



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

# HERRAMIENTA DE APOYO N° 8: "CORRESPONSABILIDAD Y PLANES DE IGUALDAD"



## INTRODUCCIÓN

Los documentos denominados como herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en la empresas, forman parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, que se ofrece a través de la web [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.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, 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

Con esta herramienta titulada “Corresponsabilidad y Planes de Igualdad”, se pretende concienciar a la población en general, y al empresariado en particular, que el ámbito de la conciliación no es un asunto de mujeres, ni se refiere sólo a hacer compatible trabajo y familia. Aparece la necesidad de buscar un equilibrio entre trabajo y vida personal, y la necesaria participación de los hombres en el espacio privado asumiendo el reparto de las responsabilidades familiares y personales.

La responsabilidad con respecto a hijos/as es una responsabilidad compartida entre ambos progenitores/as, independientemente del sexo (Informe de Igualdad UE 2007). **Objetivo: la corresponsabilidad.**

*La corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades no es una actitud de ayuda sino que se define como: la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar la igualdad real y efectiva entre ambos sexos.*



## ÁMBITO NORMATIVO DE LA CORRESPONSABILIDAD

Primeramente es el Estatuto de los Trabajadores el que establece en su art. 34.8:

*“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”.*

Sin embargo vuelve a ser de nuevo en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad), donde se desarrolla este concepto más ampliamente. La propia Ley reconoce que tanto la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, son auténticos criterios inspiradores de la normativa.

Así en su artículo 14.8 establece que serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

*“El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.*

El artículo 51.b, con alguna variación, establece igualmente los criterios de actuación de las Administraciones Públicas:

*“Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional”*

Y en el artículo 44 establece el marco de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

*“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.”*

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

*“Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.*



## VENTAJAS DE LA CORRESPONSABILIDAD: ÁMBITO EMPRESARIAL, PERSONAL Y SOCIAL

Los conceptos de conciliación y de corresponsabilidad son conceptos distintos, si bien complementarios. La **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral permite hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de actividades, dimensiones o esferas a las que se denomina ámbito personal. *Es, en definitiva, la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.*

El concepto de **corresponsabilidad** da un paso más ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes y por tanto, implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.

Si mujeres y hombres comparten las esferas productiva y reproductiva es necesario implantar medidas de conciliación que les permitan compatibilizarlas. Para evitar el efecto perverso que actualmente adquieren las medidas de conciliación sobre las condiciones del empleo de las mujeres (por ejemplo: optar a jornadas parciales para compatibilizar trabajo y familia con el consiguiente menoscabo de su capacidad adquisitiva y reducción de sus cotizaciones, lo que implica a su vez una disminución de la cuantía de sus prestaciones y pensiones contributivas en caso de tener que optar a ellas) se hace necesario que las medidas de conciliación se utilicen de forma corresponsable, es decir, deben emplearse por los hombres en la misma proporción que las mujeres.

Las organizaciones laborales forman parte de este proceso pudiendo introducir cambios en su cultura empresarial orientados hacia una conciliación corresponsable, incidiendo en el acercamiento de las medidas existentes a los hombres y garantizando así el derecho a la conciliación de mujeres y hombres.

### Las empresas corresponsables:

- Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
- Promueven medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos, etc.).
- Desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.
- Fomentan el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres.



La implantación de medidas de corresponsabilidad aporta beneficios tanto para la empresa como para las personas que en ella trabajan y para la sociedad en general.

### Beneficios de la corresponsabilidad para la empresa

- **Aumento de la productividad:** Gestionar la conciliación en una empresa implica una nueva manera de gestionar los tiempos de trabajo: si los tiempos son más flexibles se reducen los tiempos muertos o poco productivos y se planifican las tareas en base a la consecución de los objetivos y no de la mera presencia en el puesto de trabajo.

Esta manera flexible de gestión repercute en una optimización de los recursos y una mejora en los resultados empresariales.

- **Reducción del absentismo:** El absentismo laboral es uno de los mayores obstáculos de las empresas a la hora de mejorar su productividad. Un porcentaje elevado del absentismo es debido a la inflexibilidad de los horarios laborales. Las empresas que ofrecen medidas de conciliación ven reducido en un amplio porcentaje su nivel de absentismo ya que sus trabajadoras y trabajadores pueden organizar sus tiempos de trabajo y dar respuesta a responsabilidades de su vida familiar y personal que por el contrario con horarios rígidos no podrían compatibilizar.

