

# Índice General

Página

PRÓLOGO .....	17
---------------	----

## CAPÍTULO 1

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS PYMES. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN A COSTE CERO .....	21
--	----

ALEJANDRA SELMA PENALVA

1. Consideraciones iniciales .....	21
2. El papel de la negociación colectiva ante la brecha salarial de género .....	24
3. Lastres ocultos a la igualdad retributiva en la empresa .....	26
4. Propuestas de actuación a coste cero .....	30
4.1. <i>Teletrabajo y otras técnicas de flexibilización de la presencia-         lidad</i> .....	30
4.2. <i>¿Por qué tan pocos hombres hacen uso de las medidas de con-         ciliación?</i> .....	36
5. Conclusiones .....	39
6. Bibliografía .....	44

## CAPÍTULO 2

IGUALDAD SALARIAL .....	47
-------------------------	----

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

1. Igualdad y no discriminación en la normativa de la Unión Europea .....	47
2. Evolución legislativa y trabas para la consecución de una efectiva igualdad entre hombres y mujeres .....	50

<b>3.</b>	<b>Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y prohibición de discriminación por razones retributivas</b> .....	59
3.1.	<i>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)</i> .....	63
3.1.1.	Hechos controvertidos y cuestiones prejudiciales .....	63
3.1.2.	Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y fallo .....	65
<b>4.</b>	<b>Conclusiones</b> .....	66
<b>5.</b>	<b>Bibliografía</b> .....	69

### CAPÍTULO 3

#### LA REPRESENTACIÓN DE EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS EN LOS PLANES DE IGUALDAD .....

FRANCISCO MIGUEL ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE

<b>1.</b>	<b>Introducción</b> .....	72
<b>2.</b>	<b>Las empresas obligadas y las personas trabajadoras beneficiarias</b> .....	72
2.1.	<i>Definición conceptual de empresa y persona trabajadora a efectos de un plan de igualdad</i> .....	72
2.1.1.	Grupo de empresas .....	72
2.1.2.	Cooperativas de trabajo asociado .....	73
2.1.3.	Empresas de trabajo temporal .....	74
2.2.	<i>Las empresas obligadas a negociar un plan de igualdad</i> .....	75
2.2.1.	Las empresas obligadas según el volumen de plantilla .....	75
2.2.2.	Las empresas obligadas por obligación del convenio colectivo .....	75
2.2.3.	Las empresas obligadas a raíz de un procedimiento administrativo-laboral sancionador ...	76
2.2.4.	Las empresas comprometidas voluntariamente .....	77

	<u>Página</u>
2.3. <i>Las personas destinatarios del plan de igualdad como unidad de medida</i> .....	78
<b>3. La representación legal de las personas trabajadoras</b> .....	<b>81</b>
3.1. <i>Existencia de representación legal en todos los centros de trabajo</i> .....	81
3.2. <i>Inexistencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa</i> .....	81
3.3. <i>Existencia parcial de representación legal de las personas trabajadoras según el centro de trabajo</i> .....	83
3.4. <i>Incidencias en el inicio de la negociación según la jurisprudencia</i> .....	83
3.4.1. <i>Persistencia de la obligación empresarial</i> ....	85
3.4.2. <i>Negociación unilateral del plan de igualdad por la empresa</i> .....	85
3.4.3. <i>Negociación mediante comisiones ad hoc del plan de igualdad</i> .....	86
3.4.4. <i>Otras opciones</i> .....	88
3.5. <i>Toma de decisiones y aprobación del diagnóstico y del plan de igualdad</i> .....	89
<b>4. Conclusiones</b> .....	<b>90</b>
<b>5. Bibliografía</b> .....	<b>91</b>

## CAPÍTULO 4

<b>LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS GRANDES EMPRESAS. ESTUDIO DEL CORTE INGLÉS</b> .....	<b>93</b>
--	-----------

M.ª ANTONIA NORTE GIL

<b>1. Introducción</b> .....	<b>93</b>
<b>2. Metodología</b> .....	<b>94</b>
<b>3. Definición y contenidos del plan de igualdad</b> .....	<b>95</b>
3.1. <i>Estructura de plan de igualdad</i> .....	97
3.2. <i>Diagnóstico y evaluación</i> .....	99

4.	<b>Estudio de los planes de igualdad del Corte Inglés</b> .....	101
4.1.	<i>Información corporativa de la empresa</i> .....	101
4.2.	<i>Primer Plan de Igualdad 2008-2013</i> .....	102
4.3.	<i>Segundo Plan de Igualdad 2014-2020</i> .....	104
4.3.1.	<i>Informes no Financieros del Corte Inglés años 2017-2020</i> .....	106
5.	<b>Conclusiones</b> .....	107
5.1.	<i>Conclusiones de los Planes de Igualdad del Corte Inglés</i> .....	107
5.2.	<i>Conclusiones generales</i> .....	108
6.	<b>Bibliografía</b> .....	109

