

**La Estrategia Europea para la
Igualdad de Género 2020-2025
Un estudio multidisciplinar**



Margarita Isabel Ramos Quintana
(Directora)

Sarai Rodríguez González
Laura Aguilera Ávila
(Coordinadoras)

Editorial  Bomarzo

Primera edición: noviembre 2020

© Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

ISBN: 978-84-18330-28-5

D.L.: AB 533-2020

Diseño: Javier Hidalgo Romero.

Maquetación: Juan Gómez Rubio.

Imprime: Liber Digital SL

ÍNDICE

Presentación, UNA EUROPA DE LA IGUALDAD	7
PRIMERA PARTE: DESAFÍOS JURÍDICOS DE LA DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO	11
Capítulo I. EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA DIGITAL: DESIGUALDAD, VIOLENCIA Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA NUEVA ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD. <i>Margarita I. Ramos Quintana</i>	13
Capítulo II. INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS Y ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. <i>Glòria Poyatos y Matas</i>	43
Capítulo III. LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES: LA UE Y ESPAÑA, A EXAMEN. <i>Carmen Grau Pineda</i>	71
Capítulo IV. LA BRECHA RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES: UN DESAFÍO HISTÓRICO Y UN RETO PRESENTE EN EL DERECHO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. <i>Sarai Rodríguez González</i>	105
Capítulo V. TECNOLOGÍAS EMERGENTES Y TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: SU INCIDENCIA EN LA CUESTIÓN DE GÉNERO. <i>Inmaculada Sandra Fumero Dios</i>	137
Capítulo VI. ALGUNAS CONSIDERACIONES HISTÓRICAS Y JURÍDICAS SOBRE LA MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA. EL CASO DE SENEGAL. <i>Inés Cobo Sáenz y María del Carmen Marrero Marrero</i>	165
Capítulo VII. APORTACIONES PARA UN DEBATE SOBRE LA MATERNIDAD SUBROGADA EN ESPAÑA. <i>Luis Capote Pérez</i>	177
SEGUNDA PARTE: VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y DESIGUALDAD DE LAS MUJERES	205
Capítulo VIII. LA REDEFINICIÓN DEL PAPEL DE LAS MUJERES EUROPEAS EN LOS RETOS DEMOGRÁFICOS DEL SIGLO XXI: APROXIMACIÓN A LOS DISCURSOS SOBRE LA FECUNDIDAD FEMENINA. <i>Sara García Cuesta</i>	207
Capítulo IX. CONTRIBUCIONES DEL TRABAJO SOCIAL FEMINISTA AL CAMBIO SOCIAL: EL NUEVO MARCO DE LA ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO. <i>Laura Aguilera Ávila</i>	239
Capítulo X. NARRATIVAS DE LA ALTERIDAD: LA EXPERIENCIA MIGRATORIA DESDE LA ANTROPOLOGÍA Y EL ARTE. <i>Grecy Pérez Amores y Silvia Zelaya</i>	261

**TERCERA PARTE: INTERSECCIONALIDAD EN LA ESTRATEGIA
UE 2020-2025 Y ESTEREOTIPOS A ERRADICAR291**

Capítulo XI. GENEALOGÍAS DE LA INTERSECCIONALIDAD.
APORTACIONES PARA UN DEBATE. *Ana Isabel Hernández
Rodríguez y Yasmina Romero Morales*293

Capítulo XII. LAS MUJERES Y EL PODER EN EL SISTEMA
DEL ARTE. *Yolanda Peralta Sierra*309

Capítulo XIII. Estereotipos de género sobre mujeres políticas
en los medios de comunicación. *Lara Carrascosa Puertas*331

PRESENTACIÓN, UNA EUROPA DE LA IGUALDAD

El 5 de marzo de 2020, en Bruselas, era presentada la Estrategia para la Igualdad de Género: Una Unión de la Igualdad (2020-2025) por medio de la Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (COM 2020) 152 final.

La actual presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, había prometido desde la presentación de su candidatura al Parlamento Europeo llevar a cabo avances en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres en Europa. La Estrategia Europea constituye la más significativa plasmación de aquella promesa. Establece un conjunto de acciones clave a ejecutar en los próximos cinco años y, al mismo tiempo, indica que la Comisión incluirá la perspectiva de la igualdad de género en todos los ámbitos políticos de la Unión Europea.

El documento de la Estrategia Europea deja constancia de la mejor posición de la UE a escala mundial en igualdad de género, tras constatar los numerosos avances registrados en las últimas décadas: se llega a afirmar que la UE es “líder mundial en igualdad”. No obstante, obstáculos tan graves como la violencia ejercida sobre las mujeres por el solo hecho de serlo continúan frenando los progresos hasta ahora pretendidos para lograr una igualdad real y efectiva. Los estereotipos de género continúan fuertemente arraigados en la sociedad europea y son causantes de múltiples formas de discriminación y de ataques a la dignidad de las mujeres.

Por ello, la igualdad de género –con ser un principio fundamental de la UE– “todavía no es una realidad. En los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podremos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos todos nuestros talentos y nuestra diversidad. Utilizar solo la mitad de la población, la mitad de las ideas o la mitad de la energía

no es suficiente. Mediante la Estrategia Europea para la Igualdad de Género, trabajamos en favor de más avances y más rápidos en el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres” (Declaración de la presidenta de la Comisión Europea en el momento de su presentación).

Con toda la riqueza y el potencial de contenidos que encierra la nueva Estrategia de igualdad europea –documento base de las políticas de la UE en el próximo quinquenio– cabe destacar, sin embargo, al menos tres grandes núcleos de cuestiones que van a vertebrar sus principales ejes de actuación.

En primer lugar, ha de ser resaltado el objetivo de combatir la violencia contra las mujeres en todas sus formas, así como el acoso en todas sus manifestaciones. A tal fin, se anuncian futuras reglas de armonización en la UE sobre formas específicas de violencia dirigida sobre las mujeres (expresamente, el acoso sexual, los atentados y abusos contra las mujeres y la mutilación genital femenina). Asimismo, habrá armonización en el ámbito específico de los servicios digitales, que incluirá medidas para hacer frente a actividades ilegales en línea, incluida la violencia *on line* contra las mujeres. Toda esa labor de armonización implicará que los Estados miembros de la Unión deberán alinear su legislación interna con las Directivas emanadas de las instituciones europeas.

En segundo lugar, se abre un nuevo espacio para combatir la brecha de retribución del trabajo de las mujeres: el 16% menos que ganan las mujeres en la UE respecto de trabajos de igual valor realizados por hombres es una de las principales manifestaciones de la desigualdad en el mercado de trabajo. La Comisión Europea ha comenzado por lanzar una consulta pública sobre la transparencia salarial y, antes de finalizar 2020, presentará una serie de medidas para combatir la brecha y la discriminación retributiva que infravalora el trabajo cuando es realizado por las mujeres. Una adecuada valoración de los puestos de trabajo (y de los trabajos de cuidado, específicamente), la transparencia en los diferentes sistemas de retribución utilizados en las empresas, la aplicación efectiva de las normas en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, así como la incorporación de las mujeres a trabajos cualificados representan auténticos desafíos para hacer frente a la brecha retributiva, la cual se reproduce de forma directa en la brecha de pensiones, actualmente constatable en detrimento de las mujeres.

Por último, se erige en un desafío específico combatir la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos a fin de aumentar

los escasísimos porcentajes de liderazgo de mujeres en las empresas europeas (8%). En tal sentido, se van a retomar iniciativas postuladas en 2012 y que han quedado aparcadas con el objeto de conseguir el equilibrio de género en los consejos de administración; junto a ello, en el ámbito de lo público, medidas de similar naturaleza se esperan con el fin de potenciar la promoción de la participación de las mujeres en la vida política (particularmente, en la composición del Parlamento europeo).

No puede dejar de destacarse el acertado enfoque que preside la nueva Estrategia Europa para la Igualdad de Género 2020-2025, como es la transversalidad en la orientación de toda la acción política de la UE y en su aplicación efectiva: se incluirá la perspectiva de la igualdad de género en todas las políticas e iniciativas importantes de la Unión, lo que significa o supone la integración de la perspectiva de género en toda la acción institucional durante los próximos cinco años. Por vez primera se utiliza el concepto de “interseccionalidad”, como principio orientador para combatir la desigualdad de las mujeres que tiene su causa no en uno, sino en distintos ejes discriminatorios: ser mujer, migrante, padecer discapacidad, tener una determinada edad, pertenecer a determinada etnia, raza u origen, etc. Un concepto que, no siendo novedoso, sí lo es el interés que ha despertado en las instituciones de la UE para incorporarlo a su acervo político y jurídico.

Este libro recoge trece aportaciones efectuadas mayoritariamente por mujeres que en su actividad académica, judicial e investigadora se enfrentan a los desafíos de la desigualdad entre mujeres y hombres que aún persiste abierta y soterradamente en la cultura y en los comportamientos políticos, económicos y sociales. El impulso de la elaboración de esta obra nació del Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres de la Universidad de La Laguna, un organismo especializado de investigación que tengo el honor de dirigir en el momento actual, fruto del entusiasmo despertado entre su membresía tras la presentación de la nueva Estrategia Europea. Se trata de aportaciones, todas ellas, que entroncan con los contenidos de la Estrategia, bien ciñéndose al potencial de desarrollo de la misma –específicamente en sus más controvertidos aspectos–, bien utilizándola como vehículo para realizar aproximaciones al ámbito internacional donde se discute y se diseñan los avances de la igualdad, o para traerlos a la realidad de nuestro país, inmerso en estos momentos en un esfuerzo por dar un fuerte impulso a los Planes de igualdad y a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y con proyectos de futuro para superar la brecha en las pensiones.

