

miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de Lectura **IGUALDAD Y EMPRESA**



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

La Biblioteca y el Centro de Documentación de la Mujer del Gobierno de La Rioja reúne fondos documentales especializados en temática y estudios de género. Entre sus fines prioritarios se encuentran el fomento y la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la organización y difusión de la información relativa al conocimiento del presente y pasado de las mujeres.

La desigualdad de género implica una de las principales barreras para el desarrollo social, político y económico de toda sociedad. La plena efectividad de la igualdad real necesita del compromiso de toda la ciudadanía.

Con este propósito y con el objeto de impulsar la divulgación y el conocimiento del principio de igualdad, como camino para remover los obstáculos que impiden la erradicación de las brechas de género, la Biblioteca y el Centro de Documentación de la Mujer edita el boletín digital “MIRADAS”/guía de lectura temática. Este boletín se distribuye de forma periódica y gratuita. Si desea recibirla puede escribir a la dirección de correo electrónico centro-documentacionmujer@larioja.org o llamar al teléfono 941295045, ext. 36554.

La presente guía ofrece recursos bibliográficos sobre igualdad y empresa. El actual marco jurídico laboral presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trabajo y oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deben adoptar previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Entre otros aspectos se aborda el emprendimiento femenino, buenas prácticas e indicadores de igualdad en las empresas, el registro retributivo, los diagnósticos y planes de igualdad así como otros instrumentos y herramientas útiles para implementar y desarrollar políticas de igualdad en la empresa, que contribuyan, a su vez, a la creación de una cultura empresarial y social basada en la igualdad de trato.

Los documentos señalados con un asterisco *, se pueden encontrar en la Biblioteca y Centro de Documentación de la Mujer.
Avd. Juan Carlos I, 7, 5º—Logroño, 26071

[CONSULTA DEL CATÁLOGO CDM](#)



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas / Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres.-Madrid: Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad, 2021.

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnóstico/docs/Guia_pdi.pdf



Planes de igualdad y conciliación en las empresas. Las cuarenta preguntas más frecuentes / Fundación Mujeres.- Govern de les Illes Balears, 2010.

Este breve manual, sencillo y práctico, quiere ser una herramienta que ayude a resolver las dudas más frecuentes en materia de planes de igualdad y conciliación y que permita a las empresas y a las personas trabajadoras disponer de una herramienta para poder consultar y adquirir los conocimientos básicos en relación al tema. Este manual quiere ayudar a los equipos directivos, a las trabajadoras y trabajadores a definir buenas prácticas que contribuirán a marcar el camino hacia la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el trabajo.

http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/237359/image/_PI_40preguntas_esp.pdf



★ El mito del varón sustentador: orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo (ακαδημεία) / Laura Nuño Gómez.- Barcelona: Icaria Editorial, 2010.

Este texto aborda algunos interrogantes como ¿Cuándo y por qué se consolidó la división sexual del trabajo?, ¿Cuáles fueron los argumentos?, ¿Cómo se produjo su ruptura parcial, es decir, la incorporación de las mujeres al espacio público?, ¿Cuál ha sido la evolución histórica, sociológica y jurídica de la igualdad de género?, ¿Qué impacto ha tenido en la construcción identitaria y en el trabajo de mujeres y varones?, ¿Cómo se aborda la gestión social del cuidado?, ¿Quién concilia y a qué precio?, etc.



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Herramienta de registro retributivo. Guía de uso.- Madrid: Ministerio de Igualdad... [et al.], 2021.

Esta herramienta incorpora un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. La herramienta ha sido acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf



Guía y recomendaciones de uso de la herramienta sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género.- Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2021.

Esta herramienta permite realizar un análisis comparativo de los salarios de hombres y mujeres en una organización y, en el caso de que existan diferencias, ayudar a identificar su origen; para dicho propósito se acompaña de un documento de “Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización”, con pautas y líneas directrices, entre las que destaca la adopción de un sistema de valoración de puestos de trabajo, que proporcione un valor a cada puesto, y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Hrrta_SVPT.pdf



Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género. Guía de uso.- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015.

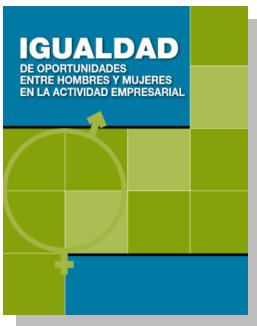
Esta herramienta es una sencilla aplicación basada en un fichero de Microsoft Excel, en el que se aprovecha la utilidad de las tablas dinámicas, funcionalidad que éste programa incorpora de serie y que posibilita un importante número de interrelaciones entre variables que influyen en las retribuciones en una empresa y que viene acompañada de una guía de uso para facilitar su manejo. Asimismo, con esta utilidad se posibilita la realización de un diagnóstico de la situación en la que se encuentra una organización en términos de retribuciones salariales.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Hrrta_Autodiagnostico_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



★ **Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad empresarial / Fundación Mujeres; dirección y redacción Cristina García Comas. -Madrid: Instituto de la Mujer, 2010.**

Este material se dirige a analizar aquellos aspectos de la realidad del mundo empresarial que inciden en la creación de una empresa, así como en las decisiones que toda emprendedora ha de tomar sobre su proyecto empresarial. Se trata de realizar un análisis sobre el proceso de creación y consolidación de una empresa, identificando las diferencias existentes en el tejido empresarial entre mujeres y hombres, los motivos de esas diferencias y la incidencia que éstas tienen en la manera en que empresarias y empresarios se posicionan en el mercado y desarrollan su actividad empresarial.



