Lusíada
Repositório das Universidades Lusíada

Universidades Lusíada

Cabeza Pereiro, Jaime

Algunas reflexiones sobre el acoso sexual y el acoso sexista

http://hdl.handle.net/11067/8742
https://doi.org/10.34628/3GNP-W627

Metadados

Data de Publicação	2026
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Sexismo, Assédio sexual
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 16, n. 09 (2026)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-11-20T21:31:25Z com informação proveniente do Repositório

http://repositorio.ulusiada.pt

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO SEXISTA*

Jaime Cabeza Pereiro
Professor Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Securidad Social
Universidad de Vigo
Investigador Colaborador do CEJEIA
ORCID: 0000-0001-8847-3934
email: jcabeza@uvigo.es
DOI: https://doi.org/10.34628/3GNP-W627

** Este escrito se basa en la conferencia pronunciada por el autor en la Universidad de Chile el 16 octubre 2025, en el seno de las XXX Jornadas Nacionales de la Sociedad Chilena del Trabajo y de la Seguridad Social.*

Resumen: El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen la manifestación más expresa de la discriminación de la mujer en el trabajo. Expresan mejor que ninguna otra conducta los desequilibrios de poder favorables a los trabajadores varones que existen en las organizaciones productivas. En sus variadas manifestaciones, siempre se dirigen a afirmar un estereotipo de hombre y un estereotipo de mujer, ambos basados en la idea respectiva de mando y sumisión. La normativa europea e internacional se ha orientado hacia la protección de las víctimas desde perspectivas diversas, reconociendo en todo caso la afectación de derechos fundamentales que sufren. No obstante, la aplicación de este acervo jurídico en la práctica se ha centrado en unos procedimientos individuales, que muchas veces disuaden a las mujeres de iniciarlos, por miedo a unas posibles represalias y por la falta de confianza en obtener una solución satisfactoria. Por otra parte, la progresiva digitalización ha generado nuevas modalidades de acoso, que no son fáciles de combatir con perspectivas tradicionales. En este contexto, los acontecimientos sucedidos a partir del eslogan y del movimiento *#MeToo* han permitido entrever que acaso haya que optar por una aproximación más colectiva y transparente al acoso, siempre dentro del respeto a la voluntad de las víctimas. En estos nuevos escenarios, la implicación de los organismos públicos y privados de igualdad resulta esencial.

Palabras clave: Acoso, acoso sexual, discriminación, prevención, derechos fundamentales, digitalización, *#MeToo*.

Abstract: Sexual harassment and harassment based on sex constitute the most blatant manifestation of discrimination against women in the workplace. They express, better than any other behaviour, the power imbalances favouring male workers that exist in productive organizations. In their various forms, they always reinforce a stereotype of men and a stereotype of women, both based on the respective notions of command

and submission. European and international regulations have focused on protecting victims from diverse perspectives, recognizing in all cases the violation of their fundamental rights. However, the practical application of this body of law has focused on individual procedures, which often discourage women from initiating them, due to fear of possible reprisals and a lack of confidence in obtaining a satisfactory resolution. Furthermore, the increasing digitalization of the economy has generated new forms of harassment that are not easily combated with traditional approaches. In this context, the events following the #MeToo slogan and movement have suggested that a more collective and transparent approach to harassment may be necessary, always respecting the wishes of the victims. In these new scenarios, the involvement of public and private equality bodies is essential.

Keywords: Harassment, sexual harassment, discrimination, prevention, fundamental rights, digitization, #MeToo.

Sumario: 1. Ideas preliminares. 2. Algunas precisiones a la luz de doctrina judicial. 3. Algunas dificultades adicionales. 4. El plano normativo. 5. Acoso sexual y sexista y digitalización. 6. La individualización de la respuesta frente al acoso. 7. Las enseñanzas del *#MeToo*. 8. Conclusión.

1. Ideas preliminares

El acoso sexual conforma la quintaesencia de una relación de poder dominical, en el sentido etimológico del adjetivo. No es esta, desde luego, una afirmación novedosa, sino que hunde sus raíces en los estudios doctrinales clásicos[1]. La atracción sexual del acosador hacia la víctima puede tener su importancia, fundamentalmente en términos selectivos de la misma, pero es un aspecto colateral. El problema reside en los estereotipos sociales y culturales asociados a los géneros masculino y femenino, respectivamente. El mundo laboral ha conformado un escenario propicio, casi ideal, para el hostigamiento sexual porque la relación entre ambas partes del contrato de trabajo es el prototipo de la subordinación holísti-

[1] McKinnon, C., *Sexual harassment of working women*, Yale University Press (New Haven, 1979), p. 1.

ca de una persona bajo la égida de otra o, por derivación, entre quienes se ligan por una jerarquía de mando en la propia prestación de servicios, en el entramado organizativo de una empresa.

McKinnon definió el acoso como la imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual. Farley, por su parte, como el comportamiento masculino no solicitado y no recíproco que afirma el papel sexual de la mujer por encima de su función como trabajadora[2]. Ambas aproximaciones destacan aspectos concretos, que conviene subrayar. La de McKinnon, la asimetría de poder entre el acosador y la persona acosada, como contexto de la conducta. La de Farley, la afirmación de la sexualidad femenina por encima de la relación de prestación de servicios, que queda postergada. Por supuesto, se trata de dos aproximaciones clásicas, expresadas en un momento iniciático de la aproximación académica al acoso.

En todo caso, la dimensión jerárquica del acoso aparece desde el principio como un ingrediente fundamental y que le es intrínseco. Podrá variar el origen del poder, procedente o no de la propia relación laboral, pero característico en todo caso de las relaciones entre desiguales. Dimanante o no del contrato de trabajo o de la relación de prestación de servicios, plasma un estereotipo social de dominación y sumisión respectivas, la primara atribuida al género masculino y la segunda al femenino.

La apetencia sexual del agresor, realmente, se yuxtapone a un arquetipo de asalto del cazador a su presa, pero tiene más que ver con el poder que con la atracción sexual. Tal vez ésta no exista con una intensidad fuerte, pero en todo caso el acoso es asertivo de una posición de predominio.

