

Plan de Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres

Marzo 2012

Para uso interno de ECODES. No está permitida su distribución sin el permiso expreso de la Dirección de la empresa

Con el apoyo de:



Índice

Antecedentes	3
Propósito y estructura del documento	7
Objetivos Generales	8
Objetivos Específicos.....	8
Medidas.....	10
Características y estructura de la plantilla	10
Acceso, selección y contratación	11
Formación	12
Promoción	13
Retribución.....	14
Conciliación	15
Comunicación y lenguaje no sexista	16
Acoso sexual o por razón de sexo	17
Seguimiento y Evaluación	18
Ámbito de Aplicación	18
Ámbito Temporal del Plan.....	18
Cronograma de Actividades	19
Anexo	21

Antecedentes

En los últimos años, ECODES ha puesto de manifiesto un compromiso firme con la responsabilidad social y la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y hombres que componen la plantilla profesional de la organización. A tal fin, la organización se ha comprometido al “establecimiento, desarrollo y seguimiento de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento de medidas destinadas a conseguir la igualdad real en nuestra organización”.

Esta decisión de integrar la igualdad en la gestión de la organización no sólo es resultado del cumplimiento de la normativa legal, de acuerdo al artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007 de 22 de marzo de 2007, sino que responde a cuestiones de justicia social, así como a los múltiples beneficios que la buena gestión en este ámbito aporta a la organización. Entre estos beneficios habría que destacar mejoras en el clima laboral, en la atracción y retención de capital humano, y en la imagen y reputación interna y externa de la organización.

En coherencia con este planteamiento, la Dirección de ECODES aprobó el 12 de enero de 2012 un **Compromiso de ECODES con la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres** que formaliza el compromiso de la organización de elaborar e implantar un Plan de Igualdad que incluyera medidas y acciones concretas para favorecer la eliminación de cualquier tipo de trato diferenciado entre sus trabajadores y trabajadoras por razón de sexo.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad en ECODES se hizo contando con un equipo multidisciplinar interna con experiencia en la elaboración y seguimiento de Planes de Igualdad.

Fases del Plan de Acción

1. Preparación y lanzamiento del proyecto

a. Compromiso formal de la Dirección

El primer punto en el que se centró la puesta en marcha del Plan de Igualdad fue con la redacción y publicación del Compromiso formal de la Dirección de la organización, en el que se manifiestan sus intenciones y propósitos en cuanto a la puesta en marcha de dicho Plan. El documento que recoge los principios se titula **Compromiso de ECODES con la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres** y se firmó el 12 de enero de 2012.

b. Comunicación a la plantilla

Dicho Compromiso fue comunicado a la Plantilla de toda la empresa por medio de correo electrónico.

2. Creación del Comité Permanente de Igualdad y Conciliación

Hecha pública la puesta en marcha del Plan de Igualdad, el siguiente paso fue constituir un Comité de Igualdad. Dicho comité fue elegido según las siguientes características: que en él hubiese representación de género y que hubiera representación por parte de la Dirección de la empresa y del Comité de empresa. En el momento en el que hubo formalmente un Comité de Igualdad, éste fue convocado a una primera reunión de presentación y explicación del desarrollo del Plan de Igualdad. Las reuniones del Comité de Igualdad se han recogido en actas que constituyen una parte de la documentación del proyecto.

3. Diagnóstico de partida

Desde dicho Comité y con el apoyo y asesoramiento técnico de personal cualificado se llevó a cabo un diagnóstico de la situación actual de ECODES en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. El objetivo de dicho diagnóstico fue identificar un conjunto de variables que permitió establecer conclusiones acerca del punto de partida de ECODES en materia de igualdad así como identificar las mejoras que son necesarias llevar a cabo en la organización para favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres de la plantilla. Estas mejoras se han concretado en el presente Plan de Igualdad.

Este análisis recopiló datos cuantitativos e información cualitativa y examinó las distintas áreas funcionales de la organización, prestando especial atención a los procesos, procedimientos y sistemas de ECODES más susceptibles de manifestar desigualdades entre mujeres y hombres de forma directa o indirecta. Estos incluyeron los siguientes: acceso al empleo (comunicación de la oferta, proceso de selección y contratación);

formación y promoción; sistema de retribuciones; medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional; y medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Asimismo se analizaron cuestiones transversales a las citadas anteriormente como aspectos de la comunicación interna y externa de la organización y análisis del lenguaje utilizado en los documentos públicos e internos.

