

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS
TRABAJO FIN DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS



EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO, MEDIDAS LEGALES Y POLÍTICAS PARA
PROTEGER A LAS MUJERES

AUTOR: Pérez Viñas, Nahia.

TUTOR: Morales Costes, Juan Carlos

Curso académico 2024 – 2025

ÍNDICE

RESUMEN	4
1. INTRODUCCIÓN	6
1.1 PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN	6
1.2 METODOLOGÍA	7
2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA (MARCO TEÓRICO).....	8
2.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	8
2.1.1. Definición y características del acoso sexual en el ámbito laboral	8
2.1.2. Tipos de acoso sexual laboral	10
2.2 CAUSAS Y FACTORES DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	14
2.2.1 Desigualdades de género en el entorno laboral y su influencia en el acoso sexual	14
2.2.2. La cultura organizacional y su impacto en la prevención del acoso sexual en el trabajo	18
2.3 IMPACTO DEL ACOSO SEXUAL EN LAS VÍCTIMAS	20
2.3.1 Consecuencias psicológicas y emocionales para las víctimas	20
2.3.2 Efectos laborales y profesionales del acoso sexual	22
2.4. MARCO LEGISLATIVO Y POLÍTICO SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL	24
2.4.1. Normativa nacional sobre el acoso sexual en el trabajo	24
2.4.2. Tratados y convenios internacionales en defensa de las mujeres	27

2.4.3. Políticas preventivas y de sensibilización en el entorno laboral	29
2.4.4. Protocolo de actuación ante denuncias de acoso sexual	31
2.5. ANÁLISIS DE SITUACIONES CONCRETAS.....	34
2.5.1. Estudio de jurisprudencia sobre casos de acoso sexual laboral	34
2.5.2. Casos destacados y resolución	35
2.5.3. El Caso Luis Rubiales: Desafíos Judiciales en el acoso sexual laboral..	41
CONCLUSIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	46
WEBGRAFÍA	47
LEGISLACIÓN	49



RESUMEN

El acoso sexual en el ámbito laboral es una problemática persistente que afecta a muchas trabajadoras a nivel global. Este trabajo tiene como propósito estudiar el fenómeno del acoso sexual en el trabajo, con un enfoque en las medidas legales y políticas orientadas a proteger a las mujeres. Mediante una revisión bibliográfica y el análisis de la normativa vigente, se profundiza en las definiciones y manifestaciones del acoso sexual, las causas que favorecen su aparición, así como el impacto que genera en las víctimas, tanto desde una perspectiva psicológica como profesional.

Además, se examinan las políticas preventivas que las organizaciones han implementado, y la eficacia de los protocolos establecidos para gestionar las denuncias. En este sentido, también se estudian las leyes nacionales e internacionales, además de los tratados y convenios que buscan proteger a las mujeres frente a situaciones de acoso en el entorno laboral. A través del análisis de casos prácticos y jurisprudencia, se aborda cómo se aplica la legislación en situaciones concretas.

Se concluye que, a pesar de los avances en la legislación y las medidas de protección, el acoso sexual laboral sigue siendo un problema importante. El trabajo resalta la necesidad de reforzar las políticas existentes, mejorar la sensibilización y capacitación dentro de las empresas, y garantizar que los mecanismos de denuncia sean accesibles y eficaces para las víctimas. Así, se podrá avanzar hacia la creación de entornos laborales más seguros y respetuosos para todas las trabajadoras.

Palabras clave: Acoso sexual laboral, Protección de las mujeres, Medidas legales, Igualdad de género y Protocolos de actuación.

Abstract

Sexual harassment in the workplace is a persistent issue that affects many female workers globally. The purpose of this study is to examine the phenomenon of sexual harassment at work, with a focus on legal measures and policies aimed at protecting women. Through a literature review and analysis of current legislation, this work delves into the definitions and manifestations of sexual harassment, the causes that contribute to its occurrence, as well as the impact it has on victims, both from a psychological and professional perspective.

Furthermore, preventive policies implemented by organizations are examined, along with the effectiveness of the protocols established to manage complaints. In this context, national and international laws, as well as treaties and conventions aimed at protecting women from workplace harassment, are also studied. Through the analysis of case studies and jurisprudence, the application of legislation in concrete situations is explored.

It is concluded that, despite progress in legislation and protective measures, workplace sexual harassment remains a significant issue. The study emphasizes the need to strengthen existing policies, improve awareness and training within companies, and ensure that reporting mechanisms are accessible and effective for victims. In doing so, progress can be made toward creating safer and more respectful work environments for all female workers.

Keywords: Workplace sexual harassment, Women's protection, Legal measures, Gender equality, Reporting protocols.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El acoso sexual en el ámbito laboral es una de las formas más graves y persistentes de violencia de género que afecta a un número significativo de mujeres en entornos laborales de todo el mundo. A pesar de los avances legislativos y sociales en la lucha por la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos, este fenómeno sigue estando presente en muchas empresas y organizaciones. En España, a pesar de la existencia de normativas que intentan erradicar esta problemática, las trabajadoras aún enfrentan situaciones de acoso que afectan su bienestar físico y psicológico. Según un informe de la Fundación Mujeres (2020), aproximadamente un 30% de las mujeres en el país han experimentado alguna vez acoso sexual en su lugar de trabajo, lo que resalta la gravedad y extensión del problema. Esto refleja la necesidad de un análisis más profundo sobre el fenómeno, así como de estrategias más eficaces para erradicarlo.

El acoso sexual laboral se puede manifestar de diversas maneras, desde conductas verbales y físicas hasta intimidación o amenazas de tipo sexual. Esta violencia no solo afecta a la víctima en su salud mental y emocional, sino que también repercute en el ambiente laboral, generando conflictos, desconfianza y un descenso en la productividad de la organización. Aunque existen leyes y protocolos destinados a proteger a las personas afectadas y a establecer mecanismos de denuncia, muchas veces las víctimas no denuncian por miedo a represalias, desconfianza en el sistema o temor a dañar su carrera profesional.

Este trabajo tiene como objetivo examinar en profundidad el acoso sexual en el trabajo, analizando tanto las causas que lo propician como sus consecuencias para las víctimas. A través de este análisis se pretende evaluar si las medidas legales y las políticas implementadas son realmente efectivas para combatir este tipo de acoso. Además, se evaluará cómo los diferentes sistemas legales, tanto nacionales como internacionales, abordan la protección de las trabajadoras y las medidas de prevención que deben adoptarse en las organizaciones para prevenir el acoso sexual.

El TFG se organiza en tres secciones principales. En la primera, se realizará una revisión del concepto de acoso sexual laboral, sus formas de manifestación y las causas que facilitan su ocurrencia. En la segunda parte, se abordará el marco normativo y las políticas existentes para combatir este fenómeno, tanto en España como en el ámbito internacional. Por último, en el tercer bloque, se explorarán los efectos del acoso sobre las víctimas, tanto a nivel personal como profesional, incluyendo estudios de caso y análisis de jurisprudencia que puedan ilustrar cómo se aplica la ley en situaciones reales.

Este trabajo busca aportar una visión crítica y constructiva sobre el acoso sexual laboral, subrayando la importancia de mejorar las políticas preventivas y los mecanismos de denuncia, con el fin de crear un entorno laboral seguro, igualitario y libre de violencia para todas las trabajadoras.

1.2. METODOLOGÍA

La metodología empleada en este trabajo es de revisión bibliográfica, centrada en la recopilación y análisis de fuentes secundarias relevantes como artículos académicos, informes oficiales y normativa legal. Se ha utilizado principalmente Google Scholar para acceder a estudios e investigaciones científicas sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, así como páginas institucionales como el Instituto Nacional de Estadística (INE), el SEPE y la Seguridad Social para obtener datos cuantitativos actualizados sobre la incidencia del acoso sexual en el ámbito laboral y su impacto en las trabajadoras.

En cuanto a la legislación, se ha consultado el Boletín Oficial del Estado (BOE) y otras fuentes legales españolas que regulan el acoso sexual laboral, complementado con la revisión de tratados y convenios internacionales, como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que abordan la protección de las trabajadoras. También se ha revisado jurisprudencia relevante para entender la aplicación de las leyes en casos reales.

El análisis se ha enfocado en evaluar la efectividad de las políticas y leyes existentes para la protección de las trabajadoras frente al acoso sexual, con un enfoque ético que asegura la confidencialidad de la información utilizada. Esta metodología proporciona una visión

crítica sobre las medidas actuales y su impacto en la lucha contra este tipo de violencia de género en el entorno laboral.

2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA (MARCO TEÓRICO)

2.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

2.1.1. Definición y características del acoso sexual en el ámbito laboral

El acoso sexual laboral ha ganado relevancia en los últimos años, especialmente debido a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Aunque el fenómeno no es nuevo, ha sido identificado, conceptualizado y regulado en diversos contextos internacionales, comunitarios y nacionales.

El término surge en 1974, cuando feministas estadounidenses lo definen como una "conducta intrusiva e indeseada" de hombres hacia mujeres en el ámbito laboral. Con el tiempo, se amplió el concepto para incluir tanto a hombres como a mujeres como posibles acosadores y víctimas.

En 1980, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC) definió el acoso sexual laboral como proposiciones sexuales no deseadas o conductas físicas o verbales que afectan la eficiencia laboral o crean un ambiente hostil. A nivel internacional, la ONU y la OIT lo reconocen como un problema de salud laboral y discriminación sexual, instando a su erradicación y la implementación de leyes adecuadas.

En Europa, la Unión Europea adoptó un enfoque similar, promoviendo investigaciones y la creación de políticas para combatir el acoso. Las definiciones legales y conceptuales se han ido modificando, reflejando un enfoque más inclusivo respecto a los géneros y las jerarquías laborales.

En España, el acoso sexual laboral se reconoce desde 1995 en el Código Penal, con sanciones para el chantaje sexual y acoso ambiental. La Ley de Igualdad de 2007 establece que las empresas deben implementar medidas preventivas y protocolos de actuación contra el acoso. A pesar de los avances, aún no existe un consenso claro sobre la definición del fenómeno, lo que complica la intervención y la investigación.

La delimitación precisa del concepto de acoso sexual laboral es esencial para diseñar medidas eficaces de intervención, investigación y prevención. La falta de consenso sobre su definición puede generar discrepancias en los estudios y dificultar la comparación de resultados. Las principales divergencias giran en torno a si solo las mujeres son acosadas, si el acoso debe provenir de superiores jerárquicos o si incluye conductas de acoso ambiental. Una definición clara facilita la creación de protocolos de actuación unificados y mejora la comprensión y abordaje del acoso sexual laboral en el ámbito laboral.

Ante esta problemática, surgió la necesidad de establecer un marco normativo claro que definiera de manera precisa qué constituye el acoso sexual laboral, para así poder implementarlo de forma efectiva en las políticas y protocolos de actuación.

En cuanto al ordenamiento jurídico español, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, surgió como respuesta a esa necesidad. Esta define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la razón por la cual la Ley Orgánica 3/2007 define ambas es para diferenciar dos tipos de comportamientos que, aunque ambos afectan la dignidad de la persona, tienen características y orígenes distintos. Por un lado, el acoso sexual según esta Ley se define 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” (art. 7.1).

Por otro lado, tenemos el acoso por razón de sexo que se define como:

“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2). Resumidamente:

Tabla 1.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	ACOSO SEXUAL
Naturaleza o carácter sexual.	Comportamientos o actitud que se llevan a cabo basándose en el sexo de una persona.