- **Mejora el ambiente de trabajo:** La plantilla en una empresa con medidas de conciliación está menos estresada y más equilibrada. Como consecuencia mejoran las relaciones laborales y el clima laboral.

La mejora del ambiente de trabajo favorece el trabajo en equipo, cooperativo y eficaz, aumenta la motivación de trabajadoras y trabajadores y el compromiso con los objetivos que se persiguen.

- **Son una inversión para la empresa que lo recupera con mayores beneficios:** Las medidas de conciliación pueden ocasionar gastos a las empresas tanto económicos como organizativos, si bien, muchas de estas medidas son de coste cero o mínimo.

En todo caso, en el supuesto de que la puesta en marcha de **medidas de conciliación y corresponsabilidad** suponga un desembolso para la empresa, deberíamos hablar de una **inversión** y no de un gasto, ya que con la puesta en marcha de estas medidas mejora la calidad de vida de las personas y a cambio las empresas ven aumentada su productividad, competitividad y eficiencia y con ello sus beneficios y rentabilidad. Calcular esta rentabilidad en ocasiones es difícil dado que es fundamentalmente cualitativa. No obstante la mayoría de las empresas son conscientes de su importancia.



- **Aumenta la implicación y el compromiso de la plantilla:** La imagen que una empresa transmite internamente a sus empleados/as es fundamental para que el personal trabajador se implique con su empresa. Esta implicación conlleva el sentirse parte de ella, considerar su cultura, misión y valores como propios. El comprometerse con la gestión de la misma es una parte fundamental para conseguir una trayectoria empresarial óptima.

Para conseguir esta implicación y compromiso, cada persona trabajadora debe sentir que se le valora y se le considera una pieza fundamental de la empresa. Las medidas de conciliación consiguen este objetivo: una plantilla satisfecha que considera que su empresa apuesta por el equilibrio de sus responsabilidades familiares y personales y no solo de las laborales.

- **Reducción de la rotación del personal:** El grado de rotación en una empresa muestra en buena medida el grado de satisfacción de la plantilla con la misma. La rotación de personal conlleva costes para las empresas ya sea por la pérdida de talento, como por la búsqueda y formación del nuevo personal que sustituya al que abandona la empresa.

Uno de los elementos fundamentales para evitar la marcha de personal y favorecer la retención del talento es la puesta en marcha y desarrollo de medidas que posibiliten compatibilizar la vida laboral con la familiar y personal.

- **Mejoran la imagen externa de la empresa:** Las empresas con medidas de conciliación ven mejorada su imagen de marca, con lo que obtienen un mayor reconocimiento público y prestigio social.

La conciliación fortalece y transmite la imagen de compromiso de la empresa con sus empleados y la sociedad y se convierte así en un elemento diferenciador de la competencia.

- **Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres:** Las medidas de corresponsabilidad rompen con la percepción de que la conciliación es cosa de mujeres. Las empresas que fomentan el uso de las medidas por parte de los hombres han realizado un avance importante en materia de igualdad: el uso de las medidas a su disposición no es un mero derecho de ellos, es una contribución para que los hombres se encarguen de tareas del ámbito familiar y privado que tradicionalmente desempeñaban exclusivamente las mujeres, como el cuidado de sus hijas/os, de sus progenitores y de personas dependientes.



## Beneficios de la corresponsabilidad para personal trabajador

- **Incrementa la calidad de vida:** Un buen equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral forma parte de lo que en la actualidad se considera una buena calidad de vida. Uno de los factores fundamentales para alcanzar este equilibrio es la existencia en la empresa de medidas de conciliación.

- **Disminuye el estrés personal:** La falta de tiempo provoca estrés que perjudica a la persona en todos los ámbitos de su vida: familiar, personal y laboral.

Una persona estresada ve disminuida su capacidad de resolver problemas, desciende la calidad de su trabajo, disminuye su productividad, aumenta las cotas de siniestralidad laboral y los accidentes.

La conciliación posibilita la flexibilización de los tiempos que conlleva entre otros, la reducción de la ansiedad y el estrés.

