

A influencia da violencia de xénero e a súa repercusión no benestar laboral

*The Influence of the Violence of Gender
and his Repercussion in the Labour Welfare*



ADELA REIG BOTELLA

Universidade da Coruña, Departamento de Psicoloxía, Facultade de Ciencias do Traballo, Esteiro,
15403 Ferrol, España
<adela.reig@udc.gal>

Recibido: 15/06/2019

Aceptado: 30/07/2019

Resumo

A violencia de xénero transcendeu severamente en todo o universo feminino e non podía ser doutro xeito que tamén tivese un grande impacto no mundo laboral. A violencia que sofren as mulleres pode afectar ao seu benestar no traballo e mesmo á súa permanencia nel, xa que en moitos casos causa unha redución significativa das súas condicións físicas ou psicofísicas. Hoxe é un gran problema da nosa sociedade e un símbolo da desigualdade existente nela. É unha violencia dirixida contra as mulleres polo feito de ser, porque son consideradas polos seus agresores persoas sen os dereitos mínimos de liberdade, respecto e capacidade de decisión. A medida en que as leis están relacionadas coa resolución e a protección das mulleres vítimas desta lacra é o tema deste artigo.

Palabras chave: violencia de xénero, traballadores/as, mulleres, benestar laboral, autoridades públicas.

Abstract

Gender violence has transcended severely throughout the female universe and it could not be otherwise that it has also had a great impact on the world of work. The violence suffered by women can affect well-being at work or even the loss of it, since in many cases it causes a significant reduction in their physical or psychophysical conditions. It is today a great problem of our society and a symbol of the inequality existing in it. It is a violence that is directed against women for the very fact of being, because they are considered by their aggressors, lacking the minimum rights of freedom, respect and decision-making capacity. To what extent laws are concerned with solving and protecting women victims of this scourge is the subject of this article.

Keywords: *Tender violence, Workers, Women, Labour welfare, Public authorities.*

1. Introducción

A violencia é unha realidade histórica multifacética e mutable, unha de cuxas manifestacións, a violencia que se exercita contra as mulleres polo simple feito de o seren, alcanzou hoxe un alto grao de relevancia entre as preocupacións sociais no ámbito mundial. Falar sobre a violencia de xénero neste contexto implica facer referencia a accións de poder e forza que se basean en construcións sociais e culturais –a pertenza a un sexo específico ou a orientación sexual dunha persoa– e se manifestan de acordo coa posición de subordinación en que se sitúa cada suxeito no marco das diferentes dinámicas do poder. Estas accións son evidentes nas relacións interpersoais e sociais.

A Comisión de Dereitos da Muller e Igualdade de Xénero do Parlamento Europeo (2005) sinala que hai argumentos abondo significativos como para acometer de maneira decidida a tarefa de buscar directrices comúns e requisitos mínimos de loita contra a violencia de xénero no ámbito europeo. Entre eles, como concluintes, cabe lembrarmos que a violencia exercida polos homes contra as mulleres constitúe unha violación dos dereitos humanos, así como que a violencia a que as mulleres están expostas non é castigada coa mesma firmeza que a violencia a que están expostos os homes; ademais, é indiscutible que a violencia non é característica dunha sociedade civilizada, pois unha das tarefas máis importantes dun estado de dereito é precisamente protexer a vida e a saúde da súa cidadanía fronte á violencia. Porén, en moitos estados membros da Unión Europea (UE), por exemplo, a violencia contra as mulleres no fogar non foi considerada un delito susceptible de ser sometido a un proceso penal até as últimas décadas do século XX¹.

Aínda quedan restos deste patrimonio histórico na UE, podemos pescudalo en certas prácticas xudiciais, actitudes e ideas sobre a natureza «menos seria» da violencia doméstica. Con todo, a finais da década dos anos noventa, a percepción da violencia a que están expostas as mulleres comezou a cambiar, de xeito determinante grazas á Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller, da Asemblea Xeral da Organización das Nacións Unidas (ONU) (Oficina do Alto Comisionado das Nacións Unidas para os Dereitos Humanos 1993).