## CAPÍTULO 5

<b>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</b> .....	111
--	-----

ANA SÁNCHEZ MELGAREJO

1.	<b>Introducción</b> .....	111
2.	<b>Excedencia por cuidado de hijo. Regulación contenida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y consideraciones en materia de Seguridad Social</b> .....	114
3.	<b>Excedencia por cuidado de hijo y prestación por desempleo</b> .....	118
4.	<b>Excedencia por cuidado de hijo y contrato a tiempo parcial</b> ....	121
5.	<b>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</b> .....	122
6.	<b>Conclusión</b> .....	126

CAPÍTULO 6

**¿CONDUCEN LAS NUEVAS Y VIEJAS FÓRMULAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL HACIA UNA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA? ..... 131**

M.ª BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS

<b>1. Viejas y nuevas fórmulas de conciliación .....</b>	<b>131</b>
1.1. <i>Igualdad, conciliación y corresponsabilidad .....</i>	131
1.2. <i>Las viejas fórmulas de conciliación .....</i>	134
1.3. <i>Las nuevas fórmulas de conciliación .....</i>	137
<b>2. El teletrabajo como nueva fórmula de conciliación .....</b>	<b>139</b>
2.1. <i>Distinción entre teletrabajo pandémico y post-pandémico ...</i>	139
2.2. <i>Teletrabajo y Conciliación .....</i>	143
<b>3. Conclusiones y propuestas .....</b>	<b>147</b>
<b>4. Bibliografía .....</b>	<b>149</b>

CAPÍTULO 7

**EMPREDIMIENTO E IGUALDAD ..... 155**

PILAR ORTIZ GARCÍA Y ÁNGEL JOSÉ OLAZ CAPITÁN

<b>1. Introducción .....</b>	<b>155</b>
<b>2. Antecedentes teóricos .....</b>	<b>156</b>
2.1. <i>Emprendimiento y género .....</i>	156
2.2. <i>Competencias y género .....</i>	158
<b>3. Algunos datos sobre mujer y emprendimiento .....</b>	<b>162</b>
<b>4. Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>169</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>171</b>

## CAPÍTULO 8

<b>ANÁLISIS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL</b> .....	177
CATALINA NICOLÁS MARTÍNEZ Y ALICIA RUBIO BAÑÓN	
1. <b>Introducción</b> .....	177
2. <b>Género y emprendimiento social</b> .....	181
3. <b>Género, emprendimiento social y desarrollo económico</b> ...	184
4. <b>Metodología</b> .....	186
4.1. <i>Muestra y obtención de datos</i> .....	186
4.2. <i>Método</i> .....	187
5. <b>Resultados</b> .....	188
6. <b>Discusión y conclusiones</b> .....	195
7. <b>Bibliografía</b> .....	200

## CAPÍTULO 9

<b>TECHO DE CRISTAL Y CONTRATO DE TRABAJO</b> .....	205
M.ª ELISA CUADROS GARRIDO	
1. <b>Delimitación</b> .....	205
2. <b>Ámbito europeo</b> .....	206
3. <b>Perspectiva nacional</b> .....	208
4. <b>Posible intento de solución</b> .....	210
5. <b>Reflexión final</b> .....	211
6. <b>Bibliografía</b> .....	211

## CAPÍTULO 10

<b>LA MEJORA DE LOS RESULTADOS DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS A TRAVÉS DE LA GESTIÓN FEMENINA: LA TEORÍA DE KANTER</b> .....	213
ESTER GRAS GIL , ROCÍO MORENO ENGUIX Y NURIA ESTEBAN LLORET	
1. <b>Introducción</b> .....	213
2. <b>Teoría de Kanter</b> .....	215

	<i>Página</i>
<b>3. Metodología</b> .....	217
3.1. <i>Variables</i> .....	217
3.2. <i>Modelo</i> .....	218
<b>4. Resultados</b> .....	219
4.1. <i>Análisis descriptivo</i> .....	219
4.2. <i>Análisis de regresión</i> .....	220
<b>5. Conclusiones</b> .....	224
<b>6. Bibliografía</b> .....	225

## CAPÍTULO 11

<b>ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y RECURSOS HUMANOS, PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> .....	227
---	-----

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

<b>1. Introducción</b> .....	227
<b>2. Responsabilidad Social Corporativa</b> .....	229
2.1. <i>¿Qué es?</i> .....	229
2.2. <i>Orígenes</i> .....	230
2.3. <i>Ámbitos</i> .....	230
2.4. <i>Responsabilidad Social Corporativa y Diversidad</i> .....	231
2.5. <i>Beneficios de la Responsabilidad Social Corporativa</i> .....	233
<b>3. Una aproximación a la discapacidad</b> .....	234
3.1. <i>Concepto de discapacidad</i> .....	234
3.2. <i>Evolución política del trato de la discapacidad en España</i> ....	236
<b>4. Análisis final y conclusiones</b> .....	238
<b>5. Bibliografía</b> .....	250

*Thomson Reuters ProView. Guía de uso*