

Seguridad y salud laboral de las mujeres trabajadoras autónomas



UNIÓN UATAE
ANDALUCÍA

INTRODUCCION

Aunque las mujeres han trabajado desde siempre, **el reconocimiento y protección de su trabajo y seguridad social no han recibido la atención adecuada del legislador hasta tiempos relativamente recientes.**

Existen varias razones por las cuales las mujeres optan por el trabajo autónomo. Entre estas razones se encuentran la dificultad de encontrar empleo durante momentos de crisis, la necesidad de encontrar trabajo después de un despido, o tras el ejercicio de los cuidados la superación de barreras y discriminación en empleos tradicionales, y la posibilidad de organizar su vida laboral para conciliar la vida familiar y laboral.

El aumento de la participación de las mujeres en el trabajo, especialmente en el trabajo autónomo, ha llevado a la necesidad de implementar reformas legales que consideren los problemas y particularidades que enfrentan las mujeres en el trabajo.

Estos problemas están relacionados con circunstancias biológicas como el embarazo, el parto, el posparto y la lactancia, con su propia identidad biológica, así como con la redistribución de roles en el ámbito laboral y privado. Es importante destacar que los riesgos laborales en el trabajo autónomo son similares a los de los empleos tradicionales. Sin embargo, la exposición a estos riesgos puede afectar de manera diferente a la salud de hombres y mujeres debido a las diferencias biológicas y a la desigual distribución de responsabilidades en el ámbito público y privado. Todo ello sin olvidar la presión que la falta de limitación de horarios y la exigencia de resultados suponen.

RIESGOS ESPECÍFICOS EN LOS QUE LAS MUJERES PUEDEN SER MÁS VULNERABLES:

- **Acoso laboral genérico o sexual:** En general, estos riesgos, denominados “psicosociales”, están relacionados con la propia organización del trabajo y afectan en particular la salud mental, manifestándose en forma de estrés, depresión, ansiedad, violencia en el trabajo, acoso, etc. Estos problemas son mucho más frecuentes en determinados sectores de la actividad económica, como la educación, los servicios sociales y la asistencia sanitaria, sectores fuertemente feminizados.
- **Doble jornada:** La combinación del trabajo y las responsabilidades familiares expone a muchas mujeres a riesgos laborales adicionales y puede tener efectos perjudiciales para su salud. La feminización de ciertas profesiones hace que ciertos riesgos laborales afecten más a las mujeres. A pesar de que la legislación actual en materia de prevención de riesgos laborales brinda protección general a todas las personas que trabajan por cuenta propia, las trabajadoras autónomas requieren una protección específica debido a los riesgos relacionados con la maternidad biológica.
- **Riesgos ligados a actividades feminizadas:** Sectores como el textil y confección, los servicios, la enseñanza, la hostelería y el comercio presentan riesgos laborales específicos que afectan predominantemente a las mujeres.
- **Riesgos derivados de otros factores de discriminación:** Estos factores, mucho menos explorados hasta el momento, incluyen salarios más bajos, menor relevancia en los ámbitos donde prestan servicios, precariedad laboral (factor de riesgo psicosocial), y temor a la pérdida de oportunidades laborales con ocasión del embarazo o la maternidad.

ACCESO A LAS PRESTACIONES Y CONFIGURACIÓN LEGAL DE LAS MISMAS

En el trabajo autónomo, aunque los niveles de protección social pueden ser equiparables en cuanto a la cobertura de estas contingencias profesionales, **existen diferencias en los requisitos para acceder a las prestaciones y en la configuración legal de las mismas.** Esto crea una desigualdad entre las trabajadoras autónomas y las asalariadas.

La cotización por ingresos reales y el aumento de la protección acordada con el gobierno en 2023 no deja de ser un avance, que necesita mayor profundidad especialmente en el subsidio para mayores de 52 años y en la prestación por cese de actividad.

No existe una política preventiva específica de riesgos laborales desagregada por sexos desde el punto de vista del marco legal vigente.

Las únicas medidas preventivas existentes se refieren a la capacidad reproductiva o al propio estado biológico del embarazo, como un estado temporal o transitorio que merece una protección específica en el marco de las obligaciones preventivas que impone la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo.

