

# ÍNDICE

## PRÓLOGO

### **CAPÍTULO 1 - LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS PYMES. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN A COSTE CERO**

ALEJANDRA SELMA PENALVA

- 1. Consideraciones iniciales**
- 2. El papel de la negociación colectiva ante la brecha salarial de género**
- 3. Lastres ocultos a la igualdad retributiva en la empresa**
- 4. Propuestas de actuación a coste cero**
  - 4.1. Teletrabajo y otras técnicas de flexibilización de la presencialidad
  - 4.2. ¿Por qué tan pocos hombres hacen uso de las medidas de conciliación?
- 5. Conclusiones**
- 6. Bibliografía**

### **CAPÍTULO 2 - IGUALDAD SALARIAL**

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

- 1. Igualdad y no discriminación en la normativa de la Unión Europea**
- 2. Evolución legislativa y trabas para la consecución de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres**
- 3. Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y prohibición de discriminación por razones retributivas**
  - 3.1. Análisis de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021, asunto C-624/19 (TJCE 2021, 141)
    - 3.1.1. Hechos controvertidos y cuestiones prejudiciales
    - 3.1.2. Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y fallo
- 4. Conclusiones**
- 5. Bibliografía**

### **CAPÍTULO 3 - LA REPRESENTACIÓN DE EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD**

FRANCISCO MIGUEL ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE

- 1. Introducción**
- 2. Las empresas obligadas y las personas trabajadoras beneficiarias**
  - 2.1. Definición conceptual de empresa y persona trabajadora a efectos de un plan de igualdad

- 2.1.1. Grupo de empresas
- 2.1.2. Cooperativas de trabajo asociado
- 2.1.3. Empresas de trabajo temporal
- 2.2. Las empresas obligadas a negociar un plan de igualdad
  - 2.2.1. Las empresas obligadas según el volumen de plantilla
  - 2.2.2. Las empresas obligadas por obligación del convenio colectivo
  - 2.2.3. Las empresas obligadas a raíz de un procedimiento administrativo-laboral sancionador
  - 2.2.4. Las empresas comprometidas voluntariamente
- 2.3. Las personas destinatarios del plan de igualdad como unidad de medida

### **3. La representación legal de las personas trabajadoras**

- 3.1. Existencia de representación legal en todos los centros de trabajo
- 3.2. Inexistencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa
- 3.3. Existencia parcial de representación legal de las personas trabajadoras según el centro de trabajo
- 3.4. Incidencias en el inicio de la negociación según la jurisprudencia
  - 3.4.1. Persistencia de la obligación empresarial
  - 3.4.2. Negociación unilateral del plan de igualdad por la empresa
  - 3.4.3. Negociación mediante comisiones ad hoc del plan de igualdad
  - 3.4.4. Otras opciones
- 3.5. Toma de decisiones y aprobación del diagnóstico y del plan de igualdad

### **4. Conclusiones**

### **5. Bibliografía**

## **CAPÍTULO 4 - LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS GRANDES EMPRESAS. ESTUDIO DEL CORTE INGLÉS**

M.<sup>a</sup> ANTONIA NORTE GIL

### **1. Introducción**

### **2. Metodología**

### **3. Definición y contenidos del plan de igualdad**

- 3.1. Estructura de plan de igualdad
- 3.2. Diagnóstico y evaluación

### **4. Estudio de los planes de igualdad del Corte Inglés**

- 4.1. Información corporativa de la empresa
- 4.2. Primer Plan de Igualdad 2008-2013
- 4.3. Segundo Plan de Igualdad 2014-2020
  - 4.3.1. Informes no Financieros del Corte Inglés años 2017-2020

## **5. Conclusiones**

- 5.1. Conclusiones de los Planes de Igualdad del Corte Inglés
- 5.2. Conclusiones generales

## **6. Bibliografía**

### **CAPÍTULO 5 - PRECARIEDAD, CONCILIACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS. ESTUDIO DEL SUPUESTO DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE LA TRABAJADORA A TIEMPO PARCIAL EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA**

