

Salud y movilidad: nuevos ámbitos para el análisis de la igualdad de oportunidades en empresas y sectores empresariales

Olga Pons, M. Dolors Calvet, Amaia Lusa, M. Carme Martínez y Marta Tura

GIOPACT (Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia). Universitat Politècnica de Catalunya. Av. Diagonal, 647, 08028 Barcelona.

olga.pons@upc.edu / m.dolors.calvet@upc.edu / amaia.lusa@upc.edu / mcarme.martinez@upc.edu / marta.tura@upc.edu

Resumen

Se presentan los resultados de una investigación que ha permitido ampliar con dos nuevos ámbitos los indicadores necesarios para la redacción de planes de igualdad en las empresas. Los indicadores que se proponen se enmarcan en los ámbitos de la prevención de la salud y de los riesgos laborales, y de la gestión de la movilidad. En este trabajo se introduce la perspectiva de género en los indicadores de unos ámbitos donde la discriminación no siempre es evidente; esto permite a las empresas conocer qué aspectos debe mejorar para conseguir la igualdad real entre sus integrantes.

Palabras clave: igualdad de oportunidades, diagnóstico, salud laboral, movilidad

1. Introducción

La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, obliga a algunas empresas a disponer de un plan de igualdad de oportunidades.

Ya sea en cumplimiento de la ley o para aprovechar el potencial y las competencias de todo el personal, o quizás para aumentar la motivación y el compromiso de la organización, lo cierto es que, en estos momentos, las empresas y los colectivos de trabajadores y trabajadoras están interesadas en disponer de un plan de igualdad de oportunidades que permita eliminar la discriminación por razón de género.

El hecho de disponer de un plan de igualdad de oportunidades en la organización influye positivamente en la consolidación de la cultura de la empresa, ayuda a mantener la imagen corporativa y contribuye a una equiparación más justa entre las personas del colectivo.

Para llegar a diseñar un plan de igualdad de oportunidades, previamente, será necesario realizar un diagnóstico de la situación en la empresa, tal como exige el artículo 46.1 de la ley antes citada. El diagnóstico es un instrumento útil y funcional que mediante un estudio cualitativo y cuantitativo de la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades, permite obtener una información actualizada e identificar aquellos aspectos de la organización donde sería recomendable mejorar para dirigirla hacia una mayor equidad.

Para ayudar a las empresas a realizar su diagnóstico y poder redactar un plan de igualdad de oportunidades, el grupo de investigación de la Universitat Politècnica de Catalunya,

GIOPACT, elaboró una guía y diseñó un conjunto de indicadores, reunidos en diez ámbitos que pautan el trabajo de las empresas en el momento de diagnosticar su estado en cuanto a la equidad de género (Martínez et al., 2006).

La citada guía ha permitido a muchas empresas realizar una labor fundamental en favor de la igualdad de oportunidades, como han confirmado las entrevistas realizadas previamente al desarrollo de este trabajo. Ahora, en esta nueva investigación se trata de ampliar el diagnóstico incluyendo dos nuevos ámbitos de trabajo y diseñando indicadores que permitan evidenciar las diferencias por sexos de las realidades de las empresas en relación con estos ámbitos, que se citan a continuación:

1. Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
2. Promoción de medidas de gestión de la movilidad que permitan un acceso igualitario de mujeres y hombres a los puestos de trabajo.

Estos ámbitos son motivo de preocupación que se refleja en la normativa y en las negociaciones colectivas de empresas y colectivos de trabajadores y trabajadoras (Institut Català de les Dones, 2008; Lousada, 2008). En este trabajo de investigación se introduce la perspectiva de género en los indicadores de unos ámbitos donde la discriminación no siempre es evidente.

La salud y los riesgos laborales, así como la movilidad, han sido analizados erróneamente como iguales para ambos sexos cuando en realidad sólo contemplaban el punto de vista masculino en sus planteamientos y soluciones.