Por el contrario, se desconoce por completo toda protección específica, en primer lugar, de los factores ligados a elementos externos al trabajo pero que interactúan con éste para potenciar o multiplicar el riesgo, y en segundo lugar, de un riesgo que aparece como emergente, pese a ser consustancial a la historia del trabajo de la mujer: las relacionadas con su doble rol o trabajo fuera y dentro del ámbito doméstico.

La necesidad de analizar la información existente sobre la seguridad y salud de las mujeres trabajadoras autónomas desde una perspectiva de género es evidente para poder identificar y analizar los riesgos específicos que enfrentan las mujeres en el trabajo autónomo y proporcionar una base para la implementación de medidas y políticas más efectivas que garanticen su protección y bienestar.

LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS A LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

La segregación de género en el trabajo remunerado es un factor clave para entender la distribución desigual de la exposición a los riesgos laborales. Esta segregación se manifiesta claramente en el trabajo autónomo, donde las mujeres suelen concentrarse en sectores específicos que presentan riesgos laborales distintos a los enfrentados predominantemente por los hombres.

La sectorialización obviamente no trae causa de la biología, sino de la cultura social que lleva a unos destinos o a otros. Ha de ser tarea pública también hacer posible la incorporación de las mujeres a cualquier sector de actividad y a cualquier estrato de responsabilidad.

La segregación de género y las desigualdades estructurales en el ámbito laboral generan una distribución desigual de los riesgos laborales que afecta de manera particular a las mujeres trabajadoras autónomas. Reconocer y abordar estos riesgos a través de políticas y prácticas preventivas específicas es esencial para garantizar la salud y el bienestar de todas las trabajadoras.

Es necesario hacer un enfoque diferenciado y sensible al género en la prevención de riesgos laborales, contribuyendo así a la igualdad de género y a la creación de entornos de trabajo más justos y seguros para todas las personas. En términos de educación y formación el requisito previo ha de ser el respeto a la integridad física y psíquica de las personas que desarrollen sus actividades

SEGREGACIÓN DE GÉNERO Y EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES

En las actividades desarrolladas predominantemente por mujeres autónomas, como los servicios, la hostelería, la educación y el comercio, los riesgos más frecuentes son los relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos y la exposición a agentes químicos y biológicos. Estos riesgos ergonómicos y de higiene afectan de manera significativa la salud física de las trabajadoras autónomas.

Los infinitos horarios comerciales no ayudan en absoluto y son responsabilidad directa de las administraciones competentes.

RIESGOS PSICOSOCIALES

Las mujeres autónomas están expuestas a una serie de riesgos psicosociales que pueden tener un impacto profundo en su bienestar.

Las últimas encuestas europeas de condiciones de trabajo revelan que las mujeres, en mayor proporción, realizan tareas monótonas, reciben salarios inferiores, tienen menos oportunidades de participar en la planificación de su propio trabajo y enfrentan menos expectativas de promoción profesional. Además, sufren acoso psicológico y sexual en mayor grado que los hombres.

Estos riesgos psicosociales se agravan en el trabajo autónomo debido a la naturaleza solitaria y a menudo aislada de muchas de estas actividades. La falta de una estructura empresarial que ofrezca apoyo y recursos para enfrentar el acoso y la discriminación hace que las trabajadoras autónomas sean particularmente vulnerables.

La falta de intervención sindical con su capacidad de representar y participar en la empresa bajo el paraguas del artículo 7 de la constitución contribuye a esta indefensión. Baste afirmar que los planes de igualdad en las empresas no apelan a las trabajadoras autónomas que puedan compartir espacios con las asalariadas, y por tanto no gozaran de las ayudas a estas últimas de interrupción de la actividad, horarios, etc.