ANA SÁNCHEZ MELGAREJO

#### **1. Introducción**

- 2. Excedencia por cuidado de hijo. Regulación contenida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y consideraciones en materia de Seguridad Social**
- 3. Excedencia por cuidado de hijo y prestación por desempleo**
- 4. Excedencia por cuidado de hijo y contrato a tiempo parcial**
- 5. Análisis del caso: Sentencia del Juzgado de lo Social Núm. 2 de Murcia, de 26 de abril de 2021. Referencia a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, de 26 de junio de 2020**
- 6. Conclusión**

### **CAPÍTULO 6 - ¿CONDUCEN LAS NUEVAS Y VIEJAS FÓRMULAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL HACIA UNA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA?**

M.<sup>a</sup> BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS

#### **1. Viejas y nuevas fórmulas de conciliación**

- 1.1. Igualdad, conciliación y corresponsabilidad
- 1.2. Las viejas fórmulas de conciliación
- 1.3. Las nuevas fórmulas de conciliación

#### **2. El teletrabajo como nueva fórmula de conciliación**

- 2.1. Distinción entre teletrabajo pandémico y post-pandémico
- 2.2. Teletrabajo y Conciliación

#### **3. Conclusiones y propuestas**

#### **4. Bibliografía**

### **CAPÍTULO 7 - EMPRENDIMIENTO E IGUALDAD**

PILAR ORTIZ GARCÍA Y ÁNGEL JOSÉ OLAZ CAPITÁN

#### **1. Introducción**

#### **2. Antecedentes teóricos**

- 2.1. Emprendimiento y género

2.2. Competencias y género

### **3. Algunos datos sobre mujer y emprendimiento**

### **4. Conclusiones y recomendaciones**

### **Bibliografía**

## **CAPÍTULO 8 - ANÁLISIS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL**

CATALINA NICOLÁS MARTÍNEZ Y ALICIA RUBIO BAÑÓN

### **1. Introducción**

### **2. Género y emprendimiento social**

### **3. Género, emprendimiento social y desarrollo económico**

### **4. Metodología**

4.1. Muestra y obtención de datos

4.2. Método

### **5. Resultados**

### **6. Discusión y conclusiones**

### **7. Bibliografía**

## **CAPÍTULO 9 - TECHO DE CRISTAL Y CONTRATO DE TRABAJO**

M.<sup>a</sup> ELISA CUADROS GARRIDO

### **1. Delimitación**

### **2. Ámbito europeo**

### **3. Perspectiva nacional**

### **4. Posible intento de solución**

### **5. Reflexión final**

### **6. Bibliografía**

## **CAPÍTULO 10 - LA MEJORA DE LOS RESULTADOS DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS A TRAVÉS DE LA GESTIÓN FEMENINA: LA TEORÍA DE KANTER**

ESTER GRAS GIL , ROCÍO MORENO ENGUIX Y NURIA ESTEBAN LLORET

### **1. Introducción**

### **2. Teoría de Kanter**

### **3. Metodología**

3.1. Variables

3.2. Modelo

### **4. Resultados**

4.1. Análisis descriptivo

4.2. Análisis de regresión

## **5. Conclusiones**

## **6. Bibliografía**

# **CAPÍTULO 11 - ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y RECURSOS HUMANOS, PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

LOPERA GÓMEZ, DAVID, MILLÁN JIMÉNEZ, ANA Y SÁNCHEZ-MORA MOLINA, MARÍA ISABEL

## **1. Introducción**

## **2. Responsabilidad Social Corporativa**

2.1. ¿Qué es?

2.2. Orígenes

2.3. Ámbitos

2.4. Responsabilidad Social Corporativa y Diversidad

2.5. Beneficios de la Responsabilidad Social Corporativa

## **3. Una aproximación a la discapacidad**

3.1. Concepto de discapacidad

3.2. Evolución política del trato de la discapacidad en España

## **4. Análisis final y conclusiones**

## **5. Bibliografía**