- **Aumenta la estabilidad laboral y permite el desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores:** Conciliar permite compatibilizar la vida laboral con la familiar y la personal garantizando el cumplimiento de la igualdad a la hora de acceder a promoción y desarrollo profesional, independientemente de las responsabilidades familiares y personales de trabajadoras y trabajadores, de tal manera que sus carreras profesionales no tengan que verse interrumpidas o abandonadas. Esta renuncia suele recaer en las mujeres trabajadoras en mayor medida que en los hombres y uno de los objetivos de las medidas de conciliación es evitar este abandono profesional.

- **Disminuye la exclusión social:** La consecuencia del abandono de la vida laboral por incompatibilidad con la familiar y personal tiene como consecuencia el menoscabo económico y profesional de la persona que renuncia a su vida laboral y que puede avocar en situaciones de exclusión por falta de independencia, dificultades para reincorporarse laboralmente o merma de su capacidad económica a la hora de poder percibir prestaciones.

Las medidas de conciliación de las empresas y que estas sean utilizadas por hombres y mujeres posibilita el desarrollo profesional de ambos, evitando el abandono de la vida laboral o la reducción de la misma.

- **Posibilita tiempo para el enriquecimiento personal:** Facilitar la conciliación conlleva un nuevo reparto del tiempo donde el trabajo ya no cubre toda o casi toda la esfera horaria.



Trabajadoras y trabajadores valoran el contar con tiempo que pueden invertir en disfrutar de otras actividades que permiten el desarrollo de otros ámbitos: familiar, personal, social.

Contar con este tiempo fomenta la consolidación de un nuevo modelo de convivencia familiar que conlleva mayor implicación por parte de los hombres en las tareas domésticas y responsabilidades familiares.

• **Mejora la autoconfianza, autoestima y equilibrio emocional:** La falta de tiempo y la incompatibilidad del tiempo laboral, con el personal y familiar ocasiona problemas a trabajadoras y trabajadores y las medidas de conciliación son la herramienta para resolver estos problemas que afectan a su rendimiento y satisfacción, ayudándoles a adoptar una actitud constructiva en situaciones conflictivas, aumentando la autoconfianza, la autoestima y el equilibrio emocional.

### Beneficios para la sociedad

- Favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Favorece el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado entre los hombres y las mujeres.
- Favorece el aumento demográfico y la calidad de vida.
- Incrementa la tasa de actividad, aumenta la productividad y produce beneficios económicos.
- Reduce el fracaso escolar.
- Permite el crecimiento de nuevos sectores económicos.
- Favorece un nuevo modelo de organización familiar y social que permite mayor sostenibilidad.



## CORRESPONSABILIDAD COMO COLUMNA VERTEBRAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Los Planes de Igualdad son la herramienta idónea para introducir la igualdad dentro la gestión interna de las empresas. Su intervención debe ser progresiva con el objetivo de eliminar las posibles discriminaciones que se hayan detectado en la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad las empresas optimizan sus recursos humanos de tal modo que la actividad laboral se adjudica en función de la capacidad de la persona, eliminando los estereotipos de género existentes en el ámbito laboral y esto produce efectos positivos sobre la motivación y satisfacción de trabajadoras y trabajadores.

**Los Planes de Igualdad contemplan de forma transversal todos los ámbitos de la organización y al conjunto de las personas que forman parte de ella.**

El artículo 46.2 de la Ley de Igualdad, realiza una propuesta de las materias/ejes que puede incluir el plan de igualdad:

*“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”.*

### La corresponsabilidad presente en todos los ejes del Plan de Igualdad

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad incluidas en los Planes de Igualdad, si bien están formuladas dentro del eje “ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, afectan a otros ejes del Plan de Igualdad, mostrando de manera fehaciente como un conjunto ordenado de medidas de conciliación y corresponsabilidad acertadas y eficaces incidirá y producirá efectos positivos en todos y cada uno de los ejes del plan.

**Un ejemplo: acercar las medidas de conciliación de la empresa a los trabajadores varones** mediante el desarrollo de un curso específico en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigido fundamentalmente a responsables de departamentos, recursos humanos o mandos intermedios es una medida de conciliación que afectará a varios ejes del plan, entre ellos:

- **“Promoción”**: La formación servirá para eliminar los estereotipos de género asociados al mercado laboral favoreciendo que las trabajadoras con responsabilidades familiares y personales no vean reducidas sus posibilidades de promoción en base a prejuicios.



