

LOS RETOS DE LA IGUALDAD EN UN ESCENARIO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Pilar Conde Colmenero

Directora

M^a Nieves Alonso García

José Manuel López Jiménez

Coordinadores



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades

Dykinson, S.L.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Dirijase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 91 702 19 70/93 272 04 07.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienessomos

© Copyright by
Los autores
Madrid

Editorial DYKINSON, S. L. - Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfonos (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1324-386-3
Depósito legal: M. 38.397-2019

Preimpresión e Impresión:
SAFEKAT, S.L.
Laguna del Marquesado, 32 - Naves J, K, y L - 28021 Madrid
www.safekat.com

PRÓLOGO

EDUCACIÓN´

La presencia d
enseñanza sup
Conde Colmen

Firma en feme
Gutiérrez

La escuela. El
Mateos Carrill

Igualdad real
tián Castañare

Presencia de l
a Karen Uhler

ECONOMÍA´

Mujeres con d
la cuestión. A

Desempeño d
ceso de la mu

El teletrabajo
Manuel López

Situación de

ÍNDICE

PRÓLOGO	9
EDUCACIÓN Y CIENCIA	
La presencia de la mujer en el sector digital y, particularmente, en la enseñanza superior online. El caso de la Universidad Isabel I. <i>Pilar Conde Colmenero</i>	13
Firma en femenino: mujeres escritoras del papel al pixel. <i>Alicia Herráiz Gutiérrez</i>	31
La escuela. El primer paso hacía la igualdad digital. <i>Fco. M. Alejandro Mateos Carrillo</i>	51
Igualdad real y prevención del ciberacoso en adolescentes. <i>Luis Sebastián Castañares</i>	63
Presencia de la mujer en el mundo de las matemáticas. Desde Theano a Karen Uhlenbeck. <i>Alberto Zapatera Llinares</i>	81
ECONOMÍA Y MERCADO DE TRABAJO	
Mujeres con discapacidad y empleo. Reflexión sobre el estado actual de la cuestión. <i>Almudena Cotán-Fernández y Carmen Yot-Domínguez</i>	99
Desempeño de funciones e igualdad de género: las tensiones en el acceso de la mujer al empleo público. <i>María Cruz Díaz Díaz</i>	117
El teletrabajo como medida de fomento de igualdad y conciliación. <i>José Manuel López Jiménez</i>	131
Situación de la mujer en el medio rural. <i>Lorena Obregón Pozo</i>	151

COMUNICACIÓN Y TECNOLOGÍA

- La igualdad en Internet y redes sociales. Estado de la cuestión y respuesta jurídica. *María Cristina Lorente López* 175
- Brecha Digital de Género en Entornos Digitales. *Noemí Pérez Macías y Cayetano Medina Molina* 189
- Mujeres y liderazgo: la importancia de contar con referentes. *Nuria Puente Domínguez* 211
- La imagen de la mujer en la Era Digital: ¿igualdad de género? *María Concepción Rayón Ballesteros* 227

JURÍDICO Y POLÍTICO

- Las funciones parlamentarias y el derecho de igualdad en la esfera digital: encrucijada entre la paridad y la evolución tecnológica. *María Nieves Alonso García* 253
- La revisión del régimen de la patria potestad en un entorno digital. Equilibrios horizontal y vertical en igualdad. *Francisco de la Torre Olid* 273
- La tecnología del empoderamiento: alfabetización digital a mujeres privadas de libertad. *Melissa Macuare y Víctor Rodríguez González* 287
- Reto de la igualdad en el ejercicio de la responsabilidad parental en la era digital. *María Penado Abilleira y Tania Corrás Vázquez* 301

**LA PRESENCIA DE LA MUJER EN EL SECTOR
DIGITAL Y, PARTICULARMENTE, EN LA
ENSEÑANZA SUPERIOR ONLINE.
EL CASO DE LA UNIVERSIDAD ISABEL I**

**THE PRESENCE OF WOMEN IN THE DIGITAL
SECTOR AND, PARTICULARLY, IN HIGHER
EDUCATION ONLINE. THE CASE OF THE
ISABEL I UNIVERSITY**

DR^a. PILAR CONDE COLMENERO

*Prof. Titular de Universidad
Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Universidad Isabel I, www.uil.es, España*

Resumen: a pesar de que, en nuestro país, desde la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se han conseguido alcanzar importantes cotas de paridad real entre ambos sexos, lo cierto es que, más de diez años después, aún quedan avances que realizar y escollos que superar para conseguir una equiparación completa.

En este sentido, la presencia de la mujer en el mercado laboral es desigual según los distintos sectores de actividad y poco representativa en niveles altos de responsabilidad. Existen ámbitos profesionales donde la incorporación de la mujer, aun habiendo crecido progresivamente en las últimas décadas (pensemos en la construcción o la ciencia y la tecnología), no deja de ser residual o insuficiente; y otros campos donde la mujer está bastante representada. En este último terreno se encuentran, por ejemplo, la sanidad y la enseñanza (ya sean públicas o privadas), puesto que en ambos

campos las mujeres tradicionalmente han representado un colectivo nutrido, aunque esto no siempre se haya traducido en que ocupen un número significativo de puestos de responsabilidad o que reciban salarios asimilados a los hombres. Este estudio pretende analizar el papel de la mujer en el sector digital (concretamente en las empresas e instituciones de enseñanza superior online), conocer las problemáticas y singularidades laborales que presenta esta rama de actividad, y examinar, *ex profeso*, la situación de la Universidad Isabel I desde la perspectiva de la igualdad hombre-mujer.

