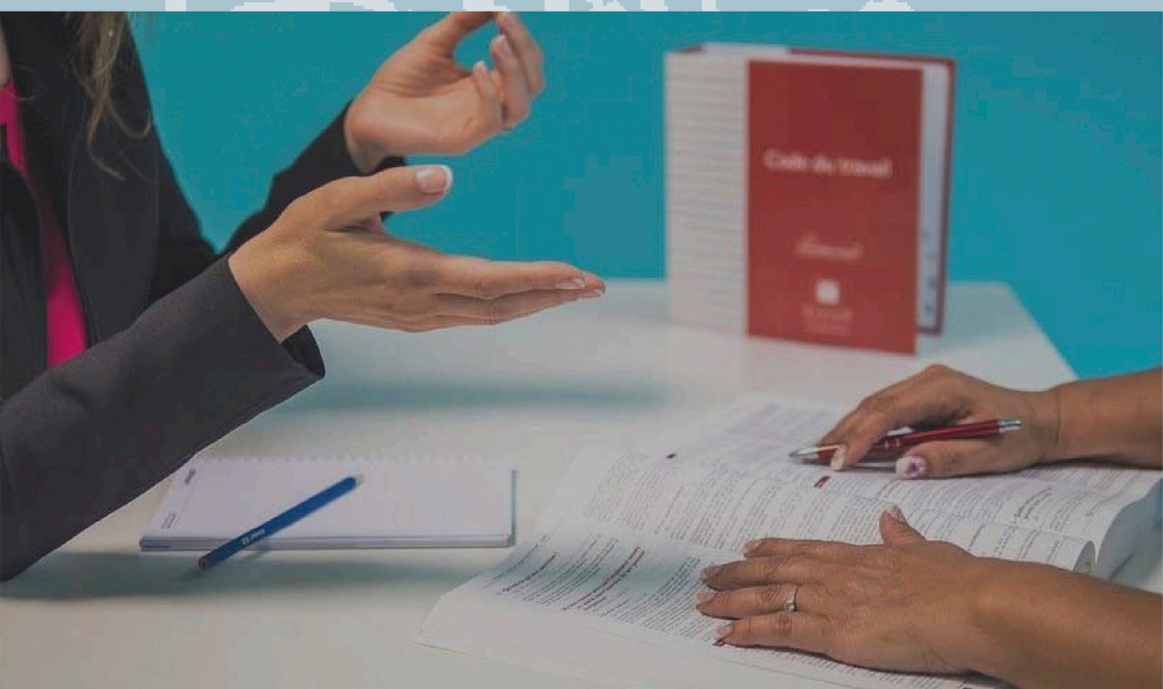


Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

*Innovación y oportunidades
para el empleo*

COORDINADORAS

ANA VIDU
AITZIBER MUGARRA



**Superación de la doble pobreza de las
mujeres víctimas de violencia de género**
Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Organizan:



Colaboran:



INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA DE OÑATI

Colección “Derecho y Sociedad”
Editorial Dykinson
2021

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

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

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

© Copyright by
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 915442846 - (+34) 915442869
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es> - <http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1377-600-2
Depósito Legal: M-18611-2021

ISBN electrónico: 978-84-1377-722-1

Índice General

| | |
|--------------------|----|
| Prólogo..... | 9 |
| Introducción | 13 |

PRIMERA PARTE

Pacto de Estado contra la violencia de género: políticas públicas y propuestas legislativas

| | |
|---|----|
| La protección sociolaboral de las víctimas de violencia de género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género | 17 |
| Violencia de género y lugar de trabajo. Nuevos tiempos para viejos problemas | 31 |
| Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas | 51 |

SEGUNDA PARTE

Innovación y oportunidades para el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género

| | |
|---|-----|
| Nuevas medidas de protección social y económica de las víctimas de violencia de género | 67 |
| El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva..... | 79 |
| Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la economía social y de la economía colaborativa | 91 |
| La agravante por razón de género como instrumento para luchar contra la violencia contra las mujeres: un debate sobre su eficacia | 109 |

