



**empresas**  
ASESORAMIENTO PARA LA  
**igualdad**

# BOLETÍN IGUALDAD EN LA EMPRESA N° 5 SEPTIEMBRE 2013



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El FSE invierte en tu futuro*

# SUMARIO

Igualdad en la empresa: [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

Igualdad + Responsabilidad Social Empresarial (RSE) = Empresa 10

Buenas prácticas de igualdad en empresas

Última hora para empresas y plantilla

## IGUALDAD EN LA EMPRESA: [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

El *Boletín Igualdad* en la Empresa (BIE) del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, tiene como principal objetivo difundir información y actualidad que se produzca en el área de implantación de Planes de Igualdad, y otras medidas de igualdad, en las empresas y/o entidades.

En el presente BIE, el artículo principal recoge la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), como instrumento para corregir desequilibrios y fomentar actuaciones en las empresas que, incorporen con carácter transversal, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Además de difundir noticias de interés para las empresas relacionadas con la igualdad en el ámbito económico, en este número del BIE, se abre un nuevo espacio en el que se visibilizarán buenas prácticas puestas en marcha en empresas españolas, que puedan servir de modelo para otras entidades.

Desde el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, se sigue trabajando en ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que requieran asesoramiento o acompañamiento sobre las diferentes fases del Plan de Igualdad en la que se encuentren, u otras acciones que quieran llevar a cabo.

Para consultas puntuales el Buzón de Consultas, a través del correo electrónico [pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es), atiende las cuestiones que empresas y particulares formulan respecto a dudas derivadas de la aplicación de la legislación vigente para Planes de Igualdad en las empresas.

Asimismo, la plataforma online [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) está en constante actualización de contenidos, convirtiéndose en un referente para las empresas a la hora de consultar materiales, legislación, noticias, sobre igualdad y empleo.

## “IGUALDAD + RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) = EMPRESA 10”

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un concepto con arreglo al cual, las empresas deciden integrar de forma voluntaria las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales, y en las relaciones con sus interlocutores/as.

De acuerdo a una nueva definición de la Comisión Europea, la responsabilidad de las empresas se comprueba por su impacto en la sociedad” → el respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos, es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad.

### ¿Cuáles son sus objetivos?:

- Transparencia en la gestión
- Buen gobierno corporativo
- Compromiso con lo local y el medioambiente
- Respeto a los derechos humanos
- Mejora de las relaciones laborales
- **Promoción de la integración de la mujer de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**
- Consumo sostenible

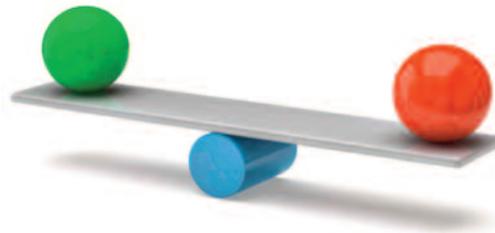


## ¿CÓMO ES UNA EMPRESA RESPONSABLEMENTE IGUALITARIA?

La creciente complejidad de las sociedades, los cambios económicos, sociales y culturales, han conformado una sociedad diversa: la plena integración de la mujer en el mercado laboral y la necesidad de corresponsabilidad entre el hombre y la mujer en la construcción de la sociedad actual, el envejecimiento de la población, los movimientos migratorios, la integración de las personas con discapacidad, los diferentes estilos de vida y orientaciones sexuales, y que demanda un tratamiento específico de este fenómeno que garantice “el derecho a la diferencia sin caer en la diferencia de derechos”.

Desde este punto de vista, y sin olvidar otros colectivos en riesgo de exclusión, al hablar de diversidad se suele hacer referencia a seis grandes unidades sociales:

- género
- origen étnico/racial
- discapacidad
- orientación sexual
- edad
- religión o convicciones



Todos los organismos internacionales han ido desarrollando cada vez más normativa que, desde la óptica de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, junto con otras medidas de sensibilización, las cuales asientan importantes bases y contribuyen a impulsar el respeto a la diversidad.

En determinados sectores de actividad se observa un cambio en la gestión de los recursos humanos focalizada en la diversidad que se debiera incrementar, independientemente de la evolución de los ciclos de la economía.

Las políticas de diversidad deben prestar una atención especial a las personas más desfavorecidas, que son las que experimentan una mayor exclusión sociolaboral, y que se ven afectadas, además, de forma especial en momentos de crisis.

