

# La protección laboral de la violencia de género: Déficits y ventajas

Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González  
2013

**Coordinadores:** Gemma M<sup>a</sup> Sobrino González

## Capítulo II

### LA CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO INTRODUCCIÓN

El término *violencia de género* es un concepto de creación relativamente reciente que abarca todas las denominaciones que han ido surgiendo a lo largo de la evolución de la realidad de los actos de discriminación, desigualdad y maltrato sufridos por la mujer. La construcción del concepto *violencia de género* tiene lugar con la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en el año 1995, siendo la traducción del término anglosajón *gender violence*; y a partir de este momento se produce su extensión y generalización, llegando a ser el término que actualmente se identifica con todos los actos de violencia emprendidos contra la mujer en cualquier ámbito, ya sea público o privado.

Antes de entrar a analizar el concepto de violencia de género en su conjunto, es preciso hacer un breve detenimiento en el significado de cada una de las palabras que lo conforman de manera separada. Es decir, analizar el contenido del término *violencia* y el del vocablo *género* de forma separada e individualizadamente.

Así pues, la *violencia*, en cuanto acción realizada por una persona, hace referencia al tipo de actos y conductas ejercidas contra otra persona provocándole, de manera o no intencionada, un daño de naturaleza física, sexual<sup>[20]</sup> o psicológica.

Y respecto al *género*, si se consulta el Diccionario de la Real Academia Española, de entre las diversas definiciones que pone en relación con la referida palabra, destaca la que la identifica con el "conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes". De donde se puede determinar que el concepto *género* técnicamente no hace referencia a la diferencia biológica de carácter sexual entre el hombre y la mujer, sino que, por el contrario, el *género* alude "a toda una construcción social a través de la cual son adjudicadas expectativas y valores culturalmente atribuidos a hombres y mujeres en base a los que éstos muestran roles distintos"<sup>[21]</sup>.

La conexión entre este significado del *género* y el sexo de los individuos establece una diferencia entre el hombre y la mujer que, con el paso del tiempo, se ha ido transformando en una desigualdad social que a su vez ha ido provocado una clara situación de discriminación de un sexo frente al otro: del sexo fuerte frente al sexo débil.

La violencia contra las mujeres constituye un fenómeno cuya causa específica es el género y que, consecuentemente, afecta o es susceptible de afectar a las mujeres por el simple hecho de serlo y de ocupar y ser consideradas socialmente como seres inferiores. Esta es la causa del especial riesgo de victimización de las mujeres como un hecho aceptado, que ponen de manifiesto diversos estudios estadísticos, sobre todo tipo de ámbitos en los que la

violencia puede ejercerse y se debe a la desigualdad de poder existente entre hombres y mujeres<sup>[22]</sup>.

En esta línea es como la Conferencia de Beijing del año 1995 desarrolla la conceptualización internacional de la *violencia de género* al considerarla como "una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, la discriminación contra la mujer y a la interposición de obstáculos contra su pleno desarrollo. La violencia contra la mujer a lo largo de su ciclo vital dimana esencialmente de pautas culturales, en particular de los efectos perjudiciales de algunas prácticas tradicionales o consuetudinarias y de todos los actos de extremismo relacionados con la raza, el sexo, el idioma o la religión que perpetúan la condición inferior que se asigna a la mujer en la familia, el lugar de trabajo, la comunidad y la sociedad" (artículo 118 de la Plataforma de Acción Beijing). De donde se está poniendo de relieve que, efectivamente, las posibles diferencias existentes entre hombres y mujeres no están relacionadas con su naturaleza biológica sino con cuestiones determinadas por la propia sociedad.

La *violencia de género* se ve agravada por las presiones sociales, tales como la vergüenza de denunciar ciertos actos; la falta de acceso de la mujer a información, asistencia letrada o protección jurídica; la falta de leyes que prohíban efectivamente la violencia contra la mujer; el hecho de que no se reformen las leyes vigentes; el hecho de que las autoridades públicas no pongan el suficiente empeño en promocionar y hacer cumplir las leyes vigentes; así como la falta de medios educacionales y de otro tipo para combatir las causas y consecuencias de la violencia (artículo 118 de la Plataforma de Acción Beijing). En consecuencia, se trata de una desigualdad de género que puede ser reparada puesto que está ligada a la posibilidad de que las mujeres puedan llegar a disponer del total de las capacidades de las que son poseedoras. Y todo ello, en razón de que su "carencia o insuficiencia supone la existencia de limitaciones de carácter social para el desarrollo de su personalidad, el disfrute de una vida digna, dificultando, por lo demás, el ejercicio del conjunto de los derechos fundamentales que como persona le corresponden. Es aquí y en esta dirección entonces donde la intervención legislativa y la acción de un gobierno socialmente comprometido se presentan como esenciales. En esto reside la cuestión social de "género"<sup>[23]</sup>.

Consiguientemente, al vincular ambos términos y al considerar el desequilibrio de poderes entre el hombre y la mujer en favor de una posición de desigualdad y discriminación de esta última; se puede concluir que la expresión *violencia de género*, identificada como "violencia contra la mujer" por las normas internacionales de Naciones Unidas, hace remisión a "todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada" y que puede adoptar una gran diversas formas (artículo 113 de la Plataforma de Acción de Beijing).

La Plataforma de Actuación de Beijing proclama la consideración de la violencia contra la mujer como un atentado hacia sus derechos humanos y, retomando el contenido del artículo 2 de la Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la mujer, recoge las distintas formas y esferas en que puede producirse, entre las que se encuentra el ámbito familiar, el laboral y el de la comunidad en general. Por tanto, la señalada expresión de *violencia de*

*género* se identifica con la violencia que se ejerce contra las mujeres en cualquier ámbito, ya sea familiar, privado, laboral, público o funcional, entre otros.

En consecuencia, los Estados, en su deber de acatamiento de la norma internacional, están obligados a velar por la protección de la mujer frente a la violencia en base al género ejercida en cualquiera de las esferas señaladas.

## **2. EL CONTENIDO LINGÜÍSTICO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA**

El ordenamiento jurídico español regula la violencia de género a través de la específica Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Exposición de Motivos de esta Ley Orgánica señala que la violencia de género supone uno de los ataques más flagrantes a determinados derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en la Constitución Española. Algo frente a lo que los poderes públicos tienen la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos los referidos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud (según lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución).