TERCERA PARTE

Visibilizando las formas invisibles de violencia de género

| | |
|--|-----|
| Situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa de Huelva: consideraciones en torno a las posibilidades de respuesta jurídico-penal y su eficacia preventiva | 123 |
| <i>Human due diligence</i> en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen..... | 145 |
| Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) como forma invisible de la violencia de género: innovación legal para abordar el acoso sexual | 157 |
| Trata de seres humanos desde una perspectiva de género | 169 |

CUARTA PARTE

Estrategias de prevención de la violencia de género

| | |
|---|-----|
| El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención..... | 187 |
| Educación contra la desigualdad de género: aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género..... | 201 |

Índice General

| | |
|--|-----|
| Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género..... | 219 |
| Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo..... | 227 |
| Abreviaturas | 245 |
| Resúmenes-Abstracts..... | 249 |
| Notas biográficas..... | 259 |

Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género

NORMA RIAÑO DÍAZ

1. Introducción

Los Códigos de Conducta son unos instrumentos jurídicos nacidos del contexto social y económico en el que nos encontramos. Nacen de la denominada responsabilidad social que viene determinada por los compromisos que adquieren las empresas, públicas o privadas, entre las que se encuentran las nuevas inquietudes y expectativas, los criterios sociales y la transparencia. Estos instrumentos definen comportamientos basados en la ética y en la integridad, promoviendo así el respeto, la tolerancia y el compañerismo.

Por ello, es muy conveniente abarcar mediante estos instrumentos jurídicos la prevención de la violencia de género, al tratarse de un tema actual, del que la sociedad y particularmente las empresas se están concienciando cada vez más. Además, desde las últimas décadas se ha venido trabajando en la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, tanto a nivel europeo, como a nivel nacional. Ejemplo de ello, a nivel europeo, son la Resolución de 11 de junio de 1986 sobre la violencia contra la mujer, en el cual el Parlamento Europeo solicitó a los Gobiernos nacionales, a los comités sobre igualdad de oportunidades y a los sindicatos que llevaran a cabo campañas concertadas de información para crear una conciencia adecuada de los derechos individuales de todos los miembros de la fuerza laboral; o el dictamen del Comité consultivo de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres de 20 de junio de 1988, que recomendó de forma unánime que se adoptasen una recomendación y un código de conducta relativos al acoso sexual en el lugar de trabajo que cubran el acoso de ambos sexos (92/131/CEE). A nivel nacional, son reseñables la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social, destacando en Euskadi la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Aunque se deduce de lo anterior que los Códigos de Conducta y la prevención de violencia de género en el ámbito laboral son temas cada vez más recurrentes por parte del legislador y de las empresas, muchas de estas últimas aún no han implementado un Código de Conducta exclusivo para esta materia. Por ello, por medio de este artículo se intenta focalizar la importancia de poder tener un único instrumento legal con todos los aspectos y conceptos importantes para plantear y desarrollar esa prevención. Y para ello, es necesario establecer una estrategia a la que vamos a dar la forma de Código de Conducta.

Según la Real Academia Española, en su segunda acepción, la palabra “*estrategia*” significa, “*arte, traza para dirigir un asunto*”. Por tanto, es objeto principal de este breve análisis, el estudio de las estrategias para prevenir la violencia de género y, en concreto, en sus vertientes de sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género.

2. Los códigos de conducta como instrumento válido para la prevención

El instrumento jurídico al que nos vamos a referir como Códigos de Conducta carece de una única denominación conceptual y así, pueden ser igualmente llamados códigos de buenas prácticas o códigos tipo y deben ser valorados con mayor intensidad para la prevención y solución de cuestiones éticas, sociales y de actualidad, como es el tema central que nos ocupa, la prevención de la violencia de género.

Centrando o planteando la referida problemática, los Códigos de Conducta debieran dar una respuesta o solución a la sensibilización, la concienciación y educación como vías para lograr el fin que es la prevención.

Una de las primeras cuestiones que nos debemos plantear es quiénes son los destinatarios de esa sensibilización, de esa concienciación y de esa educación. A simple vista, podíamos focalizar y ceñirnos al presunto agresor. Pero debemos preguntarnos si sería suficiente con pretender sensibilizar, concienciar y educar sólo a quien es potencialmente un agresor o si, por el contrario, hay que ampliar ese núcleo de análisis y extenderlo a toda la sociedad en su conjunto.

