


LA CIBERVIOLENCIA DE GÉNERO: NUEVA MODALIDAD DE CIBERACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.

GENDER-BASED CYBERVIOLENCE: NEW FORM OF CYBERBULLYING IN THE WORKPLACE

| *Mileidy García Plá* |

Jefa de Grupo Técnico en la Empresa Provincial de Consultoría y Servicios Legales CONSEL, Unidad de Servicios Legales Santiago; Profesora auxiliar a tiempo parcial en la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente.

Correo de contacto: mileidygarciapla4@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-0858-0145>

Recibido: 01.11.2021 | Publicado: 10.04.2023

Resumen:

En los últimos años ha aumentado el interés por el estudio de un nuevo fenómeno de violencia de género, que es el que acontece en entornos virtuales o a través de herramientas telemáticas, denominado mayoritariamente en la doctrina como ciber violencia de género, el cual se expresa en diferentes contextos, incluyendo el espacio de las relaciones laborales. En tal sentido, resulta necesario examinar el tratamiento legal al fenómeno en Cuba como parte de su abordaje transdisciplinario, a partir de los criterios que se manejan en la literatura científica internacional así como en instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial el Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El principal resultado del trabajo consiste en aportar un análisis doctrinal y normativo del fenómeno, a partir de reconocer que la prevención es el mecanismo necesario para combatir este fenómeno, sobre todo en el entorno laboral.

Palabras clave:

Ciberviolencia de género; herramientas telemáticas; ciberacoso; prevención.

Abstract:

In the last years, it has increased the interest for the study of a new phenomenon of gender violence that is the one that happens in virtual environments or through telematic tools, denominated for the most part in the doctrine like gender cyber violence, which is expressed in different contexts, including the space of the industrial relations. In such a sense, it is necessary to examine the legal treatment to the phenomenon in Cuba like part of their boarding transdisciplinary, starting from the approaches that are managed in the international scientific literature as well as in instruments of the International Labor Organization (ILO), especially the Agreement 190 and the Recommendation 206 on the elimination of the violence and the pursuit in the world of the work. The main result of the work consists of contributing a doctrinal and normative analysis of the phenomenon, starting from recognizing that the prevention is the necessary mechanism to combat this phenomenon, overalls in the labor environment.

Key Words:

Gender cyber-violence, telematic tools, cyberbullying, prevention.

Introducción:

La violencia desde un enfoque de género es un fenómeno que existe y ha estado presente a lo largo del desarrollo de la humanidad, que afortunadamente su abordaje científico se ha hecho cada vez mayor entre los estudiosos de diferentes ramas del conocimiento, con un papel protagónico en las Ciencias Jurídicas.

La sociedad de la información, la globalización y las nuevas tecnologías han cambiado la realidad de nuestro tiempo y las formas de relación entre las personas. Internet, las redes sociales y los medios digitales proporcionan importantes herramientas para el contacto humano, a la vez que suponen nuevos riesgos que antes eran inexistentes. Uno de ellos es la violencia de género enmarcada en la actual sociedad digital o virtual, expresada en la figura del acoso y la violencia realizada por dispositivos digitales o tecnológicos, el cual también puede analizarse a la luz de estas formas actuales de relación.

Este tema es de importancia mundial por la propia invisibilización que hay del fenómeno aún a nivel internacional, además tratarse de un tema oculto, poco investigado y con ausencia de datos e información precisa al respecto, también por la presencia de mitos, de tabúes relacionados con los roles y estereotipos de género, por el desconocimiento del flagelo y de una cultura tecnológica en la red, y hasta por un insuficiente apoyo legislativo que aún subsiste por los gobiernos a las mujeres víctimas de violencia en muchos países. En tal sentido, la apreciación del problema debe dirigirse desde una perspectiva multidisciplinaria, considerándose la significación que en ello tienen los aspectos culturales, psicológicos, políticos, económicos, jurídicos y sociales. Partiendo de este presupuesto, estaremos en mejores condiciones para lograr comprender una situación de gran complejidad y gravedad por sus consecuencias sociales y psicológicas.

El objetivo principal de este trabajo radica en fundamentar teóricamente el fenómeno de ciberviolencia de género hacia la mujer, como modalidad más moderna de acoso digital en el entorno laboral, tomando como base criterios doctrinales y la puesta en vigor recientemente del Convenio 190 con la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo con un enfoque de género, a partir de lo cual se realizan propuestas para su tratamiento legal e institucional en nuestro país desde la prevención y enfrentamiento al fenómeno. El marco metodológico utilizado fue la revisión bibliográfica, basado en los métodos exegético, análisis- síntesis y teórico- jurídico.

Y es que la ciberviolencia de género hacia la mujer, es un fenómeno que ha generado gran alarma social y ha atraído la atención de expertos. Sin embargo, en Cuba no se cuenta con un estudio en profundidad que permita cuantificar en qué medida y hasta qué punto se ven afectadas las mujeres, y mucho menos, en qué medida se está ante un fenómeno digital que amplía las formas de ejercer la violencia en las relaciones personales y profesionales.

Sirva el presente trabajo como una sistematización de un tema actual y en extremo novedoso, que representa un acercamiento al fenómeno por parte de los operadores del

Derecho, a fin de comprender y detectar hechos de violencia digital de género en las relaciones interpersonales en general, y particularmente en las relaciones laborales.

El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Sus aportes a la perspectiva de género en las relaciones laborales.

La temática de violencia y acoso a través de las nuevas tecnologías informáticas, y desde una perspectiva de género, ha alcanzado una expresión legal en dos tratados internacionales que la enmarcan en el entorno laboral, los cuales en fecha muy reciente, como es el 25 de junio de 2021, entraron en vigor para sus países signatarios. Estos son el Convenio 190 y la Recomendación 206, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ambos dictados en el año 2019 en el marco de la celebración de la Conferencia del Centenario de la OIT, donde estos documentos reconocen el derecho de toda persona a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, quedando comprendidas las conductas de violencia y acoso realizadas por medio de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), en terminología más actual, las TRIC, en clara alusión a las nuevas tecnologías de relación, información y comunicación, expresadas en internet, las redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico y, cada vez en mayor medida, la telefonía móvil.

Ambos instrumentos se han convertido en un importante hito normativo de naturaleza internacional, una regulación pionera que supondrá un cambio de modelo en la lucha contra la violencia y acoso en el mundo del trabajo, lo que conllevará a una necesaria reforma de las normativas de los Estados en materia de prevención de los riesgos psicosociales, a tono con el reconocimiento expreso que realiza el Convenio 190 de la violencia digital y el ciberacoso en el trabajo, con mención especial al que acontece por razón de género.

