



empresas
ASESORAMIENTO PARA LA
igualdad

HERRAMIENTA DE APOYO N° 1: "EL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD"

INTRODUCCIÓN

Los documentos denominados como herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en la empresa, forman parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, que se ofrece a través de la web www.igualdadenlaempresa.es, y como su nombre indica, su fin es facilitar pautas, para que las empresas evalúen sus propios recursos de gestión, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres.

Estas herramientas, 12 temas en total, que servirán de sustento a todas las fases que conforman un Plan de Igualdad: compromiso, comisión de igualdad, diagnóstico, elaboración del propio plan, y el seguimiento y evaluación del mismo.

PRESENTACIÓN

Esta primera herramienta denominada “El compromiso de la empresa con la igualdad”, hace un breve recorrido sobre las diferentes partes que conforman el Plan de Igualdad. En la primera parte de esta herramienta, se contextualiza brevemente de la situación que ha vivido la mujer a lo largo de la historia en el mundo laboral, los obstáculos que ha tenido que ir venciendo, y se analiza de cual es su situación actual.

Posteriormente se explica la importancia que puede llegar a tener para una empresa, el hecho de realizar acciones que no discriminen entre las personas que en ella trabajan por razón sexo, así como la legislación vigente que avala todo lo referente a incentivar acciones positivas pro igualdad en la empresa. De todo ello, se intenta visualizar la vital importancia del “compromiso” por parte de una empresa, a la hora de llevar a cabo acciones que fomenten la igualdad. Como se explica en este documento, “la igualdad de oportunidades ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral, haciendo más rentable la empresa”.

Finalmente se presenta un listado de Buenas Prácticas, que deben servir de apoyo para las personas que lleven a cabo las distintas fases, así como unas breves reseñas que recuerdan dónde se debe incidir para conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el mundo laboral y empresarial.



1. EL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Es necesario hablar de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el s.XXI

A pesar del recorrido que la sociedad ha hecho en los últimos treinta años, siguen existiendo barreras que obstaculizan la presencia de las mujeres en igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho relativamente nuevo en España, que nace con la democracia y la aprobación de la Constitución. Si retrocedemos a los años 70 del siglo pasado, recordaremos cómo las mujeres necesitaban el permiso del marido para trabajar; que muchas profesiones estaban vetadas a las mujeres o que éstas cobraban menos que los hombres porque se consideraba que su sueldo sólo constituía una ayuda para el hogar que era sostenido por el padre de familia.

Naciones Unidas afirma en el artículo 1 de la **Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer** que "*La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana*". Es por ello que NU establece un listado de derechos que han de garantizarse para las mujeres, sean éstas de cualquier cultura, situación jurídica o nacionalidad.

En este tiempo se ha hecho un largo recorrido entre la reclamación por parte de los movimientos de mujeres, en cuanto a la igualdad de derechos y oportunidades, hasta su actual concreción institucional y legislativa, siendo hoy la igualdad de oportunidades un principio jurídico universal, cuya aplicación resulta necesaria y positiva, tanto para la empresa como para la sociedad y que se consolida día a día.

Querer conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, ha llevado a cambios sociales y culturales. Por un lado la Constitución, en su artículo 14, afirma que hombres y mujeres son iguales ante la Ley, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad) cuestiona cualquier forma de discriminación contra las mujeres.

Análisis de situación

Hablar de igualdad de oportunidades, no es, ni puede ser un asunto de opinión. Requiere como el resto de los asuntos que queramos abordar, dentro y fuera del ámbito empresarial, un diagnóstico riguroso que nos de información suficientemente fiable para conocer la situación actual y posteriormente su evolución y plantearnos la necesidad o no de abordar la necesidad de su incorporación o mejora.

Hoy disponemos de numerosas fuentes estadísticas, diagnósticos y estudios realizados dentro y fuera de España, que nos permiten conocer la situación en cada momento, su evolución respecto a situaciones anteriores y proponer nuevas líneas de mejora e intervención. El disponer de una serie histórica de datos es importante porque la mejora

y el cambio son posibles siempre que se pueda evaluar el recorrido, analizar resultados y proponer nuevas estrategias para una siguiente etapa.