El escenario laboral es, así pues, una manifestación más de una amplia realidad caracterizada por la desigualdad estructural que padecen las mujeres. La posición de las trabajadoras es generalmente subalterna de la de los hombres y esa posición se manifiesta en las entidades productivas. Por supuesto que hay mujeres que se encuadran en los puestos jerárquicamente superiores de los entramados organizativos de las empresas, pero esa circunstancia no las sitúa al abrigo de conductas de acoso, porque no es seguro que el acceso a esas posiciones se haya traducido en

[2] Farley, *L., Sexual shakedown: the sexual harassment of women on the job,* McGraw-Hill Companies (New York, 1978) pp. 30 ss.

una modificación de las correlaciones de poder en las empresas. Es decir, si subyace una concepción tradicional de las relaciones sociales dentro de las mismas, es harto probable que incluso mujeres empoderadas profesionalmente sufran acosos sexuales o sexistas, como va a ejemplificarse con algún caso concreto.

2. Algunas precisiones a la luz de doctrina judicial

Sin duda, la doctrina académica y judicial en torno al acoso sexual han evolucionado considerablemente desde los primeros estudios de las autoras ya citadas. Pero hay presupuestos que han permanecido invariados. Si el primero, ya enunciado, se refiere a que es una cuestión más de poder que de sexualidad, el segundo alude a que ha de calificarse, siempre y en todo caso, como discriminación en el trabajo. Así se expresó ya el Tribunal Supremo Federal de USA en el asunto *Meritor Savings Bank v. Vinson* [3]. En él, el juez conservador Rehnquist, expresando la postura del Tribunal Supremo, y basándose en previas directrices de la *Equal Employment Opportunities Commission*, reconoció que el acoso controvertido constituía una violación del Tít VII de la *Civil Rights Act*[4]. Contemporáneo a este caso fue otro del Reino Unido, *Porcelli v Strathclyde RC*[5], fallado por el *Employment Appeal Tribunal*, en el que se condenó a la empresa por la conducta de dos empleados suyos, de acoso a una compañera de trabajo. El matiz consistía en que no anidaba en los acosadores ningún apetito sexual, sino una hostilidad hacia la víctima traducida en comentarios sexuales sobre ella. Según el Tribunal, esos comentarios constituían una "espada sexista" y, por lo tanto, debían considerarse una discriminación por razón de sexo.

Hay un tercer ingrediente de consideración, relativo a la propia percepción de la víctima del acoso. Se trata de que se produce una aparente infravaloración de la dimensión del problema, favorecida por el escaso

[3] 477 U.S. 57 (1986)

[4] Se trataba de un despido basado en el uso excesivo de un permiso por enfermedad, al que la sra Vinson se había acogido tras una situación constante de hostigamiento sexual por parte de su superior jerárquico.

[5] [1986] ICR 564. Se refería a una técnica de laboratorio de un colegio público hostigada por dos compañeros de trabajo con el fin de que pidiese el traslado a otro colegio. El acoso consistía en comentarios sexualmente abusivos.

número de denuncias que se interponen en relación con la aparente reiteración de comportamientos en las entidades productivas. Al respecto, se ha apuntado como posible motivo, entre otras causas, que las propias víctimas, en ocasiones, tienen dificultades en el reconocimiento del acoso, en particular en sus estadios iniciales[6]. La reiteración de conductas en el mundo del trabajo derivada de las estructuras sociales imperantes fuera de él genera una aparente intrascendencia de muchas de ellas que, en realidad, deberían considerarse como alarmantes. Y seguramente ello sea así, al menos en parte, porque persiste una falta notable de voces femeninas en las relaciones formales[7].

El entorno productivo como un espacio de proyección y prolongación de las conductas externas es, así pues, una idea básica en la explicación del acoso sexual y sexista. La mujer, en su condición de trabajadora, es considerada más como aquélla en detrimento de ésta, en particular cuando se percibe como una intrusa o una *newcomer* en los lugares de trabajo. El tópico tradicional del prototipo de trabajador se impone en los espacios masculinizados, como un día lo fue el laboral, y lo ha seguido siendo hasta tiempos muy recientes.

Consecuentemente, se produce una debilidad tendencial de las trabajadoras que, una vez transmutadas en víctimas, y por muy conscientes que sean de su situación como tales, han de mantener sus carreras profesionales, incluso en las situaciones de acosos verticales u horizontales, estos últimos salvo que no sean ampliamente tolerados por las empresas. La represalia aparece como la amenaza realista ante la denuncia del hostigamiento, y funciona de forma eficaz como instrumento disuasorio. De modo que, aunque las trabajadoras tomen inequívoca conciencia de lo inaceptable que sea el acoso que sufran, también por este motivo permanecen silenciosas e inermes.

Esta idea puede expresarse en un sentido contrario: al mismo tiempo que lo femenino es extraño al mercado de trabajo y las características in-

[6] Véase esta circunstancia, más ampliamente definida, en Okongwu, O.C., *Sexual Harassment Laws in Nigeria: Lessons from the United Kingdom*, African Journal of International and Comparative Law, vol. 32, nº 3, 2024, p. 402.

[7] En este sentido, Busby, N., *The Worker Protection (Amendment of Equality Act) Act 2023: Implications for Protection Against Sexual Harassment* Industrial Law Journal, vol. 53, nº 3, 2024, p. 508.

cluidas en este constructo cultural producen consecuencias perjudiciales y vulnerabilidad, lo masculino constituye un factor favorable también en el mundo del trabajo, como proyección de los comportamientos sociales[8].

De nuevo, la cita de la jurisprudencia del TS norteamericano puede ser ilustrativa. A este respecto, hay un caso muy representativo, que dio lugar a la sentencia en la que se considera discriminación por razón de sexo el acoso a un hombre por parte de sus compañeros de trabajo varones y aparentemente heterosexuales. Se trata del asunto *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*[9], en el que expresa la opinión del Tribunal uno de los más clásicos exponentes del conservadurismo judicial norteamericano, el juez Scalia. Argumenta que el acoso sexual no tiene que estar motivado necesariamente por el deseo sexual, pues también puede deberse a una actitud de hostilidad hacia las mujeres en el centro de trabajo, incluso cuando quien lo comete es una mujer. Y, si bien insiste en una gravedad objetiva de la conducta desde el punto de vista de una "persona razonable", añade que, en el caso de acoso entre personas del mismo sexo, cobra gran relevancia el contexto social, el cual depende de una pléyade de circunstancias concurrentes. Pero, en todo caso, si el acoso es por razón de sexo, viola el Tít. VII de la *Civil Rights Act*.