A continuación la Ley señala que la violencia de género "no es un problema que afecte al ámbito privado", dando a entender que su ejercicio va más allá de este entorno, abarcando también otras esferas como pueda ser la pública. Y así se pone de manifiesto al hacer referencia al compromiso de atender a las recomendaciones de los organismos internacionales "en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres"; o cuando se alude a la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas de 1995 en referencia al reconocimiento de la violencia de género como un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, los derechos humanos y las libertades fundamentales; y a la definición técnica del síndrome de la mujer maltratada consistente en "las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral".

Así pues, con la intención de relacionar la violencia ejercida contra la mujer con el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la Ley Orgánica de Violencia de Género toma como referencia la amplia definición internacional del concepto de *violencia de género* para trasladarlo al ordenamiento jurídico español. A estos efectos, el artículo 1 de la referida Ley ofrece una definición del término *violencia de género* en sus apartados 1.º y 3.º entendiéndose por tal "todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, ejercida sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia".

En esta definición concurre una serie de criterios destacables, tales como: a) el finalista, mediante el que se señala que la violencia de género especificada es la ejercida como fruto de la discriminación y de la situación de desigualdad producida por la relación de poder de los hombres sobre las mujeres; b) el objetivo, puesto que la violencia de género comprende todo acto (sufrido por las mujeres) de violencia física y psicológica, incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad; c) el subjetivo, ya que aborda la violencia ejercida por el hombre (y más concretamente el cónyuge o parte integrante de la pareja sentimental) sobre la mujer; y d) el relacional, según el cual entre el hombre y la mujer ha de existir una relación matrimonial o análoga relación afectiva<sup>[24]</sup>.

En consecuencia, la definición jurídica de *violencia de género* que ofrece el legislador español tan solo coincide parcialmente con la establecida en el seno de las Naciones Unidas. En el plano internacional se considera la violencia de género en términos de amplitud, donde se incluyen realidades tales como la violencia en el ámbito laboral o la violencia estructural social. Sin embargo, la normativa española limita el concepto de violencia de género a los actos violentos ejercidos contra la mujer por parte de su pareja o ex pareja, excluyendo los cometidos por hombres ajenos a los lazos sentimentales de la mujer o al entorno familiar<sup>[25]</sup>.

La Ley Orgánica de Violencia de Género se encarga explícita y únicamente de la tutela de las mujeres que sufren agresiones por parte de su cónyuge/ex-cónyuge o pareja/ex-pareja, dejando al margen de su ámbito de aplicación cualquier otra forma de violencia contra la mujer acontecida por otro tipo de agresor o en ambiente diferente al meramente familiar. A pesar de la rúbrica bajo la que se denomina, esta Ley, lejos de regular la violencia relacionada con el género en general, limita su actuación a la violencia de género doméstica en exclusividad. Lo que implica un radio de acción de la Ley de Violencia de Género mucho más limitado del que aparentemente presume abordar, puesto que, se reduce tan solo a la violencia puramente doméstica o sexo-sentimental. Y más aún cuando se le otorga una perspectiva integral y multidisciplinar que abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. A la vez que aborda la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.

El artículo 1.2 de la citada Ley Orgánica proclama que "por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas". No obstante, y como se ha dicho, esta Ley no observa una verdadera "protección integral", puesto que las medidas y actuaciones que se perfilan no se dirigen a la globalidad de las mujeres, sino que, para poder ser receptoras de las mismas, es preciso que se cumplan los criterios anteriormente mencionados. "Una protección integral debería haber partido de una definición integral de la violencia, incluyendo cualquiera de sus manifestaciones en cualquiera de sus ámbitos"<sup>[26]</sup>.

Por consiguiente, la Ley Orgánica de Violencia de Género no solamente se aleja de los referentes internacionales que aluden al concepto y a las formas de manifestación de la *violencia de género*; también se distancia de las normas nacionales ya existentes sobre la

materia en algunas comunidades autónomas, a las que ya se ha hecho referencia. Unas normas autonómicas que, en su mayoría, han adoptado definiciones más acorde con la normativa procedente de las Naciones Unidas y, en consecuencia, más amplias que la que contiene la referida Ley Orgánica puesto que abarcan prácticamente cualquier medio de lesión a la mujer: el doméstico, el laboral o el social, entre otros.

A este respecto, cabe señalar la clara intencionalidad del legislador de adoptar una Ley de Violencia de Género que tan solo contemplase en su ámbito de aplicación la violencia de género doméstica. El Anteproyecto de la referida Ley contenía una definición de violencia de género más generosa, pues señalaba en el artículo 1 que "se entenderá por violencia ejercida sobre la mujer la utilizada como instrumento para mantener la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Comprende la violencia física y la psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto en la vida pública como privada, cuando el principal factor de riesgo lo constituya el hecho de ser mujer".

Esta primera definición del concepto de violencia de género estaba más en consonancia con el contenido imperativo de los Tratados Internacionales ya que ofrecía una protección integral extensa de todo el colectivo femenino, sin exclusión alguna, tanto en el ámbito público como en el privado y con una clara identificación finalista de las situaciones de violencia. Sin embargo, y a pesar del informe desfavorable del Consejo de Estado, la redacción final de la analizada Ley Orgánica suprime de su ámbito de aplicación la esfera pública para abarcar únicamente la privada y en consecuencia tan solo la violencia sobre las mujeres en el marco de las relaciones personales de pareja o análogas.

La Ley de Violencia de Género adopta un concepto de *violencia de género* muy restrictivo y bastante limitado que excluye de su margen de actuación y protección a todas las mujeres que se ven agredidas por sujetos ajenos a su vida sentimental. Lo que, por otra parte, provoca un desfase en los datos estadísticos y en la cuantificación de la violencia de género real que tiene lugar en España.

Lo que llama la atención es la terminología con la que se ha pasado a denominar esta Ley Orgánica, en la que, lejos de mantenerse el concepto de "violencia doméstica", se ha llevado a cabo un cambio de denominación.

