

	Página
Abreviaturas	19
Prólogo	21

CAPÍTULO I

SIGNIFICADO DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

1. La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental	25
2. Igualdad de mujeres y hombres; experiencias supranacionales y españolas	31
A) LA IDEA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	31
B) LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL DERECHO SUPRANACIONAL	32
C) LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL DERECHO ESPAÑOL	37
3. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su técnica normativa	40
A) EL EQUIVOCO VALOR ORGÁNICO DE LA LOI	41
B) LA LOI, UNA LEY «TRANSVERSAL»	43
C) LA «ESPECIAL ATENCIÓN» DE LA LOI A LA MATERIA LABORAL	46
D) LA TRIPLE FUNCIÓN DE LA LOI: REGULACIÓN TRONCAL DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, ESTABLECIMIENTO DE NUEVAS NORMAS SECTORIALES Y REFORMA DE LAS LEYES AFECTADAS POR DICHA REGULACIÓN ..	48
E) FUNDAMENTACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA LOI	51
F) TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS EN LA LOI	56
G) ENTRADA EN VIGOR Y DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA LOI	57
4. El principio de igualdad de mujeres y hombres en la LOI	57
A) EL CONCEPTO DE IGUALDAD	58
B) EL CONCEPTO DE DISCRIMINACIONES DIRECTAS E INDIRECTAS	59
C) DISCRIMINACIONES ESPECÍFICAS: LOS CONCEPTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	62

D) EXCEPCIONES A LA DISCRIMINACIÓN	64
E) CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	65
F) EJERCICIO DEL DERECHO A LA IGUALDAD	69
G) GARANTÍA DE INDEMNIDAD	73
H) EL CONCEPTO DE «ACCIÓN POSITIVA»	74
5. Una sucinta valoración global de la LOI	76

CAPÍTULO II

POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

1. La acción de los poderes públicos para hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres	79
A) EL CONTEXTO DE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y SU NECESARIA PLASMACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS	81
B) INTERVENCIÓN PÚBLICA Y ACCIONES POSITIVAS EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	87
C) EL REPARTO DE COMPETENCIAS PARA LA REGULACIÓN GENERAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y PARA INTERVENIR A TRAVÉS DE LAS DISTINTAS POLÍTICAS PÚBLICAS	97
2. La transversalidad de la perspectiva de género y la necesidad de una política pública de igualdad	106
A) LA TRANSVERSALIDAD COMO ESTRATEGIA ACTUAL DE IMPLANTACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	107
B) LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO PRINCIPIO JURÍDICO	110
C) PROYECCIÓN FORMAL Y MATERIAL DE LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LOI	114
a) <i>La recepción del principio de transversalidad en la LOI</i>	114
b) <i>Proyección material de la transversalidad de la igualdad</i>	114
D) TRANSVERSALIDAD, POLÍTICA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	120
E) LA POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD: SIGNIFICADO Y ALCANCE	121
a) <i>Las imperfecciones formales y materiales de la LOI</i>	121
b) <i>El género: la política pública de igualdad</i>	124
3. Caracteres generales de las políticas públicas para la igualdad y las técnicas administrativas de aplicación	131
A) LOS PRINCIPIOS GENERALES ORIENTADORES DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	133

B) LAS TÉCNICAS GENERALES DE COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y CON LOS AGENTES SOCIALES	137
C) LOS INSTRUMENTOS VERTEBRADORES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	149
a) <i>El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades</i>	150
b) <i>El Informe periódico del Gobierno al Parlamento</i>	154
c) <i>Los Informes de impacto de género en el procedimiento de aprobación de normas y planes</i>	156
a') Los informes de impacto de los planes de especial relevancia	158
b') Los informes de impacto de las disposiciones de carácter general	161
d) <i>El género en la información estadística pública</i>	165

