

# PLATAFORMAS Y GÉNERO: EL RIESGO DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

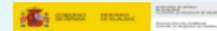
---

Maiedah Jalil Naji  
Investigadora Predoctoral (FPU18)  
Universidad Pablo de Olavide

# El acoso sexual como riesgo laboral

- Riesgo complejo e invisibilizado:
  - Escasez de datos oficiales y actualizados.
  - Problemas: *gap perceptivo*, normalización, ausencia de denuncias, etc.
- Marco legal interno y europeo: dispersión y lagunas.
- Necesidad de un tratamiento específico jurídico y preventivo del acoso sexual como riesgo laboral.

**No existen normas específicas de rango superior dirigidas al acoso sexual como riesgo laboral excepto aquellas previsiones contenidas en las normas encargadas del principio de igualdad y no discriminación.**



## ACOSO SEXUAL

La encuesta preguntaba por una serie de comportamientos no deseados y con una connotación sexual: miradas insistentes o lascivas, contacto físico no deseado, exhibicionismo, envío de imágenes o fotos sexualmente explícitas que le hayan hecho sentirse ofendida, humillada, o intimidada a la mujer, por citar algunos ejemplos.

### AGRESORES ACOSO SEXUAL



**3 de cada 4 (75,2%) afirman que el acoso sexual ha ocurrido más de una vez**

**Alguien del trabajo**

**17,3%**

# Normativa de aplicación

- **Derecho Europeo:**

- Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, (igualdad)
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, (igualdad)
- Directiva 2006/54/CE de 5 de julio, (igualdad)
- Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, (seguridad y salud en el trabajo)
- Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (26 de abril de 2007) y directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo (16 de julio de 2010).

- **Ordenamiento jurídico nacional:**

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo 4.2.e) del TRLET.

# Normativa Internacional: El Convenio n.190 y la Recomendación n.206 OIT

- Concepto de violencia o acoso:

“Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten **una sola vez o de manera repetida**, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. **En la medida en que la violencia o el acoso vaya dirigido o afecte de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, se reconoce el acoso sexual como una expresión concreta de violencia y acoso por razón de género**” (artículo 1).

# El impulso en el Convenio n.190 OIT y la Recomendación n.206 OIT

- **Ámbito objetivo y subjetivo de aplicación expansivo:**
  - Ámbito subjetivo: todas las formas de trabajo y todos los sectores, también el trabajo informal.
  - Ámbito objetivo: del “lugar de trabajo” al “mundo del trabajo”.
- Obligación de adoptar **un enfoque preventivo inclusivo e integrado.**
- Novedad: **reconocimiento legal expreso del acoso sexual como riesgo laboral y de la importancia de atender al contexto en que aplicar la política preventiva.**

# Trabajo en aplicaciones digitales y acoso sexual

¿Son las personas que trabajan en plataformas más vulnerables al riesgo de acoso sexual?

- Características subjetivas de las víctimas:

**El 60,5% de las mujeres de 16 a 24 años han sufrido acoso sexual**

**INTERSECCIONALIDAD de las causas discriminatorias:** el acoso sexual como una forma de discriminación múltiple (por razón de género, de orientación sexual, de edad, de diversidad funcional y de nacionalidad).

# Factores de riesgo de acoso sexual en el trabajo en plataformas

**Factores de riesgo organizativos** presentes en la prestación de servicios en plataformas digitales y que incentivan el acoso sexual:

- Desequilibrios de poder
- Brechas de representación
- Roles de género
- “Tolerancia” al acoso
- Plataformas y discriminación 3.0



# Desequilibrios de poder en el trabajo en plataformas digitales

- Las mujeres representan el 47.5% de los trabajadores en plataformas *offline*, el 40.2% de los trabajadores de plataforma no significativos, el 31.2% de los trabajadores de plataforma significativos, pero no principales, y solo el 26.3% de los trabajadores de plataforma principales y muy significativos.
- Además, se observa **una brecha** destacable tomando en relación las **variables edad y género**: las mujeres mayores de 35 años que trabajan en plataformas digitales lo hacen en los niveles más bajos de la jerarquía organizativa.

**Los puestos de mayor rango o poder dentro de las plataformas digitales están principalmente ocupados por hombres jóvenes** (Comisión Europea 2018).