Así, la Ley Orgánica 3/2007 estableció un marco legal que resolvió las discrepancias previas, promoviendo la elaboración de protocolos de actuación y medidas de protección para las víctimas, al mismo tiempo que proporcionó una respuesta coherente y efectiva al acoso sexual laboral en el ámbito profesional. En resumen, la reflexión sobre la definición del acoso sexual laboral y la importancia de una delimitación precisa fueron fundamentales para la creación de una normativa que permite abordar este fenómeno de forma más clara y organizada.

Para que exista acoso sexual deberán darse unas características básicas como la naturaleza no consentida, que es el elemento clave del acoso sexual ya que es la falta de consentimiento por parte de la persona afectada. El comportamiento sexual puede ser explícito o implícito, pero siempre debe ser no deseado por la víctima.

Por otro lado, el acoso sexual laboral crea un entorno que afecta el bienestar y la seguridad psicológica de la persona. Puede generar incomodidad, miedo, ansiedad y estrés en la víctima.

Por otra parte, si bien un solo incidente puede constituir acoso, el acoso sexual en muchos casos se caracteriza por la reiteración de conductas no deseadas que perpetúan la incomodidad y la afectación de la víctima.

En último lugar, el acoso sexual puede ocurrir entre cualquier relación jerárquica, entre superiores y subordinados, compañeros/as de trabajo o incluso entre empleados y clientes. Estas son algunas de las características principales que tiene que darse para que podamos decir que hay acoso sexual en el trabajo.

2.1.2. Tipos de acoso sexual laboral.

El acoso sexual laboral puede manifestarse bajo distintas formas, entre ellas el chantaje sexual o acoso quid pro quo, y el acoso sexual ambiental, los cuales, aunque comparten la naturaleza de un comportamiento abusivo y hostil, presentan diferencias en su manifestación y consecuencias. Ambas modalidades tienen un impacto significativo sobre el bienestar y la seguridad laboral de las personas que lo padecen.

En primer lugar, el chantaje sexual, también conocido como acoso *quid pro quo* (del latín *esto a cambio de eso*), ocurre cuando una persona en una posición de autoridad o superioridad jerárquica utiliza su poder para presionar a un trabajador o trabajadora, obligándoles a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios laborales, como promociones, aumentos salariales, o incluso el propio empleo. Este tipo de acoso es una clara manifestación de abuso de poder y es particularmente destructivo porque no solo afecta la integridad de la víctima, sino que también puede tener repercusiones graves en su carrera profesional y estabilidad emocional. En este caso, el acosador se aprovecha de su posición para coaccionar a la víctima, utilizando el poder que posee sobre las decisiones laborales de esta última.

Por otro lado, el acoso sexual ambiental es aquel que, a diferencia del chantaje, no está directamente vinculado con la obtención de favores sexuales a cambio de beneficios laborales, sino que se trata de comportamientos o actitudes que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante o degradante para la víctima. Este tipo de acoso puede incluir desde bromas o chistes con connotaciones sexuales, hasta el contacto físico no deseado, y afecta tanto a la víctima como al ambiente general de trabajo. Las conductas que podrían contribuir a un ambiente hostil incluyen chismes sobre la vida sexual de la persona, comentarios o bromas sexistas, solicitudes repetidas e incómodas de citas, gestos lascivos, contacto físico no deseado y exhibición de material de contenido sexual. A diferencia del chantaje sexual, el acoso ambiental puede ser llevado a cabo no solo por superiores jerárquicos, sino también por compañeros de trabajo, e incluso por terceros que estén relacionados con el entorno laboral, como clientes o proveedores.

El impacto de ambas modalidades de acoso es profundo. En el caso del chantaje sexual, la víctima sufre una fuerte vulnerabilidad emocional y psicológica debido a la presión que enfrenta, sintiendo que su carrera profesional depende de su disposición a acceder a favores sexuales. Mientras tanto, el acoso ambiental genera un daño más difuso, pero igualmente perjudicial, al crear un clima laboral tóxico que puede afectar la salud mental y emocional de la víctima, produciendo estrés, ansiedad, y disminución de la productividad.

La jurisprudencia y los estudios de diferentes países han intentado clasificar y definir con mayor precisión las conductas que constituyen acoso sexual. En Estados Unidos, por ejemplo, desde 1980 se estableció una distinción entre estas dos formas de acoso,

abordando tanto elementos subjetivos como objetivos. El elemento subjetivo implica que el demandante debe demostrar que la conducta fue percibida como negativa, humillante o intimidatoria. Además, se considera que la conducta debe ser particularmente grave, tomando en cuenta factores como si la agresión fue verbal o física, si fue repetida, y si la conducta fue realizada por un compañero de trabajo o un superior jerárquico, entre otros. El elemento objetivo establece que una “persona estándar” en un ambiente laboral similar encontraría el comportamiento sexual inapropiado lo suficientemente grave como para crear un ambiente de trabajo hostil. En España, el Tribunal Constitucional ha adoptado una aproximación similar, reconociendo tanto los aspectos subjetivos como objetivos, considerando la percepción de la víctima y la naturaleza de las conductas del acosador.

El concepto de acoso sexual ha sido detallado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que no clasifica las conductas, sino que más bien enumera una serie de comportamientos que se consideran propios de este fenómeno. Entre estos comportamientos se incluyen insultos y bromas con contenido sexual, comentarios sobre la apariencia física o situación familiar de la víctima, toques no deseados, invitaciones comprometedoras a citas, solicitudes de favores sexuales, miradas lascivas y la exhibición de material sexual explícito. Estas conductas contribuyen a la creación de un ambiente laboral tóxico que afecta la calidad de vida de las personas acosadas.

Los estudios realizados en España también han propuesto una clasificación de las conductas de acoso sexual. En el análisis de Casas (2006), se agrupan las conductas de acoso en tres grandes categorías: verbales, no verbales y físicas, cada una con una graduación según la gravedad del comportamiento ya sea leve, moderado o grave.

Entre las conductas verbales que constituyen acoso, se incluyen bromas o chistes con contenido sexual, comentarios sobre el aspecto físico de la víctima, piropos ofensivos, la reiteración en la solicitud de citas, preguntas íntimas sobre la vida sexual de la persona, insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas, y amenazas de represalia tras un rechazo.

En cuanto a las conductas físicas, estas abarcan desde la violación del espacio vital de la víctima, hasta el contacto físico no deseado como tocar, pellizcar o acariciar a la persona sin su consentimiento. Las agresiones sexuales son, por supuesto, el comportamiento más grave, que puede involucrar violaciones o intentos de agresión sexual.

En cuanto a las conductas no verbales, se incluyen gestos lascivos, miradas lascivas, la exhibición de material sexual, como imágenes o vídeos pornográficos, y el envío de correos electrónicos o mensajes de texto con contenido sexual explícito. La presión para mantener relaciones sexuales o las solicitudes de favores sexuales en un contexto laboral son también conductas que entran en esta categoría.

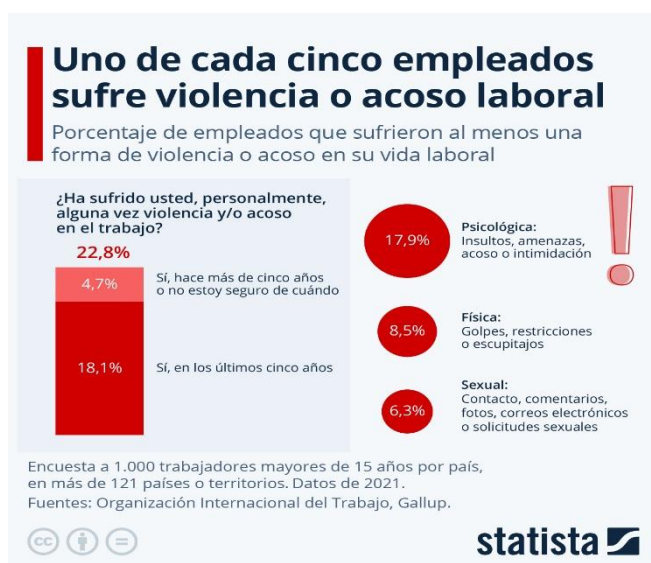
La relación entre estas conductas y los tipos de acoso es clara, ya que las conductas verbales, físicas y no verbales no solo constituyen los comportamientos que definen al acoso sexual en sus diferentes modalidades, sino que también son la manera en que este acoso se lleva a cabo y se perpetúa dentro del entorno laboral. En el caso del chantaje sexual, las conductas verbales, como las propuestas o amenazas sexuales, están directamente vinculadas a la coerción que se ejerce sobre la víctima, mientras que las conductas físicas y no verbales, como el contacto físico no deseado o las miradas lascivas, refuerzan la intimidación. En el acoso ambiental, las conductas verbales y no verbales, como los comentarios sexistas y el uso de material sexual explícito, crean un ambiente de trabajo insostenible y hostil, afectando directamente la moral de la persona acosada, aunque no exista una coerción directa como en el chantaje sexual.

En definitiva, tanto el chantaje sexual como el acoso sexual ambiental se alimentan de conductas que involucran agresiones verbales, físicas y no verbales.

Ambas formas de acoso, el chantaje sexual y el acoso ambiental, son igualmente graves y tienen un impacto profundo en la persona afectada, tanto en su salud mental como en su desempeño laboral. Es fundamental que las organizaciones cuenten con mecanismos claros y efectivos para prevenir y erradicar estas conductas, y que se promueva un ambiente de trabajo respetuoso y libre de cualquier tipo de violencia o abuso. La clasificación de las conductas de acoso ya sea por vía verbal, no verbal o física, es esencial para entender la amplitud del fenómeno y para desarrollar políticas de intervención y prevención efectivas.

A continuación, se muestra la prevalencia de la violencia y el acoso laboral a nivel mundial. Presenta el porcentaje de empleados que han experimentado alguna forma de violencia en el trabajo, así como los tipos más comunes (explicadas anteriormente): psicológica, física y sexual.

Gráfico 1.



Fuente: OIT, gallup

Como podemos observar, el tipo de acoso laboral más común es el psicológico, con un 17.9% de los encuestados reportando haber sufrido insultos, amenazas, acoso o intimidación. Le sigue la violencia física con un 8.5%, la cual incluye agresiones como golpes, restricciones o incluso escupitajos. Por otro lado, el acoso sexual afecta al 6.3% de los trabajadores, manifestándose en contacto no deseado, comentarios inapropiados, fotos, correos electrónicos o solicitudes sexuales.

En términos de frecuencia, un 18.1% de los encuestados ha sufrido violencia o acoso laboral en los últimos cinco años, mientras que un 4.7% lo vivió hace más tiempo o no recuerda con exactitud cuándo ocurrió.

2.2. CAUSAS Y FACTORES DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

2.2.1. Desigualdades de género en el entorno laboral y su influencia en el acoso sexual

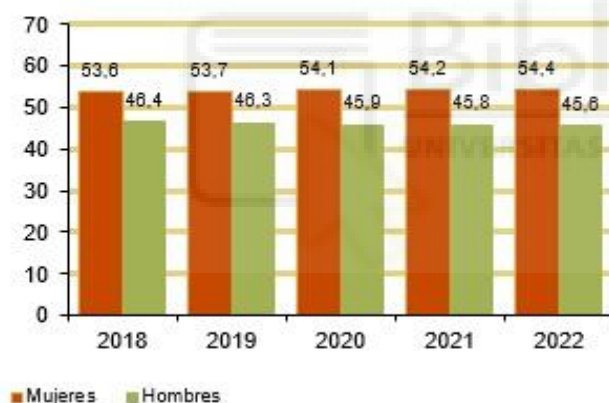
Las desigualdades de género en el entorno laboral tienen un impacto significativo en varios aspectos de la vida profesional de las mujeres, afectando directamente su bienestar y seguridad. A pesar de los avances en la educación, como la mayor tasa de graduación

universitaria entre mujeres, persisten profundas disparidades en el mercado laboral, especialmente en términos de brecha salarial, segregación ocupacional y acceso a posiciones de liderazgo. Estas desigualdades no solo limitan las oportunidades de las mujeres, sino que también favorecen la perpetuación de un entorno propenso al acoso sexual en el trabajo, donde la desigualdad de poder entre géneros crea un contexto en el que este tipo de violencia se tolera o se minimiza.