En efecto, tras la generalización de las TICs, la enseñanza ha sufrido importantes cambios y hoy día la formación online se están imponiendo en todos los niveles de la educación, sobre todo en la enseñanza superior. Es por ello que actualmente en el colectivo de las universidades sea necesario tener en cuenta, tanto aquellas instituciones que nacieron con un carácter virtual, como las que actualmente ofertan docencia presencial y docencia online simultáneamente; por otra parte, el estudio de la presencia femenina en la enseñanza superior digital pasa por reconocer que las universidades puramente online pertenecen también al sector digital (que destaca por la brecha de género que padece).

Finalmente, en este trabajo estudiamos el ejemplo particular de la Universidad Isabel I, una institución genuinamente online, conformada por un elevado número de mujeres (en el PDI, el PAS y los órganos de gobierno) que, además, suelen ocupar cargos de responsabilidad. En definitiva, un ejemplo relevante de igualdad en un sector de actividad donde no es tan común encontrar mujeres y que estas tengan capacidad decisoria (entre otras cuestiones por las que se miden la equiparación entre sexos en las empresas e instituciones de cada sector de actividad).

Palabras clave: igualdad hombre-mujer, sector digital, universidad online, presencia femenina, ciberacoso sexual en el trabajo, brecha salarial.

Abstract: Despite the fact our country, since the promulgation of the Organic Law 3/2007 about effective equality among men and women, have achieved significant levels of real parity between genders, the truth is that, more than ten years later, there are still progress to make and obstacles to overcome.

With this purpose, the presence of women in the labour market can be unequal depending on the different sectors of activity and little representative at high-responsability levels. There are professional fields where the incorporation of women, although having grown progressively in the last decades (let's think about the building sector or the science and technology areas), it is yet residual or insufficient.; on the opposite, there are other fields where women are quite represented. In this last sphere we can find, for example, health and education (being them public or private), provided that in those fields women have traditionally occupied an important number of responsibility positions and received similar income than men. Our paper has the aim of analyzing the role of women in the digital sector, particularly in companies and institutions dedicated to higher education online, and examining, *ex profeso*, the situation of Universidad Isabel I from the men-women equality point of view.

Indeed, after the generalization of ICTs, education has undergone important changes and nowadays on-line education is becoming more and more popular at every level of academic training-specially in higher education. Because of that, the university collective must keep in mind all kind of institutions, being their line of work exclusively virtual or dedicated to both in-person and on-line education; on the other hand, the study of the female presence in higher digital education needs to recognise that purely on-line committed universities also belong to the digital sector (which stands out because the gender gap that suffers).

Finally, in this paper we study the particular example of Universidad Isabel I, a genuinely on-line institution, composed of a great amount of women (working in teaching, in administration and in the executive board) which, besides, have usually high responsibility positions. Summarizing, the university is a relevant example of equality in a working field where it is not very common to find women with deciding abilities (amongst other issues that determine the gender equality in companies and institutions of every working sector).

Keywords: equality man-woman, digital sector, online university, female presence, sexual cyberbullying at work, wage gap.

SUMARIO:

- I. Marco normativo de la igualdad hombre-mujer
- II. La presencia de la mujer en el mundo laboral: diferencias según sectores de actividad y problemáticas discriminatorias asociadas
- III. La mujer en el sector digital y en la enseñanza online en particular.
Un sector digital masculinizado
- IV. El caso de la Universidad Isabel I
- V. Conclusiones
- VI. Bibliografía

I. EL MARCO NORMATIVO DE LA IGUALDAD HOMBRE-MUJER

En nuestro país, la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹ –en adelante LOI– constituyó un hito importante ya que implicaba actualizar el marco normativo español existente en esta materia a los mínimos exigidos en la Unión Europea. La transformación legal se realizó, como no podía ser de otra manera por afectar al derecho fundamental a la igualdad (art. 14 CE), mediante el solemne ropaje de ley orgánica y, a través, de una norma de marcado carácter preventivo, transversal e integral que modificó numerosa legislación de distintos ámbitos (educación, cultura, trabajo, sanidad,...), generando nuevas obligaciones para los poderes públicos, las empresas y los particulares (como, por ejemplo, la exigencia a la Administración General del Estado de elaborar un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades o el requisito, a las empresas de más de 250 trabajadores, de negociar un plan de igualdad) y afectando a la actividad de organismos especializados ya existentes como el Instituto de la Mujer (entre otros).

No es que antes de la promulgación de la LOI en el año 2007 el ordenamiento jurídico español careciese de previsiones que favoreciesen la igualdad entre sexos en todo ámbito de la vida. Antes, al contrario, desde 1978 la Constitución Española ya estableció el derecho a la igualdad (art. 14 CE²) como uno de los derechos fundamentales, lo concibió como sustrato de la dignidad personal, como derecho inviolable inherente al ser humano (art 10 CE) y, en consecuencia, como sostén nuclear del Estado social y democrático de Derecho en el que nuestro país se constituía hace ahora algo más de cuarenta años (art. 1 CE). Esta igualdad constitucional proscribía toda discriminación, cualquiera que sea la razón, condición o circunstancia personal o social de la persona, y por supuesto la que sea debida a la diferencia entre sexos. Como corolario, nuestra Carta Magna protege de manera especial

¹ Esta Ley Orgánica transpone dos directivas europeas: la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Solo unos meses después de la promulgación de la LOI, se dictó 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, que también tuvo una importante repercusión en el ordenamiento jurídico español.

² Artículo 14 CE: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

todos aquellos derechos fundamentales que proclama (incluida la igualdad) y lo hace diseñando un entramado de garantías (art. 53 CE) para demostrar que no estamos ante un Texto Constituyente meramente programático y declarativo de derechos y libertades sino con vocación de ser eficaz y ofrecer herramientas que permitan el ejercicio pacífico de estos.