# Brechas de representación en el trabajo en las plataformas digitales

La OIT (2019) advierte sobre las brechas de representación por razón de género en el trabajo en plataformas digitales. Señala que existe una diferencia importante de género en lo que respecta a la propensión a realizar este tipo de trabajo: **solo una de cada tres personas trabajadoras en plataformas es una mujer.**

Esta cifra es inferior en los países en desarrollo, donde apenas una de cada cinco personas trabajadoras es una mujer.

# Los roles de género en el trabajo en plataformas digitales

- Los **trabajos** que demandan **niveles altos de cualificación** (p.e., el desarrollo de software) y algunos específicos *in situ* en sectores **tradicionalmente con mayor presencia masculina**, como el transporte, son los servicios con mayor presencia de los hombres.
- Los **servicios auxiliares** (p.e., la traducción) y, sobre todo, los **servicios *in situ*** son los **dominados** principalmente por **mujeres**.
- Rol de cuidadoras y doble carga trabajo: **el 13% de las encuestadas “únicamente pueden trabajar desde casa”**, mientras que **solo el 5%** de los participantes **hombres** se han referido a esta razón.

# Plataformas y discriminación 3.0

- **Discriminación 3.0:** la discriminación ya no es simplemente una consecuencia de las barreras formales o de los sesgos implícitos, sino que, en estas organizaciones productivas **deriva también de la forma en que están estructuradas las plataformas** (su arquitectura, es decir, su codificación y diseño algorítmico) (Brazilay, y Ben-David 2017)
- **Carencia de estudios** centrados en este fenómeno.

# La “tolerancia” al acoso en el trabajo en plataformas digitales

- **Ausencia de políticas y procedimientos dirigidos a su prevención.**
- **Estilo de liderazgo:** “autonomía”, “aislamiento”, “incomunicación”.
- Trabajo prestado en el sector servicios y con **alta orientación al cliente:** sistemas de evaluación en línea, etc.
- Uso masivo de las TIC: **Ciberacoso sexual** *offline*, *online* o mixto.
- Factores relacionados **con el lugar y tiempo de trabajo:** espacios públicos, privados, horas nocturnas, no sociales, etc.

# Las mayores consecuencias del acoso sexual para las personas que trabajan plataformas

- Agravamiento de las consecuencias habituales fruto de sufrir el acoso sexual en lugares desprotegidos y canales virtuales: **lesividad superior** del daño y sus consecuencias en la salud de las personas trabajadoras.
- Los estudios muestran efectos comparables entre las experiencias más intensas pero menos frecuentes (agresión física, violación) y las experiencias menos intensas pero frecuentes (clima organizacional sexista).
- Consecuencias específicas derivadas de sufrir **acoso sexual en espacios públicos: afrontamiento pasivo y “autocosificación”**.
- **Consecuencias más graves del ciberacoso sexual** fruto del anonimato, difusión pública, etc.

# Retos legales

- Salvar las lagunas normativas:
  - Frente a la dispersión: **un concepto amplio de violencia o acoso en el trabajo**
  - **Concretar las obligaciones empresariales** en cuanto a su prevención, y de adopción de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la imputación de responsabilidades derivadas de su incumplimiento.
- Importancia de ratificar el convenio y adecuar la normativa interna de rango superior:
  - **La labor de los agentes sociales** y negociación **colectiva no llega al trabajo en plataformas digitales.**
  - **Tutelar el riesgo de acoso sexual** en lugares públicos, privados, virtuales y por terceras personas ajenas a la organización.

# Hacia la prevención digital del acoso sexual en el trabajo en aplicaciones

**OBJETIVO: Una política preventiva que busque y garantice la DIVERSIDAD EN LAS EMPRESAS.**

***Equality by Design (EbD)***: propuesta que defiende la estructuración de las empresas de plataformas digitales de forma sensible hacia ciertos riesgos laborales.

**Respaldo legal**: La importancia de digitalizar la acción preventiva también encuentra anclaje legal en la nueva normativa internacional de la OIT al reconocer el factor digital o virtual de los fenómenos de violencia o acoso en el trabajo.

Un ejemplo práctico del uso de la tecnología en este ámbito es la plataforma en línea *EQUALITY@WORK* (su nombre en español: ***INDIC@IGUALDAD***) promovida por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

<https://www.genderequalityseal.org/equalityatwork/>



# Muchas gracias

[mjalnaj@upo.es](mailto:mjalnaj@upo.es)