



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2024/2025

TÍTULO:

**El Acoso Sexual en el Ámbito Laboral: Análisis,
Legislación y Medidas Preventivas**

WORK TITLE:

**Sexual Harassment in the Workplace: Analysis,
Legislation, and Preventive Measures**

AUTOR/A:

Ángela Fernández Ibarra

DIRECTOR/A:

Estefanía Palazuelos Cobo

Dedico este trabajo a todas las mujeres que luchan por un entorno laboral más justo, y en especial a mi madre, la mujer que más quiero y admiro.

Gracias por ser siempre mi guía.

A Pedro, la mejor persona que conozco, gracias por tu apoyo constante y por estar siempre a mi lado.

Índice

1. Introducción	5
- Justificación del tema	5
- Objetivos del trabajo	5
- Metodología utilizada	5
2. Marco teórico	6
2.1 Conceptualización y Definición del Acoso Sexual Laboral.....	6
- Definición de acoso sexual	6
- Diferencias entre acoso sexual y otros tipos de acoso laboral	10
- Tipos de acoso sexual en el trabajo	12
2.2 Marco Jurídico del Acoso Sexual Laboral	12
- Legislación internacional (OIT, ONU, Convenios Internacionales).....	12
- Legislación europea (Directivas y normativa comunitaria)	13
- Legislación nacional (Código Penal, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Igualdad)	14
- Procedimientos de denuncia y sanciones	14
2.3 Factores y Consecuencias del Acoso Sexual en el Trabajo	15
- Factores de riesgo (factores organizacionales y culturales)	15
- Consecuencias psicológicas, sociales y económicas para la víctima.....	17
- Impacto en el entorno laboral y empresarial.....	20
2.4 Medidas Preventivas y Políticas de Actuación	21
- Protocolos de prevención y actuación en las empresas	21
- Medidas de sensibilización y formación.....	22
- Responsabilidad de la empresa y del empleador	23
2.5 Análisis de Casos y Jurisprudencia	24
- Impacto de casos mediáticos en gestión del acoso sexual laboral	24
- Análisis de sentencias y resoluciones	26
- Aprendizajes y mejoras en la legislación y aplicación de normas	28
3. Testimonios y Entrevistas	29
- Entrevista 1: Relato de una víctima y su proceso de denuncia	29

-	Entrevista 2: Experiencia a víctima y su impacto en la vida laboral.....	33
4.	Conclusiones y Recomendaciones	36
5.	Bibliografía y Fuentes Consultadas	39

1. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual en el entorno laboral representa una problemática social, jurídica y ética que afecta a numerosos trabajadores, principalmente a las mujeres, y que compromete la igualdad, la dignidad y la salud mental de las víctimas. En los últimos años, ha habido un aumento en la concienciación social respecto a este fenómeno, impulsado tanto por movimientos como #MeToo como por cambios en la legislación y en las políticas empresariales. Sin embargo, persisten vacíos en la implementación efectiva de medidas preventivas y en la protección real de las víctimas en los espacios de trabajo. Por ello, resulta fundamental analizar la situación actual, las normativas existentes y las acciones que las empresas pueden adoptar para garantizar entornos laborales seguros y libres de acoso.

El presente trabajo tiene como principales objetivos:

- Analizar la conceptualización y tipos de acoso sexual laboral, diferenciando entre diferentes formas y contextos.
- Examinar el marco legal nacional e internacional vigente que regula y sanciona estos comportamientos.
- Identificar las medidas preventivas y buenas prácticas que deben implementar las empresas para crear ambientes laborales seguros y respetuosos.
- Evaluar casos relevantes y jurisprudencia que ilustran cómo se ha abordado el acoso sexual en diferentes ámbitos y contextos jurídicos.
- Proponer recomendaciones basadas en el análisis para mejorar la protección y la prevención en el entorno laboral.

Para la realización de este trabajo se ha empleado una metodología cualitativa basada en la revisión bibliográfica y documental. Se han analizado normativas nacionales e internacionales, informes especializados, sentencias judiciales relevantes y estudios académicos sobre la materia. Además, se han incorporado entrevistas y testimonios de víctimas que aportan una visión práctica y realista sobre las dinámicas del acoso laboral. Sin ello, el análisis busca ofrecer una visión completa, rigurosa y actualizada sobre la problemática abordada.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 CONCEPTUALIZACIÓN Y DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Según César Ochoa (2021), el acoso laboral, comúnmente denominado *mobbing* o terror psicológico, se define como una comunicación hostil caracterizada por una notable falta de ética, dirigida hacia uno o varios individuos que se encuentran en una posición de indefensión y vulnerabilidad. Este fenómeno puede entenderse como un abuso de poder en el que el acosador (sujeto activo), de manera consciente o deliberada, desarrolla un conjunto de estrategias para perjudicar a un compañero de trabajo, quien se convierte en la víctima (sujeto pasivo). Todo ello ocurre en el entorno laboral.

El concepto de *mobbing* surgió en Suecia en la década de 1980, donde se utilizaba el término *mobba* para referirse a la acción de una multitud que acosaba a un individuo. Fue en 1984 cuando el psicólogo alemán Heinz Leymann introdujo el término *mobbing* en la literatura psicológica, empleándolo para describir el acoso laboral en el contexto de los ambientes de trabajo (Sociedad Médica Argentina, 2015).

Las consecuencias de este tipo de acoso son profundas, ya que afectan progresivamente la autoestima de la víctima, causando problemas como ansiedad, fatiga, nerviosismo, trastornos digestivos, psicosomáticos y estrés postraumático, los cuales se analizarán a lo largo del estudio. En ciertos casos, estas conductas agresivas pueden estar motivadas por avances no solicitados o propuestas de carácter sexual, utilizando el poder y la jerarquía laboral como herramientas de coacción y sometimiento. Esto convierte el acoso en una forma específica de acoso sexual laboral.

Durante la década de 1970, como parte de una denuncia social, diversos estudios fueron realizados por movimientos feministas en Estados Unidos con el propósito de evidenciar las prácticas discriminatorias llevadas a cabo por compañeros varones hacia las mujeres en el ámbito laboral. En este contexto, las primeras definiciones de acoso sexual laboral surgieron como "conductas

intrusivas o no deseadas de los hombres hacia las mujeres". En la actualidad, numerosos autores e investigadores han elaborado definiciones más amplias y completas del concepto, con el objetivo de ampliar el alcance de las posibles víctimas e internacionalizar la comprensión del fenómeno (Santos Escuela, 2019).

Altes Tárrega (2002) señala que el acoso sexual en el trabajo es, en esencia, una manifestación de poder en la que la víctima se encuentra subordinada a una relación de dominio que busca someterla a la voluntad del agresor. Estas conductas tienen como objetivo principal recordar a la mujer su posición subordinada en la sociedad, perpetuando su concepción como objeto de deseo o consumo.

Teresa María Pérez del Río, investigadora de la Universidad de Cádiz, define el acoso laboral de índole sexual como "cualquier conducta de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la organización y dirección empresarial o en el contexto de una relación laboral, afectando el empleo o las condiciones de trabajo en la empresa. En este sentido, el acosador (sujeto activo) persigue sus objetivos mediante la creación de un entorno laboral hostil y ofensivo, poniendo en riesgo la salud y la estabilidad laboral de la víctima" (Hernández Alberdi, 2018).

El Ministerio de Igualdad cuenta con el Instituto de las Mujeres, un organismo autónomo encargado de promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Este instituto elaboró una *Guía de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo*, en la que define el acoso sexual laboral 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. Las principales víctimas del acoso sexual laboral son las mujeres, y los acosadores son mayoritariamente hombres".

Es fundamental comprender que las situaciones clasificadas como acoso sexual laboral no se limitan únicamente a la presencia de contenido sexual en el entorno laboral. Para que se configure como tal, dichas conductas deben tener un carácter ofensivo, intimidatorio e inesperado, y afectar directa o indirectamente

la reputación de la víctima o su rendimiento profesional (Nahum Montagud Rubio, 2022).

Asimismo, la guía señala que existe acoso sexual laboral cuando una persona recibe insinuaciones o proposiciones sexuales, comentarios sobre su apariencia con connotaciones sexuales, la exhibición de imágenes, objetos o escritos sexualmente sugestivos, llamadas telefónicas o mensajes con contenido sexual explícito, así como contacto físico deliberado y no consentido (Ministerio de Igualdad, s.f.).

Este fenómeno está estrechamente vinculado a la figura femenina, hasta el punto de que la mujer aparece como víctima de un trato desigual basado en el sexo, lo que puede interpretarse como una de las causas fundamentales de la desigualdad laboral y social entre los géneros.

Según el Ministerio de Igualdad, el acoso sexual laboral puede darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, independientemente de si existe una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa. Además, puede producirse en el lugar de trabajo, en los alojamientos proporcionados por la empresa, en viajes laborales, en eventos corporativos, entre otros contextos (Ministerio de Igualdad, s.f.).