Una de las manifestaciones más evidentes de las desigualdades laborales es la brecha salarial. A pesar de que las mujeres han alcanzado logros académicos superiores a los hombres, con una mayor proporción de graduadas universitarias, la disparidad salarial sigue siendo del 16% en la Unión Europea.

Gráfica 2.

Porcentaje de hombres y mujeres graduados en educación superior. España



Fuente: Estadísticas de educación y formación. Eurostat

Fuente: Estadística de educación y formación. Eurostat.

Como podemos observar en la tabla, aunque las mujeres están más formadas sufren diferencias salariales. Esta diferencia salarial no solo refleja la desigualdad en la remuneración, sino también una segregación ocupacional que concentra a las mujeres en sectores peor remunerados, como la sanidad y la educación, mientras que los hombres predominan en áreas de mayor remuneración, como la tecnología y la ingeniería. Esta segregación no solo se refleja en el acceso desigual a trabajos mejor remunerados, sino que también perpetúa la idea de que el trabajo realizado por mujeres es menos valioso que el de los hombres.

En la siguiente tabla podremos observar la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en España desde el año 2009 al 2020:

Gráfica 3.



Fuente: CSIF

Como podemos observar según la tabla, aunque la brecha salarial de género ha disminuido a lo largo de los años, la velocidad de la reducción es lenta, y persisten desafíos relacionados con la segregación ocupacional, el acceso a puestos de poder y la conciliación de la vida laboral y familiar. De los que hablaremos a continuación.

En muchos sectores, como los de ventas, limpieza y servicios de restauración, las mujeres se encuentran frecuentemente en trabajos de baja cualificación y mal remunerados. Estos empleos, en su mayoría precarios, aumentan la vulnerabilidad de las trabajadoras frente a conductas abusivas y acoso sexual. En estos entornos, las trabajadoras tienen menos poder de negociación y, a menudo, carecen de las protecciones laborales necesarias, lo que las pone en una posición más débil y susceptible a abusos. La falta de recursos y apoyo en estos sectores dificulta que las mujeres denuncien este tipo de violencia, perpetuando así un ciclo de impunidad que permite que el acoso persista.

Además, la segregación ocupacional refuerza los estereotipos de género que colocan a las mujeres en trabajos considerados como "femeninos", como el cuidado de la salud y la educación. Aunque el nivel educativo y la cualificación de las mujeres ha mejorado, su

acceso a posiciones de poder sigue siendo limitado. Esto se debe a la escasa presencia femenina en los puestos directivos o de toma de decisiones, que alcanza solo el 17,8% de los miembros en las juntas directivas de las empresas. Esta falta de representación femenina refuerza la idea de que las mujeres tienen menos capacidad para ocupar roles de poder, lo que impide que puedan influir en políticas salariales más justas o en la implementación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el acoso sexual.

Esta escasa presencia de mujeres en los roles directivos crea un ambiente en el que la cultura laboral no está diseñada para prevenir el acoso o proteger adecuadamente a las trabajadoras. En estos espacios, las políticas laborales no siempre favorecen la equidad de género, y los casos de acoso sexual pueden ser ignorados o minimizados por quienes tienen el poder de tomar decisiones. La representación femenina en posiciones de liderazgo es crucial para que las políticas laborales reflejen mejor las necesidades y los derechos de las trabajadoras, incluidas las medidas para erradicar el acoso sexual.

Un factor adicional que contribuye a las desigualdades laborales es la conciliación de la vida laboral y familiar. A pesar de los avances en igualdad de género, las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico y el cuidado de los niños. Esta carga adicional limita la disponibilidad de las mujeres para participar plenamente en el mercado laboral, ya que muchas veces se ven obligadas a aceptar trabajos a tiempo parcial o a ausentarse de sus empleos para cumplir con sus responsabilidades familiares. Esta situación no solo afecta la capacidad de las mujeres para acceder a trabajos mejor remunerados, sino que también limita sus oportunidades de promoción profesional, perpetuando un ciclo de precariedad laboral.

Además, el trabajo a tiempo parcial y las ausencias relacionadas con el cuidado de familiares contribuyen a la discriminación salarial y a la desigualdad en las pensiones, ya que las mujeres suelen tener salarios más bajos y menos cotizaciones para sus pensiones en comparación con los hombres. Como resultado, las mujeres se ven más expuestas a la pobreza en la vejez, lo que amplifica la desigualdad de género a lo largo de la vida.

Esta distribución desigual de las responsabilidades familiares no solo limita las oportunidades profesionales de las mujeres, sino que también genera una presión adicional sobre ellas para equilibrar sus roles familiares y laborales, lo que aumenta su vulnerabilidad al acoso sexual. El temor a perder su empleo o no avanzar en su carrera

profesional las obliga a tolerar comportamientos inapropiados por parte de sus superiores o compañeros de trabajo. La combinación de estas desigualdades laborales y las expectativas de género refuerzan la cultura del silencio en torno al acoso, haciendo más difícil su denuncia.

La segregación ocupacional y las desigualdades laborales no solo afectan la igualdad de oportunidades de las mujeres, sino que también son factores que favorecen un entorno laboral propenso al acoso sexual. En sectores donde las mujeres se concentran en puestos de baja cualificación, con salarios bajos y sin acceso a posiciones de liderazgo, la desigualdad de poder se ve reflejada en situaciones de abuso. Además, la falta de representación femenina en los niveles más altos de las organizaciones contribuye a que el acoso no se aborde con la seriedad necesaria. Sin un apoyo estructural adecuado, las mujeres se sienten aisladas y vulnerables, lo que dificulta la denuncia del acoso y la creación de un entorno seguro y equitativo para todas las trabajadoras.

Para erradicar estas desigualdades, es crucial implementar políticas que promuevan la equidad salarial, aumenten la representación femenina en puestos de poder y favorezcan una distribución equitativa de las responsabilidades familiares. Un entorno laboral justo y seguro permitirá a las mujeres desarrollarse profesionalmente sin temor a acoso o discriminación.

2.2.2. La cultura organizacional y su impacto en la prevención del acoso sexual en el trabajo

La cultura organizacional juega un papel crucial en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo, ya que establece el marco de normas y principios que regulan las interacciones y conductas dentro de la empresa. Una cultura laboral positiva, inclusiva y justa no solo fomenta un ambiente respetuoso, sino que también actúa como una barrera eficaz contra el acoso, asegurando que todos los empleados se sientan protegidos y valorados.

Un ejemplo de cómo la cultura organizacional puede impactar en la prevención del acoso es el caso de Patagonia. En 2019, la compañía implementó un programa de formación integral sobre diversidad e inclusión dirigido a toda su plantilla. Gracias a esto, las

denuncias de acoso laboral se redujeron en un 35% durante el primer año de implementación, mientras que la satisfacción laboral aumentó en un 20%. Este caso demuestra cómo una cultura organizacional basada en la inclusión puede mejorar el ambiente de trabajo y, al mismo tiempo, incrementar la retención de talento.

Sin embargo, es fundamental destacar que la cultura organizacional no debe limitarse solo a las políticas inclusivas; debe reflejarse también en las prácticas cotidianas de la empresa. Algunas organizaciones pueden adoptar políticas que parecen promover la inclusión, pero la ausencia de mecanismos eficaces para gestionar el acoso o resolver las quejas puede generar desconfianza entre los empleados. Un ejemplo de ello es el caso de Google en 2018, cuando miles de trabajadores protestaron por la forma en que la empresa manejó las acusaciones de acoso sexual. Esta situación ilustra que, aunque se promueva una cultura de respeto y apertura, es esencial que las acciones de la empresa estén alineadas con los valores que promulga.

Para prevenir el acoso de manera efectiva, las empresas deben tomar medidas claras, como ofrecer programas de formación continua en diversidad, inclusión y ética laboral. Según la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), las empresas que invierten en este tipo de capacitación experimentan una reducción de hasta un 30% en los incidentes de acoso. También es importante que las organizaciones establezcan un sistema de gestión de conflictos que fomente la comunicación abierta y garantice que todos los empleados puedan denunciar comportamientos inapropiados sin miedo a represalias.

Un ejemplo de buenas prácticas en este ámbito es Salesforce, que ha implementado un código de conducta claro y políticas de protección para quienes denuncian acoso, asegurando que lo hagan de manera segura y sin temor a consecuencias negativas. Estas acciones son fundamentales para crear un entorno laboral en el que los empleados se sientan respaldados y protegidos, lo cual es clave para prevenir el acoso sexual.

En conclusión, una cultura organizacional sólida y coherente, que promueva la equidad, el respeto y la inclusión, es esencial no solo para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo, sino también para garantizar un entorno laboral saludable, productivo y satisfactorio. Las empresas que adoptan este tipo de prácticas no solo protegen a sus

empleados, sino que también mejoran la satisfacción laboral, la retención de talento y, finalmente, su desempeño global.

2.3. IMPACTO DEL ACOSO SEXUAL EN LAS VÍCTIMAS

2.3.1. Consecuencias psicológicas y emocionales para las víctimas.

El acoso sexual es una forma de violencia que impacta tanto física como psicológicamente a las personas que lo sufren. Las secuelas que dejan son profundas y afectan el bienestar de las víctimas en múltiples niveles. Reconocer y comprender estas consecuencias es esencial para poder brindar el apoyo adecuado y tomar las medidas necesarias para erradicar esta violencia. Entre las secuelas psicológicas más comunes se encuentran el miedo y la indefensión. Las víctimas suelen experimentar un temor constante de que, al contar lo que están viviendo, el agresor intensifique la violencia o la situación empeore. Esta sensación de impotencia se ve exacerbada por la diferencia de poder entre el agresor y la víctima, lo que crea un estado emocional de bloqueo conocido como indefensión aprendida. En este estado, las víctimas sienten que no tienen control sobre la situación y creen que cualquier acción que tomen solo traerá consecuencias negativas. Esta sensación de no tener escapatoria se intensifica con el miedo a las repercusiones laborales o personales, como la pérdida del empleo o el temor a ser cuestionadas por su comportamiento si deciden denunciar. La falta de un entorno seguro y de un sistema de apoyo adecuado hace que sea aún más difícil para las víctimas hablar abiertamente sobre lo que están viviendo.

Otro de los sentimientos que afectan a las víctimas de acoso sexual es la desesperanza. Cuando las víctimas perciben que la diferencia de poder con el agresor es muy grande, o cuando no existen protocolos claros para protegerlas, suelen sentirse atrapadas en una situación sin salida. Esta sensación de estar completamente vulnerables ante el acosador refuerza la idea de que no hay solución para el abuso que están padeciendo, lo que aumenta la sensación de impotencia.

Además de la desesperanza, la vergüenza y la culpa son emociones comunes en quienes sufren acoso sexual. Aunque desde una perspectiva externa está claro que la culpa recae exclusivamente en el agresor, las víctimas a menudo experimentan estos sentimientos,

sobre todo cuando tratan de encontrar una explicación para lo que ha sucedido. El cerebro humano, en ocasiones, utiliza mecanismos de defensa para evitar enfrentar directamente la realidad del abuso, lo que lleva a la víctima a sentirse responsable de lo ocurrido. Es esencial entender que estos sentimientos no indican que la víctima sea responsable del abuso, sino que son una respuesta emocional natural ante una situación tan traumática.