La brecha salarial. Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, España 2009 / estudio realizado por ENRED Consultoría S. L.- Madrid: Ministerio de Igualdad, 2010.

El presente trabajo aborda los siguientes contenidos, resultado de la aplicación de varias técnicas de investigación de carácter cuantitativo y cualitativo: la desigualdad salarial, la perspectiva cuantitativa y cualitativa sobre la misma e iniciativas para reducirla; recogiendo las principales propuestas de carácter legislativo, jurídico e institucional en el contexto de la Unión Europea y España dirigidas al logro de dicho fin.

https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf



Plan estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Logroño 2012-2016.- Logroño: Ayuntamiento de Logroño, 2012.

El plan contiene objetivos y acciones a desarrollar por el Ayuntamiento de Logroño elaborados tras un estudio y diagnóstico previos en los que han participado agentes sociales, instituciones y tejido asociativo de mujeres. El Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Logroño 2012-2016, es una herramienta de trabajo operativa y medible. Un medio a disposición de la sociedad logroñesa para producir cambios sociales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

<http://www.logrono.es/wps/wcm/connect/287243004e30e7f6a80ff9004e435649/Plan+igualdad+logro+2012+2016+lsa.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=287243004e30e7f6a80ff9004e435649>



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Discriminación múltiple. El estado de la cuestión y algunas reflexiones.- Aequalitas, 2017.

La discriminación múltiple comprende dos especies: la acumulativa (suma simultánea de motivos de discriminación) y la interseccional (confluencia simultánea de motivos de discriminación que genera una nueva forma de opresión con perfiles propios). En el estudio, se analiza la recepción de estos conceptos en la normativa del Consejo de Europa y en el derecho de la Unión Europea, y se alcanza la conclusión de que, mientras el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha aplicado la idea de interseccionalidad, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no lo ha hecho.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6582935.pdf>



Mujeres y relaciones laborales en La Rioja. Igualdad y negociación colectiva en La Rioja / Pilar Núñez-Cortes Contreras y Macarena Castro Conte.- Logroño: Gobierno de La Rioja. Consejería de Industria, Innovación y Empleo, 2011.

Reforzada la igualdad en el plano legal con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el reto sigue siendo hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, en todos los ámbitos, especialmente la derivada de la maternidad y las obligaciones familiares. A este respecto la importancia de los convenios colectivos es de primer orden.

<https://www.larioja.org/larioja-client/cm/relaciones-laborales/images?idMmedia=647225>



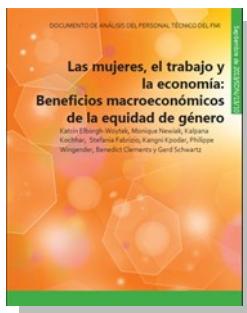
**** El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar / Karen Messing (dir.).-Madrid: Catarata, 2002.***

Uno de los escollos mayores con el que topan una y otra vez las propuestas feministas para transformar la sociedad es la invisibilidad de los trabajos de las mujeres. Se trata de una obra equilibrada, tanto por la amplitud social y geográfica de las experiencias reflejadas —Canadá, América Latina, Europa— como por la diversa profundidad de las calas investigadoras que aquí se presentan. Se ofrecen elementos prácticos para intervenir mejorando las condiciones de trabajo y salud de las mujeres; y todo ellos con una metodología participativa que enriquece notablemente la experiencia. “El trabajo de las mujeres” resultará de interés tanto para activistas del mundo laboral como para mujeres con una visión feminista de la realidad, y más en general para todas aquellas y aquellos interesados en transformar una sociedad sexista e injusta.



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Las mujeres, el trabajo y la economía. Beneficios macroeconómicos de la equidad de género / Katrin Elborgh-Woytek... [et. al.].- Fondo Monetario Internacional. Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación y Departamento de Finanzas Públicas, 2013.

Las mujeres representan poco más de la mitad de la población mundial pero su contribución a la actividad económica medida, al crecimiento y al bienestar está muy por debajo de su potencial, lo cual tiene serias consecuencias macroeconómicas. A pesar de los significativos progresos logrados en las últimas décadas, en todo el mundo los mercados de trabajo siguen estando divididos por géneros y parece haberse estancado el avance hacia la igualdad de género.