El proceso de elaboración del diagnóstico ha seguido los siguientes pasos:

1. Revisión y análisis de documentación interna de la organización. La documentación que se ha requerido para el análisis de la organización es la siguiente:
 - a. Política de Personal
 - b. Tablas salariales actuales por categorías profesionales
 - c. Modelo de oferta pública de puesto de trabajo en la organización
 - d. Documentos de comunicación interna de la organización.
 - e. Última memoria de ECODES
2. Realización de entrevistas personales a la plantilla y Dirección. Como apoyo fundamental para el análisis de los datos y documentación citada anteriormente, se han realizado una serie de entrevistas a diferentes personas de la organización para recoger las percepciones (datos cualitativos) que las y los propios trabajadores tienen con respecto al tema de igualdad en ECODES.
3. Recogida de datos cuantitativos. A su vez se recopiló datos cuantitativos para completar el diagnóstico de situación entre los que se destaca lo siguiente:
 - Características de la plantilla
 - Contratación
 - Clasificación profesional
 - Promoción interna
 - Formación
 - Retribuciones medias
 - Medidas de conciliación y su utilización
4. Elaboración y respuesta a las Encuestas al Personal. Otra de las formas establecidas para la recogida de datos e información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad ha sido la realización de encuestas a la plantilla de la organización. El índice de respuesta a la encuesta fue muy positiva en torno al 70%. Estas encuestas tabuladas, sacados los datos y analizados han servido para apoyar el análisis de los datos cuantitativos y junto con ellos realizar el borrador del Diagnóstico.

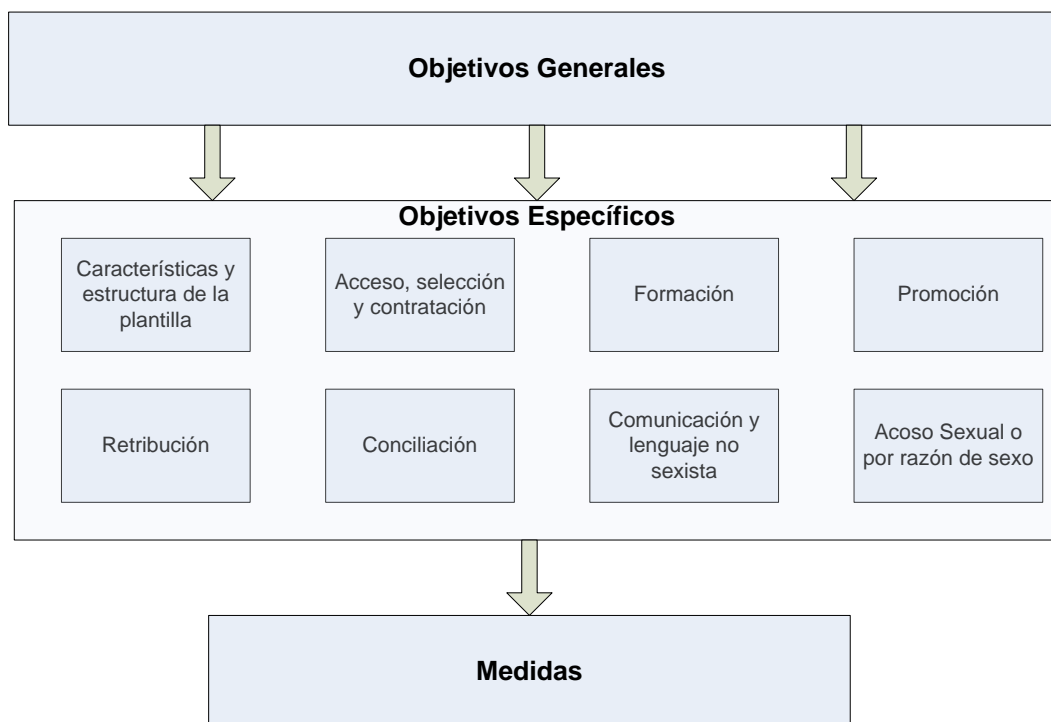


5. Presentación, debate y consenso en el Comité de Igualdad. Dicho Diagnóstico fue debatido y consensado dentro del Comité de Igualdad para que fuese la base fundamental del Plan de Igualdad a elaborar sobre la realidad de ECODES.