Cabe mencionar algunas de las definiciones más relevantes sobre acoso sexual laboral, como la de Salvador del Rey Guanter, catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (ESADE Law School) (1993). Este entiende el acoso sexual laboral como "toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección del empresario, que el sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por el trabajador y cuya posición ante la misma determina una decisión afectante al empleo o a las condiciones de trabajo de este o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio" (Pérez Guardo, 2012).

Con el objetivo de facilitar la comprensión de las diversas definiciones sobre el acoso laboral presentadas en este trabajo, se ha optado por la elaboración de una tabla que organiza de manera clara y visual la información. Este formato

permite una comparación más accesible entre las perspectivas de los distintos autores, contribuyendo así a un análisis más sistemático y estructurado del tema tratado.

TABLA 1: Definiciones de “Acoso Sexual Laboral”

Autor	Definición
<i>Cesar Ochoa (2021)</i>	Acoso laboral como comunicación hostil y falta de ética dirigida hacia indicios vulnerables, entendida como abuso de poder en el entorno laboral.
<i>Heinz Leymann (1984)</i>	Introdujo el termino de mobbing para describir el acoso laboral en ambientes de trabajo, derivado del término sueco mobba.
<i>Santos Escuela (2019)</i>	Acoso sexual laboral como conductas intrusivas o no deseadas de hombres hacia mujeres, surgido de estudios feministas en los años 70.
<i>Altes Tárrega (2002)</i>	Acoso sexual en el trabajo como una manifestación de poder que busca someter a la víctima a la voluntad del agresor, perpetuando su posición subordinada.
<i>Ministerio de Igualdad (s.f)</i>	Comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual que atentan contra la dignidad, con carácter ofensivo e intimidatorio, afectando el rendimiento profesional y mayoritariamente dirigido hacia mujeres.
<i>Teresa María Pérez del Rio</i>	Acoso laboral de índole sexual como conductas sexuales que afectan al empleo o condiciones laborales, mediante creación de un entorno laboral ofensivo y hostil.

<i>Nahum Montagud Rubio (2022)</i>	Situaciones de acosos sexual laboral incluyen proposiciones, comentarios, exhibiciones sexuales, mensajes explícitos o contacto físico no consentido, principalmente ligados a la desigualdad laboral y social entre géneros.
<i>Salvador del Rey Guanter (1993)</i>	Acoso sexual laboral como conductas sexuales indeseadas que afectan el empleo, condiciones laborales o generan un entorno ofensivo, hostil o intimidatorio en el ámbito de organización empresarial.

Fuente: Elaboración propia

DIFERENCIAS ENTRE ACOSO SEXUAL Y OTROS TIPOS DE ACOSO LABORAL

Dada la información expuesta, resulta fundamental establecer una distinción clara y precisa entre el acoso laboral, también conocido como *mobbing*, y el acoso sexual en el ámbito laboral. Ambos comparten características en común, como la generación de un entorno hostil y degradante para la víctima. Sin embargo, se diferencian en el tipo de conductas que los definen y el propósito detrás de cada una (Ballesteros Arroyo, 2024).

Conocer las distintas formas de acoso laboral es esencial para la protección de los derechos de los trabajadores. Es fundamental que estos estén informados sobre las conductas que constituyen el acoso laboral, de modo que puedan identificar cuándo sus derechos están siendo vulnerados y tomar las medidas necesarias para defenderse. Asimismo, las organizaciones deben cumplir con sus obligaciones legales, prevenir estas situaciones y evitar posibles sanciones. (Ibáñez, 2024).

En los últimos años, el acoso laboral ha ganado visibilidad, y dentro de sus diversas modalidades, el acoso sexual laboral destaca por su gravedad. Se trata de comportamientos no deseados de índole sexual que crean un entorno intimidante, humillante u ofensivo para la víctima (Protección de Datos LOPD,

s.f.). Estas conductas pueden ser físicas, verbales o conductuales (Psicología Madrid CEPSIM, s.f.).

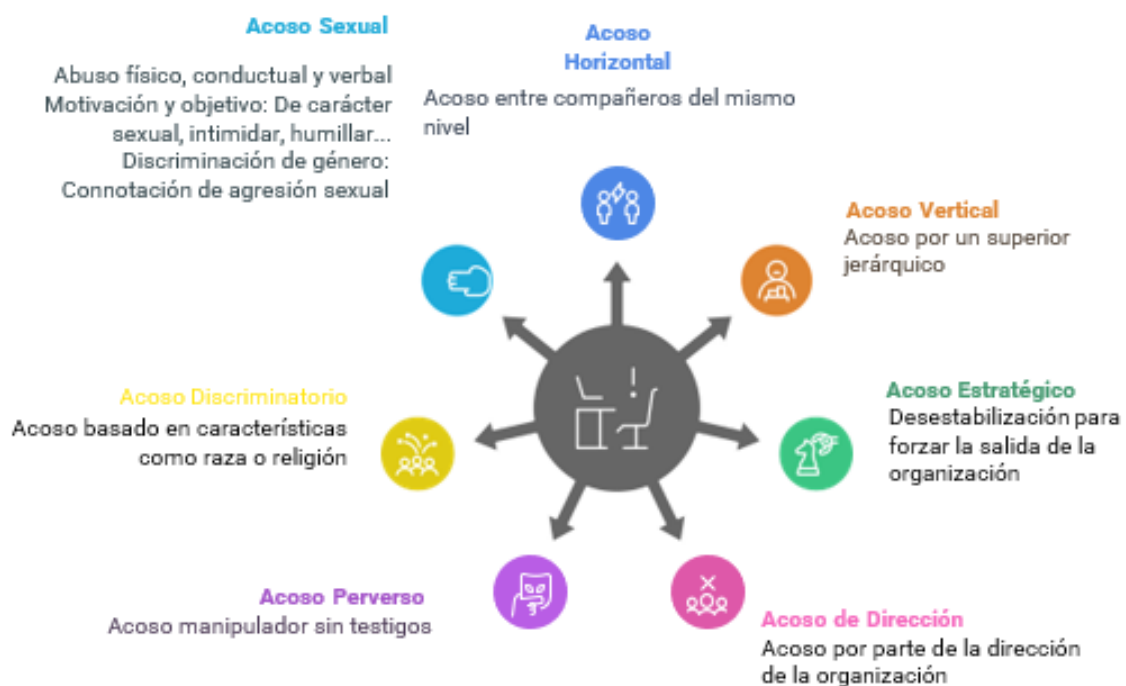
A diferencia de otras formas de acoso, el acoso sexual tiene una motivación sexual explícita y refleja discriminación de género, afectando principalmente a las mujeres. Este fenómeno pone de manifiesto desigualdades estructurales en el trabajo, como la brecha salarial y el techo de cristal, que limitan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo (INE). Además, el 21,2% de las mujeres que lo sufren desarrollan trastornos físicos y psicológicos (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2006).

El acoso sexual laboral puede escalar a agresiones sexuales y, según la Ley Orgánica 10/2022, se considera una forma de violencia sexual.

En comparación con otras formas de acoso laboral, el acoso sexual tiene una regulación más específica y una mayor carga legal y social, convirtiéndolo en un problema urgente.

A continuación, se presenta una figura comparativa que explica las diferencias principales entre el acoso sexual y otras modalidades de acoso en el trabajo.

Figura 1: Tipos de acoso sexual en el trabajo



TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El acoso sexual laboral se puede entender desde diferentes modelos teóricos que enriquecen su definición. En el modelo sociocultural, se considera que el acoso es consecuencia de la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, propia de una sociedad patriarcal. Estas conductas surgen de la socialización de género, donde los hombres emplean el acoso para reforzar su dominio sobre las mujeres (Cristina Cuenca Piqueras, 2015). En este marco, el "acoso por razón de sexo" se refiere a cualquier comportamiento discriminatorio hacia las mujeres, como, por ejemplo, por su embarazo o maternidad (Ayuntamiento de Villena, s.f.).

El modelo organizativo pone énfasis en el entorno laboral, diferenciando dos tipos de acoso: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental (Cristina Cuenca-Piqueras, 2013). El chantaje sexual ocurre cuando un superior condiciona beneficios laborales a favores sexuales. Por su parte, el acoso sexual ambiental se refiere a un entorno laboral hostil generado por comentarios o gestos sexuales no deseados, lo cual degrada el ambiente y afecta la productividad y bienestar emocional de la víctima (Industrias San Miguel, s.f.).

El protocolo de actuación de las administraciones públicas distingue entre acoso técnico (cuando la situación es reconocida objetivamente como acoso, independientemente de la percepción de la víctima) y acoso declarado (cuando la víctima es consciente de estar siendo acosada) (Ayuntamiento de Villena, s.f.).

