

## **GUIA LABORAL: COM APLICAR LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT A L'EMPRESA**

### **Índex de continguts**

1. Per què aquesta guia?
2. A qui va dirigida?
3. Per què és necessari introduir polítiques d'igualtat a les empreses?
4. Resum de la normativa d'igualtat
5. Què és la Llei d'Igualtat? A que obliga aquesta llei?
6. Què és un pla d'igualtat d'empreses?
7. Quines empreses estan obligades a tenir un pla d'igualtat?
8. Beneficis de l'aplicació de polítiques d'igualtat
9. Mesura obligatòria per a totes les empreses
10. Mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i personal
11. Subvencions i informacions per a la implantació de la igualtat
  12. Incentius a la contractació respecte de la cotització a la Seguretat Social
  13. Direccions d'Interès
  14. Bibliografia

## 1. PER QUÈ AQUESTA GUIA?

Des de la regidoria de Polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament de Maó, hem elaborat aquesta guia amb la finalitat d'informar a les empreses del municipi sobre l'aplicació de les polítiques d'igualtat.

L'aprovació de la Llei d'Igualtat entre homes i dones, al març del 2007 va significar el ple reconeixement de la igualtat davant la llei comportant un pas decisiu, tot i que insuficient. La violència de gènere, la discriminació salarial el major atur femení, la poca presència de les dones en llocs de responsabilitat o els problemes per conciliar la vida personal, laboral i familiar mostren com la igualtat és encara un tasca pendent que necessita de nous instruments.

L'any 2008, l'Ajuntament de Maó conscient de la importància que tenen les administracions públiques com a referents en els temes d'igualtat, va aprovar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, i entre els objectius establerts es va plantejar impulsar la participació de les dones en els llocs de direcció a les empreses, així com fomentar l'ocupabilitat, la qualitat a la feina i la igualtat salarial de les dones. És per aquest motiu que trobem important promoure i recolzar a les empreses amb programes de formació per tal que la igualtat d'oportunitats en les plantilles sigui una realitat i que es contracti a les persones per les seves capacitats incorporant a la gent jove, a les persones amb discapacitat, persones immigrades, membres de minories ètniques, desenvolupant l'empleabilitat, augmentant les oportunitats de treball i impedit qualsevol forma de discriminació contra aquestes persones.

## 2. A QUI VA DIRIGIDA?

La guia va dirigida a l'empresariat i les persones responsables de Recursos Humans de les empreses del municipi de Maó, que són els agents promotors de la implantació de les mesures d'igualtat.

Aquesta guia pretén ser una eina eficaç i pràctica per a les empreses que desitgen apropar-se a les Igualtats d'Oportunitats des de la perspectiva



empresarial i volen potenciar una ma d'obra qualificada, formada i adaptable. Cal tenir en compte que el treball i l'ocupació són elements essencials per garantir la igualtat d'oportunitats per tothom i contribueixen decisivament a la participació plena de la ciutadania en la vida econòmica, cultural i social, així com pel seu desenvolupament personal.

Des de la regidoria animem a col·laborar a les empreses en l'aplicació d'aquestes mesures ja que dotarà a l'empresa de bona imatge pública i la convertirà en una empresa més innovadora i més competitiva.

### **3.PER QUÈ ÉS NECESSARI INTRODUIR MESURES D'IGUALTAT A LES EMPRESSES?**

Perquè és un benefici que l'empresa optimitzi els recursos humans, de manera que l'activitat laboral s'adjudiqui en funció de la capacitat de la persona, deixant de banda els prejudicis per raó de sexe, ètnia, edat o discapacitat.

El millor aprofitament de les capacitats del personal te efectes positius sobre la motivació i satisfacció de les persones en plantilla, en la retenció de talent i en la millora del clima laboral.

És important gestionar el coneixement de les persones en les empreses ja que l'òptima gestió del coneixement requereix equips de treball cohesionats, on participin persones que aporten tots els seus coneixements i experiències a l'organització.