El acoso sexual también se asocia con niveles elevados de ansiedad. Las víctimas pueden experimentar síntomas como taquicardia, dificultad para respirar, mareos y dolores de cabeza, reflejo de la constante tensión emocional a la que están sometidas. La situación de alerta continua que viven afecta también su sueño, generando trastornos como insomnio o interrupciones en el descanso, lo que repercute en su salud física y emocional.

La baja autoestima es otra de las secuelas que pueden experimentar las víctimas de acoso sexual. El impacto emocional de vivir esta violencia puede llevar a las personas a sentirse menos valiosas o capaces. Las víctimas tienden a pensar que, si fueran más fuertes o hubieran actuado de otra forma, no habrían sufrido el abuso. Estos pensamientos distorsionan la forma en que se perciben a sí mismas y aumentan su sensación de vulnerabilidad e inseguridad. Es crucial que las víctimas comprendan que el acoso sexual nunca es culpa suya y que los agresores son los únicos responsables de la violencia.

El impacto del acoso sexual también se refleja en las relaciones interpersonales. Las víctimas pueden tener dificultades para relacionarse con las personas de su entorno, especialmente en los lugares donde ocurrió el abuso, como el trabajo o el ámbito familiar. El miedo a ser juzgadas o a que otros descubran lo sucedido puede llevar a la persona a aislarse socialmente. Esta tendencia al aislamiento se ve agravada por la carga emocional de la situación, lo que puede llevar a la víctima a perder el interés por actividades que antes disfrutaba, intensificando aún más su sufrimiento psicológico.

En resumen, el acoso sexual tiene un impacto devastador en la salud mental y emocional de quienes lo sufren. Las secuelas incluyen miedo, indefensión, desesperanza, vergüenza, ansiedad, baja autoestima y problemas en las relaciones sociales. Es fundamental que la sociedad, las instituciones y el gobierno trabajen para prevenir el acoso sexual y ofrecer un entorno seguro en el que las víctimas puedan denunciar sin temor a represalias. Además, es crucial contar con terapias psicológicas especializadas para ayudar a las víctimas a superar las secuelas emocionales del abuso.

El sociólogo Juan Carlos León Ramos destaca que el acoso sexual no solo afecta a nivel individual, sino que también refleja una manifestación de poder y dominación hacia los grupos más vulnerables, como mujeres, niños, personas con discapacidad y personas mayores. La falta de protocolos claros para prevenir el acoso y la impunidad de los agresores perpetúan este problema en diversos ámbitos, como las escuelas y los lugares de trabajo. León Ramos subraya la importancia del papel del gobierno en la prevención y erradicación del acoso sexual, asegurando que las instituciones encargadas de proteger a las víctimas actúen de manera efectiva.

En conclusión, el acoso sexual es un grave problema que afecta tanto a la salud mental como a la vida social y laboral de las personas. Para erradicar esta forma de violencia, es fundamental que la sociedad, las instituciones y el gobierno trabajen juntos para crear espacios seguros para las víctimas, garantizar que las denuncias sean tomadas en serio y proporcionar el apoyo necesario para que las personas afectadas puedan superar las secuelas del abuso.

2.3.2. Efectos laborales y profesionales del acoso sexual

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral tiene un impacto profundo en quienes lo padecen, afectando no solo su bienestar emocional y su salud, sino también su desarrollo profesional y su estabilidad económica. No se trata de un problema que quede restringido al entorno de trabajo o a la jornada laboral, sino que sus efectos se extienden a todas las áreas de la vida de la víctima, generando una sensación de angustia y malestar constante. Muchas mujeres que han sido objeto de acoso desarrollan un temor persistente a regresar a sus empleos debido a las experiencias traumáticas vividas, lo que repercute directamente en su rendimiento y estabilidad laboral.

Las consecuencias sobre la salud son especialmente graves. A nivel psicológico, como ya hemos comentado, genera altos niveles de estrés, ansiedad, depresión, inseguridad y una reducción de la autoestima, lo que deteriora el bienestar de la persona afectada y afecta su capacidad de concentración y desempeño laboral. En el plano físico, puede manifestarse a través de trastornos del sueño, migrañas, problemas digestivos, hipertensión y otros síntomas vinculados al estrés prolongado. Si estos efectos no se

tratan adecuadamente, pueden derivar en problemas de salud más severos que influyen en la calidad de vida de la víctima, perjudicando tanto su estabilidad emocional como su capacidad para desenvolverse en su entorno personal y laboral.

El impacto en la vida profesional de la víctima también es significativo. El miedo y la tensión constantes suelen traducirse en una caída en su productividad y en dificultades para relacionarse con compañeros o superiores. En muchas ocasiones, el ambiente de trabajo se ve afectado por la indiferencia o la complicidad de algunos miembros de la empresa, lo que puede derivar en el aislamiento de la persona acosada y agravar su situación. En este contexto, muchas víctimas optan por reducir su participación en el entorno laboral o buscar un cambio de empleo como única salida.

El acoso también afecta la proyección profesional de las personas que lo sufren. Muchas mujeres ven interrumpida su carrera debido a la falta de apoyo institucional y la imposibilidad de seguir desarrollándose en un entorno hostil. En algunos casos, se ven obligadas a cambiar de puesto, de sector o incluso a abandonar su empleo para evitar continuar en una situación de acoso. Peor aún, quienes deciden denunciar suelen enfrentarse a represalias, que pueden ir desde la pérdida del empleo hasta la falta de promoción laboral, lo que refuerza el temor a denunciar y la percepción de que hacerlo implica un riesgo más que una solución.

Desde el punto de vista económico, las víctimas de acoso pueden verse afectadas por traslados forzosos, despidos o la necesidad de aceptar empleos con peores condiciones simplemente para escapar de la situación. Esto no solo afecta su estabilidad financiera, sino que también genera periodos de inestabilidad laboral que repercuten en su futuro profesional y en su bienestar general. La incertidumbre económica y laboral muchas veces lleva a las personas afectadas a soportar el acoso en silencio por miedo a perder su sustento, perpetuando así el problema dentro de las organizaciones.

En términos legales, el acoso sexual en el ámbito laboral está tipificado como delito en el Código Penal cuando una persona solicita favores sexuales de manera reiterada dentro de un entorno de trabajo, educativo o de prestación de servicios, generando un ambiente hostil, intimidatorio o humillante para la víctima. Aunque existen leyes como la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que prohíben estas

conductas, muchas veces las víctimas no denuncian por miedo a represalias o por la falta de protocolos efectivos en las empresas que les garanticen protección.

En definitiva, el acoso sexual en el entorno laboral no solo afecta la salud mental y física de quienes lo sufren, sino que también repercute en su estabilidad laboral, su economía y su futuro profesional.

2.4. MARCO LEGISLATIVO Y POLÍTICO SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL

2.4.1. Normativa nacional sobre el acoso sexual en el trabajo

La Constitución Española de 1978 recoge principios fundamentales que se ven vulnerados en estas situaciones. En este sentido, el artículo 9.2 impone a los poderes públicos la obligación de promover la igualdad real, eliminando cualquier obstáculo que la dificulte. Asimismo, el artículo 10.1 sitúa la dignidad de la persona como pilar esencial del sistema democrático, mientras que el artículo 14 garantiza la igualdad ante la ley sin distinciones por razón de sexo. El derecho a la integridad física y moral de los/las trabajadores/as está en el artículo 15. Además, el derecho a la intimidad, la propia imagen y el honor se encuentra protegido en el artículo 18.1, y el derecho a un empleo sin discriminación está reconocido en el artículo 35.1. De manera similar, en cuanto a los derechos fundamentales, la Constitución Española establece que el derecho a la seguridad en el trabajo está regulado en el artículo 40.2, y señala que la ciudadanía tiene la facultad de solicitar la protección de dichos derechos ante los Tribunales ordinarios, así como a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, conforme al artículo 53.2.

Como podemos analizar en la siguiente tabla, el marco legal en España ofrece una protección sólida contra el acoso sexual en el entorno laboral, estableciendo medidas preventivas y sancionadoras en diversas normativas.

Tabla 2.

ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL
Artículo 9.2	Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la integración de todos los individuos en la vida política, económica, cultural y social.
Artículo 10.1	La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.
Artículo 14	Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.
Artículo 15	Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.
Artículo 18.1	Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
Artículo 35.1	Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
Artículo 40.2	Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Artículo 53.2	Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo II ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.
---------------	---

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores, recogido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, refuerza esta protección. En su artículo 4, garantiza el derecho de los empleados a no ser discriminados por razones de sexo y a recibir un trato digno en el ámbito laboral. Además, el artículo 54 contempla el acoso sexual como una causa válida para el despido disciplinario.

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, introduce una regulación específica sobre el acoso sexual en el trabajo. Define este comportamiento como cualquier acto de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona y que genere un entorno intimidatorio o degradante. La ley también obliga a las empresas a adoptar medidas preventivas y a establecer protocolos internos de actuación ante estas situaciones.

En el ámbito penal, el Código Penal, mediante la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica el acoso sexual como delito en su artículo 184. Este artículo sanciona a quienes, en un contexto laboral, docente o de prestación de servicios, soliciten favores sexuales de manera que perjudiquen o sometan a un trato desfavorable a la víctima. Las penas se agravan cuando el acosador ocupa una posición de superioridad sobre la víctima.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, también aborda esta problemática, estableciendo la obligación de las empresas de garantizar la seguridad y la salud de sus empleados, incluyendo la prevención del acoso sexual como un factor de riesgo psicosocial.

Además, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, ofrece a las víctimas la posibilidad de reclamar sus derechos ante los tribunales. En complemento a estas medidas, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece la obligatoriedad de los planes de igualdad en las empresas y regula su inscripción.

El marco legislativo español ofrece una protección integral contra el acoso sexual en el ámbito laboral, estableciendo medidas para prevenir, sancionar y reparar estas conductas, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad de todas las personas.

2.4.2. Tratados y convenios internacionales en defensa de las mujeres

A lo largo de las últimas décadas, la comunidad internacional ha promovido múltiples acuerdos y normativas con el propósito de erradicar la discriminación y la violencia de género, entre ellas el acoso sexual en el ámbito laboral. Estos instrumentos han servido de base para la adopción de políticas nacionales e internacionales orientadas a garantizar la igualdad y la dignidad de las mujeres en el entorno de trabajo.

En Europa, un hito importante fue la Resolución del Parlamento Europeo del 11 de julio de 1986, que instó a los Estados miembros a establecer una definición jurídica del acoso sexual y a implementar medidas efectivas para su prevención y sanción. En 1987, el informe La dignidad de la mujer en el trabajo, elaborado por Michael Rubinstein, evidenció la magnitud del problema y propuso la creación de una directiva específica. Aunque esta directiva nunca se materializó, en 1990 el Consejo de ministros aprobó una Resolución y, posteriormente, una Recomendación que establecía directrices para combatir el acoso sexual en el ámbito laboral.

En este marco, el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual (90/C167/02) de la Unión Europea definió el acoso sexual como toda conducta de naturaleza sexual o basada en el sexo que afecte la dignidad de una persona en el trabajo, incluyendo comportamientos físicos, verbales y no verbales no deseados. Además, estableció que la característica fundamental del acoso sexual es su carácter indeseado, diferenciándolo de interacciones de naturaleza amistosa. Posteriormente, la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, incorporó este concepto en el Derecho Comunitario, instando a los Estados miembros a tomar medidas preventivas y de sensibilización.

La Directiva 2002/73/CE reforzó la legislación europea al modificar la Directiva 76/207/CEE, estableciendo que el acoso sexual constituye una forma de discriminación

por razón de sexo cuando afecta la dignidad de una persona o genera un entorno laboral hostil. Esta regulación fue posteriormente consolidada en la Directiva 2006/54/CE, que reafirmó la necesidad de sanciones efectivas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, garantizando la igualdad de oportunidades en el empleo.