¹ Desde marzo de 2004, Amnistía Internacional está a realizar unha campaña global a prol de erradicar a violencia contra as mulleres, que se describe como unha das máis graves violacións dos dereitos humanos do noso tempo. Esta organización sinala que, no entanto, un gran número de estados que teñen lexislación vixente ao respecto non investigan nin procesan estes crimes (Comisión de Dereitos da Muller e Igualdade de Xénero do Parlamento Europeo 2005).

Por primeira vez, un documento da ONU reflicte desde a perspectiva de xénero a violencia dos homes contra as mulleres e vincula explicitamente esta violencia coa posición dominante masculina e a subordinación das mulleres, co seu mantemento: «[Recoñécese que] a violencia contra a muller é unha manifestación de relacións de poder historicamente desiguais entre o home e a muller, que conduciron á dominación da muller e á discriminación na súa contra por parte do home e impediron o avance pleno da muller, e que a violencia contra a muller é un dos mecanismos sociais fundamentais polo que se forza a muller a unha situación de subordinación respecto do home» (Oficina do Alto Comisionado das Nacións Unidas para os Dereitos Humanos 1993). Canto á definición da violencia contra a muller que se fai neste documento, é a seguinte: «todo acto de violencia baseado na pertenza ao sexo feminino que teña ou poida ter como resultado un dano ou sufrimento físico, sexual ou psicolóxico para a muller, así como as ameazas de tales actos, a coacción ou a privación arbitraria da liberdade, tanto se se producen na vida pública como na vida privada».

A violencia contra as mulleres non se limita á violencia física e desaparece a separación entre a violencia pública e a privada, malia que lamentablemente a devandita separación segue a marcar o xeito en que se aborda na práctica a cuestión da violencia de xénero, especialmente no que se refire ao argumento de que os estados non poden intervir na vida privada da cidadanía. Isto tamén contribuíu ao fracaso sistemático das autoridades xudiciais cando se trata de castigar a violencia dos homes contra as mulleres.

Alén dunha violación dos dereitos fundamentais democráticos e humanos, da máxima importancia en por si, a violencia de xénero tamén é, pola súa incidencia, un grave problema social. Aínda non hai traballos fiables que reflectan a magnitude deste fenómeno no ámbito da UE, pero os tres estudos realizados en Finlandia (1999), Suecia (2001) e Alemaña (2004) ao respecto mostran que as estimacións anteriores sen dúbida a subestimaran (Comisión de Dereitos da Muller e Igualdade de Xénero do Parlamento Europeo 2005, 11-14; Axencia dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea 2014): de acordo cos seus datos, entre o 40-50% das mulleres destes tres países sufriu nalgún momento da súa vida algún tipo de violencia por parte dun home. A cifra correspondente a toda a UE sería moi elevada: entre 80-100 millóns de mulleres. Está claro que calquera medida efectiva debe estar baseada en datos e cifras correctos, motivo polo cal existe certa urxencia no tocante á necesidade de facer estudos similares nos demais estados membros da UE².

² De igual maneira, tampouco contamos con datos sobre o custo que teñen para a UE estes actos de violencia desde un punto de vista puramente económico, unha perspectiva desde a cal sería necesario levar a cabo unha análise detallada.

As altas taxas de mulleres vítimas en España amosan a gravidade da violencia de xénero no noso país: no último ano analizado polo Instituto Nacional de Estadística, 2018, o número de mulleres vítimas da violencia de xénero aumentou un 7,9% respecto do ano anterior, e situouse nas 31 286, cos maiores aumentos entre as mulleres de 60-64 anos (15,1%) e de 18-19 años (10,9%). Case a metade, o 47,3%, destas mulleres tiñan entre 25-39 anos de idade (Instituto Nacional de Estadística 2019). No ano 2018 o número de vítimas mortais foi de 47, e con data do 31 de xullo de 2019 37 mulleres foron asasinadas (Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero 2019a, 2019b). Os xulgados españois recibiron un total de 40 491 denuncias de violencia de xénero no último trimestre de 2018, cun aumento do 3,08% en relación co mesmo período do ano anterior (Observatorio contra a Violencia Doméstica e de Xénero do Consello Xeral do Poder Xudicial 2018).

