

SALVADOR PERÁN QUESADA
Universidad de Málaga

Derecho social y género

El camino hacia la igualdad
efectiva en las relaciones
sociolaborales

Prólogo

JOSÉ VIDA SORIA
ROSA QUESADA SEGURA



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA



JUNTA DE ANDALUCÍA
Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

THOMSON REUTERS
ARANZADI



Índice general

	<u>Página</u>
ABREVIATURAS	17
PRÓLOGO	21
I	
LA CONSTRUCCIÓN INACABADA E ¿INACABABLE? DEL MODELO DE IGUALDAD EFECTIVA	27
1. Una reflexión previa	27
1.1. Crisis económica, género e igualdad	27
1.2. Lo inacabable del modelo de igualdad efectiva	31
2. La innovación conceptual de la perspectiva de género	33
2.1. El Género como factor constituyente de los nuevos criterios de- mocráticos de ciudadanía	33
2.2. Un primer acercamiento al concepto de Género	36
2.3. La delimitación conceptual de Género	38
3. La dimensión jurídica de la perspectiva de género	43
4. Los ejes del estudio	46
II	
LA DIMENSIÓN PROACTIVA DE LA PERSPECTIVA DE GÉ- NERO	49
1. La incorporación de la perspectiva de género en las normas in- ternacionales y europeas	49

	Página
2. La LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	55
2.1. <i>Los principios orientadores de la LOI</i>	57
2.2. <i>Los conceptos claves: la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</i>	60
2.2.1. <i>Sobre el concepto de discriminación indirecta</i>	62
a. <i>Un elemento neutro que produce un perjuicio desproporcionado</i>	65
b. <i>Salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante</i>	67
c. <i>Nuevos casos de discriminación indirecta con repercusión en nuestro ordenamiento interno</i>	68
2.3. <i>Las estrategias para alcanzar la igualdad efectiva</i>	74
2.3.1. <i>Las medidas de acción positiva</i>	75
a. <i>Como medidas específicas adoptadas por los poderes públicos</i>	76
b. <i>Una regla singular de acción positiva</i>	79
2.3.2. <i>La función de la negociación colectiva</i>	80
2.3.3. <i>Una fórmula para lograr la Igualdad Efectiva en el ámbito del trabajo profesional: Los Planes de Igualdad</i>	82
3. El régimen jurídico laboral construido a partir de la noción de género como concepto jurídico	85

III

LA CORRESPONSABILIDAD COMO EJE REFORZADO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	103
1. Cuidados, capitalismo y justicia social	103
2. El tiempo de trabajo como instrumento apropiado para la igualdad de género	107

	Página
3. De la conciliación a la corresponsabilidad	110
3.1. <i>La importante influencia Comunitaria en la estrategia de Conciliación de la vida Familiar y Laboral</i>	110
3.2. <i>Los Instrumentos operativos para la Conciliación de la vida Familiar y Laboral desde la perspectiva de la Corresponsabilidad</i> ..	112
3.2.1. Los permisos retribuidos para la atención de menores y personas dependientes	112
3.2.2. La reducción y reordenación de la jornada de trabajo por cuidado de personas dependientes	114
3.2.3. El reconocimiento de dos nuevos derechos: el riesgo por embarazo y el riesgo durante la lactancia natural	116
3.2.4. La suspensión del contrato por maternidad	117
3.2.5. El reconocimiento del permiso por paternidad	118
3.2.6. Excedencia por cuidado de hijos y familiares	120
3.2.7. El cambio reforzado hacia la corresponsabilidad. La Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y las modificaciones en la legislación española en materia de permiso por lactancia	123
3.2.8. La especial importancia de los mecanismos de protección frente al despido	124
4. Algunas contradicciones y ausencias significativas	126
5. La discriminación por circunstancias familiares como nueva causa de discriminación	129
5.1. <i>La sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011</i>	129
5.2. <i>La discriminación por causas familiares desde la perspectiva de género</i>	132
5.3. <i>Una reflexión de cierre</i>	138
 IV	
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO LAS POLÍTICAS DE FOMENTO DE EMPLEO E INSERCIÓN DIRIGIDAS A LA MUJER. LA VÍA DE LAS ACCIONES POSITIVAS	143
1. Las desigualdades de género en el acceso al empleo. Y una estrategia para combatirlas	144
1.1. <i>Aspectos generales</i>	144