CAPÍTULO III

LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS DISTINTAS POLÍTICAS PÚBLICAS SECTORIALES

1. La efectiva integración del principio de igualdad en las diferentes políticas públicas sectoriales	173
2. La educación en igualdad y para la igualdad	175
A) LA EDUCACIÓN UNIVERSAL Y DE CALIDAD COMO PRESUPUESTO CLAVE DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	176
B) LA IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES COMO UNO DE LOS FINES DEL SISTEMA EDUCATIVO Y SU INTEGRACIÓN EN LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS	179
C) ACTUACIONES DE LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE TRATO	183
D) LA INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIORES EN MATERIA DE IGUALDAD DE SEXOS	196
3. El impulso de la creatividad y producción artística de las mujeres	198
4. La protección de la salud y la calidad de vida de la mujer	202
5. La incorporación de la mujer a la sociedad de la información	210
6. El fomento del deporte femenino	215
7. La promoción de la mujer en el mundo rural	218
8. El acceso de las mujeres a la vivienda	222
9. La cooperación al desarrollo como instrumento de promoción de la igualdad	227

	Página
10. La promoción de la igualdad en la actividad contractual y subvencional de las Administraciones Públicas	233
A) LAS MEDIDAS DE IGUALDAD COMO CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DE LOS CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO	234
B) LA VALORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADJUDICACIÓN DE SUBVENCIONES PÚBLICAS	241
11. La protección de la imagen de la mujer en los medios de comunicación	244
A) EL USO DE LOS MEDIOS PÚBLICOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y DE LA PUBLICIDAD INSTITUCIONAL	247
B) EL CONTROL DE LA PUBLICIDAD SEXISTA O DISCRIMINATORIA ILÍCITA	255
C) EL FOMENTO DEL PAPEL FORMATIVO DE LOS MEDIOS EN MATERIA DE IGUALDAD	260
12. La presencia equilibrada de hombres y mujeres en los procesos electorales	261

CAPÍTULO IV

POLÍTICAS SOCIOLABORALES E IGUALDAD DE GÉNERO

1. La perspectiva de género en las políticas sociolaborales: ideas generales	277
A) EMPLEO PRIVADO Y EMPLEO PÚBLICO: SEPARACIÓN FORMAL Y RASGOS DE IDENTIDAD SUSTANCIAL	277
a) <i>Significado de los términos «empleo público» y «derecho al trabajo» a los efectos de la LOI</i>	278
b) <i>Rasgos de identidad sustancial en el empleo, «ad intra» y «ad extra». Contenidos básicos de la LOI</i>	281
B) IGUALDAD Y SINGULARIDADES DE LOS SECTORES PRIVADO Y PÚBLICO DEL EMPLEO. EN PARTICULAR LOS «CRITERIOS DE ACTUACIÓN» DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMO EMPLEADORES	285
a) <i>Organización de los recursos humanos y concepción del empleo público</i>	285
b) <i>Condiciones de igualdad en el ámbito del empleo público</i>	288
C) LA «ACCIÓN AFIRMATIVA» EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN	294
a) <i>Acción afirmativa y empleo público</i>	297
b) <i>Acción afirmativa y empleo privado</i>	299
c) <i>Acción afirmativa y formación para el empleo</i>	302
D) EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y COMPLEMENTARIEDAD DE LAS MEDIDAS PROMOCIONALES SOCIOLABORALES. EN ESPECIAL, LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE SEXO EN LA LOI	304

	Página
a) <i>Objetivos directos e indirectos de las medidas promocionales de la igualdad</i>	304
b) <i>«Violencia de género» y empleo en la LOI</i>	307
2. Empleo e igualdad de género en la LOI	314
A) POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO FEMENINO	315
a) <i>Medidas públicas de integración laboral de la mujer</i>	315
b) <i>La LOI como «Ley de Reforma Laboral» y «Ley de Empleo femenino»</i>	317
B) MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO. LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	323
a) <i>El papel de la negociación colectiva en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres</i>	323
b) <i>La fijación de medidas de acción positiva en la negociación colectiva</i>	327
c) <i>El deber de negociar medidas de promoción de igualdad. Los planes de igualdad</i>	329
a') <i>El deber de negociar</i>	329
b') <i>Elaboración del plan de igualdad</i>	335
c') <i>Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas</i>	337
d') <i>Apoyo e incentivos para la implantación de planes de igualdad</i>	340
d) <i>La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo</i>	342
3. Otras políticas sociolaborales: medidas en materia de formación ..	349