Propósito y estructura del documento

Este Plan será el instrumento que guíe el trabajo en todos los niveles de la organización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres con una filosofía de revisión y mejora continua y un seguimiento periódico de su ejecución. Como tal, el plan articula el desarrollo y la planificación de las medidas, actividades y proyectos a desarrollar durante el periodo de vigencia del Plan para poder lograr los objetivos que se detallan en el documento.

El Plan va desde lo estratégico hasta lo práctico recogiendo primero los objetivos generales de la organización en materia de igualdad para luego bajar a un nivel más práctico de implementación. El diagrama a continuación detalla este esquema.



Objetivos Generales

Los objetivos generales del presente plan son los siguientes:

- **Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**
- **Eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo**

Objetivos Específicos

Área o Ámbito	Objetivos Específicos
Características y estructura de la plantilla	<p>Promover y fomentar una cultura organizativa que aproveche los beneficios múltiples que la diversidad de los recursos ofrece en cuanto a nuevos valores, actitudes o creencias.</p> <p>Lograr la sensibilización del equipo directivo, el equipo de RRHH y comité de empresa hacia una cultura de igualdad y diversidad.</p>
Acceso, Selección y contratación	<p>Garantizar la inexistencia de requisitos vinculados o descripciones asociadas directa o indirectamente con el sexo para los puestos que se ofertan desde ECODES valorando así únicamente las capacidades profesionales, académicas y experiencia laboral de los candidatos.</p>
Formación	<p>Facilitar el acceso a la formación a través de medidas que favorezcan la compatibilidad de estos procesos y la vida personal y familiar.</p>

Objetivos Específicos

Área o Ámbito	Objetivos Específicos
Promoción	Asegurar que no existan impedimentos u obstáculos para que las mujeres u otras personas con cargas familiares se incorporen en puestos de responsabilidad dentro de la organización.
Retribución	Asegurar la transparencia respecto a la retribución de la plantilla profesional de ECODES.
Conciliación	Favorecer un mejor conocimiento de los procesos de conciliación de los que ya disfruta la organización.
Comunicación y lenguaje no sexista	Involucrar a todas las personas trabajadoras de la organización en el reto de conseguir una imagen contemporánea, solidaria y cargada del compromiso social y ambiental que define a la organización.
Acoso Sexual	Establecer y desarrollar los procesos de actuación ante posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas

Características y estructura de la plantilla

Contexto de partida:

ECODES cuenta con una plantilla de 28 trabajadores y trabajadoras contratados, de los cuales 19 (68%) son mujeres y 9 (32%) son hombres, por lo que se evidencia que la plantilla es significativamente más femenina. La plantilla de ECODES presenta una gran estabilidad y experiencia. El 65% de la plantilla lleva más de cinco años trabajando en la organización y el 43% más de 10 años (el 56% de los hombres y 37% de las mujeres). Este último dato es significativo ya que la organización es relativamente joven, cumpliendo este año 20 años desde su creación en 1992. En cuanto a la composición de la plantilla por tipo de categoría laboral, observamos que la mayoría de la plantilla profesional de la organización es personal técnica (54% - el 44% de los hombres y el 58% de las mujeres). Observamos que un porcentaje sustancialmente más elevado de las mujeres ocupan puestos técnicos o administrativos que los hombres (69% vs. 44%). Asimismo se observa una más elevada distribución de los hombres en los puestos de dirección de la organización. Mientras que el 55% de los hombres ocupan puestos de responsabilidad (mandos intermedios y dirección) solo el 31% de las mujeres ocupan puestos similares.

Conclusión del diagnóstico previo: No se detectan razones o causas discriminatorias en esta distribución, sino que se debe a razones socio-culturales originadas en la estructura del sector de actividad así como el mercado laboral.

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
Inclusión de la igualdad de género en las estrategias de la organización	Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género	Formación impartida sobre el tema al equipo directivo de ECODES
Estudiar mecanismos para fomentar la mayor presencia de mujeres y hombres en categorías donde exista una escasa o nula presencia de uno de los dos sexos.	Llevar a cabo una revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla y de todos los puestos y categorías profesionales. Elaborar recomendaciones para corregir / mejorar desequilibrios detectados (si procede)	Recopilación anual de los datos del perfil y estructura por género de ECODES. Inclusión de esta información en la Memoria Anual de la organización Documento de propuestas de mejoras/acciones correctivas (si procede)

Acceso, selección y contratación

Contexto de partida: La forma más habitual de acceso, selección y contratación de personal profesional en ECODES es por medio de una convocatoria pública, con recepción de CV y posterior selección mediante entrevista personal. En los contratos suele establecerse el periodo de prueba de 6 meses y, salvo ocasiones, se comienza con una contratación temporal que pasa a indefinido en el tiempo estipulado.