Sin duda alguna hay una desconexión total entre la terminología empleada en la denominación de esta Ley Orgánica y el contenido de la misma. El ámbito de aplicación de la citada Ley no se corresponde en modo alguno con el concepto de *violencia de género* por el que adquiere su título. Una Ley Orgánica Integral sobre Violencia de Género debería abarcar, tal y como expresa su propia Exposición de Motivos, la violencia que sufren las mujeres (sin exclusiones) en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla como persona (esto es, el público y el privado) y no únicamente el relacionado con la esfera sentimental.

Quizás esta Ley Orgánica nació con un espíritu próximo al concepto de *violencia de género* dado por las Naciones Unidas mediante el que se pretendía ofrecer una protección global y realmente integral de la violencia que sufre o puede sufrir el colectivo femenino. No obstante, el desarrollo que finalmente ha tenido y el resultado del texto final de la Ley conllevan a afirmar que se trata de una mera continuación legislativa de la anterior

normativa sobre violencia doméstica, puesto que, igualmente, se limita a regular lo concerniente a los malos tratos sufridos en el entorno familiar. La nueva Ley Orgánica de Violencia de Género no realiza ampliación alguna del ámbito de aplicación de la anterior Ley de Violencia Doméstica; por el contrario, se ciñe al mismo pero ahora dirigido en exclusiva al género femenino. Lo que inclina a afirmar que lo más razonable hubiese sido que esta Ley Orgánica, en lugar de llamarse de Violencia de Género, hubiese adoptado la denominado de "violencia doméstica", más acorde con los fines tuitivos que persigue<sup>[27]</sup>.

### **3. LA EXCLUSIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EJERCIDA SOBRE LA MUJER DEL CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTENIDO EN LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Como ya se ha puesto de manifiesto en páginas anteriores, la definición del concepto de *violencia de género* que se establece en la Plataforma de Acción de Beijing alude a "todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada" (artículo 113).

Esta definición, expresada con gran amplitud, está haciendo alusión a la protección de la mujer contra la violencia ejercida tanto en el ámbito familiar, como en el laboral, entre otros. La Conferencia de Beijing se jacta de las normas previas que regulan esta materia en el seno de las Naciones Unidas. Y a este respecto, como ya quedara señalado, cabe hacer alusión a lo determinado por la Recomendación General número 19 de 1992 y por la Declaración de 1993, ambas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, que consideran la violencia ejercida contra la mujer en el trabajo como una violación del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer y, por consiguiente, una discriminación por razón de sexo y una vulneración de los derechos humanos de la mujer.

Esta misma legislación internacional establece la necesidad de que los Estados elaboren mecanismos de erradicación de esta brutal forma de agresión contra la mujer y señala el concepto de acoso laboral como "la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad" (punto 7 de la Recomendación General). Un concepto en el que, una vez más, queda latente la conexión entre la violencia laboral contra la mujer y la violencia basada en el sexo como consecuencia de la situación de desigualdad y de discriminación que revierte sobre el colectivo femenino.

Por ende, los Tratados Internacionales de las Naciones Unidas contienen una definición del concepto de *violencia de género* que dista mucho de quedar delimitada única y exclusivamente a la violencia sobre las mujeres producida en el seno de las relaciones sexo-sentimentales, tal y como sucede con la española Ley Orgánica 1/2004 de Violencia de Género. Por el contrario, los textos internacionales hacen especial hincapié en recordar que dentro del referido concepto debe contemplarse tanto la esfera de la vida privada como la de la pública, incluyendo el ámbito propiamente laboral, lo que dista mucho del contenido del artículo 1 de la citada Ley Orgánica, en que se excluye de su ámbito de aplicación la violencia laboral o aquella sufrida en el entorno del trabajo en sentido estricto.

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género no contiene ninguna referencia a la violencia de género ejercida en el medio laboral y elabora un concepto de *violencia de género* donde se niega la consideración como tal de la violencia que tiene lugar en el ámbito del trabajo. Y ello a pesar de que, en el entorno laboral se puede producir el mismo tipo de violencia que en el familiar, aunque sufrido desde tipos de agresores diferentes. En consecuencia, la referida Ley Orgánica no tiene aplicación posible en los supuestos de cualquier tipo de violencia producida en el trabajo, ya sea o no de carácter sexual, pese a que, obviamente y como señala la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 29 de abril de 2005, "no se nos escapa que, en las elaboraciones doctrinales, el acoso sexual es una forma típica de violencia de género; esto es una "manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres".

En otras palabras, la Ley Orgánica de Violencia de Género no tiene eficacia aplicativa para castigar y sancionar los actos ilícitos de violencia que se produzcan o estén relacionados con el entorno laboral, salvo que concurran en el sujeto agresor la condición de compañero de trabajo y de pareja o ex-pareja sentimental de la víctima. En cuyo caso, podría surgir el problema de determinar qué ocurriría con la relación laboral del mencionado agresor en caso de que el cumplimiento de la Orden de alejamiento dictada para proteger a su mujer, versus compañera de trabajo, le impidiera cumplir con sus obligaciones laborales, esencialmente por tener prohibido acercarse a ella. Esta situación quizás pudiera solventarse en empresas de grandes dimensiones, donde podría pensarse en efectuar una movilidad geográfica (temporal o definitiva) del trabajador agresor, o incluso un cambio de turno, permitiéndose la compatibilidad de los contratos de ambos, el de la víctima y el del agresor, en términos penales o en la dinámica laboral<sup>[28]</sup>. En definitiva, esta Ley Orgánica no está diseñada estructuralmente para sancionar la violencia de género ejercida por los empleados o por el propio empresario hacia alguna de sus trabajadoras, así como por cualquier otro tipo de agresor en cualquier otro tipo de espacio público o privado que no guarde relación sentimental con la víctima.

Desde la propia ley, se estaría dando una marginación y exclusión social de un colectivo femenino integrado por un importante número de mujeres que sufren este tipo de violencia por hombres que no son o han sido su cónyuge o pareja y en ámbitos diferentes del privado o puramente doméstico. Es preciso realizar una reconceptualización y redefinición de este hecho social para que su ámbito subjetivo y locativo se vea adecuado a la realidad social. Una realidad social compleja en la que, por la transversalidad que caracteriza a la violencia contra la mujer, ésta va a estar presente en todos los ámbitos en los que ésta se desenvuelve, con una influencia directa sobre ella<sup>[29]</sup>.