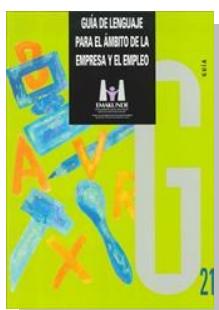
https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/Las_mujeres_el_trabajo_y-FMI.pdf



Informe Women as Leaders. Inspirando. Casos de éxito en la diversidad de género.- PwC, 2014.

La incorporación de la mujer a los ámbitos de decisión empresariales se ha convertido en un tema de la agenda mediática social. Es raro el día que no leemos o escuchamos algo relacionado con la situación de las mujeres directivas. La propuesta de directiva europea para mejorar el equilibrio de género en las empresas, por ejemplo, ha abierto un amplio debate sobre la discriminación positiva.

<https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/mujer-directiva-inspirando.pdf>



*** Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo / Eulàlia Lledó Cunill.- Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2011.**

Esta guía se articula a partir del análisis y el estudio de una serie de documentos muy diversificados relativos al mundo laboral y al empleo. En una parte del material analizado, se comprueba que en el ámbito del mundo laboral se han empezado también a corregir los bieses androcéntricos que invisibilizaban o excluían a las mujeres. El objetivo fundamental de la guía es proponer soluciones a los problemas y ausencias que se detectan respecto a la visibilización y a la inclusión de las mujeres en el lenguaje utilizado en el sector empresarial.



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



★ **Construyendo empresas desde la igualdad de oportunidades: una propuesta de diversificación / Isabel Calatayud Becerra (coord.); equipo técnico, Isabel Calatayud Becerra... [et al.].-Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 2005.**

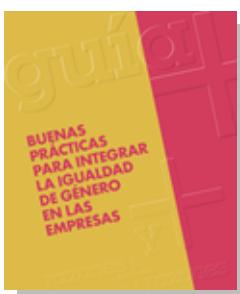
Herramienta metodológica práctica para asesorar en perspectiva de género e igualdad de oportunidades a profesionales que fomentan la creación de empresas y el autoempleo, con el objetivo de contribuir a la diversificación de sectores económicos hasta ahora segregados por razón de género, como el de la construcción.



Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio.- Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

Este informe ofrece nuevas perspectivas sobre el modo en que la diversidad de género en los puestos de dirección de las empresas puede mejorar el rendimiento organizativo de estas. Estas perspectivas abarcan las numerosas dimensiones de las políticas de una organización y cómo éstas pueden incidir en que haya más mujeres ocupando puestos de toma de decisiones.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf



Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas / textos Malé Chillida y Mª José Guerra .- Fundación Mujeres, 2008.

Esta guía nace con el propósito de motivar al empresariado extremeño a que fomente la igualdad de trato de mujeres y hombres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática a través de la difusión de buenas prácticas y experiencias desarrolladas en empresas en materia de igualdad de oportunidades. De esta forma se facilita a las empresas la identificación de las acciones que pueden ayudarle a mejorar la gestión de sus recursos humanos y la calidad de sus resultados.

<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



* ***La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa: no hablamos de sexo, hablamos de capacidad.- Euro Info Centro ES-213 de la Federación de Empresarios de La Rioja, 2004.***

Una política eficiente de recursos humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales. Por el contrario una política de personal basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable para la empresa, constituye una forma de optimizar recursos humanos.



Género y promoción del empleo / Sandra Bustamante.- Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2011.

La transversalización de género como estrategia y paradigma demanda tiempo para su instauración, pero tiene resultados efectivos en el fortalecimiento de la empleabilidad de la mujer para mejorar sus oportunidades de reinsertarse profesionalmente. Los equipos técnicos de las GECAL tendrán la oportunidad de saberlo mejor luego de revisar y aplicar este material.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_100.pdf



Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas / Carmen Sáez Lara... [et al.].- Murcia: Ediciones Laborum, 2016.

La igualdad entre mujeres y hombres, además de referente sociolaboral, se concibe como un objetivo económico. Promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales, pues se afirmará que para lograr los objetivos de Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz.

<http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/iGUALDAD-DE-GENERO-EN-EL-TRABAJO.-ESTRATEGIAS-Y-PROPUESTAS.pdf>



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Análisis práctico del reglamento de planes de igualdad. Boletín de Igualdad en el Empleo nº3 febrero 2021.- Instituto de las Mujeres, Igualdad de Empresa, 2021.

El pasado 14 de enero entró en vigor el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como de su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. Con un enfoque eminentemente práctico, este boletín realiza un recorrido por las principales disposiciones de este reglamento.

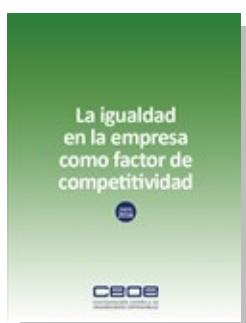
https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_3_Analisis_practico_reglamento_pdi.pdf



Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas.- Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2019.