A obriga da defensa das mulleres polos poderes públicos vén imposta polo artigo 9.2 da Constitución española (BOE n.º 311, do 29 de decembro de 1978). Así mesmo, cómpre notarmos que de acordo co artigo 15 da nosa Carta Magna, a violencia exercida contra as mulleres viola dereitos fundamentais, como o dereito á vida ou a integridade física e moral. E tamén os dereitos á familia, á economía e á integración social e laboral, valores esenciais da igualdade e da dignidade humana, protexidos polos dereitos fundamentais e as liberdades públicas (Monereo e Triguero 2012).

Así, foron promulgándose a Lei orgánica 11/2003, do 29 de setembro, de medidas concretas en materia de seguridade cidadá, violencia doméstica e integración social dos estranxeiros (BOE n.º 234, do 30 de setembro de 2003); a Lei orgánica 15/2003, do 25 de novembro, pola que se modifica a Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal (BOE n.º 283, do 26 de novembro de 2003); a Lei 27/2003, do 31 de xullo, reguladora da orde de protección das vítimas da violencia doméstica (BOE n.º 183, do 1 de agosto de 2003); a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero (BOE n.º 313, do 29 de decembro de 2004); ou a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (BOE n.º 71, do 23 de marzo de 2007), ademais doutras leis aprobadas polas diversas comunidades autónomas no seu ámbito de competencia.

O obxectivo deste traballo é precisamente analizar a lexislación relativa á prevención da violencia contra as mulleres e á protección das vítimas desta violencia, xunto coa súa repercusión, en concreto no benestar laboral das mulleres traballadoras, desde unha perspectiva legal e psicosocial.

2. Medidas de protección integral contra a violencia de xénero e benestar laboral

A realidade social e laboral que viven hoxe as mulleres é particularmente difícil, tanto no tocante á súa entrada no mercado laboral como canto ao seu desenvolvemento e a súa promoción profesionais. Inflúe nisto tamén, claro está, o actual momento de crise e tensións financeiras que desmantelan o estado do benestar, amais da precariedade do traballo e as relacións laborais (Palomino, Grande e Linares 2014). Se ademais sumamos a isto a condición de vítima da violencia de xénero, as desvantaxes multiplícanse para as mulleres. É por esta razón que conseguir un traballo, ou manter o que teñen, é de vital importancia para as vítimas deste tipo de violencia, pois posibilita obterem ou conservaren a súa independencia e, en moitos casos, liberárense do xugo a que están sometidas polas súas parellas; ou, dito doutro xeito, posibilita combater a serie de roles e estereotipos que permiten continuar coa situación de desigualdade, inferioridade e submisión que as mulleres teñen na nosa sociedade (Fernández e Álvarez 2012, 50-54).

Así a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, xa recollía, por tanto, accións interactivas para integrar as mulleres vítimas da violencia de xénero no lugar de traballo e evitar as desigualdades a que poidan verse expostas. A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, avanzou neste sentido, ao establecer como obxectivo prioritario das políticas de emprego aumentar a participación das mulleres no mercado de traballo, mediante a mellora da súa empregabilidade e a súa permanencia no emprego (artigo 42.1); así como ao regular programas de inserción sociolaboral activa (artigo 42.2) para se asignaren principalmente a grupos específicos de mulleres

A Lei do Estatuto dos traballadores (ET), arestora Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, pola súa vez, sufriu varias reformas para resolver os problemas laborais das traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Así, por exemplo, entre as causas de suspensión do contrato encóntrase agora a «decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero» (artigo 45.1.n do ET); e nos supostos de suspensión con reserva do posto de traballo sinálase que «no suposto previsto no artigo 45.1.n do ET, o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder os seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resulte que a efectividade do dereito de protección da vítima requira a continuidade da suspensión. Neste

caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaoto meses» (artigo 48.10).