En su conjunto, son aportaciones realizadas desde la academia y desde el ámbito judicial mediante las cuales se pretende destacar el valor y el compromiso explícito de la Estrategia Europea con la igualdad de género en esta nueva etapa de la Comisión Europea, a cuyo frente se ha puesto por vez primera en la historia de la Unión Europea una mujer.

Con el apoyo del Instituto Canario de Igualdad (Gobierno de Canarias) hemos elaborado esta publicación, que esperamos sea útil. Con ella tratamos de incentivar y estimular el debate imprescindible para abordar con acierto el diseño de las políticas públicas de la igualdad entre hombres y mujeres. Una aspiración legítima –la de la igualdad– a cuyo avance y promoción pretendemos dar un fuerte impulso desde estas páginas.

En La Laguna, a 1 de septiembre de 2020

Margarita I. Ramos Quintana

Directora del Instituto de Estudios de las Mujeres

Universidad de La Laguna

EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA DIGITAL. DESIGUALDAD, VIOLENCIA Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA NUEVA ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD

Margarita I. Ramos Quintana

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de La Laguna

Introducción. 1. Violencia, acoso y estereotipos de género en el mundo del trabajo. 1.1. La ratificación del Convenio número 190 de la OIT y sus efectos sobre la legislación interna en materia de violencia y acoso en el trabajo. 1.2. La acción futura de la UE para combatir la violencia sobre las mujeres en entornos digitales. 2. Los desafíos para la igualdad de género en el trabajo digital. 2.1. Precariedad en los empleos de la economía digital a nivel global. 3. El trabajo en la *gig economy* en el marco de la Unión Europea: dificultades de aplicación de la legislación laboral. 3. Teletrabajo, trabajo de las mujeres e incertidumbre en las condiciones de trabajo. 3.1. Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 3.2. Acceso de las mujeres a empleos de mayor cualificación tecnológica. 3.3. Teletrabajo, salud laboral y riesgos psicosociales. 4. Manifestaciones de violencia contra las mujeres en el trabajo digital. 4.1. Privacidad de las mujeres en el trabajo digital. 4.2. Conductas agresivas y violentas: ciberacoso, sextorsión, pornovenganza. 5. Conclusiones. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

La nueva Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 de la Unión Europea (en adelante, EIG 2020-2025) fue dada a conocer el 5 de marzo de 2020, y lo hizo bajo un lema que encierra todo un gran potencial de acción en el futuro: *Una Unión de la Igualdad*¹. La Estrategia, sin duda, constituye el principal instrumento de orientación de la política europea en el ámbito específico de la igualdad y no discriminación en los próximos cinco años. De ahí, la relevancia de un documento que sienta las bases mediante las cuales se definen las principales líneas de actuación en un aspecto absolutamente crucial como es la erradicación de la desigualdad y la discriminación por causa de género. Se trata de una cuestión que comprende e involucra a toda la sociedad eu-

¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones COM (2020)152 final.

ropea, a todos los países miembros de la UE y a sus ciudadanos y ciudadanas al pretender construir una Unión basada fundamentalmente en la realización efectiva de la igualdad de género.

El párrafo introductorio de la EIG es, de por sí, suficientemente significativo acerca de la relevancia de este asunto dentro de las orientaciones políticas del período del mandato de la Sra. *von der Leyen* al frente de la Comisión Europea:

“La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados. La igualdad de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales. Es un reflejo de quiénes somos. Es también una condición esencial de una economía europea innovadora, competitiva y próspera. En los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos plenamente nuestro talento y diversidad. La igualdad de género propicia la creación de puestos de trabajo y una mayor productividad, un potencial que debemos materializar al iniciar las transiciones verde y digital y hacer frente a nuestros retos demográficos”.

La aplicación de la Estrategia, conforme indica su texto, se basará en un planteamiento dual de medidas específicas para lograr la igualdad de género combinadas con una mayor integración de la perspectiva de género; por consiguiente, la contemplación de medidas de carácter específico orientadas a esta finalidad, así como el propósito de integrar la perspectiva de género en todas las políticas de la Unión supone un compromiso claro para dar mayor impulso al objetivo igualitario entre mujeres y hombres. En tal sentido, la Comisión reforzará la integración de la perspectiva de género mediante su “inclusión sistemática” en todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos de actuación de la UE, tanto internos como externos. Por consiguiente, ello implica que la Estrategia se aplicará utilizando la interseccionalidad² –la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones

² El EIGE (Instituto Europeo de Igualdad de Género) define «interseccionalidad» como una “herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación” (véase: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=es>). Según el artículo 10 del TFUE, “en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

de discriminación singulares– como principio transversal. Ello supone, en términos conclusivos, que la igualdad pretende conseguirse no tanto con avances mediante medidas universales y neutras para ambos sexos, sino por medio de medidas específicas que contemplen las desventajas de las mujeres tomando en consideración el principio fundamental de la interseccionalidad incrustada en todas las formas de discriminación múltiple. Por ejemplo, y así es advertido en el texto de la EIG 2020-2025, las mujeres con problemas de salud o con discapacidad –o de mayor edad, o por ser jóvenes o inmigrantes– tienen más probabilidades de sufrir diversas formas de violencia, una afirmación que se basa en datos contrastados previamente recogidos³. La transversalidad se erige en criterio esencial y principio informador que trata de garantizar la igualdad no en ámbitos o parcelas específicas de la vida pública o privada, sino en todos los ámbitos a los que se extiende la acción de la UE, sin que suponga, como a veces se ha pretendido, eliminar las medidas específicas dirigidas a las mujeres o las acciones positivas para promover la igualdad efectiva (Lombardo, 2003: 8-9). Dicho principio viene establecido, por una parte, en el art. 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), el cual establece: “En todas sus acciones, la Unión fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”. De otra, conforme indica el art. 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo apartado primero indica: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”.

Por lo que al mundo del trabajo se refiere, en la EIG 2020-2025 se encuentran múltiples referencias a este ámbito de la vida de las personas, como uno de los que mayor potencialidad encierra para remover los obstáculos para una igualdad real y efectiva, tratando de poner el énfasis en aprovechar el conocimiento, el talento y la experiencia de las mujeres para conseguir una sociedad más avanzada e inclusiva. Pero también el mundo del trabajo significa o supone un ámbito particular en el cual es posible localizar la detección de desigualdades manifiestas y discriminaciones que se originan por causa del género y afectan negativamente a las mujeres: el acceso al empleo y la precariedad de múltiples formas de trabajo en las que predomina el empleo de mujeres, la segregación por causa del género en el mercado de trabajo, la discriminación retributiva, las dificultades para una real conciliación

³ El 34 % de las mujeres con problemas de salud o con discapacidad han sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja, en comparación con el 19 % de las demás mujeres. FRA, “Violence against women: an EU-wide survey” (Violencia contra las mujeres: un estudio a escala de la UE), 2014.

de vida laboral y familiar en términos de igualdad con los hombres, entre otros.

Indudablemente, una de las componentes que más directamente determina la extensión de comportamientos discriminatorios, tratos desiguales y tratos indignos para las mujeres por el solo hecho de serlo es la violencia ejercida contra ellas y los estereotipos que se encuentran en la base de múltiples formas de maltrato. En los siguientes epígrafes, se analizará el alcance de las innovaciones que el trabajo digital representa y las distintas formas de violencia contra las mujeres padecidas en el trabajo o con ocasión de la prestación del mismo, formas que actualmente encuentran en el espacio del trabajo digital nuevas conductas y vías de manifestación.

1. VIOLENCIA, ACOSO Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Una de las primeras propuestas que recoge la EIG 2020-2025 es animar a los Estados miembros de la UE a ratificar el Convenio número 190 de la OIT relativo a la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el cual viene acompañado de su Recomendación número 206⁴. Se trata de una norma internacional que contiene una definición universal de violencia y acoso en el trabajo y que trata de proteger múltiples formas de prestar trabajo (incluido el trabajo a domicilio) y cubre el trabajo presencial así como el trabajo a distancia o teletrabajo y las nuevas formas de trabajo digital, por cuanto el lugar de trabajo ya no se identifica con un lugar físico donde realizarlo; asimismo, abarca un amplio ámbito subjetivo de aplicación ya que afecta tanto el trabajo realizado en el sector privado como en el sector público, tal y como indica el precepto recogido en su art. 2.2: *“Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales”*.

1.1. LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO NÚMERO 190 DE LA OIT Y SUS EFECTOS SOBRE LA LEGISLACIÓN INTERNA EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

El actual gobierno de España ha manifestado en varias ocasiones su voluntad de ratificar dicha Convención internacional⁵, una medida que

⁴ El Convenio y la Recomendación fueron aprobados el 21 de junio de 2019, en la Convención internacional de la OIT celebrada con ocasión de la conmemoración del primer centenario de la OIT.

⁵ El Convenio entrará en vigor el 21 de junio de 2021, dos años después de su aprobación, al haber obtenido ya dos ratificaciones mínimas (Uruguay y Fidji).

debe ser aplaudida y que conllevaría actualizar el marco normativo actualmente existente en nuestro país para adecuar la legislación laboral a las exigencias internacionales. El Convenio n° 190 tiene la virtud de efectuar una definición específica de la violencia por razón de género en su art. 1, apartado b) del siguiente modo: *“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”*. La relevancia de esta definición está fuera de toda duda, ya que es la primera vez que la legislación laboral internacional la recoge de manera específica, obligando a los Estados que ratifiquen el Convenio a utilizarla dentro de la legislación laboral interna, admitiendo en todo caso que los conceptos de violencia y de acoso puedan definirse en la legislación nacional *“como un concepto único o como conceptos separados”* (art. 1, apartado 2).