El itinerario más habitual para integrar la gestión para la Igualdad en las empresas es la realización de un Plan para la Igualdad, que comienza con la realización de un diagnóstico que permita identificar las áreas principales de intervención. Esta guía puede servir de base para la elaboración del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres. Permite convertir datos de la organización y la opinión de la plantilla en indicadores de género que sintetizan el análisis de género de la plantilla y la estrategia de la organización y visualizan la realidad de la entidad en cuanto a las brechas de género más significativas en el ámbito del empleo y la empresa.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones_recursos/es_material/adjuntos/metodologia_elaboracion_diagnostico_plan_igualdad_empresas.pdf



La igualdad en la empresa como factor de competitividad.- Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2016.

Surgen nuevas formas de gestión empresarial donde los recursos humanos siguen siendo el principal activo a proteger y desarrollar, por lo que es imperioso trabajar para y con las personas, y conseguir rentabilizar su talento, sin importar el género. De esta manera, el principio de igualdad es uno de los ejes conductores de las empresas y de su cultura, partiendo desde la propia convicción y voluntariedad.

https://contenidos.ceoe.es/CEOEmpl/ceoe/var/pool/pdf/publications_docs-file-157-la-igualdad-en-la-empresa-como-factor-de-competitividad.pdf



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Guía para la gestión de la igualdad en las organizaciones / Francesc Saldaña y Mª Gloria Llàtser.- Madrid: Forética, 2007.

La calidad, la atención personalizada y la innovación y el conocimiento son elementos diferenciadores mayoritariamente intangibles, dependen exclusivamente del potencial humano de la empresa. En este nuevo entorno económico, nos encontramos por tanto, con que las personas se convierten en el valor diferencial de las empresas y, por consiguiente, en su fuente de crecimiento y diferenciación.

[https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/
Guia_gestion_igualdad_organizaciones.pdf](https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/Guia_gestion_igualdad_organizaciones.pdf)



★ ***El trabajo informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía / Lina Gálvez Muñoz... [et al.].- Sevilla: Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales. Instituto Andaluz de la Mujer, 2013.***

El presente estudio trata de profundizar en el conocimiento sobre el trabajo de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía. Se trata de una investigación pionera cuyo objetivo es visibilizar el trabajo informal de las mujeres de la familia en las empresas, comparando la cantidad y las condiciones de trabajo de aquéllas que trabajan de manera informal, siendo colaboradoras ocasionales o habituales, con el de las que lo realizan con carácter formal (autónomas titulares o autónomas colaboradoras).

Indicadores de igualdad para las empresas. Propuesta de indicadores para la elaboración de planes de igualdad.- Generalitat de Catalunya. Subdirección General de Programas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Trabajo, 2010.

La creciente presencia de mujeres en el mundo empresarial es el reflejo de una sociedad cada vez más justa y equitativa. Sin embargo, las mujeres aún deben afrontar diversos obstáculos para alcanzar una igualdad de oportunidades efectiva en el ámbito laboral. Así, las cifras nos demuestran que aún hay poca presencia femenina en los cargos directivos, que persiste la fractura salarial entre mujeres y hombres, que las mujeres se concentran en determinados puestos de trabajo y que existen dificultades importantes para que hombres y mujeres puedan conciliar la vida personal y laboral.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/webgrafía/docs/indicadores-de-igualdad-para-las-empresas.pdf>





miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Condiciones de trabajo según género en España.- Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P.- 2018.



Este estudio tiene por objeto mostrar las principales diferencias por género de las condiciones de trabajo en España, mediante el análisis de los datos provenientes de la 6ª EWCS-España, cuyo trabajo de campo se realizó en el año 2015. Uno de los objetivos de este estudio es mostrar la importante incidencia de riesgos laborales en la población trabajadora femenina.

<https://www.insst.es/documents/94886/538970/Condiciones+de+trabajo+seg%C3%BAn+g%C3%A9nero+en+Espa%C3%91a+B1a+2015.pdf/40cb9579-e162-41dd-a798-c372b236a199?t=1551312517015>

Brecha salarial y brechas de género en el mercado laboral.- Euskadi.- Gobierno Vasco, 2021.

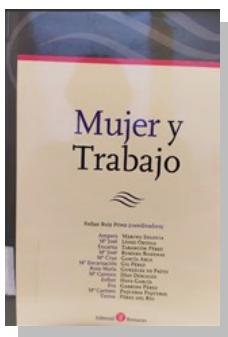


El tema de este Estudio se ha centrado en las percepciones y actitudes de los hombres y las mujeres de Euskadi sobre la brecha salarial y las brechas de género en el mercado laboral vasco. El trabajo de campo se realizó entre los días 21 y 26 de enero de 2021. El informe determina, entre otros aspectos, que la segregación ocupacional es el factor que más incide, hasta un 35%, en la brecha salarial entre mujeres y hombres

https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/o_21tef1/es_def/adjuntos/21tef1.pdf



Mujer y trabajo / Esther Ruiz Pérez... [et al.].- Albacete: Bomarzo, 2003.



