

TEMAS

Hacia una reformulación de la violencia de género laboral

Patricia Espejo Megías

■ LA LEY

Hacia una reformulación de la violencia de género laboral

Patricia Espejo Megías

© Patricia Espejo Megías, 2018

© Wolters Kluwer España, S.A.

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502

e-mail: clientes@wolterskluwer.com

<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: octubre 2018

Depósito Legal: M-30719-2018

ISBN versión impresa: 978-84-9020-747-5

ISBN versión electrónica: 978-84-9020-748-2

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.

Printed in Spain

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

HACIA UNA REFORMULACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO LABORAL

Patricia ESPEJO MEGÍAS

taforma de Beijing relativos al estudio de la brecha salarial de género realizado en octubre de 2014 muestran cómo los salarios de las mujeres, a nivel global, son nada más y nada menos que un 50 por ciento más bajos que los salarios de los varones⁽¹³³⁾. Pero es que la brecha salarial es un mal indiscutible también en la esfera de mando de las empresas; los datos más recientes a nivel nacional evidencian cómo las consejeras pueden llegar a ganar hasta tres veces menos que sus colegas varones.

3. LA INSUFICIENTE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE MANDO DE LAS EMPRESAS COTIZADAS ESPAÑOLAS: SU TRATAMIENTO DESDE LA RSE

El término «segregación vertical de género» hace referencia a la disminución progresiva de mujeres, a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y en puestos de mayor responsabilidad es mínima. Esta discriminación vertical se observa, tanto si comparamos los porcentajes de varones y mujeres por categoría laboral en un determinado sector, como si se toma en consideración la cantidad de mujeres que, hoy en día, figura entre los puestos de mando de las empresas a nivel interno, europeo e internacional, teniendo en cuenta, además, su nivel mayor de formación y preparación profesional.

Según datos oficiales, el porcentaje de mujeres que desempeñan actividades laborales situadas en la cúspide de la pirámide organizacional es muy reducido. Paralelamente, los hombres que acceden a trabajos feminizados llegan a la cumbre antes que las propias mujeres, a pesar de ser extraños en un ambiente predominantemente femenino. Así, las mujeres permanecen en los escalones inferiores, con independencia de que sus trabajos sean mayoritariamente femeninos o mayoritariamente masculinos⁽¹³⁴⁾.

El denominado «techo de cristal» existe para todas las mujeres; es común en determinados sectores de opinión considerar que las mujeres son contratadas o ascendidas únicamente para cumplir con determinadas cuotas impuestas por normas con rango de ley en algunos países. Además, a pesar de que parece que las mujeres están en mejores condiciones en el sector público que en el privado, también en el empleo público las mujeres sufren

(133) http://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/4/53234/14-20867_Informe_regional_Beijing_WEB

(134) Cfr.: IGLESIAS FERNÁNDEZ, Carlos y LLORENTE HERAS, Raquel, «Evolución reciente de la segregación laboral por género en España», *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 11, 2010, págs. 81 y ss.

las mismas trabas para acceder a los puestos de máxima responsabilidad lo que, en parte, agravaría el problema, puesto que la situación en ese caso no derivaría de la decisión unilateral de un empresario privado, sino de la violencia del poder público.

Tomaré las palabras del Premio Nobel de Economía, Amartya SEN⁽¹³⁵⁾, cuando hace más de una década afirmaba que:

«...a lo mejor nada sea tan importante en la economía política del desarrollo como que se reconozca como es debido la participación y el liderazgo en el territorio político, económico y social de las mujeres. Se trata de un aspecto muy importante del desarrollo como libertad».

Efectivamente, la participación y el liderazgo femeninos en la vida política, económica y social se erigen como el *requisito sine qua non* para la liberación real de las mujeres en un mundo machista y opresor. La independencia económica es una premisa fundamental para conseguir liberar a millones de mujeres del círculo de la pobreza, el hambre, la exclusión y el sometimiento al hombre; ya que si las mujeres de todo el mundo dispusiesen de los recursos suficientes y de la autonomía necesaria para acceder a ellos, se superaría uno de los obstáculos más importantes que entorpece la erradicación de la sumisión, la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Las trabajadoras siguen estando poco representadas en los puestos de alta dirección, lo que no se traduce solamente en una cuestión de falta de equidad social; también supone una grave pérdida de talento, siendo este trascendental en una etapa difícil para la economía europea y mundial. Tal y como está configurado el mercado laboral, el primer interrogante que se nos plantea es si los diferentes países europeos tienden a una convergencia en relación a la eliminación de las discriminaciones por razón de género existentes en el mercado de trabajo. En respuesta a esta cuestión, podemos decir que desde hace aproximadamente una década, los diferentes países europeos, de forma paulatina, han ido impulsando medidas para promocionar el avance de las mujeres y su acceso a puestos de responsabilidad, en mayor o menor medida.

Sin embargo, es muy descriptivo constatar cómo quienes han propuesto las medidas de reparto del trabajo, la jornada o el salario, entre otras condiciones laborales y sociales, han sido siempre varones de avanzada edad; ellos han estado y siguen estando a la cabeza de la pirámide laboral y, sin duda, este hecho ha perjudicado y perjudica gravemente a las mujeres. Por ello, es

(135) SEN, Amartya Kumar, *Desarrollo y libertad*, Planeta, 2000, pág. 67.

tan importante lograr el liderazgo de las mujeres y conseguir que puedan posicionarse en los puestos de responsabilidad de las empresas para tratar de corregir estas discriminaciones económico-laborales «desde arriba».