Propiciar equips de feina on cada treballador i treballadora comparteixi els seus coneixements i experiències garanteix un ambient d'interacció que fomenta la participació, la implicació personal, les bones relacions i la confiança. Per això és necessari reconèixer que els equips estan conformats per dones i homes, que només en condicions d'igualtat i amb igualtat d'oportunitats poden compartir els seus coneixement amb la resta.

A continuació adjuntem alguns dels resultats de la integració de la igualtat d'oportunitats en la gestió de recursos humans:

- ◆ Un equip de treball motivat
- ◆ Una plantilla implicada en l'empresa i compromeses amb l'organització
- ◆ Treballadors i treballadores que aportin els seus coneixements i experiències
- ◆ Una comunicació interna fluïda
- ◆ Un personal que comparteix la cultura, els valors i els objectius empresarials
- ◆ Un equip de treball adaptable a noves formes de treballador major flexibilitat
- ◆ un procés d'aprenentatge continuu en el que cada persona desenvolupi estratègies, tàctiques i tècniques de manera que s'aporti i s'aprèn de la resta i amb la resta
- ◆ Major productivitat
- ◆ millor gestió del temps i del a planificació del temps treballat
- ◆ una imatge externa més actual, moderna i valorada de l'empresa i dels seus productes.

#### 4. RESUM DE LA NORMATIVA D'IGUALTAT

##### Directives Europees:

- (2003/578/CE), Directrius per a les polítiques de treball dels Estats membres del 22 de juliol de 2003.
- Directiva 2000/78/CE del Consell de 27 de novembre de 2000 relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en la feina i l'ocupació
- Directiva 2000/43/CE del Consell de 29 de juny de 2000 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic
- Comissió de les Comunitats Europees, Llibre Verd, Fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses

### Normativa espanyola:

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar, laboral de les persones treballadores.
- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.**
- Real decreto 298/2009, de 6 de març, pel que es modifica el Real Decret 39/1997, de 17 de gener, pel que s'aprova el Reglament dels Serveis de prevenció, en relació amb l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- Real decreto 295/2009, de 6 de març, pel que es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, riscos durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.
- Ordre IGD(869/2010, de 30 de març, per a la que es convoca el procediment per a la concessió del distintiu “ Igualtat a l'empresa” corresponent a l'any 2010, i s'estableixen les seves bases reguladores
- Real Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel que es regula la concessió i utilització dels distintiu “ Igualtat en l'Empresa”

### Normativa autonòmica:

- Llei d'igualtat de dones i homes de les illes balears
- Resolució de la conselleria de Treball i Formació per la qual s'atorguen en ajuts per implantar i fomentar els plans d'igualtat i conciliació a les pymes per a l'any 2009, cofinançada en un 50% pel Fons Social Europeu per mitjà del Programa Operatiu FSE de les Illes Balears 2007-2013
- Resolució de la conselleria de Treball i Formació de 7 de setembre de 2009 per la qual s'aprova la convocatòria per concedir ajuts destinats a afavorir la conciliació de la vida laboral, la personal i la familiar, cofinançada en un 50% pel Fons Social Europeu per mitjà del Programa Operatiu FSE de les Illes Balears 2007- 2013.

## 5. QUÈ ÉS LA LLEI D'IGUALTAT?

La llei és una acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa i indirecta, per raó de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes. Aquesta exigència es deriva de l'ordenament constitucional i integra un genuí dret de les dones, però és a l'hora un element d'enriquiment de la pròpia societat espanyola, que contribuirà al desenvolupament econòmic i a l'augment del treball.

Aconseguir que la igualtat sigui real i efectiva en la nostra societat requereix no només del compromís dels subjectes públics, sinó també de la seva promoció decidida en l'òrbita de les relacions entre particulars.

S'ha estimat convenient establir determinades mesures de promoció de la igualtat efectiva en les empreses privades, com les que es recullen en matèria de contractació o de subvenció pública o en referència als consells d'administració.