También es de interés valorar qué perfil tienen las mujeres, posibles víctimas de violencia de género, y cuál tienen los agresores. En cuanto a la mujer, tanto la catedrática Laurenzo (2008) como Osborne (2009) defienden que hay criterios distintos que hay que tener en cuenta para valorar la incidencia, como son la posición social de la familia, el estatus económico, el nivel cultural, la pertenencia a minorías étnicas, el consumo de alcohol o drogas, la condición de inmigrante trabajador y las características psicológicas de los miembros del grupo familiar.²³⁷

Lo primero que nos lleva a seguir reflexionando es que, si pretendemos llegar a todas las posibles víctimas, a todos los posibles agresores, y de un modo más general o amplio, a toda la sociedad, es que el instrumento jurídico del que nos sirvamos para esa prevención que queremos materializar debe ser flexible, participativo, sencillo en su redacción y comprensión.

Así, partiendo de lo ilimitado de la problemática, nos obligamos a ganar en flexibilidad, siendo este uno de los motivos por los que los Códigos de Conducta son un instrumento válido, ya sea desde el punto de vista preventivo como organizativo.

En los Códigos de Conducta se pueden plasmar diferentes proyectos innovadores y a la vez pueden ser textos válidos para la adaptación de las necesidades concretas del perfil de la mujer. Es decir, que confeccionados a partir de una serie de criterios que a continuación se exponen y desarrollan, resultarán *ad hoc* para cumplir una serie de fines generales como es el de sensibilizar, concienciar y educar y, en definitiva, para lograr el concreto fin que es prevenir la violencia de género.

Fondo y forma de los Códigos de Conducta resultan adecuados, por tanto, en una primera aproximación de la prevención. Vamos a entender que la obra que naciera de las reflexiones fuera un negocio jurídico, destacando la importancia del propósito práctico.

Siguiendo a de Castro y Bravo, “el negocio jurídico es un instrumento de la autonomía privada, en tanto en cuanto establece una regla de conducta” (de Castro y Bravo 1985, p. 54). Es precisamente éste el objeto y objetivo que nos proponemos, establecer reglas de conducta que nos sirvan para prevenir. Para lograrlo, partimos del principio básico de que

²³⁷ Laurenzo Copello 2008. En la misma línea, Osborne 2009.

los Códigos de Conducta son textos nacidos del *soft law*, lo que permite ajustarnos de manera natural y excepcional a cada caso concreto, pero, es más, a cada sujeto destinatario concreto. Es comprensible, y antes ya se ha desarrollado, los sujetos de la violencia de género son mujeres, pero de distintos perfil cultural y social.

Por otra parte, la forma de presentación y publicación tampoco está sujeta a reglas predeterminadas y ello permite y garantiza un mejor acceso a la información. Lo habitual es que hoy en día los Códigos de Conducta sean publicados en las páginas web de las empresas y se requiere la firma y del compromiso de todos los trabajadores.²³⁸

En muchas ocasiones, el problema de aplicación de las leyes o la utilización a efectos de que sirvan para la prevención especial y general se debe a la existencia de numerosas leyes y otras normas jurídicas, (como reglamentos que desarrollen las anteriores), que producen necesariamente un efecto de desconexión que impiden que se cumpla el fin para el cual fueron creadas.

El Código de Conducta, por tanto, es una oportunidad en este sentido para obtener y garantizar una reunión o compendio de esas medidas de prevención. Por ello, el objetivo de la implantación de los Códigos de Conducta debiera ser el posibilitar la regulación de los supuestos necesarios para la prevención de la violencia de género en la situación laboral y profesional de las mujeres.

