



empresas
ASESORAMIENTO PARA LA
igualdad

HERRAMIENTA DE APOYO N° 6: "CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL"

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, 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

Las mujeres han trabajado siempre, y ha sido fundamental para el desarrollo de la sociedad. Pero este hecho, ha tenido un punto de contrapartida, y es que según la época y la cultura social, ha existido una división del trabajo en función del sexo, que responde a fenómenos sociales y culturales. Esta distribución del trabajo entre hombres y mujeres se llama división sexual del trabajo y ha consistido en la diferenciación sobre las actividades para unas y otros, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, y que posteriormente influirán en la organización de cada persona, en cuanto a su vida sociolaboral. Todos estos hechos son los que se van a trabajar en esta herramienta que esperamos sea de gran ayuda.

UN POCO DE HISTORIA

En el último siglo se han producido cambios importantes: el paso del sector industrial al sector servicios, la globalización, etc., pero si volvemos la vista atrás y analizamos la transformación social producida en este tiempo, observaremos que detrás, está un cambio fundamental que tiene que ver con la aparición de las mujeres en los espacios públicos, y muy principalmente su incorporación al mercado laboral.

Procedemos de lo que se ha venido a denominar tradicionalmente “*división sexual del trabajo*”: situación en la que se produce una separación de espacios de actividad y de responsabilidad en función del sexo de las personas. Los hombres en el trabajo asalariado “productivo”, y las mujeres en el trabajo no asalariado “reproductivo”.

A lo largo de la historia se ha ido llamando a las mujeres al mercado de trabajo puntualmente para sustituir a los hombres en sus puestos de trabajo, por ejemplo en tiempo de guerra. Una vez finalizadas éstas, las mujeres tenían que volver al hogar a ocuparse de las tareas domésticas y de cuidado.



Es a partir de mediados del siglo pasado, cuando las mujeres deciden quedarse en el mercado de trabajo y apostar por su desarrollo personal y profesional y su autonomía económica. Pero esta decisión no afecta solo a las mujeres, sino que supone toda una revolución en el ámbito personal y laboral y de la sociedad en su conjunto.

La organización social y del trabajo contaba con que había alguien que se encargaba de los cuidados de las personas en momentos no productivos: infancia/juventud, enfermedad, dependencia y mayores también dependientes. ¿Qué sucede cuando esa persona, casi siempre la mujer, decide cambiar el espacio, sus roles asignados por razón de sexo y muy vinculados a la función reproductiva de la maternidad y del cuidado, y quiere, al igual que los hombres, tener vida familiar pero también laboral y personal?. ¿Cómo afecta esta situación al espacio productivo?.

Este cambio en los roles tradicionales, pone al descubierto una sociedad que no está preparada para ello porque no tiene organizados los servicios públicos ni las infraestructuras necesarias para ocuparse de esos cuidados en horas laborales: escuelas infantiles, centros de día, de dependencia...

No olvidemos que en España, se empieza a hablar más de este asunto desde lo público en el año 2006, con la aprobación de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, más conocida como «Ley de Dependencia», Ley que sienta las bases para construir el futuro Sistema Nacional de Atención a la Dependencia, que financia los servicios que necesitan las personas dependientes, bien por sufrir una enfermedad o [accidente] invalidante o al llegar a la vejez.

Las grandes inversiones que requiere la puesta en marcha de estos servicios ha puesto al descubierto también el valor económico real de un trabajo realizado hasta ese momento, no por dinero sino por vínculos afectivos, no reconocido económicamente y socialmente devaluado, realizado por las mujeres que conocemos como "amas de casa". Se empieza en este tiempo a hablar de la necesidad de desarrollar la corresponsabilidad pública, que es a todas luces, imprescindible para la vida y el desarrollo productivo de los países y de las personas que en ellos habitan.