Es evidente que en los argumentos de esta sentencia confluyen como realidades colindantes el acoso sexual y el sexista. Y, al margen del criterio objetivo que emplea para calibrar la gravedad de la conducta, pone énfasis en la posibilidad de que se produzca un acoso entre personas del mismo sexo. Claro que el argumento no va más allá, no sería desde luego propio de quien redactó la sentencia, pero es muy evidente que en el trasfondo de la conducta enjuiciada hay una clara discriminación de estereotipo. Los hombres, probablemente heterosexuales, humillaron al sr. *Oncale* porque no se ajustaba al estereotipo masculino y a los comportamientos socialmente predominantes cuando se trata de un hombre. La

[8] *Ibid.*, p. 403.

[9] 523 U.S. 75 (1998). El Tribunal parte de que, al igual que sucede con la discriminación racial, nada en el Tít VII de la *Civil Rights Act* impide que se aprecie discriminación por el hecho de que los agentes de la misma sean del mismo sexo –o *mutatis utandis*, de la misma raza- que la víctima. Se trataba de un trabajador no especializado de un equipo de trabajo en una plataforma petrolífera del Golfo de México cuyos miembros lo sometieron a humillaciones sexuales y amenazas de violación. Finalmente, el trabajador dimitió, aunque advirtiendo expresamente de que era a causa de los abusos que padeció.

homosexualidad masculina constituye probablemente la orientación sexual más contestataria de ese estereotipo y, en consecuencia, concebida como especialmente peligrosa para la conservación del espacio de poder que los hombres que no la toleran quieren conservar para sí. No es casualidad la particular inquina y odio que se proyecta y se expresa en ciertos ámbitos sociales hacia los *gays*. Además, no importa tanto la orientación sexual real como la percibida. Es el arquetipo de varón el que está en juego, más que la homosexualidad en sí misma considerada.

Hay otras manifestaciones del acoso sexual que asimismo realzan esa afirmación del poder masculino que le es connatural. Se trata ahora del acoso que sufren las mujeres que ocupan puestos jerárquicamente elevados dentro de las organizaciones productivas. Ellas contestan de forma simbólica esa supremacía masculina y son hostigadas para neutralizar ese simbolismo. Hay un caso muy ejemplificativo en la doctrina judicial de los tribunales de circuito norteamericanos, en asunto *Steiner v. Showboat Operating Co.*, referido a una mujer promocionada a jefa de planta en un casino de Las Vegas a la que, a partir de su promoción, su supervisor comenzó a insultar con expresiones tales como "jodida idiota", "vagina" o "jodido coño". Al margen de otros episodios de vejaciones que sufrió a lo largo de su relación con la empresa, en esta especial situación de mujer ascendida se aprecia una motivación específica de acoso. No por promocionarse dejaba de ser más que su sexo, y su sexo inferior al masculino. En este caso, lo sexual y lo sexista se entrelazan muy fuertemente[10].

Otra perspectiva más confirma la misma naturaleza simbólica del acoso: éste puede afectar indistintamente a mujeres y hombres, pero no por eso deja de ser tal y además discriminatorio. En realidad, eso pasa casi ordinariamente en algunas de las manifestaciones de acoso ambiental, a poco que los trabajadores varones vayan tomando conciencia individual y colectiva de que el acoso sexual constituye una discriminación inaceptable. En ese sentido, un asunto reciente de interés es *Sharp v. S & S. Activewear, llc*[11], referido a la difusi*ón de músi*ca en el centro de trabajo

[10] A este caso ya me referí hace muchos años, con comentarios no lejanos a los actuales, en Cabeza Pereiro, J., *El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión*, Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 104, 2001, pp. 195 ss.

[11] Tribunal de Apelaciones del noveno circuito, sentencia de 7 junio 2023, 2023 WL 3857491.

de contenido sexualmente degradante. Era una música que ofendía a los trabajadores de ambos sexos, pero no por ello dejaba de ser un acoso discriminatorio. Incluso no dejaría de serlo en el caso de que degradara igualmente a ambos sexos, pues una empresa no puede eludir su responsabilidad produciendo un entorno que ofende a todas las personas trabajadoras. Claro que, habría que añadir, la sexualización del centro de trabajo perjudica siempre a las mujeres, por las estructuras de poder a las que ya se ha hecho sobrada referencia.

3. Algunas dificultades adicionales

Ya se han insinuado las dificultades de las mujeres víctimas de acoso en su denuncia, expuestas a los instrumentos de sanción en caso de que reclamen. La represalia es una amenaza muy eficaz que, por diversos motivos, dificulta la respuesta frente a las conductas de hostigamiento sexual y sexista[12]. Desde una perspectiva histórica, es fácil comprobar que la construcción y el desarrollo jurídico de la protección frente a estas conductas discriminatorias corre en paralelo a la de-colectivización de las relaciones laborales, acelerada de forma muy notable desde la década de los ochenta del siglo anterior[13]. En ese contexto, la respuesta que tradicionalmente cabría esperar, si alguna, era de corte individual, promovida por la propia víctima o por alguien de su entorno más próximo. Resulta evidente que una individualización de la relación entre la parte empresarial y la trabajadora produce un escenario en el que las conductas de acoso son más probables, porque el actor colectivo, por antonomasia el sindicato, queda sustituido y suplantado por otros actores, tal vez grupales, cómplices e incluso instigadores de las conductas violentas.

Si la respuesta se torna especialmente dificultosa, tanto más complicada será cuando la conducta procede de una persona que tenga la condición de superior jerárquica, en un supuesto clásico de acoso vertical. Sólo podrá normalizarse la respuesta en los casos en los que los procedimientos de denuncia generen confianza acerca de que no producirán

[12] En este sentido, Busby, N., *The Worker Protection (Amendment of Equality Act) Act*…, cit., pp. 505 ss.

[13] Como pone de manifiesto Barmes, L., *Silencing at Work: Sexual Harassment, Workplace Misconduct and NDAs*, Industrial Law Journal, vol. 52, nº 1, 2023, p. 73.

una acción más o menos inmediata de retorsión por parte del entorno del sujeto agresor y, además, produzcan una expectativa probable de una respuesta y de una solución satisfactoria.

Todavía conviene formular algunas precisiones más. Primeramente, ha de hacerse constar que el acoso de intercambio o chantaje sexual no tiene que ir necesariamente destinado a la consumación del acoso sexual y ni siquiera tiene que tener una finalidad de satisfacción de un apetito sexual. En este sentido, la utilización de ciertas prendas femeninas que tienden a realzar la sexualidad de la mujer constituye un rasgo muy característico en determinados sectores de actividad y grupos profesionales. Así sucede, con exigencias clásicamente impuestas y socialmente aceptadas en ciertos momentos históricos, en escenarios tales como la moda, el transporte aéreo o, muy en particular, en el ámbito del secretariado, por proponer tres ejemplos muy visibles.