Canto á extinción do contrato, esta posibilitase sen necesidade de cumprir o período de aviso previsto en cada caso (artigo 50.1.m do ET), así como tamén se permiten as ausencias ou faltas de puntualidade por razóns físicas ou psicolóxicas derivadas da violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde (artigo 52 do ET). E no artigo dedicado á mobilidade xeográfica establécese o seguinte (artigo 40.4 do ET):

Os traballadores que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo que se vexan obrigados a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar aos traballadores as vacantes existentes no dito momento ou as que se poidan producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban os traballadores.

Terminado este período, os traballadores poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

É esencial para o progreso social e económico dun país facilitar o acceso ao traballo das mulleres vítimas da violencia de xénero, de xeito que as medidas adoptadas ao seu favor deben incrementarse, con vistas a atinxir unha súa integración efectiva e máis completa no ámbito laboral (Benjumea 2005, 7) e para a formación dunha sociedade máis xusta e avanzada.

3. Políticas de protección das vítimas da violencia de xénero e benestar laboral

A incorporación das mulleres ao mercado de traballo supuxo, dun lado, a súa emancipación económica e social; mais, do outro, tamén produciu unha transferencia ao ámbito laboral das estruturas de dominación que caracterizan as relacións entre homes

e mulleres. Igualmente, supuxo unha transformación das relacións familiares, pola redución do tempo dedicado polas mulleres ás responsabilidades domésticas que tradicionalmente asumiran. E, así mesmo, afectou ás relacións sociais no ámbito laboral, debido á consideración social do acceso das mulleres ao mercado laboral como unha interferencia no que era un mundo masculino, e como unha usurpación de tarefas para as cales non se xulga que estean cualificadas nin física nin profesionalmente.

Segundo a Organización Internacional do Traballo (2000), o benestar no traballo ten a ver cunha combinación de factores biolóxicos, psicolóxicos (pensamentos, emocións e comportamentos) e sociais (socioeconómicos, socioambientais e culturais). Agora ben, mentres entre os homes non se observa que exista unha relación entre benestar psicolóxico e profesional, entre as mulleres a relación entre ambas as variables queda máis patente (Romeiro 2015; Echevarría e Santiago 2016, 34). Por isto, nas últimas décadas, articuláronse certos mecanismos de detención, prevención e erradicación da violencia de xénero tendo en conta o principio de non discriminación no lugar de traballo (Quintanilla 2005), é dicir, tratando de conciliar os requisitos da relación de traballo coas circunstancias das traballadoras que sofren violencia de xénero.

O capítulo II da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, co rótulo «Dereitos laborais e beneficios da seguridade social», conta cos seguintes tres artigos que tratan o tema:

a) O artigo 21, que no seu primeiro apartado dispón que «a traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, nos termos previstos no Estatuto dos traballadores, á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, ao cambio de centro de traballo, á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e á extinción do contrato de traballo»; e no seu segundo apartado establece que «nos termos previstos na Lei xeral da Seguridade Social, a suspensión e a extinción do contrato de traballo previstas no número anterior darán lugar á situación legal de desemprego. O tempo de suspensión considerarase como período de cotización efectiva para efectos das prestacións de Seguridade Social e de desemprego», para permitir un maior axuste ás peculiaridades destes casos (as súas secuelas adoitan durar moito tempo).