Este reducido concepto de *violencia de género* recogido en la referida Ley Orgánica ha sido enormemente criticado por la doctrina, que ha venido considerando que, sin duda alguna, debería haber integrado en su contenido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de violencia contra la mujer<sup>[30]</sup>. Y más aun cuando pretende ser una Ley de carácter integral y presume de estar en concordancia con la norma internacional, que no solamente propugna el desarrollo legislativo de esta materia de manera globalizada, sino que también considera la violencia laboral como una forma de violencia de género, y concretamente el acoso sexual en el trabajo.

La necesidad de legislar la violencia de género en el trabajo no solamente se corresponde con la obligación de ajustar la norma nacional a la internacional, sino también con el deber de proteger uno de los espacios, junto con el familiar, de mayor importancia para garantizar y fomentar el principio de igualdad de género y donde mayor tiempo emplea la mujer tanto en su desarrollo profesional como personal.

El trabajo constituye la herramienta fundamental para impulsar la inserción de la mujer en la sociedad, y la emancipación económica que le va a permitir equipararse al colectivo masculino en términos de igualdad y romper los lazos de dependencia que tradicionalmente la mantienen ligada al hombre. El trabajo ayuda a reducir la vulnerabilidad de la mujer frente a las actuaciones violentas masculinas y aumenta el estatus social de la mujer y su posición dentro de la familia, ya que se produce un desarrollo de su autonomía personal, social y económica mediante el que se rompe el círculo de sujeción.

Sin embargo, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, a la par que ha representando la emancipación económica y social de ésta, también ha producido una traslación al entorno del trabajo de las estructuras de dominación que venían caracterizando las relaciones entre hombres y mujeres. La laboralización de la mujer ha supuesto la transformación, por una parte, de las relaciones familiares, que se han visto impregnadas por serios obstáculos debido a la reducción del tiempo dedicado por la mujer al papel que tradicionalmente venía asumiendo de forma natural, siempre o casi siempre vinculado con las responsabilidades domésticas. Y, por otra parte, de las relaciones sociales en el entorno del trabajo debido a la consideración social del acceso de la mujer al mercado laboral como una intromisión en el mundo masculino y una usurpación de tareas para las que no está capacitada ni física ni profesionalmente.

La empresa va a ser un fiel reflejo de la sociedad donde se produce una reproducción en micro de cuanto en ésta acontece. La desigualdad de poder entre el hombre y la mujer, entre el sexo fuerte y el sexo débil, se traslada a la esfera laboral produciendo las mismas situaciones de discriminación y violencia que venían aconteciendo tanto en el espacio privado como en determinados contextos públicos de la sociedad. La mujer consigue adentrarse en el mercado laboral, pero solamente le estará permitido el acceso a los puestos de trabajo de menor categoría profesional y de peor remuneración económica, así como de escasa cualificación y generalmente relacionados con actividades de peor consideración o rechazadas por el colectivo masculino.

La independencia de la mujer mediante su incorporación al mercado de trabajo va a estar caracterizada por la precariedad laboral que acompaña al tipo de labor al que queda relegada, de modo que los hombres van a retener los mejores puestos de trabajo dotados de una mayor retribución salarial, que va a ayudar a mantener la desigualdad económica, la desigualdad de poder, la de influencia y la de representación política, entre otras desigualdades. El mantenimiento de esta serie de desigualdades, esto es, del desequilibrio de poder dominante de las relaciones de trabajo, es la causa de la aparición de la violencia laboral; esto es, del acoso laboral fundado en la discriminación y no solo en cuestiones puramente sexuales. Así pues, la jerarquía que domina las relaciones laborales provoca que la violencia de género esté presente en el ámbito del trabajo afectando a la mujer en el desarrollo continuo de su actividad profesional. Sobre todo a través de unos casos muy concretos y complejos, definidos conceptualmente como acoso sexual y acoso

discriminatorio por razón de género, que tienen su origen en el incremento de actos violentos de carácter físico y psicológico. Y que están conectados directamente con una pluralidad de derechos fundamentales, tales como el derecho a la igualdad y a la no discriminación, el derecho a la dignidad humana así como el derecho al desarrollo íntimo, libre y personal de la actividad laboral ordinaria<sup>[31]</sup>.

El papel que desempeña el trabajo es una pieza clave para fomentar la integración social de la mujer; así como para facilitar su autonomía personal, económica y social. Por tanto, es fundamental promover tanto el acceso de la mujer al mercado laboral como su permanencia en el mismo, y más aún cuando se trata de mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género (entendido en el término amplio del concepto). Este hecho, hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones laborales y sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres, que permita la plena igualdad entre ambos sexos. La igualdad entre la mujer y el hombre es un principio fundamental que impone la obligación de promover dicha igualdad en todas las actividades y reclamar a los poderes públicos e interlocutores sociales un conjunto de medidas que eviten cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo<sup>[32]</sup>.

El vacío jurídico dejado por la Ley Orgánica de Violencia de Género al excluir de su ámbito la violencia de género producida en el medio laboral y la necesidad de legislar este tipo de violencia cada día más numerosa, denotan "la falta de rigor con que se está acometiendo esta materia por el ordenamiento español"<sup>[33]</sup>.

#### **4. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO COMO PARTE DE LA SALUD LABORAL EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

La regulación normativa de la violencia de género producida en el entorno laboral tiene lugar con la promulgación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una Ley de carácter transversal que se proclama en aras de garantizar y proteger la igualdad de género mediante la prevención de "la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar". Con el fin de alcanzar "la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill" (Exposición de Motivos de la Ley Orgánica de Igualdad).

El artículo 1 de esta Ley señala que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Por lo que su objetivo radica en hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Esta Ley toma como referencia la normativa internacional y comunitaria y, en cumplimiento de la misma, entiende que es fundamental favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral, contemplando entre sus actuaciones "la mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo" (Exposición de Motivos). De ahí que dedica íntegramente su Título IV a la regulación del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. "Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo" (Exposición de Motivos).