La llei presta especial atenció a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals. Mitjançant una sèrie de previsions, es reconeix el dret a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar i es fomenta una major corresponsabilitat entre dones i homes en les obligacions familiars. La llei promou també l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat en les empreses, situant-les en el marc de la negociació col·lectiva, per a que siguin les parts lliure i responsablement les que acordin el seu contingut.

Les mesures laborals i de seguretat social contemplades en la llei, tenen com finalitat específica aconseguir la igualtat en un àmbit on, fins ara, són més visibles les desigualtats entre dones i homes.

Les principals novetats que adopta la llei en matèria laboral són:

- Es regulen els Plans d'Igualtat en les empreses i la seva negociació en els convenis col·lectius
- Es crea el distintiu empresarial en matèria d'igualtat
- s'estableixen mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i

l'assetjament per raó de sexe en el treball

- Es reconeix el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i el foment d'una major corresponsabilitat entre dones i homes en el repartiment de les obligacions familiars.
- Es crea el permís de paternitat autònom i la seva corresponent prestació econòmica
- Es crea una nova prestació per maternitat per part de 42 dies de duració per a les treballadores que no tenen cotització suficient.
- Es millora la prestació econòmica per risc durant l'embaràs
- Es protegeix el risc de lactància, amb la corresponent prestació econòmica
- El permís de paternitat s'amplia a 15 dies ( els dos als que ja es tenia dret més els 13 dies que ara es reconeixen). Quan es tracti de part, adopció o acolliment s'ampliarà en 2 dies més per a cada fill a partir del segon.

### **A que obliga aquesta llei?**

La igualtat de tracte i d'oportunitats és un dret reconegut en la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Per a fer-lo efectiu, l'empresa ha d'establir mesures dirigides a garantir que:

- 1) Tant en la contractació com en la formació, ascensos, salaris, complements retributius, i en general, en totes les pràctiques de gestió que desenvolupi, les dones i els homes hi participin de la mateixa manera i rebin el mateix tracte.
- 2) Totes les empreses han de promoure les condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també procediments específics perquè les persones que els pateixen puguin interposar les denúncies o reclamacions, a més de mecanismes per prevenir-los.
- 3) Totes les empreses estan obligades a reconèixer a les seves treballadores i treballadors els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense prioritzar cap dels sexes.

- 4) A negociar plans d'igualtat en les empreses de més de 250 treballadors/es

## 6. QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT D'EMPRESES?

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, amb l'objectiu d'obtenir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a obtenir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Els plans hauran de contemplar les matèries d'accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe<sup>1</sup>.

## 7. QUINES EMPRESES ESTAN OBLIGADES A TENIR UN PLA D'IGUALTAT?

La Llei orgànica 3/2007, de 27 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes ( article 45) obliga a totes les empreses, independentment del nombre de treballadors i treballadores que tinguin, a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/es de la forma que es determini en la legislació laboral. Els supòsits en els que és obligatori tenir un pla d'igualtat són tres:

---

<sup>1</sup> Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes



1. Quan són empreses de més de 250 treballadors/es en plantilla
2. Quan el conveni que afecta l'empresa inclou una clàusula que determina l'obligació d'elaborar-lo
3. Quan l'empresa ha estat sancionada per discriminació i l'autoritat laboral ha acordat en el procediment sancionador substituir la sanció per l'elaboració del pla.

## **8. BENEFICIS DE L'APLICACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT**

L'empresa que incorpora la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera transversal en la gestió dels recursos humans, reflexa un avanç acord amb la transformació actual de la societat i obté avantatges d'important valor econòmic.

Alguns resultats de la integració de la igualtat en la gestió dels recursos humans són:

- Un equip de treball motivat
- Una plantilla implicada en l'empresa i compromesa amb l'organització
- Treballadors i treballadores que aportin els seus coneixements i experiències
- Una comunicació interna fluïda
- Un personal que comparteix la cultura, els valors i els objectius empresarials
- Un equip de treball adaptable a noves formes de treball
- Major flexibilitat
- Un procés d'aprenentatge continuat en el que cada persona desenvolupa estratègies, tàctiques i tècniques de manera que s'aporta i s'aprèn de la resta i amb la resta
- Major productivitat
- Millor gestió del temps i de la planificació del temps de treballador/a
- Una imatge externa més actual, moderna i valorada de l'empresa i dels seus productes.

