

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES: MANIFESTACIONES DIVERSAS ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE PRESTAR TRABAJO

MARGARITA I. RAMOS QUINTANA

NET21 NÚMERO 1, MARZO 2021

La violencia de género constituye un auténtico atentado a los derechos humanos en todo el mundo y un problema estructural de la sociedad en su conjunto. Las mujeres y las niñas, como grupo social, prácticamente la mitad de la población mundial, continúan afrontando la realización de sus proyectos vitales en un entorno sistémico y funcional caracterizado por un ancestral sistema de valores que las minusvalora, y que trata de invisibilizarlas en sus valiosas aportaciones y en sus logros.

La violencia contra las mujeres tiene muy diversas manifestaciones: desde la violencia física, pasando por la violencia sexual -en todas sus expresiones- hasta la violencia económica y del lenguaje, aspectos estos últimos de los que se habla en menor medida, pero que contribuyen decisivamente a cronificar una situación de desventaja y discriminación históricamente construida.

Y, si bien a lo largo del siglo XX se han producido grandes avances en la consecución de mayores niveles de igualdad entre mujeres y hombres, no es menos cierto que la violencia hacia las mujeres y las niñas persiste, no ha sido combatida eficazmente y, más aún, puede afirmarse, sin lugar a dudas, que está ampliando actualmente su radio de acción bajo nuevas formas propias del entorno de lo digital y con el soporte de las innovaciones tecnológicas en el campo de las comunicaciones.

La hostilidad contra las mujeres por el solo hecho de serlo se proyecta en múltiples aspectos de la vida, tanto en el ámbito de lo público como en las relaciones entre privados. Y el espacio particular de las relaciones de trabajo no escapa a esa acción sistemática que se mueve entre lo aparentemente neutro en el plano formal y las discriminaciones abiertas y los múltiples subrepticios por donde se cuelan auténticas discriminaciones indirectas que soportan las mujeres, tanto en el acceso al empleo como en sus condiciones

de trabajo, por no mencionar, el áspero entorno de hostilidad a que se enfrentan cuando pretenden alcanzar puestos de especial responsabilidad y liderazgo.

La violencia de género (femenino) en el trabajo lo es en sus conocidas formas de agresiones físicas o psíquicas, con una clara prevalencia de esta última modalidad, por ser menos detectable y porque expone a la víctima a su propia culpabilización y vergüenza (sentimientos verdaderamente corrosivos para la dignidad de la persona): amenazas, injurias, calumnias, desprecios, insultos con sesgo de género son habituales en los entornos de trabajo hostiles hacia las mujeres. Por su parte, el acoso, especialmente el acoso sexual (atacante de la libertad sexual de las mujeres, con el añadido de ser en muchos casos practicado por alguien que ejerce funciones de mando o dirección como agravante y como elemento especialmente intenso de hostigamiento a la víctima) y el acoso por razón de sexo (que representa una forma particularmente odiosa de violencia, por cuanto la acosada lo es por la sola condición humana de ser mujer, y porque mediante esa conducta se le trata de impedir la realización de su trabajo en condiciones de respeto) constituyen una forma agravada de violencia, representando la expresión más evidente de los ambientes de trabajo posiblemente más tóxicos y degradantes para las mujeres.

En nuestro ordenamiento jurídico, como es sabido, el acoso sexual y por razón de sexo (su definición legal se encuentra en los arts. 7.1 y 2 de la LOIMH), así como el acoso discriminatorio (arts. 4. 2, c), 17.1 y 54.2, g) LET) y el acoso laboral constituyen los cuatro tipos de acoso proscritos y objeto de sanciones de naturaleza laboral, administrativa y penal, así como con un sistema de resarcimiento de daños susceptible de incluir responsabilidad de naturaleza civil. En todo caso y bajo cualquier circunstancia, el acoso sexual y por razón de sexo son considerados discriminatorios (art. 7.3 LOIMH), una declaración fundamental que permite activar todos los mecanismos, sistemas de tutela y garantías propios del derecho antidiscriminatorio, cuya vertiente procesal representa uno de los pilares fundamentales de rechazo frontal del ordenamiento jurídico en su conjunto a estas prácticas en los entornos de trabajo (arts. 177 a 184 LRJS).