- **“Formación”**: Dentro del Plan Formativo de la empresa se debe incluir un curso de conciliación de la vida laboral, familiar y personal enriqueciendo el Plan Formativo con materias específicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **“Comunicación”**: Una empresa que desarrolle una formación en materia de conciliación para sensibilizar a responsables y trabajadores hombres en general ayuda a transmitir una imagen interna de igualdad y apoyo a la corresponsabilidad.

Tras analizar los efectos que las medidas de conciliación y corresponsabilidad producen en las empresas, y por cómo afectan a cada uno de los ejes de actuación del plan, puede afirmarse que el eje *“ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”* es la columna vertebral del Plan de Igualdad. Por este motivo las empresas conscientes de los beneficios de la conciliación desarrollan un amplio abanico de medidas en esta materia. Muestra de ello son las numerosas empresas que previo a la puesta en marcha de la Ley de Igualdad ya elaboraron e implementaron Planes de Conciliación que posteriormente han mejorado e incluido dentro de sus Planes de Igualdad.

Las empresas que actualmente no hayan iniciado acciones en este sentido pueden empezar a trabajar la conciliación de diferentes formas: acciones puntuales, proyectos integrales de gestión, planes de conciliación, etc. si bien, lo idóneo es el desarrollo de un plan de conciliación que se complemente dentro de un Plan de Igualdad, dado que una empresa comprometida con la corresponsabilidad y la conciliación no debe descuidar otros aspectos al respecto de la eliminación de la desigualdad por razón de sexo en cada uno de sus ámbitos de gestión.



## ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN

Este eje se puede decir que tiene entidad propia, puesto que el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral es reconocido expresamente en la Ley de Igualdad, así como el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.

En nuestro análisis vamos a detenernos en:

- Las medidas de conciliación enfocadas exclusivamente a que las mujeres concilien vida personal, profesional y familiar.
- Medidas que fomenten el uso de los tiempos dedicados a responsabilidades familiares por parte de los hombres.

En el primer apartado encontramos medidas que son muy efectivas y otras que más que efectivas, son efectistas, puesto que finalmente lo que hacen es reflejar la situación de falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, propiciando que las mujeres dediquen tiempo a las responsabilidades familiares y al ámbito privado en definitiva, pero siempre con menoscabo de su desarrollo profesional.

**En 2011 los permisos de maternidad** han sido utilizados por mujeres en 9 de cada 10 casos (318.607, el 98,2%, por mujeres, frente a 5.798, el 1,78%, por hombres); las excedencias por cuidado familiar, también solicitadas por mujeres en 9 de cada 10 casos (37.875, el 93,9%, por mujeres, frente a 2.455, el 6,08%, por hombres).

FUENTE: Datos relativos a 2011, sobre las prestaciones de maternidad, paternidad y excedencia por cuidado de hijos o hijas menores, en acogimiento o familiares, publicados el 27-01-2012 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En cuanto a las segundas medidas, las que fomentan el **uso de la conciliación por parte de los trabajadores**, consideramos que son un verdadero valor en los Planes de Igualdad que las incluyen pues fomentan la corresponsabilidad propiamente dicha. En este sentido hay Planes de Igualdad que establecen la participación masculina obligatoria de algún derecho condicionado al ejercicio de medidas de conciliación.

En este mismo eje encontramos también medidas que, aparentemente favorecedoras por el hecho de fomentar la conciliación familiar, personal y laboral, tienen, a posteriori, consecuencias negativas en las condiciones laborales, en las posibilidades de promoción e incluso en las prestaciones o pensiones futuras.

Los principales factores de desaliento para que el padre asuma más responsabilidades domésticas y familiares no son sólo de naturaleza financiera, sino que también tienen que ver con el miedo a unas consecuencias negativas para el desarrollo de la carrera (eurobarómetro 2003), algo que comprueban que está sucediendo con la carrera profesional de las mujeres.

Las medidas incluidas en este caso deberán dirigirse a toda la plantilla, no fundamentalmente a las trabajadoras madres como ocurre en la mayoría de los Planes de Igualdad. Para ello será necesario contemplar también medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, medidas que en general son valoradas muy positivamente por toda la plantilla, evitando así conflictos en el ejercicio de determinados derechos.