Finalmente, los modelos multidimensionales proponen la "hipótesis de la doble discriminación", que sostiene que las mujeres de grupos minoritarios son más vulnerables al acoso sexual laboral debido a la discriminación tanto por su género como por su pertenencia a una minoría (Cristina Cuenca Piqueras, 2015).

2.2 MARCO JURÍDICO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

El acoso sexual ha sido históricamente un problema oculto, cuyo reconocimiento y regulación han avanzado con el tiempo mediante diversas normativas internacionales. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece principios de dignidad e igualdad, aunque no aborda directamente el acoso sexual laboral.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) prohíbe la discriminación, garantizando protección igual ante la ley. En 1981, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, destacando la necesidad de eliminar la discriminación en el empleo y proteger la salud y seguridad de las mujeres en el trabajo.

En 1992, la ONU publicó la Recomendación General N° 19, donde definió el acoso sexual laboral y destacó que es discriminatorio cuando afecta las oportunidades laborales de la mujer o genera un ambiente laboral hostil. En 2019, la OIT adoptó el Convenio sobre la Violencia y el Acoso (n.º 190), reconociendo el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, e instando a los Estados a tomar medidas para prevenir estas conductas.

LEGISLACIÓN EUROPEA

Hasta la década de 1980, no existían normativas específicas sobre el acoso sexual laboral en la Unión Europea. La primera referencia fue la Recomendación de 1984 del Consejo de las Comunidades Europeas, que trataba el tema bajo el concepto de "respeto a la dignidad de las mujeres en el trabajo".

En 1987, se presentó un informe sobre la dignidad de la mujer en el trabajo, que incluía propuestas para definir el acoso sexual y establecer responsabilidades legales, así como medidas para su prevención y sanción. En 1990, se amplió la definición de acoso sexual, destacando la naturaleza del acto sexual en sí mismo.

En 1991, la Unión Europea recomendó a los Estados Miembros reforzar la concienciación sobre la inadmisibilidad de comportamientos que atenten contra la dignidad en el trabajo. Ese mismo año, el Consejo reafirmó la política

comunitaria contra el acoso sexual, instando a desarrollar políticas integradas para combatirlo. Finalmente, la Directiva 97/80/CE (1997) estableció que, en casos de discriminación, correspondiera a la parte demandada demostrar que no hubo vulneración del principio de igualdad.

LEGISLACIÓN NACIONAL

La normativa sobre el acoso sexual laboral busca garantizar un entorno de trabajo protegido, definiendo y prohibiendo este comportamiento, así como estableciendo técnicas de actuación y apoyo para las víctimas. Esta legislación refleja el compromiso con la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral, promoviendo un ambiente basado en el respeto.

En España, el acoso sexual laboral comenzó a ser abordado en la legislación con el artículo 4.2.e, que considera como una ofensa contra la dignidad de los trabajadores las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. El acoso sexual vulnera varios derechos fundamentales, como el respeto, la igualdad, la integridad y la libertad sexual (Altés Tárrega, 2002).

El Código Penal español establece sanciones de prisión, multas e inhabilitación para quienes causen una situación intimidatoria o humillante, especialmente si hay una superioridad jerárquica o la víctima es vulnerable. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y por razón de sexo, asegurando la igualdad de trato y la prohibición de la discriminación en el empleo.

Estas normativas no solo refuerzan la dignidad en el trabajo, sino que también buscan erradicar el acoso sexual, creando un entorno más seguro para todos.

PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y SANCIONES

El procedimiento de denuncia por acoso laboral o sexual puede iniciarse de manera autónoma, independientemente de que la víctima haya presentado una denuncia formal. Cualquier trabajador que sospeche de acoso tiene derecho a informar sobre el caso. Una vez realizada la denuncia, se verifica la veracidad de los hechos, realizando visitas a la empresa si es necesario y obteniendo

declaraciones del personal. Si se confirma el acoso, se contactará confidencialmente con la persona denunciada para que explique su versión.

Si la mediación no resuelve el conflicto de manera satisfactoria, se podrán adoptar medidas adicionales para solucionar la situación. Las investigaciones incluirán un seguimiento periódico, sin que afecten las condiciones laborales de la víctima. En caso de confirmarse el acoso, se aplicarán sanciones de acuerdo con la normativa vigente. Si se determina que las acusaciones son falsas o maliciosas, se considerará una falta laboral grave, con las consecuencias disciplinarias correspondientes.

Entre las sanciones por acoso sexual laboral se incluyen multas, como las por incumplimiento de obligaciones de igualdad (626 a 6,250 €), decisiones empresariales discriminatorias (6,251 a 225,000 €), y acoso sexual en la dirección empresarial (6,251 a 225,000 €). Además, el Código Penal establece penas de prisión (3 meses a 1 año) o multa (6 a 14 meses) por acoso sexual (Art. 184 CP) y sanciones por otros delitos relacionados con discriminación laboral y riesgos laborales.

2.3 FACTORES Y CONSECUENCIAS EN EL TRABAJO

FACTORES DE RIESGO

Según Hiscox España (2018), la seguridad en el trabajo es un derecho fundamental de los trabajadores, y los factores de riesgo son condiciones presentes en el entorno laboral que, si no se eliminan o gestionan adecuadamente, pueden generar consecuencias negativas, favoreciendo situaciones de acoso sexual en el trabajo.

Este estudio tiene como objetivo analizar los factores organizacionales y culturales que influyen en el acoso sexual en el entorno laboral, así como las consecuencias que este fenómeno genera tanto en las víctimas como en la propia empresa.

Factores organizacionales en el acoso sexual laboral

En el acoso sexual laboral, los factores organizacionales son aquellos aspectos de la estructura y funcionamiento de la empresa que pueden facilitar o prevenir este tipo de conductas. Estos factores están relacionados con la capacidad de la organización para gestionar adecuadamente la seguridad y el bienestar de las trabajadoras, implementando mecanismos de prevención y actuación eficaces (Plan de movilidad en el sector de la construcción, s.f.).

Los principales factores organizacionales incluyen (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2023):

- Ambiente laboral inadecuado: Las conductas de acoso sexual crean un entorno adverso y degradante, afectando tanto el rendimiento laboral como la percepción de la víctima sobre su entorno de trabajo. Este tipo de acoso se caracteriza por la repetición de comportamientos sexuales que propician un clima negativo y coercitivo (Metacontratas, s.f.).
- Deficiencia en políticas y protocolos: Muchas organizaciones carecen de protocolos eficaces para prevenir el acoso sexual laboral. La falta de compromiso, medidas de seguimiento y evaluación, y la desigualdad en su aplicación afectan la protección de las víctimas y el ambiente organizacional.
- Falta de formación y sensibilización: Aunque algunas empresas implementan políticas para abordar el acoso, muchas no proporcionan la formación adecuada a empleados y directivos, lo que dificulta un cambio cultural efectivo en el entorno laboral.
- Falta de canales de denuncia: Aunque existen canales de denuncia, a menudo no son accesibles, no garantizan la confidencialidad o la protección de las víctimas, lo que disuade a las personas de presentar quejas y perpetúa una cultura de silencio y temor.

Factores culturales en el acoso sexual laboral

Los factores culturales influyen en el comportamiento y la identidad de los individuos, jugando un papel clave en el contexto del acoso sexual laboral. Tradiciones y creencias pueden normalizar comportamientos inapropiados, dificultando la denuncia y la identificación del acoso. Las experiencias laborales

y personales de los empleados, influenciadas por la cultura organizacional, también afectan cómo perciben y responden ante el acoso (López, M. E., 2017).

Entre los factores culturales se incluyen (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2023):

- Normas de género: Las normas tradicionales de género pueden perpetuar estereotipos sobre roles masculinos y femeninos, minimizando o tolerando el acoso sexual. Es importante aplicar una política de "tolerancia cero" para promover un ambiente laboral seguro y respetuoso.
- Estigmatización de las víctimas: En algunas culturas, las víctimas enfrentan estigmatización al denunciar acoso sexual, lo que dificulta la denuncia y perpetúa la cultura de silencio en la organización.
- Desinformación sobre derechos: La falta de conocimiento sobre derechos laborales y mecanismos de denuncia contribuye a la persistencia de comportamientos inapropiados. Es esencial que los protocolos sean claros y accesibles para ayudar a los empleados a identificar y actuar frente al acoso.
- Tolerancia o encubrimiento: Si la organización no demuestra un compromiso genuino para erradicar el acoso, o protege a los infractores, se fomenta un ambiente de impunidad. Las empresas deben adoptar una postura firme de "no tolerar, combatir ni permitir" el acoso.
- Miedo a represalias: La falta de procedimientos claros y seguros para denunciar acoso puede disuadir a los empleados. Si no se garantiza confidencialidad y protección, el miedo a represalias puede perpetuar la cultura de silencio.