El objetivo de los indicadores en el ámbito de la “Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género” consiste, como su nombre indica, en valorar el grado en que la empresa ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de las personas trabajadoras.

Estos indicadores permiten valorar hasta qué punto la empresa ha evaluado los riesgos de cada puesto de trabajo teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres y si tiene un protocolo de vigilancia de salud y dispone de datos de accidentes y enfermedades profesionales desagregadas por sexo. También permiten valorar si la empresa dispone de un protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual o por razón de sexo.

En el ámbito de la “Promoción de medidas de gestión de la movilidad que permitan un acceso igualitario de mujeres y hombres al puesto de trabajo”, los indicadores analizan la existencia de medidas relacionadas con la movilidad en la empresa, la existencia de un plan de movilidad y de medidas que faciliten la accesibilidad al puesto de trabajo.

Se valora la existencia de datos desglosados por sexo, los medios utilizados por todo el personal para llegar a la empresa, la distancia recorrida, la duración de los desplazamientos y el coste que el transporte ocasiona. También se valora la existencia de medidas proporcionadas por la empresa para facilitar el acceso al lugar de trabajo y para favorecer un acceso en igualdad de oportunidades de todos los colectivos de la empresa.

Algunos indicadores de este ámbito evalúan las medidas propuestas por la empresa para evitar accidentes durante los desplazamientos en horario laboral o por razón de trabajo, para eliminar las barreras arquitectónicas para acceder a la empresa o para adecuar correctamente las calles y vías de acceso a la empresa.

Los indicadores diseñados se han clasificado, en básicos o avanzados, en función del nivel de implantación de las políticas de equidad que la empresa tenga ya asumidas.

En el apartado 4 se presentan un conjunto de indicadores para cada uno de los dos ámbitos incorporados.

2. Objetivo

El objetivo de este proyecto ha consistido en diseñar un conjunto de indicadores en los ámbitos de la prevención de la salud y de riesgos laborales, así como de la movilidad, para que cualquier empresa, independientemente de su dimensión o del sector de actividad al que pertenezca, pueda ampliar un diagnóstico básico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que haya podido hacer basándose en otros ámbitos.

El conjunto o batería de indicadores propuestos permite recoger la información necesaria de la empresa o institución en estos nuevos ámbitos propuestos, estructurarla, ordenarla, y finalmente analizarla a fin de proceder a la valoración y poder extraer conclusiones que amplíen y consoliden el diagnóstico realizado.

3. Metodología

El proceso de diseño de los indicadores se ha desarrollado en dos fases. La primera ha consistido en la documentación y estudio de las propuestas existentes de ámbito estatal e internacional, sobre indicadores, posibles metodologías de recogida de información y tratamiento de datos, así como su valoración.

La información obtenida en esta primera fase proporcionó los elementos necesarios para la reflexión y permitió el diseño de una primera versión de indicadores que se contrastaron en una segunda fase mediante la realización de entrevistas a empresas.

El conjunto de indicadores permite dos niveles de análisis. Uno para las empresas que empiezan a realizar actividades de igualdad de oportunidades y que necesitan un nivel de análisis básico (indicadores básicos), y un segundo nivel para empresas que ya tienen experiencia en estos temas y quieren avanzar y obtener un diagnóstico más completo y detallado (indicadores avanzados). Con estos indicadores se obtiene información cualitativa e información cuantitativa.

En una segunda fase se han formulado una serie de entrevistas, con un cuestionario preparado al respecto. Las entrevistas se han realizado a una selección de empresas, instituciones y colectivos de diferentes sectores de actividad económica y dimensión. Las empresas entrevistadas pueden considerarse activas en igualdad de oportunidades y con algunas prácticas en este terreno asumidas en su actividad diaria. Normalmente las entrevistas se han realizado con la persona responsable de la gestión de los recursos humanos de la organización acompañada de la persona que gestiona directamente la igualdad de oportunidades en la empresa.