A nivel internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979 por la ONU, es uno de los instrumentos más relevantes en la lucha contra la discriminación de género. En su artículo 11, establece el derecho de las mujeres a la igualdad en el ámbito laboral y la obligación de los Estados de garantizar un entorno libre de violencia y acoso.

La ONU también adoptó en 1993 la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en la que se reconoce que la violencia de género, incluido el acoso sexual, constituye una violación de los derechos humanos y un obstáculo para la igualdad. Esta declaración subraya la necesidad de adoptar políticas de prevención y garantizar mecanismos de protección para las víctimas.

En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en 2019 el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, el primer tratado internacional que establece el derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso. Este convenio impone a los Estados la responsabilidad de prevenir y erradicar estas conductas, proporcionando protección y apoyo a las víctimas.

Dentro del Consejo de Europa, el Convenio de Estambul (2011), en vigor desde 2014, constituye otro pilar fundamental en la lucha contra la violencia de género. Su objetivo es garantizar la protección de las mujeres frente a todas las formas de violencia, promoviendo la igualdad real y estableciendo medidas específicas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y otros entornos.

En 2018, el Parlamento Europeo adoptó una Resolución instando a la Comisión Europea a reforzar las medidas contra el acoso sexual y psicológico en el trabajo, en los espacios públicos y en la vida política. Esta resolución resalta la importancia de una respuesta integral al problema, incluyendo medidas de concienciación, prevención y protección de las víctimas.

En conclusión, los tratados y convenios internacionales han sido clave en la lucha contra el acoso sexual en el ámbito laboral, estableciendo un marco normativo sólido y fomentando políticas efectivas para su erradicación. No obstante, garantizar el cumplimiento de estas disposiciones sigue siendo un reto fundamental para lograr entornos laborales seguros, basados en la igualdad y el respeto a la dignidad de todas las personas.

2.4.3. Políticas preventivas y de sensibilización en el entorno laboral

Las empresas, sin importar su tamaño, tienen la responsabilidad legal de implementar medidas adecuadas para prevenir y abordar el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo. Estas conductas vulneran los derechos fundamentales de las personas y afectan a su dignidad, lo que hace imprescindible su prevención para asegurar un entorno laboral seguro y respetuoso. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, impone esta obligación, y su incumplimiento puede acarrear sanciones, tanto en el ámbito jurídico como en la prevención de riesgos laborales.

Para evitar que estas situaciones se den, las organizaciones deben adoptar una estrategia activa de prevención y sensibilización, que se ajuste a sus características y necesidades específicas. Un aspecto clave de esta estrategia es el compromiso claro y explícito de la dirección empresarial para erradicar cualquier tipo de acoso y discriminación por género. Es recomendable elaborar una declaración de principios, en la que se reconozca el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad e igualdad, y que sea consensuada con la representación legal de los trabajadores. Además, esta declaración debe ir acompañada de un compromiso firme por parte de toda la organización, desde la alta dirección hasta los empleados, para aplicar estos principios y colaborar activamente en la prevención de acosos. Para garantizar su efectividad, la política debe ser difundida a través de diversos canales, como la web corporativa, los tableros de anuncios y las comunicaciones internas.

La representación legal de los trabajadores tiene un papel fundamental en la prevención y sensibilización sobre el acoso en el trabajo. La colaboración con la RLT permite que las medidas adoptadas sean más efectivas y reciban el respaldo de la plantilla. Es

recomendable que las políticas de prevención se integren en el Plan de Igualdad de la empresa, ya que esto facilita su implementación, seguimiento y evaluación.

La formación continua y la sensibilización son herramientas esenciales para lograr un entorno laboral libre de violencia de género. Las empresas deben organizar acciones formativas periódicas para todo su personal, prestando especial atención a directivos, mandos intermedios y responsables de recursos humanos, quienes tienen una responsabilidad crucial en la gestión y prevención de estos problemas. Talleres, conferencias, campañas de información y materiales educativos en diferentes formatos son recursos valiosos para fortalecer el conocimiento sobre la igualdad de género y los procedimientos para prevenir y denunciar el acoso.

No obstante, la prevención del acoso no debe limitarse únicamente a la formación y sensibilización. También debe complementarse con medidas concretas que garanticen un entorno seguro. Es esencial que las empresas establezcan protocolos claros y accesibles para la denuncia y resolución de estos casos. La creación de un comité de igualdad o la designación de una persona responsable de la materia dentro de la organización puede facilitar la supervisión y aplicación de estas políticas. Además, la prevención del acoso debe ser parte integral de la estrategia global de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que se deben implementar acciones para proteger el bienestar de los trabajadores. En este contexto, la prevención del acoso debe ser incluida dentro de las evaluaciones de riesgos psicosociales y las medidas para mejorar el clima laboral. Las empresas deben adoptar principios de actuación que incluyan la identificación y eliminación de factores de riesgo, la sustitución de prácticas nocivas por otras más seguras, la planificación de estrategias preventivas y la formación adecuada de todo el personal en estos aspectos.

Otro elemento fundamental es la prevención de cualquier forma de discriminación por razón de género. Las empresas deben tomar medidas para evitar desigualdades hacia las trabajadoras en situaciones relacionadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad o el cuidado de familiares. Es imprescindible garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la organización, eliminando barreras que puedan afectar la carrera profesional de las personas por su género o responsabilidades familiares.

Aplicar estas medidas no solo asegura el cumplimiento de la legislación vigente, sino que también contribuye a crear un entorno de trabajo más justo, igualitario y productivo. Un ambiente libre de violencia y discriminación favorece el bienestar de los empleados, mejora su rendimiento y refuerza la reputación de la empresa ante clientes, proveedores y la sociedad en general. La implicación de todos los miembros de la organización, desde la alta dirección hasta cada trabajador, es esencial para consolidar una cultura empresarial basada en el respeto, la igualdad y la erradicación del acoso en el entorno laboral.

2.4.4. Protocolo de actuación ante denuncias de acoso sexual

La implementación de medidas eficaces para promover el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres es fundamental para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual. Para abordar de manera adecuada los casos de acoso, se establece un protocolo de actuación que tiene como objetivo crear un marco claro y seguro tanto para la prevención como para la respuesta ante denuncias de acoso sexual dentro de las Cámaras.

Este protocolo promueve la sensibilización y formación continua de todo el personal en materias de igualdad de género y prevención del acoso, con el fin de fomentar una cultura organizacional basada en la tolerancia cero ante cualquier forma de acoso. A lo largo de todo el proceso, se garantiza el derecho a la confidencialidad de las personas afectadas, protegiéndolas contra posibles represalias y asegurando que no se produzca una revictimización.

Dentro de este marco, se establece la obligatoriedad de implementar medidas preventivas para reducir al máximo los riesgos de acoso sexual y de discriminación por razón de sexo, en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Igualdad. Las empresas deben crear condiciones laborales que favorezcan la igualdad y eviten cualquier tipo de acoso, involucrando activamente a la representación legal de los trabajadores (RLT) en el diseño y ejecución de estrategias preventivas. En este contexto, la formación continua y la difusión del protocolo entre toda la plantilla son herramientas clave para fortalecer el compromiso institucional con la erradicación de estas conductas.

El protocolo de actuación establece procedimientos claros, accesibles y confidenciales que permiten una respuesta inmediata y adecuada ante cualquier denuncia. Se designa

una comisión encargada de la tramitación y la investigación de los casos de acoso, garantizando en todo momento la imparcialidad, transparencia y diligencia en la resolución de cada situación. La existencia de esta comisión debe ser conocida por todo el personal, asegurando que las personas afectadas sepan a quién dirigirse y qué pasos seguir en caso de sufrir acoso. Para evitar conflictos de interés, se estipula que ningún miembro de la comisión tenga una relación de parentesco, amistad, enemistad manifiesta, ni una relación jerárquica con la víctima o la persona denunciada.

El procedimiento de denuncia se inicia mediante la presentación de una queja, la cual puede ser realizada de manera verbal o escrita. Esta denuncia deberá formalizarse por escrito para su registro y seguimiento posterior. Es importante señalar que no se requiere que la persona denunciante aporte pruebas al momento de hacer la denuncia, lo que garantiza su derecho a la confidencialidad y evita cualquier tipo de presión indebida. Una vez recibida la denuncia, se pone en marcha un proceso de investigación interna, que debe llevarse a cabo con la mayor celeridad posible. Durante este proceso, se asegura la protección de la identidad de la persona afectada y se implementan medidas para evitar represalias. La comisión de investigación se encargará de recopilar toda la documentación e información relevante para esclarecer los hechos, y elaborará un informe final con los indicios y pruebas obtenidos, además de proponer las medidas o sanciones adecuadas si se confirma que se ha producido acoso.

El protocolo establece un plazo máximo de 30 días para la tramitación de las denuncias, con una posible ampliación de hasta 15 días en función de la complejidad del caso. En aquellos casos en los que se determine la existencia de acoso, se podrá activar un procedimiento disciplinario interno o, si corresponde, derivar la denuncia a las autoridades competentes para su tratamiento legal. Además, se contemplan medidas de apoyo y recuperación para la víctima, que incluyen cambios en su entorno laboral, acceso prioritario a formación, asesoramiento psicosocial y cualquier otra acción que garantice su bienestar y le permita restablecer sus condiciones de trabajo en un ambiente seguro.

Adicionalmente al procedimiento formal de denuncia, el protocolo establece un procedimiento especial de solución, el cual está diseñado como una herramienta confidencial, voluntaria y ágil para la atención de casos de acoso o violencia. Este procedimiento, sin embargo, no será aplicable en situaciones de delitos graves o cuando los hechos tengan una repercusión significativa sobre el buen funcionamiento de las

Cortes Generales. La asesoría confidencial, que se encuentra dentro de las unidades especializadas en igualdad, será responsable de gestionar estas quejas, brindando orientación a las víctimas y garantizando la confidencialidad en todo momento.

Para garantizar la efectividad del protocolo, se implementará un sistema de seguimiento y evaluación, que permitirá analizar su impacto y detectar posibles áreas de mejora. La comisión de igualdad será la encargada de supervisar la correcta aplicación de las medidas adoptadas, elaborando informes periódicos sobre la gestión de los casos y asegurando la confidencialidad de la información. Además, se llevarán a cabo actividades formativas y de sensibilización, y se garantizará la difusión del protocolo a través de diversos canales de comunicación, como la página web, la intranet y sesiones informativas para el personal. También se establecerán estadísticas periódicas que se enviarán a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, manteniendo en todo momento el anonimato de las personas afectadas.

En caso de que los hechos no puedan resolverse mediante el procedimiento especial de solución o si se repiten, se podrá iniciar un procedimiento disciplinario formal. Este procedimiento podrá incluir la adopción de medidas cautelares para proteger a la víctima y garantizar su seguridad en el lugar de trabajo. Si los hechos constituyen delitos de acoso sexual, se remitirán a las autoridades competentes para su tratamiento legal.

Una vez comprobada la existencia de acoso, la administración parlamentaria implementará medidas de apoyo para la víctima, con el fin de facilitar su recuperación tanto profesional como personal. Estas medidas incluyen la revisión de su situación administrativa, la concesión de permisos, el acceso a formación específica, y la garantía de su derecho a la protección de la salud. Además, se ofrecerá asesoramiento sobre las ayudas sociales disponibles y se realizará un seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las medidas adoptadas, garantizando la protección frente a posibles represalias en el entorno laboral.

