

ÍNDICE SISTEMÁTICO

PRÓLOGO. MARÍA JOSÉ LÓPEZ ÁLVAREZ	15
--	----

1

LA DIVERSIDAD SOCIAL COMO RIQUEZA DESDE EL PRINCIPIO DE LA CONFIANZA. ANA M. ^a MARCOS DEL CANO	17
--	----

1. INTRODUCCIÓN	19
2. SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA: FRAGMENTARIZACIÓN, INCERTIDUMBRE Y FRAGILIDAD.....	21
3. LA DIVERSIDAD SOCIAL Y EL DERECHO ANTIDISCRIMINATORIO	23
4. EL SER HUMANO COMO SER RELACIONAL	27
5. LA CONFIANZA COMO EMOCIÓN DE LA OTREDAD.....	30
5.1. Qué significa la confianza	30
5.2. Aplicaciones de la confianza al ámbito del Derecho y de la Economía.....	32
5.2.1. Confianza: en el ámbito del derecho	32
5.2.2. Confianza: en el ámbito de la economía.....	35
6. REFLEXIONES <i>IN FINE</i>	36
7. BIBLIOGRAFÍA	37

2

LA NO DISCRIMINACIÓN COMO PUNTO DE PARTIDA HACIA LA IGUALDAD REAL EN LA CREACIÓN DE EMPRESAS MÁS SOSTENIBLES, DIVERSAS, SEGURAS E INCLUSIVAS Y EL PAPEL DE PLANES Y PROTOCOLOS. DOLORES CARRASCOSA BERMEJO.....	41
--	----

1. INTRODUCCIÓN	43
-----------------------	----

2.	RAZONES PARA TENER EMPRESAS MÁS DIVERSAS, SEGURAS, INCLUSIVAS Y SOSTENIBLES	45
3.	LAS CRECIENTES CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN Y SU DIFÍCIL DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	53
3.1.	Derecho internacional: Naciones Unidas.....	55
3.2.	Derecho de la Unión Europea y su relación con la protección del Consejo de Europa.....	58
3.3.	Derecho nacional	69
4.	BIBLIOGRAFÍA	77

3

LA PARIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DE UNA EMPRESA SOSTENIBLE: IMPLICACIONES LEGALES, ÉTICAS Y ECONÓMICAS.

CECILIO MOLINA HERNÁNDEZ.....	85	
1.	CONSIDERACIONES GENERALES: LA PUJANZA DE LA UNIÓN EUROPEA PARA LA PARIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES	87
2.	EL DERECHO ESPAÑOL Y LA REPRESENTACIÓN PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS SOCIEDADES COTIZADAS.	89
3.	LA PARIDAD DESDE UN ENFOQUE ÉTICO: LOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD Y LA DIVULGACIÓN DE LA COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.....	99
4.	LAS IMPLICACIONES ECONÓMICAS COMO GARANTE DEL BUEN FUNCIONAMIENTO DE UNA EMPRESA QUE PUGNA POR LA PARIDAD	102
5.	CONCLUSIONES.....	106
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	107

4

EL DESAFÍO DEL EDADISMO EN LAS ORGANIZACIONES CONTEMPORÁNEAS: EVIDENCIAS, TENSIONES Y CAMINOS DE ACCIÓN. M.^a JOSÉ MARTÍN RODRIGO.....

1.	INTRODUCCIÓN	113
1.1.	Concepto y contexto de edadismo y, fundamentos teóricos que sustentan su comprensión y su aplicación en el ámbito laboral	113

1.2.	Consideraciones culturales y demográficas en la percepción del edadismo	115
1.3.	Relevancia del envejecimiento poblacional y su impacto en las organizaciones: una mirada desde el edadismo laboral	116
2.	MANIFESTACIONES DEL EDADISMO EN EL ÁMBITO LABORAL	119
2.1.	Estereotipos y percepciones	119
2.2.	Discriminación en los procesos de selección y promoción	121
2.3.	Impacto del edadismo en la salud y bienestar laboral	123
3.	ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA COMBATIR EL EDADISMO.....	124
3.1.	Políticas y prácticas inclusivas.....	125
3.2.	Formación y sensibilización.....	125
3.3.	Adaptación de roles y condiciones laborales	127
4.	PERSPECTIVAS FUTURAS Y RETOS.....	127
4.1.	Tendencias demográficas y su impacto en las organizaciones	128
4.2.	Necesidad de una investigación interdisciplinar.....	129
5.	COLOFÓN	130
6.	REFERENCIAS	131