El objetivo de las entrevistas era obtener los elementos necesarios a fin de modificar los indicadores que lo requiriesen, diseñar nuevos indicadores, si era el caso, y finalmente, validar el conjunto de indicadores propuestos.

4. Indicadores de Salud y Movilidad

4.1. Ámbito Salud. Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género

El objetivo de los indicadores de este ámbito consiste en valorar el grado en que la empresa ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

Tabla 1. Indicadores ámbito salud

Indicador
Básico
1. Existen datos sobre salud laboral en la empresa desagregados por sexo.
2. Existe un plan de seguridad y salud laboral que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales
3. Se han adaptado las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que los riesgos pueden ser diferentes en función del sexo de las personas
4. Número de accidentes que se han producido en la empresa según la gravedad, por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
5. Número de accidentes que se han producido en la empresa según tipología de riesgo (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales) por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
6. Número de accidentes que se han producido en la empresa por tipología de agentes contaminantes (físico, químico, biológico) por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
7. Evaluados los riesgos de cada puesto de trabajo, se hace un seguimiento de la salud de la plantilla.
8. Existe un protocolo para la vigilancia de la salud a fin de garantizar que las medidas anteriores son correctas y suficientes
9. La empresa dispone de medidas específicas o de un protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.
10. Estas medidas se han negociado con la representación sindical.
11. Condiciones de trabajo que ha creado la empresa para evitar el acoso sexual, o por razón de sexo, y moral.
12. Se han realizado acciones de formación para evitar el acoso sexual, por razón de sexo y moral.
13. La empresa insta al personal a respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como a actuar en favor de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
14. Existen canales para recoger denuncias o reclamaciones en caso de conocer o ser víctima de acoso sexual, por razón de sexo y moral.
15. Están perfectamente identificadas las personas responsables de atender a las que formulen una queja o denuncia en el ámbito del acoso sexual, por razón de sexo y moral.
16. Las personas que atienden a las que formulan una queja, están formadas para esta labor.
17. Se hace un análisis interno de las denuncias que puedan ser de acoso sexual, por razón de sexo y moral.
18. El plan de igualdad de la empresa o el plan de acción prevé medidas para evitar el acoso sexual, por razón de sexo y moral.
19. Número de casos de riesgos psicosociales, acoso moral, en el último año, desglosado por sexo.
20. Número de casos de riesgos psicosociales: acoso sexual, en el último año desglosado por sexo.
21. Número de casos de riesgos psicosociales: acoso por razón de sexo, en el último año desglosado por sexo.
22. Número de casos de riesgos psicosociales: estrés en el último año