En cuanto al acoso ambiental, su persistencia, lejos de atenuarse, se ha incrementado. La digitalización, la revolución tecnológica y la inteligencia artificial lo han agravado y plantean un reto inevitable de abordar: si el Derecho cuenta con instrumentos suficientes de defensa contra él. A este tema se dedicará una breve reflexión, pero con un apunte de partida: las fronteras entre lo laboral y lo extralaboral en este contexto se difuminan mucho, máxime si se tiene en cuenta que este tipo de acoso ya no precisa de una relación jerárquica entre el autor y la víctima. Por ese motivo, adquiere mucho mayor importancia la selección de esta última y la conexión laboral, más o menos incidental, que haya o haya habido entre ambas partes del hostigamiento.

También en cuanto al acoso ambiental, puede ser difusa la diferencia entre qué es sexual y qué no lo es, hasta el punto de que sea necesario identificar, probablemente con contornos amplios, qué lo es: claramente la difusión de pornografía e imágenes sexuales –ya sean masculinas o femeninas-, la reproducción de música con contenidos explícitos vinculados al sexo, la producción de contactos físicos con cierta relevancia sexual… Pero hay un ámbito menos explícito o más equívoco que debería ser igualmente protegido. Por otra parte, debe asumirse que, con la inteligencia artificial y la revolución digital, la difusión puede ser de imágenes, sonidos o sensaciones reales o ficticias, creadas a través de estos medios tecnológicos. Ahora bien, en el trasfondo siempre predomina la

sexualidad de la mujer. Podrá aducirse que la imagen sexual masculina, en sus diversas manifestaciones, también es tráfico habitual en el acoso, pero probablemente no tanto para cosificar al hombre como para agredir a la mujer a la que se le transmiten esos datos.

Finalmente, no debe dejar de mencionarse el tema de la edad en relación con el sexo, que en términos de acoso tiene una relevancia significativa. Podría expresarse que la juventud, asociada al sexo femenino, tiene una trascendencia significativa, al menos en términos numéricos. Ahora bien, eso no es así en cuanto al acoso ambiental, y tampoco lo es cuando se trata del acoso sexista. A este respecto, seguramente sería necesario un trabajo estadístico, que arrojara luz sobre una intersección acoso-edad sobre la que sin duda faltan datos suficientes. En cuanto a la situación de las mujeres mayores en su condición de potenciales víctimas de acoso, habría que profundizar en ella, en el contexto de un mercado de trabajo que, como la propia sociedad, tiende a negar e invisibilizar el envejecimiento, a través de unos cánones estéticos que son particularmente impositivos hacia las mujeres en cuanto a la ocultación de los signos del paso de los años. Ese contexto produce una exposición específica a conductas ofensivas, muy sexistas, pero también con una connotación sexual innegable. Por ejemplificar esta afirmación, podría sugerirse que las expresiones vejatorias hacia ellas en cuanto que mujeres se aproximan más a una conducta de acoso sexual que de acoso sexista.

4. El plano normativo

Hasta aquí no se ha diferenciado explícitamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, distinción que cobra alcance normativo a partir de la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 septiembre 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Hoy refundida en la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, explica esa diferencia en su considerando 8: "el acoso relacio-

nado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación". La diferencia, así pues, es recomendable para promover el principio de igualdad de trato, con el añadido de que hay que considerar los acosos que, más allá del lugar de trabajo, se producen en el acceso al empleo, durante la formación profesional y también a lo largo del empleo y de la ocupación. Así contextualizada la dualidad, el considerando 9 añade que "debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacional".

Estos considerandos, que se reproducen con algún matiz, secundario por lo que aquí interesa, en los homólogos 6 y 7 de la Directiva codificada, producen una doble definición con algunos matices interesantes que conviene tener en cuenta. Utilizando ya los preceptos de la Directiva refundida, su art. 2 incluye ambos en los siguientes términos: "c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; d) «acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo". Y el art. 2.2 añade que uno y otro se incluyen en el concepto de discriminación. Finalmente, la Directiva 2006/54/CE añade un precepto dedicado a la prevención de la discriminación, su art. 26, en el que hace referencia específica a la necesidad de prevenir el acoso en su doble manifestación[14].

[14] "Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas

Ha habido una considerable doctrina en torno a esos dos conceptos tal y como han sido plasmados en la Directiva. Al margen de la índole sexual que caracteriza al acoso sexual frente al sexista, llama la atención que la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo sea contingente en el acoso sexual y necesario en el sexista, acaso como una muestra, sea o no acertada, de mayor gravedad del primero frente al segundo. Por lo demás, el elemento volitivo de la víctima es característico de ambos, sea cual sea el criterio, más objetivo o más subjetivo, para su apreciación. Por otro lado, no se exige la reiteración del comportamiento para que quepa la identificación de un acoso, sino que en ambas definiciones se utiliza, de modo aparentemente deliberado, el singular, con toda probabilidad para marcar diferencias con toda la doctrina que se había proyectado ya entonces en torno al acoso moral y su carácter sistemático y continuado en el tiempo.

No es ahora importante realzar las diferencias que existen entre los conceptos de la Directiva y los de la legislación interna española, incluidos en los apartados 1 y 2 del art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres[15]. Sin duda, la gran diferencia estriba en que en ésta se prescinde del carácter indeseado del acoso, omitiendo pues, el debate acerca de la necesidad de que se exprese, aunque sea a través de comportamientos tácitos, el rechazo a la conducta que practica el sujeto agente de la misma. Casi paradójicamente, el art. 7.4 se ve en la necesidad de especificar el carácter discriminatorio del acoso "de intercambio"[16].

eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción".

[15] "1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual 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.

2. Constituye acoso por razón de sexo 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".

[16] "El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo".