CAPÍTULO V

POLÍTICAS SOCIOLABORALES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la LOI: planteamiento general	357
2. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidos a la protección de la maternidad biológica	365
A) RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	365
B) RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	368
a) <i>La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural</i>	368
b) <i>La prestación por riesgo durante la lactancia natural</i>	371
C) SUBSIDIO NO CONTRIBUTIVO POR MATERNIDAD	373

	Página
3. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidos específicamente a conseguir dicha conciliación	375
A) PERMISOS RETRIBUIDOS	375
a) <i>Lactancia de un hijo menor de nueve meses</i>	375
b) <i>Otros permisos</i>	379
B) REDUCCIÓN DE JORNADA	382
C) DERECHO A ADAPTAR LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	387
D) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIÓN POR MATERNIDAD ...	389
a) <i>Medidas encaminadas a aumentar la corresponsabilidad del padre en el cuidado de los hijos</i>	390
a') Opción de descanso a favor del padre y riesgo para la salud de la madre en el momento de la incorporación.	390
b') Titularidad del derecho	391
c') Fallecimiento de la madre	394
b) <i>Medidas encaminadas a aumentar la protección del recién nacido, del menor y de los hijos con discapacidad</i>	394
a') Hijos prematuros	394
b') Acogimiento familiar preadoptivo, permanente o simple provisionales	396
c') Hijos con discapacidad	399
c) <i>Medidas dirigidas a aumentar el número de beneficiarios del subsidio por maternidad</i>	400
d) <i>Medidas dirigidas a promocionar la natalidad: períodos de cotización asimilados por parto</i>	402
e) <i>Medidas dirigidas a coordinar la maternidad con otras contingencias protegidas</i>	403
f) <i>Medidas encaminadas a evitar que la maternidad sea un obstáculo para la promoción profesional o pueda dar lugar a un trato desfavorable en las condiciones de trabajo</i>	406
a') Mejora de las condiciones de trabajo durante el período de suspensión	406
b') Maternidad a tiempo parcial	409
c') Coincidencia del período de suspensión con las vacaciones anuales	410
E) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIÓN POR PATERNIDAD	413
a) <i>El permiso por paternidad en el ET</i>	415
b) <i>La prestación por paternidad</i>	421
F) EXCEDENCIAS	425
a) <i>Excedencia por cuidado de hijos o familiares</i>	425
b) <i>Excedencia voluntaria</i>	429

G) GARANTÍAS FRENTE AL DESPIDO	430
--------------------------------------	-----

CAPÍTULO VI

LA IGUALDAD DE TRATO DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONTRATACIÓN MERCANTIL

1. Planteamiento	441
2. La actuación discriminatoria en los negocios jurídicos	445
A) EL CONTENIDO Y ALCANCE DEL ARTÍCULO 10 DE LA LOI	445
B) CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA REALIZACIÓN DE CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS	450
C) MEDIDAS DE TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	451
3. La igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro	455
A) PLANTEAMIENTO	455
B) ÁMBITO DE APLICACIÓN	458
a) <i>Subjetivo</i>	458
b) <i>Objetivo</i>	458
C) EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LAS RELACIONES JURÍDICO-PRIVADAS	461
D) LAS SANCIONES POR LA CONDUCTA DISCRIMINATORIA	470
E) LA IGUALDAD EN LA TELEVENTA	473
F) CONSIDERACIONES FINALES	474
4. La igualdad de trato en los contratos de seguro o de servicios financieros afines	475
A) PLANTEAMIENTO	475
B) ALGUNAS CUESTIONES DE LA TEORÍA GENERAL DEL SEGURO	476
C) LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LOI	482
a) <i>La prohibición de utilizar el sexo como factor actuarial</i>	484
b) <i>El régimen transitorio</i>	487
c) <i>Efectos económicos</i>	488
D) CONSECUENCIAS DERIVADAS DEL INCUMPLIMIENTO NORMATIVO	491