La muy probable ratificación por parte de España del Convenio n° 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo invita a realizar los pertinentes análisis sobre las novedades que el mismo obligará a introducir en nuestro ordenamiento laboral. Hasta ahora, existe una gran dispersión normativa debido a la multitud de conceptos, tipologías y clasificaciones que se han ido construyendo en torno a la realidad del acoso y la violencia en el trabajo (Rojas Rivero, 2005: 15 y ss). Por consiguiente, la ratificación y eventual entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT constituye una verdadera ocasión propicia para llevar a cabo una operación legislativa clarificadora conceptualmente hablando, así como para tipificar las conductas que delimitan el acoso y la violencia (de forma unificada o separada, tal como el Convenio 190 admite) y establecer el marco de responsabilidades jurídicas derivadas de los daños ocasionados por estas odiosas prácticas en el mundo del trabajo.

No siendo suficiente con el establecimiento de medidas de reparación de daños, es urgente y necesario poner el acento en los mecanismos de prevención, de evitación de la violencia y del acoso y, en fin, de todo tipo de conductas agresivas verbales o físicas y sea cual sea el canal de producción, tanto presencial como a distancia y, expresamente, por medios o con instrumentos digitales. En consecuencia, la formación específica con aplicación de la perspectiva de género –puesto que las cifras y datos continúan señalando que se ejerce mayoritariamente sobre las mujeres–, la obligatoriedad de protocolos preventivos y de protección, el deber de efectuar una adecuada y periódica diagnosis de situación del clima de violencia en los entornos de trabajo (presenciales y digitales) etc, pueden ser elementos fundamentales para combatir la

realidad de la violencia en el trabajo y, en particular, la que se practica directa o indirectamente sobre las mujeres por el solo hecho de serlo.

El Convenio nº 190 de la OIT introduce un nuevo concepto amplio y unitario sobre violencia y acoso en el trabajo que se apoya en el elemento objetivo, así como en el resultado de estas conductas. De este modo, la violencia y el acoso son conceptos referidos a aquella conducta que causa, o es susceptible de causar, daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos [art. 1.1.a)] y, dentro de este concepto, se incluye a la violencia y acoso por razón de género y al acoso sexual [art. 1.1.b)]. La orientación seguida por el Convenio nº 190 es manifiestamente amplia, integrando una concepción unitaria de la violencia y acoso, al tiempo que delimita con igual enfoque el ámbito de aplicación subjetivo del mismo; no obstante, merece ser destacado que la nueva norma laboral internacional se apoya en la idea de que la violencia y el acoso son riesgos derivados del trabajo que atentan contra derechos esenciales de las personas como la dignidad, la integridad física y moral, el honor y la salud (Pons Carmena, 2020: 2). Este enfoque integral puede conducir a la revisión de ciertos debates en los que se han venido perfilando las categorías jurídicas y las clasificaciones consolidadas mediante las cuales se ha entrado a distinguir violencia y acoso de carácter discriminatorio respecto de la violencia y acoso sin causa discriminatoria. En nuestra legislación, por otra parte, no existe un concepto de acoso psicológico o acoso moral en el trabajo –del *mobbing* propiamente dicho–, lo cual constituye una asignatura pendiente en el corpus normativo de la violencia y acoso en el trabajo. La ratificación del Convenio nº 190 de la OIT podría estimular el cierre de ese capítulo de deficiencias normativas en torno al acoso en el trabajo. Asimismo, la sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019, de 6 de julio obliga a reconsiderar los elementos tradicionales con que se ha venido definiendo el acoso (intencionalidad, daño y reiteración de conductas) desmontando la rigidez de tales exigencias y, al mismo tiempo, poniendo el acento no tanto en verificar cuál y cómo ha sido la conducta del sujeto acosador cuanto el daño padecido por la víctima del acoso, en una construcción jurídica orientada para su mejor adecuación a la garantía de los derechos fundamentales proclamados en la Constitución española.

Evidentemente, la nueva norma internacional no desconoce la realidad del acoso y violencia en el ámbito laboral por razón de género, y del acoso sexual, ejercidos mayoritariamente contra mujeres. Sin embargo, el Convenio nº 190 de la OIT contempla igualmente e incide en la violencia doméstica, en los trabajadores migrantes, en los empleados y

trabajadores de la economía informal, en la violencia externa causada por terceros ajenos a la relación laboral, en el ciberacoso, etc. Todos estos factores cuando convergen simultáneamente en las relaciones de trabajo dan lugar a discriminación múltiple plagada de elementos de interseccionalidad excluyentes. Por ello, es preciso efectuar de manera urgente una revisión de los conceptos de violencia y acoso en el trabajo de carácter discriminatorio por causa del género y construir nuevas categorías que abarquen una visión integral de la violencia y acoso “contra las mujeres” y, especialmente, de la violencia económica tradicionalmente ejercida contra ellas (Pons Carmena, 2020: 55-56).

1.2. LA ACCIÓN FUTURA DE LA UE PARA COMBATIR LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES EN ENTORNOS DIGITALES

Más allá del ámbito de la legislación laboral internacional, la EIG20-25 invita igualmente a los Estados miembros de la Unión a aplicar las normas vigentes de la propia Unión Europea establecidas para la protección de los trabajadores y trabajadoras ante el acoso sexual y demanda, asimismo, sensibilizar a la población respecto de ellas. En particular, cabe destacar dentro de la producción normativa de la UE en materia de acoso, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Pero especialmente, la actual EIG realiza una advertencia en relación con la violencia *on line*, la violencia en línea dirigida a las mujeres en general cuyo aumento ha sido detectado. Este tipo de violencia ha proliferado “con consecuencias concretas alarmantes” lo que hace que sea algo “inaceptable”, indica el texto de manera expresa. Entre otras consecuencias, representa un serio obstáculo “a la participación de las mujeres en la vida pública, a lo que debe añadirse que este tipo de violencia *on line* igualmente tiene su reflejo en el ámbito específico de las relaciones de trabajo y se manifiesta bajo distintas formas: acoso, intimidación, chantajes y amenazas, insultos y agresiones en las redes sociales, entre otras.

La Comisión Europea propone crear una norma de servicios digitales⁶ con el objeto de “esclarecer las responsabilidades de las plataformas en línea con respecto a los contenidos difundidos por los usuarios”, pretendiendo que dicha norma aclare qué medidas se espera que apliquen las plataformas para hacer frente a las actividades ilícitas *on line* a fin de garantizar los derechos fundamentales de las personas. Con el obje-

⁶ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

to de proteger específicamente la seguridad en línea de las mujeres, la Comisión facilitará el desarrollo de “un nuevo marco de cooperación entre las plataformas de internet”.

No cabe duda de que cualquier política a desarrollar para combatir la violencia contra las mujeres debe partir de un adecuado diagnóstico basado en datos fiables. La EIG 2020-2025 señala que la UE necesita disponer de “datos globales, actualizados y comparables” para que las políticas puedan ser eficaces. Una visión integral y completa de la violencia de género exige datos desglosados atendiendo a los aspectos e indicadores interseccionales pertinentes. Se anuncia la realización de una encuesta a escala UE coordinada por Eurostat, la cual aportará datos sobre la “prevalencia” y la “dinámica” de la violencia contra las mujeres y otras formas de violencia interpersonal, cuyos resultados se presentarán en 2023.

Otro elemento imprescindible para un adecuado conocimiento de las formas de violencia que permitan su mejor prevención y reacción lo constituye, sin duda, el factor de los estereotipos de género vinculados a las mujeres y a los hombres. Son una de las causas de la profunda desigualdad existente –conforme señala la EIG 2020-2025– y se encuentran instalados en todos los ámbitos de la sociedad (así lo refleja el Eurobarómetro especial número 465, de junio de 2017). Social y culturalmente se crean expectativas que atribuyen normas fijas de comportamiento a las mujeres, hombres, niñas y niños, generando una estereotipia que limita las aspiraciones personales, las elecciones, en suma, la libertad personal. Los estereotipos vinculados al género se consideran factores causantes directos de efectos perversos en el trabajo: particularmente inciden sobre la brecha o gap salarial entre hombres y mujeres (los datos más recientes con referencia a datos recogidos en 2018 indican que la brecha salarial media entre hombres y mujeres en los Estados miembros (EU-28) es del 15,7%⁷), pero también sobre otros aspectos tan relevantes como la promoción en el trabajo, siendo determinantes de la imposibilidad del acceso de las mujeres a puestos de especial responsabilidad en la empresa. Además, los estereotipos producen una fuerte segregación en el mercado de trabajo de forma tanto horizontal como vertical, contribuyen a feminizar y masculinizar puestos de trabajo que terminan siendo peor /mejor valorados y, por tanto, peor/mejor retribuidos. Los estereotipos vinculados a los cuidados de la familia y el hogar reflejan el más acusado nivel de

⁷ Datos Eurostat del año 2019: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1

segregación laboral y social: los trabajos de cuidado no remunerados o poco remunerados son considerados socialmente como trabajo no productivo, no integran el PIB de ningún país, y son mayoritariamente realizados por mujeres⁸. Muchos de los trabajos feminizados, por influencia de los estereotipos sociales, carecen de una adecuada valoración económica y social; por otra parte, cuando las mujeres acceden mayoritariamente a puestos que tradicionalmente estaban masculinizados –como sanidad, ejercicio de la judicatura, actividades en el campo de la innovación tecnológica– se reducen las condiciones de trabajo, se devalúan los salarios y pierden parte de la buena consideración social de la que anteriormente gozaban. A este respecto, la EIG 2020-2025 muestra datos recogidos que despiertan una seria preocupación: el 44% de los europeos considera que el cometido más importante de una mujer es cuidar su hogar y su familia; el 43% cree que el cometido más importante de un hombre es ganar dinero (COM (2020) 156 final, p. 6). Tales porcentajes revelan la incrustación persistente en la sociedad europea de estereotipos tradicionales y fijos que son causantes de desigualdad y de discriminación hacia las mujeres, especialmente en el mercado de trabajo.