**De manera transversal, dentro de cada colectivo, el enfoque de género debe estar presente.**

## LEGISLACIÓN SOBRE RSE

***Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas de la Comisión Europea.*** Las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de las personas consumidoras en sus operaciones empresariales y su estrategia básica .

***Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible,*** la cual define un nuevo modelo de crecimiento económico equilibrado, duradero y sostenible, se refiere también, en su artículo 39, a la promoción de la responsabilidad social de las empresas, comprometiendo a las Administraciones Públicas a mantener una política de promoción de la responsabilidad social, difundiendo su conocimiento y las mejores prácticas existentes y estimulando el estudio y análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social, atendiendo, entre otros, a los objetivos de respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, ***promoción de la integración de la mujer y de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres,*** todo ello de acuerdo con las recomendaciones que, en este sentido, haga el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial (CERSE).

***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,*** recoge en su **Titulo VII** acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad: "Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad (Art. 73), "Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad" (Art. 74), y "Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles" (Art. 75).

## AYUDAS Y SUBVENCIONES PARA PROMOVER LA RSE

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 7739** *Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal y se convoca su concesión para el año 2013.*

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través su Dirección General del Trabajo Autónomo de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, como organismo con máxima competencia sobre la Responsabilidad Social Empresarial en España, presenta anualmente una orden que establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, cuyo objeto es contribuir a la financiación de los gastos derivados de la realización de actividades de apoyo y promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas.

## MÁS INFORMACIÓN EN...

Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/)



Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/responsabilidad.htm>



## Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE):

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/consejo\\_rse/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/consejo_rse/index.htm)

Bienvenido | Benvingut | Ongi etorri | Benvido | Welcome

Palabra o frase

[Búsqueda avanzada](#)

Inicio | Seguridad social | Empleo | Inmigración y Emigración | Salud laboral e Inspección

Inicio > Empleo > Autónomos, Economía Social y Responsabilidad Social de las Empresas > Responsabilidad Social de las Empresas > Consejo Estatal RSE

### Consejo Estatal RSE

**Consejo Estatal RSE**  
El Pleno del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), presidido por el Ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez, se reunió el pasado 3 de mayo para aprobar los documentos de los cinco Grupos de Trabajo del CERSE que han analizado temas referentes a: "El papel de la RSE ante la crisis económica: su contribución al nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible", "Transparencia, comunicación y estándares de los informes y memorias de sostenibilidad", "Consumo e Inversión Socialmente Responsable", "RSE y la Educación" y "Gestión de la Diversidad, Cohesión Social y Cooperación al Desarrollo". Así mismo se acordó crear tres nuevos grupos de trabajo para avanzar en la Ley de Economía Sostenible.

Para más información ver documento: [...](#)

**Documentos aprobados en el Pleno del CERSE, 3 de mayo de 2011**

**Grupo 1:**  
"El papel de la RSE y la Crisis Económica: Su contribución al nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible"

**Grupo 2:**  
"Transparencia, Comunicación y Standards de los Informes y Memorias de Sostenibilidad"

**Grupo 3:**  
"Consumo e Inversión Socialmente Responsable"

- Subgrupo de Consumo
  - Documento Consumo Socialmente Responsable, consenso mayoritario
  - voto particular de la Secretaría de Estado de Comercio sobre Consumo Socialmente Responsable
  - voto particular Grupo empresarial sobre Consumo Socialmente Responsable

**Actualidad sala de prensa**

**Destacados**

- El Ministerio**
  - La Ministra
  - Adriana Muñoz Cascajo
  - Organización Administrativa
  - El Ministerio en el mundo
- Más Información**
  - Legislación
  - Publicaciones
  - Estudios, Bibliotecas y Archivos
  - Estadísticas
  - Igualdad de Género
  - Patrimonio Sindical Acumulado
  - Información más solicitada
- Enlaces**
  - Otras Organizaciones e Instituciones
  - Comunidades Autónomas y Entidades Locales
  - Unión Europea

## BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS

En este apartado se pretende difundir buenas prácticas empresariales que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que en principio hayan servido como respuesta a las necesidades surgidas en distintas entidades, y que ahora, puedan servir de guía y apoyo a otras empresas y a todas las personas interesadas en esta temática. Se incluirán las buenas prácticas que por su tipología sean novedosas, aplicables a distintos grupos de empresas etc.