CONSECUENCIAS PSICOLOGICAS, SOCIALES Y ECONOMICAS EN LAS VICTIMAS

Las consecuencias del acoso sexual laboral tienen un impacto significativo en la salud física y psicológica de la víctima, afectando su bienestar emocional, su desempeño profesional y su estabilidad laboral. Además, estas repercusiones pueden extenderse a su entorno familiar y social. La persistencia de un ambiente

hostil genera una profunda afectación psicológica con efectos psicosomáticos, sociales y económicos (Acevedo, Biaggii y Borges, 2009)

Consecuencias psicológicas

Las consecuencias psicológicas del acoso sexual en el ámbito laboral son graves. Estudios indican que las víctimas experimentan con frecuencia ansiedad y depresión, con niveles elevados de sintomatología depresiva, lo que incrementa el riesgo de desarrollar trastornos depresivos mayores. Además, el Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) es una secuela significativa, que incluye síntomas como reviviscencias del trauma, conductas de evitación, hipervigilancia y alteraciones cognitivas, afectando tanto el bienestar emocional como el desempeño laboral (National Library of Medicine, s.f.).

El acoso sexual en el trabajo actúa como un estresor social que genera angustia psicológica, pensamientos intrusivos y preocupación constante, lo que deteriora la salud mental a largo plazo. Además de los efectos psicológicos, también puede provocar síntomas físicos como cefaleas, náuseas y fatiga crónica, lo que afecta el bienestar general y la estabilidad laboral de la persona afectada (Ballesteros Arroyo, Á., 2024).

Consecuencias sociales

Desde una perspectiva social, las consecuencias del acoso sexual pueden ser muy profundas y difíciles de sobrellevar para la persona que lo sufre. Muchas víctimas sienten la necesidad de aislarse de su entorno cercano, ya sea porque no saben cómo procesar lo que han vivido, o por el miedo y la vergüenza que les genera contarlo. Este aislamiento no solo agrava el malestar emocional, sino que también les priva del apoyo que podrían recibir si se sintieran con la libertad de hablar.

Además, es frecuente que aparezcan problemas para vincularse afectivamente. Las experiencias de hostigamiento pueden afectar la manera en que las víctimas se relacionan con los demás, especialmente en el plano íntimo. Puede costarles confiar, abrirse o simplemente sentirse cómodas en una relación, lo que puede generar conflictos o distanciamiento incluso con personas cercanas.

En el entorno laboral, las consecuencias también son muy graves. Hay casos en los que las víctimas pierden su empleo o son apartadas de ascensos u otras oportunidades de crecimiento profesional como forma de castigo o por no querer acceder a determinadas situaciones. A veces, incluso son ellas mismas quienes deciden abandonar su puesto para no seguir compartiendo espacio con su acosador, lo que supone un retroceso injusto en su trayectoria profesional.

Algo parecido ocurre en el ámbito educativo. Cuando el hostigamiento sucede en una universidad o centro de formación, hay personas que deciden dejar sus estudios para cortar el contacto con la persona que las acosa. Es una forma de protegerse, pero también una decisión muy dura, porque significa renunciar a proyectos importantes por una situación que no han elegido vivir.

Por último, el desgaste profesional también es una consecuencia frecuente. El clima de tensión, el miedo constante y la falta de apoyo pueden acabar minando la motivación y el bienestar psicológico, provocando un bajo rendimiento e incluso crisis personales que repercuten en todas las áreas de la vida. (Instituto de Estudios de la Mujer, s.f.)

Consecuencias económicas

Aunque en muchos casos se habla del impacto emocional del acoso sexual laboral, no podemos dejar de lado las repercusiones que tiene en la salud financiera de las personas que lo sufren. Estas consecuencias, aunque menos visibles, pueden ser igual de duras y condicionan la vida de las víctimas a corto y largo plazo.

Uno de los efectos más inmediatos es la pérdida o disminución del empleo. Muchas víctimas se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo para evitar seguir compartiendo espacio con su acosador, o bien acaban siendo despedidas o marginadas profesionalmente. Incluso si conservan el empleo, el bajo rendimiento provocado por el estrés, la ansiedad o la depresión puede poner en riesgo su continuidad laboral. A esto se suman los costos económicos derivados de bajas médicas, tratamientos psicológicos o psiquiátricos, que muchas veces no son completamente cubiertos por la seguridad social o seguros privados.

Por último, hay que tener en cuenta los costos médicos relacionados con la salud mental. Las secuelas psicológicas del acoso sexual, como la ansiedad, la depresión o el insomnio, requieren muchas veces atención profesional continuada. Esta atención, si no es gratuita o accesible, representa una carga financiera constante que no siempre se puede asumir, y que puede agravar la situación de vulnerabilidad de la víctima.

En definitiva, el acoso sexual laboral no solo daña emocional y psicológicamente, sino que también puede condicionar profundamente la situación económica de quien lo sufre, generando un círculo de consecuencias difícil de romper. (Instituto de Estudios de la Mujer, s.f.)

IMPACTO EN EL ENTORNO LABORAL Y EMPRESARIAL

Según Ballesteros Arroyo (2024), el entorno laboral y económico de una organización desempeña un papel fundamental en su correcto funcionamiento, en la consecución de sus objetivos y en el bienestar de sus empleados. La presencia de una situación de acoso sexual laboral puede afectar negativamente estos aspectos, generando consecuencias significativas en la dinámica organizacional.

Impacto en el ámbito laboral

El acoso sexual laboral puede deteriorar el clima organizacional, afectando tanto las relaciones interpersonales como las actitudes de los empleados hacia su entorno laboral. La percepción de un ambiente inseguro o tolerante con conductas inapropiadas genera desconfianza, desmotivación y un aumento del estrés laboral. Cuando los protocolos de protección a las víctimas no son efectivos o no se aplican correctamente, la confianza en la organización disminuye, afectando su reputación y la percepción de justicia interna.

Para mitigar estas consecuencias, es clave fomentar una cultura organizacional basada en la equidad y el respeto, implementando programas de formación continua en igualdad de género, diversidad e inclusión, lo que puede sensibilizar a los empleados y reducir la incidencia de acoso (Ballesteros Arroyo, Á., 2024).

Impacto en el ámbito económico

La estabilidad financiera de una empresa puede verse afectada por varios factores relacionados con el acoso sexual laboral. La rotación de personal y el absentismo aumentan, así como la necesidad de modificar programas de prevención y apoyo para las víctimas, lo que implica una inversión adicional. El bajo rendimiento laboral derivado del acoso reduce la productividad y afecta la generación de ingresos, mientras que el ausentismo genera costos adicionales para la empresa, ya sea por personal temporal o por la rotación de empleados. Además, las empresas que no gestionan adecuadamente el acoso sexual laboral pueden enfrentar repercusiones legales significativas, incluyendo costos por litigios, indemnizaciones y daños a su reputación, lo que compromete la estabilidad financiera y la imagen corporativa ante clientes, inversores y colaboradores (Ballesteros Arroyo, Á., 2024).

2.4 MEDIDAS PREVENTIVAS Y POLÍTICAS DE ACTUACIÓN

PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LAS EMPRESAS

Los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual en el ámbito laboral tienen como objetivo establecer directrices claras para identificar situaciones de acoso y aplicar medidas de protección negociadas con los representantes de los trabajadores (Ministerio de Igualdad, 2023). La Ley Orgánica 3/2007 establece que todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben contar con un protocolo contra el acoso, aunque la existencia de dicho documento no es suficiente sin una formación y sensibilización continua dirigida a toda la plantilla para prevenir y abordar adecuadamente el acoso (Ministerio de Igualdad, 2023).

Aunque las empresas con menos de 50 trabajadores pueden implementar medidas preventivas y canales de denuncia, en una inspección laboral se verificará no solo la existencia del protocolo, sino también su correcta implementación y comunicación (Grupo 2000, 2025). Los trabajadores autónomos con empleados también están obligados a elaborar un protocolo, sin importar el número de empleados (Ministerio de Igualdad, 2023).

El protocolo debe elaborarse conforme al convenio colectivo aplicable y considerar las particularidades de cada empresa. Para asegurar su efectividad, se recomienda realizar un análisis previo de la situación de la organización y revisarlo periódicamente. Los aspectos clave que debe contemplar un protocolo incluyen:

- Declaración de principios que refleje el compromiso de la empresa.
- Identificación de conductas no permitidas, destacando el principio de igualdad.
- Información clara sobre los conceptos relacionados con el acoso laboral.
- Procedimiento interno de denuncia y descripción detallada del proceso tras la recepción de una denuncia.
- Sanciones aplicables según el convenio colectivo y la normativa vigente.

Finalmente, es esencial la difusión del protocolo y la formación continua para asegurar su correcta comprensión y aplicación entre todos los empleados (Grupo 2000, 2025).