Este trabajo contiene una serie de artículos, entre ellos: "Empleo y discriminación salarial de la mujer", "Mujer y negociación colectiva", "La excedencia por cuidado de hijos y familiares", "Mujer y salud laboral", "La resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador causalizada en *mobbing*", "El acoso sexual en el trabajo", "La lucha contra la trata de personas para su explotación sexual", "El trabajo en el hogar: un replanteamiento de su especialidad desde el punto de vista normativo y jurisprudencial", "Protección frente al despido por razones ligadas al sexo o a la maternidad/paternidad", "El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo en el Derecho Comunitario", etc.



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de lectura - Igualdad y Empresa



Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso.- Ginebra: OIT, 2020.

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo son una amenaza significativa y continua para la salud y seguridad de los y las trabajadoras, así como para la productividad y reputación de las organizaciones. El presente informe se centra específicamente en la forma en que la violencia y el acoso pueden gestionarse a través de medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) como, por ejemplo, los marcos normativos, las políticas, los programas y los sistemas de gestión de la SST (SG-SST) mejorados.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/protrav/-/safework/documents/publication/wcms_751837.pdf



El trabajo de igual valor. Guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género.- Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco, 2021.

Para garantizar el principio de igualdad retributiva las empresas deben retribuir de igual forma aquellos trabajos que tengan un mismo valor y por tanto es necesaria una valoración de puestos de trabajo libre de estereotipos de género. La guía pretende ayudar a reflexionar sobre cómo determinamos las retribuciones en nuestras empresas, qué aptitudes, qué formación y qué capacidades retribuimos y si los factores que forman el salario de las personas trabajadoras llevan implícitas discriminaciones de género o no.

https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/balio_bereko_lana_liburua/es_def/adjuntos/Trabajo igual valor_CAS.pdf



El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España / Confederación Sindical de Comisiones Obreras.- Madrid: Ministerio de Igualdad, 2021.

El presente estudio se dirige a analizar en profundidad el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral como prácticas de violencia y discriminación contra las mujeres que atentan contra su dignidad, su salud y sus derechos, que obstaculizan su participación laboral y contribuyen en numerosas ocasiones a expulsarlas del empleo, actualizando la información disponible sobre la población femenina afectada.

Con este estudio se busca mejorar la respuesta institucional, en cumplimiento del eje 2 del Pacto de Estado en materia de violencia de género de 2017.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/estudioacososexual1.pdf>



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.- Barakaldo: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2019.

Existen empresas y entidades concienciadas sobre la necesidad de incorporar la dimensión de género en la seguridad y salud laborales y dispuestas a integrar la perspectiva de género en su gestión preventiva, pero que no tienen claro cómo hacerlo, más allá de abordar la casuística de la maternidad y lactancia, así como tratar la problemática del acoso sexual y por razón de sexo. Hay quienes piensan que la prevención de riesgos laborales con enfoque de género se limita a considerar estas situaciones, las cuales, si bien resultan más visibles y están específicamente reguladas por la legislación, no son los únicos aspectos a tener en cuenta.

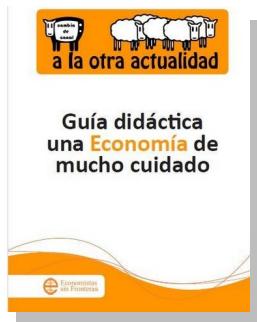
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf



Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones .- CEOE, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2019.

El presente estudio de la Comisión de Igualdad y Diversidad de la CEOE pretende profundizar en la problemática de la brecha salarial, proporcionando una estimación rigurosa de la magnitud de la misma e identificando las causas que la generan, como base para la búsqueda de soluciones por parte de todos los agentes implicados.

https://contenidos.ceoe.es/CEOЕ/var/pool/pdf/publications_docs-file-597-analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espanaV2.pdf



Guía didáctica una Economía de mucho cuidado / Economistas sin Fronteras, 2014.

Esta guía pretende ser una herramienta útil para que educadores y educadoras, principalmente en contextos de enseñanza secundaria, trabajen con los y las jóvenes los conceptos básicos de la Economía feminista.

La guía está compuesta por dos partes, una teórica en la que se exponen los principales contenidos y reivindicaciones de la economía feminista; y otra parte didáctica, en la que se detallan propuestas didácticas para trabajar cada uno de los contenidos de la primera parte.

https://ecosfron.org/wp-content/uploads/Publicacion_Una_econom%C3%A1_ADa_de_mucho_cuidado.pdf



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Romper la brecha salarial, una cuestión de justicia. Comisiones Obreras.- Madrid: Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CC.OO, 2019.

La desigualdad de remuneración es un problema persistente y universal. Desde que comenzaron a formar parte de la llamada “población activa”, las mujeres, en general, han tenido un salario inferior al de los hombres. Durante mucho tiempo el salario de las mujeres era considerado simplemente un complemento; de este modo se creaba un círculo vicioso de trabajos mal remunerados que acababa justificando el salario inferior para las mujeres.