Por supuesto, esta igualdad entre hombres y mujeres ha de proclamarse en toda parcela de actividad, aunque posee una transcendencia sustancial en el ámbito laboral y en la protección dispensada por la Seguridad Social, ya sea en el acceso al mercado de trabajo, durante la vida del contrato, en la terminación del vínculo entre empleador y empleado, como en la cobertura social a desempleados, trabajadores o estudiantes, etc, y, tanto en su calidad de ciudadano como de colectivo especialmente desfavorecido. Consecuentemente, la normativa sociolaboral está plagada de previsiones que pretenden regular y hacer efectiva la no discriminación de la mujer y su protección como demandante de empleo, trabajadora, pensionista, etc. Así pues, desde el Estatuto de los Trabajadores (art. 4, 17 ó 55, entre otros), a la Ley General de Seguridad Social (arts. 42 y 154 en adelante, que establecen la acción protectora y distintas prestaciones como la de riesgo durante el embarazo), pasando por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art 5, 25 y 26) o por la Ley Infracciones y Sanciones del Orden Social (arts. 13, 12 ó 17) encontramos preceptos relativos a esta materia.

No obstante, es cierto que la publicación de LOI, al respetar y transponer las diversas previsiones de Derecho originario y derivado de la Unión Europea, hizo que la normativa nacional (como la del resto de estados miembros) se armonizase para caminar a la par en los mínimos exigibles en todo el territorio europeo en lo que concierne a igualdad entre hombres y mujeres, tal como se venía haciendo respecto de la normativa internacional³. El concepto de «discriminación positiva» hacia la mujer (u otros grupos sociales), como colectivo desfavorecido y azotado, por ejemplo, por el desempleo, el recono-

³ El Preámbulo de la LOI dice textualmente: «La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983...La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley».

cimiento de la desigualdad salarial o la tacha de medidas excesivamente paternalistas hacia la mujer, han sido varias de la cuestión que planteó la LOI en su afán de avanzar y caminar hacia una igualdad real entre hombre y mujeres en los albores del siglo XXI. De igual modo, es imputable a la LOI el establecimiento novedoso de los planes de igualdad (que en 2022 serán incluso obligatorios, no solo en empresas con más de 250 trabajadores –como hasta ahora– sino también en aquellas con 50 empleados, según la última reforma introducida por el RD-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁴) y que la tendencia de futuro sea que en los convenios colectivos se hable de salarios confrontados para referirse a la comparativa que habrá que elaborar de tablas de salariales de hombres y mujeres dentro de cada ámbito o empresa.

La propia LOI y la legislación básica sociolaboral y de empleo público han sufrido una reciente actualización tras la publicación del referido RD-Ley 6/2019, en marzo pasado, que ha conllevado modificaciones tales como la antes referida de los planes de igualdad u otras, entre las que cabe mencionar, en el plano contractual, el reforzamiento de las garantías frente a la discriminación entre hombres y mujeres y la violencia de género en las diferentes modalidades de contratación laboral (art. 12 ET), durante el período de prueba (art. 14 ET), en el sistema de clasificación profesional (art. 22 ET), en la igualdad salarial (art. 28 ET), en la jornada de trabajo (art. 34 ET), en la suspensión del contrato (art. 45 ET), o, en el plano de la protección social, la reformulación de las prestaciones por maternidad y paternidad (ahora denominadas prestaciones por «nacimiento y cuidado del menor» y «responsabilidad en el cuidado del lactante», respectivamente, según el tenor literal de la nueva redacción del art. 42 LGSS).

Es importante recordar también el efecto que ha tenido en el plano laboral la irrupción reciente de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales ya que ha introducido el denominado derecho a la «desconexión digital» y ha acentuado la protección del derecho fundamental a la intimidad en las relaciones de trabajo⁵.

⁴ La publicación del citado RD-Ley 6/2019 ha llevado a cabo modificaciones significativas en materia de igualdad hombre-mujer en varios textos básicos como son el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley General de la Seguridad Social, el Estatuto del Trabajador Autónomo y el Estatuto Básico del Empleado Público.

⁵ La flamante LO 3/2018 de Protección de Datos, publicada el 5 de diciembre de 2018 (BOE de 6 de diciembre), tiene una repercusión importante en las relaciones laborales, tanto

Este marco normativo que hemos expuesto es, lógicamente, de aplicación a cualquier sector de ocupación o rama de actividad económica (aunque pueda tener sus particularidades en la empresa privada respecto de la Administración pública). Sin embargo, a pesar de la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España en las últimas décadas, no todos los sectores ni todas las empresas presentan un reparto equilibrado de hombres y de mujeres por lo que la mayor o menor complejidad o problemática a la hora poner en práctica las distintas medidas y previsiones antidiscriminatorias que la ley establece va a depender, entre otros factores, de la representatividad de uno u otro sexo en cada uno de ellos.