Es clásico en el estudio de los elementos específicos del negocio jurídico, además del objeto o materia y el cumplimiento de alguna formalidad, la determinación del sujeto.²³⁹ Otra de las ventajas de la posibilidad de utilizar Códigos de Conducta en este ámbito es facilitar la posibilidad de que intervengan profesionales de distintas áreas y formaciones. Para que se consiga una prevención adecuada para la mujer, el trabajo de prevención debiera incorporar estudios, criterios e interpretaciones de otros profesionales diferentes. Profundizando en el tema que ocupa el estudio, tienen cabida profesionales diversos como economistas, empresarios, psicólogos, juristas de distinta índole, ya sean jueces o magistrados, fiscales o magistrados, fiscales o abogados...

Todos ellos aportarán la necesaria voluntad de crear normas jurídicas y esa mera voluntad, es en realidad el principio jurídico de la autonomía de la voluntad que se aúna en el instrumento jurídico que se propone, el Código de Conducta.

²³⁸ Modelo de asunción de compromiso en el Código Ético y de Conducta del Grupo FCC (2018): "Los empleados debemos firmar periódicamente una declaración responsable como compromiso de seguimiento del Código Ético y de Conducta del Grupo FCC. Mediante mi firma, hago constar que: Conozco y he leído el Código Ético y de Conducta del Grupo FCC. Entiendo las obligaciones, prohibiciones y pautas de comportamiento que establece. En mis responsabilidades profesionales, actúo de manera alineada con sus principios y valores, y cumplo con sus disposiciones. Colaboro con la función de Cumplimiento en la aplicación del Código Ético y de Conducta. Conozco que el Grupo FCC ha establecido un procedimiento para la comunicación de incumplimientos y que mi obligación es comunicar a través de este procedimiento los incumplimientos de los que tenga conocimiento. Colaboro en el establecimiento de una cultura de Cumplimiento, lidero con mi ejemplo y fomento la canalización y resolución de dudas sobre el Código Ético y de Conducta." Disponible en la página web corporativa: <https://www.fcc.es/documents/21301/799420/C%C3%B3digo+%C3%89tico+y+de+Conducta.pdf/e5f28e78-b90d-1afe-3e2d-7a81cd9354f9> [Acceso 30 octubre 2019].

²³⁹ De Castro y Bravo 1987. En dicho texto se determinan los elementos esenciales del negocio jurídico, fijándolos en sujeto, objeto o materia y alguna formalidad. En especial se refiere al sujeto considerando si ha de tener la capacidad jurídica especial. Necesaria para que le sean atribuibles los efectos, la capacidad de obrar para vincularse a sí mismo (art. 1263) o la persona en cuya cuenta actúa (1259 CC).

Por otro parte, y dentro del contexto denominado “*la doble pobreza de las mujeres*”, resulta interesante invocar el valor que tienen los Códigos de Conducta socialmente responsables, pues estos instrumentos jurídicos, suponen, según Baylos Grau, un “fenómeno de interiorización de reglas mínimas de comportamiento de la empresa que esta se compromete a mantener en su espacio de actuación, es decir a lo largo de todos los territorios nacionales en los que despliega su actividad económica y productiva. Se trata en definitiva de la asunción unilateral de un imperativo moral por parte de la empresa transnacional, el de mantener en todos y cada uno de los lugares en los que actúe un conjunto de ‘estándares justos de trabajo’” (Baylos Grau 2005, p. 108).

3. Determinación de la estrategia de los códigos de conducta en la prevención de la violencia de género

Sentado lo anterior es importante plantearse, no obstante, cómo ha de ser esa vinculación, cómo deben vincularse esos profesionales intervinientes y las mujeres como sujetos pasivos. Debe proponerse cómo alcanzar los efectos jurídicos y así, qué debe priorizarse para lograr esos efectos jurídicos. Para lograr un aprovechamiento es necesario establecer un plan de actuación:

- Determinar qué tipo de prevención se pretende establecer: unidad en los conceptos y unidad en las definiciones y ganar en practicidad ya que es así como se logra la concienciación, la sensibilización y la educación.
- Cómo se puede innovar: qué concretos aspectos están sin analizar, qué esferas están sin estudiar, sin cuestionar para que con posterioridad se pueda dar una respuesta.
- Será preciso también describir los proyectos que se realicen con aportaciones de todos los profesionales intervinientes. Es importante plasmar, desde el punto de vista de cada uno de ellos, qué plan de actuación se va a implementar en la empresa (el procedimiento tipo se desarrolla *ad infra*).