La Ley Orgánica de Igualdad supone un significativo avance en la materia al considerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como actos discriminatorios contrarios al principio de igualdad, cuya definición recoge en el artículo 7, que señala que el acoso sexual supone "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"; el acoso por razón de sexo "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo", y que considera acto de discriminación por razón de sexo "el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo" (definiciones acorde con las Directivas comunitarias de referencia).

Sin embargo, llama la atención como posteriormente desvía la consideración de los referidos conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo hacia la protección de la salud laboral [artículo 27.3.c) de la Ley Orgánica de Igualdad] mediante la modificación de la Ley General de Sanidad a la que añade un nuevo apartado 17.9 sobre "la protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo". Y lejos de mantenerlos vinculados al derecho a la igualdad y a la no discriminación, los relaciona con el derecho a la intimidad y a la dignidad a través de la introducción de la nueva redacción del artículo 4.3.e) del Estatuto de los Trabajadores en alusión "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

Una vez más y como ya ocurriera y se pusiera de manifiesto con la Ley Orgánica de Violencia de Género, el legislador entra en contradicción y, aunque aparentemente vincula la violencia de género en el trabajo con los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación por razón de género, finalmente los relaciona con el derecho a la dignidad y a la intimidad de la persona, que, aunque también constituyen parte de los derechos fundamentales, su sustentación y protección se articula de un modo bien diferente.

De nuevo, la normativa española reguladora de la violencia de género, y esta vez en su relación con el entorno del trabajo, se aleja de la óptica jurídica de las Naciones Unidas y

de la Unión Europea<sup>[34]</sup> en la que tradicionalmente se ha tratado el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una violación del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y de la prohibición de la discriminación por razón de género; y no como una violación del derecho a la dignidad o a la integridad moral, física o psíquica, como sucede en la Ley Orgánica de Igualdad. Algo de lo que, reiteradamente, el legislador es plenamente consciente puesto que en el Proyecto de Ley de la referida Ley se parte de la consideración del acoso sexual y el acoso por razón de sexo como supuestos de discriminación que afectan al principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española y que, consecuentemente, conducen al establecimiento de mecanismos de tutela jurídica anti-acoso desde el punto de vista de la tutela antidiscriminatoria. Así se refleja en la propuesta de reforma del procedimiento de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, en concreto del artículo 181 de la Ley de Procedimiento Laboral, para dar entrada a la protección frente al acoso por las causas mencionadas, además de a otros supuestos de acoso laboral con carácter general<sup>[35]</sup>.

La violencia de género en el trabajo constituye una agresión pluriofensiva, que vulnera un conjunto de derechos fundamentales, entre los que se encuentra el derecho a la igualdad, el derecho a la no discriminación y el derecho a la dignidad humana, entre otros. Con todo y al tratarse de un hostigamiento relacionado de manera directa con el género, el fenómeno debe considerarse predominantemente como violación del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer y de la no discriminación. En caso contrario, si se enfoca como una vulneración del derecho a la dignidad y a la integridad, se corre el riesgo de incurrir en incoherencias al no atender a la causa real del fenómeno, debido a lo cual, sobre todo el acoso sexual, se escurre por todas partes obligando al analista que lo pretende a ir realizando continuamente excepciones a los conceptos generales que propone como consustanciales al tipo genérico<sup>[36]</sup>.

Cualquier tipo de violencia de género ejercida sobre la mujer, ya sea en el ámbito familiar o en el laboral, atenta no solamente al derecho a la igualdad y a la no discriminación, sino también al referido derecho a la dignidad y a la integridad humana. Se trata de un tipo de violencia que recae sobre la mujer por el mero hecho de serlo y que afecta a todo el conjunto de derechos fundamentales mencionados. En base a ello, cuando el legislador ordena la violencia de género en el entorno doméstico a través de la Ley Orgánica 1/2004, lo hace observando el origen y la causa que lo provoca para vincularlo con el derecho fundamentalmente lesionado. Por consiguiente, la protección de la violencia de género doméstica se ha enfocado siempre desde su conexión con el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación por razón de sexo. Una consideración diferente de este fenómeno habría resultado extraña; como así viene ocurriendo con la regulación realizada con la violencia de género en el trabajo, a la que, incomprensiblemente, la Ley Orgánica de Igualdad incluye dentro de la protección a la salud y por consiguiente del acoso laboral genérico más vinculado con el derecho a la dignidad humana que con el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Resulta del todo incomprensible la razón por la que el legislador regula el acoso sexista, en primer lugar, excluyéndolo del concepto de violencia de género, y por consiguiente, del ámbito de aplicación de la Ley Orgánica de Violencia de Género; y en segundo lugar, incluyéndolo en el concepto genérico de acoso laboral, alejándolo de su conexión con el

principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Por este lado, se construye un mecanismo de tutela y protección del acoso sexual y del acoso por razón de sexo caracterizado por una notable inferioridad tanto de desarrollo como de ejecución, en línea con la escasa importancia legislativa que se otorga a este tipo de violencia de género ejercido sobre la mujer.

La identificación del acoso sexista con el acoso laboral general, también denominado acoso moral en el trabajo o mobbing, quizás esté provocada porque ambos tipos de acoso se producen en el entorno laboral. Sin embargo, la causa que provoca cada uno de ellos, el detonante que los origina, es bien diferente, constituyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo formas de violencia por motivos de género subyacentes a la desigualdad de poder que caracteriza al mercado de trabajo. Esta identificación de los dos tipos de acoso también podría estar motivada en los compartidos efectos que desprenden cada uno de ellos relacionados con el ambiente humillante, hostil e intimidatorio que se produce y que conducen a la víctima a sufrir daños emocionales y físicos que pueden repercutir en el rendimiento en el trabajo, propiciar el absentismo laboral e incluso el abandono del puesto de trabajo. No obstante, estas mismas consecuencias son las que tiene también la violencia de género doméstica cuando quien la sufre es a su vez una mujer trabajadora.

Por consiguiente, más que vincular el acoso sexista con el entorno en que se produce y con los efectos que desprende, conviene hacerlo con el origen y la causa que lo provoca.