Alguno de los mimbres de las definiciones de la Directiva aparece en el Convenio de la OIT número 190, de 2019, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Aunque obviamente se aprobó con unos objetivos más amplios que la protección de las personas trabajadoras frente al acoso sexual y sexista, su art. 1 b) incluye un concepto específico: "la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual". En él, en contraste con la violencia y el acoso genéricos, no se incluye su carácter inaceptable, aunque con toda probabilidad ello es así para que no resulte iterativo en relación con la letra a), con la que en apariencia guarda una relación género-especie. Ahora bien, en la dicotomía sexo-género asoma inequívocamente la diferencia entre el acoso sexual y el sexista, y, en la afectación desproporcionada hacia un sexo o género determinado queda plasmada la idea antes apuntada de que las conductas que quepa englobar en uno u otro concepto no dejan de ser tales por el hecho de que afectan indistintamente a hombres y mujeres. Más allá de estas precisiones, claramente el objetivo fundamental del art. 1 se centra en difuminar y restarle importancia a las diferencias entre acoso y violencia en el trabajo.

Hay algunos rasgos genéricos del Convenio que conviene enunciar de pasada: en primer, el amplio espacio de protección que concibe, en general en el mundo del trabajo y de sus aledaños. Las situaciones protegidas se conciben en términos amplios, incluyendo, como no podía ser de otro modo, el ámbito digital y de la inteligencia artificial. En segundo, la norma internacional, a lo largo de todo su articulado, se concibe como un convenio de derechos humanos, en términos que deben tener trascendencia en la ponderación de la importancia intrínseca y extrínseca que tiene la protección del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En tercero, y ya no desde una perspectiva objetiva sino subjetiva, adopta un enfoque inclusivo e integral, cuando protege todas las situaciones del mundo del trabajo y sus aledaños, considerando de forma explícita el trabajo informal. En cuarto, es muy interesante el enfoque preventivo y de protección que se adopta, en particular en sus arts. 5 y siguientes, que ha producido una aproximación de las legislaciones más recientes más

atenta a esta perspectiva, también en la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo[17].

De nuevo en cuanto a la UE, hay que tener en cuenta la Directiva (UE) 2024/1385, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 mayo 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica[18]. Aunque su contenido no es específicamente laboral, sino que se dedica preferentemente a la protección penal de las víctimas, debe considerarse que establece normas mínimas relativas a "los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres" –art. 1 b)- y que la definición genérica de "violencia contra las mujeres" incluye desde luego el acoso sexual. En efecto, su art. 28 se refiere a él, aunque desde la perspectiva penal, bajo la rúbrica "apoyo especializado para las víctimas de acoso sexual en el trabajo" y con el siguiente contenido: "en los casos de acoso sexual en el trabajo que constituyan delito con arreglo al Derecho nacional, los Estados miembros garantizarán la disponibilidad de servicios de asesoramiento para las víctimas y los empleadores. Estos servicios incluirán información sobre las maneras de abordar adecuadamente estos casos de acoso sexual, en particular sobre los recursos de que se dispone para apartar al autor del lugar de trabajo". Sin duda, estos medios son indispensables y su garantía debería trascender la esfera jurídico-penal para alcanzar otras conductas que, sin tener esa relevancia, hieren profundamente la dignidad de las víctimas.

5. Acoso sexual y sexista y digitalización

Como ya se ha anticipado, el mundo digital y de la inteligencia artificial constituye un ecosistema excesivamente fértil para que proliferen distintas manifestaciones de acoso, en particular el ambiental, ampliado exponencialmente por motivo del "medio ambiente virtual", sin duda mucho más expandido que el físico tradicional. Pero también el acoso personal se ve asimismo facilitado, mediante prácticamente reconocibles. El haz de posibilidades es muy amplio, pero puede aludirse, por ejemplo, a

[17] Sobre este rasgo, Larion, A.P., *Convention No.190 on Combating Violence and Harassment at Work*, European Journal of Law and Public Administration, vol. 11, nº 2, 2024, pp. 20 ss.

[18] Cuya fecha de trasposición expira –art. 49- el 14 junio 2027.

la distribución de imágenes, que pueden ser reales o *fake*, pero en la gran mayoría de las ocasiones más o menos manipuladas y distribuidas con gran amplitud de destinatarios. Es más, el propio círculo de receptores y receptoras de las imágenes queda casi siempre fuera del control de quien las emite a través de medios digitales de comunicación, lo cual amplifica el potencial riesgo que sufre la víctima y la propia gravedad de la conducta. Acerca de todo ese caudal de transmisiones se ha producido un gran tópico definido en sus siglas en inglés como IBSA (*image based sexual abuse*), sobre el que se ciernen problemas, ciertamente extralaborales en la mayor parte de los casos, pero también laborales por su vinculación, más o menos directa con la relación laboral.

En este contexto, son especialmente clásicos los reenvíos masivos de imágenes de contenido sexual y pornográfico, en la práctica conocida como *cyberflashing*, de nuevo a veces afectando a personas reconocibles cuyos rasgos físicos, y en particular sexuales, se alteran mediante técnicas digitales bien conocidas. En el contexto laboral, estas conductas son particularmente graves, a veces mediante la distribución de imágenes obscenas de pornografía masculina, tal vez para herir sensibilidades, o de personas identificadas y pertenecientes al círculo de la empresa, y de nuevo reales o manipuladas para herir todavía más. La capacidad destructiva de todo este contenido digital está fuera de toda duda.

Realmente, en torno a la digitalización y la inteligencia artificial se producen una gran cantidad de acciones ofensivas y de características heterogéneas. Se trata de una mezcla de la utilización de decisiones automatizadas y de procedimientos de *deep fake* en los que se aúnan, entre otras prácticas, deformación de la realidad, difamación, acusaciones falsas, libelo, violencia sexual, misoginia, homofobia, provocación y ocultamiento en la red. Todos estos ingredientes se aúnan en el concepto de *cyberstalking*, del cual el escenario laboral es una de sus manifestaciones específicas, pero muy ilustrativa en términos de identificación de un acoso de connotaciones sexuales o sexistas.

En este abanico de conductas deben identificarse aún otras, muy explícitamente sexuales, aunque más episódicamente relacionadas con el trabajo, consistentes en tomar fotografías o imágenes reales de las partes corporales íntimas de las mujeres mediante dispositivos audiovisuales, casi siempre *wereables* y de muy reducida dimensión. Conductas como el

upskirting o el *downblousing* son dos ejemplos muy ilustrativos, y que ponen de relieve una multiplicidad de actos facilitados por el avance tecnológico, cuyo control y sanción resultan sumamente complicados. Sin que sea necesario alargar la lista de posibles conductas[19] y actuaciones, todas ellas son perfectamente eficaces en términos de acoso sexual y sexista, y ya se trate de crear un entorno hostil, degradante, ofensivo o intimidatorio, ya de procurar el menoscabo de la dignidad de víctimas concretas. Es confuso el objetivo final de tales conductas, que puede proyectarse desde la procura de una satisfacción sexual, la denigración de la víctima o del grupo, colectivo o sexo que se quiera ofender, o simplemente la causación de alarma social[20].