Esto que parece muy lógico no lo ha sido en España hasta los años 80, tiempo en el se empieza a contar y a realizar diagnósticos de ámbito social sobre el nivel de desarrollo de la igualdad real entre mujeres y hombres, con motivo de la firma de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer ONU. 1981.

Los datos hablan de diferencias significativas en el número de mujeres contratadas y en la duración de los contratos. Nos dicen que suelen ocupar más puestos temporales o con reducción de jornada. Las mujeres, en conjunto cobran menos, promocionan con más dificultad y están subrepresentadas en ciertos sectores profesionales, como la dirección o los consejos de administración de las empresas y en determinadas profesiones y empleos, que suelen coincidir, en muchos casos, con los más valorados y mejor remunerados.

No hay mejor forma para abordar la necesidad de introducir medidas que fomenten la igualdad de oportunidades en la empresa que conocer la realidad a través de sus datos. Cuando hablemos de Planes de Igualdad, la primera propuesta siempre va a ser, que se realice un diagnóstico con perspectiva de género de los recursos de de su empresa.

Si sus trabajadoras y trabajadores se encuentran en una situación parecida en relación a una serie de indicadores que se proponen referidos al acceso, permanencia, promoción, formación, salarios y otros más, su empresa se encuentra, en un estado de igualdad de oportunidades muy saludable.

Si no es así, entonces, quizás sea el momento de tomar decisiones al respecto.

Razones para aplicar la igualdad en su empresa

La Ley de Igualdad aprobada en marzo de 2007, es una razón importante para aplicar la igualdad en la empresa. La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad¹.

¹ Matriz DAFO: Gil, M. A. 2002. Planificación estratégica: método DAFO. En Villasante, T. R.; Montañés, M. y Martí, J. (coords) 2000. La investigación social participativa. Construyendo ciudadanía. Vol.1. Ed. El Viejo Topo, Barcelona.



Vamos a repasar algunos de los aspectos esenciales y medidas innovadoras de la ley en relación a la incorporación de la igualdad de oportunidades en las empresas. Merece la pena comentar que muchas de estas medidas proceden de empresas de reconocido prestigio que han participado en calidad de expertas en la elaboración de los contenidos de la ley referidos a la actividad empresarial.

Hay en la Ley de Igualdad un grupo de propuestas que se conocen con el nombre de **enfoque de género en las cláusulas sociales y subvenciones**, que suponen la valoración, en las bases reguladoras de las subvenciones y en las condiciones de ejecución de los contratos públicos, de actuaciones de efectiva consecución de igualdad por parte de las empresas solicitantes. Su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras actuaciones: las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la responsabilidad social de la empresa, en los términos que establece la ley, la obtención del distintivo finalmente denominado "Igualdad en la empresa", y otras que la ley irá desarrollando en su concreción.

La ley de Igualdad en el ámbito laboral prevé **acciones para romper el techo de cristal en la empresa**, proponiendo la mejora de la **participación de las mujeres en los Consejos de administración las sociedades mercantiles**.

En cuanto a **novedades**, también cabe destacar **las propuestas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral** que veremos de manera específica en la herramienta de apoyo nº7.

Destacar que hay un grupo de propuestas que se conocen como **medidas innovadoras en la empresa** en las que encontramos asuntos como el distintivo "Igualdad en la Empresa", la Responsabilidad Social de las Empresas y muy especialmente los Planes de Igualdad.

Nos vamos a detener en los **Planes de Igualdad en las empresas** en cuanto que son una de las grandes novedades de la Ley de Igualdad que los introduce como una herramienta para la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La Ley de Igualdad los define como **un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46)**.