II. LA PRESENCIA DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL: DIFERENCIAS SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD Y PROBLEMÁTICAS DISCRIMINATORIAS ASOCIADAS

Dentro de la Unión Europea nuestro país ha tenido una evolución bastante singular en lo que respecta al acceso de la mujer al mundo laboral. Marcada particularmente por el conflicto bélico de la guerra civil (que se sumó a la segunda guerra mundial padecida en todo el continente europeo de manera importante), el amplio período franquista (de cuarenta años) y la determinante transición política hasta la ya consolidada democracia (que ha cumplido más de cuatro décadas), España se ha caracterizado por una incur-

individuales como colectivas, y en particular en el derecho del empresario a controlar el trabajo de sus empleados así como en el derecho del trabajador a exigir la denominada «desconexión digital» («a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar»). Como la propia Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) indica, esta Ley actualiza las garantías del derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. Asimismo, refuerza las garantías del derecho a la intimidad en relación con el uso de dispositivos digitales puestos a disposición de los empleados, complementando la regulación del derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, de los que deberán ser informados. Lo cierto es que, en el Título X sobre «Garantía de los derechos digitales» de la LO, los arts. 87 a 91 están dedicados a cuestiones laborales sobre las que influye el uso generalizado de dispositivos digitales y de videovigilancia o la utilización de sistemas de geolocalización, entre otras temáticas. La generalización de estos medios tecnológicos en las organizaciones empresariales hace necesario regular y limitar su uso para no conculcar derechos fundamentales, como la intimidad, o derechos laborales constitucionalmente reconocidos, como el derecho al descanso. Esta Ley ha introducido medidas para reforzar la privacidad y el derecho al descanso o las vacaciones de los trabajadores frente a la utilización abusiva de dispositivos digitales, de videovigilancia o de sistemas de geolocalización por parte de los empresarios.

sión de la mujer en el mercado laboral que se ha producido en un breve espacio de tiempo.

En apenas un par de generaciones se ha pasado de un modelo donde la mujer era mayoritariamente ama de casa con pocos o ningunos estudios a un sistema social del siglo XXI, más próximo al de nuestros países vecinos, donde la mujer accede, al igual que el hombre, tanto a niveles básicos educativos (obligatorios para todos, con independencia del sexo) como a la formación profesional y a los estudios superiores universitarios (voluntarios). Consecuentemente, la mujer española de los últimos años se ha ido incorporando a un mercado de trabajo suficientemente formada y preparada.

Cuestión diferente es que en la actualidad los diversos sectores de actividad cuenten con una presencia femenina relevante o igualitaria respecto a la masculina (que no es el caso) y que el paro azote más fuertemente al colectivo de mujeres (a mayo de 2019, la tasa española de desempleo era del 13,6 %⁶, en hombres es de 11,9 % y en mujeres es de 15,6 %)⁷. Este tema también tiene que ver con el hecho de que, por motivos socioculturales que se van venciendo paulatinamente, las mujeres no han venido cursando ciertos estudios que en el pasado eran más propios de hombres (por ejemplo, las ingenierías⁸) ni han ido aprendiendo algunos trabajos que tradicionalmente han sido considerados masculinos (dígase, el oficio de mecánico).

Desde siempre, ha habido sectores masculinizados⁹ (la construcción o la pesca, por ejemplo) y, por el contrario, ramas de actividad bastante femini-

⁶ Datos extraídos de la EPA de 2019, según la cual España tiene unas de las tasas de desempleo más alta de la Unión Europea, superada solo por Grecia que alcanzó un 18,1 % en marzo de 2019.

⁷ Según la EPA (que se realiza trimestralmente), la tasa de desempleo de mujeres en España en diciembre de 2018 fue, según tramos de edad, la siguiente: 33,4 % (en mujeres menores de 25 años), 15,1 % (en mujeres mayores de 24 años), 46,9 % (en mujeres menores de 20 años), 30,8 % (en mujeres entre 20 y 24 años), 15,2 % (en mujeres entre 25 y 54), 14,3 % (en mujeres mayores de 54 años).

⁸ En los últimos años tanto los poderes públicos como las empresas ha comenzado a lanzar iniciativas y ayudas para conseguir que las niñas y jóvenes españolas se sientan más atraídas por las ciencias y cursen estudios de cualquier disciplina científica donde hoy por hoy existe mayoría de alumnos hombres. Buen ejemplo de ello es el Programa STEM Talent Girl que pretende promover el acercamiento de niñas y adolescentes con talento a las carreras científicas. (en él participan universidades como la Universidad Isabel I de la mano de la Consejería de Educación de Castilla y León y la empresa ASTI de robótica).

⁹ Se consideran sectores masculinizados aquellos donde el porcentaje de hombres es superior al 73,7 % y sectores feminizados aquellos donde el porcentaje de mujeres es superior al 56,30 %, según establece UGT y recoge el estudio titulado *Situación de las mujeres en los*

zadas (la educación o la sanidad¹⁰). En líneas generales (con diferencias territoriales y excepciones por parte de ciertas empresas), el mercado laboral español registra una marcada segregación laboral por género.

Llegados a este punto, hay que señalar que existen problemáticas comunes y directamente asociadas a los sectores de actividad donde la mujer está poco representada. De un lado, en aquellos sectores y empresas donde abundan los empleados varones es improbable que existan mujeres directivas, que haya paridad en los órganos de gestión o contratación o que se promuevan a féminas, por ejemplo. Y de otro lado, en estos contextos profesionales masculinizados suelen ser más frecuentes las situaciones de acoso sexual, es posible que los empleados tilden a sus compañeras de no ser mujeres de verdad o que directamente las rechacen y aíslen, incluso pueden hacerse comunes delitos de nuevo cuño como es el caso del *sexting*¹¹, que tienen que ver con el uso masivo de las TICs en entornos de trabajo.

Actualmente, un peligro acuciante sobre todo en los sectores o empresas masculinizados es la irrupción de ciertos riesgos laborales emergentes que son propios de la era digital en la que estamos. Se trata de riesgos de difícil y compleja gestión, como el ciberacoso sexual o el ciberacoso sexista. La prevención y tratamiento de ese tipo de riesgos laborales que tienen relación con la utilización de las nuevas tecnologías, sobre todo cuando se produce en aquellos lugares de trabajo donde prevalece el número de empleados hombres y donde se vean involucradas mujeres, se ha convertido en un auténtico reto para los iuslaboralistas especializados en prevención y para los empresarios¹².