Este protocolo reafirma el compromiso institucional con la erradicación del acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, estableciendo un marco integral de actuación que permite prevenir, detectar y abordar eficazmente estas situaciones en el ámbito laboral. A través de la formación, sensibilización y la aplicación rigurosa de los procedimientos establecidos, se busca consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la

seguridad y la igualdad, asegurando que todas las personas puedan desarrollar su actividad profesional en un entorno libre de violencia y discriminación.

2.5. ANÁLISIS DE SITUACIONES CONCRETAS

2.5.1. Estudio de jurisprudencia sobre casos de acoso sexual laboral

El acoso sexual en el lugar de trabajo representa una forma grave de discriminación y violencia de género que afecta la dignidad y los derechos fundamentales de las personas, principalmente de las mujeres. A lo largo de los años, la legislación y la jurisprudencia han evolucionado para hacer frente a este problema, con el objetivo de proteger a las víctimas y garantizar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia o acoso.

En España, el reconocimiento legal del acoso sexual en el ámbito laboral llegó con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Desde entonces, los tribunales han tenido que interpretar y aplicar dicha normativa en una amplia variedad de casos. A medida que la jurisprudencia ha avanzado, se ha ido ampliando la definición de acoso sexual, no solo para incluir comportamientos explícitos como tocamientos o comentarios sexuales, sino también para abarcar actitudes más sutiles que generen un ambiente hostil o intimidante.

Las decisiones judiciales en relación con el acoso sexual laboral han sido clave para establecer los límites de este tipo de conducta y asegurar que se respeten los derechos de los trabajadores. En muchos casos, los tribunales han subrayado la importancia de considerar tanto las consecuencias objetivas de los actos del agresor como la percepción subjetiva de la víctima. La falta de denuncias formales no puede ser vista como un indicio de consentimiento, ya que las víctimas suelen enfrentarse a situaciones de miedo o vulnerabilidad que les dificultan la denuncia de los hechos.

Además, estas sentencias han puesto de manifiesto la responsabilidad de las empresas de prevenir y actuar frente al acoso sexual, estableciendo políticas claras y ofreciendo mecanismos eficaces para que las víctimas puedan denunciar sin temor a represalias. En este sentido, los tribunales han considerado que la pasividad de las empresas ante el acoso contribuye a perpetuar una cultura de impunidad.

La jurisprudencia ha sido fundamental en la lucha contra el acoso sexual en el ámbito laboral, ya que han permitido definir criterios para su identificación, sanción y prevención. El estudio de casos específicos refleja un progreso en la concienciación y en la defensa de los derechos de las víctimas, fortaleciendo así el marco legal destinado a eliminar estas conductas en el entorno de trabajo.

En los apartados siguientes, se presentarán tres casos judiciales destacados que ilustran cómo ha evolucionado la jurisprudencia en cuanto al acoso sexual en el trabajo. Estos casos ofrecen una visión más amplia sobre las decisiones judiciales y las medidas que se deben adoptar para proteger los derechos de las víctimas y garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos.

2.5.2. Casos destacados y resolución

En el marco de la jurisprudencia sobre el acoso sexual en el trabajo, diversos casos han contribuido a la evolución de la interpretación y aplicación de las leyes relacionadas con este tipo de violencia laboral. En este apartado, se analizarán tres sentencias clave que han marcado un hito en la protección de las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, enfocándose tanto en la resolución judicial como en los aspectos legales involucrados.

Los casos seleccionados para este análisis, correspondientes a diferentes momentos históricos (1999, 2014 y 2023), permiten observar cómo ha cambiado la percepción y tratamiento del acoso sexual en el trabajo a lo largo del tiempo. Estos fallos no solo abordan los aspectos normativos de la legislación vigente en cada momento, sino que también subrayan la importancia de tener en cuenta las consecuencias emocionales y psicológicas sufridas por las víctimas, además de la necesidad de establecer políticas claras y efectivas por parte de las empresas para prevenir y sancionar este tipo de conductas.

El primer caso que abordamos es la sentencia del Tribunal Constitucional 224/1999, de 13 de diciembre. Este caso tiene su origen en un recurso de amparo interpuesto por Ana María Izquierdo Esteban ante el Tribunal Constitucional, después de que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia desestimara su reclamación por acoso sexual en el ámbito laboral. En su denuncia, Ana María alegaba que su jefe había

realizado tocamientos y comentarios sexuales inapropiados, lo que violaba sus derechos fundamentales a la no discriminación por razón de sexo y a la intimidad personal.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia había desestimado la queja de la trabajadora en 1995, basándose en la idea de que, aunque las conductas del empleador podían ser calificadas como acoso sexual desde un punto de vista objetivo, no había evidencias suficientes de que la trabajadora se hubiera sentido emocionalmente agredida. En el fallo, se mencionaba que la trabajadora no había reaccionado de manera clara ante las propuestas de su jefe y que, incluso en algún momento, había mostrado una actitud amistosa, lo que podría interpretarse como una forma de aceptación.

No obstante, la trabajadora recurrió esta sentencia ante el Tribunal Constitucional, argumentando que se habían vulnerado sus derechos fundamentales. Ana María insistió en que, a pesar de que en ocasiones no expresó su rechazo de manera explícita, esto no significaba que hubiera tolerado o consentido las conductas de su empleador. Según su versión, el comportamiento de su jefe había afectado su derecho a la intimidad y dignidad personal, creando un entorno laboral hostil.

Al revisar el caso, el Tribunal Constitucional determinó que efectivamente se habían vulnerado los derechos fundamentales de la trabajadora. Consideró que, aunque la Sala de lo Social había interpretado que no hubo una respuesta contundente de la víctima, los hechos probados demostraban que Ana María había reaccionado con incomodidad y rechazo ante los avances de su jefe en todo momento. El Tribunal dejó claro que el acoso sexual no requiere una respuesta explícita en términos de agresión o rechazo físico, sino que debe valorarse también la percepción subjetiva de la víctima y los efectos que el comportamiento tiene sobre su bienestar y dignidad.

En la resolución, el Tribunal Constitucional destacó que el acoso sexual no se limita a los actos de agresión física o verbal, sino que también incluye la creación de un entorno laboral incómodo que afecta a la dignidad de la persona afectada. En este caso, se concluyó que las conductas del empleador, al ser reiteradas y de naturaleza sexual, resultaron en un ambiente de trabajo hostil que impidió que la trabajadora pudiera desempeñar sus funciones en un entorno libre de ofensas y agresiones.

El Tribunal otorgó el amparo solicitado por la trabajadora, anulando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, y subrayó la importancia de proteger a las personas contra el acoso sexual en el trabajo, particularmente en situaciones donde la discriminación de género sea evidente. Este fallo marcó un precedente importante, ya que revalidó la idea de que cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual que cree un ambiente laboral hostil o humillante puede constituir acoso sexual, independientemente de si la víctima ha manifestado explícitamente su rechazo o no.

El segundo caso relevante que analizaremos se refiere a la Sentencia 830/2014, dictada por el Tribunal Supremo el 28 de noviembre de 2014. Este caso involucra a Pedro Enrique, un empleado de la cadena de supermercados Mercadona, quien fue condenado por acoso sexual tras ser denunciado por dos de sus compañeras de trabajo, Sabina y Marí Juana. Ambas denunciante alegaron que el acusado, quien ocupaba una posición jerárquica superior, se comportaba de manera inapropiada y constante con ellas, tanto en su trato profesional como personal, lo que generó un ambiente laboral tóxico y humillante.

Las víctimas relataron cómo Pedro Enrique hacía comentarios de índole sexual, realizaba tocamientos y llevaba a cabo otras conductas invasivas que afectaban su bienestar emocional. Estas acciones no solo creaban un clima de trabajo incómodo y hostil, sino que también generaban un gran malestar psicológico en las víctimas. Sabina y Marí Juana presentaron informes médicos que confirmaban los efectos emocionales del acoso, diagnosticándoseles ansiedad generalizada y estrés postraumático como consecuencia directa de las agresiones sufridas en el entorno laboral.

El acusado, Pedro Enrique, intentó defenderse argumentando que las acusaciones eran falsas y que las víctimas no habían presentado quejas formales ante la empresa, lo que para él cuestionaba la veracidad de los hechos. También alegó que las denuncias de las trabajadoras eran inconsistentes y carecían de pruebas claras. Sin embargo, el tribunal no aceptó estos argumentos, destacando que las víctimas habían experimentado un temor legítimo a las represalias dentro de la empresa, lo cual les impidió presentar sus denuncias de manera formal. Además, se subrayó que las secuelas psicológicas sufridas por Sabina y Marí Juana, corroboradas por los informes médicos, resultaban ser un testimonio convincente de la veracidad de sus denuncias.

Finalmente, el tribunal dictó la condena de Pedro Enrique, considerándolo culpable del acoso sexual en el ámbito laboral. Se le impuso una pena de acuerdo con la legislación vigente, lo que subraya la importancia de sancionar adecuadamente este tipo de conductas en el trabajo. Además, el tribunal determinó que la empresa Mercadona, en su calidad de responsable subsidiaria, debía asumir la responsabilidad civil, ya que no había implementado medidas eficaces de prevención del acoso y no había tomado las acciones necesarias para impedir que los actos del acusado se prolongaran durante un largo periodo de tiempo.

La sentencia también dictó que la empresa debía indemnizar a las víctimas con 75.000 euros cada una, como compensación por los daños morales sufridos debido al acoso sexual. Esta decisión no solo fue relevante en términos de la responsabilidad individual del agresor, sino también en cuanto a la responsabilidad de las empresas en garantizar un entorno de trabajo libre de acoso y en velar por el bienestar de sus empleados.

Este caso resalta la importancia de que las empresas cuenten con políticas claras de cero tolerancia frente al acoso sexual. Además, pone de manifiesto la necesidad de contar con procedimientos efectivos para detectar y sancionar conductas inapropiadas dentro de las organizaciones. La sentencia también subraya que las empresas tienen la responsabilidad de crear un entorno laboral en el que los empleados puedan sentirse seguros y respaldados en caso de que enfrenten situaciones de acoso. A través de esta resolución, se estableció un precedente en cuanto a la necesidad de una acción preventiva y de intervención rápida ante cualquier manifestación de acoso sexual en el trabajo.

El tercer caso relevante que analizaremos se refiere Sentencia del Tribunal Supremo 5058/2023, de 27 de noviembre. Este caso se refiere a un médico del Hospital Universitario Fundación de Alcorcón, dependiente de la Universidad Rey Juan Carlos, quien fue acusado de acoso sexual por una de sus subordinadas, una médica del hospital. Los hechos denunciados ocurrieron entre junio de 2016 y junio de 2018, durante los cuales la trabajadora relató que el médico la convocaba constantemente a su despacho por razones no profesionales y la llamaba a su teléfono móvil en horarios inapropiados, con la finalidad de generar una situación de incomodidad y presión.

La víctima denunció que, además de estas conductas, el médico adoptó una actitud insistente que parecía tener una clara motivación sexual, aunque no se trataba de

agresiones físicas explícitas ni comentarios directos de naturaleza sexual. En lugar de ello, sus acciones generaron un ambiente hostil e incómodo, lo que afectó el bienestar emocional de la médica. La denunciante declaró que estos comportamientos la hacían sentir insegura en su lugar de trabajo y afectaron su rendimiento profesional, ya que se encontraba constantemente bajo la presión de las solicitudes no profesionales del médico.