Realizar un diagnóstico de la situación de la empresa, como se propone en los planes de Igualdad, es, a día de hoy, el mecanismo preventivo que permitirá detectar situaciones de discriminación, reales o latentes y aplicar medidas y acciones positivas para corregirlas y lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Sólo en algunos supuestos **es obligatorio para la empresa** la elaboración e implantación del Plan de Igualdad. Concretamente, los casos en que es obligatoria su creación y aplicación son:

- En las empresas con **más de 250 trabajadores y trabajadoras**.
- En las empresas en que el **Convenio Colectivo** en vigor así lo establezca.
- En aquellos casos en que la **autoridad laboral**, previo procedimiento sancionador administrativo, lo hubiera acordado como sustitución de las sanciones accesorias.

Para el resto de las empresas la implantación de este plan será voluntaria.

En cualquier caso el Plan de Igualdad deberá ser objeto de negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Para impulsar la adopción voluntaria de Planes de Igualdad, la ley prevé que el Gobierno establezca medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán apoyo técnico necesario.

En esta línea el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha puesto en marcha un servicio de Asesoramiento, sensibilización e información ciudadana para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, del que forma parte esta guía.

Recordemos que la Ley afecta de manera obligatoria a la Administración General del Estado. El resto de Administraciones Públicas podrán establecer estas u otras medidas que consideren oportunas conducentes al logro de la igualdad efectiva.

Que tiene que ver la Igualdad de Oportunidades con su empresa

Independientemente de la obligatoriedad o no de implantar un Plan de Igualdad que establece la Ley de Igualdad, el acometer medidas de igualdad efectiva en el trabajo constituye un ejercicio empresarial necesario, sin perjuicio de las ventajas inmediatas - mejorar la imagen y la competitividad en el mercado, incrementar el compromiso personal de trabajadoras y trabajadores beneficiarias y beneficiarios por las medidas de conciliación de su vida laboral y personal, atraer personal altamente cualificado, etc.

Muchos son los estudios en este tiempo que cada vez hacen más fácil demostrar que las empresas que incorporan la igualdad de oportunidades obtienen mejores resultados.

La igualdad de oportunidades ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral, haciendo más rentable la empresa. La igualdad de oportunidades, en definitiva, ayuda a construir un proyecto profesional coherente que respete los derechos del personal trabajador fomentando su integración en la empresa en igualdad de condiciones.



Que espera la sociedad de las empresas en relación a la igualdad

La igualdad de oportunidades en las empresas es importante para el conjunto de la sociedad que espera que se comprometa de forma ética y responsable con el desarrollo y bienestar de la comunidad.

Cada vez son más las empresas que se plantean la importancia de incorporar medidas y estrategias que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que se esfuerzan por realizar su trabajo de forma ética y responsable.

Son conscientes de que sus actuaciones tienen consecuencias importantes en aspectos fundamentales para el desarrollo social y el medio ambiente. Por esta razón incorporan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como clave estratégica de su organización y se preocupan de que forme parte de su identidad corporativa.

El compromiso con la igualdad dentro de la empresa

Cuando hablamos de compromiso de las empresas con la igualdad hacemos referencia a la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Cuando una empresa decide finalmente comprometerse con la igualdad de oportunidades e incorporar transversalmente la perspectiva de género dentro de su organización, inicia un camino que no tiene retorno. Hablar de incorporar la igualdad en una empresa supone plantear un reto de cambio cultural y estructural dentro de la organización que afecta a las decisiones estratégicas de la empresa.

Es por ello que el compromiso de la empresa tiene que ser firme y consciente del inicio de un camino de cambios con perspectiva de género, que tiene sus dificultades, pero que es posible y además enormemente positivo para sentar los cimientos de una empresa más sostenible, éticamente más responsable y económicamente más productiva, rentable y competitiva.

Un análisis de situación con perspectiva de género, realizado con rigor en una empresa, va a precisar la revisión de procedimientos, gestión de personal y recursos, decisiones estratégicas... y eso requiere compromiso de la dirección de la empresa con el cambio, la implicación de la representación sindical y la participación de sus trabajadoras y trabajadores, siguiendo todo un planeamiento estratégico del cambio, la aplicación de recursos humanos y económicos, y la puesta en marcha de metodologías de trabajo especializadas.