desglosado por sexo.
23. Número de casos de riesgos psicosociales: fatiga mental en el último año desglosado por sexo.
24. Número de casos de riesgos psicosociales: síndrome del <i>burnout</i> en el último año desglosado por sexo.
25. Número de casos de baja por acoso moral (<i>mobbing</i>) en el último año desglosado por sexo.
26. Número de casos de baja por acoso sexual en el último año desglosado por sexo.
27. Número de casos de baja por acoso por razón de sexo en el último año desglosado por sexo.
28. Número de casos de baja por estrés en el último año desglosado por sexo.
29. Número de casos de baja por fatiga mental en el último año desglosado por sexo.
30. Número de casos de baja por síndrome del <i>burnout</i> en el último año desglosado por sexo.
31. Existen lavabos separados para hombres y mujeres
32. Se tiene en cuenta la recomendación de un lavabo para cada 15 mujeres.
33. Se tiene en cuenta la recomendación de no exponer a las mujeres a manipulación de cargas superiores a los 15 kg.
34. En empresas en que el personal manipula cargas o ejecuta posturas forzadas hay un plan específico de prevención de lesiones musculares - esqueléticas para corregir hábitos de vida laboral y cotidiana y de prevenir lesiones laborales (este tipo de lesiones, sin ser exclusivas de las mujeres trabajadoras, las tienen con mayor incidencia).
35. La empresa garantiza reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos de cada puesto de trabajo más allá de la estricta normativa de prevención.
36. Se han adoptado medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
37. En el cumplimiento del Art.18.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se informa específicamente de los riesgos de la empresa en lo que pueda afectar al embarazo y a la lactancia, así como las medidas adoptadas para evitarlo.
38. Número de mujeres que han pedido la adaptación de las condiciones o del puesto de trabajo por embarazo.
39. Número de mujeres que han cambiado de puesto de trabajo por embarazo
40. Se tiene en cuenta la recomendación que las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia hasta tres meses no manipulen cargas.
41. Se considera la recomendación de no someter a mujeres embarazadas a situaciones diarias con un nivel de ruido por encima de los 80-85 dB(A).
42. Se considera la recomendación de la CE que las mujeres embarazadas no realicen actividades que sometan el cuerpo a vibraciones, especialmente a bajas frecuencias.
Avanzado
43. Cuando las estadísticas demuestran que algunos accidentes de trabajo o enfermedades profesionales se manifiestan de forma exclusiva o con predominio de uno de los sexos, se impulsa un estudio multidisciplinar para averiguar las causas.

44. Se contempla la influencia de la situación social y familiar de las mujeres y de los hombres en la aparición de algunas enfermedades profesionales.
45. En el caso de la designación de dos o más trabajadores o trabajadoras (empresas de más de 50 personas) para la función de la prevención, según el Art.30.1 de la Ley de PRL, se consideran los criterios de paridad en función del sexo.
46. Dispone de un código de buenas prácticas para evitar el acoso sexual, por razón de sexo y moral.
47. Se ha realizado difusión y campañas informativas de este código de buenas prácticas.
48. En cumplimiento de la normativa, qué acciones de sensibilización hacia los trabajadores y las trabajadoras ha realizado la representación sindical del personal, para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo y de moral.
49. En cumplimiento de la normativa, en cuántas ocasiones la representación sindical del personal, ha informado a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tenga conocimiento o que puedan propiciar el acoso sexual, por razón de sexo y moral.
50. Se realizan programas de formación en materia de salud laboral desde la perspectiva del sexo y del género.
51. Se adaptan todas las condiciones laborales de la empresa a los condicionantes de sexo y género para evitar situaciones de desprotección de la salud de las mujeres.
52. La empresa garantiza reconocimientos médicos generales y ginecológicos de carácter voluntario, gratuitos y anuales al personal
53. Se mantiene un listado específico de los puestos de trabajo con riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
54. En cumplimiento del Art.18.2 de la Ley de PRL se consulta específicamente al colectivo de mujeres sobre las medidas adoptadas.
55. En cumplimiento del Art.19.1 de la Ley de PRL se realiza formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención respecto a las situaciones de riesgo por embarazo y la lactancia
56. Para el desarrollo, implantación y simulacros de las medidas de emergencia recogidas en el Art.20 de la Ley de PRL se ha previsto la presencia de trabajadoras embarazadas o de mujeres con las mismas condiciones externas a la empresa.

Fuente: elaboración propia

4.2 Ámbito Movilidad. Promoción de medidas de gestión de la movilidad que permitan un acceso igualitario de las mujeres y de los hombres al puesto de trabajo

Los indicadores de este ámbito analizan la existencia de medidas relacionadas con la movilidad en la empresa, la existencia de un plan de movilidad y la existencia de medidas que faciliten la accesibilidad al puesto de trabajo.