Conclusión del diagnóstico previo: Aunque existen áreas dentro de la organización que exhiben desequilibrios en cuanto a la distribución entre sexos, la plantilla no percibe que las causas sean por razones discriminatorias sino un reflejo de la realidad socio-cultural del tercer sector en España.

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
Actualizar la Política de Personal de ECODES asegurando la inclusión explícito de un compromiso con carácter transversal en todas las actuaciones de la organización, para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, en especial, en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual o moral.	Actualización de la Política de Personal de ECODES	Política de Personal
Hacer un seguimiento del número de las contrataciones realizadas por sexo con el fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos asumidos por la empresa en el documento <i>Compromiso de ECODES con la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres</i> .	Desarrollar e implementar un mecanismo de seguimiento de contrataciones (al menos una vez al año)	Informe anual sobre el perfil de las contrataciones estables para poder evaluar dentro del Comité de Igualdad posibles desviaciones
Formalizar un marco de referencia para el conjunto de pautas y criterios que se usan para la entrada de nuevos trabajadores/as a la organización.	Elaboración de un protocolo de selección de personal	Protocolo de Selección de Personal

Formación

Contexto de partida: La formación que se hace es fundamentalmente a demanda de la persona interesada. Su valoración depende de la pertinencia para el trabajo y la cuantía económica. Existe un registro anual de los cursos de formación realizados por la plantilla de la organización aunque no se pone especial valor en el seguimiento por sexo. Tampoco existe un documento de planificación anual de la formación en la organización.

La percepción entre la plantilla profesional de ECODES es de que no existe diferencias de formación por sexo, ni impedimentos por temas de conciliación.

Conclusión del diagnóstico previo: No se evidencian desigualdades en el acceso o participación de la formación entre hombres y mujeres en ECODES.

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
Elaboración e implementación de mecanismos y canales de sensibilización específicas sobre el tema de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y en especial para quienes tienen responsabilidades en la dirección y gestión de equipos	Identificación de cursos, preferentemente en la modalidad on-line sobre la materia	Formación impartida sobre el tema al equipo directivo de ECODES
Desarrollar un mecanismo para identificar y planificar las necesidades formativas de cada área de trabajo de la organización	Elaboración de un plan anual de formación	Plan Anual de Formación
Mejorar el sistema de seguimiento de la formación recibida por la plantilla de la organización para incorporar datos por sexo para compensar posibles desigualdades	Desarrollar un registro de formación para hacer un seguimiento eficaz de la formación que recibe la plantilla profesional de ECODES	Registro de formación anual
Mejorar el acceso a información sobre la oferta formativa .	Publicitar la oferta formativa (descripción de cursos y las fechas de su celebración) a través de los canales y mecanismos de comunicación interna de la organización	Evidencias de la publicación efectiva de la oferta formativa

Promoción

Contexto de partida: Aunque existen muy pocos casos de promoción interna en la organización, en caso de producirse una vacante, generalmente se procede con el mismo proceso de selección de candidatos que se lleva a cabo para la contratación de nuevos trabajadores (entrevistas personales). Se pueden presentar los trabajadores y trabajadoras de la organización que quieran optar al puesto y que cumplan los requisitos mínimos exigidos. No obstante la organización no da prioridad en estos casos a la promoción interna

Conclusión del diagnostico previo: A pesar de estar contemplado en la Política de Personal, aun no se ha redactado una política u otro tipo de documento sobre la promoción interna en la organización. Existe una percepción de igualdad de acceso entre hombres y mujeres a los procesos de promoción internos.

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
Garantizar la no discriminación por razón de sexo o cualquier otra condición en los procesos de promoción interna que se realicen, asegurando que el proceso se lleve a cabo siguiendo criterios objetivos de rendimiento, aportación profesional, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral.	Elaborar un protocolo de promoción interna en la organización tal y como queda reflejado en la Política de Personal en vigor en la organización.	Protocolo de Promoción Interna
Estudiar la posibilidad de facilitar el acceso a los nuevos puestos a la plantilla de la organización mediante procesos internos de acceso a convocatorias de trabajo.	Implementar sistema de primera convocatoria interna y/o estudiar la idoneidad de asignar puntos adicionales en las convocatorias públicas a la experiencia de la organización.	Incorporar medidas a protocolo de promoción interna
Facilitar la asunción de cargos de responsabilidad de personas con cargas familiares (como por ejemplo, asegurar formalmente que las reuniones de los órganos de gestión o dirección se organicen en horario de mañana).	Formalizar en los casos que ya se están llevando a cabo medidas de conciliación	Incorporación de las medidas formalizadas en la Política de Personal de ECODES

Retribución

Contexto de partida: Existe una muy alta percepción de igualdad entre hombres y mujeres en relación con la remuneración recibida.