En muchas ocasiones, tales estereotipos aparecen combinados con otros, como los basados en creencias religiosas, la condición de migrante, el origen racial, las convicciones, así como la discapacidad, la edad o la orientación sexual, lo que dispara la segregación económica y social de las mujeres y sus mayores niveles de pobreza debido a la múltiple combinación de aspectos que convergen en un mismo sentido: la exclusión. Por ello, los estereotipos utilizados de forma aislada o combinada vinculados al género en el mundo de las relaciones de trabajo deben eliminarse. Debieran ser sustituidos por criterios de cualificación profesional propiamente dicha, sin valoraciones extrañas al trabajo mismo. Solo así es posible avanzar hacia una sociedad inclusiva e igualitaria y que no desperdicie la capacidad y el talento de las mujeres para alcanzar mayores y mejores niveles de desarrollo económico y social.

2. LOS DESAFÍOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO DIGITAL

La aparición y extensión de las plataformas digitales como espacios de prestación de servicios a distancia (*on line*) se ha convertido en

⁸ Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

una realidad cada vez más generalizada en el mercado global donde se ofertan bienes y servicios. Esta nueva forma de producción que ha experimentado un notable proceso de expansión, especialmente en la última década, ha alterado por completo la forma de hacer negocios en todo el mundo. Asimismo, la proliferación de las plataformas digitales y la extensión de la economía digital han cambiado en profundidad la forma tradicional de prestar trabajo. Ni la presencia física ni un lugar físico de realización de la actividad laboral constituyen hoy factores relevantes e indispensables para trabajar en plataformas y en organizaciones productivas de naturaleza digital.

Pero también ha de señalarse que la economía digital ha dado paso a la aparición de nuevos empleos que se caracterizan por evidentes riesgos: incertidumbre de ingresos, escasa o nula protección social, inexistencia de una jornada máxima de trabajo, obstaculización de la compatibilidad entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar; a menudo los empleadores de las plataformas consideran profesionales autónomos o independientes a quienes prestan servicios para ellas, apartándose de las obligaciones legales básicas de toda relación de trabajo.

2.1. PRECARIEDAD EN LOS EMPLEOS DE LA ECONOMÍA DIGITAL A NIVEL GLOBAL

A partir de un Informe mundial realizado por la OIT y publicado bajo el título *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (2019)⁹, se ha pretendido investigar cómo es y qué tipo de trabajo se ofrece en las plataformas digitales. El citado informe de la OIT revela datos de sumo interés para verificar el perfil profesional del personal que presta los servicios para las plataformas digitales: en ellas participan trabajadores de todas las edades. No obstante, existe una diferencia importante de género en lo que respecta a la propensión a realizar este tipo de trabajo: solo uno de cada tres trabajadores es una mujer. Esta cifra es inferior en los países en desarrollo, donde apenas uno de cada cinco trabajadores es una mujer. Generalmente, este personal cuenta con elevados niveles de estudios (entre secundarios y especializados) reflejándose altos niveles de subempleo (más del 60 por ciento). La mayoría de las microtarefas son sencillas y repetitivas y no suelen coincidir con los elevados niveles de estudios de los trabajadores de las plataformas.

Entre los motivos para prestar trabajo en plataformas, los dos más recurrentes fueron “complementar la remuneración recibida por otros

⁹ Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang-es/index.htm

trabajos” (32 por ciento) y “preferencia por trabajar en casa” (22 por ciento)¹⁰. Se observa, asimismo, una importante diferencia de género: aquellos que “únicamente pueden trabajar desde casa” debido a la obligación de cuidar de terceros es del 13 por ciento de las mujeres encuestadas, mientras que solo el 5 por ciento de los participantes hombres lo han hecho por este motivo. Por lo general, se valora como positivo poder trabajar desde casa. No obstante, muchas de las mujeres encuestadas combinaban esta modalidad de trabajo con responsabilidades de cuidado de terceros, y una de cada cinco tenía a su cuidado al menos a un menor de entre 0 y 5 años.

Las trabajadoras y trabajadores de plataformas no suelen tener acceso a la protección social (seguridad social, rentas mínimas, subsidios y otras coberturas); en muchos casos, el acceso a estos sistemas se obtiene mediante otro tipo de empleos que también se desempeñan, o por medio de los vínculos familiares con personas cubiertas por los sistemas de protección. Ello implica que quienes dependen principalmente de esta modalidad tienen más probabilidades de carecer de protección social. (Informe, p. XVIII).

Existe una desprotección intensa igualmente en el ámbito específico de la retribución, incierta y expuesta a valoraciones y evaluaciones unilaterales del trabajo realizado que pueden determinar el impago de la prestación de trabajo. El Informe de la OIT revela que casi nueve de cada diez encuestados señalaron que su trabajo había sido rechazado (en un determinado porcentaje, eran rechazos injustificados) o que algún cliente se había negado a pagarles.

2.2. EL TRABAJO EN LA GIG ECONOMY EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA: DIFICULTADES DE APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Dentro de la Unión Europea, en la *Agenda Europea para la economía colaborativa*¹¹, el Parlamento Europeo ha expresado su preocupación por el riesgo de fragmentación del mercado único y, en particular, por las dificultades de aplicación de las normas laborales en el marco de la economía digital. Tales dificultades le han llevado a proponer una mejor adecuación del corpus normativo laboral al trabajo digital, con el fin de evitar inseguridad jurídica y una extraordinaria complejidad de las normas en las empresas europeas que participan en la economía colaborativa.

¹⁰ Informe OIT, p. XVI.

¹¹ PARLAMENTO EUROPEO (2017). Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una *Agenda Europea para la economía colaborativa* [2016/2003(INI)]. p. 3.

Uno de los mayores problemas que plantea la economía digital y el trabajo en las plataformas es la resistencia de estas a considerar a los trabajadores y trabajadoras como empleados suyos. En muchas de ellas, se les denomina participantes, prestadores de servicios, contratistas, etc., tratando de considerar como trabajo autónomo una prestación de servicios que presenta en ocasiones unos grados de subordinación y de dependencia mucho más intensos que en una relación de trabajo común. Se buscan subterfugios jurídicos para tratar de evitar la calificación como “laboral” de la relación que une al trabajador o trabajadora con la plataforma: se les pide que aporten por su cuenta los medios de trabajo (móvil, dispositivos electrónicos, aplicaciones informáticas, medios de locomoción, etc) y se les pide la realización de tareas bajo una supuesta autonomía, que es, por lo general, una asunción exclusiva de los riesgos derivados del trabajo, a pesar de contar con “directrices” –que son instrucciones– acerca de cómo realizar el trabajo. Igualmente, reciben sanciones cuando dejan de prestar un determinado servicio o realizar una determinada tarea, siendo de las más frecuentes desconectarlos de la plataforma.

La jurisprudencia, dentro y fuera de España, se ha enfrentado en numerosas ocasiones a reclamaciones que tenían por objeto considerar a estas prestaciones de servicios como actividades laborales propiamente dichas declarando la existencia de relación de trabajo, sin que hasta ahora haya habido unanimidad en los criterios a utilizar para alcanzar una conclusión definitiva al respecto. El propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha enfrentado a la tarea de determinación de la condición de trabajador en el Derecho de la Unión, plagada de complejidades y que no ha permitido hasta ahora fijar un concepto claro de la condición laboral de la relación que une a quienes prestan servicios ofrecidos por las plataformas digitales. Finalmente, la STS 805/2020, de 25 de septiembre, en el conocido asunto “Glovo”, se ha inclinado por calificar definitivamente como laboral la relación que une a quienes prestan servicios bajo dependencia y ajenidad para las plataformas digitales.

Las plataformas, en suma, lo que pretenden es huir de la aplicación del Derecho, operar en un marco de desregulación y de competencia feroz entre ellas, maximizar beneficios sin asumir costes laborales apartándose en todo momento de la legislación laboral del país en el que operan. El silencio legal resulta *“hasta cierto punto comprensible, pues no es fácil dar respuesta a conflictos vinculados a herramientas tecnológicas en permanente evolución”* (San Martín Mazzuconi, 2017: 301). Si bien las normas llamadas a establecer las condiciones de trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales deben ser de alcan-

ce transnacional, incluida la posibilidad de alcanzar grandes acuerdos globales entre las grandes marcas y las organizaciones sindicales internacionales, no cabe la menor duda de que un marco legislativo de mínimos dentro de la UE complementado con la legislación interna de cada Estado miembro resulta cada vez y de forma más urgente una intervención imprescindible.