El procedimiento comenzó cuando la Universidad, tras recibir la denuncia formal de la trabajadora, sancionó al médico con una suspensión de seis meses, basándose en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y el artículo 95.2.b) del Estatuto Básico del Empleado Público, que regulan el acoso sexual y la protección de los derechos laborales en el ámbito público. Sin embargo, el médico recurrió esta sanción ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, argumentando que no se había demostrado que su conducta tuviera un componente sexual explícito, y que, en su opinión, el acoso solo podría considerarse como tal si se tratara de actos físicos o verbales de naturaleza sexual claramente identificables.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, al revisar el caso, resolvió que no había vulnerado el derecho de defensa del médico y ratificó la sanción impuesta por la Universidad. A pesar de los argumentos del acusado, se concluyó que las conductas del médico, aunque no fueran explícitamente sexuales, eran inequívocas en cuanto a su finalidad. Estas conductas, al ser repetidas y no deseadas, constituían una forma de acoso que afectaba la dignidad de la trabajadora.

Finalmente, el caso llegó al Tribunal Supremo, donde el médico presentó un recurso de casación. En su defensa, sostenía que solo debería considerarse acoso sexual si las conductas implicaban un componente sexual explícito, ya sea físico o verbal, como el contacto físico no deseado o comentarios sexuales. El Tribunal Supremo, sin embargo, rechazó esta interpretación y resolvió que el acoso sexual no tiene que limitarse exclusivamente a conductas de naturaleza explícitamente sexual. Según la sentencia, cualquier comportamiento que tenga la intención de acosar a la víctima y que sea repetido, no deseado y que afecte la dignidad de la persona, puede ser considerado acoso sexual, independientemente de si los actos son explícitos o implícitos.

El Tribunal Supremo dejó claro que el acoso sexual no se reduce solo a actos de agresión física o verbal, sino que también puede incluir comportamientos más sutiles, pero

igualmente dañinos, como el acoso psicológico o emocional. En este caso, el médico había mantenido una conducta insistente, creando un ambiente incómodo para la trabajadora. Además, al ser una conducta repetitiva y no deseada, afectó el entorno laboral de la víctima y constituyó una vulneración de su derecho a trabajar en un ambiente libre de hostilidad.

En consecuencia, el Tribunal Supremo ratificó la sanción de seis meses de suspensión impuesta al médico, reafirmando la importancia de proteger a los empleados frente a cualquier forma de acoso, ya sea físico, verbal o psicológico. Esta resolución destacó que el acoso sexual debe ser entendido de manera amplia, abarcando tanto las agresiones explícitas como las conductas que, aunque más sutiles, resultan igualmente perjudiciales para la víctima.

En conclusión, los tres casos presentados reflejan la evolución y adaptación de la jurisprudencia en cuanto al acoso sexual en el ámbito laboral, consolidando una visión más integral y sensible sobre lo que constituye este tipo de conducta. A pesar de las diferencias en los hechos y las circunstancias de cada caso, y de los distintos años en los que fueron dictadas las sentencias, todos comparten un enfoque común: la importancia de considerar tanto la percepción subjetiva de las víctimas como los efectos objetivamente perjudiciales de las acciones del agresor.

Es importante destacar que los años en los que se resolvieron estos casos marcaron una clara evolución en el tratamiento legal del acoso sexual. El primero de los casos, de 1999, muestra una etapa temprana en la que las interpretaciones legales aún eran limitadas en cuanto a la definición del acoso, y se tendía a poner más énfasis en la actitud de la víctima. A medida que pasaron los años, las sentencias posteriores, como la de 2014 y la de 2023, reflejan una mayor sensibilidad hacia las consecuencias emocionales y psicológicas del acoso, además de reconocer que el daño no siempre es visible en términos de contacto físico explícito. La jurisprudencia ha ido reconociendo que los comportamientos sutiles también pueden ser profundamente perjudiciales.

Estos fallos judiciales refuerzan la responsabilidad de las empresas de establecer políticas de tolerancia cero frente al acoso sexual y de implementar mecanismos eficaces para permitir a las víctimas denunciar sin temor a represalias. A su vez, resaltan la relevancia de abordar las consecuencias emocionales y psicológicas que el acoso puede generar,

especialmente cuando las víctimas se sienten incapaces de presentar una denuncia por miedo a perder sus empleos. La jurisprudencia actual reconoce cada vez más que el daño del acoso no solo radica en los actos visibles, sino en el ambiente laboral hostil y las secuelas que este genera.

En definitiva, estos casos demuestran un avance significativo en la interpretación del acoso sexual en el trabajo, protegiendo los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando un entorno laboral libre de agresiones y discriminaciones basadas en el sexo. Subrayan la necesidad urgente de que las empresas adopten medidas preventivas eficaces, y que los tribunales sigan asegurando la protección de las víctimas, promoviendo un cambio cultural en el ámbito laboral que favorezca la igualdad y el respeto. Este cambio en la jurisprudencia también pone de manifiesto la importancia de seguir adaptando las leyes a las nuevas realidades laborales y sociales, para asegurar que el acoso sexual sea erradicado de una vez por todas del entorno de trabajo.

2.5.3. El Caso de Luis Rubiales: Desafíos Judiciales en el acoso sexual laboral

El caso que involucró a Luis Rubiales Béjar, expresidente de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF), y a la futbolista Jennifer Hermoso Fuentes, ocurrido durante la ceremonia de premiación del Mundial Femenino de 2023, se convirtió en un hecho de gran relevancia tanto a nivel social como jurídico. El gesto de Rubiales (un beso en los labios a Hermoso sin que mediara un consentimiento expreso) generó una rápida respuesta institucional y mediática, además de abrir un proceso judicial que ha contribuido a reactivar el debate sobre el acoso sexual en el entorno laboral, particularmente en sectores con fuerte exposición pública y estructuras jerárquicas como el deportivo.

En primer lugar, el incidente evidenció cómo pueden producirse situaciones con posibles implicaciones legales dentro de contextos laborales formales, incluso en actos protocolarios o públicos. La reacción posterior de Hermoso, quien expresó que no consintió el beso y que se sintió presionada para justificarlo, dio lugar a una denuncia ante la Fiscalía. El Ministerio Público inició diligencias preliminares que posteriormente se formalizaron como un proceso penal ante la Audiencia Nacional, al considerar que

los hechos podrían ser constitutivos de un delito de agresión sexual conforme a lo dispuesto en el artículo 178 del Código Penal. En dicho precepto, el consentimiento de la víctima constituye un elemento central para determinar la existencia del delito, independientemente de que haya mediado violencia o intimidación.

El procedimiento judicial estuvo acompañado de una cobertura mediática considerable, así como de pronunciamientos de entidades nacionales e internacionales, tanto del ámbito deportivo como del institucional. Además de generar reacciones en el plano de la opinión pública, el caso impulsó revisiones internas dentro de la RFEF y en otras entidades relacionadas con el deporte profesional, orientadas a evaluar y mejorar los protocolos de prevención del acoso y las políticas de conducta. Estas revisiones respondieron a la necesidad de reforzar los mecanismos internos de protección ante conductas inapropiadas en entornos donde existen desequilibrios de poder o dificultades para denunciar.

El proceso judicial concluyó en primera instancia el 20 de febrero de 2025, con una sentencia condenatoria contra Rubiales por el delito de agresión sexual. La Audiencia Nacional impuso una multa de 10.800 euros, una indemnización de 3.000 euros a favor de Hermoso por daños morales, y una orden de alejamiento que restringe el contacto físico y la cercanía entre ambas partes durante un año. Sin embargo, el tribunal no consideró probada la existencia de coacciones, por lo que Rubiales fue absuelto de ese segundo cargo, al igual que los otros tres investigados: Jorge Vilda Rodríguez, Albert Luque Falcón y Rubén Rivera Agüero, quienes habían sido señalados por presuntas presiones a la víctima para restar importancia a lo ocurrido.

Tanto la defensa legal de Hermoso como el Ministerio Fiscal interpusieron recursos contra la sentencia. La representación de la futbolista solicitó que se reconociera la existencia del delito de coacciones y que se elevara la cuantía de la indemnización a 50.000 euros, mientras que la Fiscalía planteó la nulidad del juicio parcial por considerar que se vulneraron garantías procesales durante el desarrollo de la causa. En el momento de cierre de este trabajo, dichos recursos se encuentran en trámite y pendientes de resolución por parte de los órganos jurisdiccionales competentes.

Más allá de la resolución judicial concreta, el caso ha sido objeto de análisis en distintos foros especializados por la forma en que se desarrollaron las diligencias judiciales, y en

particular por la naturaleza de los interrogatorios dirigidos a la víctima. Diversas organizaciones profesionales y asociaciones defensoras de los derechos de las mujeres manifestaron su preocupación por la posible revictimización que pueden generar determinadas prácticas procesales, señalando la necesidad de adaptar los procedimientos judiciales a una perspectiva de género que tenga en cuenta las particularidades de los delitos contra la libertad sexual.

Este episodio ha puesto en evidencia cómo determinadas prácticas arraigadas en el sistema judicial pueden actuar como barreras para las personas que denuncian. La atención prestada a la actitud de la víctima, sus reacciones o emociones tras el suceso, en lugar de centrarse exclusivamente en la conducta del acusado, ha sido objeto de crítica por perpetuar estereotipos y desincentivar la denuncia de conductas similares. Esta situación ha reabierto el debate sobre la formación de los operadores jurídicos en materia de igualdad, así como sobre la necesidad de reforzar los protocolos judiciales para garantizar que las víctimas sean tratadas con respeto y sin juicios implícitos.

El caso también ha contribuido a visibilizar la existencia de dinámicas de poder en entornos laborales como el deportivo, donde las estructuras jerárquicas son particularmente marcadas y donde puede resultar más complejo denunciar conductas de acoso. En ese sentido, se ha convertido en un referente no solo mediático, sino también jurídico, por su potencial para influir en la evolución de la jurisprudencia en materia de violencia sexual en contextos laborales. La respuesta institucional y judicial que se dé a este caso en las próximas instancias podría marcar un precedente relevante sobre cómo se interpretan y aplican los conceptos de consentimiento, abuso de poder y coacción en el marco del trabajo y la actividad profesional.

En definitiva, el caso de Luis Rubiales y Jennifer Hermoso ha puesto de manifiesto una serie de desafíos aún presentes en la protección efectiva contra el acoso sexual en el ámbito laboral. Su desarrollo ha mostrado que, aunque el marco legal proporciona herramientas para sancionar estas conductas, su aplicación práctica sigue enfrentando obstáculos que deben abordarse mediante reformas normativas, formación especializada y el fortalecimiento de los mecanismos institucionales de prevención. Asimismo, ha dejado en evidencia la importancia de fomentar una cultura profesional basada en el respeto y en la igualdad, donde cualquier persona pueda desempeñar su trabajo libre de presiones, intimidaciones o comportamientos no deseados.

CONCLUSIONES

Este Trabajo Final de Grado ha abordado el acoso sexual en el ámbito laboral desde un enfoque jurídico y social, analizando tanto la normativa vigente como las políticas de prevención y los mecanismos institucionales de respuesta. El estudio ha permitido constatar que, a pesar del desarrollo normativo, esta forma de violencia sigue presente en distintos entornos laborales y continúa representando un problema estructural.

Uno de los aspectos principales identificados es que la existencia de leyes no garantiza por sí sola la erradicación del acoso sexual. La eficacia de las medidas depende de su aplicación en la práctica, del compromiso de las organizaciones y del entorno cultural en el que se insertan. El temor a represalias y la falta de confianza en los procedimientos son factores que dificultan que muchas personas afectadas denuncien estos hechos.

En el análisis se ha subrayado la importancia de definir claramente qué se entiende por acoso sexual, distinguiendo sus distintas formas y características. Esta delimitación conceptual permite mejorar la detección y respuesta ante los casos, así como diseñar acciones preventivas más eficaces. También se ha observado que las desigualdades de género y determinadas dinámicas organizacionales influyen en la persistencia de estas conductas.