El acoso moral en el trabajo se podría definir como "un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo"<sup>[37]</sup>. A la vez que la violencia de género en el trabajo comparte determinados rasgos con el acoso moral en el trabajo, también existen notables diferencias entre las que destacan, por una parte, el "contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persiguen aquella finalidad", de forma que el objetivo del acoso sexual o del acoso por razón de sexo es violentar la libertad sexual de la persona acosada, lo que no está presente en el acoso moral. Y por otra parte, la reiteración y persistencia del hostigamiento psicológico como componente imprescindible del acoso moral en el trabajo, a diferencia de lo que acontece con el acoso sexual, en el que basta la existencia de una sola conducta, de notoria entidad, para que pueda apreciarse su existencia<sup>[38]</sup>. El contenido de la conducta, su finalidad y la reiteración son elementos que permiten la diferenciación entre ambos comportamientos.

No obstante y de manera errónea, los paralelismos entre el acoso sexista y el acoso moral en el trabajo han conllevado incluso a una construcción jurídica del acoso moral íntimamente relacionada con la del acoso sexual. A este respecto, Jean Jacqmain ya alertaba sobre los peligros que se ciernen sobre la tutela efectiva frente a la violencia de género en el empleo en el caso de que se pretendiera un tratamiento unitario con otras formas de acoso<sup>[39]</sup>. Este autor señala, que "el aparato jurídico desarrollado especialmente para la tutela frente al acoso sexual, íntimamente relacionado con la igualdad de género, puede ser utilizado, y de hecho lo ha sido, como precursor de los procedimientos de tutela frente al acoso moral, pero el mayor avance y desarrollo alcanzado en materia de tutela frente al acoso sexual no debe verse amenazado por tentativas imprudentes de globalización

que pretendan su aplicación al acoso moral en general y que pongan en peligro su efectividad actual".

Por consiguiente, la violencia de género en el trabajo no debería ser considerada como un subtipo del acoso moral laboral, sino como un fenómeno específico, al igual que la violencia de género en el ámbito doméstico no es un tipo de violencia social sino un fenómeno autónomo. La violencia de género, ya sea en el trabajo o en la esfera sexo-sentimental y familiar, comparte causas históricas, sociales y filosóficas que las diferencian y las hacen autónomas; también hay razones de tipo conceptual, preventivo y tutelar que justifican y exigen la adopción de una normativa diferenciada del Código Penal, perfectamente compatible con la Constitución Española, según la doctrina del Tribunal Constitucional<sup>[40]</sup> que configure un tratamiento integral para su erradicación social. La violencia de género en el ámbito laboral no es un tipo de acoso moral, tiene las mismas causas que el resto de las manifestaciones de violencia ejercida contra la mujer y presenta rasgos diferenciales de tal importancia que hacen incorrecto un tratamiento conjunto con el acoso moral en el trabajo<sup>[41]</sup>.

En el acoso moral, el derecho vulnerado y, por consiguiente, el bien jurídico protegido es esencialmente la dignidad humana y la integridad física y moral. Sin embargo, en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo, en cuanto formas de violencia contra la mujer, el derecho fundamental violado por excelencia es el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género. Por consiguiente, es importante y necesario emplear esta óptica para analizar, tipificar y establecer los sistemas de prevención y sanción de cada una de estas manifestaciones de acoso con una adecuada plasmación jurídico-conceptual. Algo que la Ley Orgánica de Igualdad no ha tenido en cuenta, aunque, esta Ley haya supuesto una importante novedad en el ámbito de la violencia de género en el trabajo en tanto en cuanto ha definido los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo<sup>[42]</sup> y ha establecido mecanismos de prevención para tratar de erradicar este problema. No obstante, a pesar de todas estas mejoras, la definición de los términos continúa sin resultar suficientemente clarificadora para abarcar toda la complejidad del fenómeno que pretende definir. Quizás se deberían haber utilizado los recursos que facilita la propia normativa comunitaria, en cuyo Código de Conducta se ofrece tanto una definición más completa como toda una serie de modelos de protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo.

La Ley Orgánica de Igualdad ha supuesto un avance importante en la regulación de la violencia contra la mujer en el trabajo pero continúa siendo insuficiente. Este hecho, junto con la exclusión de la referida violencia laboral de la Ley Orgánica de Violencia de Género, ha sido considerado por parte de la doctrina como una pretensión del legislador de emprender la configuración de una futura regulación específica y concreta de la violencia de género en el trabajo, al igual que la realizada en el ámbito doméstico<sup>[43]</sup>. Como una consideración implícita de que la violencia contra la mujer en el trabajo necesita un tratamiento independiente y autónomo respecto de otras manifestaciones de violencia igual que se entendiera con la violencia producida en el entorno familiar. Algo que ya viene aconteciendo en la mayoría de los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros de la Unión Europea como consecuencia del impacto producido por el ya citado Informe Rubenstein. En este sentido, numerosos Estados miembros han adoptado normas

reguladoras del acoso sexual, aunque muchos de ellos no incluyen la dimensión del género pues consideran que el problema puede afectar tanto a los hombres como a las mujeres.

Así pues, parece que la solución sería la promulgación de una ley específica sobre violencia de género en el trabajo y siempre desde una óptica jurídica que vincule dicha violencia con el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo como bien jurídico a proteger. La articulación de una norma concreta sobre la violencia contra la mujer en el entorno laboral supondría un hito significativo mediante el que proteger a la mujer en los espacios donde mayor preponderancia se detecta de los desequilibrios de poder entre el sexo femenino y el masculino. Sin embargo, esto no significaría el cierre de la regularización de la violencia de género, puesto que, desgraciadamente, los espacios públicos en los que la mujer continúa sufriendo agresiones van más allá del meramente laboral.

Quizás, lejos de crear una pluralidad de nuevas leyes sobre violencia contra la mujer, cada una de ellas normativadora de un entorno diferente, lo correcto sea construir un único cuerpo legal que, de manera integral, regulase la violencia de género globalmente. La elaboración de una única ley sobre violencia de género que abordase el total de los espacios en los que la mujer sufre o puede sufrir agresiones relacionadas con la falta de igualdad o la presencia de elementos discriminatorios supondría no solamente equiparar el concepto de *violencia de género* con el comprendido en la normativa internacional y comunitaria; también lograría ajustar correctamente los derechos jurídicamente protegidos así como eliminar la dispersión normativa que actualmente caracteriza la legislación de esta materia y que conlleva a una importante inseguridad jurídica.