Un caso reciente, de gran impacto mediático, ha sido el de la malograda trabajadora de la empresa IVECO que se quitó la vida tras la publicación

sectores más feminizados, elaborado por el Departamento de Empleo y Formación de la Federación de Mujeres Progresistas (2007), pág. 15.

¹⁰ Tal como se desprende del estudio antes citado, *Situación de las mujeres en los sectores más feminizados*, Págs. 23-59.

¹¹ El *sexting* es la expresión acuñada por los especialistas para referirse a la difusión de imágenes de contenido erótico y sexual personal a través de móvil mediante aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales o cualquier otro tipo de herramienta de comunicación. A estos efectos, conviene recordar que el art. 197.7 del Código Penal establece que «será castigado con una pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses el que, sin autorización de la persona afectada, difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquélla que hubiera obtenido con su anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona».

¹² Vid. MOLINA NAVARRETE, C. (2019). «Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío», *Diario La Ley*, núm. 9452, Sección Dossier, 9 de julio de 2019, Wolters Kluwer.

masiva entre sus compañeros de trabajo de un video sexual con su imagen, difundido mediante una red de mensajería instantánea¹³. Este supuesto está siendo analizado por los expertos como ejemplo representativo de las nuevas formas de violencia y acoso (moral, sexual, sexista o discriminatorio) en el trabajo, que se origina en los entornos digitales en los que vivimos, tanto en las empresas como en nuestra actividad cotidiana¹⁴. El desafío está en poder prevenir y sancionar adecuadamente este tipo de patologías propias de nuestros entornos laborales digitalizados¹⁵. Patologías que pueden agudizarse o estar más presentes en sectores de actividad como el que vamos a analizar a continuación: el sector digital, fuertemente masculinizado.

III. LA MUJER EN EL SECTOR DIGITAL Y EN LA ENSEÑANZA ONLINE EN PARTICULAR. UN SECTOR DIGITAL MASCULINIZADO

Desde hace unos años, en el ámbito empresarial se ha acuñado la denominación de *sector digital* y de *transformación digital* para hacer referencia, en el primero de ellos, a aquel sector de actividad engrosado por empresas e instituciones de base tecnológica y, en el segundo, al fenómeno de digitalización de procesos o implementación dinámica de nuevas tecnologías que está modificando exponencialmente el funcionamiento de las empresas y sus formas de trabajo.

En Europa este determinante sector de actividad ha crecido cinco veces más que la economía: un 3,1 % respecto de un 0,6 %, según datos de Eurostat de finales de 2018 (que, a su vez, recoge el *Informe Sobre la Situación del Sector Tecnológico Europeo* de 2018¹⁶). Se trata de un sector de actividad pujante que ofrece enormes posibilidades de empleabilidad y que está captando un grueso importante de la inversión de capital.

¹³ En mayo de 2019 fue noticia en los medios de comunicación el caso de una empleada de la empresa IVECO Madrid (de 32 años, casada y con dos hijos menores) que se suicidó tras la difusión en un grupo de whatsapp de un video sexual de ella que llegó a numerosos compañeros de trabajo y del que también tuvo conocimiento su marido. La Policía Nacional está investigando el grave suceso que no llegó a ser denunciado por la víctima, pese a que sí lo puso en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

¹⁴ *Op. Cit.* MOLINA NAVARRETE, C. (2019). «Redes sociales digitales...», pág. 23.

¹⁵ *Vid.* VICENTE PACHÉS, F. (2018). *Ciberacoso en el trabajo*, Atelier: Barcelona.

¹⁶ Este Informe es publicado por Atómico cada año (para conocer esta firma se puede visitar la página web <https://2018.stateofeuropeantech.com/>).

Pese a esta buena noticia, el sector digital presenta aspectos menos halagüeños en lo que se refiere a la igualdad y la discriminación por razón de sexo. En efecto, los especialistas alertan de que se trata de un ámbito donde la presencia de mujeres es mínima¹⁷ y donde parece existir discriminación hacia las mismas¹⁸. Estamos por tanto ante un sector masculinizado donde las mujeres están ínfimamente representadas, lo que en ocasiones genera ciertas disfuncionalidades en el plano de la igualdad de sexos ya que, según hemos explicado anteriormente, estos entornos laborales digitalizados donde las trabajadoras son minoría suelen ser propicios a la aparición de situaciones de discriminación hacia la mujer, acoso sexual, etc.

El hecho de que el sector digital esté severamente masculinizado no sorprende en exceso puesto que, según venimos viendo, tradicionalmente las mujeres han estado menos inclinadas que los hombres a realizar estudios tecnológicos o a desarrollarse profesionalmente en estas capacidades digitales. Seguramente esta realidad tiene una explicación cuya etiología es sociológica y cultural, aunque también puedan concurrir razones de otra índole. En todo caso, la brecha de género en España late en la propia universidad ya que en 2017 las mujeres suponían un 53,2 % de los graduados universitarios y, no obstante, solo representaban el 18,6 % de los estudios tecnológicos¹⁹.

Pues bien, ubicadas en el sector digital y directamente afectadas por el fenómeno de la transformación tecnológica se encuentran aquellas instituciones dedicadas a la enseñanza online, fundamentalmente a la enseñanza superior que se desarrolla virtualmente (hablamos de las actuales universidades online). Siendo las universidades online instituciones cuya actividad es claramente encuadrable en el sector digital (puesto que su base es cien por cien tecnológica y despliegan una enseñanza genuinamente virtual denominada e-learning) son, a su vez, entidades dedicadas expresamente a la enseñanza superior (este tipo de enseñanza universitaria ha sido desarrollada

¹⁷ Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2017 de los 19 millones de personas ocupadas en España, 9 millones son mujeres. Es decir, en nuestro país de cada 10 trabajadores, 4,7 son mujeres. Sin embargo, esta cierta paridad entre trabajadoras y trabajadores se rompe cuando analizamos las cifras del sector digital: un estudio reciente, impulsado por la patronal DigitalES, destaca que, en este sector de cada 10 trabajadores, solo 2,4 son mujeres.