Respecto al impacto en las personas afectadas, se ha documentado que el acoso sexual puede tener consecuencias psicológicas, emocionales y profesionales significativas. Además de los efectos en la salud mental, como el estrés o la ansiedad, se producen situaciones de estancamiento laboral, rotación involuntaria y pérdida de oportunidades profesionales, lo que profundiza las brechas de género en el empleo.

En relación con las medidas preventivas, el trabajo destaca la utilidad de la formación en igualdad y prevención del acoso, así como la implementación de protocolos internos de actuación. Estas herramientas pueden contribuir a la creación de espacios de trabajo más seguros y a una mayor capacidad institucional para actuar ante situaciones de acoso.

A nivel normativo, tanto la legislación nacional como los convenios internacionales han proporcionado una base legal importante. Sin embargo, su aplicación sigue enfrentando limitaciones. Se ha señalado la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y cumplimiento, para que las víctimas puedan acceder a la justicia de forma efectiva y sin

obstáculos adicionales.

En el ámbito judicial, uno de los principales retos sigue siendo la garantía de una tutela efectiva. Las demoras procesales, las dificultades para aportar pruebas y los posibles efectos revictimizantes en los procedimientos son factores que inciden negativamente en la protección de los derechos de las personas afectadas. Esto resalta la importancia de mejorar la capacitación en género del personal jurídico y de establecer criterios homogéneos en la atención judicial a estos casos.

Como parte del análisis, se ha incluido el caso de Luis Rubiales Béjar y Jennifer Hermoso Fuentes, ocurrido en 2023, por su relevancia mediática y jurídica. Este episodio mostró cómo el acoso puede producirse en contextos profesionales con alta exposición y relaciones de poder. La sentencia condenatoria de 2025 y los recursos posteriores han generado debate sobre la aplicación de la normativa en estos entornos, y han puesto de relieve la importancia de seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en el sistema judicial.

En conjunto, las conclusiones del trabajo apuntan a la necesidad de reforzar y adaptar las políticas existentes para garantizar entornos laborales seguros y respetuosos. Es fundamental consolidar una actuación coordinada entre instituciones, organizaciones y sistemas de justicia que permita prevenir, detectar y sancionar eficazmente el acoso sexual en el trabajo, y garantizar el respeto a los derechos de todas las personas.

BIBLIOGRAFÍA

Cuenca Piqueras, C. (2017). *El acoso sexual: Un aspecto olvidado de la violencia de género*.

Pérez, L. (2018). *Acoso sexual en el trabajo: Instrumentos legales y mecanismos de protección*. Editorial Jurídica.

Barros, J., & Sánchez, A. (2019). *Políticas de igualdad y prevención del acoso sexual en el entorno laboral*. Editorial Justicia y Género.

Muñoz, M., & Ruiz, C. (2020). *Acoso sexual y desigualdad en el trabajo: Un análisis multidisciplinar*. Editorial Derecho Social.

Rubinstein, M. (1987). *La dignidad de la mujer en el trabajo: Informe sobre el acoso sexual en la Comunidad Europea*. Comisión Europea.

Rubio, M., & García, L. (2018). *Violencia de género en el ámbito laboral: Un enfoque jurídico y social*. Editorial Tecnos.

Fernández, P. (2020). *El acoso sexual en el trabajo: Marco normativo y estrategias de prevención*. Editorial Aranzadi.

Pérez, C. (2017). *Derecho laboral y acoso sexual: Un análisis desde la perspectiva de género*. Editorial Thomson Reuters.

Vidal, E. (2015). *Acoso sexual en el trabajo: Marco jurídico y protección de la víctima*. Editorial Dykinson.

Martínez, A. (2019). *El acoso sexual en el entorno laboral: Prevención, intervención y responsabilidad empresarial*. Editorial Jurídica.

López, M. (2016). *La lucha contra el acoso sexual en el ámbito laboral: Una visión desde los derechos humanos*. Editorial Wolters Kluwer.

Castro, J. (2017). *Derecho laboral y acoso sexual: Protecciones legales y propuestas para la prevención*. Editorial Aranzadi.

García, P. (2021). *Políticas públicas de prevención del acoso sexual en el trabajo: Un análisis comparado entre España y Europa*. Editorial Tirant lo Blanch.

Hernández, M. (2018). *El acoso sexual en el trabajo: Impacto psicológico, social y legal*. Editorial Bomarzo.

González, L. (2015). *La implementación de medidas preventivas frente al acoso sexual en el trabajo: Un análisis desde la perspectiva de género*. Editorial McGraw-Hill.

Serrano, A. (2020). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Herramientas jurídicas para la protección de las trabajadoras*. Editorial Ediciones Jurídicas.

Rodríguez, V. (2020). *El acoso sexual en el trabajo: Un enfoque integral de prevención y respuesta*. Editorial Cívitas.

Fernández, E. (2019). *La legislación sobre acoso sexual en el ámbito laboral: Evolución y perspectivas de mejora*. Editorial Tecnos.

Cebrián, I., & Moreno, G. (2016). *El acoso sexual en el lugar de trabajo: Un análisis desde la perspectiva de género*. FUNCAS. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf

WEBGRAFÍA

Ministerio de Igualdad. (2021, abril 29). El 47,4% de mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señala a sus superiores varones según el estudio presentado por la DGVG y CCOO. Recuperado de <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/el-47-4-de-mujeres-victimas-de-acoso-sexual-en-el/>

Ministerio de Igualdad. (s.f.). *Estudio sobre el acoso sexual en el ámbito laboral*. Recuperado de <https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/estudioacososexual1.pdf>

Ministerio de Igualdad. (s.f.). *Guía de actuación frente al acoso sexual en el ámbito laboral*. Recuperado de https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/guia_acoso1.pdf

Ministerio de Igualdad. (s.f.). *Resumen ejecutivo sobre el acoso sexual*. Recuperado de <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/resumenejecutivoacososexual.pdf>

Unidad de Igualdad, Gabinete Técnico de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades. (s.f.). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Conceptos básicos*. Recuperado de <https://www.ciencia.gob.es>

LHH. (s.f.). *Discriminación de género en el trabajo: Acoso y desigualdad*. Recuperado de <https://www.lhh.com/es/es/insights/discriminacion-genero-trabajo-acoso-desigualdad/>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Los factores de desigualdad de género en el empleo*. Recuperado de https://www.mites.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf

Universidad de las Islas Baleares. (s.f.). *El acoso sexual en el trabajo: Un análisis desde la perspectiva de género*. Recuperado de https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf

CECAMAGAN. (s.f.). *Brecha salarial de género: Entra en vigor nueva normativa*. Recuperado de <https://www.cecamagan.com/blog/brecha-salarial-genero-entra-vigor-nueva-normativa>

Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *Estudio sobre la brecha salarial de género en España 2014*. Recuperado de <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/documentos/de1460.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Mujeres graduadas en educación superior*. Recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481157&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Organización Internacional del Trabajo & Gallup. (2021). Porcentaje de empleados que sufrieron al menos una forma de violencia o acoso en su vida laboral [Gráfico]. *Statista*. Recuperado el 11 de febrero de 2025, de <https://es.statista.com/grafico/28934/porcentaje-de-empleados-que-sufrieron-al-menos-una-forma-de-violencia-o-acoso-en-su-vida-laboral/>

Ramos Gómez, B. (2023, 30 de octubre). Consecuencias psicológicas por el acoso sexual. *Avance Psicólogos*. Recuperado el 11 de febrero de 2025, de <https://www.avancepsicologos.com/acoso-sexual/>

Cadena SER. (2025, 14 de febrero). Irene Montero sobre el juicio a Jenni Hermoso: "La justicia ha seguido protegiendo a los agresores". *Cadena SER*. Recuperado de <https://cadenaser.com/euskadi/2025/02/14/irene-montero-sobre-el-juicio-a-jenni-hermoso-la-justicia-ha-seguido-protegiendo-a-los-agresores-radio-bilbao/>

Sport. (2025). El juez del caso Rubiales-Hermoso, José Manuel Fernández-Prieto, en el punto de mira. *Sport*. Recuperado de <https://www.sport.es/es/noticias/seleccion/juez-caso-rubiales-jenni-hermoso-fernandez-prieto-113982627>

Telecinco. (2025, 15 de febrero). Casos de revictimización judicial: Mujeres que sufren acoso sexual. *Telecinco*. Recuperado de https://www.telecinco.es/noticias/sociedad/20250215/casos-revictimizacion-judicial-mujeres-sufren-acoso-sexual_18_014779526.html

Gómez, A. (2023, 28 de agosto). Luis Rubiales: el caso del beso no consentido a Jenni Hermoso y su impacto en el deporte. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/deportes/2023/08/28/rubiales-beso-hermoso>

ABC. (2025, 20 de febrero). La Audiencia Nacional condena a 18 meses de multa a Rubiales por agresión sexual a Jenni Hermoso. *ABC*. Recuperado de <https://www.abc.es/deportes/audiencia-nacional-condena-meses-multa-rubiales-agresion-20250220132148-nt.html>

Delgado, C. (2025, 21 de febrero). Rubiales, condenado. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/opinion/2025-02-21/rubiales-condenado.html>

AS. (2025, 21 de febrero). Celebramos una sentencia histórica. *AS*. Recuperado de <https://as.com/futbol/femenino/celebramos-una-sentencia-historica-n/>

Público. (2025, 6 de marzo). Jenni Hermoso recurre la sentencia contra Rubiales y pide que se le condene por coacciones: “Las amenazas eran reales”. *Público*. Recuperado de <https://www.publico.es/politica/tribunales/jenni-hermoso-recurre-sentencia-rubiales-pide-condena-coacciones-amenazas-eran-reales.html>

LEGISLACIÓN

Consejo de Europa. (2011). *Convenio de Estambul (Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica)*. Consejo de Europa. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947

Consejo de la Unión Europea. (1990). *Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual (90/C167/02)*. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/f46b1d00-7950-4b61-a61f-a2205c1f66fb>

Consejo de la Unión Europea. (1992). *Recomendación 92/131/CEE sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo*. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31992H0131>

España. (1978). *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

España. (1995). *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*. Boletín Oficial del Estado, núm. 281, de 24 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

España. (2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público*. Boletín Oficial del Estado, núm. 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

España. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

España. (2003). *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud*. Boletín Oficial del Estado, núm. 301, de 17 de diciembre de 2003. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23101>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (1999). *Nota técnica de prevención NTP 507: El acoso sexual en el trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/191756/NTP%2B507%2BAcoso%2Bsexual%2Ben%2Bel%2Btrabajo.pdf>

España. (1995). *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

España. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

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

España. (2000). *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social*. Boletín Oficial del Estado, núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y la Agencia Española de Protección de Datos*. <https://www.aepd.es/sites/default/files/2020-02/protocolo-aepd-mitramiss.pdf>

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. Naciones Unidas.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Naciones Unidas. (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Naciones Unidas.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

España. (2017). *Pacto de Estado contra la Violencia de Género*. Boletín Oficial de las Cortes Generales, 15 de noviembre de 2017.

Parlamento Europeo. (1986). *Resolución sobre el acoso sexual en el trabajo (11 de julio de 1986)*. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A51986IP0244>

Parlamento Europeo. (2018). *Resolución sobre medidas contra el acoso sexual y psicológico (11 de septiembre de 2018)*. Diario Oficial de la Unión Europea.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_ES.html

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2002). *Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002*. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32002L0073>

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2006). *Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006*. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

Tribunal Constitucional. (1999). *Sentencia 224/1999, de 13 de diciembre*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-2000-1166>

Tribunal Supremo. (2014). *Sentencia 830/2014, de 28 de noviembre*. Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-134

Tribunal Supremo. (2023). *Sentencia 5058/2023, de 27 de noviembre*. Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-123

España. (1995). *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (art. 178)*. Boletín Oficial del Estado, núm. 281, de 24 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444#a178>