Tabla 2. Indicadores ámbito movilidad

Indicador
Básico
1. Existen medidas relacionadas con la movilidad en la empresa y la accesibilidad al puesto de trabajo
2. Al centro de trabajo de la empresa se puede llegar fácilmente en transporte público o transporte colectivo de la empresa.
3. Los horarios del transporte público que llega al centro de trabajo se adecuan a los horarios de los trabajadores y trabajadoras de la empresa
4. Las facilidades y/o dificultades en el acceso al puesto de trabajo han supuesto un motivo de renuncia y/o han limitado la incorporación de determinados colectivos a la plantilla (mujeres, jóvenes, personas inmigrantes y otros sin permiso de conducir y/o vehículo propio)
5. Existencia en la empresa de plazas de aparcamiento y personas que las tienen asignadas. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
6. Desplazamientos del personal, en horario laboral, en vehículo de empresa. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
7. Desplazamientos del personal, en horario laboral, en vehículo propio. Desglosado por departamento categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
8. Del personal que en horario laboral realiza desplazamientos en vehículo propio, a quien se reconoce el coste en el sueldo o en ingresos complementarios. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
9. Del personal que en horario laboral realiza desplazamientos en vehículo propio, cual no tiene ningún tipo de reconocimiento por estar implícito en el perfil del puesto de trabajo en el momento de la contratación. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo
10. Está implantado un plan de prevención de accidentes de tráfico para el personal que realiza desplazamientos en horario laboral.
11. Número de accidentes laborales asociados a desplazamientos en horario laboral.
12. Se considera la recomendación que las mujeres embarazadas o en período de lactancia hasta los tres meses no conduzcan.
13 Medidas preventivas para reducir el número de accidentes “in itinere” (accidentes que se producen al ir o al volver del trabajo reconocidos en la normativa de seguridad como accidente laboral)
14. Número anual de accidentes “in itinere” y modalidad de transporte implicada, desglosado por sexo
15. Las vías de acceso a la empresa están en condiciones óptimas de mantenimiento (aceras, asfalto, iluminación, etc.)
16. Las vías de acceso a la empresa están correctamente señalizadas e iluminadas.
17 Promociones del último año vinculadas a la movilidad geográfica (incluye tanto los desplazamientos diarios entre el lugar de residencia y el puesto de trabajo, como los desplazamientos por traslado del puesto de trabajo que

puede motivar, o no, el traslado de la vivienda) desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
Avanzado
18. Existencia de plan de movilidad en la empresa.
19. Media de Km (día/semana) que realiza el personal para llegar al puesto de trabajo. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
20. Personas que utilizan transporte unimodal (un único tipo de transporte) y multimodal (varios tipos de transporte) de ida y vuelta de la empresa. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo así como por edad y sexo.
21. Tipo de transporte que utilizan las personas de transporte unimodal: coche, autobús, metro, tren, a pie o varios a la vez. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
22. Tipo de transporte que utilizan las personas de transporte multimodal: coche, autobús, metro, tren, a pie o varios a la vez. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
23. Duración de los desplazamientos en cada una de las características anteriores. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
24. Número de personas que antes de llegar a la empresa acompañan a personas. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
25. Número de personas que al finalizar la jornada laboral acompañan a personas. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
26. Número de personas que al finalizar la jornada laboral realizan compras cotidianas. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
27. Número de personas que al finalizar la jornada laboral realizan compras no cotidianas. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
28. Número de personas que al finalizar la jornada laboral realizan cursos de formación externos a la empresa. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
29. Número de personas que al finalizar la jornada laboral al menos un día a la semana, practican deporte o alguna afición. Desglosado por departamento, categoría y nivel organizativo, así como por edad y sexo.
30. Porcentaje del coste de desplazamiento para acceder a la empresa en transporte colectivo, sobre el salario más bajo, desglosado por sexos.
31. Porcentaje del coste de desplazamiento para acceder a la empresa en transporte privado, sobre el salario más bajo, desglosado por sexos.
32. Número de personas que para acceder a la empresa utilizan diariamente viales de pago.
33. Número de personas que utilizan el sistema tarifario integrado.
34. Las modalidades de transporte colectivo están adaptadas para el desplazamiento de personas con movilidad reducida.
35. Se han eliminado las barreras arquitectónicas para acceder a la empresa.