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

La implementación de acciones de formación y sensibilización dentro del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral es crucial para crear un ambiente de trabajo respetuoso y seguro, erradicando cualquier conducta inapropiada. Estas acciones deben incluir sesiones de formación periódicas para todo el personal, con un enfoque particular en la prevención del acoso. Es fundamental que los directivos y responsables de supervisión reciban formación especializada para identificar, abordar y gestionar adecuadamente estas situaciones (Edutedis Consultoría, 2021).

Además, se deben realizar campañas de sensibilización que eduquen a los empleados sobre qué constituye acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, así como las sanciones asociadas. La representación de los trabajadores debe participar activamente en la promoción de estos programas, ayudando a difundir la información dentro de la empresa.

Es igualmente esencial garantizar que toda la plantilla reciba información clara sobre el protocolo de prevención desde el inicio de su relación laboral. Por último, es necesario proporcionar a las víctimas de acoso acceso a servicios de apoyo psicosocial y asesoramiento profesional, para apoyar su recuperación integral y bienestar en el entorno laboral (Edutedis Consultoría, 2021).

RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA

La empresa tiene la responsabilidad fundamental de prevenir, gestionar y erradicar el acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando un entorno seguro y respetuoso para todas las personas empleadas, especialmente las trabajadoras. Esta obligación está respaldada por la Ley Orgánica 3/2007, que establece medidas específicas contra la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo.

Como parte de sus deberes, la empresa debe adoptar medidas preventivas adecuadas, como la elaboración de un código de buenas prácticas y un protocolo de actuación contra el acoso sexual laboral, conforme al artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. En caso de denuncia, la empresa debe activar el protocolo, realizar una investigación exhaustiva y, si es necesario, implementar medidas cautelares, como separar a la víctima del presunto agresor, según la ley mencionada.

Si se confirma el acoso, la empresa debe aplicar medidas disciplinarias, que pueden incluir sanciones o despido, dependiendo de la gravedad del caso y conforme al régimen disciplinario establecido por el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo. El incumplimiento de estas obligaciones puede resultar en demandas legales, ya que la víctima podría alegar la vulneración de sus derechos fundamentales. En estos casos, la empresa podría enfrentar consecuencias judiciales por no cumplir con la normativa. Es importante destacar que cualquier acción iniciada en nombre de la víctima requiere su consentimiento expreso, y la víctima tiene derecho a solicitar medidas cautelares sin necesidad de presentar una denuncia formal contra el agresor o la empresa (Asesoría León, s.f.).

2.5 ANÁLISIS DE CASOS Y JURISPRUDENCIA

IMPACTO DE CASOS MEDIÁTICOS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

En el análisis de las buenas prácticas frente al acoso sexual laboral en el ámbito empresarial, destaca especialmente el caso de Google, una de las compañías tecnológicas más influyentes a nivel mundial. A pesar de su prestigio global, la empresa se ha visto involucrada en diversos escándalos relacionados con el acoso sexual en el lugar de trabajo. Uno de los episodios más notorios ocurrió en 2018, cuando aproximadamente 20.000 empleados de Google en todo el mundo se manifestaron en protesta por la gestión interna de casos de acoso, incluyendo el caso de Andy Rubin, exvicepresidente de la compañía. Rubin fue acusado de conducta sexual inapropiada y, aunque una investigación interna consideró creíble la acusación, la empresa optó por no despedirlo, otorgándole en cambio una indemnización millonaria y estableciendo un acuerdo de confidencialidad (Concepto. De, 2023; Álvarez, R., 2018).

Ante la presión mediática y social, Google respondió implementando una serie de reformas significativas. Entre ellas se incluyeron la creación de un sistema centralizado para recibir denuncias, el ofrecimiento de asistencia psicológica y acompañamiento a las víctimas, y la actualización de los programas de formación en materia de acoso sexual laboral. Además, la empresa se comprometió a revisar y mejorar sus protocolos internos para abordar de manera más eficaz los casos de mala conducta, asegurando un entorno más seguro para que los empleados pudieran expresar sus inquietudes sin temor a represalias (EFE, 2018). Un portavoz de Google señaló que la empresa estaba trabajando activamente para mejorar sus procedimientos y brindar mayor apoyo a quienes denuncian estas situaciones (BioBioChile, 2021).

Si bien estos escándalos afectaron inicialmente la reputación de la compañía, Google logró mitigar el impacto a través de respuestas rápidas, como la destitución de directivos implicados y el lanzamiento de campañas internas de concienciación. No obstante, algunos analistas han señalado que, en un entorno altamente competitivo, ciertos comportamientos pueden ser minimizados o

encubiertos con el objetivo de proteger la imagen corporativa a largo plazo (Álvarez, R., 2018).

Google no ha sido la única gran empresa en afrontar este tipo de controversias. Otras compañías como Apple (2019) y Uber (2017) también se vieron envueltas en situaciones similares, y debieron implementar medidas correctivas tras llevar a cabo investigaciones internas (EFE, 2018). Estos casos ilustran no solo la persistencia del acoso sexual laboral en distintas organizaciones, sino también la creciente exigencia social de una gestión ética y transparente de estas problemáticas.

En el ámbito nacional, se han registrado también decisiones judiciales relevantes que sientan precedentes en la lucha contra el acoso sexual laboral. Un caso paradigmático en España es el de la empresa de seguridad Alerta y Control S.A., donde un trabajador fue despedido en 2023 tras enviar más de 120 mensajes de contenido sexual a una compañera de trabajo. A pesar de que el acusado alegó que los mensajes eran consensuados, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid respaldó la decisión de despido, calificando los hechos como un caso claro de acoso sexual laboral. Esta sentencia refuerza la importancia de contar con mecanismos eficaces para prevenir y sancionar este tipo de conductas en el entorno laboral (Confilegal, 2023).

A nivel internacional, el caso del productor cinematográfico Harvey Weinstein marcó un antes y un después en la visibilización del acoso sexual en el trabajo. En 2017, más de 80 mujeres, incluidas actrices de renombre y jóvenes aspirantes, lo acusaron públicamente de conducta sexual inapropiada. La investigación, publicada por *The New York Times* y *The New Yorker*, estuvo a cargo de los periodistas Jodi Kantor, Megan Twohey y Ronan Farrow, y reveló un sistema de abuso sostenido en el tiempo, basado en la manipulación, el chantaje y el silencio. Weinstein utilizó su posición de poder para acosar y agredir a mujeres durante años, en un entorno de complicidad e impunidad dentro de la industria de Hollywood. Este caso fue fundamental para el nacimiento del movimiento global #MeToo, que impulsó a miles de personas a compartir sus experiencias y generó un debate internacional sobre el acoso sexual en el ámbito laboral (University of Texas at Austin, s.f.).

En conclusión, estos casos emblemáticos —tanto judiciales como mediáticos— evidencian la gravedad y persistencia del acoso sexual laboral en distintos contextos. Asimismo, subrayan la necesidad urgente de establecer protocolos eficaces, promover una cultura de denuncia y garantizar la protección integral de las víctimas. Solo mediante un compromiso real y sostenido por parte de las organizaciones y las instituciones podrá garantizarse un entorno laboral seguro, equitativo y libre de violencia sexual.

A continuación, se presenta una figura que sintetiza los casos analizados, especificando el tipo de acoso y las consecuencias derivadas. Este análisis comparativo facilita la comprensión de los distintos enfoques y respuestas adoptadas en cada situación.

Figura 2: Casos analizados



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS DE SENTENCIAS

Este análisis aborda dos sentencias clave relacionadas con el acoso sexual laboral, con el fin de entender cómo los tribunales han abordado estos casos y las implicaciones legales derivadas de ellos. Las sentencias se basan en normativas esenciales, como el Código Penal, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Igualdad y el Convenio 190 de la OIT, para evaluar cómo se regulan los casos de acoso en el ámbito laboral y cómo las decisiones judiciales impactan las políticas laborales.

Sentencia 1: En este caso, Justa, trabajadora de una consultoría en Ourense, sufrió acoso sexual continuado por parte de su superior, quien realizó comentarios y comportamientos de índole libidinoso. Tras denunciar los hechos, Justa fue despedida, pero el tribunal declaró nulo el despido, ordenando su readmisión y una indemnización de 30.001 euros. Este fallo resalta la protección de los derechos de las víctimas de acoso sexual, reafirmando la obligación de las empresas de implementar protocolos efectivos y protecciones legales, además de promover un entorno laboral seguro (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 3/2007, 2007).

Sentencia 2: En el caso de D. Alberto contra SEMARK AC GROUP S.A., se analizó un incidente en el que D. Alberto fue despedido por colocar un anuncio inapropiado en el tablón del supermercado, utilizando el teléfono de una compañera sin su consentimiento para ofrecer servicios sexuales. El tribunal consideró que la conducta violaba la buena fe contractual y fue un acto de acoso laboral, declarando procedente el despido. Esta sentencia establece un precedente sobre el manejo de violaciones de la buena fe en el trabajo y refuerza la importancia de que las empresas implementen protocolos claros para gestionar el acoso (SEMARK AC GROUP S.A., 2007).