## 9. MESURA OBLIGATÒRIA PER A TOTES LES EMPRESSES

L'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que totes les empreses han de promoure les condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també procediments específics perquè les persones que els pateixin puguin interposar les denúncies o reclamacions, a més de mecanismes per prevenir-los, com codis de bones pràctiques, campanyes informatives i formació.

Aquestes mesures han de negociar-se amb la representació legal de les treballadores i els treballadors.

Les mesures per prevenir els dos tipus d'assetjament, a més de ser negociades han de plantejar-se, al voltant de tres aspectes:

1. Cal definir un protocol d'actuació que prevegi el procediment de denúncia i les sancions per assetjament, i en què s'inclouï designar una o diverses persones que es responsabilitzin d'aplicar-lo
2. A fi de garantir la prevenció de l'assetjament i de resoldre la denúncia, s'ha de fer formació específica per al personal directiu i per al personal que tingui competència en el procediment
3. Informar i sensibilitzar a tota la plantilla sobre els dos tipus d'assetjament i també sobre el protocol d'actuació.

La llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix l'obligació de la representació de treballadors/es d'informar la direcció de l'empresa de conductes o comportaments sobre els quals tinguin coneixement i que puguin propiciar assetjament, i sensibilitzar les treballadores i treballadors vers l'assetjament.

## 10. MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL

La Llei d'igualtat en l'article 44 reconeix els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Els drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar es reconeixen als treballadors/es de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici. Totes les empreses estan obligades a reconèixer al seu personal els drets de conciliació, sense prioritzar cap dels sexes.

L'assumpció de responsabilitats familiars no ha de tenir conseqüències pels treballadors/es ni en les pràctiques de selecció, contractació, formació i promoció, ni en la permanència a l'empresa, els nivells salarials o qualsevol altra condició laboral.

Hi ha un ventall ampli de mesures que es poden desenvolupar en una empresa sense cost afegit. Les que més s'apliquen són:

- Flexibilitat d'entrada i sortida
- Flexibilitat en les pauses i en els descansos per berenar o dinar
- Distribució flexible de les hores setmanals
- Treball a distància
- Elecció lliure dels torns i possibilitat d'intercanviar-los
- Jornades intensives durant els mesos d'estiu i nadal coincidint amb el període vacacional escolars.
- Adequació dels horaris als horaris que marquen el ritme quotidià de les persones: transports, escoles, comerços.

## 11. SUBVENCIONS I INFORMACIONS PER A LA IMPLANTACIÓ DE LA IGUALTAT

- “Ajudes a la petita i mitjana empresa i altres entitats per a la implantació de plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes”. Ministeri d'Igualtat
- “Convocatòria de subvencions corresponent per a la implantació i el foment dels plans d'igualtat i conciliació en les PYMES.” Conselleria de Treball i Formació. Govern de les Illes Balears.
- Resolució de la Conselleria de Treball i Formació de 7 de setembre de 2009 per la qual s'aprova la convocatòria per a concedir ajuts destinats a afavorir la conciliació de la vida laboral, la personal i la familiar, cofinançada en un 50% del Fons Social Europeu per mitjà del Programa Operatiu FSE de les Illes Balears 2007-2013
- Reial Decret 295/2009, de 6 de març, pel que es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.
- Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la duració del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida.
- Ordre IGD/869/2010, de 30 de març, per la que es convoca el procediment per a la concessió del distintiu “Igualtat en l'Empresa” corresponent al any 2010, i s'estableixen les seves bases reguladores.
- Reial Decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel que es regula la concessió i utilització del distintiu “Igualtat en l'Empresa”

