión evaluará si son necesarias nuevas medidas en la Unión para su lucha eficaz, teniendo en cuenta los convenios internacionales aplicables, así como el marco jurídico de la Unión (Art. 45 relativo a la presentación de informes y la revisión de su funcionamiento).

¹⁸ En el texto final de la Directiva, el término sexo fue finalmente sustituido por “género” y el término mujeres queda diluido en “personas” en diferentes puntos.

sexual no deseada, cuando se produzca en el transcurso del empleo, de la ocupación o del trabajo por cuenta propia, o en relación con ellos o con asuntos concomitantes a ellos, incluidas las relaciones de servicio en el caso de los profesionales que estén de servicio, con el propósito o el efecto de vulnerar la dignidad de la víctima, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, también cuando la negativa de una persona a dicha conducta o a someterse a ella se utilice, de manera explícita o implícita, como la base para la adopción de decisiones relativas al empleo”. En realidad, esta redacción inicial únicamente pretendía unificar el acoso sexual en todos los ámbitos de aplicación, que ahora comprenden las tres Directivas europeas 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE. No obstante, al menos, siguiendo las recomendaciones del GREVIO, se incorpora el “ciberacoso” y, por tanto, el ciberacoso sexual y el ciberacoso por razón de sexo o sexista que puede producirse en los entornos laborales. En tal sentido, el art. 7, dedicado al ciberacoso, introduce la obligación para los Estados miembros de garantizar la calificación de una serie de conductas como delito, entre ellas “el envío no solicitado a una persona, mediante TIC, de una imagen, vídeo u otro material similar que represente los genitales, cuando sea probable que tal conducta cause daños psicológicos a esa persona” (aptdo. c). Como puede observarse, incluso esta redacción permite grandes dosis de subjetividad al residenciar su determinación, nuevamente, en su dimensión subjetiva, esto es, la probabilidad de causar daños psicológicos a la persona destinataria.

V. CONCLUSIONES

El tratamiento del acoso sexual laboral ha evolucionado desde su atipicidad a su consagración de ilícito, tanto en el orden internacional como en el Derecho de la Unión. Recapitulando, se ha caracterizado por tratarse de un acto específico de violencia contra las mujeres, al ser las que mayoritariamente lo sufren, siendo las víctimas más vulnerables las jóvenes y las migrantes. Cualquier regulación, por tanto, debe contemplar esta dimensión de género e interseccional. Constituye, además, una discriminación directa por razón de sexo. Además, supone un riesgo psicosocial emergente, pues ocurre principalmente en el ámbito de las relaciones laborales, tanto en el mundo físico como en entornos digitales, si bien en estos casos hablaríamos de violencia digital y ciberacoso sexual en el trabajo. Así, constituye acoso sexual laboral cualquier acto, conducta, expresión, o manifestación de contenido sexual que genera un chantaje o que crea un ambiente intimidatorio, degradante, humillante y ofensivo a las mujeres trabajadoras. Para su consideración como tal, no se exige ni reiteración, ni tampoco intencionalidad del agresor. Esta conducta es susceptible de vulnerar derechos fundamentales tales como la integridad personal, la intimidad, la libertad sexual, la igualdad y no discriminación, o la salud y, con ellos, finalmente, la dignidad humana. Es por tanto una conducta reproachable que ha de ser abordada principalmente por la vía preventiva, pero también tipificada y penalizada en el ordenamiento jurídico, incluyendo medidas indemnizatorias tanto reparatorias como disuasorias.

A lo largo de su positivación, tanto como causa de discriminación por razón de sexo prohibida, como en su forma específica de violencia de género, se observan discursos contradictorios entre la exposición de motivos o el preámbulo de la norma -donde suele reconocerse esta dimensión de género, de relaciones de poder, y la consiguiente subordiscriminación propia de este tipo de conductas- y las medidas concretas a adoptar para su erradicación. Ello se evidencia sobre todo en el Derecho derivado de la Unión y, en consecuencia, también en el Convenio de Estambul. Más coherente, sin embargo, nos resulta el Derecho internacional de Naciones Unidas, como la CEDAW y la DEVAW, aunque con diferentes niveles de eficacia frente a la lucha contra la violencia y la discriminación de las mujeres. Específicamente en el ámbito laboral destaca el Convenio n° 190 OIT como el instrumento principal para la lucha frente al acoso sexual laboral por el abordaje, tanto de su reconocimiento, incluyendo las nuevas formas como el ciberacoso, como de su prevención y erradicación.