Conclusión del diagnóstico previo: No se detectan diferencias salariales estructurales entre los hombres y las mujeres. Las diferencias salariales son consecuencia de las diferentes categorías profesionales y la antigüedad.

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
En caso de producirse, garantizar que toda mejora económica o retribución extraordinaria de carácter discrecional responda a criterios objetivos de rendimiento, aportación profesional, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral quedando prohibida cualquiera tipo de discriminación.	Comunicar a la plantilla las categorías profesionales en la organización, su retribución así como las tareas y responsabilidades de cada puesto para promover la transparencia informativa.	Comunicación interna

Conciliación

Contexto de partida: Múltiples medidas de conciliación de la vida familiar/personal y profesional están recogidas en política de personal. Asimismo existe una muy alta percepción entre la plantilla profesional de la organización de que se utilizan medidas de conciliación en la organización.

Conclusión del diagnóstico previo: Aunque ECODES parte de una mejor situación en cuanto a medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar en comparación con otras entidades de tamaño similar, algunas de estas medidas de conciliación existen en forma de acuerdos verbales no reflejados en ningún documento.

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
Divulgar las medidas de conciliación existentes y sus beneficios entre la plantilla de ECODES para fomentar su uso.	Reunir en un sencillo documento de fácil manejo y accesible a toda la plantilla, el conjunto de medidas de conciliación a que la plantilla tiene derecho según el la Ley de Igualdad, la Política de Personal de Ecodes y de acuerdos verbales.	Plan de Conciliación
Reflejar en acuerdo escrito los acuerdos verbales que favorecen la conciliación y darlos a conocer a todo el personal.	Formalizar acuerdos pactados y susceptibles a ser de uso extensible entre la plantilla profesional de ECODES y difundir.	Plan de Conciliación
Recoger opiniones de la plantilla sobre nuevas medidas de conciliación	Facilitar mecanismo para recoger propuestas de mejor en temas de igualdad y conciliación de la vida laboral y personal.	Encuesta

Comunicación y lenguaje no sexista

Contexto de partida: La comunicación interna de la organización se realiza a través de correos electrónicos: la información más habitual es la relacionada directa o indirectamente con el trabajo de la organización y su marcha económica en general. La comunicación institucional se hace a través de la página web de la organización, notas de prensa, la memoria institucional y el Premio al Desarrollo Sostenible que la organización otorga cada año.

Conclusión del diagnóstico previo: Se aprecia que en ECODES existe una alta consciencia sobre el uso del lenguaje para evitar el uso de imágenes y lenguaje sexista. Por sus propias características existe una sensibilidad, que viene dada en la cultura de la organización, hacia los temas de lenguaje no sexista. No obstante, no existen pautas por escrito que normalicen los usos recomendados de lenguaje no sexista tanto a nivel interno como externo.

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
Incorporación a los procesos de comunicación internos y externos y a todos los soportes y materiales comunicativos de la organización (documentos, textos internos, página Web, etc.) pautas y directrices con criterios claros sobre el uso de imágenes y lenguaje no sexista.	Incorporar pautas de lenguaje no sexista en los procesos de comunicación de la organización.	Directrices sobre el uso de lenguaje e imágenes no sexistas
Implementación de un mecanismo para llevar a cabo una revisión periódica de todos los formatos y soportes de comunicación de la empresa (internos y externos) para asegurar que cumplan con las pautas y criterios sobre el uso de lenguaje e imágenes no sexista	Desarrollo de mecanismo de revisión interna de la comunicación.	Registro de revisión

Acoso sexual o por razón de sexo

Contexto de partida: Aunque no se conocen actualmente denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en ECODES no existe especificado en ningún documento el proceso a realizar en el caso de ser víctima.

Conclusión del diagnóstico previo: No existe un protocolo de actuación ante un caso de acoso sexual o moral.