España, en aras a la consecución de dicha *leadership* femenina, optó en 2007 por incluir, dentro del articulado de la ya citada LOIEMH, un conjunto de preceptos sobre acción positiva, orientados en lo esencial a hacer efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en los órganos de mando de determinadas empresas: las obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. Con carácter general, el art. 11 de la LOIEMH, tras imponer a los poderes públicos la obligación de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres «para corregir situaciones patentes de desigualdades de hecho respecto de los hombres», habilita con un sentido posibilista a las personas físicas y a las personas jurídicas privadas para que, con sujeción a la Ley, desarrollen acciones de esta naturaleza.

A pesar de los indudables avances producidos en materia de diversidad de género en esta última década en España, las mujeres siguen estando poco representadas en los puestos de alta dirección de las empresas del país, a pesar de que representan la mitad del mercado laboral de alta cualificación, de que son más de la mitad de las personas egresadas en las universidades españolas y de que, además, lo hacen con mejores expedientes académicos.

La cuestión de fondo radica en el hecho de que la implantación de este tipo de actuaciones, en cualquiera de los escenarios privados que menciona la ley de igualdad española, es de carácter voluntario. Se trata de una recomendación no preceptiva que penetra en el terreno de las prácticas socialmente responsables *stricto sensu*; porque la «responsabilidad social» ni es privativa de las empresas ni se desarrolla en exclusividad en el marco de las relaciones de trabajo, afectando a todas las entidades que proporcionan a la sociedad un valor añadido⁽¹³⁶⁾.

Hay que decir que de esta habilitación se hace eco, en el ámbito laboral, el art. 43 de la LOIEMH, al realizar un llamamiento a la negociación colectiva para que establezca medidas de discriminación positiva dirigidas a «favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres». El ofrecimiento es aquí a la autonomía colectiva para

(136) MERINO SEGOVIA, Amparo, *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*, Bomarzo, Albacete, 2009, págs. 35 y ss.

que facultativamente incorpore medidas de esta naturaleza en el empleo y en las condiciones de trabajo⁽¹³⁷⁾.

Un supuesto específico de acción positiva se contempla en el art. 75 de la LOIEMH, dentro del Título IV, bajo la rúbrica «*La igualdad en la responsabilidad social de las empresas*». Dicho precepto persigue el objetivo de mejorar la escasa presencia de las trabajadoras españolas en los puestos de máxima responsabilidad empresarial; más en concreto, lo que pretende es su participación en los consejos de administración de las empresas que forman parte del mercado continuo, esto es, todas aquellas empresas cotizadas que tengan la obligación de presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada.

Naturalmente, la previsión legal no niega a las demás empresas, instituciones y entidades la posibilidad de introducir, en el marco de su responsabilización social, medidas que tengan por objeto conseguir una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en sus órganos de dirección y administración; sin embargo, como viene ocurriendo, la ley hace una llamada a las empresas de gran dimensión aun cuando más del 95 por ciento del tejido empresarial español está conformado por pequeñas y medianas empresas.

El propósito declarado de la LOIEMH es que «...el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección». Las razones de la inserción en la Ley de igualdad española de tal recomendación son evidentes: en España el número de consejeras en las empresas solo representaba, y sigue representando, un mínimo porcentaje del total, sin que hasta la fecha se hubiese tomado en consideración que los consejos de administración son los órganos de gobierno de las empresas y que estas actúan en un entorno complejo donde la diversidad debe ser seña de identidad⁽¹³⁸⁾.

(137) PÉREZ DEL RÍO, Teresa, «La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas», RMTAS, número extraordinario, *Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, 2007.

(138) En el documento tomado como base de la reunión mantenida en octubre de 2006 por los ministros de la Unión Europea responsables de la igualdad de género, con el propósito de analizar la situación de la mujer en la toma de decisiones del sector privado, se sostiene «que la participación de las mujeres es menor que la de los hombres en todos los niveles de la jerarquía de dirección y de toma de decisiones. Ello es especialmente cierto en las categorías más elevadas de las corporaciones, donde únicamente una pequeña minoría de directivos y de miembros de los consejos de administración de las corporaciones son mujeres a pesar de su idéntico alto nivel de capacitación y del mayor nivel de formación de las mujeres comparado con el de los hombres a escala europea», *Women and economic decision making at private companies, Informal Ministerial Meeting: Gender Equality*, Helsinki, Finland, 6-7 october 2006.



Este libro profundiza en una materia que, pese haber sido muy tratada desde distintos puntos de vista, ha sido enfocada de forma parcial, sin que hasta la fecha se haya abordado en toda su amplitud la violencia de las mujeres en el mundo del trabajo. Se trata de reformular un concepto amplio de «violencia de género laboral» del comúnmente aceptado. Y es que cuando se habla de violencia por razón de género en el empleo su análisis suele encasillarse en los acosos de naturaleza sexista o sexual que tienen lugar en el ámbito laboral.

En esta obra, la autora aborda con rigor las distintas manifestaciones de esa violencia que, habitualmente, no se dan cita en un concepto que, sin embargo, abarca múltiples situaciones, muchas de ellas desatendidas, aun cuando en realidad sustentan y consolidan la atávica violencia ejercida contra el género femenino. Era urgente resignificar el concepto de «violencia de género laboral», visibilizando las diferentes manifestaciones de violencia machista habidas en la esfera de las relaciones laborales que, a menudo, quedan fuera del concepto.

Con este texto, se profundiza en un abordaje holístico de la problemática de la violencia laboral contra las mujeres, analizando todas las realidades que lo conforman y lo perpetúan, entre ellas, las dificultades para equilibrar adecuadamente maternidad y trabajo de calidad, la brecha de género salarial y el techo de cristal, paradigmas de la violencia institucionalizada que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo.



Wolters Kluwer