Fuente: elaboración propia

5. Resultados

La metodología de trabajo seguida ha permitido diseñar un conjunto de indicadores de los dos nuevos ámbitos descritos, a fin de ampliar el diagnóstico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en algunas áreas hasta ahora poco estudiadas desde la perspectiva de género.

Los indicadores propuestos en cuanto a la prevención de la salud y riesgos laborales, y en cuanto a la movilidad, se adecuan a las diversas realidades de las empresas y de los sectores empresariales y al nivel de experiencia y especialización en la equidad de género.

Por supuesto, los indicadores son flexibles y se deben ir adaptando y ampliando si la realidad de la empresa así lo precisa.

Las entrevistas y el cuestionario, como ya se ha comentado anteriormente, se han pasado a empresas y colectivos que ya tienen alguna experiencia en igualdad de oportunidades. Son empresas que vienen trabajando a favor de la equidad siguiendo los criterios de la guía antes citada o de otro material elaborado por la Conselleria como sería el caso de “Les 6”C” de la conciliació” (Departament de Treball, 2006) o de “10 perquè per la igualtat” (Departament de Treball, 2009). Las empresas entrevistadas están en fase de elaborar e implantar un plan de igualdad de oportunidades y en algunos casos ya han realizado acciones de difusión del mismo al personal.

Las opiniones de las empresas, seguramente son minoritarias en el campo empresarial, pero forman parte de una minoría potente y convencida que ha iniciado un camino a favor de la igualdad de oportunidades, que valora positivamente la tarea emprendida y que ha introducido mejoras en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres del colectivo, creando un clima más favorable dentro de la empresa y esperando que este estado de bienestar repercuta en un mayor rendimiento en la empresa.

Sobre la legislación, los colectivos entrevistados opinan que hay demasiada dispersión de la normativa a aplicar y que hay una deficiente explicación sobre la igualdad de oportunidades y también sobre las medidas de conciliación. Por ejemplo, alguna publicidad de las campañas institucionales puede dar pie a que alguien piense que a partir de ahora las mujeres tendrán más ventajas que los hombres, idea totalmente falsa que puede crear malestar en las empresas.

Se constata que hay diferencias por sectores en el trabajo a favor de la igualdad de oportunidades. En los sectores del metal, la química y sobre todo la banca, hace años que se incluye la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. En el comercio y sobre todo en la hostelería existen medidas de conciliación; en el resto de sectores la igualdad de oportunidades se encuentra en una fase más atrasada.

Se constata la dificultad de las empresas pequeñas para asumir contenidos de género y se hacen sugerencias en el ámbito del lenguaje y la imagen. Y finalmente, se analiza en qué orden se han tomado las medidas a favor de la igualdad y la conciliación en cada colectivo estudiado.

Agradecimientos

Trabajo financiado por la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Un resumen de este trabajo ha sido publicado por el mismo Departamento.

Agradecemos el tiempo que nos han dedicado las empresas e instituciones para la realización de las entrevistas.

Referencias

Departament de Treball (2006). Les 6" C" de la conciliació: mètode de gestió del temps a l'empresa. Secretaria General i Direcció General de Relacions Laborals. Generalitat de Catalunya.

Departament de Treball (2009). 10 perquès per la igualtat. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Generalitat de Catalunya.

Departament de Treball. Generalitat de Catalunya (2010). Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat.

Institut Català de les Dones (2008). *Guia sindical sobre l'aplicació de la llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Eines 9. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya.

Lousada, JF, coord. (2008). El principio de igualdad en la negociación col·lectiva. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Martinez, C., Calvet, M.D., Gallego I., Lusa, A., Pons, O., Tura, M. (2006). Guía per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtats d'oportunitats a les empreses. Barcelona. Institut Català de les Dones (Col·lecció Eines, 4).