



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2013 - 2016



FUNDACIÓ URV
UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Coordinación:	Departamento de Recursos Humanos Comisión de Igualdad de la FURV
Equipo consultor:	Salut i Medi
Aprobado por:	Dirección
Fecha aprobación:	15/02/2013

ÍNDICE

1. Preámbulo.....	3
2. Objetivos y medidas para la igualdad entre mujeres y hombres.....	5
3. Miembros de la Comisión de igualdad de oportunidades.....	12
4. Normativa de referencia.....	13
5. Bibliografía relacionada con la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en el trabajo.....	14

1. PREÁMBULO

El principio de igualdad es un pilar de las sociedades democráticas y un derecho reconocido por diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos y por la legislación estatal y autonómica. Sin embargo, los datos nos demuestran que aún persisten numerosas situaciones de discriminación y desigualdad social y laboral entre los hombres y las mujeres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene el objetivo de emprender una acción normativa dirigida a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y de promover una igualdad real, y no sólo formal, contribuyendo a eliminar los obstáculos y estereotipos que impiden alcanzarla.

Los planes de igualdad de oportunidades constituyen una herramienta para el fomento de la igualdad en el ámbito laboral que permite integrar la perspectiva de género en la gestión de personas y facilita la evaluación de los resultados de las políticas orientadas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y las desigualdades de género, con el fin de tender a una igualación de resultados como compensación a las discriminaciones sociales indirectas y más difíciles de modificar.

La Fundación URV (FURV) ha elaborado su primer Plan de igualdad (2013-2016) como consecuencia de su compromiso con el establecimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de comportamiento de la organización. Las medidas para el fomento de la igualdad han definido a partir de un diagnóstico de situación que ha analizado aspectos como la distribución de hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo y niveles de responsabilidad, el fomento de una gestión organizativa igualitaria, las condiciones laborales de mujeres y hombres, la proyección de una imagen no discriminatoria y el uso de un lenguaje no sexista, el acceso a la formación en igualdad o la retribución media anual por sexo, entre otras cuestiones.

En el proceso de elaboración del Plan de igualdad se ha seguido la siguiente metodología:

1. Presentación del proyecto al conjunto de la organización y creación de la Comisión de igualdad de la FURV, un equipo de trabajo establecido para debatir, proponer y hacer seguimiento de las medidas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Recopilación de datos cuantitativos y de información cualitativa, a partir de las siguientes fuentes de información:
 - datos del personal, desagregados por sexo, que muestran las características del equipo humano en relación a los principales indicadores de igualdad.
 - análisis de las políticas formalizadas y los documentos de gestión del personal existentes (procedimientos de selección y promoción, uso no sexista en el lenguaje de las comunicaciones y en las imágenes, organización del tiempo de trabajo, medidas de conciliación de la vida personal y laboral, etc.).

- entrevistas semiestructuradas a una selección de personas pertenecientes a diversos grupos profesionales, que han aportado información cualitativa sobre la situación de la organización en relación a la igualdad de oportunidades a partir de su opinión y experiencia personal.

Los ámbitos sobre los que se estructura el Plan diseñado comprenden seis ejes

Eje 1: FORMALIZACIÓN DEL COMPROMISO HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, VISIBILIZACIÓN DEL SEXISMO Y SENSIBILIZACIÓN

Eje 2: LENGUAJE NO SEXISTA E IMAGEN IGUALITARIA

Eje 3: PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Eje 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Eje 5: APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Eje 6: INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE CALIDAD, EN LOS PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA Y EN LOS SERVICIOS DE LA FURV

Este documento ha sido acordado por la Comisión de igualdad, en representación de todas las personas trabajadoras de la FURV, y aprobado con la conformidad del equipo directivo

La Comisión de igualdad de la FURV, formada por representantes de la dirección y representantes del personal, se encargará de hacer un seguimiento periódico de las actuaciones previstas y analizará cuál ha sido la evolución de la organización a lo largo del tiempo para valorar las nuevas necesidades en relación al fomento de la igualdad de oportunidades.

2. OBJETIVOS Y MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EJE 1. FORMALIZACIÓN DEL COMPROMISO ENTORNO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, VISIBILIZACIÓN DEL SEXISMO Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 1.1: Reforzar el compromiso de la FURV con la equidad de género en los documentos corporativos y estratégicos

Situación de partida: Falta de una política específica de igualdad de oportunidades formalizada.