Lo cierto es que los intentos de la Directiva europea de violencia de género por conciliar una norma de mínimos para todos los países miembros, con culturas jurídicas diferentes, acaba por debilitar su eficacia, dejando en manos de los Estados las cuestiones de más calado, concretamente en el caso del acoso sexual su tipificación como delito, a excepción de ciertas conductas de ciberacoso, pero con altos grados de subjetividad para su consideración como tal.

Por otra parte, las diferencias conceptuales a la hora de abordar el acoso sexual, sigue siendo uno de los mayores obstáculos para el desarrollo de políticas y normas verdaderamente efectivas para su erradicación. Un aspecto que debería eliminarse, por ejemplo, es el hecho de que siga caracterizándose en la Directiva 2006/54 como aquel “no deseado”, al igual que ocurre en el Convenio de Estambul, lo que deposita en la víctima la determinación del comportamiento que resulta aceptable o el que resulta ofensivo, pese a que el mismo suponga un daño para la dignidad de la persona y ese criterio subjetivo se vea notable condicionado con arreglo a múltiples circunstancias. Del mismo modo que ha de contextualizarse, desde la perspectiva de género como un acto específico de violencia contra las mujeres.

Si bien la ratificación del Convenio de Estambul es un paso importante en la Unión, como hemos señalado, seis países aún no lo han hecho a título individual; y lo mismo ocurre con otro instrumento internacional específico y más eficaz en el ámbito laboral, el Convenio n° 190 de la OIT. Por ello, la actual legislación europea, en lo relativo a la prevención y erradicación de prácticas de acoso sexual laboral no se encuentra plenamente unificada. Asimismo, la Unión necesitaría ampliar las Directivas que contemplan el acoso y el acoso sexual más allá del entorno laboral, conforme al Convenio de Estambul, para tratar plenamente este problema en todos los ámbitos de la vida y la sociedad.

Se hace precisa, por tanto, una mayor ambición política, que se traduzca en mayor contundencia en torno a la prevención, erradicación y condena de todas las manifestaciones del acoso

sexual, lo que necesariamente exigirá la revisión de la normativa a la luz del desarrollo tecnológico, o la definición de aspectos cruciales como el consentimiento. Si de verdad se quiere garantizar un mundo libre de este tipo de violencia es fundamental la concertación de los esfuerzos de todas las instituciones, es decir, hacer efectivo el mensaje de “tolerancia cero”. No podemos obviar el contexto social en que vivimos, caracterizado por una creciente articulación y propagación de discursos – fundamentalmente a través de las redes sociales- que cuestionan la existencia misma de la violencia de género o la veracidad de los datos que la corroboran, lo que se traduce incluso en posiciones de carácter político, como ha ocurrido en Polonia, donde su primer ministro solicitó un examen de la constitucionalidad del Convenio de Estambul ante el Tribunal Constitucional. La respuesta que exigen esas actitudes ha de pasar no solo por la información, con un marcado carácter pedagógico, sino por esa firmeza que reclamamos en la adopción de medidas concretas. A fin de cuentas, la narrativa negacionista se limita a adoptar una actitud crítica meramente pasiva, y de tintes conspiranoicos, que se contradice con la realidad que viven a muchas mujeres en su entorno laboral; ese vacío, esa soledad a que las condenarían unas políticas públicas calculadamente ausentes de iniciativa ha de ser contrarrestada con todo lo contrario: la percepción clara de que la normativa, y su aplicación práctica, constituye una salvaguarda para todas ellas. Pero esa actitud proactiva, coherente con un Estado social y democrático de derecho, no solo ha de predicarse de los responsables políticos, sino que de alguna forma implica a la sociedad en su conjunto: el impacto ruidoso de ciertas posiciones machistas en la manosfera puede dar la impresión equivocada de que constituyen mayoría, y a ese respecto deberíamos recordar lo que, de manera tan simple como eficaz, nos recordaba la poeta Emily Dickinson, y que ha sabido encarnar el movimiento #MeToo: ignoramos nuestra verdadera estatura hasta que nos ponemos en pie.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Álvarez Conde, Enrique y Tur Ausina, Rosario (2007). ‘Los derechos en el constitucionalismo: tipología y tutela “multilevel”’, UNED. *Teoría y Realidad Constitucional*, 20, pp. 231–276.