Tanto el Convenio 190 como la Recomendación 206, partiendo de un enfoque global e integral, definen los contenidos básicos que debe incluir la legislación de los Estados sobre violencia y acoso en el trabajo, poniendo de relieve que la violencia y el acoso en el trabajo deben tener un tratamiento común y coherente dentro de cada legislación nacional, evitando un tratamiento parcial y disperso, y que las normas que lo regulen deben tener un alcance multidisciplinario, abarcando normas de diversa naturaleza (psicológicas, sociológicas, de trabajo, empleo, seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, derecho penal...).

Aún y cuando podemos constatar que estos instrumentos internacionales se centran en el estudio de la violencia y el acoso en el entorno laboral, resulta importante llamar la atención y analizar sobre el tratamiento que brindan al enfoque de género si al hablar de violencia se trata, además de su estrecho vínculo con las nuevas tecnologías, toda vez que estamos en presencia del primer convenio internacional que expresamente menciona tres elementos claves de un mismo fenómeno, la violencia o acoso, las nuevas tecnologías

informáticas, y el enfoque de género, aunque su denominador común es el entorno de las relaciones laborales.

Tal es así que el Convenio 190, en su artículo 1 establece que violencia o acoso en el mundo del trabajo, comprende: “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, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Asimismo, se detalla en su artículo 3 los lugares y circunstancias donde se dan estos comportamientos y prácticas, haciendo extensiva la norma a los espacios vinculados al marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, dando respaldo a la figura del ciberacoso, o también reconocida como violencia cibernética en el trabajo.

Resulta importante subrayar de este Convenio 190 de la OIT, la importante perspectiva o dimensión de género que asume esta norma internacional, esto es, la especial atención hacia las cuestiones de género, incluyendo un concepto propio y diferenciado de «violencia y acoso por razón de género», consciente esta norma internacional de que el colectivo femenino sufre en mayor medida estas formas de violencia y acoso, teniendo en cuenta también los supuestos más numerosos de violencia y acoso que se producen a mujeres por medio de dispositivos tecnológicos o digitales.

En este sentido, se indica que: 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. Por tanto, quedarán perfectamente comprendidos los supuestos de ciberacoso sexual y los de ciberacoso por razón de sexo o género, a los que habría que adicionar, y tener en cuenta, los relativos al acoso digital o cibernético por motivos de orientación sexual e identidad de género.

En este mismo sentido, de manera clarificadora se recoge en el preámbulo del Convenio 190 OIT el reconocimiento de que: [...] la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y [...] también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad, como es el caso del colectivo de mujeres, nos dice la Recomendación 206 (art. 13) que debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicable.

En la misma Recomendación 206 OIT (art. 20) se constata igualmente la importancia de tener conocimientos y formación en cuestiones de género, al señalar expresamente que los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberán recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

De igual forma, esta norma recomienda que los Estados miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, entre otras cuestiones, directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. También resulta de extrema importancia la presentación de planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional.

Teniendo en consideración la dimensión de género, este convenio indica específicamente que se debe prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo deben tener acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recursos y reparación, que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces; así como reconoce los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.

El Convenio 190 en su Título III aborda lo relacionado a los principios, y de este aspecto resaltamos que se ordena que el Estado miembro previa consulta con los actores sociales; debe adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que debe adoptar.

En consonancia con estos instrumentos, la OIT publicó, en febrero de 2020, el primer documento de trabajo en relación con el ciberacoso, con el título Actualización de las necesidades del sistema: mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC. Este estudio examina las fuentes legales en torno al ciberacoso en el mundo del trabajo, revisa las medidas adoptadas en los países para contrarrestar el acoso y analiza cómo podrían utilizarse para abordar también el ciberacoso. El estudio concluye con sugerencias preliminares sobre las posibles formas de contrarrestar el ciberacoso en sentido general y particularmente en el trabajo, resaltando también la dimensión de género.

Es loable resaltar que hasta la fecha, y a pocos meses de comenzar a desplegar sus efectos el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT (25 de junio)¹, nuestro país todavía no ha realizado pronunciamiento expreso de ratificar los citados instrumentos internacionales, que a nuestro entender aun y cuando no se trate de un fenómeno que exhiba cifras alarmantes de denuncias que demuestren su alta peligrosidad social, motivada esta situación muchas veces por una escasa cultura de la población que permita identificar los casos que se presenten y actuar en consecuencia; es nuestra Carta Magna la que sienta las bases para que Cuba cuente con una legislación específica que desde la prevención, regule un tratamiento expedito ante casos de violencia, acoso y ciberacoso, así como diferenciado en cuanto a perspectiva de género se trate.

Para ello resulta necesario comprender conceptos de suma importancia como el de violencia en línea y contra la mujer, que permita caracterizar el fenómeno e identificarlo, aspectos que se tratarán en el próximo epígrafe de este trabajo.

Violencia digital contra las mujeres desde un enfoque de género y en el entorno laboral. Elementos que la caracterizan y modalidades.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994 (Convención de Belém do Pará), define la violencia contra las mujeres como “...cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. A su vez, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas establece, entre sus principales objetivos, lograr la igualdad de género y el trabajo decente.

El término “género” se utiliza para describir y analizar las características de hombres y mujeres que están basadas en factores sociales, mientras que “sexo” se refiere a las características que vienen determinadas biológicamente. Sobre esta base del sistema sexo-género se realiza la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas, que se celebró en Beijing en 1995, donde por primera vez se propugnó por la incorporación de la perspectiva de género como enfoque fundamental de todos los ámbitos de la sociedad. Particularmente, se destacó la necesidad de incluir esta perspectiva en todas las políticas y programas. Este enfoque implicaba, entre otras cuestiones, realizar un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres en la etapa de formulación y elaboración de todas las políticas y programas. (Torres Tarazona, Luis Alberto: 2020).

¹ El Convenio 190 sobre la Violencia en el mundo del trabajo, para entrar en vigor para la comunidad internacional en su integración tripartita (gobiernos, trabajadores y empleadores), requeriría como todo instrumento normativo de la OIT, que al menos dos estados miembros lo ratificasen. Y sucedió el 25 de junio de 2021, con la ratificación de tres países de América Latina: Uruguay, Argentina y Ecuador, así como Somalia, Islas Figi y Namibia, por lo que a los dos años de proclamado, entra en vigor el Convenio 190 completado con la Recomendación 206. También en el año 2021 lo ratificaron en Europa los países de Grecia e Italia. La ratificación por parte de estos países expone su compromiso con la creación de ambientes saludables libres de violencia y acoso en el trabajo, la elaboración de normas nacionales que contribuyan a ese compromiso para el respeto a la dignidad del ser humano y su integridad física, mental y social.