En conjunto, estas sentencias subrayan la importancia de la protección judicial en casos de acoso laboral y la responsabilidad de las empresas de crear entornos laborales seguros.

A continuación, se presenta una tabla resumen que detalla el tipo de acoso identificado en cada sentencia, así como las consecuencias legales y laborales derivadas de cada caso. Esta síntesis permite apreciar cómo la jurisprudencia

ha abordado diversas formas de acoso laboral y las respuestas judiciales correspondientes.

Tabla 2: Acoso y Consecuencias de cada sentencia

Sentencia	Tipo de acoso	Consecuencias
Sentencia 2 (Consultoría en Ourense)	Acoso sexual (comentarios y comportamientos de índole libidinosa) y represalias	Se declaró nulo el despido de la víctima, se ordenó su readmisión y se estableció una indemnización de 30.001 euros por daños y perjuicios.
Sentencia 3 (SEMARK AC GROUP S.A., 2007)	Acoso sexual (publicación de un anuncio con el número de una compañera sin su consentimiento)	El tribunal declaró el despido procedente, sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación para el agresor.

Fuente: Elaboración propia

APRENDIZAJES Y MEJORAS EN LA LEGISLACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS

El marco legal y normativo es esencial para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral, ya que protege los derechos de las víctimas y promueve un entorno laboral seguro y equitativo (Iberum Abogados, s.f.). Leyes como la Ley Orgánica 3/2007 en España exigen a las empresas implementar medidas preventivas y protocolos para gestionar denuncias, fomentando una cultura organizacional basada en la dignidad y el respeto, y garantizando la seguridad de las víctimas al denunciar sin temor a represalias. A nivel internacional, el Convenio de Estambul destaca que la violencia de género, incluido el acoso sexual, es una violación de derechos humanos y un obstáculo para la igualdad de género.

El marco legal no solo responde al acoso, sino que también promueve la prevención y un cambio cultural para erradicarlo, garantizando la igualdad de

oportunidades. La ley española obliga a las empresas a crear condiciones laborales libres de acoso y establecer procedimientos específicos para prevenirlo y gestionar las denuncias, incluyendo la creación de códigos de buenas prácticas, campañas informativas y formación. Las responsabilidades empresariales son clave, ya que deben garantizar la seguridad jurídica y las consecuencias para quienes incurran en conductas inapropiadas.

Además, las normativas protegen a las víctimas mediante la confidencialidad de las denuncias y la protección frente a represalias, facilitando que puedan reportar incidentes sin temor a sufrir consecuencias negativas. Sin embargo, existen desafíos, como la ambigüedad en la definición de acoso, lo que dificulta la aplicación efectiva de sanciones. También es necesario mejorar los recursos y la formación en las empresas, así como fortalecer los protocolos de prevención.

En resumen, aunque la legislación ha avanzado, es crucial seguir evolucionando para crear un entorno laboral más seguro, promover la igualdad de género y proporcionar más apoyo a las víctimas, mediante la aplicación efectiva de las normativas y la actualización de las leyes (Igualdad en la Empresa, s.f.).

3. TESTIMONIOS Y ENTREVISTAS

Estas entrevistas forman parte de un ejercicio de recopilación de testimonios anónimos sobre experiencias relacionadas con situaciones de acoso laboral y las consecuencias que éstas han tenido en la vida profesional y personal de las personas afectadas. Debido a la sensibilidad del tema y a la importancia de proteger la identidad de las víctimas, todos los testimonios han sido proporcionados de manera confidencial a través de correo electrónico. En ningún caso se ha solicitado ni se indica el nombre de las víctimas ni el de las empresas involucradas, garantizando así la privacidad y la seguridad de quienes han decidido compartir su historia. Estos relatos ofrecen una visión valiosa, desde la perspectiva de quienes han atravesado por estas experiencias, y buscan contribuir a sensibilizar sobre la necesidad de prevenir, identificar y actuar frente al acoso sexual laboral.

Entrevista 1: Relato de una víctima y su proceso de denuncia

1. ¿Podrías explicar, si te sientes cómoda, cómo se originó la situación que viviste dentro del entorno laboral?

La situación comenzó de manera sutil, con comentarios que parecían inofensivos al principio, pero pronto se fueron intensificando. Mi jefe comenzó a hacer comentarios sobre mi apariencia, insinuaciones que no me parecían adecuadas para el entorno profesional. Al principio, traté de restarle importancia, pensando que era algo pasajero o que tal vez estaba interpretando mal la situación, pero pronto me di cuenta de que esto no era algo que iba a detenerse por sí solo.

2. ¿Hubo un momento en que comenzaste a percibir determinadas conductas como inapropiadas o incómodas?

Sí, hubo un momento en el que me di cuenta de que las bromas y comentarios ya no eran solo inapropiados, sino también invasivos y degradantes. En varias ocasiones, mi jefe comenzó a tocarme el hombro o la espalda sin mi consentimiento, y cuando trataba de moverme o alejarme, lo hacía aún más. Empecé a sentirme incómoda, ansiosa e incluso asustada cuando tenía que interactuar con él.

3. ¿Qué tipo de situaciones experimentaste y cómo influyeron en tu día a día en el trabajo?

Las situaciones fueron principalmente comentarios sobre mi físico, miradas insistentes y la constante invasión de mi espacio personal. Esto afectó profundamente mi rendimiento laboral, ya que sentía que siempre tenía que estar alerta, temerosa de que pudiera ocurrir algo más. Comencé a faltar más al trabajo debido a la ansiedad y el miedo que me generaba estar en la misma oficina que él.

4. ¿Cómo afectaron estos hechos a tu bienestar emocional durante el tiempo en que se produjeron?

Mi bienestar emocional se vio seriamente afectado. Comencé a sentirme impotente y muy vulnerable, lo que afectó mi autoestima. Me costaba concentrarme en el trabajo, y el simple hecho de estar en el entorno laboral me

generaba una gran angustia. Durante mucho tiempo traté de no darle importancia y cargar con la situación, pero me resultaba cada vez más difícil lidiar con el estrés y la ansiedad.

5. ¿Contaste con apoyo, tanto dentro como fuera del entorno laboral? ¿Hubo personas que te brindaran acompañamiento?

Afortunadamente, fuera del entorno laboral, conté con el apoyo de una amiga cercana, que también había experimentado situaciones similares en otro trabajo. Fue ella quien me animó a hablar sobre lo que estaba viviendo. Dentro de la empresa, al principio me sentí sola, pero con el tiempo encontré a una compañera de trabajo a la que le conté lo que estaba pasando, y ella me ofreció apoyo moral y me sugirió que hablara con recursos humanos.

6. ¿Qué te llevó a tomar la decisión de denunciar o buscar ayuda?

Lo que me llevó a tomar la decisión de buscar ayuda fue el miedo. Comencé a temer por mi seguridad y bienestar, tanto mental como físico. Además, me di cuenta de que, si no denunciaba lo que estaba sucediendo, esto podría seguir ocurriendo con otras personas. Pensé que, si no actuaba, esta situación nunca terminaría y me estaría perjudicando cada vez más.

7. ¿Cómo fue el proceso de comunicación de los hechos: a quién acudiste y qué respuesta obtuviste en un primer momento?

Fui directamente a recursos humanos. En un principio, me sentí muy nerviosa y vulnerable, pero logré contar lo que estaba sucediendo. La respuesta que recibí no fue tan rápida como esperaba; me dijeron que iban a investigar, pero no me ofrecieron apoyo inmediato, lo que me hizo sentir que mi denuncia no era tomada con la seriedad que merecía.

8. ¿Sentiste que recibiste orientación, acompañamiento o protección por parte de la organización o de alguna institución?

En la empresa, la orientación que recibí fue mínima, aunque al menos comenzaron a investigar. No sentí una verdadera protección por parte de la

empresa. Fue solo cuando acudí a una organización externa de apoyo a mujeres víctimas de acoso sexual cuando comencé a sentirme respaldada. Ellos me orientaron sobre los pasos a seguir y me ayudaron a manejar la situación con más claridad.

9. ¿Cuál fue la actitud del entorno laboral tras tu denuncia? ¿Te sentiste respaldada?

La actitud del entorno laboral fue algo indiferente al principio. Algunos compañeros se mostraron distantes, como si no quisieran involucrarse en el asunto. Sentí que me miraban de manera diferente, como si me estuviera "quejando demasiado". No sentí un respaldo claro de mis superiores, aunque sí noté que la situación de mi jefe empezó a cambiar después de que la denuncia fue oficializada.

10. ¿Consideras que el proceso fue justo, claro y respetuoso contigo como persona afectada?

No, no fue justo ni claro. El proceso fue largo y confuso, y en ocasiones sentí que me trataban como si yo fuera la culpable por haber denunciado. Aunque al final se tomaron medidas, la experiencia fue bastante dolorosa y desmoralizante. El hecho de que la empresa no ofreciera un proceso claro ni apoyo emocional me hizo sentir aún más vulnerable.