Indicadores asociados: *Existencia de una declaración de compromiso formalizada que se ha difundido interna y externamente; Hay referencia a la igualdad de oportunidades en el Manual de acogida, los planes estratégicos y los documentos de RRHH; Número y descripción de acciones comunicativas con las que se han difundido las medidas de fomento de la igualdad de oportunidades; Número de empresas proveedoras que han sido escogidas considerando criterios de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.*

MEDIDAS:	RESPONSABLE:	PLAZO:
Difundir una declaración donde quede constancia del compromiso de la dirección de la FURV con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y con la aplicación y seguimiento del Plan de igualdad.	DIRECCIÓN	Marzo 2013
Comunicar interna y externamente las medidas planteadas para fomentar la igualdad de oportunidades, como parte de las acciones comunicativas de la FURV (al Boonsai, en las reuniones con el personal, por correo-e, en la web...).	RRHH TE-CALIDAD (CTTi) GESTIÓN CALIDAD (CFP)	Abril 2013
Incluir una referencia al Plan de igualdad aprobado y el compromiso de la institución en esta materia en el Manual de acogida del personal, los objetivos estratégicos y los documentos de RH.	TE-CALIDAD (CTTi) GESTIÓN CALIDAD (CFP)	Mayo 2013
Incorporar criterios sociales relacionados con la igualdad de oportunidades como un aspecto a valorar en los pliegos de condiciones para la contratación de empresas proveedoras (p.ej. valorando las empresas que tengan un plan de igualdad, que faciliten medidas de conciliación más allá del marco legal o que dispongan de herramientas para la prevención y tratamiento de casos de acoso sexual y por razón de sexo).	TECNICOS ENLACE TECNICOS FORMACIÓN	Diciembre 2013
Informar al Observatorio de la Igualdad de la URV de la elaboración del Plan de igualdad, y abrir la posibilidad de cooperar con el Plan de igualdad de la URV	RRHH	Junio 2013

Objetivo 1.2: Fomentar la sensibilización sobre el sexismo y procurar la implicación del personal en el Plan de Igualdad

Situación de partida: Aunque la FURV ya tiene en marcha medidas de fomento de la igualdad, no ha hecho público externamente su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Indicadores asociados: *Las estadísticas sobre el personal se tratan desagregados por sexo; El Plan de igualdad está al alcance de todo el personal; Los trabajadores obtienen anualmente información sobre la aplicación del Plan de igualdad; Número de reuniones periódicas de la Comisión de igualdad; ha hecho un seguimiento de la implantación del Plan de igualdad y se han evaluado los resultados; Número y porcentaje de acciones del Plan de igualdad implementadas; Hay un buzón de sugerencias u otros canales con los que las personas trabajadoras pueden hacer propuestas y recomendaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades.*

MEDIDAS:	RESPONSABLE:	PLAZO:
Continuar elaborando y mostrando las estadísticas sobre el personal y el alumnado desagregados por sexo en las memorias anuales (memoria de actividades y memoria económica).	RRHH CALIDAD-CTTi CALIDAD-CFP	Anualmente
Difundir los principales resultados del diagnóstico y el Plan de igualdad de oportunidades entre el personal mediante diferentes canales de comunicación (e-mail, aplicativo Boonsai, reuniones de equipo, presentaciones a todo el personal	RRHH	Anualmente
Al finalizar el período de implantación del Plan, hacer una valoración de cuál ha sido el impacto en la empresa y difundir los resultados entre el personal.	RRHH	Diciembre 2016
Mantener una reunión anual con la Comisión de igualdad para hacer el seguimiento del Plan de igualdad de oportunidades, además del control de implantación mediante el aplicativo Boonsai y el sistema de gestión de la calidad de la FURV.	DIRECCIÓN	Anualmente
Incorporar la recogida de opiniones y propuestas relacionadas con el Plan de igualdad a los canales de comunicación habituales con el personal.	RRHH	2013

EJE 2. LENGUAJE NO SEXISTA E IMAGEN IGUALITARIA

Objetivo 2.1: Reforzar el uso del lenguaje no sexista y velar por un uso de las imágenes no discriminatorio en la comunicación corporativa.