Cabe preguntármonos, con todo, se estas medidas foron útiles para que as mulleres vítimas da violencia de xénero atopasen unha maior protección no seu traballo ou maiores facilidades para acceder a ela. É unha cuestión que, ao noso entender, debe

ser respondida nun sentido bastante negativo, xa que, por exemplo, a mobilidade xeográfica e o reordenamento do tempo de traballo adoitan ser obstaculizados polas poucas políticas de conciliación existentes, alén de pola oposición, en moitos casos, dos empresarios á reorganización do tempo de traballo na empresa (Sempere 2005).

b) O artigo 22, que, á procura da súa inserción sociolaboral, implanta un programa específico de emprego para as vítimas da violencia de xénero desempregadas que estean rexistradas nos servizos públicos de emprego, así como medidas para incentivar o inicio de actividades por conta propia pola súa parte. Cómpre non esquecermos que, en efecto, estas mulleres teñen dificultades especiais para acceder a un emprego debido ás circunstancias derivadas da situación de violencia sufrida (como o illamento do mundo laboral e social ou a deterioración da súa autoestima persoal). Noutras ocasións necesitan trasladar a súa residencia habitual a un lugar diferente para estaren protexidas, o que moitas veces implica para elas a necesidade de atopar un novo emprego.

Os dous aspectos foron desenvolvidos polo Real decreto 1917/2008, do 21 de novembro, polo que se aproba o programa de inserción sociolaboral para mulleres vítimas da violencia de xénero (BOE n.º 297, do 10 de decembro de 2008). De igual maneira, xa a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego (BOE n.º 312, do 30 de decembro de 2006), establecía bonificacións para aqueles/as empregadores/as que contratasen persoas coa condición acreditada de vítima da violencia de xénero

c) E o artigo 23, que establece que os beneficios que esta norma establece para as vítimas da violencia de xénero serán acreditados a través da orde xudicial de protección correspondente ou, de xeito excepcional, polo «informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ata que se dite a orde de protección».

Pola súa vez, o Real decreto 1032/2017, do 15 de decembro, polo que se aproba a Estratexia española de activación para o emprego 2017-2020 (BOE n.º 305, do 16 de decembro de 2017), incorpora dentro dos seus obxectivos estruturais, no eixe 3, sobre oportunidades de emprego, actuacións para incentivar a contratación, a creación de emprego ou o mantemento dos postos de traballo, «especialmente para aqueles colectivos que teñen maior dificultade no acceso ou a permanencia no emprego, con especial consideración á situación das persoas con discapacidade, das persoas en situación de exclusión social, das vítimas do terrorismo e das mulleres vítimas da violencia de xénero».

De examinarmos as estatísticas do Observatorio Estatal de Violencia contra a Muller (Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero 2017), podemos ver que desde o 1 de xaneiro de 2003 até o 31 de decembro de 2016 se rexistraron 6675 contratos bonificados para mulleres vítimas da violencia de xénero, dos cales 801 foron formalizados en 2016, 194 eran de natureza indefinida e 607 de carácter temporal. Do 1 de xaneiro de 2005 ao 31 de decembro de 2016, o número total de contratos de substitución de traballadoras vítimas da violencia de xénero foi de 2107, dos cales 239 foron subscritos neste último ano (Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero 2017).

Podemos ver como un gran número de mulleres tiveron que abandonar o mercado laboral e foron substituídas por outros/as traballadores/as. De feito, en 2016 un total de 33 565 mulleres vítimas da violencia de xénero solicitaron a renda activa de inserción (Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero 2017). Este feito demostra a fragilidade destas mulleres no tocante ao mercado de traballo, así como tamén pon de relevo o importante número delas que reciben unha prestación, fronte ás que traballan.

Por último cómpre notarmos que son as traballadoras do sector público en España as que gozan de mellores garantías, xa que a Resolución do 26 de novembro de 2015, da Secretaría de Estado de Administracións Públicas, pola que se publica o Acordo do Consello de Ministros do 20 de novembro de 2015, polo que se aproba el II Plan para a igualdade entre mulleres e homes na Administración xeral do Estado e nos seus organismos públicos (BOE n.º 295, do 10 de decembro de 2015), establece entre os seus principais obxectivos a redución das desigualdades que poden persistir no ámbito da carreira profesional dos empregados públicos, co fin de garantir a igualdade efectiva entre mulleres e homes no emprego público e nas condicións de traballo (Cepeda 2017).