## 12. INCENTIUS A LA CONTRACTACIÓ RESPECTE DE LA COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL

### TIPUS DE CONTRACTE 250

CONDICIONS DEL TREBALLADOR/A	BENEFICIS			
	Bonificació o reducció	%	Fracc. De quota a la que és d'aplicació el percentatge	Període
Aturat/da durant mes de 6 mesos	Bonificació	20	Quota empresarial per contingències comunes	1r i 2n any
Dona menor de 45 anys	Bonificació	25	Quota empresarial per contingències comunes	1r i 2n any
Treballador/a entre 45 i 55 anys	Bonificació	50	Quota empresarial per contingències comunes	Primer any
Treballador/a entre 45 i 55 anys	Bonificació	45	Quota empresarial per contingències comunes	2n i anys posteriors
Treballador/a entre 55 i 65 anys	Bonificació	55	Quota empresarial per contingències comunes	Primer any
Treballador/a entre 55 i 65 anys	Bonificació	50	Quota empresarial per contingències comunes	2n i anys posteriors
Dona aturada i que ha donat a llum en els últims 24 mesos	Bonificació	100	Quota empresarial per contingències comunes	Primer any
Treballador/a en exclusió social	Bonificació	65	Quota empresarial per contingències comunes	1r i 2n any
Dona subrepresentada major de 45 anys	Bonificació	70	Quota empresarial per contingències comunes	Primer any

Dona subrepresentada major de 45 anys	Bonificació	60	Quota empresarial per contingències comunes	Segon any
Dona subrepresentada aturada durant més de 6 mesos	Bonificació	70	Quota empresarial per contingències comunes	Primer any
Dona subrepresentada aturada durant més de 6 mesos	Bonificació	60	Quota empresarial per contingències comunes	Segon any
Dona subrepresentada menor de 45 anys	Bonificació	35	Quota empresarial per contingències comunes	1r i 2n any
Persona víctima de la violència de gènere	Bonificació	65	Quota empresarial per contingències comunes	1r i 2n any

Les anteriors bonificacions de quotes s'incrementaran en 5 punts en les contractacions que realitzi un treballador autònom donar d'alta en el Règim Especial de Treballadors per compte pròpia al menor. S'exclouen d'aquest increment les contractacions realitzades en els 24 mesos següents a la data del part amb dones aturades durant més de 12 mesos i les contractacions realitzades amb treballadors/es en situació d'exclusió social.

NORMA LEGAL	CONDICIONS DEL TREBALLADOR/A EN LA DATA DE FORMALITZACIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL	BENEFICIS	
		QUANTITAT EUROS/MES	PERÍODE
<b>R.D LLEI 5/2006</b>	Treballadora aturada	70,83	4 anys
	Treballadora aturada que s'incorpori a la feina després de 5 anys d'inactivitat laboral	100	4 anys



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE INMIGRACIÓN  
Y EMIGRACIÓN  
  
DIRECCIÓN GENERAL  
DE INTEGRACIÓN  
DE LOS INMIGRANTES



AJUNTAMENT DE MAÓ



UNIÓN EUROPEA  
  
FONDO EUROPEO  
PARA LA  
INTEGRACIÓN

<b>LLEI 43/2006</b>	Treballadora aturada i que ha donat a llum en els últims 24 mesos	100	4 anys
	Aturats/es majors de 45 anys	100	TOT EL CONTRACTE
	Treballador/a aturat/a entre 16 i 30 anys	60,67	4 anys
	Treballador/a aturat/a durant més de 6 mesos	50	4 anys
	Treballador/a aturat/a exclusió social	50	4 anys
	Treballadora víctima de violència de gènere	70,83	4 anys

La bonificació que estableix el Real Decret-LLei 5/2006 s'aplica sobre la totalitat de la quota empresarial a la Seguretat Social, incloent la fracció de quota de recaptació conjunta.