El proceso de integración de la igualdad de oportunidades en la organización se enfoca fundamentalmente en la política de gestión de recursos humanos dado que está relacionada directamente con las personas. Sin embargo, como eje transversal, deberá incluirse en políticas tales como las de comunicación, marketing y publicidad (por ejemplo, no utilizando lenguaje ni imágenes sexistas).

Materialización del compromiso de la empresa

La voluntad de la Dirección de la empresa de trabajar por la igualdad de oportunidades debe materializarse de forma clara y concisa. Esto empieza por reconocer la igualdad como principio básico_ transversal_ de la organización.

La Ley de Igualdad recomienda la realización de un Plan de Igualdad en el que diagnosticar la situación de partida, marcar objetivos y estrategias para conseguirlo. Son muchas, las empresas que están incorporando la igualdad y están demostrando que es posible. Han incorporado medidas eficaces en cada una de las acciones de la empresa, con excelentes resultados. Desde la selección en condiciones de igualdad, promoción interna o políticas de retribución salarial hasta la gestión del tiempo o la política de riesgos laborales la formación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo...).

La igualdad de oportunidades no es difícil de gestionar. Lo importante es conocer y descubrir qué situaciones actúan en la discriminación, para después poner en funcionamiento soluciones a la medida de su empresa. Porque no todas las empresas son iguales, no hay soluciones estándar. Pero existen guías y propuestas como las que encontrará en este nuevo servicio de asesoramiento a las empresas del que forma parte esta guía.

Una vez tomada la decisión de **poner en marcha un Plan de Igualdad** dentro de su organización., será necesario **formalizar y recoger el compromiso de la empresa con la igualdad en los documentos corporativos**. Además se deberá **dar a conocer la iniciativa a toda la plantilla** y explicarles que se inicia el proceso para implementar el Plan de Igualdad, explicitando en todo momento las distintas fases que lo forman.

Es muy recomendable formalizar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa que tenga. Algunos de los documentos pueden ser:

- Carta de la presidencia o dirección.
- Manual de bienvenida.
- Manual de calidad.
- Manual interno.
- Memorias anuales.
- Creación de un código ético o de conducta.
- Comunicaciones corporativas, tanto internas como externas.
- Otros.



Uno de los pasos más importantes, es el compromiso por parte de la entidad y este podría ser un modelo de compromiso:

En _____, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde _____ y hasta _____ está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de _____ como la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

_____ a _____ de _____ de 201_

Fdo. _____

Un modelo de carta o comunicado para informar a la plantilla de la puesta en marcha del Plan de Igualdad en la empresa podría ser el siguiente:

...

Queremos informaros que la Dirección de la empresa ha decidido poner en marcha un Plan de igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Quedamos a vuestra disposición,

Dirección General

...

El nivel de compromiso posteriormente se podrá comprobar y evaluar en función del grado de implantación en la empresa de políticas y acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades.

En este sentido, una empresa mostrará un mayor compromiso con la igualdad de oportunidades si, además de tener un Plan de Igualdad, destina unos recursos materiales y humanos y asigna un presupuesto para implantar las acciones. A la vez que establece un calendario para su ejecución y realiza un seguimiento de su eficacia.

Se puede evaluar y valorar el reconocimiento interno y externo como empresa impulsora de políticas de igualdad. Esto incluye los premios, las distinciones o las acreditaciones que haya obtenido la empresa por parte de una institución externa. O bien si la empresa contribuye a sensibilizar y alcanzar la igualdad de oportunidades en la sociedad a través de su ejemplo con la relación con las empresas proveedoras, las empresas externas o subcontratadas, su clientela y su entorno.

A través de estos indicadores se quiere valorar si la dirección promueve unos valores y una cultura de igualdad y el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura de la organización.