Por ello, hay que valorar de forma muy positiva el recientemente alcanzado *Acuerdo marco europeo sobre digitalización*, suscrito con fecha de 22 de junio de 2020, cuya finalidad es “apoyar el éxito de la transformación digital de la economía europea y gestionar sus grandes repercusiones en los mercados laborales, el mundo del trabajo y la sociedad en general”. Por lo que a su objeto de refiere, el propio texto del Acuerdo señala los aspectos de la digitalización que reclaman mayor atención: la integración satisfactoria de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo, la inversión en aptitudes digitales, la actualización de las aptitudes y la empleabilidad continua de la fuerza de trabajo. Permite a los empleadores y sindicatos introducir estrategias de transformación digital en colaboración, bajo un enfoque orientado a las personas, tanto a nivel nacional como sectorial, empresarial como del lugar de trabajo. De forma particular dichas estrategias deben atender las modalidades de conexión y desconexión y el respeto de las normas sobre el tiempo de trabajo y las medidas adecuadas para garantizar su cumplimiento¹².

La importancia de la digitalización para el futuro del trabajo es algo que se ha venido advirtiendo, (Rojo Torrecilla, 2020, entrada Blog¹³), pero ese futuro ya se ha convertido en el tiempo presente si se toma en consideración el impacto que ha producido en la vida laboral la pandemia de la COVID-19, la cual ha acelerado la digitalización de los procesos productivos, particularmente debido al aumento significativo del teletrabajo.

3. TELETRABAJO, TRABAJO DE LAS MUJERES E INCERTIDUMBRE EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Unido a los aspectos anteriormente señalados, habría que hacer una reflexión en torno a un tema que es objeto de máxima atención en estos momentos, como es la irrupción de las nuevas tecnologías y la digitalización de la economía en relación con los cambios introduci-

¹² El texto del Acuerdo puede verse en: https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf

¹³ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/06/la-importancia-del-dialogo-social.html>

dos en el mundo del trabajo. El análisis aquí se realizará atendiendo exclusivamente a tales innovaciones disruptivas, en la medida en que inciden de forma particular sobre el trabajo realizado por las mujeres y las condiciones bajo las cuales lo desarrollan.

La irrupción tecnológica y la extensión de la producción de bienes y servicios en formato digital es una realidad con la que se convive actualmente. Las nuevas tecnologías aplicadas al trabajo han producido una reinvencción en las formas de prestarlo: uno de los principales efectos, como ha se ha dicho, ha sido la pérdida de relevancia del lugar de trabajo como lugar físico donde se realiza la prestación de forma presencial. Por el contrario, adquiere cada vez mayor dimensión y entidad el hecho de que pueda ser desarrollado por medios tecnológicos en cualquier lugar ajeno al de la organización empresarial; en otras palabras, las nuevas tecnologías permiten trabajar fuera del lugar donde se organiza el trabajo.

Aun cuando muchas han sido las investigaciones realizadas en torno a las ventajas e inconvenientes que este nuevo modo de trabajar supone, es necesario puntualizar que en la medida en que mayoritariamente el teletrabajo permite poder trabajar en el domicilio personal o familiar produce, inevitablemente, un impacto específico sobre las condiciones del trabajo desempeñado por las mujeres. En el hogar familiar se realizan los trabajos de cuidado, que han venido y continúan siendo mayoritariamente atendidos por las mujeres (Rodríguez González, 2016: 35 y ss). Solo han pasado a ser compartidos por los hombres, bien cuando carecen de empleo o bien cuando trabajan y minoritariamente hacen uso de las medidas laborales de corresponsabilidad familiar, que en nuestro ordenamiento jurídico laboral, en particular en la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁴, aparecen contempladas como permisos [arts. 37.3, a) y b); 45.1, d); 48.4, 5 y 6 LET], excedencias (art. 46.3 LET), reducciones de jornada (art. 37.3, 4, 5, 6, 7 LET) y adaptaciones de jornada (art. 34.8 LET).

Trabajar con empleo remunerado en el domicilio representa para la mayoría de las mujeres una particular exigencia para encontrar los adecuados equilibrios entre el tiempo de trabajo y el de la vida privada. Ello incide directamente en la utilización o no de los instrumentos jurídicos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero también y particularmente en la protección de determinados derechos fundamentales como la privacidad, así como en múltiples aspectos re-

¹⁴ Texto refundido aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 13 de noviembre).

lativos a la salud laboral, específicamente, el derecho a la desconexión digital.

3.1. TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El teletrabajo, en cuanto forma de trabajo a distancia y con medios telemáticos es, sin duda, uno de los principales efectos que ha dejado la pandemia de la COVID-19, si bien, es una forma de prestar trabajo que ya venía siendo ensayada con anterioridad, aunque sin tanto éxito como el que ha adquirido en 2020. El teletrabajo, de emergencia y transitorio en la “nueva normalidad”, carece en nuestro país de un marco de regulación moderno y adecuado a al avance de la economía digital. Al margen de la normativa específica derivada de la COVID-19, solo el artículo 13 LET regula una fórmula básica de trabajo a distancia, la cual está acompañada de lo que puedan disponer al respecto los convenios colectivos y el contrato de trabajo.

Del teletrabajo, como nueva forma de prestar trabajo a distancia bajo su modalidad tecnológica, se ha dicho que, entre otros factores, puede contribuir a una mejor gestión de los intereses personales y familiares para su conciliación con la vida laboral (Mella Méndez, 2016: 31), permitiendo mejorar los ajustes de agendas, horarios, atención de los hijos, cuidado de familiares, etc. Sin embargo, se corre el riesgo de que, precisamente, la posibilidad de realizar el trabajo en el domicilio familiar cronifique aún más la segregación de roles por género, consolidando estereotipos tradicionales y favoreciendo la persistencia de la desigualdad profesional de las mujeres. Por consiguiente, la ordenación jurídica de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito específico del teletrabajo requerirá de un nuevo marco normativo que incorpore la perspectiva de género, ya con medidas específicas para las mujeres, ya con incentivos a los hombres que teletrabajan para que efectivamente concilien y se corresponsabilicen de los cuidados familiares.

En nuestro país, recientemente ha sido aprobado el RDL 28/2020, de 22 de septiembre (BOE del 23), el cual ha venido a establecer un novedoso marco de legislación laboral del teletrabajo a distancia y el teletrabajo. Su art. 4.3 ya advierte de la obligación empresarial de “evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia”. En todo caso, las insistentes llamadas efectuadas por la norma legal a la negociación colectiva para desarrollar y complementar las condiciones del

trabajo así prestado, permiten afirmar que, más allá de los contenidos legales, habrá que esperar por un intenso desarrollo por parte de los convenios colectivos que asegure una forma de prestar trabajo a distancia o con teletrabajo alejado de fórmulas de segregación por sexo o por género. Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral son dos cuestiones fundamentales que precisan de una legislación moderna con perspectiva de género porque solo así será posible romper los estereotipos de género arraigados y avanzar hacia una sociedad igualitaria e inclusiva en el sentido que propone la EIG 2020-2025. Uno de los principales problemas que suscita la generalización del teletrabajo es la difuminación de la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso laboral, puesto que la prestación de trabajo propiamente dicha puede terminar invadiendo la esfera de la intimidad y de la vida familiar. Un derecho laboral que encuentra en la Constitución española su fundamento último, como es el derecho al descanso –ya que el art. 40.2 de la misma ordena a los poderes públicos garantizar el “descanso necesario”, mediante la “limitación de la jornada laboral”, siendo desarrollado en los arts. 34.1 y 3; 37.1 y 2 y 38 LET– puede quedar vaciado de contenido a menos que exista un control y seguimiento del tiempo de trabajo efectivo, acompañado de la adecuada desconexión digital a fin de garantizar el cumplimiento de los tiempos de descanso normativamente o por convenio colectivo establecidos.

En consecuencia, el trabajo digital puede suponer una mayor carga y una menor liberación de responsabilidades para las mujeres, especialmente bajo fórmulas de teletrabajo: trabajar tan solo en casa, desde el propio domicilio y con cargas simultáneas de diversa naturaleza familiar y laboral inciden y agudizan la mayor pobreza de las mujeres y sus enormes dificultades de promoción y de acceso a los ámbitos de poder y liderazgo.

Frente a los riesgos relativos a la pérdida de privacidad en el trabajo digital, el nuevo art. 20, bis LET, introducido mediante lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, ha venido a reforzar la privacidad y el derecho a la intimidad en relación con el entorno digital de trabajo y la desconexión del mismo. Por una parte, establece el derecho a la intimidad “en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador”; por otra parte, contempla el “derecho a la desconexión digital”, si bien se trata de un derecho cuya regulación dependerá fundamentalmente de lo establecido en la negociación colectiva; finalmente, proclama el derecho “a la intimidad

frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización”, un derecho que se reconoce “en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, que no es otra que la Ley orgánica 3/2018 y sus normas de desarrollo. Esta ordenación jurídica de carácter protector de derechos fundamentales que aparecen concernidos en la forma de prestar trabajo digital, sin embargo, presenta riesgos para la intimidad, la seguridad, el honor, la imagen y la privacidad de las mujeres. En suma, se trata de riesgos para su dignidad humana que son, sin duda, preocupantes y serán analizados más adelante.