	Página
1.2. <i>El empleo de la mujer en las Normas Comunitarias. Un déficit mantenido</i>	147
1.3. <i>Sobre las características de una estrategia de Igualdad de Oportunidades en el empleo. Una reflexión a partir del informe sobre el Principio de Igualdad de Género</i>	153
2. La integración del principio de igualdad en el empleo en el ordenamiento jurídico español	154
2.1. <i>Las modificaciones introducidas por la LOI</i>	154
2.2. <i>Prohibición de Discriminación por Género en el acceso al empleo. Y excepciones legales</i>	156
2.3. <i>Control y responsabilidad de los servicios públicos y privados de intermediación en el empleo</i>	159
2.3.1. <i>La función de vigilancia atribuida a los Servicios Públicos de Empleo estatal y autonómicos</i>	160
2.3.2. <i>La especialización que se supone. El principal punto de quiebra de la regla del artículo 22 bis LE</i>	162
3. El fomento de empleo de la mujer. Reglas específicas y acción positiva. La difícil apuesta en un mercado de trabajo	164
4. Políticas y medidas de inserción sociolaboral	167
4.1. <i>La fundamentación jurídica de las medidas de inserción sociolaboral</i>	167
4.2. <i>La tendencia a la subjetivización. De las políticas de empleo a los programas de inserción laboral</i>	170
4.3. <i>Programas Comunitarios que promueven la inserción social. Especial referencia a los programas Daphne III y Bembea, dirigidos a prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños y las mujeres y la violencia de género en la población inmigrante</i>	173
5. El derecho a la integración social de las mujeres víctimas de violencia de género. Estudio especial	177
5.1. <i>El derecho a la integración social como parte del estatus de protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género</i> ..	177
5.2. <i>La inclusión como beneficiarias de la renta activa de inserción y la ayuda social complementaria</i>	179

	Página
5.2.1. Requisitos de acceso a la RAI. Delimitación subjetiva	179
5.2.2. El contenido de la prestación	184
5.3. <i>Ayudas complementarias de inserción socio laboral dirigidas a las víctimas de violencia de género en el Ámbito Estatal</i>	187
5.3.1. Ayudas al cambio de domicilio y a la movilidad geográfica	187
5.4. <i>La ayuda social asistencial recogida en el artículo 27 de la LOIVG</i>	189
5.5. <i>Medidas adoptadas por las Comunidades Autónomas a favor de la integración social de las víctimas de violencia de género</i>	190
5.5.1. Programas de apoyo a la inserción laboral. Las Rentas Mínimas de Inserción (RMI)	191
5.5.2. Medidas asistenciales de acogimiento y protección integral dirigidas a las víctimas de violencia de género adoptadas por los servicios sociales de las Comunidades Autónomas	195
5.6. <i>Los programas especiales de inserción dirigidos a las mujeres víctimas de violencia de género. Programas Nacionales y Autonómicos</i>	197
6. Medidas adoptadas por los agentes sociales. La responsabilidad social corporativa como complemento de las acciones positivas en el ámbito de la negociación colectiva	201
6.1. <i>El marco jurídico de la Responsabilidad Social de las Empresas</i> .	201
6.2. <i>Contexto normativo. El impulso europeo</i>	204
6.3. <i>La Responsabilidad Social de la Empresas en el ámbito español. Su importancia singular en materia de igualdad de género</i>	208
6.4. <i>La complementariedad de la Responsabilidad Social de las Empresas y la negociación colectiva en materia de igualdad</i>	212
 V	
LA DIMENSIÓN PROTECTORA Y PREVENTIVA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO FRENTE A LAS DIFERENTES FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	217
1. Presentación	218
1.1. <i>Diferentes violencias, diferentes mecanismos de actuación</i>	218

	Página
1.2. <i>La violencia contra la mujer en las Normas Internacionales. La violencia de género como fenómeno global</i>	220
2. La legislación española sobre violencia de género. El vanguardismo ¿insuficiente? De nuestro ordenamiento jurídico	231
2.1. <i>Introducción</i>	231
2.2. <i>La LO 1/2004 de protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género. España como modelo paradigmático</i>	234
2.2.1. <i>La definición de violencia de género en la LOIVG. Ámbito subjetivo y requisitos formales</i>	234
2.2.2. <i>La conjugación de los principios de Transversalidad e Integridad con su naturaleza preventiva y antidiscriminatoria</i>	238
2.2.3. <i>El Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género. Una referencia a los ejes sobre los que se estructura</i>	243
3. En concreto: los aspectos laborales, de fomento de empleo y de protección social de la ley orgánica 1/2004 de protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género. ¿Un nuevo derecho social fundamental de las mujeres víctimas de violencia de género a la acción social de protección integral? .	245
3.1. <i>El derecho social fundamental de la mujer trabajadora víctima de violencia de género a la acción social de protección integral. La perspectiva laboral</i>	248
3.1.1. <i>La ordenación del tiempo de trabajo</i>	251
3.1.2. <i>El derecho a la reordenación del tiempo de trabajo</i> .	253
3.1.3. <i>Dos derechos relacionados con el mantenimiento del empleo y el ejercicio de otros derechos de protección: la suspensión temporal del contrato de trabajo y la movilidad geográfica</i>	255
3.1.4. <i>Otros derechos laborales de la trabajadora víctima de violencia de género</i>	260
3.2. <i>Un sistema reforzado de protección frente al despido</i>	261
4. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como discriminación por razón de género	265

4.1. <i>Introducción</i>	265
4.2. <i>El acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ordenamiento jurídico español</i>	268
4.3. <i>El concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Una reflexión sobre sus rasgos delimitadores</i>	272
4.4. <i>Los instrumentos de tutela frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ordenamiento jurídico español</i>	275
4.5. <i>Breve reflexión de conjunto</i>	280
5. Otras ayudas a las que pueden acceder las víctimas de violencia de género. Las ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual	282
BIBLIOGRAFÍA	285