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito específico de las relaciones de trabajo es objeto de particular atención por la propia LOIMH (art. 48), a sabiendas de que son los espacios y lugares donde las mujeres que acceden al trabajo remunerado encuentran una discriminación persistente acompañada en ciertos casos de daños físicos, morales, sexuales, por medio de conductas que son, en suma, tratos degradantes de su persona. El citado

precepto obliga a las empresas *“a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

Tales obligaciones se articulan a través de la negociación colectiva (art. 85.1 y 2 LET), así como por medio de otro tipo de instrumentos negociales; específicamente llamados a ello están los planes de igualdad -con las exigencias añadidas recientemente introducidas a través del RD 901/2020, de 13 de octubre, entre otras, formar parte del diagnóstico de situación (art. 7.1, i) y del eventual contenido de ellos mismos (art. 8.3)-. Tales mecanismos de prevención, canales de denuncia y protección pueden ser desarrollados, como es sabido, por medio de protocolos de prevención y protección frente al acoso en los lugares y entornos de trabajo igualmente.

La realidad del teletrabajo, inicialmente impulsada con carácter preferente a raíz del confinamiento tras la declaración del inicial estado de alarma y sus sucesivas prórrogas (art. 5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo), y definitivamente incorporada a la legislación laboral ordinaria por medio del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, ha venido a iniciar una nueva fase irruptiva de formas de prestar trabajo a distancia caracterizada por su realización a través de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicación.

Se ha venido advirtiendo acerca de cómo el teletrabajo, al margen de ciertas ventajas que, sin duda, puede comportar, especialmente por la gestión flexible, se dice, del tiempo de trabajo – representa igualmente riesgos serios como el de conectividad permanente, así como la difuminación de los tiempos de trabajo remunerado y tiempos para atender responsabilidades familiares, de modo tal que pueda terminar convirtiéndose en un verdadero infierno para las mujeres: reforzando los estereotipos tradicionales (las mujeres, para el trabajo “en casa”), reforzando asimismo el rol tradicional de “cuidadoras” (son las que “de forma natural” pueden seguir atendiendo hogar, hijos, familiares a base de trabajo no reconocido ni remunerado), compartiendo en un mismo espacio sin condiciones adecuadas trabajo remunerado y obligaciones familiares (soportando una continua sobrecarga de trabajo en condiciones precarias), sin separación alguna de tiempos de trabajo y tiempos de descanso, lo que termina por llevar a concluir que para las mujeres en el tiempo del teletrabajo “todo es tiempo de trabajo”.

El RDL 28/2020 en varios de sus pasajes toma en consideración la perspectiva de género, en particular en el contenido de lo dispuesto en su art. 4, un precepto destinado a establecer como principio informador del teletrabajo la

igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, mediante la inclusión de una serie de obligaciones empresariales en relación con la igualdad de género, el acoso, la violencia y la discriminación por razón de sexo y género. En particular, se establece la obligación de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia; asimismo, la obligación de tener en cuenta a las personas teletrabajadoras y en general trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Por último, en relación con la violencia de género en el trabajo, las empresas deberán tomar esta en consideración tanto en la configuración como en la aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

El teletrabajo para las mujeres puede suponer la emergencia de nuevos escenarios y canales mediante los cuales se practiquen actos de violencia y conductas acosadoras sobre ellas por parte de compañeros de trabajo, clientes, usuarios etc. Los mensajes, correos electrónicos y otras aplicaciones informáticas de la comunicación abren nuevas vías para expresar y proferir expresiones de hostilidad por razón de género, ya no solo derivadas de las relaciones de trabajo propiamente dichas, por causa o a consecuencia de las mismas, esto es, en el ámbito estricto de la relación jurídico-laboral, sino por parte de terceros que, de forma telemática, establecen comunicación con las trabajadoras, siendo dicha comunicación un cauce fácil para proferir todo tipo de insultos, amenazas, humillaciones, etc.

Por ello, la llamada de legislador introducida en el art. 4.4, párrafo primero, del RDL 28/2020, a fin de modular la configuración de medidas de prevención, denuncia y protección frente a todo tipo de acosos y en la aplicación de las mismas en relación con la modalidad específica de trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, obliga a pensar que el atendimento de estos riesgos para la integridad física y moral de las mujeres, su derecho al honor, a la propia imagen, a la intimidad, a no sufrir tratos degradantes y a la no discriminación lo ha de ser de modo diferente a como son concebidas y aplicadas respecto del trabajo presencial.