Situación de partida: No hay un manual de estilo o una guía para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes a la organización. El uso del lenguaje no sexista a veces se pierde a lo largo del texto de algunos documentos corporativos.

Indicadores asociados: *Hay una guía que recoge los criterios de lenguaje no sexista y de imagen no discriminatoria a la FURV; Los documentos corporativos, los procesos de selección de personal y de descripción de puestos de trabajo utilizan un lenguaje no sexista, con alternativas tales como sustantivos neutros y colectivos. Los criterios para el uso de un lenguaje no sexista e imagen no discriminatoria se han difundido al personal del departamento de RH, del ámbito de comunicación y marketing, y dirección.*

MEDIDAS:	RESPONSABLE:	PLAZO:
Disponer de unas orientaciones para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes en la comunicación interna y externa, que proporcionen ejemplos prácticos de sustantivos neutros y unos criterios generales en la utilización de las imágenes.	GESTIÓN DE LA CALIDAD (CFP)	DICIEMBRE 2013
Velar la utilización no sexista del lenguaje en los documentos de gestión del personal.	RRHH	Anualmente
Difundir los criterios de lenguaje y comunicación visual no sexista entre el personal (especialmente el personal de Marketing y Comunicación, Recursos Humanos y Dirección)	TE-CALIDAD(CTTi) GESTIÓN QUALITAT (CFP)	Enero 2014

EJE 3. PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO Y NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Objetivo 3.1: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos y categorías profesionales

Situación de partida: El personal de estructura a la FURV está feminizado (75,7% mujeres y 24,3% hombres), y la distribución de sexos es poco equilibrada en algunos grupos profesionales.

Indicador asociado: *Número de acciones positivas llevadas a cabo para corregir casos de sobrerrepresentación de sexos en los grupos profesionales y ámbitos de trabajo.*

MEDIDAS:	RESPONSABLE:	PLAZO:
Incorporar en los procesos de selección y contratación medidas de acción positiva de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.	RRHH	Junio 2013

Objetivo 3.2: Vigilar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional y en el acceso a cargos de responsabilidad

Situación de partida: La proporción de sexos en los cargos de responsabilidad de la FURV está equilibrada (2 mujeres y 3 hombres) pero, en términos relativos, la proporción de mujeres con cargo de responsabilidad respecto al total de mujeres de la empresa es del 2%, mientras que el 6% de los hombres que trabajan en la FURV tiene algún cargo de responsabilidad. Al Patronato de la FURV no hay una presencia equilibrada de sexos: 5 mujeres (33%) y 10 hombres (67%).

Indicadores asociados: *Número de acciones positivas para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el acceso a la formación y la promoción; Mecanismos que garanticen el conocimiento del personal de los sistemas de promoción profesional; El personal obtiene los datos desagregados por sexo de los procesos de promoción.*

MEDIDAS:	RESPONSABLE:	PLAZO:
Mantener la planificación de la formación interna dentro del horario laboral, velando para que facilite la conciliación	DIRECCIÓN	Anualmente
Incorporar en los procesos de promoción interna como medida de acción positiva que, a igualdad de méritos y capacidad, tendrá preferencia el sexo infrarrepresentado para acceder.	DIRECCIÓN	Mayo 2013

EJE 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo 4.1: Seguir facilitando una organización y gestión del tiempo de trabajo que posibilite la conciliación y que fomente la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidado

Situación de partida: Para el personal de estructura, la FURV ofrece medidas de conciliación que exceden el marco legal. Las personas entrevistadas consideran que la FURV facilita la conciliación y que los hombres también solicitan cambios de jornada o ajustes horarios por motivos de conciliación familiar. Las 5 personas que en 2011 tuvieron reducción de jornada o excedencia por cuidado de menores eran mujeres.