La descripción de los proyectos debe realizarse atendiendo a la realidad social, a los destinatarios finales, que no es sólo la mujer que sufre o ha sufrido violencia de género sino el autor o potencial autor.

La exposición de un modelo de prevención en un Código de Conducta supone y profundiza en una mayor concienciación del problema, no sólo contando como destinatario final la sociedad, sino para el propio autor o autor potencial, que observa en su entorno, cómo se toman medidas objetivas y subjetivas para evitar que el mal se materialice. Es decir, que el Código de Conducta en este ámbito puede suponer una importante arma disuasoria.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el hecho de que se analice y estudie con más profundidad la situación de la doble pobreza de la mujer, obliga al legislador a revisar aquellos preceptos que están ya dispuestos y que pudieron ser válidos en un contexto determinado, pero no en el actual. Aquí, debe cobrar importancia la claridad y concisión descriptiva de aquello que por el principio de la autonomía de la voluntad se quiera regular, siendo los límites los propios regulados en el Código de Conducta, es decir, que no se encuentre en contra de la moral, ni del orden público.

La intervención profesional proveniente de distintos ámbitos es enriquecedora, y como hemos, dicho, necesaria, pero requiere de la calidad y concisión descriptiva para que el

Código de Conducta –que es, en definitiva, un compendio de regulación– tenga su estructura, un contenido homogéneo y un resultado final que no es otro que cumplir el fin para el cual se ha concebido en el caso que nos ocupa, prevenir el doble empobrecimiento de las mujeres.

A mayor abundamiento, es necesario que el Código de Conducta contenga una estructura que englobe tanto las definiciones sobre los conceptos que se van a tratar, con los supuestos concretos a modo de ejemplo para una mejor comprensión de los destinatarios, como el procedimiento que la empresa se ha comprometido a seguir en caso de un supuesto caso de violencia de género en el ámbito laboral. La Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo aconseja en un primer momento intentar resolver el problema de manera extraoficial y, cuando la persona que presenta la denuncia considere que los intentos de solucionar el problema de manera informal no son aconsejables o cuando no se ha podido dar solución de la forma anterior, se proporcione un procedimiento. Este se corresponde con la interposición de una denuncia, un periodo de investigaciones con las notas de que la investigación debe ser independiente y objetiva y con recomendación de que “como práctica adecuada”, la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tengan derecho a ser acompañadas y / o representadas, quizá por un representante de su sindicato, un amigo o un compañero; y para el supuesto de que se pruebe que ha habido un acto de violencia de género una clasificación de sanción disciplinaria (92/131/CEE).

Conclusiones

Analizado todo lo anterior, llegamos a la conclusión de que los Códigos de Conducta son una buena opción para la empresa como estrategia para la prevención de la violencia de género. Al ser un instrumento jurídico aplicable a todos los miembros componentes de la compañía, se encuentran, como destinatarios finales, no solo los miembros de las altas esferas, sino también de todos los trabajadores, ocupen el puesto que ocupen. Aunque la idea e implementación provenga de los primeros, mediante el compromiso que estos mismos adquieren se concientiza por medio de este instrumento al resto de trabajadores.

El mero hecho de que la sociedad, más allá de redactar un código de conducta amplio, se focalice en llevar a cabo un código de conducta sobre la prevención de la violencia de género, sensibiliza a los empleados. A mayor abundamiento, al ser este instrumento flexible, participativo y sencillo en su redacción y comprensión, se consigue sensibilizar a los empleados, independientemente de sus perfiles. El mero hecho de proponer la participación en un Código de Conducta supone aunar criterios y opiniones y establecer conclusiones por parte de los empleados. La reflexión que necesariamente supone la creación de los Códigos de Conducta aporta respeto y compromiso a los temas que en ellos se tratan.