En tal sentido, técnicamente, durante mucho tiempo no existió una definición puntual acerca de la violencia de género, hasta que llegó el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, donde se define este concepto, que aunque se impone en el campo laboral, hace alusión a la expresión «violencia y acoso por razón de género», la cual 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.

Asimismo, el avance de las tecnologías de la información y comunicación, la facilidad con la que se dispone e intercambia la información, la habilidad con la que se establecen contactos con otras personas, está cambiando nuestra sociedad y la forma en la que nos comunicamos y relacionamos. Internet y móviles, entre otros medios, ocupan un espacio importante en el proceso de socialización, influyendo en los comportamientos y actitudes, con una marcada incidencia en las cuestiones de género.

Cuando la Convención de 1994 fue escrita y adoptada a principios de la década de 1990, la “esfera pública” no incluía el mundo en línea. Sin embargo, la sociedad ha cambiado radicalmente en los últimos años y nuestras identidades, actividades e interacciones en línea son un componente cada vez más importante de nuestra vida pública, especialmente para figuras políticas, periodistas y otras personas que viven la mayoría de sus vidas en la esfera pública. Nuestra actividad en línea también ha contribuido a volver borrosa la línea entre las esferas pública y privada, hasta el punto en que, para algunos, esa distinción ya no tiene utilidad.

El sistema interamericano de derechos humanos aún no ha establecido una definición acordada de la multiplicidad de comportamientos que constituyen la “violencia en línea” contra las mujeres en el marco de los instrumentos legales existentes, como la Convención de Belém do Pará, y existe una necesidad urgente de establecer estos estándares para poder preparar una base conceptual y normativa sólida para las políticas públicas y otras acciones que tengan como objetivo abordar la violencia en línea contra las mujeres.

En términos concretos, la violencia en línea ocurre de diferentes maneras. Puede significar el envío de correos electrónicos amenazantes o de acoso, mensajes instantáneos o publicación de información en línea, y tiene como blanco a una persona específica, ya sea contactándola directamente o difundiendo información personal suya, causándole angustia, miedo o enojo. Los términos equivalentes que se utilizan son “acoso en línea” y “acoso cibernético”. A los fines de este documento, se incluye todo tipo de acoso o abuso bajo la expresión más amplia de “violencia en línea contra las mujeres”.

Las redes sociales son unas de las herramientas más empleadas para el acoso hacia las mujeres, generando estas situaciones que muchas mujeres se sientan inseguras en línea y sufran violaciones de sus derechos humanos de poder vivir sin violencia, a la integridad física, mental, moral, y a la privacidad. Además, el problema del acoso es cada vez más frecuente si se tiene en cuenta la cantidad de información y datos sobre las personas que están disponibles en la red, el tiempo que pasan conectados en una red social, así como el

hecho de que dependemos de Internet para diferentes tipos de interacciones sociales y profesionales. Por tanto, resulta urgente la necesidad de tener una respuesta inmediata que sea legalmente sólida y técnicamente exigible.

Si vamos a los análisis teóricos sobre el tema, el ciberacoso desde la perspectiva de género, se considera como una forma de violencia de género, que implica una agresión psicológica, que puede ser o no sostenida y repetida en el tiempo, contra su pareja o expareja (de una mujer), utilizando para ello las nuevas tecnologías, a través de plataformas o sistemas virtuales como el correo electrónico, sistemas de mensajería, WhatsApp, redes sociales, blogs o foros..., siendo su objetivo la dominación, la discriminación, el abuso de la posición de poder y debe suponer una intromisión, sin consentimiento, en la vida privada de la víctima².

De esta definición emergen elementos que lo caracterizan o delimitan, entre ellos los siguientes: (Vicente Pachés, F. de., 2020: 77-80).

1. Se trata de una agresión o violencia ejercida contra la mujer.
2. Se utilizan medios telemáticos en general (correo electrónico, redes sociales, teléfono móvil, aplicaciones de mensajería de internet, y muchas otras).
3. El ciberacoso puede ser un acto único o repetido, según el Convenio 190, por cuanto el hecho permanece en el tiempo.
4. La agresión acontece en cualquier momento o lugar, sin que existan barreras temporales ni espaciales que limiten su existencia.
5. Debe causar un daño, ya sea físico, sexual, síquico, profesional o económico, o al menos existir una amenaza de que este ocurra.
6. A partir de estos criterios teóricos y doctrinales, algunas de las formas o supuestos más frecuentes de Ciberviolencia de género que pueden traspasarse al escenario laboral son los siguientes: (Vicente Pachés, F. de. 2020:104).
7. Distribuir en internet imágenes delicadas y comprometidas de contenido sexual, o datos susceptibles de perjudicar a la víctima (sextorsión). Esta práctica presupone el manejo de fotos y videos fundamentalmente, por otras personas que tienen acceso a

² Las primeras autoras que en España plantearon el concepto de violencia de género en redes sociales y adoptaron una visión feminista del análisis del ciberacoso fueron Estébanez y Vázquez (2013). En su estudio, se concluye que “ser mujer” es un indicador de riesgo para sufrir violencia en entornos online, ya sea por parte de conocidos o desconocidos, y que generalmente las mujeres que lo sufren tratan de borrar los mensajes que contienen violencia de forma inmediata, llegando a normalizar, negar y minimizar la convivencia con este tipo de contenidos. Además de estas autoras, existen otras que han estudiado el tema de la Ciberviolencia de género en España y que parte de sus trabajos se han tenido en cuenta como referentes teóricos de esta investigación, entre ellos Luis Almagro (2019). Combatir la violencia en línea contra las mujeres: Un llamado a la protección. OEA; Blanca Hernández Oliver, El ciberacoso como forma de ejercer la violencia de género en la juventud: Un riesgo en la sociedad de la información y del conocimiento. Patricia Fernández Montaña y Beatriz Esteban Ramiro. Violencias de género en redes sociales: Aproximación al fenómeno desde el discurso de la población joven castellanomanchega. Trinidad Donoso-Vázquez y Ángeles Rebollo-catalán. Violencias de género en entornos virtuales. Trinidad Donoso Vázquez, María José Rubio Hurtado, y Ruth Vilà Baños. Los espectadores y espectadoras de la Ciberviolencia de género. Fernando de Vicente Pachés, (2018). Ciberacoso en el trabajo. Editorial Atelier, Barcelona, España.

éstas por cualquier vía, con el objetivo de chantajear a la víctima, los que pasan de su umbral privado a ser de conocimiento público.