3. Tratamento xurisprudencial

A Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Cataluña n.º 7262/2008, do 3 de outubro, declara a nulidade da destitución dunha vítima da violencia de xénero, e observa que:

[...] se ampara, así, á traballadora fronte a despedimentos disciplinarios carentes de causa cando se producen respecto de quen, desde a súa condición de vítimas da violencia de xénero, exerceron (entre outros) os dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, o que supón unha tutela adicional no seu favor durante os períodos de exercicio dos dereitos mencionados que se proxecta ao ámbito da carga probatoria ante a presunción de nulidade derivada do feito de se producir a extinción durante o período protexido.

A Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Madrid n.º 503/2010, do 26 de xullo, que trata sobre a adscrición á renda activa de inserción das mulleres vítimas de violencia de xénero, indica como requisitos necesarios para acceder a ela, ademais da acreditación da condición de vítima da violencia de xénero, excepto cando se vive co agresor, o cumprimento das condicións establecidas no artigo 2 do Real decreto 1369/2006, do 24 de novembro, polo que se regula o programa de renda activa de inserción para desempregados con especiais necesidades económicas e dificultade para encontrar emprego (BOE n.º 290, do 5 de decembro de 2006). Engádesse a isto que:

[...] a disciplina legal prevista no artigo 2.2 do Real decreto 1369/2006 responde a unha necesidade de protección especial a determinados colectivos incurso, como recolle os TS na súa sentenza do 3 de marzo de 2010, nunha inactividade non voluntaria «strictu sensu», senón motivada por especiais dificultades neles concorrentes, ao participaren da condición de desempregados en situación de necesidade e cuxas posibilidades de ocupación son menores –así se expresa o preámbulo do Real decreto 1369/2006–, circunstancia que os coloca en perigo de exclusión social.

5. Conclusións

Primeira. Os obxectivos das políticas de emprego deben adaptarse á realidade social e económica en que operan, e a violencia de xénero, que inevitablemente comporta unha flagrante falta de igualdade de oportunidades no mercado de traballo para as mulleres, forma parte desta realidade.

Cómpre termos en conta que a perda da súa capacidade de acceder a un emprego ou a súa expulsión do ámbito laboral por razón de violencia de xénero pode determinar a entrada das vítimas nunha situación de exclusión social, especialmente se falamos de mulleres cunha baixa participación social, pouca formación ou efectos psicolóxicos graves.

Segunda. A loita contra a violencia de xénero, a súa prevención e as medidas de apoio ás vítimas, foi evolucionando, perfeccionándose e gañando importancia nas últimas décadas. A pesar diso, hoxe segue a ser necesario mellorar o apoio ás vítimas e crear unha forte consciencia institucional e social do problema que nos permita velo na súa dimensión total sen prexuízos nin medos. Isto conduciranos a vivir nunha sociedade máis xusta e igualitaria.