5

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LA EMPRESA: UN ACERCAMIENTO A SUS PRINCIPALES HITOS Y RETOS. PEDRO CÉSAR MARTÍNEZ MORÁN.....		135
1.	INTRODUCCIÓN	137
2.	MARCO CONCEPTUAL: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ENTORNO EMPRESARIAL	138
3.	EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y CONTEXTO ACTUAL: DE LA IGUALDAD FORMAL A LA INCLUSIÓN REAL	141
4.	CAMBIOS LEGALES Y SU IMPACTO EN LAS EMPRESAS.....	142
5.	INNOVACIONES TECNOLÓGICAS APLICADAS A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LA EMPRESA	144
6.	NUEVOS ENFOQUES ESTRATÉGICOS EN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS EMPRESAS	145
7.	RETOS ACTUALES Y CONTROVERSIAS DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS EMPRESAS	148

8.	TENDENCIAS FUTURAS Y RECOMENDACIONES.....	149
9.	CONCLUSIONES.....	151
10.	REFERENCIAS	153

6

DE LOS PLANES DE IGUALDAD A LA LEY 15/2022: EL FUTURO DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN EN LAS EMPRESAS EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. MARÍA NIEVES ALARCÓN CASTELLANOS

157

INTRODUCCIÓN

163

1. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL.....

164

1.1. Evolución normativa de los Planes de Igualdad en España (2007-2024)..... 164

1.2. La Ley 15/2022: hacia una igualdad más allá del género .. 167

1.3. Conceptos clave y su conexión con la Inteligencia Artificial

169

1.3.1. Diversidad e inclusión

169

1.3.2. Igualdad formal, equidad y su papel en la era de la IA. 170

1.3.3. Interseccionalidad

171

1.3.4. Conexión entre la igualdad y la IA..... 171

1.4. Normativas europeas e internacionales comparadas

172

1.5. Análisis jurídico y práctico de la Ley 15/2022..... 174

2. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.....

182

2.1. Políticas corporativas de igualdad: diagnóstico y buenas prácticas

182

2.2. Indicadores de éxito en diversidad..... 183

2.3. Casos reales de empresas en España y la UE..... 188

2.4. Papel de la cultura organizacional en la eficacia de las políticas de DEI..... 191

3. LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN EN LAS EMPRESAS: AVANCES Y DESAFÍOS ACTUALES

193

3.1. De la igualdad formal a la igualdad efectiva

193

3.2. Digitalización, automatización y nuevos modelos laborales 194

3.3. Desigualdades digitales: brecha de género, edad y discapacidad..... 195

3.4. Gestión estratégica de la diversidad

195

3.5.	Buenas prácticas empresariales: digitalización, igualdad y diversidad	196
4.	JURISPRUDENCIA Y CASOS PRÁCTICOS DE DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA EN EL ÁMBITO LABORAL	197
4.1.	Marco jurídico y regulatorio ante la discriminación algorítmica	197
4.2.	Jurisprudencia reciente en España y Europa	198
4.3.	Casos reales de discriminación algorítmica en empresas: ejemplos y repercusiones	201
4.4.	Herramientas de IA en RR.HH.: reclutamiento, evaluación y formación	203
4.5.	Ética y gobernanza algorítmica	205
5.	RETOS Y RIESGOS PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD EN EL SIGLO XXI	209
5.1.	Invisibilización de colectivos vulnerables	210
5.2.	Privacidad y control de datos sensibles	211
5.3.	Riesgos de replicar desigualdades estructurales con el uso de la IA	214
6.	CONCLUSIONES	216
7.	BIBLIOGRAFÍA	218

7

	INVENTARIO DE PARTICIPACIÓN EN LA CRIANZA DURANTE LA INFANCIA (IPC-I): DESARROLLO Y VALIDACIÓN INICIAL. JAIME GARCÍA MAYORDOMO Y MARÍA PILAR MARTÍNEZ DÍAZ	229
1.	INTRODUCCIÓN	231
1.1.	Medición en investigación sobre paternidad y crianza: un reto que persiste	231
1.1.1.	Participación del padre en la crianza	231
1.1.2.	Evaluación de la crianza paterna y la interacción padre-hijo	234
1.1.3.	Efectos de la participación paterna en el desarrollo familiar	236
1.2.	El presente estudio	237
2.	MÉTODO	237

2.1. Participantes.....	237
2.2. Procedimiento	239
2.3. Análisis de datos.....	240
3. RESULTADOS.....	241
3.1. Análisis factorial	241
3.2. Análisis de fiabilidad.....	242
4. DISCUSIÓN.....	242
4.1. Limitaciones y futuras líneas de investigación	243
4.2. Conclusiones e implicaciones.....	244
5. BIBLIOGRAFÍA	245
6. ANEXO: INVENTARIO DE PARTICIPACIÓN EN LA CRIANZA DURANTE LA INFANCIA (IPC-I)	251