Amorós Puente, Celia (2008.) ‘Conceptualizar es politizar’, en *Género, violencia y derecho*, coord. por Patricia Laurenzo Copello, María Luisa Maqueda Abreu, Ana María Rubio Castro. Tirant lo Blanch, pp. 15–26.

Amorós Puente, Celia (2024). ‘Violencia patriarcal en la era de la globalización: de Sade a las maquilas’, en *La violencia contra las mujeres en el siglo XXI. Derechos, cultura e inteligencia artificial*, Laura Nuño Gómez y Lidia Fernández Montes (Dirs.). Granada: Comares.

Blanco-Ruiz, Marian (2024). ‘Los desafíos de la inteligencia artificial y los nuevos entornos digitales en la violencia contra las mujeres’, en *La violencia contra las mujeres en el siglo XXI. Derechos, cultura e inteligencia artificial*, Laura Nuño Gómez y Lidia Fernández Montes (Dirs.). Comares.

Cano Galán, Yolanda (2006). ‘Acoso sexual laboral discriminatorio: un análisis del derecho comunitario y español desde la perspectiva del derecho canadiense’, Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 132.

De Stefano, Valerio, et al. (2020). ‘Documento de trabajo de la OIT: Actualización de las necesidades del sistema: mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC’. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/actualizacion-de-las-necesidades-del-sistemamejora-de-la-proteccion-frente>.

De Vicente Pachés, Fernando (2020). 'El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo', *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, pp. 69–106. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.1004>.

De Vicente Pachés, Fernando (2007). 'El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo', *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 67, p. pp.83-120. Disponible en: <https://vlex.es/vid/acoso-sexual-razon-sexo-perspectiva-441765>.

Farley, Lin (1978). *Sexual shakedown: the sexual harassment of women on the job*. Universidad de Michigan. McGraw-Wil.

García-Mingo, Elisa y Lorca, Jacinto G. (2025). 'Realidades virtuales, daños aumentados, impactos reales: una aproximación sociolegal a la violencia sexual facilitada por la tecnología', en *Conectadas y desiguales: la tecnología y la brecha de género en la era digital*. Reus.

Lousada Arochena, José Fernando (2019). 'El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo', *Revista de Derecho Social*, 88.

Lousada Arochena, José Fernando (2020). 'Protección universal del derecho a la igualdad', *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5(2), p. 100. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5386>.

Lousada Arochena, José Fernando (2018). 'El acoso sexual en el Convenio de Estambul y su transposición interna El pacto de estado en materia de violencia de género', en *El convenio de Estambul como marco de derecho antidisubordinatorio*, Juana Gil Ruiz (dir.). Dykison.

MacKinnon, Catharine A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press.

Nuño Gómez, Laura (2024). '¿Hacia un cambio de paradigma en la normativa comunitaria en materia de derechos humanos?: Examen de la Directiva 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica', en *La violencia contra las mujeres en el siglo XXI*. Laura Nuño Gómez y Lidia Fernández Montes (Dirs.). Granada: Comares.

Pérez del Río, Teresa (2012). 'La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales', *Lan Harremanak*, (25), pp.123-154.

Ramos Quintana, Margarita (2021). 'Violencia de género y relaciones de trabajo en el marco del Convenio número 190 de la OIT', *Revista de Derecho Laboral vLex* (4).

Rey Martínez, Fernando (2023) *Derecho antidiscriminatorio*. Aranzadi.

Rubenstein, Michael (1987). *La dignidad de la mujer en el trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas*, Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Serrat Julià, Miquel (2024). 'El acoso y la agresión sexual en el ámbito laboral, como riesgo psicosocial emergente: la dignidad humana quebrada', en *Actas de Prevención Integral, Seguridad Humana, Psicología Criminal, Medicina Forense y Derecho Global*. I Jornadas de Prevención y Salud Integral, Barcelona.

Sirvent Hernández, Nancy (2023). 'El derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso. Nuevos desafíos a la luz del convenio 190 OIT', *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Sección Estudios, 269.

Varela Menéndez, Nuria (2024). 'Ciberfeminismo, ciberactivismo y manosfera', en *La violencia contra las mujeres en el siglo XXI. Derechos, cultura e inteligencia artificial*, Laura Nuño Gómez y Lidia Fernández Montes (Dirs.). Comares.

Vega Montiel, Aimée et al. (2024) 'Violencia Sociodigital contra las Mujeres', *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 9 (1), pp. 1–31. Disponible en: <https://doi.org/10.17979/arief.2024.9.1.9985>.