Una particular atención merecen las conductas humillantes y acosadoras contra las mujeres en los nuevos entornos del trabajo digital. En él, la discriminación en el trabajo reaparece, entre otras manifestaciones, bajo la utilización de algoritmos con sesgos de género, esto es, sistemas de tratamiento de datos y de resolución de problemas que reproducen estereotipos culturales de segregación y evidencian lo que se podría

denominar como “discriminación algorítmica de género”: en la selección de personal (sistemas automatizados que tratan de definir perfiles profesionales específicos, con rechazo a postulantes como quienes tienen responsabilidades familiares, se encuentran en edad fértil, en estado de embarazo, etc. ajustando al máximo los perfiles deseados), así como en las condiciones de trabajo ofrecidas (mujeres que preferentemente atienden servicios de atención al cliente, como elemento de “atracción” de usuarios; voces o imágenes de mujer que, pretendidamente, son más aptas para “vender” productos, etc.); en suma, una reproducción de estereotipos tradicionales que consolidan y enquistan odiosamente la desigualdad. La mayor y más intensa exposición de la privacidad de las mujeres en los entornos del trabajo digital se enfrenta a nuevas modalidades de hostigamiento y agresión y viene acompañada de nuevos elementos por medio de los cuales aquellos se practican: difusión de imágenes, de textos, de conversaciones en los que la privacidad y la intimidad quedan entredicho incorporando en ellas sesgos de género femenino y conductas de odio y menosprecio hacia las mujeres, incluidas aquellas que “osan” ocupar puestos de mando o de dirección.

Las redes sociales, asimismo, se han convertido en nuevos espacios ocupados por quienes tratan por todos los medios de afianzar la violencia contra las mujeres en el trabajo, con elevados riesgos de exposición a actos de humillación, insultos, amenazas y de conductas claramente acosadoras, en particular, frente a mujeres que destacan en sus carreras, escraches informáticos en campañas organizadas contra eventos femeninos y, en general, con comentarios vejatorios, insultos sexistas y menosprecio profesional a las mujeres.

Las nuevas formas del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo revisten múltiples manifestaciones que se agravan por la facilidad con que las innovaciones tecnológicas en el mundo de las comunicaciones habilita a los usuarios de las mismas: en primer lugar, el *ciberacoso*, donde la degradación de la dignidad de las mujeres por sus compañeros de trabajo se realiza utilizando recursos digitales especialmente aptos para una rápida y amplia difusión de las prácticas humillantes (WhatsApp, Twitter, Instagram, Facebook, etc.). La *sextorsión*, por otra parte, se realiza mediante la difusión de imágenes de contenido sexual como chantaje o como coacción para obtener determinados resultados, incluso servicios sexuales. La *pornovenganza* encierra otra práctica acosadora que se lleva a cabo difundiendo imágenes privadas no consentidas, publicando contenidos explícitos de naturaleza sexual que fueron tomados en un ámbito privado. En el análisis de estas prácticas aún está muy presente el precedente del desgraciado Asunto

IVECO, con el suicidio de la trabajadora ante la difusión de imágenes suyas privadas e íntimas y una presión acosadora colectiva por sus compañeros; la empresa, por su parte, poco o nada hizo y el pleito se perdió, en una experiencia completamente desalentadora para quienes aún consideran posible superar los tratos degradantes a las mujeres -por el solo hecho de serlo- y asegurar el respeto a su dignidad y la garantía del legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales en el trabajo.

Lo que tienen en común todas estas manifestaciones de violencia y de acoso digital es su extensión más allá del ámbito específico de la relación de trabajo, del lugar de trabajo o del entorno laboral, pasando a tener una dimensión que afecta a todas las parcelas de la vida de las mujeres (incluida su familia, sus parejas, sus hijas e hijos y amistades). La magnitud de estas prácticas escapa al control de la víctima, que difícilmente puede llegar a lograr un "borrado" de esa información en las redes sociales, a menos que emprenda acciones judiciales, logre ganar el pleito y se condene a las entidades titulares de la red en cuestión a hacer desaparecer toda esa información que ha circulado y que persigue a la víctima a lo largo de su trayectoria en cualquier circunstancia.

En estos momentos en que se está preparando la reforma de un Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI cobra cada vez mayor relevancia el interés expresado por múltiples voces de nuestra disciplina que insisten en la necesidad de acometer una regulación suficiente y adecuada de los derechos digitales en la relación de trabajo: protección de datos, protección de la intimidad, medidas eficaces para combatir discriminaciones algorítmicas, prevención adecuada y eficaz de la violencia y el acoso por medios telemáticos y digitales con efectos sancionadores lo suficientemente desincentivadores de este tipo de prácticas son algunas de las cuestiones indispensables a considerar. Mientras persista la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género, todo intento de avanzar hacia la igualdad plena y efectiva quedará cercenado de raíz. La violencia contra las mujeres representa el principal lastre y el más fuerte obstáculo a combatir para poder pensar en avances serios en materia de igualdad.