CAPÍTULO VII

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

1.	La responsabilidad de las empresas. Una aproximación general a su origen y significado	495
2.	La integración de la perspectiva de género en la responsabilidad social	498
A)	IGUALDAD DE GÉNERO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	498
B)	RECEPCIÓN NORMATIVA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO PARTE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	500
C)	LA «VOLUNTARIEDAD» DE LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DESTINADAS A PROMOVER LA IGUALDAD	503
D)	PUBLICIDAD DE LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD	504
3.	La igualdad en los Consejos de Administración como medida de acción positiva. Las cuotas o medidas de discriminación inversa ...	507
A)	LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LAS GRANDES EMPRESAS	507
a)	<i>Una perspectiva comparada</i>	507
b)	<i>La presencia de la mujer en los órganos de gobierno de las empresas españolas: una aproximación empírica</i>	508
c)	<i>Acción positiva y discriminación inversa: origen y significado</i>	511
B)	LA «CUOTA FEMENINA» EN LOS CONSEJOS: ¿UNA CUESTIÓN DE BUEN GOBIERNO O DE RESPONSABILIDAD SOCIAL?	513
a)	<i>La igualdad en los consejos como un factor de competitividad: un estudio empírico</i>	513
b)	<i>La relación entre la creación de valor para el accionista y la paridad de género en los consejos: ¿responsabilidad social o eficiencia empresarial?</i>	518
4.	Algunas reflexiones valorativas finales: Luces y sombras de las medidas de discriminación inversa	522
A)	LA DISCUTIDA LEGITIMIDAD DE LAS CUOTAS	522
a)	<i>Una perspectiva comparada con especial referencia al derecho comunitario</i>	522
b)	<i>La acción positiva y discriminación inversa desde el punto de vista constitucional</i>	526
B)	ALGUNAS VALORACIONES CRÍTICAS FINALES	528

CAPÍTULO VIII

TUTELA JURISDICCIONAL DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

1.	Principios generales de la tutela jurisdiccional de la igualdad y no discriminación en la LOI	533
A)	CONTEXTO NORMATIVO COMUNITARIO Y ESPAÑOL	533
B)	CRITERIOS BÁSICOS DE LA ACCIÓN PROCESAL	536
2.	Acceso a la jurisdicción y tutela judicial	537
A)	OBJETO DE LA TUTELA JUDICIAL	538
B)	TITULARIDAD DEL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL	539
C)	CAUCES PROCEDIMENTALES Y FINALIDAD DE LA TUTELA JUDICIAL. LA INCIDENCIA DE LA LOI EN LA NORMA PROCESAL LABORAL	541
a)	<i>«Discrepancias en materia de conciliación»</i>	543
b)	<i>Discriminación e indemnización de daños y perjuicios en los procesos laborales</i>	547
D)	GARANTÍA DE INDEMNIDAD: TUTELA JUDICIAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	559
3.	«Capacidad» y «legitimación» en los procesos judiciales. Discriminación e «interés legítimo»	564
A)	INTERÉS LEGÍTIMO, CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN	565
B)	LEGITIMACIÓN DIRECTA «COLECTIVA»	566
C)	LEGITIMACIÓN INDIRECTA	571
4.	Discriminación y prueba	574
A)	LAS REGLAS LEGALES SOBRE PRUEBA EN LA LOI: CONFIGURACIÓN Y EFECTOS ..	574
B)	«CARGA DE LA PRUEBA» Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. EN ESPECIAL EN LOS PROCESOS LABORALES	578
a)	<i>Reglas sobre la carga de la prueba y su variación legal</i>	578
b)	<i>Acreditación de hechos o indicios y móvil discriminatorio. La influencia de la norma procesal laboral en la LOI</i>	581
	Anexo: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	593
	Bibliografía	667