Referencias bibliográficas

- Axencia dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea. 2014. *Violence against women: an EU-wide survey. Main results*. Luxemburgo: Oficina de Publicacións da Unión Europea. <https://bit.ly/2Tfz4Qm> (Acceso en maio de 2019).
- Benjumea, María (dir.). 2005. *Mujer y empleo. Opciones y decisiones*. Madrid: Círculo de Progreso.
- Cepeda, María Isabel. 2017. «Discriminación por sexo en el acceso al empleo público. Caso de España». *Revista Internacional de Pensamiento Político* 12: 333-343.
- Comisión de Dereitos da Muller e Igualdade de Xénero do Parlamento Europeo. 2005. Propuesta de resolución del Parlamento Europeo sobre la situación actual en la lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres y futuras acciones 2004/2220(INI). <https://bit.ly/2PcVP6Q> (Acceso en maio de 2019).
- Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero. 2019a. «Principales datos sobre violencia de género. Julio 2019». <https://bit.ly/2kww2q2> (Acceso en maio de 2019).
- Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero. 2019b. «Principales datos sobre violencia de género. Diciembre 2018». <https://bit.ly/2m1qGoQ> (Acceso en maio de 2019).
- Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero. 2017. «Resumen ejecutivo. X Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer». <https://bit.ly/2lww1tb> (Acceso en maio de 2019).
- Delegación do Goberno para a Violencia de Xénero. 2015. «Pautas comunes para la elaboración del informe de no empleabilidad expedido por el servicio público de empleo competente a los efectos de las ayudas del artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género». <https://bit.ly/2k6gCdG> (Acceso en maio de 2019).
- Echevarría, Kyria E. e Santiago, Rosaliz. 2016. «Relación entre el bienestar laboral de los empleados y el género». Relatorio presentado na LI Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración – CLADEA, que tivo lugar en Medellín os días 2-4 de outubro de 2016.
- Fernández, María Dolores. 2005. *La dimensión laboral de la violencia de género*. Albacete: Bomarzo.
- Fernandez, Roberto e Álvarez, Henar. 2012. *Principios básicos de políticas sociolaborales*. León: Eolas.
- Fernández, Sara Y. 2007. «La violencia de género en las prácticas institucionales de salud: afectaciones del derecho a la salud y a las condiciones de trabajo en salud». *Revista Gerencia y Políticas de Salud* 6, n.º 12: 52-76.
- Instituto Nacional de Estadística. 2019. «Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género (EVDVG). Año 2018». <https://bit.ly/2QGIXMQ> (Acceso en maio de 2019).

- Menéndez, Paz e Velasco, Teresa. 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 del Centro de Estudios Financieros* 271: 11-12.
- Molina, Cristóbal. 1998. «Comentario al artículo 4». En *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, dirixido por José Luis Monereo. Granada: Comares, Granada.
- Monereo, José Luis e Triguero, Luis Ángel. 2012. «El derecho social del trabajo y los derechos sociales ante la violencia de género en el ámbito laboral». *Anales de Derecho* 30: 42-89.
- Monereo, José Luis e Triguero, Luis Ángel. 2010. «El derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género. Acoso sexual y moral en el empleo». En *Género y derechos fundamentales*, coordinado por Cristina Atienza e José Luis Monereo, 411-44. Granada: Comares.
- Monereo, José Luis e Triguero, Luis Ángel. 2009. *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Observatorio contra a Violencia Doméstica e de Xénero do Consello Xeral do Poder Xudicial. 2018. «Informe trimestral sobre violencia de género. 4.º trimestre de 2018». <https://bit.ly/2Zh2nGn> (acceso en maio de 2019).
- Oficina do Alto Comisionado das Nacións Unidas para os Dereitos Humanos. 1993. Resolución da Asemblea Xeral 48/104, do 20 de decembro de 1993. Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller. A/RES/48/104. <https://bit.ly/29jaLbD> (Acceso en maio de 2019).
- Organización Internacional do Traballo. 2000. «Trabaja y bienestar: el trabajo y las responsabilidades familiares en la OIT». <https://bit.ly/2k4knjN> (Acceso en maio de 2019).
- Palomino, Pedro A.; Grande, María Luísa e Linares, Manuel. 2014. «La salud y sus determinantes sociales. Desigualdades y exclusión en la sociedad del siglo XXI». *Revista Internacional de Sociología* 72, n.º 1: 45-70.
- Pérez, María Teresa. 2011. «La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales». *Lan harremanak* 25: 123-154.
- Quintanilla, Beatriz. 2005. «Violencia de género y derechos sociolaborales: la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género». *Temas Laborales* 80: 11-64.
- Romero, María José. 2009. «El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género». En *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables «género», «inmigración» y «edad»*, dirixido por Juan María Terradillos, 5-70. Albacete: Bomarzo.
- Romeiro, Sandra. 2015. «Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional». *ARANDU-UTIC. Revista Científica Internacional* 2, n.º1: 123-148.
- Sempere, Antonio Vicente. 2005. «La Ley Orgánica de Protección contra la Violencia de Género: aspectos laborales». *Aranzadi Social* 5: 975-1014.