EMBARAZO Y MATERNIDAD EN LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

El embarazo y la maternidad en el trabajo autónomo representan uno de los mayores factores de desigualdad en términos de protección social y derechos laborales. A diferencia de las trabajadoras asalariadas, cuya relación laboral contempla medidas de garantía en términos de conservación del puesto de trabajo, permisos retribuidos y acceso a prestaciones, las autónomas deben afrontar este proceso sin una estructura de apoyo suficiente, lo que limita sus opciones y condiciona sus decisiones profesionales y personales. A ello se suma el hecho de que la presencia mayoritaria de las mujeres autónomas en sectores de actividad devaluados y precarios, junto con la libertad de elección de bases de cotización — que en la práctica se tradujo en cotizaciones mínimas— antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, determina una protección insuficiente ante contingencias como el embarazo y la maternidad.

La exposición a riesgos laborales durante el embarazo es una cuestión apenas contemplada en la regulación del trabajo autónomo.

Mientras que en el trabajo asalariado existen protocolos específicos de adaptación de condiciones y prevención de riesgos para las trabajadoras embarazadas, en el trabajo autónomo la gestión de estos riesgos depende exclusivamente de la trabajadora, sin que existan mecanismos de apoyo eficaces.

Algunas de las situaciones más comunes a las que se enfrentan las autónomas durante el embarazo incluyen:

- ✓ **Exposición a sustancias nocivas**, como productos químicos en sectores como la peluquería, la limpieza o la industria textil.
- ✓ **Esfuerzo físico excesivo**, especialmente en actividades que requieren largas jornadas de pie, manipulación de cargas o posturas forzadas.
- ✓ **Carga mental y estrés**, derivado de la incertidumbre económica, la ausencia de permisos retribuidos y la dificultad de conciliar la actividad con las necesidades derivadas del embarazo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece medidas de protección para trabajadoras embarazadas, pero su aplicación en el ámbito autónomo es limitada. La única opción efectiva es la prestación por riesgo durante el embarazo, cuyo acceso está condicionado a la imposibilidad de realizar la actividad sin riesgo para la salud, lo que en la práctica se traduce en una barrera para muchas trabajadoras.

Si bien en los últimos años se han introducido mejoras en la protección social de las autónomas, la brecha respecto a las asalariadas sigue siendo considerable.

En términos de prestación por maternidad, las diferencias son notables:

- ✓ Ausencia de reserva de puesto de trabajo. A diferencia de las asalariadas, que tienen garantizado su empleo tras la baja por maternidad las autónomas se enfrentan a la pérdida de clientela o contratos, lo que dificulta su reincorporación.

- ✓ Prestación económica insuficiente. La prestación por maternidad se calcula en función de la base de cotización, que en la mayoría de las autónomas es la mínima, lo que reduce significativamente la cuantía percibida.
- ✓ Falta de incentivos para la continuidad de la actividad. Muchas autónomas se ven obligadas a seguir trabajando parcial o totalmente durante el embarazo y la maternidad para no perder ingresos, lo que agrava la sobrecarga y dificulta el descanso necesario.
- ✓ Dificultades para la reincorporación. La inexistencia de medidas de apoyo para la vuelta a la actividad tras la maternidad supone un obstáculo estructural que contribuye a la brecha de género en el emprendimiento y la autonomía profesional.

La situación de las autónomas contrasta con la protección de las trabajadoras asalariadas, sustentada no solo en la normativa, sino también en la doctrina judicial.

La jurisprudencia ha consolidado principios clave en la protección del embarazo y la maternidad, como la nulidad automática del despido de una trabajadora embarazada o el reconocimiento del derecho a la no discriminación en el acceso y mantenimiento del empleo. Sin embargo, estas garantías no se trasladan al ámbito del trabajo autónomo, donde el embarazo sigue siendo un factor de vulnerabilidad sin respuesta institucional suficiente.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha reconocido reiteradamente que la protección frente al despido debe extenderse no solo al periodo de descanso por maternidad, sino también al embarazo en sí mismo. Sin embargo, en la práctica, este principio solo opera en el trabajo por cuenta ajena, dejando fuera a las trabajadoras autónomas.

Esta brecha normativa evidencia que el concepto de “protección del embarazo” sigue vinculado exclusivamente al trabajo asalariado, sin considerar las especificidades del trabajo autónomo.