<https://www.ccoo.es/433e131a0e741278dcecf82d5d2d251000001.pdf>



Guía de ayudas y modalidades de contratación para promover el empleo de las mujeres.- Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2017.

Esta guía pretende contribuir, como un instrumento más, a aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como a reducir la pobreza, la exclusión social y la inactividad de las mismas. La guía se dirige a la ciudadanía, a los agentes sociales y a las empresas como responsables de satisfacer las necesidades de un entorno igualitario y de una sociedad que vela por la protección social de las personas menos favorecidas.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_clau_intro_00/es_def/adjuntos/A138_Guiaayudasymodalidades.pdf

Brechas salariales de género en España / Brindusa Anghel, J., Ignacio Conde-Ruiz e Ignacio Marra de Artíñano.- Madrid: FEDEA Fundación de Estudios de Economía Aplicada, 2018.

El objetivo de este artículo es analizar la evolución de las brechas salariales de género usando los datos de Encuesta de Estructura Salarial (EES) española y europea. En la primera parte, se comparan las brechas salariales de género por hora, sin ajustar, en España y en distintos países europeos. La segunda parte se centra en el caso de España y se estiman, en torno a los años 2002, 2006, 2010 y 2014, las brechas salariales ajustadas. Es decir, controlando no solo por variables socioeconómicas (sexo, edad, nivel educativo y experiencia), sino también por variables características del empleo y de la empresa (tamaño de la empresa, tipo de contrato, tipo de jornada, ocupación y sector de actividad) Además, se calculan las brechas salariales a lo largo de la distribución salarial, tanto las brechas no ajustadas, como las ajustadas. Las brechas ajustadas se estiman utilizando regresiones cuantíticas.

<http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-06.pdf>

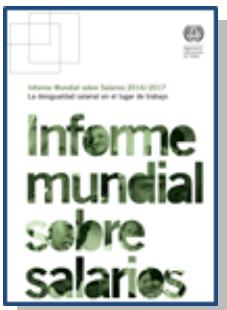




miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

Guía de lectura - Igualdad y Empresa

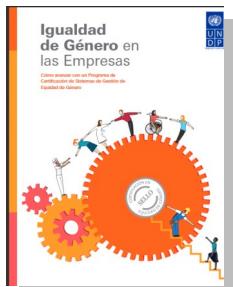


Informe Mundial sobre Salarios 2016/17. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo.- Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2017.

En los últimos años se viene reconociendo cada vez más la necesidad de controlar las tendencias de los salarios y aplicar políticas salariales sostenibles que atajen el estancamiento de los salarios, aumenten los niveles de remuneración de los millones de trabajadores y trabajadoras pobres del mundo, aseguren una distribución justa, reduzcan las excesivas desigualdades de los salarios y de la renta, y refuerzen el consumo como pilar fundamental de una economía sostenible.

Los salarios representan algo más que dinero; importan desde el punto de vista de la justicia y de la dignidad humana.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541632.pdf



Igualdad de género en las empresas. Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género / Ana Laura Rodríguez Gusta.- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010.

Esta publicación fue impulsada por el Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD, a través de sus áreas prácticas de género y gestión de conocimiento, en el marco de los proyectos "América Latina Genera: gestión del conocimiento para la igualdad de género" y "Compartir Conocimiento para el Desarrollo". En este estudio se presentan los resultados de las primeras experiencias latinoamericanas de certificación de empresas públicas y privadas como promotoras de la igualdad de género.

http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/Manual_Igualdad_de_Genero_en_las_empresas.pdf



Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género / Olga Fotinopolus.- Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2014.

Este documento es un instrumento más en el camino de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato de mujeres y hombres y la no discriminación de sexo en el ámbito laboral en el sector privado, es decir, en las empresas privadas. El objetivo de la guía es poner al alcance de la ciudadanía el conocimiento sobre los derechos laborales que asisten a mujeres y hombres en materia de igualdad de género. Es una herramienta de consulta y ayuda para que, a través de un texto sencillo y claro, las trabajadoras y los trabajadores puedan orientarse en la búsqueda de soluciones ante situaciones cotidianas.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/27.guia.de.derechos.laborales.en.materia.de.igualdad.de.genero.pdf



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Cuantificación en unidades monetarias del valor social del género en las organizaciones.- Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2020.

El objeto de este estudio es desarrollar un modelo que permita una contabilidad analítica desde la perspectiva de género en el marco de la contabilidad social. Su finalidad es la de poder analizar la distribución del valor generado por una organización en función del género de las personas perceptoras de dicho valor. Dado que el lenguaje monetario-económico es habitual de las organizaciones y empresas privadas, el estudio presenta una herramienta de fácil aplicación en la práctica organizativa para contribuir a visibilizar el valor social generado por las organizaciones en materia de igualdad, desde un punto de vista monetario.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_bekak/es_def/adjuntos/beca.2018.3.cuantificacion_genero_organizaciones.pdf



Mujer y actividad laboral (II): Segregación profesional y techos de cristal.- Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco. Lambide, 2012.