Toda esta realidad incontestable convive con cierta resistencia a admitir que hay una escalada de las ofensas sexuales que se produce, al unísono, en los espacios físicos y en los virtuales. En general, las grandes redes sociales, con *Facebook* como ejemplo claro, no han abordado este problema con la determinación suficiente, pese a quejas reiteradas y suficientemente documentadas. Incluso puede añadirse, como problema superpuesto, que la brecha digital en perjuicio de las mujeres contribuye a escenarios más ofensivos, cuando la creación de mecanismos digitales se utiliza también como instrumento de reivindicación de un supremacismo masculino[21].

En el contexto de la relación laboral, el daño que estas herramientas digitales y automáticas pueden infligir a las víctimas es muy profundo, en términos emocionales y de reputación. Lo digital se convierte en un arma de destrucción masiva de las personas trabajadoras si se utiliza con el propósito o con la consecuencia de atentar contra la dignidad de las personas. Pero, una vez constatada esa potencialidad, se ciernen una serie

[19] Sobre todas ellas, más en extenso, Stock, L., *Facing the Virtual Reality: The Culture of Sexual Harassment and Abuse in the Digital Age*, City Law Review, vol. 5, 2023, pp. 43 ss.

[20] Todo este entramado de posibilidades tiene amplia consideración en el elenco de conductas intencionadas que deben ser consideradas como delito a la vista de la Directiva (UE) 2024/1385. Entre otras, se alude a la difusión no consentida de material íntimo o manipulado –art. 5-, ciberacecho –art. 6-, ciberacoso –art. 7- e incitación a la violencia o al odio por medios cibernéticos –art. 8-, así como la inducción, complicidad y tentativa a realizar alguna de las anteriores.

[21] Sobre este tema, Cabeza Pereiro, J., *La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo*, Temas Laborales, nº 155, 2020, pp. 13 ss., en particular pp. 24-6.

de preguntas de respuesta difícil. La primera se refiere a la identificación de las obligaciones preventivas de las empresas. Hay que partir de las dificultades intrínsecas de la prevención y de la eliminación de estos riesgos, cuando no proceden de la estructura jerárquica de la organización. Por supuesto que a la empresa le cabe una responsabilidad por los daños que sufran las personas víctimas de esta conducta y asimismo es claro que ha de afinar sus protocolos y su organización preventiva. Es una nuevo y amplio espacio en el que el deber de prevención debe actuar y provocar respuestas diligentes. Pero, al mismo tiempo, la identificación de responsabilidades debe matizarse cuanto menor sea la conexión laboral de una conducta que se proyecta en la relación de prestación de servicios pero que se produce fuera del espacio productivo y en el mundo virtual, o, en general, en espacios sobre los que el control empresarial, por definición, no puede ser tan intenso.

En sentido inverso, la inteligencia artificial tiene una indiscutible utilidad en la prevención, sanción y reparación del acoso. La utilidad que tienen los sistemas automatizados, incluso susceptible de ampliación a través del *machine learning*, es evidente, y parece necesario integrarla en la planificación preventiva, como parte fundamental de la estrategia de lucha contra todas las formas de violencia en el trabajo, y dentro del marco legal establecido, fundamentalmente y por ahora, el Reglamento (UE) 2024/1689, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial.

6. La indivualización de la respuesta frente al acoso

El acoso sexual y sexista, desde un prisma jurídico, es un ilícito que se manifiesta en diversos planos. El primer lugar, constituye la violación de derechos humanos, como se recalca expresamente en el preámbulo del Convenio 190 de la OIT[22]. No es fácil una taxonomía cerrada de derechos

[22] "Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente". Destacando esta dimensión, Busby, N., *The Worker Protection (Amendment of Equality Act) Act*…, cit., p. 522.

fundamentales afectados, pero basta con citar la dignidad y, a partir de él, aludir a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad y a la igualdad y no discriminación. En general, todo el haz de derechos vinculados a la autodeterminación personal queda afectado. En segundo lugar, conforma una conculcación de varios derechos laborales, también en lista abierta, pero que empiezan por la seguridad y la salud en el trabajo y continúan por el desarrollo y la promoción profesional, la estabilidad en el empleo, o el descanso y la desconexión, entre otros. En tercero, y con toda probabilidad, implicará el incumplimiento de un convenio colectivo, desde el prisma de una empresa que haya asumido –o se le apliquen- obligaciones en esta materia que no se han satisfecho plenamente. En cuarto, y muy en particular, implica un grave incumplimiento del contrato de trabajo y de las obligaciones inherentes al mismo por parte de la empresa, con las consecuencias correspondientes a la exigencia de cumplimiento del contrato o a la resolución por dicho incumplimiento que le han de caber a la persona víctima del acoso. En quinto, la consumación del acoso equivale a la producción de un daño moral y psicológico, cuando no físico, del que debe haber un resarcimiento por responsabilidad contractual, cuando se produce en el contexto de una relación laboral. Y sexto y último, la misma consumación determina la actualización de un riesgo profesional, de modo que han de entrar en juego los resortes que existan –laborales, administrativos, o de Seguridad Social- en torno al accidente de trabajo. Por supuesto, cabría añadir la óptica penal, pero no es la más relevante en cuanto a las reflexiones que aquí se vierten, más allá de las relaciones procesales entre la Justicia Penal y las demás en torno a la prioridad temporal, al conocimiento de las respectivas materias por parte del juez natural, la determinación de los hechos probados y la aplicación del principio *non bis in ídem*.

Ahora bien, y como ya se ha sugerido, todas estas actuaciones suceden en el ámbito individual, a partir de actuaciones de la víctima en reclamación de sus derechos. Como mucho, habría que añadir que la vertiente de la prevención de riesgos y la protección de la seguridad y la salud en el trabajo imponen un reto que afecta a toda la organización y que, implica, en todo caso, el desarrollo de los mecanismos de participación previstos en las legislaciones internas y europea.