Otro **ámbito** de cambio es el **privado/personal**, en el que, aunque se ha avanzado, sigue pendiente un reparto más equilibrado de tiempos y espacios, que haga compatible la vida profesional y personal de hombres y mujeres que conviven. No cabe duda que eso altera el orden establecido porque se habla de **corresponsabilidad**, y de la necesidad de repartir las tareas domésticas y de cuidado, buscando igualdad en el desarrollo del proyecto personal y profesional de cada uno (la herramienta nº 8 se ocupará de la corresponsabilidad).

Este cambio obliga a transformar los roles entre mujeres y hombres y sus responsabilidades dentro del ámbito de la empresa, y dentro del ámbito estrictamente social o personal.

En el ámbito de las empresas, la organización del trabajo también está diseñada a la medida de esa división sexual del trabajo, de manera que cuenta con una persona que no tiene oficialmente “condicionantes personales o familiares”, porque hay otra que se ocupa de ello. Y decimos que aparentemente, porque hoy no sólo son las mujeres las que reivindican una organización diferente, las reglas del juego laborales en tiempos y espacios.

Así se ha venido haciendo, un diseño del tiempo de trabajo basado en valores como la plena disponibilidad de las personas sin horarios, salir fuera de hora y la presencia en el puesto de trabajo como comportamientos que prueban el compromiso adquirido con la empresa, el control visual... Modalidades que impiden a todas luces la adaptabilidad necesaria de las carreras profesionales al resto de vidas, pero además se está demostrando su ineficiencia en términos de productividad; en tanto que los criterios de organización del trabajo no están vinculados a la productividad real de las personas, como pudiera ser el trabajo por objetivos.

Esta necesidad de adaptación de las empresas al cambio social de su entorno, les está llevando a realizar una revisión profunda de la **organización del trabajo** que está siendo beneficiosa en términos de mejora de la competitividad y la productividad, y los Planes de Igualdad son una herramienta estratégica para el cambio con perspectiva de género.

Se tiene que dar respuesta a nuevas necesidades: las de las empresas de buscar competitividad, y más compromiso por parte de trabajadoras y trabajadores, a la hora de tener más flexibilidad para dar respuesta a sus responsabilidades como personas.

Es una propuesta de avance en relación a la empresa que tiene que mejorar la confianza en las personas que trabajan con ella, y de éstas que tienen que hacerse más responsables de su trabajo. Sólo así se puede avanzar hacia modelos de organización más adaptables y flexibles (la herramienta nº 7 se referirá a este cambio en la organización del trabajo).

La herramienta nº 6 en la que nos encontramos, se presenta básicamente con la voluntad *de que las empresas tengan capacidad de valorar y gestionar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores*. En definitiva, se quiere intentar unir la equidad y la eficacia en beneficio del resto de las personas.



LAS ESTADÍSTICAS HABLAN DE DESIGUALDAD

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tal como se plantea en la actualidad, no es exclusiva del ámbito privado y por supuesto, no es exclusiva de las mujeres, pero no debemos olvidar que ha constituido y que sigue constituyendo para ellas una gran dificultad para su plena participación en el espacio público, en tanto que hoy siguen haciéndose cargo en gran medida de los asuntos relacionados con el cuidado y la logística familiar.

El viaje iniciado a mediados del siglo pasado, de las mujeres hacia el espacio público y de los hombres hacia el espacio privado, no se ha producido de forma equilibrada. En ese tiempo hemos podido observar, estadísticamente, como ha evolucionado este viaje de las mujeres hacia el mercado de trabajo, de manera que se ha pasado de ser mayoritariamente uno a ser los dos miembros de la pareja que trabajan fuera de casa. Otra cosa bien diferente es lo que ha sucedido en el viaje de los hombres hacia el ámbito personal y familiar y en el reparto de tareas y funciones en el ámbito privado.

MAYORES DIFICULTADES DE LAS MUJERES PARA CONCILIAR

Informe Igualdad 2009 UE

Las mujeres tienen las mayores dificultades para conciliar la vida profesional y la vida privada, y el desequilibrio del reparto de las tareas domésticas y familiares, siguen siendo importantes.