8. La sextorsión, por lo general, se traduce en solicitudes de tipo sexual. Se trata de violencia de género en la red, o simplemente violencia sexual digital. Constituye un fenómeno alarmante y creciente, al que deben poner freno la legislación penal como última ratio ante la difusión de imágenes íntimas, aun y cuando la grabación de estas se hubiera consentido. (Ramírez Vázquez, Heidy, 2013). En estos casos se maneja los conceptos de sexting³ y en materia laboral el de porno- venganza⁴.

Otras formas de ciberviolencia de género presentes en las relaciones laborales, pueden ser:

1. Dar de alta web en un perfil electrónico a la mujer víctima para estigmatizarla o ridiculizarla (web apaleador, que puntea a las mujeres sobre todo jóvenes, por sus defectos, publicando fotos o videos que resaltan sus defectos físicos), lo que puede utilizarse en el escenario laboral para convertir a la mujer trabajadora en blanco de burlas y discriminaciones;
2. Usurpar la identidad de la víctima y en su nombre hacer comentarios ofensivos o realizar participaciones inoportunas en chats, en redes u otras plataformas digitales, de tal modo que despierte reacciones adversas hacia quien en verdad es la víctima;
3. Acceder al ordenador de la víctima a través del robo de los datos personales,
4. Enviar mensajes o hacer comentarios ofensivos en redes sociales,
5. Acciones de presión para cumplir demandas del agresor, la cual se produce cada vez más sobre mujeres de edad adulta o mayores, que se ven controladas, acosadas, humilladas, amenazadas y sometidas mediante el uso de las TRIC por parte de quienes en algún momento mantuvieron o siguen manteniendo una relación de amistad o afectiva.
6. No menos frecuente resulta el empleo de la telefonía móvil como instrumento de ciberacoso, el cual se expresa a través de llamadas en horarios inapropiados, a altas horas de la noche.

³ El sexting es un tipo de bullying, que en su significado real es la producción de imágenes propias (fotografías o videos), de alto contenido erótico o pornográfico que es enviado a otras personas a su computadora personal o teléfono celular, donde en caso de que se filtre a otros usuarios puede ser presa de burlas. Realizar sexting supone una práctica de alto riesgo, ya que si la fotografía o grabación alcanza difusión pública, la intimidad del afectado se vería afectada y podría ser motivo de acoso, lo que ya ha ocurrido y ha derivado en intentos de suicidio. *Sexting* es una palabra tomada del inglés que une «*sex*» (sexo) y «*texting*» (envío de mensajes de texto vía SMS desde teléfonos móviles). Aunque el sentido original se limitase al envío de textos, el desarrollo de los teléfonos móviles ha llevado a que actualmente este término se aplique al envío, especialmente a través del teléfono móvil, de fotografías y videos con contenido íntimo, tomadas o grabados en ocasiones por las propias personas protagonistas de estos.

⁴ A esta modalidad de extorsión en red también se la conoce como «pornovenganza» (*revenge porn*) o venganza sentimental, consistente en la publicación –a través de la telefonía móvil o cualquier otro dispositivo de mensajería instantánea– de fotografías o videos íntimos de la expareja una vez terminada la relación afectiva o sentimental. Son los supuestos denominados o considerados como de *sexting* o de sextorsión.

Y es que el ciberacoso en el mundo del trabajo se ha convertido en un fenómeno que ha ampliado las formas de ejercer la violencia hacia la mujer, a través del empleo de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, las que son cada vez más frecuentes en las relaciones de trabajo, donde el peso del trabajo telemático es mayor, incrementado por la masiva utilización del teletrabajo durante la pandemia.

Se ha podido valorar que, en el ámbito de las relaciones laborales, el uso de internet, las redes sociales, la telefonía móvil, el correo electrónico, la geolocalización, por solo citar los más comunes, ha facilitado la aparición de conductas de control, intimidación, coacción, amenazas, chantaje y discriminación sobre la mujer, con una forma de trasmisión más fácil y rápida, con enorme capacidad de difusión o viralización, de fácil borrado en el espacio virtual, pudiendo perpetrarse desde el anonimato, y en cualquier momento o lugar, sin límites espaciales o temporales, y susceptible de causar a la víctima un grave daño en su salud y en su integridad física y psíquica.

Al tratarse de un fenómeno de violencia virtual de género en el trabajo, el cual se encuentra invisibilizado o silenciado, parece como si el ciberacoso fuese un problema que afecta solo a menores y jóvenes, que solo acontece en centros educativos, cuando la realidad es bien distinta, al acontecer también en escenarios laborales, siendo la mujer trabajadora, tanto del sector público como privado, una de sus principales víctimas, en especial en casos de ciberacoso sexual o sexista.

Como se puede apreciar, el internet ha propiciado una nueva cultura, la llamada "cibercultura"⁵, asociada con la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, aquella que permite interactuar instantáneamente, en la cual prima el anonimato, escenario en el cual las personas muestran su lado oscuro a fin de dañar a otra persona; de ahí que la intervención del Derecho sea clave en la regulación, prevención y enfrentamiento a este tipo de conductas, sobre todo en esta actual sociedad de conectividad.

Ciberviolencia de género contra la mujer en el entorno laboral. Análisis desde la perspectiva legal en Cuba.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), cuyo Protocolo Facultativo fue firmado por Cuba en el año 2000, -pero no ha ratificado- exige en su Artículo 2: "Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación".

⁵ El término cibercultura tiene que ver con la cultura que emerge del uso del ordenador, las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, el entretenimiento y el mercadeo electrónico. Se basa en las ventajas y desventajas de la libertad absoluta, el anonimato y el ser ciberciudadanos con derechos y obligaciones. Tomado de Rivera, María (2012).

En consonancia con lo anterior, el Artículo 43 de la nueva Constitución de la República de Cuba recién proclamada en abril de 2019, afirma que: “El Estado propicia el desarrollo integral de las mujeres y su plena participación social. Asegura el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, las protege de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones y espacios, y crea los mecanismos institucionales y legales para ello”.

Asimismo, en otros de sus artículos (45, 46, 47 y 48), se establece que las personas tenemos derecho a la integridad física y moral, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz; y a que se nos respete «la intimidad personal y familiar, su propia imagen y voz, su honor e identidad personal».

El Estado cubano, sin embargo, ha dejado fuera de su actual Cronograma Legislativo hasta 2023, la promulgación de una Ley Integral Contra la Violencia de Género reclamada desde la ciudadanía, como legislación específica para el tema de violencia y acoso, que incluya también el denominado ciberacoso o ciberviolencia de género. Este vacío legislativo se está tratando de llenar con la reciente aprobación de un Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres a cargo de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), y con la transversalización de la perspectiva de género en las leyes que se irán aprobando.