De este modo, cuando una mujer sufriese algún tipo de violencia procedente de actos relacionados con su mera condición femenina no se vería abocada a tener que detenerse previamente a estudiar el entorno en el que fue realizada para determinar de qué tipo de violencia se trata y por qué norma, convenio colectivo o Plan de Igualdad se encuentra regulada. Es ello lo que actualmente acontece, cuando la mujer sufre una agresión sexual en el trabajo su protección depende, en primer lugar, de si existe convenio colectivo, Plan de Igualdad, o Protocolo o Código de buenas prácticas de aplicación en la empresa para la que presta servicios; en segundo lugar, de si dicho convenio, Plan o Protocolo contempla la protección del acoso sexista en el trabajo; y, en tercer lugar, de las medidas concretas que prevea el referido convenio, Plan o Protocolo. Todo esto sin mencionar que la agresión puede producirse en un entorno público diferente del trabajo, como puede ser la universidad a la que acude a diario una mujer estudiante, por citar un ejemplo, o en el ámbito doméstico-sentimental, pero por un agresor diferente de la pareja/ex-pareja o el cónyuge/ex-cónyuge, como pueda ser el padre que abusa de su hija o el hijo que maltrata a su madre, en cuyos casos la causa de la agresión es coincidente y la posición dominante también. Y sin embargo, existe un importante vacío legal.

La elaboración de una única e integral y transversal ley de violencia de género se hace pues del todo necesaria para conseguir alcanzar el perseguido principio de igualdad y no discriminación por razón de género. Lo que pasaría por una correcta reconceptualización del término de *violencia de género* en los términos estudiados en este capítulo que garantizaría una protección de la víctima en igualdad de condiciones con indiferencia del ámbito en que se produjese la hostilidad, evitando así que una idéntica agresión pueda tener

diferentes tipificaciones y, por consiguiente, distintas sanciones en función, en primer lugar, de quién haya sido el sujeto agresor, y, en segundo lugar, del entorno en que se haya producido. Lo cual supone un tratamiento diferenciado cuyas consecuencias podrían perjudicar a la víctima seriamente. La construcción de una ley de violencia de género que aborde todos los escenarios posibles en que dicha violencia se pueda producir, ajustándose así a los objetivos de los Tratados Internacionales y las Directivas de la Unión Europea, garantizaría también la igualdad en el tratamiento de cada uno de los posibles supuestos.

## NOTAS:

---

[20] La violencia en cuanto acto de ejercer un daño sexual se desprende de las definiciones dadas por el Diccionario de la Real Academia Española de la palabra "género" entre las que se encuentra la "acción de violar a una mujer".

[21] MONEREO PÉREZ y TRIGUERO MARTÍNEZ (2009, 44).

[22] Como señala PÉREZ DEL RIO (2009, 15).

[23] MONEREO PÉREZ y TRIGUERO MARTÍNEZ (2009, 44).

[24] Siguiendo a MONEREO PÉREZ y TRIGUERO MARTÍNEZ (2009, 44).

[25] Algo que también denuncian FERNÁNDEZ LÓPEZ (2005, 7), MONEREO PÉREZ y TRIGUERO MARTÍNEZ (2009, 44), o ARIAS DOMÍNGUEZ (2008, 26), entre otros autores.

[26] En este sentido QUINTANILLA NAVARRO (2005, 17).

[27] En esta misma línea ARIAS DOMÍNGUEZ (2008, 27).

[28] ARIAS DOMÍNGUEZ (2008, 57).

[29] MONEREO PÉREZ y TRIGUERO MARTÍNEZ (2009, 63).

[30] Como ponen de manifiesto: FERNÁNDEZ LÓPEZ (2005, 20), MONEREO PÉREZ y TRIGUERO MARTÍNEZ (2009, 44), QUINTANILLA NAVARRO (2005, 22), PÉREZ DEL RIO (2009, 15), entre otros.

[31] Como señalan VALLEJO DACOSTA (2007) y MONEREO PÉREZ y TRIGUERO MARTÍNEZ (2009, 29).

[32] En esta línea ROMERO RODENAS (2009, 125).

[33] Vid. QUINTANILLA NAVARRO (2005, 21).

[34] Desde el Informe Rubenstein hasta 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, la legislación comunitaria hace referencia a que el acoso sexista es una conducta contraria al principio de igualdad y asimismo, constituye una discriminación por razón de sexo.

[35] Como señala VALLEJO DACOSTA (2007, 25).

[36] PÉREZ DEL RIO (2009, 15).

[37] COLLADO GARCÍA (2005, 110).

[38] Siguiendo a ROMERO RODENAS (2009, 144) y a PÉREZ DEL RIO (2009, 20).

[39] Como cita PÉREZ DEL RIO (2009, 15).

[40] STC 14/05/2008 sobre Cuestión de inconstitucionalidad número 5939-2005, planteada por el Juzgado de lo Penal número 4 de Murcia, en relación con el artículo 153.1 del Código Penal por posible violación del principio de igualdad ante la ley, artículo 14 CE.

[41] En este sentido PÉREZ DEL RIO (2009, 20), LOUSADA AROCHEA (2004, 137), JACQMAIN, J. (2001).

[42] Acorde a las Directivas comunitarias correspondientes.

[43] FERNÁNDEZ LÓPEZ (2005, 20), PÉREZ DEL RIO (2009, 19).

#### Bibliografía:

ALDECOA LUZÁRRAGA, F. y GUINEA LLORENTE, M (2010): *La Europa que viene: El Tratado de Lisboa*, Madrid (Ed. Marcial Pons).

ARAMENDI SÁNCHEZ, J. P. (2005): "Los aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género", *Revista de Derecho Social*, núm. 30.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A. (2008): *Protección laboral y de seguridad social de la violencia de género*, Servicio de Publicaciones, Universidad de Extremadura.

BLASCO PELLICER, A. (2006): "Medidas laborales y de seguridad social en la protección integral contra la violencia de género", *Revista jurídica de la Comunidad Valenciana*, núm. 17.

BLASCO RASERO, C. (2005): «La ley de protección integral contra la violencia de género: perspectiva social», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2005, núm. 128.

CAMPS RUIZ, L. M. (2004) en AAVV. *Derecho del Trabajo*, T. II, 6ª Edición, Valencia (Ed. Tirant lo Blanch).