Llama la atención que cuando hombres y mujeres tienen hijos/as a su cargo, la tasa de empleo de las mujeres cae 12,4 puntos y la de los hombres aumenta 7,3 puntos".

Employment rates of women and men (25-49) depending on whether they have children under 12 (EU 27, 2009)

La proporción de las madres en el mercado laboral es 11,5 puntos porcentuales inferior a la de las mujeres sin hijos/as, mientras que la proporción de los padres es 8,5 puntos porcentuales superior al de los hombres sin hijos/as.

Importante presencia en la "inactividad"

- Del total de las personas que se dedican a las "labores del hogar", el 94,35% son mujeres.
- La mayor parte de los hombres "inactivos" son jubilados o prejubilados, mientras que la mayor parte de las mujeres que no tienen ni buscan un empleo trabajan en casa.

Más de 5 millones de mujeres en nuestro país están en esta situación.

COMO AFECTA A LA CALIDAD EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES

Encuesta de Población Activa (EPA) Cuarto trimestre de 2012:

- El 84,3% de los contratos indefinidos para una jornada a tiempo parcial y el 70% de los trabajos temporales a tiempo parcial están ocupados por mujeres.
- El 96,98% del total de personas ocupadas a tiempo parcial por el cuidado de personas dependientes (niños/as, personas adultas enfermas, personas con discapacidad o mayores) son mujeres.



El recurso a las modalidades de trabajo flexible puede reflejar preferencias personales, pero la marcada diferencia entre hombres y mujeres subraya el **desequilibrio existente en la utilización del tiempo. (Informe 2007 UE).**

USO DIFERENCIADO DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN

Es muy interesante seguir y ver como en la actualidad los estudios y estadísticas que tratan de las diferencias laborales entre mujeres y hombres, han incorporado la novedad de hablar y visibilizar el trabajo remunerado (público) y no remunerado (privado), situando la clave de las desigualdades que se producen en los diferentes usos del tiempo que hacen hombres y mujeres.

El tiempo así aparece como un recurso valioso y limitado para hombres y mujeres y su distribución de una u otra manera, en los espacios públicos y/o privados, determina el mayor o menor desarrollo de las personas en los diferentes ámbitos de actuación.

La inexistencia de corresponsabilidad pública y privada en cuanto al cuidado, ha perjudicado muy notablemente al desarrollo profesional de las mujeres en tanto que, además de tener un empleo por cuenta ajena, han tenido que seguir haciéndose cargo de las tareas personales y familiares, de ahí las opciones de contratos a tiempo parcial entre otras.

Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010

Más allá del mercado de trabajo, las mujeres siguen sosteniendo el peso principal de la responsabilidad en materia de cuidados en el hogar.

- De acuerdo con los datos de la última Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010), el porcentaje de mujeres que empleaba tiempo en el cuidado del hogar y de la familia era del 91,9% y destinaban una media de 4 horas 29 minutos diarios (el 74,7% de los hombres destinaba 2 horas 32 minutos).
- Por el contrario, el porcentaje de mujeres que destinaba tiempo a las aficiones y la informática era del 23,9%, con una duración media diaria de 1 hora y 38 minutos, y el porcentaje de varones era del 35,6%, con un tiempo medio diario de 2 horas 5 minutos.

EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO CONCILIACIÓN

La conciliación es un concepto susceptible de diferentes interpretaciones y opiniones entre las personas que forman parte de la dirección de la empresa. Frecuentemente, esta disparidad viene marcada por una falta de información o por una visión parcial de lo que supone la conciliación.

Por ejemplo, podemos encontrar personas que consideren que las necesidades de conciliación son una cuestión que cada uno tiene que resolver en su esfera privada, y priorizan en todo momento los intereses de la empresa privada; por otra parte, podemos encontrar personas que crean que la conciliación consiste en flexibilizar y adaptar el trabajo a las necesidades individuales con independencia de la realidad o situación de la empresa y que la prioridad es la necesidad individual de cada persona; otras personas pueden pensar que la conciliación es un asunto de mujeres; otras que solo afecta a las personas con hijos/as, etc.