Y junto a la privacidad se encuentra el ámbito específico del derecho a la desconexión digital, cuyo marco jurídico se encuentra actualmente establecido en la citada Ley Orgánica 3/2018, en particular, conforme a lo dispuesto en su art. 88, y con igual reflejo en el nuevo art. 20, bis LET. Se trata de un derecho de otra naturaleza, relacionado con el tiempo de trabajo y su organización y distribución y, por tanto, con el exceso de trabajo o de cargas y responsabilidades derivadas o por causa del trabajo; por consiguiente, es un derecho que guarda íntima relación con el de conciliación de la vida familiar y laboral. Como ha señalado la STSJ de Castilla León (Valladolid) de 3 de febrero de 2016, “el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo” (Fundamento de derecho cuarto). En suma, la desconexión digital no deja de ser un derecho estrechamente vinculado al tradicional derecho al descanso laboral. Telepresentismo o recepción continua de llamadas, correos, videollamadas, etc. es un aspecto que debe ser debidamente regulado en el marco del teletrabajo para evitar la invasión del tiempo de trabajo en el tiempo de no trabajo o tiempo de descanso laboral.

En principio, la relación entre la desconexión digital y el ejercicio de los derechos de conciliación no tendría por qué ser directa. Sin embargo, las estadísticas continúan señalando que las responsabilidades familiares continúan siendo mayoritariamente asumidas por las mujeres, lo que lleva a concluir que, probablemente, cuando haya transcurrido el tiempo suficiente como para hacer balance de su aplicación, el derecho a la desconexión digital tendrá una fuerte proyección de género: el impacto de su vulneración provocará daños en la salud y en la promoción profesional de las mujeres en una medida muy superior a la de los varones si no se adoptan medidas específicas para prevenir tales efectos y abordarlos de manera directa.

Derecho a la privacidad y derecho a la desconexión digital se integran en el haz de derechos más novedosos incorporados al ordenamiento jurídico como efecto acelerado de las transformaciones producidas en la organización del trabajo relacionadas con el proceso de digitalización y la irrupción tecnológica. En el ámbito propio del teletrabajo, la perspectiva de género en su configuración y aplicación efectiva ha de ser observada de forma imprescindible, a fin de evitar la reproducción de nuevas desigualdades en las nuevas formas de prestar el trabajo.

3.2. ACCESO DE LAS MUJERES A EMPLEOS DE MAYOR CUALIFICACIÓN TECNOLÓGICA

Las innovaciones tecnológicas y la digitalización de los procesos de producción podrían representar una oportunidad para que las mujeres puedan acceder a otro tipo de empleos, particularmente, a una serie de empleos que tradicionalmente han estado muy masculinizados, –uso de máquinas, de herramientas, etc.–. Sin embargo, en los innovadores empleos de la *gig economy* están apareciendo nuevos *gaps*, nuevas brechas, diferencias en las condiciones de trabajo que resultan inexplicables por razón de género. En el momento actual debe explorarse cómo impactarán los cambios tecnológicos presentes y futuros en el empleo femenino (Mercader Uguina, 2020: 57).

El *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*¹⁵, revela que la tecnología ha adquirido una relevancia creciente en las sociedades modernas, y el ritmo vertiginoso de la digitalización permite hablar ya de “una cuarta revolución industrial” (p. 13). Específicamente, la brecha de habilidades digitales por razón de género que padece nuestro país discurre bajo la misma orientación respecto de lo que sucede en la UE¹⁶ con las variaciones oportunas que es preciso conocer y manejar. El INE define la brecha digital de género como la diferencia del porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en los indicadores TIC (uso de internet en los últimos tres meses, uso frecuente de internet, compras por internet) expresada en puntos porcentuales. La mayor brecha existe en relación al uso frecuente de internet, y sin embargo, las cifras de 2018 indican que la brecha de género en cuanto al uso de internet es de solo un 1%, lo que lleva a concluir que “el gran desfase

¹⁵ Publicado por el Ministerio de Economía y Empresa, del que son autoras, S. MATEOS SILLERO y C. GÓMEZ HERNÁNDEZ, Madrid (2019).

¹⁶ En Europa, solo el 30% de los aproximadamente 7 millones de personas que trabajan en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación son mujeres (p. 13 del *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*).

se encuentra en el área de las habilidades y herramientas digitales” (p. 13 del *Libro Blanco*).

En el mundo del trabajo y de la gestión empresarial, particularmente en los ámbitos de las actividades tecnológicas, las habilidades relacionadas con el liderazgo y el emprendimiento están estereotipadamente vinculadas con lo masculino. Debe abordarse con prontitud, cómo y con qué alcance repercutirán los cambios derivados de la digitalización de la economía y de la incorporación de las nuevas tecnologías en el trabajo de las mujeres, especialmente en la distribución del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar, pero también –y este es un aspecto esencial– en lo que se refiere a la estructura del empleo y las condiciones de empleabilidad (De la Puebla Pinilla, 2019: 15 y ss.). Es preciso reservar un espacio de reflexión y de formulación de respuestas en torno a la necesidad de una mayor presencia de las mujeres en actividades *STEM* –*science, technology, engineering and maths*– debido a que tradicionalmente estas actividades han estado fuertemente masculinizadas. En ese sentido, el dominio de las capacidades profesionales y competencias de carácter tecnológico puede representar una dificultad para el libre acceso por parte de las mujeres a las mismas, si bien, en los últimos años, los altos niveles de cualificación alcanzados por ellas permiten albergar serias expectativas de que esos *gaps* y esas brechas puedan quedar superados en un corto período de tiempo. Se trata, en suma, de adoptar medidas eficaces en el ámbito de la habilitación y desarrollo de capacidades profesionales para afrontar la brecha de género en la cuarta Revolución industrial (Castaño, 2016: 101).

El CES, en su *Informe sobre la digitalización de la economía*, tras verificar que en España hay margen para incrementar el peso de las profesiones STEM, indica que fomentar la participación de las mujeres en este tipo de estudios y campos del conocimiento constituye un reto fundamental, ya que, de mantenerse la tendencia actual, las mujeres tendrían “menor probabilidad de beneficiarse de las nuevas oportunidades de empleo en ingenierías, computación intensiva, trabajo matemático y campos relacionados que surgirían de la digitalización de la economía, lo cual condiciona un riesgo de agravamiento de las desigualdades de género en lo relativo al empleo”¹⁷.

¹⁷ Madrid, CES, 2017, p. 139-140. Por ello, en dicho Informe se propone, entre otras medidas: “Promover una mayor participación femenina en los estudios científicos y tecnológicos, tanto en los estudios universitarios como en los ciclos formativos de grado superior, con actuaciones en distintos ámbitos: desde la superación de barreras y estereotipos sociales y familiares en la elección de estudios profesionales, a la disposición de medidas positivas en el acceso femenino a prácticas en empleos relacionados con las profesiones STEM”, p. 141.

El objetivo en materia de igualdad, ya lo he señalado en otro lugar, no puede ser incorporar más mujeres a empleos precarios, a empleos atípicos, a empleos mal retribuidos (Ramos Quintana, 2026: 62-65), sino afrontar la dinámica actual de los mercados laborales, que continúa siendo segregacionista e impide realizar efectivamente el principio de igualdad y erradicar la discriminación de género. En esa dinámica, el dominio, uso y manejo de la tecnología no pueden dejar atrás a las mujeres; la sociedad no puede derrochar de esa manera el talento de las mujeres.

3.3. TELETRABAJO, SALUD LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Otro aspecto de no menor relevancia lo constituye la protección de la salud laboral en el ámbito específico del teletrabajo. El uso intensivo, continuo y permanente de dispositivos electrónicos (teléfonos móviles, ordenadores portátiles, tablets, smartphones) produce un desgaste físico y psíquico de mayor alcance que el mero trabajo presencial. Si bien permite tener a disposición toda la información vertida en internet, facilitar los contactos con la empresa, con otras trabajadoras y trabajadores, así como con clientes y proveedores, no es menos cierto que socava las bases de un adecuado reparto entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. La hiperconectividad produce adicciones, especialmente por exceso de responsabilidad en el trabajo, cuando no daños de carácter psicofísico.

La irrupción de las nuevas tecnologías y los procesos de digitalización se han instalado rápidamente en los procesos productivos: los dispositivos digitales han pasado ya a formar parte de los instrumentos habituales de trabajo y de la vida social. Las circunstancias extraordinarias derivadas de la actual pandemia derivada del COVID-19 han propiciado un aumento espectacular del teletrabajo lo que ha contribuido, aún más, a la generalización del uso de los dispositivos electrónicos especialmente en el sector de los servicios.

La obligación de proteger de forma eficaz la salud de los trabajadores y trabajadoras en los lugares y entornos de trabajo (art. 19 LET y art. 14 LPRL) adquiere especial interés en estos supuestos. No puede ser una protección homogénea y uniforme como la que puede ser aplicada en lugares de trabajo comunes, compartidos, donde el trabajo se realiza de forma presencial. Los riesgos físicos del trabajo digital derivan principalmente de malas posturas, uso inadecuado de posición corporal y un indebido manejo ergonómico de los dispositivos electrónicos, así como trastornos de visión por exceso de uso de ordenadores y móviles,

sin desconocer el riesgo que supone el contacto con ondas electromagnéticas para la salud de las personas (Popma, 2013: 10 y ss.).