Además, como ya se ha aclarado en el artículo, los Códigos de Conducta son textos nacidos del *soft law* por lo que se pueden ajustar a cada caso concreto. Esta característica es útil para la empresa, ya que se puede modelar el Código de Conducta para lograr la educación. Ejemplo de ello es determinar las diferentes casuísticas que se puedan llegar a dar dentro de la empresa lo que permite con ello educar. Del mismo modo, la utilización de los códigos de conducta para la prevención de la violencia de género ayudará a mejorar su implantación y, por ende, a valorar su interés, eficacia y valor. Precisamente para que se pueda lograr esa implantación, debe estudiarse con absoluto rigor la forma en la que se publiquen los códigos de conducta, mejorando así en publicidad y eficacia.

Las empresas no son las únicas responsables de la concienciación, sensibilización y educación en materia de prevención de violencia de género puesto que los poderes públicos tienen el deber de velar por el interés público; y, por tanto, siendo que los Códigos de Conducta nacen de la autorregulación, deben poner los medios económicos y presupuestarios al alcance de quienes consideren que deben trabajar en ellos. A los efectos de establecer unas pautas que ayuden a mejorar la regulación –y que a su vez redundan en lograr esa concienciación, sensibilización y educación– el poder legislativo debe enmarcar criterios concretos que sirvan de regulación mínima para la creación de los códigos de conducta. Ejemplo de ello pueden ser recomendaciones y acuerdos marco, de los que ya se ha analizado que las empresas se sirven.

Por todo ello y a la vista del desarrollo de la concienciación, sensibilización y educación de nuestra sociedad en esta materia, es hora de impulsar e implantar una cultura sobre la prevención de la violencia de género en el ámbito laboral. Las bases y herramientas están al alcance de todos, sólo falta dar el último paso.

Bibliografía

- 92/131/CEE: Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, *Diario oficial* [en línea] L 049 de 24/02/1992. P. 0001–0008. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:ES:HTML> [Acceso 13 mayo 2021].
- Baylos Grau, Antonio Pedro (2005): «Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica», *Lan barremanak: Revista de relaciones laborales* 12, p. 103–138.
- de Castro y Bravo, Federico (1985): *El negocio jurídico. Estudios de Derecho Civil*, Madrid: Editorial Civitas, S.A.
- Larrauri, Elena (2006): «Populismo punitivo... y cómo resistirlo», *Jueces Para la Democracia* 55, p. 15–22.
- Larrauri, Elena (2007): *Criminología crítica y violencia de género*, Madrid: Trotta.
- Laurenzo Copello, Patricia (1999): «La discriminación por razón de sexo en la legislación penal», *Jueces para la Democracia* 34.
- Laurenzo Copello, Patricia (2008): «Violencia de género y derecho penal de excepción: entre el discurso de la resistencia y el victimismo punitivo», en C. García Valdés et al. edtr., *Estudios penales en homenaje a Enrique Gimbernat*, Málaga: Edisofer, p. 2093–2123.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, *Boletín Oficial del País Vasco* (BOPV) 42, de 2 de marzo de 2005 y *Boletín Oficial del Estado* (BOE) 274, de 14 de noviembre de 2011. Referencia: BOE-A-2011-17779.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *Boletín Oficial del Estado* (BOE) 71, publicado el 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-A-2007-6115.
- Maqueda Abreu, María Luisa (2006): «La violencia de género. Entre el concepto jurídico y la realidad social», *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (RECPC)*, p. 08–02.
- Osborne, Raquel (2009): *Apuntes sobre violencia de género*, Barcelona: Edicions Bellaterra Barcelona.
- Pitch, Tamar (2003): *Un derecho para dos. La construcción jurídica de género, sexo y sexualidad*, Madrid: Trotta.

Estrategias de prevención...

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, *Boletín Oficial del Estado* (BOE) 189, publicado el 1 de enero de 2001. Referencia: BOE-A-2000-15060.
- Real Pérez, Alicia edtr. (2010): *Códigos de conducta y actividad económica: una perspectiva jurídica. I y II Congresos Internacionales Códigos de Conducta y Mercado, Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid*, Madrid: Marcial Pons.
- Rubio, Ana (2004): «Inaplicabilidad e ineficacia del Derecho en la violencia contra las mujeres: un conflicto de valores», *Análisis jurídico de la violencia contra las mujeres*, Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.