Este informe muestra una panorámica sobre la situación profesional de las mujeres, opciones formativas y estructura ocupacional, tratando de facilitar la comprensión de la compleja problemática a la que se enfrenta en el mercado de trabajo. La envergadura del proceso de incorporación de la mujer al trabajo remunerado, junto a la ganancia de educación de la población activa, es sin duda uno de los mayores factores de transformación de la estructura económica y social de nuestro país, cuyas consecuencias siguen desarrollándose.

https://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/libro/pub_0014/eu_def/adjuntos/MUJER_Y_ACTIVIDAD_LABORAL2.pdf



Mujer y madre: la doble penalización laboral / Sara de la Rica... [et al.]- Bilbao: Fundación Iseak, 2021.

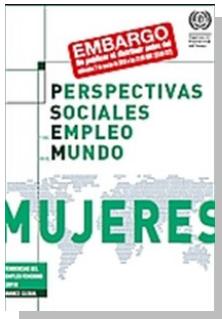
El mercado laboral español es un claro ejemplo de los avances conseguidos en la participación laboral de las mujeres. Pese a esta convergencia, la desigualdad en el empleo aún está lejos de erradicarse. En el presente informe ISEAK se muestra la situación laboral de mujeres y hombres en tres etapas de sus vidas: cuando viven solas/os, cuando viven con sus parejas pero no tienen hijas/os y cuando, además de vivir con sus parejas, son madres y padres.

<https://iseak.eu/wp-content/uploads/2021/02/Informe-ISEAK-Mujer-y-Madre.pdf>



miradas

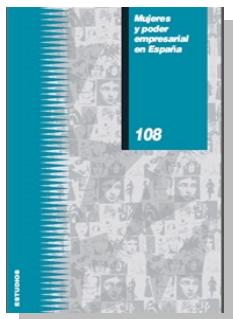
Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2018. Avance global.- Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2018.

Los últimos veinte años han sido positivos para la situación de la mujer en el mundo del trabajo y la igualdad de género en la sociedad. La cantidad actual de mujeres instruidas y que participan en el mercado laboral no tiene precedentes. El presente «avance global» examina las mejoras logradas en el decenio pasado (o la ausencia de mejoras) y evalúa las perspectivas del mercado laboral femenino analizando las desigualdades entre hombres y mujeres según una selección de indicadores estadísticos de la OIT, concretamente la participación en el mercado de trabajo, la desocupación, el empleo informal y la pobreza laboral.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf



★ *Mujer y poder empresarial en España / Cecilia Castaño Collado... [et al.].- Madrid: Instituto de la Mujer, 2009.*

Los objetivos de la investigación son profundizar en el conocimiento de las características de las mujeres que participan en la toma de decisiones en las empresas, sus actitudes, las implicaciones de los estilos de dirección de mujeres y hombres desde una perspectiva de género, así como el efecto de la presencia de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad sobre los resultados económicos de las empresas.



El emprendimiento digital femenino en España: Situación y proyección. Mujeres, tecnología y sociedad digital / Teresa M. Alarcos (dir.); Manuel M. Molina López... [et al.].- Madrid: Instituto de las Mujeres, 2021.

El foco sobre el emprendimiento digital femenino encuentra su justificación por dos vertientes. En primer lugar, se trata de un sector con alto potencial de crecimiento y de impacto sobre la economía, tanto por su capacidad transformadora como por su potencial de creación de empleo. En segundo lugar, se trata de un sector tradicionalmente más dominado por hombres, por lo que conviene ahondar en la comprensión de las causas de esta disparidad.

https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/El_emprendimiento_digital_femenino_Situacion_y_prospeccion.pdf



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Buenas prácticas de empresas malagueñas.- Confederación de Empresarios de Málaga, 2019.



Las empresas no solo son fuente de riqueza y de generación de empleo, sino que también deben jugar un papel de ejemplaridad en su compromiso social, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidad y la conciliación de la vida personal y laboral. Esta guía está dividida en dos partes: un bloque dirigido a contextualizar y analizar la evolución y el concepto de igualdad en su más amplio sentido, y otro bloque dirigido al análisis de datos y realidades de las empresas malagueñas.

<https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2019/La%20Igualdad%20de%20Oportunidades%20entre%20hombres%20y%20mujeres.pdf>

Informe. Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas. I Radiografía del mercado continuo al completo. VI Informe de Mujeres en el Ibex.- IESE Business School, 2018.



Este informe compara la evolución de la presencia femenina en los Consejos de Administración del IBEX-35 durante el último año y, además, por primera vez traza el panorama del peso de la mujer en los máximos órganos decisarios de las empresas de todo el mercado continuo. La muestra del presente estudio agrupa a un total de 133 empresas cotizantes en el mercado continuo en el ejercicio 2017. Para establecerla se ha analizado por un lado a las 35 empresas que componen el selectivo IBEX-35 y, por otro lado, también se ha estudiado a otras 98 empresas miembros del continuo. Los datos se terminaron de recopilar en enero de 2018.