Por otro lado, el Código Penal cubano establece la posibilidad de que puedan ser juzgados por las conductas de ciberacoso en relación con la magnitud y el tipo, por los delitos de difamación, injuria y calumnia (delitos contra el honor), por cuanto no existe un marco legal específico para penar estos hechos. Ante el ciberacoso la respuesta penal solo ocurre en casos muy graves de acoso sexual, de tal forma que el delito por violencia de género no está recogido como concepto en ningún instrumento jurídico, ni mucho menos el maltrato relacionado con las nuevas tecnologías. En ese sentido, el Código Penal cubano prescinde de este tipo de delito por cuestiones de género y sus múltiples manifestaciones, aunque algunas situaciones pueden tener respuestas en la ley penal desde otras aristas. La ausencia de este enfoque en las leyes cubanas responde a que el fenómeno, aunque importante, no se considera de “alta peligrosidad” o extendido a gran escala social⁶.

⁶ Esta visión del fenómeno ha ido cambiando, y muestra de ello es el Anteproyecto de Código Penal, el cual si bien no incluye el ciberacoso dentro del título referido a los delitos informáticos; en su Capítulo III: Delitos contra los derechos del trabajo y la seguridad social, se incluye en su Sección Tercera, el delito de Acoso Laboral, estableciendo una figura agravada si la víctima es una persona menor de edad; subordinada de su comisor; o el delito se comete como consecuencia de la violencia de género, o por motivos discriminatorios de cualquier tipo. Asimismo, en el Título X Delitos contra el honor, se establece una forma agravada para el caso de que los hechos se divulguen en las redes sociales u otros medios de comunicación social (en los delitos de calumnia e injuria), Mientras en el Capítulo IV se incorpora una nueva tipicidad delictiva, que son los Actos contra la intimidad o la imagen, voz, datos o identidad de otra persona. Este delito prevé una forma agravada en los siguientes casos: a) Los hechos sean cometidos por el responsable o la persona encargada de los ficheros, soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, archivos o registros en los que obren; b) se ejecuten mediante precio, recompensa o beneficio patrimonial de cualquier tipo (sextorsión); c) se realicen por enemistad, venganza u otro fin malicioso, o con el objetivo de acosar a la víctima; d) si la reproducción, divulgación o transmisión se realiza en las redes sociales u otros medios de comunicación social; (ciberacoso) y e) se realicen por cualquiera de los motivos de discriminación, o la víctima fuera una persona menor de edad o discapacitada (Grooming o engaño pederasta).

En relación con lo anterior, el CENESEX, institución dependiente del Ministerio de Salud Pública de Cuba, reconoció en una nota oficial, en referencia al aumento de las violencias que se ejercen a través de las TIC, que: “El Código Penal vigente no regula expresamente figuras delictivas relacionadas con la violencia basada en género que se ejerce en los espacios digitales, sin embargo, existen delitos que garantizan una respuesta penal a este fenómeno. Por ejemplo: Amenazas (art. 284 y 285), Coacción (art. 286.1), Ultraje sexual (art. 303), Extorsión (art. 331), Chantaje (art. 332.1), Corrupción de menores (art. 310.1), Difamación (art. 318.1), Calumnia (art. 319.1)”.

En Cuba no existen estadísticas ni estudios puntuales sobre la incidencia del ciberacoso y hasta hace poco ninguna regulación establecía una contravención referida a este tipo de violencia en el entorno digital.

Sin embargo, el Decreto-Ley No. 370 Sobre la informatización de la sociedad en Cuba, de fecha 4 de julio de 2019, establece en el artículo 68, Capítulo I, Título VII, sobre Contravenciones y sanciones asociadas a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y los recursos administrativos para su impugnación, que «*difundir a través de las redes públicas de transmisión de datos, información contraria al interés social, la moral, las buenas costumbres y la integridad de las personas*», se considera una contravención, siempre que no constituyan delitos. Dicha legislación no incluye figuras delictivas relacionadas con la violencia que se ejerce en los espacios digitales contra niñas y mujeres. Hasta ahora, no se han anunciado posibles enmiendas a esta ley⁷.

Asimismo, en el Decreto 360/2019, dictado por el Consejo de ministros, Sobre la seguridad de las TIC y la defensa del ciberespacio nacional, establece en su Art. 22 que los usuarios de las TIC asumen, en primera instancia, la responsabilidad de las consecuencias que se deriven de su utilización impropia. También el Art. 49 establece que queda prohibido el envío de mensajes masivos, citando en el inciso d) los que posean un contenido que transgredan lo establecido en la legislación vigente cubana o los tratados, convenios o cualquier instrumento jurídico de carácter internacional de los que la República de Cuba sea Estado parte. En este caso se incluyen las convenciones sobre la mujer y una vez sea ratificado por Cuba, el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo.

⁷ Salomé García, en su artículo Tecnoviolencia machista y Decreto Ley 370 en Cuba, explica que en las redes sociales existen cientos de perfiles, supuestamente asociados al Estado, que monitorean la actividad de periodistas independientes, activistas, e incluso de “*influencers*” (muchos ya multados en aplicación del Decreto-Ley 370). Las personas que administran esos perfiles con nombres falsos y páginas dedicadas al acoso sistemático tendrían: a) habilidades informáticas para hackear las cuentas de las acosadas y obtener contenido privado, dígase fotos o conversaciones; o b) acceso a contenido sustraído por la Seguridad del Estado durante alguna detención arbitraria, en la cual hayan sido decomisados los dispositivos electrónicos (el espionaje electrónico está autorizado por el Decreto-Ley 389 de 2019). Estas cuentas han compartido impunemente información privada y de contenido sexual propiedad de las acosadas cuya difusión podría considerarse (según los criterios del propio Estado cubano) contraria al interés social, la moral, las buenas costumbres y la integridad de las personas, y por lo tanto una contravención del Decreto-Ley 370 y una vulneración del derecho a la privacidad garantizado por los Artículos 48 y 50 de la Constitución. Muchas de las perjudicadas han sido precisamente mujeres.

Asimismo, en fecha 17 de agosto de 2021, se publica en la Gaceta Oficial No. 92, la Resolución 105/2021, dictada por el Ministerio de Comunicaciones, denominado Reglamento sobre el modelo de actuación nacional para la respuesta a incidentes de ciberseguridad, el cual regula expresamente en su Anexo 2, la tipificación de los incidentes de ciberseguridad y su nivel de peligrosidad, reconociendo entre ellos el previsto en su apartado 5. Incidentes contra la dignidad y la individualidad, dentro del cual se incluye la pornografía, el ciberacoso y el engaño pederasta (*Grooming*).