11. ¿Hay algo que, desde tu experiencia, crees que debería haberse gestionado de otra manera?

Sí, creo que la empresa debería haber actuado más rápido y de manera más firme desde el principio. La comunicación debía ser más abierta, y las víctimas de acoso deberían tener acceso a acompañamiento inmediato y medidas de protección. Además, sería importante que las empresas ofrecieran formación continua sobre acoso sexual laboral a todo su personal, para que todos comprendan la gravedad de estas situaciones y cómo actuar.

12. ¿Qué mensaje o recomendación darías a otras personas que pudieran estar viviendo una situación similar?

Mi consejo sería que no se queden calladas, aunque sé que no es fácil. Hablen con alguien en quien confíen, ya sea un compañero de trabajo o una persona externa. Existen organizaciones que pueden ofrecer apoyo legal y psicológico. Denunciar es un derecho y, aunque el proceso pueda ser largo y doloroso, es importante tomar acción para protegerse y evitar que otros pasen por lo mismo. No están solas.

Entrevista 2: Consecuencias en la vida laboral de la víctima

1. ¿Cómo influyó esta experiencia en tu forma de afrontar el trabajo y relacionarte con el entorno profesional?

Después de lo sucedido, me sentí bastante afectada. Antes de todo esto, era una persona bastante extrovertida y abierta en el trabajo, pero luego de esa experiencia, me volví más cauta. Aprendí a ser más reservada y a no abrirme tanto con mis compañeros, temiendo que algo así pudiera repetirse. Mi forma de relacionarme cambió; incluso comencé a cuestionarme si mi comportamiento podría haber sido malinterpretado, aunque nunca debí haberme sentido así.

2. ¿Tuviste que tomar decisiones importantes sobre tu carrera profesional como consecuencia de lo ocurrido (cambios de puesto, pausas, salidas, etc.)?

Sí, finalmente decidí cambiar de trabajo. Aunque al principio intenté continuar, sentía que no podía seguir en un ambiente donde no me sentía apoyada ni segura. Después de un tiempo, tomé la difícil decisión de salir de la empresa y empezar en un entorno nuevo, aunque fue un paso que no me costó tomar, porque era lo que necesitaba para seguir adelante.

3. ¿Percibiste que tu situación afectó a tu proyección o reputación laboral?

Sí, definitivamente. Sentí que algunos compañeros me miraban de manera diferente, incluso había quienes empezaron a cuestionar mi profesionalismo. Algunas personas asumían que había algo de culpa en mí solo por haber

denunciado lo que me ocurrió. Esa sensación fue devastadora y me hizo sentir que mi reputación había quedado dañada, a pesar de que yo no había hecho nada mal.

4. ¿En qué medida te resultó complicado incorporarte a nuevos equipos o entornos laborales?

Fue bastante complicado al principio. Cuando comencé a buscar trabajo en otros lugares, me costaba confiar en los nuevos equipos y en las dinámicas laborales. También sentía una gran presión por demostrar que no era "problemática", cuando todo lo que quería era un entorno donde pudiera ser respetada y sentirme cómoda trabajando. Esa desconfianza me hizo dudar en muchos momentos si tomar o no una nueva oportunidad.

5. ¿Recibiste apoyo profesional (psicológico, jurídico, institucional) que te ayudara a afrontar las consecuencias laborales?

Sí, recibí apoyo psicológico, lo cual fue clave para poder gestionar las secuelas emocionales de la situación. Sin embargo, el apoyo institucional fue mínimo. Aunque recibí orientación jurídica, no sentí que la empresa tuviera procedimientos claros para manejar este tipo de casos, lo que me hizo sentir aún más desprotegida.

6. ¿Desarrollaste estrategias personales para gestionar o prevenir situaciones similares en otros contextos laborales?

Absolutamente. Desde entonces, me esfuerzo por establecer límites claros y no dejar que situaciones ambiguas o comportamientos inapropiados pasen desapercibidos. También trato de ser más asertiva, comunicando mis sentimientos y estableciendo expectativas desde el principio. Además, tengo más cuidado al elegir los entornos laborales, buscando empresas con políticas claras sobre la prevención del acoso.

7. ¿Hubo recursos, personas o circunstancias que contribuyeran especialmente a tu recuperación y estabilidad laboral?

Sin duda, el apoyo de mi familia y amigos fue fundamental. Además, a lo largo del proceso encontré a algunos compañeros de trabajo en mi siguiente empleo que fueron muy empáticos y me dieron el espacio necesario para recomponerme. También el trabajo con mi terapeuta fue esencial para poder superar lo ocurrido.

8. ¿Consideras que existe actualmente mayor sensibilidad o conciencia por parte de las empresas respecto al acoso sexual?

A medida que pasa el tiempo, parece que la conciencia está aumentando, pero muchas veces se queda en palabras y no en acciones concretas. En algunas empresas noto que se ha avanzado, pero en muchas otras, sigue habiendo una cultura de silencio y una falta de medidas efectivas. Creo que la concienciación está presente en el discurso, pero todavía falta mucho por hacer.

9. ¿Crees que el entorno laboral español ha avanzado en prevención y protección frente al acoso sexual en los últimos años?

A nivel legislativo, creo que sí ha habido avances importantes. Sin embargo, la implementación de esas leyes en las empresas no siempre se lleva a cabo como se debería. No todas las compañías siguen las normativas a rajatabla, y eso crea un vacío donde el acoso puede seguir ocurriendo sin consecuencias para los responsables.

10. ¿Qué medidas piensas que deberían implementar las empresas para crear entornos seguros y respetuosos?

Las empresas deben asegurarse de tener protocolos claros, bien establecidos y accesibles para cualquier persona que sufra acoso. Además, los responsables deben recibir formación constante en igualdad y en cómo gestionar estas situaciones. Es fundamental crear un espacio donde las víctimas se sientan respaldadas, sin miedo a represalias. Además, las empresas deben fomentar una cultura de cero tolerancias al acoso, donde no se justifiquen ni se minimicen comportamientos inapropiados.

11. ¿Qué aprendizajes personales y profesionales has extraído de esta experiencia?

Aprendí que nunca debo permitir que alguien cruce mis límites, sin importar la jerarquía o la relación que tenga con esa persona. Profesionalmente, me di cuenta de que es fundamental mantenerme fiel a mis principios y ser más consciente de las dinámicas de poder en el lugar de trabajo. La experiencia también me enseñó la importancia de hablar cuando algo no está bien, aunque sea difícil.

12. ¿Hay algún aspecto adicional que consideres importante visibilizar desde tu vivencia?

Creo que es fundamental que las empresas asuman su responsabilidad de proteger a los trabajadores, no solo en cuanto a recursos legales, sino también ofreciendo un entorno en el que la dignidad humana sea una prioridad. A veces, el acoso no se ve o no se reconoce hasta que es demasiado tarde, por lo que es importante fomentar la sensibilización y la prevención desde el primer momento.

Los testimonios presentados reflejan las diversas realidades y emociones que enfrentan las víctimas de acoso laboral, destacando la gravedad y la complejidad de esta problemática. Aunque estos relatos se mantienen en la más estricta confidencialidad, su valor radica en la honestidad y la sinceridad con la que las personas comparten sus experiencias, permitiendo así comprender mejor las consecuencias que estas situaciones tienen en la vida personal y profesional. Es fundamental seguir promoviendo un entorno laboral en el que la protección y el respeto sean una prioridad, respetando siempre la privacidad y la dignidad de quienes se atreven a hablar y buscar apoyo.

4. CONCLUSIÓN

Las acciones y normativas que se han implementado en los últimos años para combatir el acoso sexual en el ámbito laboral han supuesto un avance notable en la sensibilización social y en la creación de un marco legal más robusto. La

existencia de leyes específicas, protocolos internos y campañas de sensibilización indican un reconocimiento de la problemática y un compromiso por parte de las instituciones y las empresas. Sin embargo, en la práctica, dichos esfuerzos no siempre se traducen en una protección real para las víctimas ni en una reducción efectiva de los casos de acoso. La dificultad para denunciar, los miedos a las represalias, la normalización social de ciertos comportamientos y la falta de formación adecuada dificultan que estas medidas sean plenamente efectivas. Además, en algunos entornos, la cultura empresarial continúa minimizando o justificando comportamientos inapropiados, lo que genera un vacío que limita la protección a las víctimas y favorece la impunidad.