Especialmente se tendrán en cuenta, aquellas buenas prácticas relacionadas con las áreas que un buen plan de igualdad debe contemplar, tal y como se recoge en la Ley de Igualdad en su art. 46: **acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

### ÁREA: Publicidad, comunicación y lenguaje no sexista.

- Sensibilizar y formar al personal de la empresa en la utilización de un lenguaje no sexista.
- Analizar el lenguaje verbal y escrito y la imagen utilizada en la documentación de la empresa y en las estructuras de comunicación tanto internas como externas.
- Elaborar un manual de buenas prácticas en la utilización del lenguaje.

### ÁREA: Conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social. Corresponsabilidad de tareas sin sesgos de género.

- Adecuar la estructura de la organización empresarial a las de ámbito familiar y personal.
- Identificar las necesidades de la plantilla
- Flexibilizar y distribuir el tiempo y espacio en el trabajo.

### ÁREA: Segregación Laboral.

- Introducción en los planes estratégicos de empresas la presencia de mujeres en todos los niveles profesionales, estableciendo transitoriamente cuotas de promoción y presencia paritaria.
- Criterios homogéneos en los procesos de selección.

## ÁREA: Formación.

- Revisar las condiciones de acceso a las acciones formativas que los criterios en cuanto a horarios, departamentos, tipos de formación, desplazamientos, certificaciones, canales de acceso a la información y horas de formación no favorezcan exclusivamente a un determinado sexo.
- Incluir módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos de formación en general así como la impartición de cursos específicos en igualdad.

## AREA: Acceso al empleo y promoción.

- Incrementar la presencia de mujeres reduciendo desequilibrios de participación entre mujeres y hombres.
- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.
- Corregir comportamientos empresariales que tengan como base estereotipos de género.
- Analizar si promocionan internamente en la misma proporción las mujeres que los hombres en puestos directivos, mandos intermedios y técnicos. Si existe diferencia significativa, utilizar mecanismos para fomentar el acceso de mujeres en cargos de responsabilidad y/o que supongan toma de decisiones.

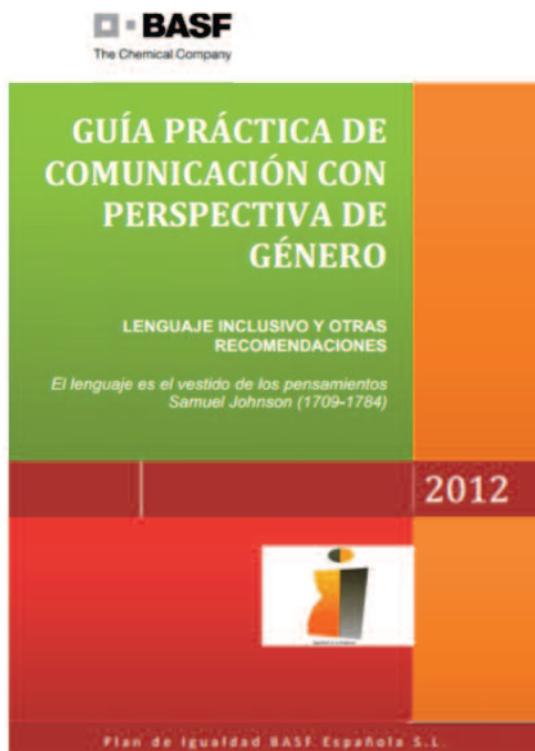
## ÁREA: Prevención acoso sexual/laboral y violencia de género

- Realizar campañas de sensibilización.
- No mostrarse indiferente ante una situación de violencia de género y/o acoso sexual en la empresa.
- Aprobar un protocolo para prevenir el acoso sexual y la violencia de género.

## EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS EN COMUNICACIÓN

### BASF Española S.L.

La sensibilización y formación a todos los niveles de la empresa, ha permitido la toma de conciencia acerca de cómo los valores y las normas existentes influyen sobre nuestra imagen de la realidad y perpetúan los estereotipos. A partir de esta concienciación, se han desarrollado políticas que impulsan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se ha hecho evidente la necesidad de corregir la reducida presencia de las mujeres en algunas áreas y niveles jerárquicos de la compañía. Un ejemplo la Guía práctica de comunicación con perspectiva de género, donde se hacen recomendaciones principalmente en el lenguaje.



## EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS EN CORRESPONSABILIDAD

### METRO BILBAO

Del 1 al 31 de octubre las salidas de Metro Bilbao de Renfe en Abando, Urquijo en Indautxu y Karmelo en Santutxu mostrarán varios paneles de grandes dimensiones de "Co-responde", la exposición impulsada por el Ayuntamiento de Bilbao para fomentar un modelo de vida que permita repartir la responsabilidad del cuidado entre mujeres y hombres.

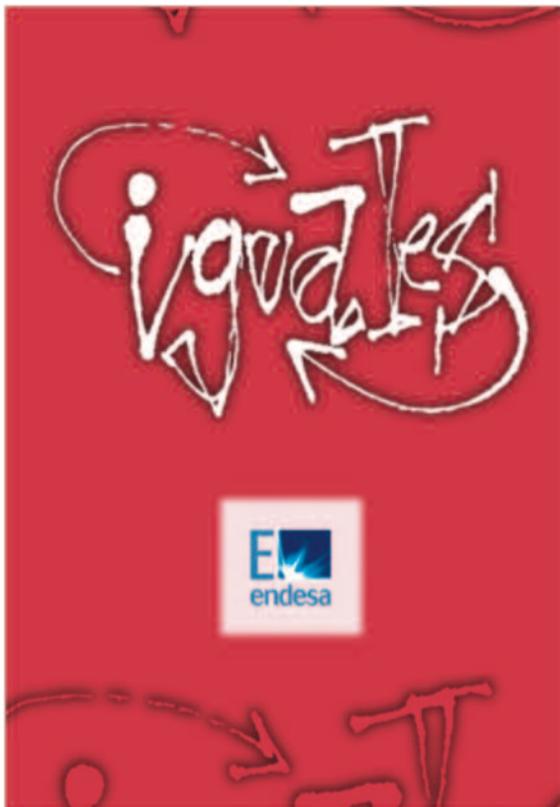


Uno de los carteles que se muestran en el metro de Bilbao

## EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS ACOSO SEXUAL

### ENDESA, S.A.

Para la compañía Endesa, es primordial asegurar la igualdad oportunidades y el trato justo en la gestión de personas, maximizando la aportación de valor de aquellos elementos que diferencian a las personas (género, cultura, edad, capacidades, etc.)→ Fomentando un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. Un ejemplo su Código de Buenas Prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo de Endesa S.A. y sus empresas:



Dada la gravedad tanto de las conductas de acoso como de sus posibles consecuencias para los afectados/as, las partes se comprometen a colaborar mutuamente en la prevención, detección, corrección y sanción de las mismas, considerando igualmente reprochable y sancionable cualquier imputación, acusación o denuncia falsa en esta materia.

### CONDUCTAS QUE PUEDEN FAVORECER O PROPICIAR LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO

Por lo que se refiere a las distintas formas en que pueden materializarse las conductas de acoso, hay que señalar que su carácter difuso, unido al inevitable subjetivismo y a la carga emotiva existente en las víctimas, impide elaborar un listado cerrado y exhaustivo de estos comportamientos.

No obstante, a título de ejemplo y tomando como base el Código de Conducta de los empleados de Endesa, las Resoluciones y Recomendaciones de la Unión Europea y la Guía Explicativa del Ministerio de Trabajo e Inmigración sobre esta materia, podemos considerar como comportamientos no saludables y que, por tanto, deben ser evitados en el ámbito de nuestra organización, entre otros, los descritos a continuación.

## SERVICIO ASESORAMIENTO PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la web temática [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es), y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y Planes de Igualdad.

### Y cuenta con:

Servicio Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).  
Correo electrónico: [asesoriaie@msssi.es](mailto:asesoriaie@msssi.es)

Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.  
Correo electrónico: [pdi@msssi.es](mailto:pdi@msssi.es)  
Teléfono para consultas: **915 246 806**

**INSCRIBIROS** 

**CONSULTARNOS** 

## ÚLTIMA HORA PARA LAS EMPRESAS Y PLANTILLA

### CONVOCATORIAS GOBIERNO ESTATAL:

#### Convocatoria Distintivo Igualdad 2013

Abierto el plazo de participación en la convocatoria del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2013. Las solicitudes pueden presentar hasta 24 de octubre de 2013.



### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

**9941** *Orden SSI/1710/2013, de 29 de agosto, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2013, y se establecen sus bases reguladoras.*

Más información en:

**Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Convocatoria Distintivo de Igualdad 2013**

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, han suscrito un Convenio de colaboración para la vigilancia permanente en las empresas, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Más información en:

**Convenio colaboración entre: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Ministerio de Empleo y Seguridad Social**

## CONVOCATORIAS POR CC.AA.

### CATALUÑA:

El Ayuntamiento de Barcelona a través de la Concejalía de Familia, Infancia, Usos del Tiempo y Discapacitados impulsa el **Premio Barcelona "Empresa Innovadora en Medidas de Tiempo y Conciliación"**.

Esta convocatoria quiere reconocer, promover y divulgar la tarea de aquellas empresas comprometidas en mejorar la gestión del tiempo para conseguir la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

El periodo de admisión de propuestas es del **1 al 31 de octubre de 2013**.

The screenshot shows a web page from the Ayuntamiento de Barcelona. The main heading is 'Usos del Tiempo'. The page is titled 'Convocatoria 2013' and describes the 'Premio Barcelona «Empresa innovadora en medidas de tiempo y conciliación»'. It states that the award aims to recognize, promote, and disseminate the work of companies committed to improving time management for conciling work, family, and personal life. The page lists criteria for evaluation: 'Gestión del tiempo y flexibilidad horaria', 'Flexibilidad en el espacio y el tiempo / teletrabajo', 'Mejora de las medidas de conciliación recogidas en leyes legales', 'Servicios y otras medidas en tiempo y conciliación', and 'Sensibilización medidas de tiempo y conciliación'. It also specifies the submission period as 'del 1 al 31 de octubre de 2013' and provides a link to consult the specific bases and the call for proposals.

### Más información en:

**Ayuntamiento de Barcelona-Premio "Empresa Innovadora en Medidas de Tiempo y Conciliación"**

## CASTILLA LA MANCHA:

El Ayuntamiento de Talavera de la Reina, a través de la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Relaciones Institucionales y el Centro de la Mujer, convoca la **VI Edición del Premio Talavera en igualdad: Empresas**. Este Premio es un reconocimiento a la empresa talaverana que destaque por facilitar a su plantilla la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades así como medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

El reconocimiento consiste en la entrega de una pieza de cerámica y una placa, que se le entregará a la empresa ganadora en un acto público, al que se dará la oportuna difusión en los medios de comunicación de la ciudad de Talavera de la Reina.

El plazo de solicitud para las empresas interesadas es del **1 de agosto al 29 de noviembre**.

The screenshot shows the website of the Ayuntamiento de Talavera de la Reina. The header includes the city name and social media icons. Below the header is a banner with the logo 'CALIDAD TURISTICA' and the text 'Ciudad de la Cerámica'. The main navigation bar contains 'Inicio', 'Ayuntamiento', 'La Ciudad', 'Turismo', a search box, and 'Portales Municipales'. The content area is titled 'Área: Centro de la Mujer' and features the heading 'PREMIO TALAVERA EN IGUALDAD: EMPRESA 2013'. The text describes the award, its purpose, and the application period. A list of links provides further information: 'Memoria', 'Documentación que adjunta la empresa', 'Modelo de solicitud a instancia de terceros', and 'Modelo de solicitud para empresas aspirantes'. The footer includes the website URL: 'http://centromujer.talavera.org/index2.cfm?codigo=0100'.

Más información en:

**Ayuntamiento de Talavera-Premio Talavera en Igualdad: Empresa 2013.**

## COMUNIDAD VALENCIANA:

La Comunidad Valenciana, a través de su Consejería de Bienestar Social, convoca la **V Edición de Premios Yo también Concilio**, donde se pretende sensibilizar a jóvenes estudiantes que en el futuro formarán parte del entorno laboral para apoyar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tendentes a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, para que se asienten en las políticas empresariales de la comunidad, sin que ello suponga un coste adicional a la empresa.

Plazo de presentación de solicitudes hasta el **21 de octubre de 2013**.

The screenshot shows the website for the 'Premios Yo También Concilio' competition. The header includes the logo of the Generalitat Valenciana and the European Union. The navigation menu on the left lists various categories, with 'PREMIOS Y CONCURSOS' selected. The main content area features the competition title, a description, and a highlighted deadline: 'Plazo de presentación de solicitudes hasta el 21 de octubre de 2013'. Below the deadline, there are links for 'Documentos asociados' and 'Enlaces relacionados', including 'Orden de convocatoria 2013' and 'Enlace PROP'.

Más información en:

**Comunidad Valenciana-V Premios Yo También Concilio**

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

