

ÍNDICE

CAPÍTULO I SIGNIFICADO Y ALCANCE DE LA IGUALDAD EN EL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO

- I. De la igualdad formal del Estado Liberal al constitucionalismo social: la igualdad como función del Estado
- II. Preferencia de los valores jurídico-constitucionales ante el ordenamiento jurídico privado, en tanto base de aquel
- III. Primacía de la Constitución: la igualdad como límite del poder privado
- IV. La igualdad como pilar democrático del Estado Social de Derecho: el sometimiento de las empresas al principio democrático

CAPÍTULO II LA MUJER COMO SUJETO POLÍTICO, SOCIAL Y ECONÓMICO ANTE LA CONSTITUCIÓN: ESPAÑOLA DE 1978

- I. Proceso constituyente y feminismo: el papel político y económico-social de la mujer en los albores del régimen constitucional
- II. Bases constitucionales de construcción de la igualdad de mujeres y hombres
- III. La igualdad (de género) como construcción doctrinal y normativa de carácter postconstitucional: las acciones positivas y las discriminaciones indirectas como institutos jurídicos genuinos
- IV. Igualdad material de mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones sociales y económicas. Carencias y perspectivas de futuro

CAPÍTULO III NUEVAS PERSPECTIVAS CONSTITUCIONALES EN RESPUESTA AL FEMINISMO

- I. La superación del “techo de cristal” como una cuestión de Derechos Humanos pasa por la necesidad de vislumbrar el derecho fundamental (de las mujeres) a la promoción profesional
- II. La extensión de la democracia paritaria del Derecho Privado: las empresas como sociedades dentro un gran concepto unitario de sociedad democrática contemporánea
- III. Hacia un nuevo pacto político en torno a la igualdad de género: ¿una nueva de entender la Norma Fundamental? El alcance de la necesidad de la participación social y económica de las mujeres en la empresa y su proyección en la sociedad

CAPÍTULO IV UN CONCEPTO DE LIBERTAD DE EMPRESA CONCORDE CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

- I. La libertad de empresa como derecho fundamental, en especial, en la sociedad anónima cotizada
- II. La productividad como excusa u obstáculo de la plena igualdad de mujeres y hombres frente a la diversidad de género como beneficio realmente competitivo: el punto de partida a la posibilidad de imponer límites a la libertad de empresa en aras de la igualdad de género
- III. Aplicación del principio de proporcionalidad (en abstracto) en la relación de conflicto igualdad-libertades empresariales. Una referencia al principio de interpretación conforme
- IV. Hacia una nueva libertad de empresa, más democrática. La igualdad como límite obligado de su extensión

CAPÍTULO V RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO LABORAL DE ALTA DIRECCIÓN: UNA REVISIÓN DE LA REGULACIÓN DE LOS ALTOS CARGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS A TRAVÉS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- I. El contrato regulado por el RD 1382/1985: régimen jurídico de la relación laboral de alta dirección
- II. La dificultosa averiguación de la brecha salarial en el seno de la alta dirección: la exclusión del art. 14 CE por vía del contrato de alta dirección
- III. Como afrontar el déficit de equidad de género en el régimen jurídico presentado posibilitando el acceso de la mujer a la alta dirección laboral

CAPÍTULO VI LAS POLÍTICAS ANTIDISCRIMATORIAS –NO VINCULANTES– DIRIGIDAS A LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN A EXAMEN: UN CUESTIONAMIENTO A TRAVÉS DE SU RÉGIMEN JURÍDICO-MERCANTIL

- I. El significado del consejo de administración de las sociedades cotizadas o la expresión social del poder económico: de la relación propiedad-gestión a su progresiva profesionalización
- II. Retribuciones en la sociedad cotizada y el insuficiente tratamiento jurídico-mercantil ante una posible discriminación –por razón de sexo– en la retribución de los miembros del consejo de administración
- III. El cese de los miembros del consejo de administración y el inexistente tratamiento jurídico ante móviles discriminatorios
- IV. La insuficiencia del gobierno corporativo para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo respecto a los miembros del consejo de administración. Hacia unos nuevos criterios de regulación

CAPÍTULO VII CÓMO AFRONTAR EL CAMINO HACIA LA PLENA IGUALDAD EN LAS RELACIONES PRODUCTIVAS TRAS UNA EXPERIENCIA FRUSTRADA EN LA UNIÓN EUROPEA Y ANTE LA INEFICACIA DE LA REGULACIÓN ESPAÑOLA

- I. El pilar europeo de derechos sociales: una redefinición constitucionalista del Derecho de la Unión Europea para afrontar la desigualdad en las altas esferas de las relaciones productivas
- II. Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (2012): por qué quedó en propuesta y su reflejo en Derecho español
- III. Sobre el Derecho interno de los Estados Miembros de la Unión Europea: una apuesta común y generalizada por un régimen jurídico de carácter obligacional
- IV. El camino hacia la igualdad efectiva en la dirección, administración y gestión empresarial: un compromiso por la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación

CAPÍTULO VIII LAS ALTAS ESFERAS DE LAS RELACIONES DE PRODUCCIÓN EN ESPAÑA: IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO EN EL ACCESO

- I. Situación de equilibrio entre sexos en los consejos de administración y comités de dirección de las empresas del IBEX 35
- II. Brecha de acceso a la alta dirección y al consejo de administración: el camino de las mujeres hacia la promoción profesional como una cuestión de brechas de género
- III. El desplazamiento de las funciones ejecutivas y directivas como clave de la brecha salarial en las altas esferas de las relaciones de producción

CAPÍTULO IX EL ESTADO COMO RESPONSABLE Y PROTAGONISTA: PROPUESTAS PARA EL CAMBIO

- I. Estado Social y Democrático de Derecho y reparto equilibrado del poder social y económico de mujeres y hombres: el papel de la responsabilidad transformadora y el protagonismo estatales (art. 9.2 CE)
- II. Las acciones positivas como responsabilidad principal del Estado frente al voluntarismo de la responsabilidad social corporativa y la inoperancia de la negociación colectiva en la alta dirección
- III. Propuestas para la culminación de la igualdad de mujeres y hombres en la cúspide de las empresas
- IV. Recopilación final de propuestas de lege ferenda para la transformación del actual marco legislativo en uno obligacional

EPÍLOGO

BIBLIOGRAFÍA