Indicadores asociados: *Uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres y de las mujeres; Medidas que amplían el marco legislativo de referencia para facilitar la conciliación del tiempo laboral y personal.*

MEDIDAS:	RESPONSABLE:	PLAZO:
Recopilar las medidas de Conciliaciones existentes y las acciones que la FURV ofrece más allá de la legislación vigente, y poner este documento a disposición de todo el personal.	RRHH	Febrero 2014
Hacer un seguimiento de la utilización de las medidas de conciliación por parte de los hombres y las mujeres.	RRHH	Anualmente

EJE 5. APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Objetivo 5.1: Garantizar la perspectiva de género en las actividades de prevención de riesgos laborales y darla a conocer entre el personal

Situación de partida: Mayor incidencia de las bajas por IT de las mujeres que los hombres, y mayor duración media de las bajas; Algunas personas entrevistadas no saben de la existencia del protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicadores asociados: *Los datos sobre salud laboral se analizan y se muestran desagregados por sexo; Bajas laborales por IT (y media de días de baja) por sexo; Conocimiento de las medidas para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, descripción de las actividades formativas y de comunicación para prevenir y detectar el acoso sexual y por razón de sexo.*

MEDIDAS:	RESPONSABLE:	PLAZO:
Velar que se considere la variable sexo en la recogida y tratamiento de datos y en el estudio e investigación general en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo.	RRHH	Diciembre 2013

Registrar y analizar las bajas por IT y su duración considerando la variable sexo.	RRHH	Anualmente
Incluir referencia a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el Manual de acogida del personal y en las actuaciones formativas de prevención de riesgos laborales	TE-QUALITAT (CTTi) GESTIÓ QUALITAT (CFP)	Junio 2013

EJE 6. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE CALIDAD, EN LOS PLANES DE FORMACIÓN CONTÍNUA Y EN LOS SERVICIOS DE LA FURV

Objetivo 6.1: Incorporar la perspectiva de género en la política de calidad

Situación de partida: Posibilidad de mejorar la sistematización de la perspectiva de género de forma transversal en la política de calidad de la FURV.

Indicadores asociados: Se han adaptado los sistemas de información para registrar la variable sexo y poder analizar todos los datos desagregados, Los estudios de clima laboral consideran aspectos de igualdad de oportunidades y, en lo posible, los resultados se analizan desagregados por sexo.

MEDIDAS:	RESPONSABLE:	TERMINI:
Registrar la variable sexo en los sistemas de información para poder analizar los datos desagregados.	Dirección/RRHH	Anualmente a partir de diciembre 2013
Incorporar aspectos relacionados con la equidad de género en las encuestas de clima laboral y, en lo posible, analizar los resultados desagregados por sexo.	TE-QUALITAT (CTTi) GESTIÓ QUALITAT (CFP)	2014

Objetivo 6.2: Fomentar la creación de títulos de postgrado y cursos de extensión universitaria especializados en perspectiva de género, y hacer un seguimiento de las actividades de emprendimiento considerando la variable sexo.

Situación de partida: Posibilidad de ampliar la información sobre la integración de las especificidades de mujeres y hombres y la equidad de género en la formación continuada, en la transferencia de tecnología y conocimientos, y en la innovación.

Indicadores asociados: Número de masters, postgrados y cursos de especialización universitaria que hacen referencia a la igualdad entre mujeres y hombres o específicamente

relacionados con la perspectiva de género; Número de hombres y mujeres responsables de los nuevos proyectos empresariales creados con el apoyo del CTTi.

MEDIDAS:	RESPONSABLE:	PLAZO:
Continuar la creación de estudios de postgrado y cursos de extensión universitaria directamente relacionados con la equidad entre mujeres y hombres, en función de la demanda social.	Dirección (CFP)	Anualmente
Incorporar la perspectiva de género en el seguimiento del emprendimiento desde el CTTi, haciendo un análisis de la variable sexo en relación a la creación de nuevas empresas.	TE-EMPREDORIA (CTTi)	2014

3. MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Comisión de igualdad de la FURV está formada por tres representantes de la empresa y cuatro representantes de las personas trabajadoras:

En representación de la entidad:	
Lourdes Jané Ros	Directora del Centro de Transferencia de Tecnología e Innovación (CTTi)
Charo Romano Santos	Directora del Centro de Formación Permanente (CFP)
Anna Méndez Soler	Responsable de Recursos Humanos de la FURV
En representación de las personas trabajadoras:	
Sílvia Coll Colomer	Técnica de Gestión de la Información/Calidad del CFP
Bernardino Garcia Ramírez	Técnico de Enlace – Unidad de Valorización del CTTi
Matilde Gómez Dorado	Facturación de Clientes del CTTi
Manuel Domínguez Porras	Técnico de Informática – Multimedia del CFP