El modelo actual de protección social no contempla soluciones efectivas para la conciliación en el trabajo autónomo. A diferencia de las trabajadoras asalariadas, que pueden acogerse a reducciones de jornada o permisos retribuidos, las autónomas no tienen más opción que suspender su actividad con la consiguiente pérdida de ingresos.

El retorno a la actividad tras la maternidad es otro de los puntos críticos. La ausencia de medidas de reincorporación progresiva hace que muchas autónomas enfrenten enormes dificultades para recuperar su clientela o reactivar su negocio. Esto no solo impacta en su desarrollo profesional inmediato, sino que tiene repercusiones a largo plazo en sus carreras y en su protección social futura.

Las interrupciones en la actividad por motivos de maternidad y cuidados tienen consecuencias directas en la protección social de las trabajadoras autónomas, particularmente en lo relativo a la jubilación.

Las carreras de cotización discontinuas y las dificultades para retomar la actividad tras la maternidad contribuyen a una brecha de género en las pensiones que se traduce en prestaciones significativamente menores para las autónomas en comparación con los hombres.

Según los datos de la Comisión Europea y la ONU, **el fortalecimiento económico de las mujeres es un factor clave para el desarrollo sostenible y, sin embargo, la falta de políticas efectivas en este ámbito sigue perpetuando la desigualdad estructural.**

En términos de pensión media, las mujeres autónomas perciben un 30% menos que los hombres autónomos, y en el caso de las pensiones por jubilación, la diferencia alcanza el 35%. Estas cifras reflejan el impacto acumulado de una protección deficiente a lo largo de la vida laboral, derivado de la falta de medidas que permitan compatibilizar la maternidad con el mantenimiento de la actividad profesional.

MUJERES TRANS Y TRABAJO AUTÓNOMO

Las mujeres trans enfrentan barreras significativas en el acceso al mercado laboral, tanto en el empleo por cuenta ajena como en el trabajo autónomo.

La discriminación, los prejuicios y la falta de políticas inclusivas dificultan su inserción y permanencia en el ámbito profesional, lo que contribuye a tasas elevadas de desempleo y precariedad.

Ante estas dificultades, muchas mujeres trans optan por el trabajo autónomo como una alternativa para generar ingresos y evitar entornos laborales hostiles. Sin embargo, esta opción no está exenta de obstáculos, ya que las condiciones de acceso y ejercicio del trabajo autónomo siguen sin contemplar las necesidades específicas de este colectivo.

La exclusión del mercado laboral formal tiene consecuencias directas en el desarrollo profesional y la protección social de las mujeres trans.

La discriminación en los procesos de selección, la falta de reconocimiento de su identidad en trámites administrativos y las dificultades para acceder a financiación limitan sus oportunidades de emprendimiento y consolidación en el trabajo autónomo. Además, la ausencia de redes de apoyo y la persistencia de prejuicios en el ámbito laboral, autónomo y empresarial dificultan la viabilidad de sus proyectos, obligando en muchos casos a recurrir a la economía informal para subsistir.

El impacto de estas barreras se refleja también en la protección social de las mujeres trans autónomas. La inestabilidad en la actividad económica y la falta de medidas de apoyo específicas condicionan sus carreras de cotización, afectando su acceso a prestaciones como la jubilación, la incapacidad o el cese de actividad. Asimismo, la ausencia de mecanismos de conciliación y de reconocimiento de la diversidad familiar dentro del sistema de seguridad social supone un obstáculo adicional para aquellas mujeres trans que desean ejercer sus derechos en materia de paternidad o maternidad.

En el ámbito de la salud laboral, las mujeres trans autónomas se enfrentan a riesgos específicos derivados de la precarización y la discriminación estructural. La exposición a altos niveles de estrés, la falta de acceso a atención sanitaria adecuada y la vulnerabilidad frente a situaciones de acoso o violencia laboral afectan directamente a su bienestar.

La escasez de servicios de salud especializados y la desinformación sobre las necesidades sanitarias de las mujeres trans agravan esta situación, dificultando la prevención y el tratamiento de problemas de salud relacionados con su actividad profesional.