¹⁸ Tal como se desprende del Informe realizado por Atómico: «5.000 personas respondieron a la Encuesta sobre el estado de la tecnología europea de 2018, y aunque la gran mayoría estuvo de acuerdo en que la diversidad es un beneficio para el rendimiento de la empresa, alarmantemente, el 46% de las mujeres informaron que han experimentado discriminación en el sector tecnológico europeo. De todos los fondos recaudados por empresas europeas respaldadas por capital de riesgo en 2018, un asombroso 93% se destinó a equipos fundadores exclusivamente masculinos» (<https://2018.stateofeuropeantech.com/>, fecha de consulta: 9/8/2019).

¹⁹ Informe elaborado en el año 2017 por encargo de la patronal DigitalES.

durante siglos por instituciones que impartían una formación clásica y presencial). En estas universidades online los profesores despliegan tanto capacidades tecnológicas como formativas e investigadoras ya que son docentes que desarrollan su labor de enseñanza en un contexto puramente virtual donde el aula tradicional y la clase magistral es sustituida por un entramado de plataformas y herramientas digitales.

Como entidades del sector digital cabría esperar que los empleados de estas universidades online fueran mayoritariamente hombres, no obstante, la actividad virtual que desarrollan es la enseñanza que, como hemos venido explicando, es una típica rama de actividad feminizada desde tiempo atrás. En consecuencia, el perfil del profesor universitario online es un híbrido entre el clásico docente de la formación presencial y el moderno educador que domina la enseñanza virtual.

Actualmente, no existen estudios que analicen la plantilla de las actuales universidades online desde la perspectiva de género. No obstante, nos aventuramos a vaticinar que la realidad de estas instituciones de enseñanza superior mostraría una relativa paridad hombre-mujer entre su profesorado.

Frente a un sector digital masculinizado y una transformación digital liderada por hombres, destaca el caso de la Universidad Isabel I que vamos a examinar a continuación por ser una institución de enseñanza superior cuya actividad es netamente digital y tecnológica, y donde no solo hay una elevada presencia femenina, sino que, además, las mujeres ocupan numerosos puestos de responsabilidad.

IV. EL CASO DE LA UNIVERSIDAD ISABEL I

La Universidad Isabel I irrumpe de manera efectiva apenas hace seis años en el panorama universitario español con un carácter genuinamente online o virtual. Ciertamente, se trata de una institución académica privada, con sede central en Burgos, que fue fundada en 2008, reconocida por las Cortes de Castilla y León mediante la Ley 3/2011 y que comenzó su singladura mediante Acuerdo 52/2013, de 4 de julio, de la Junta de Castilla y León por el que se autorizaba el comienzo de actividades y se aprobaron las normas de organización y funcionamiento de la Universidad Internacional Isabel I de Castilla²⁰. Esta Institución digital nació con vocación de impartir enseñanzas

²⁰ BOCYL, núm. 128 de 5 de julio de 2013.

universitarias, siempre en consonancia con el Espacio Europeo de Educación Superior y acorde al espíritu del Plan Bolonia.

En aquel momento, estaban surgiendo en España universidades privadas (y algunas con participación pública) de naturaleza online que querían dar respuesta a la elevada demanda de estudios virtuales que existía en el mercado nacional ya que había colectivos que por razones variadas (de accesibilidad, conciliación de la vida personal y familiar, etc) demandaban la realización de estudios superiores que no estuviesen constreñidos a una presencialidad física en el aula.

Junto a las universidades públicas y privadas presenciales ya existentes (que también deciden empezar a ofertar titulaciones en modalidad online), comienzan a hacerse hueco estas nuevas instituciones de enseñanza superior virtuales que conocemos en la actualidad y que son, concretamente, la Universidad Oberta de Cataluña (UOC), la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR), la Universidad Internacional de Valencia (VIU) y la Universidad Internacional Isabel I (UI1)²¹.

La enseñanza universitaria online del siglo XXI difiere de la tradicional formación a distancia, representada en nuestro país desde 1972 por una institución tan emblemática como la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Esa diferencia reside fundamentalmente en la naturaleza digital de las actuales universidades online. Con el paso del tiempo en las universidades no presenciales «la distancia física» entre el estudiante y el profesor se ha visto mediatizada, mejorada y agilizada por los modernos sistemas y plataformas virtuales de enseñanza (el denominado «e-learning»), merced a la transformación digital producida tras la generalización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y su aplicación a la formación de jóvenes y adultos.

Con este escenario, en 2017 y 2018 se constituyen la Asociación de Universidades Online (UNIONLINE)²² y la Asociación Empresarial de Universidades Online²³, presididas por el Rector de la Universidad Isabel I, y que

²¹ El surgimiento de las primeras universidades online españolas, así como su papel en el escenario académico nacional, es analizado por P. Conde Colmenero en el trabajo titulado «Límites legales y responsabilidades del uso de las TIC's en los centros e instituciones de enseñanza», capítulo II de la obra colectiva *Humanizar la utilización de las TIC en educación* (Gutiérrez Rivas, P., Fernández Delgado A. y Tabasso E. –Coordinadores –), publicado en 2016 por Dykinson (pág. 37-61).