En torno al acoso sexual y al sexista se ha desarrollado una normativa

que insiste en el carácter marcadamente individual de las reclamaciones que inste la persona trabajadora afectada. En el caso de la legislación interna española, la LO 3/2007, de 22 marzo, art. 12.3, dispone que "La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo", en regla que luego reiteran expresamente la legislación procesal civil, contencioso-administrativa y laboral[23]. Pero, al margen de estas reglas procesales restrictivas, y por supuesto como pauta de comportamiento general en otros sistemas comparados, la reclamación frente al acoso se tramita con un marcado cariz individual y rodeada las más de las veces de importantes cláusulas de confidencialidad.

En efecto, en el contexto de las empresas en las que se tramitan procedimientos por acoso instados por las víctimas, la cláusula de confidencialidad es muy prevalente, la cual afecta a ambas partes, por supuesto también al presunto sujeto acosador. Lo cual no es en absoluto un disvalor, sino una regla absolutamente razonable. Sin embargo, cuando se aprecia el acoso y se concluye que se ha producido algún tipo de responsabilidad, en esas situaciones también opera con amplitud esa cláusula y, por consiguiente, la falta de información y de transparencia. En ocasiones, la empresa no tiene pleno conocimiento ni documentación o registros de los casos que se han producido[24] en su seno por la sencilla razón de que se ha suscrito un pacto de no revelación. En particular, cuando se han producido transacciones entre la empresa y la víctima, la empresa impone esos pactos de confidencialidad que, en la práctica, sirven, entre otras utilidades, a la preservación de la jerarquía sexista establecida[25].

El silenciamiento de las quejas refuerza la posición de poder de la empresa y fortalece la desigualdad de género. El acoso sexual queda oscurecido. En el mejor de los casos, la persona reclamante, en los procedimientos internos ante la empresa obtiene una compensación económica más o menos adecuada, y acaso unas buenas referencias para la obtención de un nuevo empleo, pero el problema no se erradica y no se produce el simbolismo de la reprensión pública a la persona que ha acosado.

[23] Por ejemplo, en esta última, art. 17.5, párrafo tercero de la Ley 36/2011, de 10 octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

[24] Así lo pone de manifiesto Busby, N., *The Worker Protection (Amendment of Equality Act) Act*…, cit., p. 509.

[25] Sobre este problema, en relación con el sistema jurídico inglés y con cuidada argumentación, Barmes, L., *Silencing at Work*…, cit., pp. 68 ss.

La empresa esquiva el problema, en lugar de abordarlo directamente y, consecuentemente, la situación de desigualdad estructural entre mujeres y hombres se perpetúa. No se lanza mensaje suficiente acerca de que la conducta producida –y seguramente ocultada- es inaceptable.

Por supuesto, este escenario descrito no tiene que ser así de forma determinista, pero se produce con carácter general. Puede expresarse, como diagnóstico, que los protocolos internos y los procesos judiciales individuales no han permitido canalizar adecuadamente las reclamaciones frente a los acosos ni disminuir su incidencia numérica y cualitativa. Habrá que reconocer que ha faltado la actuación colectiva en esta materia, más allá de la negociación y provisión de procedimientos en convenios, acuerdos colectivos o planes de igualdad. En todos estos instrumentos, al final, la acción de las organizaciones y entidades representativas de los intereses de las personas trabajadoras, sean o no sindicales, ha quedado totalmente postergada.

7. Las enseñanzas del *#MeToo*

Curiosamente, y no por casualidad, la prevalencia por lo individual que ha protagonizado el discurso jurídico contrasta con una realidad controvertida en la que lo colectivo ha ganado espacio. Como ejemplo más que simbólico, hay que aludir necesariamente al movimiento *#MeToo*. Por el impacto mediático de las mujeres integradas o defendidas por este movimiento, ha supuesto un refuerzo sin precedentes de las palancas de lucha contra el acoso en todas sus dimensiones. Y, como parecería inevitable en este desierto de lo colectivo, esas palancas se activaron a través de representaciones no laborales y al margen de cualquier procedimiento legalmente establecido. En realidad, es algo que ya cuenta con ejemplos en otros escenarios anteriores, en los que fueron las organizaciones de base y las entidades de defensa de la igualdad y lucha contra la discriminación las que lideraron la defensa de las trabajadoras, como es el caso más conocido de a dignificación del empleo doméstico.

#MeToo ha puesto de relieve el formidable nivel de infra-denuncias de los casos de acoso y, por consiguiente, formula una propuesta implícita que invita a la reflexión: con toda seguridad, hay que procurar una aproximación más proactiva y más colectiva en la respuesta a las manifes-

taciones de acoso sexual y sexista[26]. En esa aproximación, por supuesto, no debe dejarse todo el espacio a las organizaciones de base, sin despreciar la importancia de su actuación. Debe, antes bien, producirse una actuación planificada y coordinada entre las instituciones laborales y las de derechos humanos y defensa de la igualdad y la no discriminación, tanto públicas o privadas. Desde las partes sociales, organismos de defensa de los derechos de las mujeres, defensorías del pueblo y entidades de defensa de derechos difusos, todas ellas son responsables de una re-colectivización de los mecanismos de defensa contra el acoso.

Lo cual, dicho sea de paso, obliga a repensar y reflexionar acerca del monopolio en la legitimación para los procesos de acoso que ostenta en la legislación interna española la persona acosada, cuyo rigor seguramente debe limitarse e incluso desaparecer para favorecer una actuación más colectiva, que por lo demás no está expresamente excluida por norma legal para otro tipo de procedimientos no judiciales.

Ahora bien, esta apuesta por lo colectivo tiene sus matices, que están en el origen de la regla española de restringir la legitimación. No puede olvidarse que existe un derecho fundamental a la intimidad, a la protección de datos y a la privacidad de las personas víctimas de acoso. No cabe duda de que los efectos de una excesiva publicidad de los casos de acoso pueden afectar profundamente la esfera personal de las víctimas, acaso deseosas de que su caso se restrinja a cierto círculo más o menos próximo y, en su caso, formal, sin que trascienda a un conocimiento generalizado. Ese es precisamente el dilema de *#MeToo*, en relación con asuntos que afectaban a mujeres muy conocidas por el gran público, algunas de las cuales deseaban una cierta privacidad sobre sus historias en cuanto que víctimas de conductas de acoso sexual. Por supuesto, ese mismo deseo de intimidad puede afectar a mujeres anónimas, que acaso prefieran una gran discreción relativa a su situación frente a compañeros de trabajo[27].