A pesar de los avances normativos en materia de derechos LGTBI y de identidad de género, la regulación del trabajo autónomo no contempla medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres trans.

La ausencia de políticas inclusivas en materia de empleo y emprendimiento perpetúa la desigualdad y la exclusión de este colectivo, limitando su acceso a condiciones laborales dignas y su desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

La discriminación laboral es otro factor de riesgo que afecta de manera desproporcionada a las mujeres autónomas.

La discriminación por sexo está presente en todas las categorías profesionales y no se limita a los trabajos menos cualificados.

Las mujeres autónomas pueden enfrentar discriminación en la obtención de contratos, en el acceso a financiación y recursos, y en la valoración de su trabajo.

Esta discriminación no solo afecta su salud mental y bienestar, sino que también limita sus oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Son las empresas por ejemplo las que pueden hacer entrevistas “ciegas al género” de manera exclusivamente voluntaria tanto en el acceso al trabajo como en la promoción de este con lo cual las estructuras patriarcales y la sedimentación histórica de las mismas opera de manera oculta y no percibida hasta por los propios actores que las ejecutan.

DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

El diseño de los puestos de trabajo, desde la organización de los espacios hasta los horarios, equipos y herramientas, a menudo sigue un modelo masculino de trabajador.

Muchas herramientas manuales y equipos de trabajo se diseñan con parámetros anatómicos masculinos, lo que puede resultar en un uso incómodo o incluso peligroso para las mujeres.

Además, la organización del tiempo de trabajo generalmente no considera las responsabilidades familiares, lo que puede ser particularmente problemático para las trabajadoras autónomas que deben conciliar su vida laboral y personal.

Muchos de los valores límite establecidos para la exposición a sustancias tóxicas no consideran que la respuesta toxicológica puede ser diferente entre mujeres y hombres. Esta falta de consideración de las diferencias biológicas puede aumentar el riesgo de salud para las mujeres autónomas que trabajan en entornos donde están expuestas a productos químicos y otras sustancias peligrosas.

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL TRABAJO AUTÓNOMO

La violencia contra las mujeres es una violación de derechos fundamentales, como la dignidad y la no discriminación.

Además, afecta la seguridad y la salud laboral, e incluso puede tener repercusiones en las condiciones salariales. Tiene distintas formas de expresarse, una de ellas es el acoso sexual ambiental se produce cuando el sujeto activo del acoso crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador, sin que tal contaminación del ambiente de trabajo conlleve una específica repercusión negativa en la permanencia en el trabajo, o en las condiciones laborales.

La jurisprudencia considera el acoso por razón de sexo, como una causa justa de resolución de la relación laboral, que no se ha visto traducido en modo alguno en el trabajo por cuenta propia de forma paralela como causa de resolución.

Esta violencia se expresa con gran rotundidad el ámbito del trabajo autónomo en la medida en que la debilidad de la mujer es aún mayor.

La ausencia de conocimiento y control sindical, la falta de actuación de los convenios colectivos, la interinidad de las relaciones, y en definitiva la soledad en el ejercicio de la actividad, abonan esa situación.

La violencia contra las mujeres se manifiesta en el ámbito laboral a través del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Estas formas de violencia sexista fueron definidas por primera vez en España en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta ley establece la obligación de las empresas de abordar estas conductas, las relaciona con la salud de los trabajadores y modifica las normas procesales para facilitar la defensa de las personas afectadas.

Debido a la importancia y gravedad de este tema, se ha creado la Herramienta de Apoyo nº9 “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

Existen diferentes formas de violencia, como la física, psicológica, sexual y económica, que ocurren en ámbitos específicos, como la pareja, la familia, el trabajo y la comunidad.

En el ámbito laboral, al igual que en el ámbito privado y familiar, la violencia está motivada por el género de una persona.

Las causas de este tipo de violencia hacia las mujeres en el trabajo están relacionadas con las desigualdades de género que impregnan el mercado laboral, las relaciones laborales y la cultura organizativa.

La violencia en el ámbito laboral es una forma de discriminación de género, tanto legalmente como en su concepto.