²² Esta Asociación se inscribió en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior el 5 de julio de 2017 (Resolución de Inscripción de Constitución del 5 de julio).

²³ Según Resolución de la Dirección General de Trabajo (BOE de 24 de agosto de 2018).

fueron concebidas como plataformas desde las que trabajar colectivamente en las singularidades propias de la enseñanza superior online, velar por los intereses legítimos de las instituciones universitarias de la agrupación y hacer valer estas particularidades ante la Administración educativa, los interlocutores sociales, etc.

En esta línea de trabajo y con estos objetivos, recientemente se ha cerrado la negociación del nuevo convenio colectivo de universidades privadas para, entre otras cuestiones, intentar regular específicamente algunas condiciones de trabajo propias de la docencia e investigación virtual. Conviene recordar que el VII Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados²⁴, suscrito y publicado en 2016, tenía una vigencia prevista hasta 31 de diciembre de 2018 y ahora, una vez fue denunciado en tiempo y forma, se constituyó la correspondiente mesa negociadora que ha ultimado los acuerdos para la suscripción del nuevo acuerdo que contemple especificidades en materia de enseñanza superior virtual u online (VIII Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados, publicado en el BOE del 14 de septiembre de 2019).

En el cada vez más amplio escenario del sector digital y de la enseñanza universitaria online particularmente, la Universidad Isabel I destaca por tener una plantilla joven, donde además las mujeres tienen gran presencia y ocupan cargos de responsabilidad. Entre los cargos del organigrama académico y empresarial que están ostentados por mujeres destacan, a título ejemplificativo, la Presidencia del Consejo de Administración, la Presidencia de la Mesa de Contratación, dos Vicerrectorados (Vicerrectora de Ordenación Académica y Vicerrectora de Investigación), dos Decanatos (Decana de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas y Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud), varias Direcciones y Coordinaciones de grados y másteres (como el Grado en Nutrición Humana y Dietética, Grado en Psicología, Grado en Derecho, Grado en Educación Infantil, Master en Análisis Inteligente de Datos-Big Data, Master en Ejercicio de la Abogacía, Máster en Diseño Tecnopedagógico-Elearning, Master en Marketing Digital, Master en Nutrición y Dietética para la Práctica Deportiva, Master en Neurociencia y Educación, tienen mujeres a la cabeza), el Defensor Universitario, el Departamento de Comunicación, el Departamento Financiero, la Unidad de Calidad, el Área de Prácticas Externas, el Área de Desarrollo de Negocio, el Área de Innovación Educativa y la Escuela de Idiomas.

²⁴ BOE, núm. 118, de 16 de mayo de 2016.

Según este recuento, en la Universidad Isabel I hay unas 28 mujeres con cargos de responsabilidad, de una plantilla total de 432 trabajadores (347 de los cuales son profesores/investigadores –PDI– y 85 son trabajadores de administración y servicios –PAS–).

En cifras generales de empleados, de los 432 trabajadores el 54 % son mujeres y el 46 % son hombres. Si distinguimos por los colectivos PDI y PAS, de los 347 profesores contratados en la Universidad Isabel I el 55 % son mujeres y de los 85 miembros del PAS el 75 % son mujeres.

Por otro lado, estas estadísticas globales conectan con un hecho relevante como es la juventud de las empleadas que trabajan en esta Institución: a finales de enero de 2018, con base en los datos oficiales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, esta Universidad contaba con la plantilla docente más joven del sistema universitario español, con una media de 38 años frente a los 49 del conjunto de instituciones académicas de educación superior del país. La edad media del profesorado de la Isabel I también es considerablemente inferior a las cifras que presentan las universidades presenciales (49 años), las no presenciales (47), las públicas (49) y las privadas (44)²⁵. Si diferenciamos la edad de la plantilla de la Universidad Isabel I por sexos, comprobamos que siendo la media de edad de la Institución los 38 años como hemos comentado antes, esta tasa baja en las mujeres a los 37 años, mientras que en los varones sube a los 40 años.

Es decir, en la Universidad Isabel I trabaja un porcentaje significativo de mujeres (en números globales –el 54 % de la plantilla– y también en el PDI –55 % de profesoras– y en el PAS –75 % de mujeres del personal de administración de servicios–), además de lo cual, las empleadas son mujeres jóvenes, con una media de edad de 37 años.

Llama poderosamente la atención el hecho de que algunos de los campos de trabajo en los que las empleadas de la Universidad Isabel I desempeñan tareas de dirección no suelen ser estar ocupados por mujeres en las empresas e instituciones del sector digital.

Desde otro punto de vista, este número importante de mujeres con altas responsabilidades, que han accedido y promocionado en la Universidad por méritos propios, percibiendo sueldos iguales a sus homólogos masculinos y en condiciones de trabajo idénticas (solo tratadas de manera especial respecto de sus compañeros hombres con base en alguna de las previsiones legales a las que se puedan acoger por motivos de maternidad, conciliación o discrimi-

²⁵ Noticia difundida en la página web de la Universidad Isabel I al inicio del 2018 (<https://www.uil.es/sala-de-prensa/universidad-isabel-i-plantilla-docente-mas-joven-sistema-universitario-espa%C3%B1ol>)

minación positiva hacia la mujer o por el mero deseo de «hacer bien las cosas»), es representativo de una institución universitaria que en la mayoría de las ocasiones ha aplicado la igualdad de trato hombre-mujer de «manera natural», antes que obligada por la extensa normativa antidiscriminatoria. Es decir, cabría afirmar que la Universidad Isabel I ha caminado por la senda de la igualdad de sexos casi sin darse cuenta, impregnada e imbuida de un espíritu igualitario que, a nuestro juicio, tiene más que ver con los loables postulados voluntaristas de la responsabilidad social corporativa que con el hecho de querer cumplir necesariamente con la legislación sociolaboral vigente.