4. NORMATIVA DE REFERÉNCIA

En últimos años, se han llevado a cabo diversas iniciativas legislativas que tienen por objetivo la consecución de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además del marco general establecido en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Cataluña, que recogen el derecho a la igualdad ya la no discriminación por razón de sexo, cabe mencionar las normativas de carácter más específico que han tenido en cuenta a la hora de elaborar el presente Plan de igualdad:

- Directivas de la Comisión Europea como la **2002/73/CE**, la **2004/113/CE** y la **2006/54/CE**, relativas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuestiones de empleo y en el acceso a bienes y servicios.
- La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece medidas que tienen como objetivo la igualdad de trato y oportunidades y que incluye, entre otras, la elaboración de planes de igualdad en las empresas. En particular, las medidas planificadas recogen los criterios de actuación detallados en el artículo 45, sobre la elaboración y la implantación de planes de igualdad, el artículo 46, sobre el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas, el artículo 47, sobre transparencia en la implantación del Plan de Igualdad, y el artículo 48, sobre medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. También obliga a los poderes públicos a tener en cuenta los aspectos de género en los estudios y estadísticas y, en el artículo 25, determina el fomento de la enseñanza y la investigación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la educación superior.
- La **Ley Orgánica 4/2007**, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que considera el papel de la universidad como transmisor esencial de valores, introduciendo entre los objetivos propios de las universidades el logro de la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de las mujeres en los grupos de investigación, de acuerdo con el porcentaje que representan entre el conjunto de personas que finalizan los estudios superiores. Además, introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género.
- La **Ley 5/2008**, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que garantiza el abordaje integral por parte de todos los agentes implicados en la prevención, la detección, la atención y la recuperación de las mujeres víctimas de la violencia machista. Por otra parte, el artículo 28.2 de esta Ley establece que el Gobierno debe promover el diálogo social en la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y el artículo 29 prevé que las bases reguladoras de las subvenciones que tengan como beneficiarias empresas con una plantilla igual o superior a 25 personas deben incluir la obligación, con el acuerdo de los agentes sociales, de indicar los medios que se utilizan para prevenir y detectar casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, e intervenir en sus centros de trabajo.,

5. BIBLIOGRAFIA RELACIONADA CON LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Barcelona (2005). *Recull de bones pràctiques per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats.* Barcelona

Comisión Europea (2004). *Guía EQUAL sobre integración de la perspectiva de género.* Brussel·les

Departamento de la Presidencia (2005). *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua.* Barcelona

Departamento de Salud (2009). *Protocol per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya.* Document marc. Barcelona

Departamento de Trabajo (2008). *On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?* Barcelona

Departamento de Trabajo (2008). *Recull de termes Dones i Treball.* Barcelona

Departamento de Trabajo. Comisión de Igualdad y del Tempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Catalunya (2008). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.* Barcelona

Departamento de Trabajo (2009). *Els 10 perquè per la igualtat.* Barcelona

Departamento de Trabajo (2009). *Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya.* Barcelona

Departamento de Trabajo (2009). *Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses.* Barcelona

Departamento de Trabajo (2009). *La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.* Barcelona

Departamento de Trabajo (2010). *Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat.* Barcelona

Fonética y Secretaría de Estado de Igualdad (2011). *Igualdad y RSE. Guía para PYMES.* Madrid

Gaya, Mar (2011). *Igualant. Reptes i estratègies per a la igualtat d'oportunitats en el món del treball.* Icaria editorial

Instituto Catalán de las Mujeres (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses.* Barcelona

Instituto Catalán de las mujeres (2007). *Conciliació i nous usos del temps.* Barcelona

Instituto Catalán de las mujeres (2007). *La salut des de la sensibilitat de gènere.* Barcelona

Instituto Catalán de las mujeres (2008). *Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.* Barcelona

Instituto de la Mujer. *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos.* Madrid

Instituto de la Mujer (2007). *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.* Madrid

Montolío, Estrella (2010). *Estratègies de comunicació per a dones directives.* Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Barcelona