Además de los de orden físico, los riesgos psicosociales abundan con gran frecuencia en el mundo del trabajo digital, subsumidos todos ellos prácticamente bajo el concepto de tecnoestrés: se incluyen los derivados de la falta de desconexión (adicción o rechazo al uso de dispositivos) por cuanto producen tecnofatiga, tecnoansiedad o sobrecarga mental por sobrecarga informativa, al igual que episodios de ansiedad, angustia y conflictos emocionales derivados de la presión del trabajo, de los clientes o usuarios, del manejo de información tóxica, etc. El estrés laboral como enfermedad del trabajo cuando se cronifica (Ramos Quintana, 2016: 13-14) produce un amplio cuadro de patologías que se transforman en daños graves para la salud, incluida su forma radical de Burn-out o síndrome de estar quemado o quemado por el trabajo (síndrome que representa no solo un deterioro para la salud, sino también una auténtica incapacidad para continuar realizando el trabajo). Resulta, sin duda, preocupante el aumento de nuevos comportamientos de afrontamiento del estrés, como son el abuso de alcohol y drogas, la violencia en el trabajo o en el seno familiar; la despersonalización en el desarrollo de la prestación laboral, la alimentación poco saludable e, incluso, la posible interrelación del estrés con un aumento del número de accidentes de trabajo (Dans Álvarez de Sotomayor, 2017: 79).

La falta de desconexión digital, como ya ha sido apuntado, se erige en uno de los principales factores de riesgo para la salud, tanto desde el punto de vista físico como psíquico y produce trastornos de riesgo de patologías de carácter social, que van más allá del alcance de la propia relación de trabajo, afectando a las relaciones personales, familiares y sociales. Los tiempos de trabajo excesivos y la imposibilidad de desconectar generan cuadros de estrés que derivan de la percepción subjetiva de que no se dispone de capacidad suficiente para responder a todas las demandas que el trabajo plantea.

Una visión individual y subjetiva del estrés en el trabajo lleva a pensar que se trata de un desajuste de índole personal entre las exigencias ocasionadas por el trabajo y la propia capacidad personal de respuesta. Sin embargo, recientes investigaciones han puesto de manifiesto que en muchas ocasiones el estrés causado por el trabajo deriva de una mala organización de este, o de condiciones de trabajo no adecuadas que producen insatisfacción y deterioro psicofísico. En este sentido, la separación nítida entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, la carga de trabajo adecuada a la prestación convenida en el contrato de

trabajo, la protección de la privacidad y de la imagen son, entre otros y, en suma, los mejores instrumentos de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo (Ramos Quintana, 2017: 60-61).

En el ámbito de la Unión Europea y en el marco del diálogo social europeo, los Acuerdos marco negociados por los agentes económicos y sociales ponen de manifiesto un interés especial por los riesgos derivados del trabajo en contacto con las nuevas tecnologías¹⁸; al mismo tiempo, los riesgos psicosociales han adquirido mayor relevancia y sensibilidad, especialmente, a partir de la segunda Encuesta ESENER (Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes) de 2015, la cual reveló que los riesgos psicosociales constituyen el segundo mayor riesgo de salud derivado del trabajo dentro de la UE. Particular atención merece el Acuerdo Marco europeo sobre el estrés ligado al trabajo¹⁹ que fue introducido en el ordenamiento español como anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005-2006 (ANC 2005)16, el cual establece la obligación empresarial de prevenir y, en su caso, enfrentar el problema del estrés laboral, cualquiera que sea su causa.

Indudablemente, desde el punto de vista jurídico, uno de los principales problemas que plantean las patologías ocasionadas por el trabajo digital es su calificación o no como accidente de trabajo, ya que la Ley General de Seguridad Social²⁰ establece la presunción (*iuris tantum*) de que son accidentes de trabajo los que se sufran durante el tiempo y lugar de trabajo (art. 156.3). Si bien la presunción admite prueba en contrario, en principio, los accidentes sufridos en régimen de teletrabajo siguen las mismas reglas jurídicas que los ocurridos en sede física de la empresa por lo que se refiere a su calificación, comunicación, vigilancia, deber de prevención y responsabilidad empresarial. La ponderación de las circunstancias acaecidas ha de servir de presupuesto indispensable para la calificación como accidente de trabajo o no del padecido por todo teletrabajador en su domicilio (STSJ de Madrid, de 26 de junio de 2019). En línea con lo dispuesto en el Convenio n° 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, sería

¹⁸ El Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo de 16 de julio de 2002 estableció la obligación empresarial de ofrecer una protección amplia al trabajador frente a todo tipo de riesgos: "el empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la Directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes" (Cláusula 8).

¹⁹ Firmado el 8 de octubre de 2004.

²⁰ Texto refundido aprobado mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE de 2 de noviembre).

deseable consolidar conceptualmente en la legislación de prevención de riesgos laborales y de Seguridad social que la violencia y acoso en el trabajo son daños derivados del trabajo, por lo que ha de obligarse a las empresas a adoptar cuantas medidas sean necesarias tanto en el ámbito de la prevención como de la protección y reparación de daños. Su pertinente calificación como accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o enfermedades ocasionadas por el teletrabajo constituirá, sin duda, una de las acciones legislativas de mayor relevancia y efectos jurídicos.

4. MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL TRABAJO DIGITAL

Todas las cuestiones anteriormente abordadas en relación con el trabajo digital pueden ser susceptibles de una lectura "neutra", esto es, el respeto a la conciliación trabajo digital/familia y vida personal, la protección de la seguridad y salud en el ámbito específico del teletrabajo son aspectos que pueden ser considerados y valorados en su conjunto, así como en relación a la totalidad de la población trabajadora. Pero no es menos cierto que la digitalización, las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de prestar trabajo en entornos digitales suponen para las mujeres novedosos factores de riesgo de violencia por causa de su género en el trabajo. La violencia en el trabajo presenta manifestaciones específicas dirigidas hacia las mujeres: se percibe tanto por medio de actos de agresión de carácter estrictamente sexual como actos de agresión por razón de género, al margen de que, asimismo, existe violencia en el trabajo por razón de la orientación sexual y el transgénero.

Para comenzar a analizar las conductas violentas en el trabajo digital, antes es preciso reafirmar que existe una forma generalizada de ejercer violencia contra las mujeres en las relaciones de trabajo. Se alude aquí a formas de maltrato en el mundo del trabajo que con carácter general suponen desventajas en el empleo, la ocupación y la promoción profesional por el solo hecho de ser mujer. Manifestaciones de ese maltrato pueden encontrarse en el origen de todas las formas de producir discriminación contra las mujeres, siendo algunos de los factores más relevantes: a) la desigualdad retributiva, que guarda una relación directa con la minusvaloración de trabajos fuertemente feminizados, o no feminizados, pero realizados por las mujeres; b) la segregación vertical impeditiva del acceso a los puestos de mayor responsabilidad en la empresa, que igualmente suponen mejor retribución, c) la segrega-

ción o brecha digital, que representa la dificultad de acceso a puestos cualificados desde el punto de vista tecnológico y suponen auténticos frenos al liderazgo femenino y al contacto con mayores avances en el conocimiento.

4.1. PRIVACIDAD DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO DIGITAL

Entrando de lleno en manifestaciones específicas de violencia en el trabajo digital, la protección de la vida privada se erige en uno de los bienes jurídicos más intensamente atacados en tales entornos: los actos de violencia y acoso tratan de incidir precisamente en aspectos propios de la vida privada porque los atacantes saben que en ese núcleo de la privacidad y de la intimidad es donde la lesión a la dignidad alcanza mayores dimensiones y produce mayor daño. La exposición de la privacidad en los entornos de trabajo digitales resulta mucho mayor y padece de mayores riesgos que en el conocido mundo del trabajo no digital. Los dispositivos electrónicos comúnmente utilizados y al alcance de la ciudadanía pueden ser utilizados para interferir en las relaciones personales en el trabajo con un uso indebido de los mismos, que puede llegar a ser constitutivo de ilícito laboral, de falta administrativa o, incluso, de delito cibernético o informático (art. 197 Código Penal), ya sean imágenes, videos, grabaciones, audios etc donde la intimidad queda violentada y, de forma añadida, la imagen personal y la propia persona pueden quedar expuestas a actos de violencia, amenazas, hostigamiento y de conductas acosadoras, especialmente y con particular intensidad por medio de las redes sociales.

Se trata de conductas que pueden producirse dentro y fuera de la empresa, así como dentro o fuera del entorno de trabajo; tienen en común que se utilizan para degradar la imagen personal o profesional y que se ceba mayoritariamente con las mujeres, lesionando derechos vinculados a su dignidad humana y atentando a su promoción profesional. Con frecuencia estos ataques aparecen vinculados con aspectos relativos a la libertad sexual de las mujeres, revelándose en forma de agresiones a ciertos aspectos de dicha libertad, o haciendo alusión a su condición u orientación sexual, lo que constituyen formas específicas de violencia clara y directamente discriminatoria.

4.2. CONDUCTAS AGRESIVAS Y VIOLENTAS: CIBERACOSO, SEXTORSIÓN, PORNOVENGANZA

Actualmente se observa la proliferación de actos de violencia y acoso cibernéticos o en red y se utilizan para perpetrarlos mediante las

tecnologías de información y comunicación digital (Molina Navarrete, 2019: 68-69). El ciberacoso, como riesgo emergente en los lugares o entornos de trabajo, está siendo objeto de preocupación en el ámbito de la Unión Europea, especialmente a raíz del primer informe elaborado en 2015 por Eurofound titulado *Violencia y acoso en los lugares de trabajo europeos: alcance, impactos y políticas*²¹. El citado informe incorporó la nueva figura del ciberacoso en el trabajo, señalando que se trataba de un acoso caracterizado por el medio a través del cual se realiza: medios de comunicación digitales con el fin de hostigar, intimidar o denigrar a una persona. En España, el ciberacoso está necesitado de una regulación puntual y específica que evite incurrir en los mismos errores padecidos con respecto al acoso moral, esto es, prescindiendo de las rigideces y barreras que suponían los tres elementos constitutivos del mismo: intencionalidad, desequilibrio de poder y reiteración de la conducta. La STC 56/2019, de 6 de julio puede abrir mejores y más amplias expectativas de una futura regulación no solo en relación con el acoso moral, sino particularmente en el ámbito específico del ciberacoso, donde ni la intencionalidad ni la reiteración son necesarias para que una conducta ciberacosadora destruya psicológicamente y cause daños irreparables a las víctimas.