Este problema está relacionado con los roles asignados a hombres y mujeres en la sociedad y la economía, lo cual afecta directa o indirectamente la situación de las mujeres en el mercado laboral.

La violencia en el ámbito laboral puede llevar a la frustración, la pérdida de autoestima, el ausentismo y una disminución en la productividad.

Merece la pena, desde nuestro punto de vista, analizar la prestación por cese de actividad para las mujeres trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género con una protección similar al de las trabajadoras por cuenta ajena, de tal manera que la violencia de género determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la autónoma se considere situación legal de cese de actividad para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral.

Para ello, **habría que profundizar en algunos rasgos propios cuando la mujer realiza su actividad laboral por cuenta propia**, por ejemplo: que las autónomas no tienen reconocidos todos los tipos de violencia que pueden sufrir en relación al trabajo asalariado, que los trámites burocráticos que tiene que hacer las autónomas para demostrar que sufren violencia son más restrictivos que los de las asalariadas, y que además cuentan con menores medidas de protección como el cambio de centro de trabajo.

El mayor problema surge en estos casos en torno a la determinación de la existencia de tal tipo de violencia porque de ello depende el acceso a la protección económica que deriva del reconocimiento de la prestación por cese de actividad para lo cual sería conveniente que se ajustase la redacción del art. 332.1 c) de la LGSS (y demás preceptos de dicha ley que determinan las situaciones legales de cese de actividad de las trabajadoras autónomas) a lo dispuesto en el art. 23 de la LOVG referente a la acreditación de la situación de violencia de género.

Durante los seis primeros meses las trabajadoras están exentas de la obligación de cotizar, aunque sus carreras no se ven interrumpidas, por cuanto corre de cuenta del órgano gestor, el problema surge pasado ese periodo, tan corto, o el de percibo de la prestación, para quien tuviera derecho a la misma; en este caso deberá darse de alta de nuevo, y solo recibirá la prestación transcurridos dieciocho meses, lo que supone un evidente riesgo para la salud de la mujer trabajadora.

Según los estudios de la OIT, las políticas y prácticas contra la violencia en el ámbito laboral deben incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios, un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual que respete la confidencialidad, sanciones disciplinarias progresivas y una estrategia de formación y comunicación.

También es importante garantizar protección contra represalias en todo el proceso de denuncia. Para lograr un lugar de trabajo libre de acoso sexual, no basta con tener leyes, es necesario enfocarse en la prevención. Esto implica crear un ambiente laboral que rechace la intimidación y la conducta sexual no consentida, promoviendo relaciones y un ambiente de trabajo respetuosos donde se valore la dignidad de todos los trabajadores.

La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales debería asimismo considerar un factor femenino, como es la violencia de género sufrida por la trabajadora autónoma tanto en el ámbito privado y como en el laboral, en tanto puede interactuar en el medio laboral con otros riesgos laborales para potenciarlos y exponer a aquélla a un mayor nivel de riesgo.

Por tanto, es necesario orientar la prevención de riesgos laborales hacia este foco de riesgo, para considerar una especial sensibilidad a los riesgos, especialmente psicosociales, a los que se expone la trabajadora en esta delicada situación personal, pero con trascendencia social y laboral innegable.

La cuestión no ha sido hasta el momento objeto de atención preventiva en el marco de la relación privada de trabajo. De este modo, no se prevé tampoco ninguna modulación especial del tratamiento jurídico que deba merecer la conducta de la trabajadora en el seno de la relación de trabajo vinculada a los posibles trastornos de conducta o de personalidad, es decir, afectaciones de la salud, motivadas por la violencia de género sufrida, pero sin duda es un factor que debe barajarse en la interpretación de posibles incumplimientos relacionados con el rendimiento o la diligencia en el trabajo a efectos de calibrar la gravedad y culpabilidad propias del despido disciplinario por los órganos judiciales, de acuerdo con el art. 4 LO 3/2007 (que ordena la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, como principio informador del ordenamiento jurídico), así como del art. 14.6 de la misma ley (que establece como criterio de actuación de los poderes públicos la consideración de las singulares dificultades en las que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género).