## BUENAS PRÁCTICAS

### **Análisis de una medida de corresponsabilidad incorporada en Planes de Igualdad**

**MEDIDA:** Acceso a promoción para hombres con responsabilidades familiares y de cuidado si se ha acogido a permisos, suspensión de contrato o excedencia.

**OBJETIVO:** Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

**DESARROLLO DE LA MEDIDA:** A igualdad de mérito y capacidad entre varones, adoptar la medida de acceder a los procesos de promoción para aquellos que hayan disfrutado de permisos, suspensiones de contrato o excedencias por cuidados de personas dependientes.

**EJE AL QUE AFECTA:** Clasificación profesional y promoción.

**ANÁLISIS DE LA MEDIDA Y CONCLUSIONES:** Nos detenemos con especial atención en las medidas que promueven la corresponsabilidad, es decir, compartir las responsabilidades familiares de modo que ningún miembro de la unidad familiar se sienta perjudicado en el ejercicio de sus derechos profesionales.

Las medidas de conciliación, en la mayoría de los Planes de Igualdad, se dirigen de un modo más o menos concreto a las mujeres, y fundamentalmente a las madres. El hecho de incorporar medidas de corresponsabilidad supone incorporar medidas de acciones positivas dirigidas a los trabajadores para que sean ellos quienes ejerzan los derechos asociados al cuidado de las personas dependientes.

En este sentido se señala que son muy pocos los Planes de Igualdad en los que aparece el término de corresponsabilidad, y si aparece, lo hace en la introducción pero no en la incorporación de medidas específicas.

Sin embargo hemos detectados algunos ejemplos valiosos que analizamos a continuación:

- Se establecen como ejes del Plan por un lado “ordenación del tiempo de trabajo y conciliación” y por otro “corresponsabilidad”. De este modo incorporan medidas que promueven la corresponsabilidad, es decir que efectivamente se adecúan a los distintos conceptos de conciliación y corresponsabilidad.
- En la mayoría de las ocasiones en el eje de corresponsabilidad se intenta difundir la normativa existente en este campo a través de campañas de sensibilización (folletos, por ejemplo) o acciones formativas para así promover la participación masculina en los derechos de conciliación.
- Sin embargo las medidas que creemos más acertadas y que mejor se adecúan a los objetivos de corresponsabilidad, son aquellas que promueven la corresponsabilidad de cargas familiares y laborales entre personas trabajadoras, estableciendo la participación masculina obligatoria de algún derecho de conciliación para poder disfrutar o tener algún beneficio de otras medidas incorporadas al plan.

La medida presente en este ejemplo cumple con este objetivo de fomento de la corresponsabilidad y se hace necesario el establecimiento de la medida como una acción positiva con el objetivo de despertar el interés por ella para los trabajadores de la empresa, de lo contrario se correría el riesgo de quedarse en una medida existente no cumplida o una proposición de intenciones.



## RECUERDE QUE...

Entendemos la corresponsabilidad como un elemento necesario e imprescindible para conseguir la igualdad en el empleo de toda la plantilla.

El reparto equilibrado de las tareas domésticas y responsabilidades familiares permitirán estar en igualdad de condiciones a la hora de acceder a un empleo, promocionar en él y desarrollar una carrera profesional.



## 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).*
- *“La corresponsabilidad en los planes de igualdad del sector privado” 2012 Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres CELEM.*
- *Conciliación y competitividad. Circulo de Empresarios 2005.*
- *Estudio de necesidades de las empresas para aplicar medidas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal y profesional: análisis de los costes-beneficios empresariales de la conciliación”. CEIM Confederación empresarial de Madrid-CEOE. 2007.*
- *La diversidad de género en el poder económico. Fundación de Estudios Financieros 2005.*
- *Las 6 “C” de la Conciliación. método de gestión del tiempo en la empresa. 2008. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Generalitat de Cataluña.*
- *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas. 2005. Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad.*
- *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. 2008. Instituto de la Mujer Ministerio de Igualdad*
- *100 palabras para la igualdad. glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. 1998. Comisión Europea.*
- *Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (B.O.E. nº 71 de 23/03/2007). B.O.E 2007.*
- *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres 2007. Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 7 février 2007 sur l'égalité entre les femmes et les hommes – 2007.*

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