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
Desarrollo junto con la unidad de Recursos Humanos y la representación sindical una declaración de principios y un protocolo de actuación para la prevención y eliminación de posibles situaciones de acoso sexual o moral.	Redacción de un documento que defina los términos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y que establezca las pautas a seguir en el caso de denunciarse algún caso en la empresa	Documento interno

Seguimiento y Evaluación

El Comité de Igualdad de ECODES se responsabilizará del monitoreo, seguimiento y evaluación de la implantación del presente Plan de Igualdad.

Para ello deberá como mínimo reunirse dos veces al año para:

- Informarse sobre la ejecución de las medidas y acciones detalladas en el Plan
- Revisar el grado de cumplimiento del Plan
- Debatir y en su caso aprobar cambios y/o modificaciones a las actividades planificadas (y estudiar los motivos o circunstancias que han ocasionado los cambios)

Además y como mínimo cada tres años, el Comité de Igualdad se responsabilizará de actualizar los datos sobre la situación de igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres en ECODES incluidos en el Informe de Diagnóstico que se anexa a este Plan. Como mínimo dicho informe incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales de la organización, las características en cuanto a sexo y formación de las nuevas incorporaciones al equipo profesional de la empresa, y el nivel de utilización de las distintas medidas que ofrece la empresa para conciliar la vida profesional y personal.

Ámbito de Aplicación

El presente plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de ECODES, en todos los centros de trabajo.

Ámbito Temporal del Plan

Las medidas, acciones y actividades que se detallan en el presente Plan se llevarán a cabo durante el periodo 2012 – 2015, al cabo del cual el Comité de Igualdad llevará a cabo una actualización del documento. No obstante, el Comité de Igualdad se reserva el derecho de hacer las correcciones, revisiones y enmiendas que se estimen necesarias para garantizar la consecución exitosa de los objetivos generales en materia de igualdad que se detallan en el Plan.

Anexo

DOCUMENTACION

Para la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad en ECODES se tomó como referencia muy diversa documentación entre la que hay que destacar:

MANUALES SOBRE PLANES DE IGUALDAD Y ESTUDIOS DE GÉNERO

- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- *Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa*, Instituto de la Mujer
- *Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad*, Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid
- *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*, Secretaría confederal de la Mujer de CCOO
- *Manual de lenguaje no sexista*, Ayuntamiento de Leganés, Delegación de Servicios Sociales, mujer, Mayores e Infancia
- *Manual de las buenas prácticas. Las perspectiva de género en la docencia universitaria. Métodos de comunicación no sexista*, SIEM, 2009
- *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*, Programa Óptima, Emakunde /Instituto Vasco de la Mujer
- *Nombrar en femenino es posible, ¡inténtalo!*, Observatorio de Igualdad de Género, Vicerrectorado de Relaciones institucionales y Comunicación, Universidad de Zaragoza
- *Piénsate I. Mujer y empleo*, Manuales de sensibilización. CCOO de Aragón
- *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*, Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).
- *Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*, Ministerio de Igualdad, 2007
- *Plan de acción para las Mujeres con discapacidad 2007*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, Dirección General de Coordinación de Políticas sectoriales sobre la discapacidad
- *Cuadernos para la igualdad entre hombres y mujeres, nº 1. Recomendaciones para el uso de un lenguaje no sexista en documentos escritos*, Ayuntamiento de Zaragoza, Casa de la Mujer, 2011
- *Cuadernos para la igualdad entre hombres y mujeres nº 2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral*, Ayuntamiento de Zaragoza, Casa de la Mujer, 2011
- *IGE. Procedimiento para la integración de la Igualdad de Género en las empresas de Navarra*, Instituto navarro para la igualdad, 2010

- *Recursos sociales y laborales para personas con discapacidad en Navarra, Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra (CREENA)*

PÁGINAS WEB

Ministerio de Igualdad. Sección de Igualdad

http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193047246315&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU_Subhome

Madrid: pymes en igualdad

<http://www.madridpymesenigualdad.es/Default.aspx?tabid=2137&portalid=70>

Diccionario igualitario para hombres desubicados

http://diccionario.ahige.org/index.php?option=com_content&task=view&id=19&Itemid=32

*Artículos y novedades sobre Igualdad en el periódico digital *Mujeres en red**

<http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?rubrique124>

Boletín Red Igualdad

<http://www.redigualdad.com/>

Federación de mujeres progresistas

<http://www.fmujeresprogresistas.org/igualdad2.htm>