En relación con el segundo de estos conceptos, lo define como el uso de las TIC con la intención de acosar u hostigar a una persona, o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información privada, íntima o falsa. Añade también, que es el intento de obligar a una persona natural o jurídica, mediante el empleo de violencia o intimidación, a realizar u omitir actos con la intención de producir un perjuicio a esta, o bien con ánimo de lucro de la que lo provoca. Abarca comunicaciones no esperadas o deseadas, así como acciones o expresiones que lesionan la dignidad de otra persona, que menoscaban su fama o atentan contra su propia estimación. Este fenómeno se califica con un nivel de peligrosidad medio, al igual que la pornografía, mientras que el *Grooming* se considera de alta peligrosidad, dada la participación de menores de edad o discapacitados.

Esta norma constituye el primer sustento legal para tipificar incidentes en el ámbito de la ciberseguridad, ampliando el marco jurídico en cuanto a normar el proceso de informatización de la sociedad cubana⁸, la cual acompaña un paquete de disposiciones sobre las telecomunicaciones y las TIC, con un carácter preventivo y que implica a toda la sociedad. Esta resolución tipifica categorías (contra la dignidad y la individualidad), y subcategorías de incidentes (pornografía, ciberacoso y engaño pederasta), destacando sus niveles de peligrosidad en dependencia del entorno en que se produzca, lo cual determina su relevancia y prioridad para actuar. Esta norma logra habilitar la protección sin diferencias a los ciudadanos, la sociedad civil y las entidades laborales de todo tipo, aunque no establece en su articulado en general y especialmente en la definición que brinda de ciberacoso, el fenómeno de Ciberviolencia de género, en especial el que acontece contra niñas y mujeres.

Finalmente, no podemos dejar de mencionar en este análisis el Decreto Presidencial 198/2021, publicado en la Gaceta Oficial No. 14 Extraordinaria de fecha 8 de marzo de 2021, por medio del cual se aprueba el “Programa Nacional para el adelanto de las Mujeres”, el cual constituye la piedra angular en el desarrollo de políticas a favor de las mujeres, al tiempo que da continuidad al avance y desarrollo de la igualdad de género en el

⁸ Según el informe recién develado -que recoge los números del año 2019-, ya están conectados a internet 7.1 millones de cubanos, el 63% de la población del país. En el mundo tienen conexión, hoy en día, el 59% de los habitantes del planeta. Por primera vez, Cuba exhibe un índice de penetración superior al del mundo en su conjunto. La presencia de los cubanos en el espacio público digital crece en espiral, como fruto del proceso de informatización de nuestra sociedad. Así lo muestra el Informe Digital 2020 sobre tendencias digitales y de redes sociales en todo el mundo, el cual elabora desde hace nueve años la agencia creativa especializada en social media *We Are Social* en conjunto con *Hootsuite*, la plataforma más utilizada internacionalmente para la gestión de redes sociales.

país. Este programa se concreta en un Plan de Acción y en una estrategia comunicacional para su conocimiento y divulgación, con la guía de la Constitución de la República como importante referente normativo, teniendo entre sus áreas la No. 5: Legislación y Derecho. Marco normativo y sistemas de protección contra todas las formas de discriminación y violencia; la cual plantea entre sus objetivos, formar y capacitar a los operadores del derecho desde una perspectiva de género y multidisciplinaria, incluyendo información sobre los instrumentos y las normas nacionales, internacionales y regionales; así como perfeccionar de manera integral las políticas y la legislación sustantiva y procesal en todas las materias para garantizar un tratamiento efectivo en el enfrentamiento a las diferentes manifestaciones de violencia de género e intrafamiliar.

Más específicamente en materia de ciberviolencia de género, este plan de acción en su área No. 7: Estadísticas e Investigaciones, reconoce la necesidad de incorporar en las estadísticas y bases de datos, indicadores por sexo que permitan realizar análisis de género en cuanto al acceso, uso y tiempo de interacción con las tecnologías de la información y la comunicación, estimulando el desarrollo de las investigaciones científicas en diferentes áreas con un enfoque de género.

De tal forma, este Plan de Adelanto de la Mujer aprobado por Decreto Presidencial, se engarza con la norma legal que resulta aprobada por el Consejo de ministros y que se denomina "Estrategia Integral para la prevención de la violencia de género y la que ocurre en el escenario familiar". Esta Estrategia deviene en un marco jurídico de actuación para el enfrentamiento, prevención, atención, protección a la víctima y sancionador del agresor. El objetivo esencial de la misma, fruto del trabajo colegiado de varias expertas en el tema, es garantizar la respuesta integral e integrada para la prevención y atención efectiva a la violencia. Tiene diez objetivos, que van desde implementar una estrategia integral de comunicación social para el desarrollo con perspectiva de género y derechos humanos; garantizar la educación y la formación del personal de instituciones, entidades, organismos y organizaciones vinculados con la prevención y atención de la violencia de género y en el escenario familiar; implementar protocolos sectoriales e intersectoriales para la atención integral e integrada a la violencia de género en diferentes ámbitos.

Como vemos, estas normas, el Plan Adelanto de la Mujer y la estrategia ya mencionada, demuestran los avances de Cuba en cuanto al reconocimiento de la perspectiva de género y su enfoque multidisciplinario, a su vez, que no reconoce expresamente al acoso virtual de género como modalidad de ciberacoso presente incluso en las relaciones de trabajo.

Por ello, si valoramos nuestro vigente Código de Trabajo y su Reglamento, se puede apreciar que, en el ámbito del Derecho Laboral, nuestro Código ya citado en su Capítulo XI Seguridad y Salud en el Trabajo, Sección Primera Disposiciones generales, establece en su Art. 126, que: "la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivos garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes, enfermedades profesionales y otros daños a la salud de los trabajadores y al medio ambiente laboral", a su vez que el Art. 127 dispone que:

El empleador está obligado a cumplir la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas, así como la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral.

De la regulación en estos artículos se puede apreciar que nuestra actual legislación laboral no reconoce expresamente los riesgos psicosociales, entre los cuales se incluye la figura del acoso moral en el trabajo y específicamente el ciberacoso laboral, el cual deviene en un problema de salud laboral, definido a su vez como un riesgo psicosocial emergente, donde la tutela preventiva es la solución ante esta problemática.

En este sentido, sería loable contar con un reconocimiento legal a la actuación en la vía administrativa para el tratamiento a los riesgos psicosociales, donde el trabajador víctima de acoso o ciberacoso pueda ser evaluado por especialistas en salud ocupacional. No obstante, de la redacción del Art. 127 se infiere la protección que brinda el legislador cubano ante situaciones de acoso o ciberacoso, al referirse a la prevención de otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral.