CASAS BAAMONDE, M. E. (2001): "Los derechos sociales fundamentales: enfoques nacionales" en la publicación del Seminario Internacional: *Los Derechos Sociales Fundamentales en la Unión Europea*, celebrado en Madrid los días 19 y 20 de octubre d 2000, publicado por ICEI, Friedrich Ebert Stiftung, Konrad Adenauer Stiftung, MTAS y la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.

CUBO MAYO, A. y PÉREZ-BUSTAMANTE MOURIER, J. P. (2006): "El derecho a la dignidad en el ámbito laboral. Acoso en el trabajo: moral y sexual (estudio jurídico, situación actual y perspectivas). La prevención de los riesgos psicosociales: medidas preventivas. El papel de la Inspección de Trabajo", *Relaciones Laborales*, Vol. I.

COLLADO GARCÍA, L. (2005): "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (--mobbing--). Diferencias con otras figuras", Madrid, Consejo General del Poder Judicial.

DÍAZ AZNARTE, M<sup>a</sup>. T. (2005): "Aspectos laborales y de Seguridad Social de la nueva Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género", *Actualidad Laboral*, T. I.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (2005): *La dimensión laboral de la violencia de género*, Albacete (Ed. Bomarzo).

FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S. (2009): "Cláusulas convencionales y protocolos relativos al acoso sexual en el trabajo", en *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización* (Coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.), Madrid (Ed. CINCA).

FERNÁNDEZ URRUTIA, A. (2007): "Avances, reflexiones y nuevas propuestas en torno a la protección social frente a la violencia de género: acreditación, intervención en el ámbito sanitario y salvaguardia de la actividad laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. Extra 2.

FERRADANS CARAMES, C. (2005): "Medidas laborales de la Ley de Protección contra la Violencia de Género y negociación colectiva", *Revista de Derecho Social*, núm. 32.

GALA DURÁN, C. (2005): "Violencia de género y Derecho del Trabajo: Una aproximación a las diversas medidas previstas.", *Relaciones Laborales*, núm. 10.

- GARCÍA NINET, J. I. (2005): "Medidas laborales y de Seguridad Social previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (II)", *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 170.
- GUZMÁN RODRÍGUEZ, V.: "Violencia de género", [www.centroamara.com](http://www.centroamara.com).
- INSTITUTO DE LA MUJER (2006): El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Resumen de resultados. Serie Estudios e Investigaciones. Madrid, SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO: El acoso sexual en el trabajo en España, Madrid, 2000.
- JACQMAIN, J. (2001): "Le Droit du Travail comme insecticide: Le harcèlement professionnel" en Du Jeune Barreau: *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, Bruselas.
- LOUSADA AROCHENA, J. F (2000): "El concepto de acoso sexual laboral según la sentencia de 13 de diciembre de 1999 del TC", *Relaciones Laborales*, Vol. I.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. (2004): "El acoso sexual y el acoso moral por razón de género y su tratamiento procesa", en AGUSTÍ MARAGALL (Dir.): *Los riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales*, Cuadernos de Derecho Judicial, núm. 22.
- LOUSADA AROCHENA, J. F (2005): "Aspectos Laborales y de Seguridad Social de Violencia de Género en la relación de pareja" *Actualidad Laboral*, núm. 7.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, M<sup>a</sup> L (2008): "El derecho de las mujeres trabajadoras a la seguridad y salud en el trabajo. Un estudio desde la perspectiva de género", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 137.
- MARTÍN PUEBLA, E. (2005): "Medidas laborales de protección contra la violencia de género", *Revista Tribuna Social*, núm. 179.
- MARTÍN VALVERDE, A (2006): "La Ley de Protección Integral contra la Violencia de «Género»: análisis jurídico e ideológico", *Relaciones Laborales*, núm. 22.
- MENDOZA NAVAS, N. (2010): "La negociación colectiva como elemento corrector de las desigualdades por razón de género en las relaciones laborales", *Relaciones Laborales*, núm. 10.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y VELASCO PORTERO T. (2005): "La suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género como medida de protección integral. Mucho ruido y pocas nueces." *Revista Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 271.
- MINGO BASAIL, M<sup>a</sup> L. (2007): "Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extra 3.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2005): "Las dimensiones sociolaborales de la lucha contra la violencia de género. A propósito de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, BOE de 29 de diciembre", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 264.
- MOLINA NAVARRETE, C (2008): *El Acuerdo Comunitario para la Gestión del Acoso y Violencia en el Trabajo*, Albacete (Ed. Bomarzo).
- MONEREO PÉREZ, J. L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A. (2009): *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social*, Valencia (Ed. Tirant lo Blanch).
- NEVADO FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup> J. (2009): "La protección de la trabajadora víctima de violencia de género", *Relaciones Laborales*, núm. 18.

- PUEBLA PINILLA, A. de la (2005): "Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género", *Relaciones Laborales*, núm. 6.
- PUEBLA PINILLA, A. de la (2009): "Violencia de género", en *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización* (Coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.), Madrid (Ed. CINCA).
- QUINTANILLA NAVARRO, B. (2005): "Violencia de género y derechos sociolaborales: la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género", *Temas Laborales*, núm. 80.
- ROMERO RODENAS, M<sup>a</sup> J. (2004): *Protección frente al acoso en el trabajo*, Albacete (Ed. Bomarzo).
- ROMERO RODENAS, M<sup>a</sup> J (2009): "El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género", TERRADILLOS BASOCO, J. M.: *La siniestralidad laboral, incidencia de las variables "género", "inmigración" y "edad"*, Albacete (Ed. Bomarzo).
- SÁEZ LARA, M. C. (2005): "La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales", en AAVV, "La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales", *XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2007): "La violencia de género en el trabajo. Perspectiva de Seguridad Social", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 14.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. (2005): "Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre", en MUERZA ESPARZA, J.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; e IÑIGO CORROZA, E.: *Comentarios a la Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género. Aspectos jurídico penales, procesales y laborales* (Ed. Thomson-Aranzadi, Cizur Menor).
- VALLEJO DACOSTA, R. (2007): "El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora", *Relaciones Laborales*, Vol. I.
- VICENTE PACHÉS, F. de (2007): "El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 67.