El conjunto de indicadores que se propone en este ámbito se tendrá que adaptar al punto de partida de la empresa, a su dimensión y a los recursos que se pueden destinar. Indicamos algunos de ellos:

- existencia en la empresa de un Plan de Igualdad; presupuesto específico asignado al diseño y a la implementación de medidas de igualdad; referencias a la igualdad de oportunidades en las líneas estratégicas de la empresa; medidas adoptadas por parte de la empresa que van más allá de las que exige la normativa; existencia de una Comisión de igualdad de oportunidades en la empresa; representación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de igualdad de oportunidades y otros más en esta línea.

Creación de la Comisión de Igualdad

Además de la voluntad expresa de la empresa, y en función de sus dimensiones, es recomendable crear un grupo de trabajo y/o una comisión de igualdad compuesta por personas designadas por la dirección y por parte de la representación de las trabajadoras y trabajadores.



LA IGUALDAD ES POSIBLE

En pleno siglo XXI podemos afirmar que la igualdad de oportunidades no sólo es necesaria sino que también es fácil, porque tanto administraciones, como organizaciones empresariales, sindicatos, grupos de clientes y hasta los propios trabajadores y trabajadoras están aportando propuestas para conseguirla.

La ventaja que tienen las empresas socialmente responsables es que hoy establecer la igualdad de oportunidades no es ir a contracorriente, sino a favor de los tiempos. Aproveche la oportunidad, haga suyas las razones y súmese a la oportunidad y responsabilidad ética que supone hacer real la igualdad de oportunidades en la empresa.

BUENAS PRÁCTICAS

- Poner en marcha un Plan de Igualdad.
- Asignar un presupuesto específico al diseño y a la implementación de medidas de igualdad.
- Desarrollar acciones para el fomento de una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades.
- Incluir referencias a la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa de la empresa.
- Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades en las líneas estratégicas de la empresa.
- Obtención de reconocimientos públicos en materia de igualdad de oportunidades: distintivo «Igualdad en la Empresa», premios, distinciones, reconocimientos de buenas prácticas etc.
- Participación como empresa que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.



RECUERDE QUE...

- Aun queda mucho por hacer, a pesar de los avances jurídicos y sociales. Las estadísticas ponen de manifiesto que sigue existiendo una clara discriminación hacia las mujeres, que se traduce en un menor salario, empleos más precarios, dificultades para acceder a la dirección de las empresas o dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- El sentir general de la sociedad y de sus instituciones es que las empresas tienen una gran repercusión en el contexto local y global. Son responsables, tanto de la situación y calidad de vida de su personal trabajador, como de los efectos medioambientales, de desarrollo local y de derechos humanos, que se deriven de su actividad.
- Conscientes de su responsabilidad, son ya muchas las empresas que realizan su actividad de acuerdo con un modelo ético y solidario socialmente responsable, intentando contribuir al bienestar y progreso social. Empresas que incorporan entre sus señas de identidad, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Empresas que han comprobado como la responsabilidad social, conlleva beneficios para la empresa y el conjunto de las personas que trabajan en ella.
- Las empresas socialmente responsables han adoptado medidas para luchar contra la discriminación hacia las mujeres y facilitan, en igualdad de condiciones, su participación en todos los niveles y sectores de la organización, haciendo compatible la vida laboral y personal.

Recuerde que promover la igualdad de oportunidades es beneficioso para su empresa, para su personal, hombres y mujeres y para el conjunto de la sociedad. Es una de las prioridades sociales del siglo XXI, que hoy, viene respaldada por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.



FUENTES UTILIZADAS:

- *10 Porqués para la Igualdad. 2009. Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo (Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya).*
- *Orientaciones Para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres en las Empresas. 2008. Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).*
- *Las 6 "i" de la igualdad. Método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas. 2009. Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo (Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya).*
- *Indicadores de igualdad para las empresas. Propuesta de indicadores para la elaboración de Planes de Igualdad. 2010. Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo (Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya).*
- *B.O.E 2007. Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (B.O.E. nº71 de 23/03/2007)*

www.igualdadenlaempresa.es