Veremos en esta y otras herramientas que los intereses de la empresa privada están estrechamente vinculados al bienestar de las personas que en ella trabajan, que eso pasa por la conciliación y ésta por la necesidad de una flexibilización y adaptación del trabajo.

VEAMOS UN EJEMPLO DE LA PERCEPCIÓN DE LA EMPRESA SOBRE LA CONCILIACIÓN

ESTUDIO SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL: SITUACIÓN ACTUAL, NECESIDADES Y DEMANDAS. 2005. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

BARRERAS RELATIVAS A LA ESTRUCTURA ECONÓMICA

Orientación de las empresas hacia la máxima productividad

- Personas responsables de empresa que opinan que la aplicación en la empresa de medidas de conciliación limita la competitividad empresarial: 41,3%

BARRERAS RELATIVAS A LA ESTRUCTURA ECONÓMICA

Orientación de las empresas hacia la máxima productividad

- Opinión de los responsables de empresa sobre quién debe asumir las dificultades de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en %). El 61% considera que las dificultades de compaginación deben solucionarse por las familias de forma privada. Frente a ello el 66,9% considera que la empresa privada debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la máxima productividad.

Es por ello que, cuando surgen las divergencias, hay que ampliar la información en esta materia y en las repercusiones que tiene o puede tener en la empresa. Objetivar la realidad de la empresa puede ayudar a desbloquear el desacuerdo y a llegar a una convergencia de opiniones.



ALGUNOS CONCEPTOS

Conceptos 100 palabras para la Igualdad CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

CEIM. EQUAL IMPLANTA

¿QUÉ ENTIENDE SU EMPRESA POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL?

La necesidad de desarrollar una nueva conciencia y cultura empresarial que facilite tanto a las mujeres como a los varones compatibilizar sus horarios, de forma que puedan desarrollar apropiadamente su trabajo, disfrutar de tiempo de ocio y personal, y atender a sus responsabilidades familiares (el 67,52%).

En el ámbito de la Conciliación de la vida personal y laboral con perspectiva de género, la empresa pone en marcha acciones con el propósito de avanzar hacia una nueva organización del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal y laboral. Estas acciones se diseñan tanto para hombres como para mujeres y se evidencia que ambos se acogen a ellas.

Las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral son medidas cuyo objetivo principal es facilitar tanto a hombres como a mujeres el desempeño de sus responsabilidades familiares, personales y profesionales.

LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Parece que algo se mueve en el estereotipo que vincula sin remedio la maternidad como una decisión personal de las mujeres, incompatible con su vida laboral o carrera profesional.

La Ley de Igualdad da un paso adelante en la búsqueda de un cambio en este sentido, y plantea la conciliación como un derecho laboral de primer orden de hombres y mujeres, y además fomenta una mayor corresponsabilidad en los espacios privados y públicos para conseguir su efectividad.

En el **espacio privado** se trata, sobre todo, de que la conciliación haga compatible la vida privada y el trabajo para ambos sexos. O sea que hombres y mujeres puedan conciliar porque comparten los espacios, y muy especialmente la asunción de obligaciones

familiares, en tanto que en este tiempo las mujeres han hecho un recorrido en el espacio público que no se corresponde con el realizado por los hombres en el privado.

A este respecto, la Ley de Igualdad, en relación a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, establece en su artículo 44.1, que: *“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”*. La Conciliación es una responsabilidad de hombres y mujeres.

La Ley avanza propuestas en esta dirección: los Planes de Igualdad en las empresas y los **permisos de paternidad** exclusivos para el padre que abren la puerta a ese cambio hacia un modelo más igualitario y marcan junto a las acciones positivas y la transversalidad, un marco normativo coherente.