[26] Sobre la importancia de *#MeToo* en la lucha contra el acoso sexual, Cox, R., *The Legal Framework for Sexual Harassment at Work in Australia and in Quebec: Case Studies of Complexity and Its Countervailing Forces*, Comparative Labor Law & Policy Journal, nº 45, 2025, pp. 113 ss.

[27] Véase esta perspectiva, en detalle, en Gronow, A., *Identifying victims of sexual harassment in the age of #metoo: time for the media to prioritise victim's right to privacy*, Alternative Law Journal, vol. 46, nº 2, 2021, pp. 120 ss.

Incluso pueden producirse supuestos de publicidad no deseada y no consentida por la víctima de su caso concreto. No se trata tan sólo del aspecto confidencial de la información que puede propagarse, sino de la propia denuncia de la situación en sí misma considerada. Acaso la mujer prefiera no denunciar el acoso, y ese interés debe ser prevalente. Es decir, la acción colectiva debe venir precedida del conocimiento y aquiescencia de la persona afectada. Se produce, en síntesis, una tensión entre intereses colectivos e individuales. Pero esa tensión no debe producir que, a la postre, la acción colectiva quede desactivada, sino que deben procurarse procedimientos suficientemente garantistas para respetar la voluntad de la víctima, pero a la vez suficientemente flexibles para no entorpecer desproporcionadamente la actuación de las entidades a las que se ha hecho referencia anteriormente.

8. Conclusión

Siguiendo la estela del Convenio nº 190 de OIT, las legislaciones internas más recientes inciden en la vertiente preventiva del acoso en mayor medida de lo que lo hacían anteriormente[28]. Se trata de una orientación muy conveniente, porque lo alinea con las políticas estratégicas de la empresa en materia de seguridad y de salud en el trabajo y pone el foco, además de en la mayor incidencia progresiva de los riesgos psicosociales, en los problemas organizativos de las entidades productivas y en sus estructuras de poder. Más allá de esta dimensión, la trasposición de la Directiva (UE) 2024/1385 ofrece una buena oportunidad para avanzar en otras vertientes que mejoren el marco institucional de protección y ayuden a que las víctimas puedan denunciar y conseguir una respuesta satisfactoria de las entidades implicadas.

Es determinante una política de refuerzo de la responsabilidad empresarial, desde el ángulo preventivo, pero también del sancionador y del reparador. El grado mayor o menor de prevalencia de los acosos sexuales o por razón de sexo está estrechamente relacionado con la estructura or-

[28] Este enfoque se aprecia con mucha nitidez en los arts. 34 a 37 de la Directiva (UE) 2024/1385. Recalcándolo en la legislación británica, Busby, N., *The Worker Protection (Amendment of Equality Act) Act*…, cit., pp. 507 y 522.

ganizativa de la plantilla y con las relaciones verticales y horizontales que existen entre las personas trabajadoras, de modo que la empresa debe protección eficaz en esta materia. Que los procedimientos internos o los acuerdos extrajudiciales no queden sepultados mediante pactos de confidencialidad es fundamental para que las sanciones tengan el efecto disuasorio que deben tener, de conformidad con el art. 25 de la Directiva 2006/54/CE. Es decir, la política de trasparencia, tan querida por la UE, y específicamente en materia de igualdad retributiva, debería también de proyectarse a la materia del acoso. Es una lástima que la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, no se refiera a este tema, más que para incluir el acoso y el acoso sexual en el concepto de discriminación –art. 3.2 a)-.

Ahora bien, y como se ha apuntado con el comentario a la Directiva (UE) 2024/1385, sería adecuado que existieran mecanismos garantizados de apoyo especializado a la empresa a los efectos de abordar adecuadamente los casos que se produzcan. Si el art. 28 de la norma europea los prevé en exclusiva cuando se trate de conductas delictivas, convendría reflexionar sobre la necesidad de expandir esta exigencia a otros casos que no constituyan ilícito penal, porque ese asesoramiento parece imprescindible –evidentemente, también para las personas trabajadoras-, muy en particular en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas.

Otro ámbito de mejora en materia de acoso sexual y por razón de sexo, se refiere a la actuación de las entidades públicas de defensa de la igualdad en cuanto a la gestión de la inteligencia artificial y el establecimiento de estándares éticos que hayan de observar las organizaciones productivas. A este respecto, hay que aludir al buen ejemplo de la *Equal Employment Opportunities Commission* de USA, cuyas directrices en torno a igualdad y automatización han adquirido gran importancia[29]. Como se ha apuntado, algunas de las nuevas formas de acoso, y no precisamente las más livianas, están estrechamente vinculadas con el manejo de la IA,

29 Véase su Plan Estratégico de Ejecución 2024-2028 en https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2024-03/23-161_EEOC_SEP_030124_508.pdf.

de tal modo que la implicación activa de los organismos públicos previstos en el art. 20 de la Directiva 2006/54/CE es esencial. Sobre la regulación del uso de la IA, en general en cuanto a la discriminación y en particular en cuanto al acoso, parece evidente que los mecanismos de *soft law* tales como orientaciones, directrices y buenas prácticas deben actuar conjuntamente con los de *hard law*. El activismo de estos organismos públicos parece una exigencia ineludible.

Además, y como ya se ha expresado suficientemente, hay que aludir al papel de las partes sociales. No cabe duda de que su participación en la elaboración y gestión de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo se ha normalizado, cuando menos en cuanto afecta al marco español de relaciones laborales. Cuestión distinta es su implicación en la protección de las víctimas de estas conductas, como denunciantes, coadyuvantes o cooperantes a cualquier título. A este respecto, la normativa española, tan celosa de la legitimación exclusiva de las víctimas, quizá ha desanimado en exceso este tipo de intervenciones, también al margen de los procesos judiciales.

Por último, no puede dejar de hacerse alusión al refuerzo de la formación, de la educación y de la sensibilización y toma de conciencia en torno a este problema. Desde que se le ha asignado nombre hace más de cuarenta años y se han puesto en marcha las primeras iniciativas para afrontarlo, no puede decirse que haya remitido, sino que, más bien, los escenarios laborales actuales son especialmente propicios para que se incremente. La búsqueda de organizaciones productivas inclusivas impone como requisito prioritario un esfuerzo proactivo continuado en formación para la igualdad. Si el acoso sexual y el sexista son manifestaciones básicas de un problema de discriminación por razón de sexo, su incidencia actual es, en términos generales, un indicador preocupante del estado de la igualdad material entre hombres y mujeres en los lugares de trabajo.