### TIPUS DE CONTRACTE 410 I 510

### TIPUS DE CONTRACTE I INTERINITAT

CAUSA DE LA INTERINITAT	BENEFICIS			
	BONIFICACIÓ O REDUCCIÓ	%	FRACCIONS DE QUOTA A LES QUE ÉS D'APLICACIÓ EL PERCENTATGE	PERÍODE
EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILLS/ES	REDUCCIÓ	95	QUOTA EMPRESARIAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES	Primer any de l'excedència
		60		Segon any de l'excedència
		50		Tercer any de l'excedència
DESCANS PER MATERNITAT, ACOLLIMENT, ADOPCIÓ O RISC DURANT L'EMBARÀS	BONIFICACIÓ	100	QUOTA EMPRESARIAL INCLOSA ACCIDENTS DE TREBALL, ATUR, FONS DE GARANTIA SALARIAL I FORMACIÓ PROFESSIONAL	Durant tot el període de substitució
VIOLÈNCIA DE	BONIFICACIÓ	100	QUOTA EMPRESARIAL	Durant tot el



GÈNERE		PER CONTINGÈNCIES COMUNES	període de substitució
--------	--	------------------------------	---------------------------

## 13.DIRECCIONS D'INTERÈS

### **SOIB Menorca**

Plaça Miranda s/n

07701 Maó

Tel. 971362930

<http://soib.caib.es>

### **Instituto Nacional de la Seguretat Social**

Plaça de la Biosfera, 1-2

Maó

Tel.971362434

[www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

### **Conselleria de Turisme i Treball ( Govern de les Illes Balears)**

C/. Dragonera s/n

07703 Maó

Tel. 971356020

<http://treballiformacio.caib.es>

### **Direcció general de Responsabilitat Social Corporativa**

Plaça de Son Castelló, 1 ( Pol. Son Castelló)

07009 Palma

Tel. 971784594

<http://treballiformacio.caib.es>

### **Ministerio de Trabajo e inmigración**





C/. Agustín Bethancourt, 4  
28071 Madrid  
Tel. 913630000  
[www.mtas.es](http://www.mtas.es)

## 14. BIBLIOGRAFIA

### NORMATIVA

- Diario Oficial de la Unión Europea, Decisión del Consejo de 22 de julio de 2003 relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.
- Directiva europea 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- Llei orgánica, 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada el 22 de marzo

### GUIES DE PLANS D'IGUALTAT A EMPRESES

- Bengoetxea, Aitor ( coord) “ La igualdad de género en los convenios colectivos”. Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres, 2009.
- Fundación mujeres, “Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.” Instituto de la mujer ( Madrid, 2007)
- Fundación Mujeres, Planes de Igualdad en las empresas. Ministerio de Igualdad ( 2010 Madrid)
- Fundación 1º de mayo, “Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva”. Instituto de la mujer. Ministerio de Igualdad ( Madrid, 2009)

- Fundación mujeres, “Guía de orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades. Mujeres y hombres en las empresas”. Instituto de la mujer. Ministerio de Igualdad ( Madrid, 2008)
- Fundación mujeres, “Igualdad en calidad empresarial. Manual de buenas prácticas para la integración de la igualdad de género en la gestión con el modelo EFQM”. Iniciativa comunitaria Equal ( 2007)
- Instituto de la Mujer, “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa”. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- Institut Balear de la dona, “Guia per introduir mesures d'igualtat en l'àmbit de les empreses”. Conselleria d'Afers Socials, Promoció i Immigració.
- Programa òptima “ Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas”( Emakunde, 1996)

## **ALTRES**

- Guía para un proceso de selección no discriminatoria. ( Emakunde, 2004)
- Proyecto Itaca: empleo e igualdad en clave local. “ Calidad e igualdad de oportunidades: guía de recomendaciones para las empresas”. Federación Andaluza de Municipios y Provincias. ( Sevilla, 2004)
- Guía de San Fernando. “Premios a las empresas de Conciliación de la Vida laboral y familiar”
- Organización Internacional del Trabajo ( OIT) “ Declaración reactiva a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”
- Programa Óptima “ Guía de Desarrollo de Acciones Positivas” Instituto de la mujer ( Madrid, 2002)
- Programa Óptima, “ Catálogo de Acciones Positivas” Instituto de la Mujer( Madrid, 2002)
- Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación “ Guía para empresas: cómo adaptarse a la normativa sobre protección de datos”