Otra parte importante de la tarea se centra en el **espacio del trabajo**. ¿Cómo? Introduciendo soluciones inteligentes en la organización dirigidas a hombres y mujeres: flexibilidad horaria, permisos o adaptación de la carga laboral a las necesidades familiares.

Las empresas se encuentran con que los problemas personales de sus empleados/empleadas revierten negativamente en el desempeño de su trabajo y, por ende, en su capacidad de competir. A la hora de buscar empleo, las personas cualificadas valoran cada vez más aquellas empresas que incluyan en sus estrategias de recursos humanos políticas de conciliación e igualdad atractivas.

Recordemos además que todas las medidas deben estar dirigidas tanto a hombres como a mujeres y que debe potenciarse el uso de estas medidas para ambos sexos.

La empresa puede colaborar y ofrecer servicios complementarios que ayuden a compaginar la vida laboral y personal. *Desde servicios a las personas trabajadoras (atención médica, consultas telefónicas a especialistas, servicios de cuidado y acompañamiento, etc.), pasando por facilitar la gestión de ayudas o información de posibilidades de ayuda a empleados y empleadas con problemas de familiares dependientes, etc. hasta las opciones de horarios flexibles, el teletrabajo o las jornadas continuas.*



LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, Y LABORAL. VENTAJAS DE LA CONCILIACION PARA SU EMPRESA

La puesta en marcha de medidas de conciliación en los Planes de Igualdad ayudarán a:

Contratar y retener personal cualificado

- Especialmente en aquellos sectores donde encontrar personas cualificadas es especialmente difícil.
- Las medidas de conciliación aumentan el paquete de beneficios que ofrece la empresa y ayudan a atraer y retener a las personas más cualificadas y más preparadas.

Incrementar el compromiso con la empresa

- Las personas trabajadoras se sienten más comprometidos/as con la empresa y se quedan.
- La retención de talento y conocimientos en la empresa incrementa su competitividad.

Mejorar la productividad

- Una mejora en la calidad de vida en el trabajo incide directamente en la mejora de la productividad y/o calidad de servicio.

Incrementar la satisfacción laboral

- La satisfacción en el trabajo es un indicador de productividad. En este sentido, la incorporación de medidas de conciliación contribuye a mejorar sustancialmente la satisfacción laboral.

Reducir el estrés y el absentismo producido por factores psicológicos

- Una organización “sana” es aquella que se preocupa por la seguridad y el bienestar de las personas que trabajan en ella.
- En los últimos años se ha producido un aumento importante del absentismo de larga duración por factores psicológicos. Aunque esta situación viene dada por múltiples factores, la empresa puede poner en marcha mecanismos que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas y, por lo tanto, que ayuden a mejorar la productividad.

Mejorar la calidad del servicio

- Una plantilla sana, satisfecha laboralmente, y comprometida con la empresa es una plantilla que trata y gestiona a la clientela como si fuera propia.

Mejorar la imagen de la empresa en el mercado

- Conscientes de la fuerza de la prescripción que tiene la plantilla de una empresa y del impulso de la Responsabilidad Social ha dado a conceptos como “reputación” de empresa, la empresa responsable, etc., la incorporación de medidas de conciliación se convierte en un elemento de diferenciación importante en el mercado.

Si bien es cierto que cada organización tiene una realidad diferente, también lo es que cualquier empresa puede mejorar el nivel de conciliación de las personas que trabajan en ella.



BUENAS PRÁCTICAS

Si quiere usted saber como está su empresa en clave de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de su plantilla, le proponemos responder el siguiente Cuestionario. Encontrará este y otros muy parecidos si se decide a poner en marcha planes o medidas de igualdad, realizando para ello un diagnóstico previo. Las preguntas se pueden poner en clave de afirmación, teniendo de esta manera una propuesta de buenas ideas, que debería tener mi empresa si de verdad apuesta por la conciliación.