También en relación con el régimen disciplinario, nuestro Código de Trabajo vigente, Ley 116, establece en su artículo 146 la obligación del empleador de desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores, basadas en la atención a sus opiniones y quejas, la protección a la integridad física, psicológica y el debido respeto a su dignidad.

Es de esta forma que los artículos citados pueden constituir un soporte legal necesario para que el trabajador (a), o el empleador puedan solicitar una tutela judicial efectiva ante casos de acoso o ciberacoso en el mundo del trabajo, incluido dentro de este último, la ciberviolencia de género.

Se debe trabajar con un enfoque integral en virtud de garantizar un adecuado tratamiento jurídico ante el fenómeno de ciberacoso laboral, el cual debe partir desde la normativa propia del Derecho del Trabajo, dígase el Código de Trabajo y una normativa específica relativa a la prevención de riesgos laborales, que incluya los riesgos psicosociales con impacto en la salud física y psicológica de los trabajadores, entre ellos el acoso y ciberacoso laboral.

Actualmente, las entidades deben tener en cuenta una serie de indicaciones en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, tendentes a prevenir el ciberacoso laboral de forma general, y particularmente la ciber violencia de género en las relaciones laborales, lo que garantizará un mejoramiento del medio ambiente laboral y evitar que la víctima acabe en un entorno de trabajo destructivo.

Entre estas acciones que favorecen la prevención de estas conductas, y que se sugiere su implementación paulatina en las entidades, podemos citar las siguientes:

1. Aumentar la información en el colectivo laboral sobre los riesgos y vulnerabilidades del sistema de seguridad informática en la entidad, la política de empleo del Internet y otras herramientas telemáticas, así como cuestiones teóricas y legales sobre el fenómeno de ciberacoso laboral y ciberviolencia de género, a fin de aportar conocimientos sobre el tema tanto en directivos como trabajadores.
2. La entidad debe tener un protocolo a seguir para luchar contra el ciberacoso laboral, que para identificar los casos, las empresas están obligadas a incluir el acoso y sus formas (ciberacoso y ciberviolencia de género), dentro de la evaluación de riesgos, tanto de la seguridad y salud del trabajo, como dentro de los riesgos reconocidos en el plan de prevención de prevención específico del área informática y luego del general de la entidad.
3. Se debe reconocer como parte de las violaciones graves de la disciplina laboral en el Reglamento Disciplinario el cometer conductas de ciberacoso en el trabajo, especialmente las que derivan en violencia y discriminación por motivos de género hacia la mujer trabajadora, además de incluirlo como riesgo a la salud de los trabajadores en el Convenio Colectivo de Trabajo y el Manual de Seguridad y Salud según corresponda.
4. Establecer un procedimiento para estos casos, que incluya la denuncia oportuna del mismo ante el Comité de Seguridad y Salud de la empresa y el representante sindical de los trabajadores.
5. Es importante que las empresas, tanto del sector público como privado, piensen en regular la actividad virtual de sus empleados. Para ello previo a la concertación del contrato de trabajo, deben informarles y formarlos sobre la necesidad de equilibrar su derecho a la intimidad con el debido respeto a la imagen de la entidad en la que trabajan y la de sus compañeros y jefes. Hablamos de una guía de buenas prácticas en el uso de la Tecnologías de la Información y la Comunicación para salvaguardar la imagen de estas personas jurídicas, las cuales no solo deben proyectarse desde el punto de vista proactivo frente al fenómeno, sino que deben incluir también el establecimiento de sanciones para aquellos trabajadores que son causantes del ciberacoso laboral, las que pueden ir desde una llamada de atención hasta la separación definitiva de la entidad, según la magnitud y consecuencias del hecho.
6. Instruir, educar, sensibilizar y elevar la cultura de los diferentes órganos colegiados de la entidad, sobre el fenómeno de violencia laboral y sus formas (acoso, ciberacoso y ciberviolencia de género), especialmente del órgano de justicia laboral como primera instancia en la que se dirimen los conflictos y violación de derechos laborales.
7. Es por lo que estos aportes se dirigen a promover el uso ético y responsable de los espacios sociales que ofrece Internet, para lo cual resulta loable sugerir la elaboración y desarrollo de programas y planes de prevención del ciberacoso en general y especialmente desde la perspectiva de género, en cuyo logro se debe trabajar para el fomento de la cultura de la privacidad y la protección de datos personales.

Conclusiones:

La Ciberviolencia de género es considerada como una violencia significativa y con gran repercusión mediática. El ciberacoso a la mujer adulta, madura, se encuentra oculto e invisibilizado, sobre todo en el entorno laboral, donde más de la mitad de las mujeres ciberacosadas no se atreven a denunciar, motivado por diferentes causas, tales como el temor a represalias, cambios de puestos, miedo a ser despedidas, dificultad para conseguir pruebas, insuficientes canales de seguimiento y protección a las víctimas, y también en muchos casos, el temor a que no se les crea.

Se requieren grandes cambios en el orden socio- jurídico y cultural para enfrentar con éxito la violencia y ciberviolencia desde el enfoque de género y que acontece en el ámbito de las relaciones laborales, la que debe analizarse desde una perspectiva eminentemente multidisciplinaria, que debe ser reconocido expresamente en nuestra legislación laboral, y donde la prevención deviene en el mecanismo o instrumento necesario para combatirlo en la sociedad cubana actual, en la cual nos encontramos precisados de una auténtica cultura preventiva y una educación que fomente adecuadas relaciones profesionales en las redes y otras aplicaciones de mensajería instantáneas, descubriendo los riesgos existentes y reales que entraña el entorno virtual para mujeres y hombres, con plena igualdad en sus derechos y garantías.

En Cuba, si bien el fenómeno aún no se aprecia en grandes dimensiones –básicamente por la tardía llegada a los entornos digitales, - también nos cuesta identificar su presencia, sobre todo por la tradición patriarcal que nos signa. Nos toca, por tanto, seguir trabajando sobre las desigualdades de género que dan lugar a la violencia, en el mundo real y en el virtual, en la vida privada y en el mundo del trabajo. En ese camino, además, desde los medios, debemos repensar los discursos que se construyen sobre el tema y la forma en que se educa para interactuar con las tecnologías, de ahí la importancia de introducir la perspectiva de género en las investigaciones que, desde el Derecho Laboral, se encaminen en el país.

Referencias Bibliográficas

Almagro, Luis y colectivo de autores (2019). *Combatir la violencia en línea contra las mujeres: Un llamado a la protección*. OEA. 7ma edición digital. España.