NORMATIVA E INFORMES CONSULTADOS

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014). *Violencia contra la mujer: una encuesta a nivel de la UE. Informe de resultados principales*. Disponible en: <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>.

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2019). *Delitos, seguridad y derechos de las víctimas*. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-crime-safety-victims-rights_en.pdf.

Comisión Comunidades Europeas (1991). 'Recomendación de la Comisión relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991'. OPOCE. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/1992/131/oj/eng>.

Comisión de Banda Ancha de la ONU (2015). *Combatir la violencia en línea contra las mujeres y las niñas: Una llamada de atención al mundo*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2015/9/cyber-violence-report-press-release>.

Comisión de las Comunidades Económicas Europeas (2007). 'Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo'. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A52007DC0686>.

Consejo de Europa. Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1992). 'Recomendación General núm. 19 sobre "violencia contra la mujer"'. Disponible en: https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/General_Recommendations_1-25-Spanish.pdf

Consejo de Europa (2011). 'Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (CETS no 210), Convenio de Estambul'. Disponible en: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>.

Consejo de las Comunidades Europeas (1976). 'Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.' Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:31976L0207>.

Consejo de la Unión Europea (2004). *Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro*, de 13 de diciembre de 2004. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-82937>

European Women's Lobby (2024). *Informe de la Ciberviolencia contra las Mujeres*. Disponible en: https://hisenda.gva.es/es/web/fons-europeus/inicio/-/asset_publisher/2JQx0EMB2chj/content/informe-sobre-ciberviolencia-del-lobby-europeo-de-mujeres-ewl-?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_2JQx0EMB2chj_assetEntryId=387028671.

Eurostat, FRA, EIGE (2024). *Encuesta de la UE sobre violencia de género: resultados clave. Experiencias de las mujeres en la UE-27*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/w/KS-01-24-012>.

Organización Internacional del Trabajo (2019). 'Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190'. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo (2019). 'Recomendación sobre la violencia y el acoso num. 206'. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Organización Internacional del Trabajo, Fundación Lloyd's Register, Fundación Gallup (2022). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera Encuesta Mundial*. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey>.

Organización de Naciones Unidas (1979). 'Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW'. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

Organización de Naciones Unidas (1993). 'Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, DEVAW'. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>.

Organización de Naciones Unidas (1995). 'Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing+5'. Disponible en: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

Organización de Naciones Unidas (1999). 'Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer'. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-elimination-all-forms>

Organización de Naciones Unidas. Asamblea General (2016). 'Resolución 71/170 de la Asamblea General Intensificación de los esfuerzos para prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas: la violencia doméstica'. Disponible en: https://digitalibrary.un.org/record/858763/files/A_RES_71_170-ES.pdf

Parlamento Europeo y Consejo Europeo (2006). Directiva 2006/54/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, de 5 de julio de 2006. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

Parlamento Europeo (2015). Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (2014/20160(INI)). Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0213_ES.html

Parlamento Europeo (2017). 'Resolución sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea, de 26 de octubre de 2017.' Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_ES.html

Parlamento Europeo (2018). 'Resolución sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión, de 11 de septiembre de 2018.' Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018IP0331&from=ES>

Parlamento Europeo (2021) 'Resolución sobre «Me Too» y acoso - Consecuencias para las instituciones de la UE (2021/2986(RSP))', de 16 de diciembre de 2021. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0514_ES.html

Parlamento Europeo (2021). Informe A9-0338/2021 con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la lucha contra la violencia de género: la ciberviolencia. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0338_ES.html

Parlamento Europeo (2021). Resolución con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la lucha contra la violencia de género: la ciberviolencia (2020/2035(INI)), de 14 de diciembre de 2021. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0489_ES.html

Parlamento Europeo (2023). 'Resolución sobre el acoso sexual en la Unión y el análisis del movimiento #MeToo (2022/2138(INI)), de 1 de junio de 2023.' Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0217_ES.html

Parlamento Europeo. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género Ponente: Michal Šimečka (2023). *Informe sobre el acoso sexual en la Unión y el análisis del movimiento #MeToo* A9-0178/2023. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0178_ES.html

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2010). Directiva 2010/41/UE de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 7 de julio de 2010. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2010-81268>

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2024). 'Directiva (UE) 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, de 14 de mayo de 2024. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/preventing-and-combating-violence-against-women-and-domestic-violence-throughout-the-european-union.html?fromSummary=13>