- ¿Dispone la empresa de medidas de flexibilidad horaria que se adecuen a las necesidades de conciliación de los trabajadores y trabajadoras?
- ¿Favorecen los horarios de las reuniones de trabajo la conciliación de la vida personal y laboral?
- ¿Ofrece la empresa la posibilidad de teletrabajar de forma voluntaria durante periodos de tiempo determinados?
- ¿Ofrece la empresa facilidades para pedir permisos o excedencias y garantiza las condiciones de la reincorporación?
- ¿Dispone la empresa de una ampliación de permisos remunerados por encima de la legislación vigente (por ejemplo, enfermedad, maternidad, paternidad...)?
- ¿Quien utiliza más las medidas de conciliación de la vida personal y laboral?
- ¿Quien utiliza más los permisos o excedencias?
- ¿Que porcentaje de hombres ha utilizado el permiso de paternidad?
- ¿Tiene la empresa mecanismos establecidos para sustituir las bajas y excedencias?

INDICADORES. ¿Qué queremos hacer?/¿Cómo medirlo?

Las medidas para la conciliación de la vida personal y profesional están recogidas en algún documento.

- % de plantilla que puede disfrutar de cada medida de conciliación.
- % de la plantilla que utiliza las medidas de conciliación.
- % de mujeres versus % de los hombres que utiliza las medidas de conciliación.
- % de cargos intermedios que utiliza las medidas de conciliación.
- % de cargos directivos que utiliza las medidas de conciliación.
- % del resto de la plantilla que utiliza las medidas de conciliación.
- % de mujeres que teletrabajan.
- % de mujeres versus % de los hombres que toman permisos y excedencias.
- Número de hombres que solicitan el permiso de paternidad versus el número de hombres que tienen hijos/as.

RECUERDE QUE...

- La conciliación de vida personal, profesional y familiar ha supuesto un gran reto social, para las administraciones y las empresas. El cambio experimentado en los roles tradicionales de mujeres y hombres y su respectiva incorporación a los espacios públicos, al mercado de trabajo y a los espacios privados de unas y otros respectivamente, ha supuesto todo un replanteamiento de las políticas públicas de cuidado y de organización del trabajo en las empresas que suponen un claro beneficio para todos.
- Cada vez las personas somos más conscientes de la necesidad de hacer compatibles nuestra vida personal y laboral. Se trata de ganar en calidad de vida a la vez que mejorar en eficiencia y eficacia en la empresa ¿es esto posible?. Indudablemente sí. Son ya numerosas las empresas que han adoptado, de forma inteligente, medidas para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de sus profesionales, a la vez que ofertan otro tipo de compensaciones sociales o de flexibilidad. Es lo que llamamos «salario emocional», un incentivo cada vez más valorado en la elección de un empleo.
- La conciliación de la vida profesional, familiar y privada de hombres y mujeres es esencial para fomentar el acceso y la vuelta de las mujeres al mercado de trabajo, así como su permanencia en el mismo.



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).*
- *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. 1998. Comisión Europea.*
- *Conciliación y competitividad. Circulo de Empresarios 2005.*
- *El absentismo laboral de las mujeres en relación con el de los hombres. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad 2000.*
- *El Uso del tiempo. MUJERES EN CIFRAS BOLETÍN ESTADÍSTICO. Marzo 2013. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.*
- *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.*
- *Estudio sobre la Conciliación de la Vida Familiar y la Vida Laboral: situación actual, necesidades y demandas. 2005. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.*
- *Estudio "la corresponsabilidad en los planes de igualdad del sector privado". 2012. CELEM.*
- *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de 2009. Comisión Europea.*
- *La diversidad de género en el poder económico. Fundación de Estudios Financieros 2005.*
- *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. 2007. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra*
- *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.*

- *Las 6 "i" de la igualdad. Método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas. 2009. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Generalitat de Cataluña.*
- *Las mujeres en la dirección de las empresas. 2007 Universidad Menéndez Pelayo (UIMP).*
- *Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (B.O.E. nº 71 de 23/03/2007). B.O.E 2007.*
- *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*

www.igualdadenlaempresa.es