Es imprescindible que las organizaciones refuercen y actualicen sus políticas y protocolos de prevención, garantizando que sean accesibles, claros y conocidos por todos los empleados desde su incorporación. La formación continua y obligatoria en igualdad, respeto y sensibilización debe convertirse en una práctica rutinaria, promoviendo una cultura organizacional de cero tolerancias al acoso sexual y cualquier forma de discriminación. La formación también debe estar dirigida a responsables y mandos intermedios para que puedan detectar, gestionar y actuar ante posibles situaciones de acoso de manera eficaz y adecuada. Asimismo, se recomienda ampliar y mejorar los canales de denuncia, asegurando su confidencialidad, accesibilidad y protección frente a posibles represalias. Es fundamental que las víctimas se sientan respaldadas y con garantías de que su denuncia será atendida con seriedad y rapidez. La intervención judicial y administrativa debe ser efectiva y transparente, con sanciones ejemplares que sirvan como disuasión para futuros incidentes. Desde una perspectiva cultural, es importante promover campañas de sensibilización que involucren a toda la comunidad laboral, generando un cambio cultural profundo que valore el respeto y la igualdad. La implicación de los representantes sindicales y de organizaciones externas puede fortalecer estos esfuerzos y garantizar una mayor presencia social frente a esta problemática.

La lucha contra el acoso sexual en el trabajo no puede limitarse a la existencia de leyes y protocolos; requiere un cambio de mentalidad y una transformación cultural profunda. La concienciación social, tanto en el ámbito laboral como en la

comunidad en general, es clave para eliminar todos los indicios y comportamientos que perpetúan la desigualdad y el abuso de poder. Es fundamental que todos, desde los empleadores hasta los empleados, asuman un compromiso activo en la protección del entorno laboral, promoviendo una cultura de respeto, igualdad y dignidad. La sensibilización constante, la educación en valores y la participación activa de todos los actores sociales fortalecerán las políticas preventivas y crearán un entorno en el que las víctimas se sientan seguras para denunciar y seguir adelante sin miedo. La erradicación del acoso sexual en el ámbito laboral no solo requiere cambiar las normativas, sino también las actitudes y comportamientos culturales que permiten que estas conductas perduren. Solo así se logrará avanzar hacia una sociedad más justa, igualitaria y respetuosa para todas las personas.

A lo largo del desarrollo de este Trabajo de Fin de Grado, han surgido diversas dificultades derivadas de la complejidad y sensibilidad del tema elegido: el acoso sexual en el ámbito laboral. En primer lugar, el carácter delicado de esta problemática exige un tratamiento respetuoso, empático y éticamente riguroso, lo cual ha supuesto un reto constante a la hora de abordar el contenido y seleccionar las fuentes.

Uno de los principales obstáculos ha sido la escasa disponibilidad de información sobre los protocolos internos de las empresas, ya que muchas organizaciones no hacen públicos estos documentos, dificultando el análisis comparado o práctico de sus medidas frente al acoso. Además, se ha observado que la formación y sensibilización hacia los trabajadores sobre este tipo de conductas suele ser limitada o poco accesible, lo que pone de manifiesto una falta de transparencia y compromiso real en muchos entornos laborales.

Desde el punto de vista normativo, el marco legal resulta algo disperso, al encontrarse regulaciones relevantes en distintos ámbitos del Derecho: laboral, penal, igualdad de género e incluso en convenios internacionales como el Convenio 190 de la OIT. Esta dispersión normativa ha requerido un esfuerzo adicional de integración y síntesis para poder ofrecer una visión clara y completa.

También ha sido evidente la desigualdad en el tratamiento mediático y social de los casos de acoso sexual laboral. Mientras que algunas situaciones reciben amplia cobertura mediática y generan repercusión internacional, otras quedan invisibilizadas, lo que distorsiona la percepción social del problema y dificulta una comprensión equilibrada del mismo.

Por último, a nivel metodológico, se han presentado retos significativos a la hora de definir el enfoque adecuado del trabajo, dado el carácter transversal del acoso sexual laboral. Asimismo, se han identificado desafíos adicionales vinculados al diseño de instrumentos de investigación, especialmente en relación con la obtención del consentimiento informado en entrevistas o encuestas, lo cual exige una planificación cuidadosa y una elevada responsabilidad ética.

A pesar de estas dificultades, la experiencia de realizar este TFG ha sido enormemente gratificante a nivel personal y académico. He disfrutado mucho investigando y profundizando en un tema que considero de gran relevancia social y jurídica, y me alegra saber que, a través de este trabajo, puedo aportar mi pequeño granito de arena para visibilizar el acoso sexual laboral y contribuir a la construcción de entornos laborales más seguros, igualitarios y respetuosos.

5. BIBLIOGRAFÍA

Ballesteros Arroyo. (2024). *Acoso sexual en el entorno laboral* [Trabajo de fin de máster, Universidad Católica de Valencia]. Repositorio Institucional UCV. <https://riucv.ucv.es/handle/20.500.12466/4204>

Colegio Oficial de Trabajo Social de Gipuzkoa. (s.f.). *Protocolo de acoso laboral, sexual y de género*. <https://www.cgtrabajosocial.es/app/webroot/files/gipuzkoa/files/Colegio/GOBERNU%20ONAREN%20KODEA/Protocolo%20de%20acoso%20laboral,%20sexual%20y%20o%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

Concepto. (s.f.). Google: definición. <https://concepto.de/google/>

Cuestiones Laborales. (s.f.). *Cómo abrir el protocolo de acoso laboral por el trabajador.* <https://www.cuestioneslaborales.es/como-abrir-el-protocolo-de-acoso-laboral-por-el-trabajador/#como>

El País. (2025). *Dos profesores del Polo de Barcelona denuncian al club por supuesta pasividad ante el acoso sexual del director de la escuela de tenis.* https://elpais.com/espana/catalunya/2025-03-18/dos-profesores-del-polo-de-barcelona-denuncian-al-club-por-supuesta-pasividad-ante-el-acoso-sexual-del-director-de-la-escuela-de-tenis.html?utm_source=chatgpt.com

Ethics Unwrapped. (s.f.). *Weinstein y el secreto a voces de Hollywood.* <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/video/weinstein-y-el-secreto-a-voces-de-hollywood?lang=es>

Grupo 2000. (s.f.). *Cómo hacer un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.* <https://www.grupo2000.es/como-hacer-un-protocolo-de-prevencion-del-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo/>

Grupo ISM. (2023). *Política de hostigamiento laboral.* <https://group-ism.com/wp-content/uploads/2023/06/ISM-Politica-de-hostigamiento-laboral.pdf>

Hays. (2021). *Burnout y boreout: cuál es la diferencia.* <https://www.hays.cl/hallazgos-del-mercado/articulo/burnout-y-boreout-cual-es-la-diferencia>

(2016). *Análisis del concepto de acoso sexual.* <https://addi.b.ehu.es/bitstream/handle/10810/31623/HERN%C3%81NDEZ%20ALBERDI%2C%20BEGO%C3%91A.pdf>

Iberum Abogados. (s.f.). *Acoso sexual en el trabajo: marco normativo.* <https://iberumabogados.com/acoso-sexual-trabajo-marco-normativo-2/>

Instituto de Estudios de la Mujer. (s.f.). *¿Cuáles son las afectaciones del hostigamiento sexual en las personas que lo sufren?* Universidad Nacional de Costa Rica. Recuperado el 22 de mayo de 2025, de <https://www.iem.una.ac.cr/index.php/poyectos/politicas-institucionales/contra-el->

hostigamiento-sexual?catid=31&id=116%3Acuales-son-las-afectaciones-del-hostigamiento-sexual-en-las-personas-que-lo-sufren&view=articleiem.una.ac.cr

LawYou Legal. (2020). *Pruebas para denunciar acoso laboral*. <https://lawyoulegal.com/pruebas-para-denunciar-acoso/#:~:text=Algunas%20de%20las%20pruebas%20para%20denunciar%20a%20por,o%20han%20visto%20el%20comportamiento%20inadecuado%20del%20acosador.>

Medline Plus. (s.f.). *Trastorno de estrés postraumático*. <https://medlineplus.gov/spanish/posttraumaticstressdisorder.html>

Psychology Madrid. (s.f.). *El acoso sexual: características y consecuencias*. <https://www.psicologiamadrid.es/el-acoso-sexual-caracteristicas-consecuencias/>

Psicología y Mente. (2020). *Acoso sexual en el trabajo: características y consecuencias*. <https://psicologiaymente.com/forense/acoso-sexual-trabajo>

Rodríguez, M. (2017). *Violencia de género, acoso y discriminación de la mujer en la universidad*. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1825/violencia%20de%20genero,%20acoso%20y%20discriminacion%20de%20la%20mujer%20en%20la%20universidad.pdf?sequence=1>

UGT. (2020). *Cuaderno sobre acoso laboral y sexual*. [https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Informacion ampliada cuaderno Acoso y cuestiones basicas UGT.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Informacion%20ampliada%20cuaderno%20Acoso%20y%20cuestiones%20basicas%20UGT.pdf)

Villena, M. (2020). *Protocolo contra el acoso laboral y sexual*. <https://www.villena.es/wp-content/uploads/2020/06/PROTOCOLO-AS-VILLENA.pdf>