Por todo lo expuesto, se puede concluir que paradójicamente siendo la Universidad Isabel I una empresa de base tecnológica, encuadrable dentro del sector digital, no presenta signos de masculinización, más bien al contrario, emplea a un número significativo de mujeres (jóvenes) que, en una tasa elevada, tienen encomendados puestos de responsabilidad. Se trata en su gran mayoría de trabajadoras cualificadas pertenecientes al ámbito de la enseñanza superior, que destacan por sus competencias tecnológicas y por su capacidad para asumir altas responsabilidades. En definitiva, la Isabel I es una *rara avis* dentro de las entidades que desarrollan su actividad en el pujante sector tecnológico, una institución dedicada a la enseñanza universitaria online que sobresale por la presencia de mujeres, muchas de ellas en puestos de alta responsabilidad, con remuneraciones similares a las de sus compañeros hombres y desempeñando su actividad en un marco de no discriminación y medidas favorables de conciliación. Con estas características no es extraño que sea un caso digno de análisis puesto que puede ser representativo del ideal al que deben aspirar las empresas del sector digital en materia de igualdad: organizaciones tecnológicas en las que existe una presencia importante de mujeres que desempeñan sus funciones en ambientes de trabajo libres de discriminación y de patologías de género, donde se favorece la igualdad de trato, la promoción de las trabajadoras, la supresión de la brecha salarial entre hombres y mujeres, las medidas de conciliación, etc.

VII. CONCLUSIONES

Primera. El marco normativo en materia de igualdad hombre-mujer ha evolucionado sustantivamente desde la promulgación de Ley Orgánica 3/2007, que transpuso las directrices y mínimos marcados desde la Unión Europea, hasta la reciente actualización llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 6/2019. Toda nuestra regulación sociolaboral y de empleo público está trufada de previsiones legales que pretenden conseguir una igualdad real y

efectiva entre ambos sexos. No obstante, la no discriminación de la mujer en los distintos campos de la actividad económica sigue siendo un reto. Ese desafío es aún mayor; curiosamente, en aquellos sectores como el digital que muy pujante y característico del mundo globalizado y de transformación tecnológica en el que vivimos y que, según parece, está liderado por hombres.

Segunda. La desigual distribución de la mujer en el mercado de trabajo, en los distintos sectores de actividad y en las empresas e instituciones que conforman el entramado económico español suele llevar aparejado un mayor o menor grado de dificultad en la aplicación de las previsiones legales antidiscriminatorias y, también, en la solución de ciertas problemáticas y patologías que son propias de aquellas parcelas laborales donde la mujer está infrarrepresentada (como es el caso del sector digital), o en la prevención y sanción de nuevos riesgos laborales emergentes (como el ciberacoso sexual, más acuciante en entornos de trabajo virtuales).

Tercera. Al realizar un análisis del denominado sector digital desde una perspectiva de género concluimos que a pesar de su pujanza económica se trata, lamentablemente, de un campo de actividad masculinizado, proclive al desarrollo de patologías discriminatorias de la mujer y propenso a la aparición de riesgos laborales asociados al uso de las nuevas tecnologías, que afectan especialmente a las empleadas.

Cuarta. Ubicadas dentro del sector digital encontramos las actuales universidades online donde la enseñanza superior clásica de carácter presencial ha dado paso a una formación superior cien por cien virtual. El perfil del profesor universitario online es el de un docente que posee altas capacidades tecnológicas y que domina las herramientas tecnopedagógicas más punteras. Aunque la enseñanza (en sus distintos niveles) ha sido tradicionalmente un sector de actividad con notable presencia femenina, cuando examinamos las universidades online ese paradigma hace aguas ya que estamos ante entidades tecnológicas cuya actividad (la formación superior) tiene siglos de existencia. Por tanto, en las universidades online se produce esta singular paradoja que representa un importante desafío para dichas instituciones: realizar la transformación digital de la más clásica enseñanza universitaria, es decir formar a los profesionales del siglo XXI utilizando contextos digitales.

Quinta. La Universidad Isabel I, como institución dedicada a la enseñanza superior online, es una excepción digna de estudio y ejemplo dentro del masculinizado sector digital. En efecto, se trata de una institución privada donde abunda la presencia femenina (de joven edad, además) y en la que las mujeres ocupan un notable número de puestos directivos. Con estas características no es extraño que sea un caso que merezca ser analizado puesto que

puede ser representativo del ideal al que deben aspirar las empresas del sector digital en materia de igualdad.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Atomico (2018). *Informe Sobre la Situación del Sector Tecnológico Europeo* (<https://2018.stateofeuropeantech.com/>, fecha de consulta: 9/8/2019).
- CONDE COLMENERO, P. (2016). «Límites legales y responsabilidades del uso de las TIC's en los centros e instituciones de enseñanza», capítulo II de la obra colectiva *Humanizar la utilización de las TIC en educación* (GUTIERREZ RIVAS, P., FERNÁNDEZ DELGADO A. Y TABASSO E. -COORDINADORES-), Dykinson, pág. 37-61.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2019). «Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío», *Diario La Ley*, núm. 9452, Sección Dossier, 9 de julio de 2019, Wolters Kluwer.
- VICENTE PACHÉS, F. (2018). *Ciberacoso en el trabajo*, Atelier: Barcelona.
- VV AA. (2007). *Situación de las mujeres en los sectores más feminizados*, Departamento de Empleo y Formación de la Federación de Mujeres Progresistas (2007).