Las expresiones de la violencia en los entornos de trabajo digital pueden adquirir tres manifestaciones específicas: a) violencia viral, la que proviene de la tendencia de la organización digital del trabajo a crear entornos hostiles, de desconfianza y descontrol ante potenciales ataques a la privacidad e intimidad; b) la violencia ambiental, provocada fundamentalmente por espacios de trabajo en los que no se atiende la prevención sobre conductas amenazantes y acosadoras ni la protección de las víctimas, generando ambientes tóxicos de trabajo; c) violencia neuronal, esto es, la que se produce como resultado de los trastornos psicosociales que originan los ambientes nocivos de trabajo. Este último tipo de violencia, al margen de ser ejercida por sujetos maltratadores, conlleva el efecto pernicioso de terminar por practicarla la propia víctima sobre sí misma, una reacción que aparece cuando se manifiesta una verdadera incapacidad para afrontar o superar la situación y el ambiente hostigador y amenazante: surgen las adicciones, tendencias depresivas, síndrome de burnout, tendencias suicidas, etc.

El acoso sexual en los entornos tecnológicos ha adquirido una especial trascendencia particularmente como consecuencia de denuncias vertidas sobre importantes ecosistemas empresariales emergentes (*Libro*

²¹ Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>

Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico, p. 90). Internet ofrece una buena muestra de manifestaciones de ciberacoso sexual contra las mujeres: las reacciones cotidianas y extendidas contra la presencia femenina en determinados ámbitos, especialmente los considerados masculinos, encuentra un altavoz en las redes sociales; los insultos sistemáticos a mujeres que destacan en diferentes ámbitos; las campañas organizadas contra eventos protagonizados por mujeres; habitualmente es posible encontrar comentarios cotidianos sexuales, vejatorios, insultos sexistas, menosprecio profesional, etc. (*Libro Blanco*, p. 91).

Asimismo, la denuncia de prácticas de *sextorsión* ha comenzado a alcanzar cierta trascendencia, especialmente a raíz del asunto IVECO, en el que una trabajadora se quitó la vida tras sufrir un proceso de devastación psíquica derivada de la viralización de imágenes suyas de contenido sexual en la empresa y cuyos efectos nocivos alcanzaron a su vida personal y familiar. Imágenes de contenido sexual difundidas por su expareja a través de un grupo de Whatsapp, como es sabido, fueron la causa de su abrupto abandono del trabajo para después suicidarse.

La sextorsión es una extorsión sexual en la cual la víctima sufre un chantaje normalmente cursado a través de aplicaciones de internet. Para el chantaje se utilizan videos o imágenes en los que se revelan contenidos propios del ámbito de la libertad sexual y que pueden ser compartidos. Normalmente la víctima de la sextorsión recibe coacciones, entre otras, para tener relaciones sexuales, facilitar más contenido erótico o pornográfico, facilitar sumas de dinero con la amenaza de la difusión de las imágenes o videos en caso de no acceder al chantaje.

Los estereotipos sociales vinculados a los roles de las mujeres en la sociedad actual hacen que sean víctimas de atentados a la intimidad y a la libertad sexual que tienen su causa en el uso irresponsable de las redes sociales mediante actos de violencia sobre su integridad física y moral. Por consiguiente, están expuestas a actos de similar naturaleza, conocidos como *pornovenganza* que, asimismo, se pueden dar en el trabajo mediante el uso de dispositivos electrónicos: la difusión de imágenes privadas no consentidas es lo que se consigue mediante la publicación de contenidos explícitos de naturaleza sexual que fueron tomados en un ámbito privado.

Todas estas nuevas formas de practicar violencia, acoso e intimidación sobre las mujeres en el trabajo digital están necesitadas de una intervención legislativa coherente y unitaria tanto en lo preventivo como en lo reactivo y en el campo de la protección social. La consideración

de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o causadas con ocasión o por consecuencia del trabajo deben recibir un adecuado tratamiento jurídico a fin de asegurar la protección social necesaria, así como el resarcimiento de los daños físicos y morales ocasionados por estas nuevas formas de violencia en el ámbito del trabajo digital.

5. CONCLUSIONES

La digitalización en sí misma considerada no debiera ser considerada como una vía de regresión laboral, económica o social. Pero, sin duda, una digitalización mal gestionada conllevará una organización del trabajo con altas deficiencias, no siendo posible la garantía de un trabajo digno. La intensidad en las exigencias de producción, la difuminación de los tiempos de trabajo y tiempos de descanso, la imposibilidad de desconexión digital o las patologías de la adicción digital, el exceso de responsabilidad, la consecución de objetivos difíciles de alcanzar, entre otros, pueden convertirse en elementos de cultivo para una forma de prestar trabajo excesivamente precaria y con elevados riesgos físicos, psíquicos y sociales para la seguridad y salud en el trabajo.

Bajo tales condiciones, las mujeres pueden asumir la parte más difícil de sobrellevar en la nueva realidad del trabajo digital: ya sea por razones derivadas del estado biológico –embarazos, parto y postparto–, como por las derivadas de los estereotipos sociales y culturales. Estos últimos continúan encerrando, a su vez, aspectos de valoración del rol de las mujeres hasta el punto de entrañar elementos de maltrato y violencia sobre ellas, señalando que deben ocuparse mayoritariamente de las hijas e hijos, por lo que deben combinar teletrabajo o conexión digital con la empresa y las funciones de cuidado; deben atender mayoritariamente las necesidades del hogar familiar, y de otros familiares dependientes, por lo que quedarán expuestas a compatibilizar las tareas domésticas con la prestación de trabajo digital, el cual requiere en muchas ocasiones inmediatez en las respuestas y rapidez junto a eficacia; las tareas de cuidado –no retribuidas–, probablemente, las abocarán a aceptar trabajos a tiempo parcial, de corta duración, trabajos mal retribuidos y de escaso nivel de responsabilidad, alejados de expectativas de promoción profesional y de liderazgo en entornos tecnológicos de alta cualificación.

Por su parte, la OIT ha declarado que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo privan a las personas de su dignidad, son incompatibles con el trabajo decente y ponen en peligro los derechos a la igualdad de

oportunidades y a un entorno laboral sano y productivo. La violencia, el acoso, la intimidación como efectos de la desigualdad y la discriminación sobre las mujeres son un fenómeno extendido en las sociedades actuales y están presentes en todos los países; no son privativos de sectores, ocupaciones o modalidades contractuales determinadas. El futuro del trabajo de las mujeres ha de ser igualitario, pero para alcanzar la igualdad real y efectiva queda aún un largo camino por recorrer.

BIBLIOGRAFÍA

DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L., "Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores". En RAMOS QUINTANA, M. I (Dir). *Riesgos Psicosociales y Organización de la empresa*. Pamplona: Thomson Reuters-Aranzadi, Ministerio de Economía, 2017, pp. 63-95.

CASTAÑO, C., "La brecha de género en la 4ª Revolución industrial", en AAVV. ¿Una cuarta revolución industrial? Economía digital y trabajo. Gaceta Sindical, CCOO, núm. 27, 2016, pp. 97-106.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., "El trabajo de las mujeres en la era digital". *Trabajo y Derecho*, 58 (2019), pp. 15-29.

LOMBARDO, E., "El mainstreaming de género en la Unión Europea", *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, 10:15 (2003), pp. 6-11.

MERCADER UGUINA, J. R., "Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico", *Trabajo y Derecho*, núm. 63, marzo, 2020, pp. 45-65.

MOLINA NAVARRETE, C., *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*. Barcelona: Wolters Kluwer, 2019.

PONS CARMENA, M., "Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190". *Labos*, 2 (2020), pp. 30-60.

POPMA, J., "The Janus face of the «New ways of Work». Rise, risks and regulation of nomadic work" (Working Paper 2013.07). Bruselas: European Trade Union Institute, 2013.

RAMOS QUINTANA, M.I., "Transformaciones del trabajo y derechos de las mujeres", *Trabajo y Derecho*, 18 (2016), pp. 62-65.

RAMOS QUINTANA, M. I., "Estrés crónico por causa del trabajo". *Trabajo y Derecho*, 22 (2016), pp. 11-14.

RAMOS QUINTANA, M. I., "Estrés laboral y deterioro de la salud: la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación". En RAMOS QUINTANA, M. I (Dir). *Riesgos Psicosociales y Organización de la empresa*. Pamplona: Thomson Reuters-Aranzadi, Ministerio de Economía, 2017, pp. 27-61.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*. Granada: Comares, 2016.

ROJAS RIVERO, G. P., *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Albacete: Bomarzo, 2005.

ROJO TORRECILLA, E., "La importancia del diálogo social a escala europea. Notas a propósito del acuerdo marco sobre digitalización suscrito el 22 de junio de 2020", Disponible en blog: <http://www.eduardojotorrecilla.es/2020/06/la-importancia-del-dialogo-social.html>

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., "Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo". *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)*. Volumen II. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017.