Blanca Hernández Oliver, delegada del Gobierno para la Violencia de Género en España. (s/f) *El ciberacoso como forma de ejercer la violencia de género en la juventud: Un riesgo en la sociedad de la información y del conocimiento*. Soporte digital. España.

Informe Global Digital 2020: Cuba por primera vez por encima de la media mundial de penetración de internet. (2020). www.cubadebate.cu. Consultado: 12 de mayo de 2021.

Asedio en red (2020). www.cubadebate.cu. Consultado: 12 de mayo de 2021.

- Donoso Vázquez, Trinidad; Rubio Hurtado, María José; y Vilà Baños, Ruth. (2017). Los espectadores y espectadoras de la Ciberviolencia de género. *Revista Innovación Educativa*, No. 27. Soporte digital. España.
- Donoso Vázquez, Trinidad y Rebollo Catalán, Ángeles (2018). *Violencias de género en entornos virtuales*. Soporte digital. España.
- Fernández Montaña, A. y Esteban Ramiro, B. (s/f) *Violencias de género en redes sociales: Aproximación al fenómeno desde el discurso de la población joven castellano-manchega*. Instituto de la mujer Castilla La Mancha, Soporte digital. España.
- García Cardentey, Mayra. (2018) ¿Pueden las mujeres cubanas protegerse del ciberacoso? Servicio SEMLAC boletín sobre género y comunicación. Año XIII, No. 3. www.genderit.org Consultado: 15 de julio de 2021.
- García, Salomé. (2020). Tecnoviolencia machista y Decreto-Ley 370 en Cuba. www.hypermediamagazine.com. Consultado: 15 de septiembre de 2020.
- International Trade Union Confederation. (2021). Miniguía C190 y R206. www.ituc-csi.org/GBV Consultado: 15 de agosto de 2021.
- IPS (2021). ¿Cuba está preparada contra el ciberacoso y la pornovenganza? www.ipscuba.net Consultado: 15 de julio de 2021.
- García López, Luis Joaquín; Muela Martínez, José Antonio y Espinosa Fernández, Lourdes. (2018). *Elaboración de un informe de diagnóstico sobre la incidencia del "sexting" y ciberacoso entre los miembros de la comunidad universitaria*. Soporte digital. España.
- González Cabrera, Heydi. El acoso psicológico, sutil agresión. web@radiorebelde.icrt.cu Consultado: 7 de junio de 2018.
- Martín Montilla, A.; Pazos Gómez, M.; Montilla Coronado, M. V. C. y Romero Oliva, C. (2016). Una modalidad actual de violencia de género en parejas de jóvenes: Las redes sociales. *Revista Educación XX1*, 19(2), 405-429, doi: 10.5944/educXX1.13934. Huelva, España.
- Observatorio de Derechos en Internet. Centro de Protección de Datos Personales Centro de Ciberseguridad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (2019). *Informe institucional: Violencia contra la mujer en la realidad del mundo digital. Derechos, conceptos y recomendaciones*. Soporte digital. Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]:
- (2019a). *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/elconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf.
- (2019b). *Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R206

- (2020). *Actualización de las necesidades del sistema: mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC.*: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/workquality/WCMS_736237/lang--es/index.htm Consultado: 10 de julio de 2020.
- Peña Herrera, Liudmila. (2019). Ciberacoso: Asechanzas desde internet, ¿también en Cuba? Periódico Juventud Rebelde. (versión digital). www.juventudrebelde.cu Consultado: 10 de enero de 2020.
- Proyecto de ley que incorpora el delito de acoso virtual o ciberacoso en la Ley No. 30096, Ley de delitos informáticos, de Perú. Soporte Digital.
- Ramírez Vázquez, Heidy. (2013). Suicidio por bullying en el mundo podría alcanzar niveles epidémicos en el año 2025. www.magazinedesalud.com. Consultado: 15 de septiembre de 2019.
- Rivera, María (2012). *Cibercultura*. <http://www.mariariveracibercultura.blogspot.com>. Consultado: 15 de septiembre de 2020.
- SEMlac (2021). Jurista propone alternativas legales ante casos de violencia. www.redsemlac-cuba.net. Consultado: 15 de julio de 2021.
- SEMlac (2021). Tecnologías: nueva herramienta del control machista. www.redsemlac-cuba.net Consultado: 15 de julio de 2021.
- Torres Tarazona, Luis Alberto y colectivo de autores: (2020). *Violencia y acoso en el trabajo: una transgresión a los derechos humanos sociales. Capítulo de libro publicado en: Derechos Humanos y la Protección de los Trabajadores en una era disruptiva*. Ediciones Aldebarán, Madrid, España. <http://seguridadsocialintegral.blogspot.com/2020/08/violencia-y-acoso-en-el-trabajo-una.html>
- Verdejo Espinosa, María Ángeles. (2015). Ciberacoso y violencia de género en redes sociales. www.publicaciones.unia.es Consultado: 15 de septiembre de 2019.
- Vicente Pachés, F. de. (2018). *Ciberacoso en el trabajo*. Editorial Atelier, Barcelona, España.
- Vicente Pachés, F. de. (2020). "El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo". *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 448. www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm Consultado: 14 de noviembre de 2021.
- Vicente Pachés, F. de. (2020). Jornada organizada por el Centro de Igualdad y Promoción de las mujeres, Centro Dolores de la Universidad de Lleida, España, por la conmemoración por el Día internacional de la mujer trabajadora. Mesa redonda: Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Ponencia 2: *El ciberacoso a la mujer, una nueva realidad silenciada de violencia de género*. Fecha: 15- septiembre-2020. <https://www.youtube.com/watch?v=fAXqeDPITiM> Consultado: 15 de febrero de 2021.
- Constitución de la República de Cuba proclamada mediante referéndum popular en fecha 10 de abril de 2019. Gaceta Oficial No. 5 Extraordinaria de fecha 10 de abril de 2019.

Consejo de Estado. Decreto-Ley 370 Sobre la Informatización de la Sociedad en Cuba. Gaceta Oficial No. 45 Ordinaria de fecha 4 de julio de 2019.

Consejo de ministros. Acuerdo 9231 sobre la Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y en el escenario familiar. Gaceta Oficial No. 101 Extraordinaria de fecha 9 de diciembre de 2021.

Ministerio de Comunicaciones. Resolución 105. Reglamento sobre el modelo de actuación nacional para la respuesta a incidentes de ciberseguridad. Gaceta Oficial No. 92 Ordinaria de fecha 17 de agosto de 2021.

Presidente de la República de Cuba. Decreto Presidencial 198/2021, aprueba el Programa Nacional para el adelanto de las Mujeres. Gaceta Oficial No. 14 Extraordinaria de fecha 8 de marzo de 2021.