<https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0466.pdf>

¿Dónde están las mujeres? La internacionalización de las empresas propiedad de mujeres en la Unión Europea. I seminario de la Mujer.- Ewa Widlak, consultora internacional en temas de igualdad de género, especialista del empoderamiento económico y político de las mujeres, 2019.



Con el fomento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y los procesos de la globalización y digitalización que facilitan la expansión a otros mercados, la internacionalización de las empresas lideradas por mujeres es un fenómeno creciente a escala mundial. Sin embargo, este fenómeno es a la vez mal conocido y muy complejo, por lo que requiere un análisis profundo de diferentes dinámicas económicas y sociales.

https://www.pimec.org/sites/default/files/internacionalizacion_de_la_empresa_con_liderazgo_femenino.pdf



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo. Empoderamiento económico de la mujer e igualdad de género.- Organización Internacional del Trabajo, 2015.

El objetivo de la presente guía de recursos es fortalecer las capacidades de los mandantes de la OIT y de las autoridades decisorias en la formulación de las políticas de empleo. Existe una tendencia reconocida entre los responsables de la formulación de políticas y los profesionales en el área a considerar el empleo como un “producto residual” del crecimiento económico.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_374313.pdf

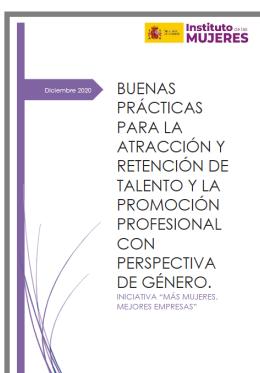
Guía de lectura—Igualdad y Empresa



La mujer en la gestión empresarial. Cobrando Impulso. Informe Mundial.- OIT, 2015.

El informe destaca la importancia creciente de la presencia de la mujer en el mercado de trabajo para el crecimiento económico y el desarrollo, a nivel tanto nacional como empresarial. Busca demostrar los beneficios que pueden obtener las empresas que reconocen y apoyan el talento de la mujer. A medida de que su nivel educativo supera el de los hombres en casi todas las regiones, las mujeres constituyen un acervo de talento y un recurso nacional notables.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_356969.pdf



Buenas prácticas para la atracción y retención de talento y la promoción profesional con perspectiva de género. Iniciativa “Más mujeres, mejores empresas”.- Madrid: Instituto de las Mujeres, 2020.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea pone de manifiesto que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos directivos, incluso en las mayores empresas de la UE, en las que solo el 8 % de éstos son ocupados por mujeres a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas licenciaturas universitarias de la Unión Europea.

<https://www.igualdadendaempresa.es/promocion/mas-mujeres/docs/InformeBBPTalento.pdf>



miradas

Boletín digital del Centro de Documentación de la Mujer



Conclusiones del informe de las mesas de debate sobre “El papel de las mujeres en la internacionalización de la economía española”.- Madrid: Ministerio de Igualdad, 2020.

España, junto con otros 118 miembros y observadores de la Organización Mundial del Comercio (OMC), apoyó y firmó en Buenos Aires en diciembre de 2017 una Declaración sobre las mujeres y el comercio, en la que todos los firmantes se comprometen a trabajar unidos en la OMC para eliminar las barreras en el empoderamiento económico de las mujeres y aumentar su participación en el comercio. En el mismo año 2017, por primera vez se introdujo el concepto de género en la política comercial de la Unión Europea.

https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/CONCLUSIONES_MESAS_MUJER_E_INTERNACIONALIZACION_abril_2020.pdf



Informe socioeconómico. Campaña: #PescarDerechos. A la ofensiva contra la precariedad, la desigualdad y la discriminación en la industria del pescado.- Madrid: CCOO de Industria, 2020.

Es evidente que en el sector de la industria del pescado existe una clara discriminación salarial contra las mujeres. Son varias las formas en las que se materializa. Muchas veces vía complementos o pluses que no perciben las mujeres, bajo el subterfugio de que los puestos de trabajo que ocupan las mujeres no “merecen” ese estímulo para garantizar la cantidad o calidad del trabajo. Esta situación la debemos abordar sindicalmente empresa a empresa, explotando al máximo las potencialidades del nuevo RDL 6/2019, que introduce el concepto de “trabajo de igual valor”.

<https://www.ccoo.es/92b3e86c4f2bbf20ed5a9f7014b97dd9000001.pdf>



Incorporación de talento y sensibilización empresarial: integración de mujeres víctimas de violencia de género.- Zaragoza: Instituto de la Mujer, 2019.

La Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE) está formada por un total de 148 empresas que destacan por su compromiso con la igualdad de género. El objetivo de la Red es el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Para ello, se realizan diversas actividades de dinamización de la Red .

https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Informe_X_Jornada_RedDIE.pdf