

2020

**Empresas corresponsables:
una apuesta segura por
la Igualdad y el Éxito**



La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es una tarea en la que todas las personas y entidades tenemos algo que aportar. Crear una cultura organizativa en igualdad y corresponsabilidad es posible desde las grandes medidas hasta los pequeños gestos.

✕ **Edita**

Delegación de Mujer e Igualdad:
Ayuntamiento de Getafe.
mujer@ayto-getafe.org
Tel. 912 08 04 59
San Eugenio, 8, 28901, Getafe.

Organiza:



GETAFE
AYUNTAMIENTO

✕ **Coordinación**

Begoña Barrio Sanz. Técnica de
Igualdad. Ayuntamiento de Getafe.

✕ **Redacción**

Antonio Sola García. Amantara S.Coop.Mad.

Colaboran:

✕ **Ilustraciones**

La Clara

✕ **Diseño gráfico y maquetación:**

Freepress S.Coop.Mad.

✕ **Imprime:**

Afanas

✕ **Noviembre 2019**



**Comunidad
de Madrid**



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Cofinanciación del 50% por parte del
FSE en el marco del Programa Operativo
2014-2020, eje 1, Prioridad de Inversión
8.4 de la Comunidad de Madrid.

Presentación

Las empresas son uno de los motores más importantes, no solo para el desarrollo económico de nuestro municipio sino, para el desarrollo de nuestra sociedad en su conjunto.

El Ayuntamiento de Getafe con el fin de apoyar la gestión de las empresas del municipio, ha editado este calendario que pretende aportar algunas claves para un **mejor desempeño de nuestro tejido productivo en clave de igualdad.**

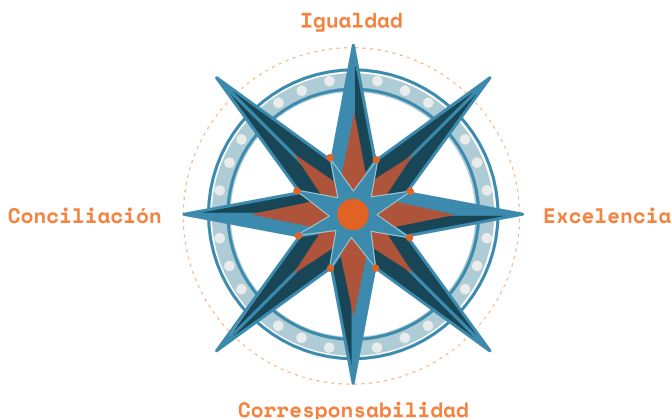
Desde aquí queremos invitar a las organizaciones empresariales a incorporar la igualdad en su cometido con el objetivo de lograr entidades más equitativas con las mujeres y los hombres pero también más rentables y eficaces.

La **conciliación** de la vida personal, familiar y profesional es una tarea en la que todas las personas y entidades tenemos algo que aportar. Crear una cultura organizativa en igualdad y **corresponsabilidad** es posible desde las grandes medidas hasta los pequeños gestos.

La corresponsabilidad y el éxito empresarial van necesariamente unidos a una mejora del bienestar de la ciudadanía y de cada trabajador y trabajadora que forma parte de ella.

A lo largo de este 2020 proponemos recorrer un camino. En este calendario se encuentran **reflexiones, datos y propuestas** para mejorar la gestión humana de los recursos con los que cuentan las entidades. Se muestran también algunos recursos complementarios para profundizar y seguir avanzando sabiendo que **el camino se hace caminando.**

Introducción



Decir que introducir la Igualdad en las Empresas es un indicador de **calidad y excelencia empresarial** no es algo nuevo. Sin embargo, la percepción más frecuente es tender a considerar que invertir en igualdad no es rentable. ¿Por qué esta percepción difiere de los recientes estudios y publicaciones? Solo por utilizar un ejemplo, podemos consultar el documento de la Subcomisión de Igualdad de Oportunidades de la COE y CEPYME, La Igualdad en la empresa como factor de competitividad, editado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales - CEOE en Octubre de 2015.

Quizás no se ha sabido explicar hasta ahora o se percibe que los beneficios se logran a largo plazo, puede que haya intereses por parte de organizaciones en no favorecer la igualdad para mantener el “statu quo” actual o, simplemente, falta de conocimiento de lo que implica incorporar la igualdad en la empresa y su gestión. En muchas ocasiones sólo hemos de cambiar algunas de las formas de hacer.

Los datos dicen que una empresa igualitaria obtiene **BENEFICIOS** de diversa índole.

Algunos de estos beneficios se derivan de una gestión eficiente de los recursos humanos que **reduce costes e incrementa la productividad**. Las investigaciones muestran que se incrementa la fidelización de las plantillas, mejora el clima y las condiciones laborales, o hace disminuir aspectos como el absentismo, la rotación en puestos de trabajo o la excesiva parcialización de las jornadas. Introducir la igualdad como un principio dentro de la organización implica aumentar la eficiencia.

Todos estos beneficios están generados gracias a una mayor identificación por parte del personal (mujeres y hombres) con la actividad de la empresa, una mejora del ambiente de trabajo y de las condiciones laborales.

Por otro lado, el **incremento de la diversidad y su gestión** también tiene beneficios. Contemplar la diversidad de género, etnia, edad o la educativa-funcional incrementa las oportunidades para seleccionar y retener el talento, facilita una mejor adaptación al mercado, un mayor desarrollo de la innovación así como la flexibilidad de la organización.

Todo ello mejora la imagen de la empresa haciéndola más competitiva y le otorgándola una mayor ventaja a través de la mejora del prestigio.

En los textos que se muestran en los meses de este 2020, se podrán encontrar pistas para reflexionar, claves para mejorar la gestión humana de los equipos desde la igualdad, algunas referencias legales y, por último, se ofrece un glosario de términos de género e igualdad que pueden resultar de utilidad.

Apostar por la igualdad en la empresa es apostar por la mejora de las sociedades.

**Conciliación y corresponsabilidad,
dos “activos” en la empresa de éxito**



Enero

	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

1 de enero Año Nuevo

6 de enero Epifanía del Señor

Conciliación y corresponsabilidad, dos “activos” en la empresa de éxito



El trabajo productivo (remunerado) y el reproductivo o de cuidados y doméstico (no remunerado) mantienen una relación de interdependencia de manera que lo que se dedica a uno no puede emplearse en el otro. Ambos **son igualmente imprescindibles** para el desarrollo humano sin embargo, hay una **realidad desigual** para mujeres y hombres sobre cómo se reparten los tiempos dedicados en ambos espacios.

Compatibilizar ambos es lo que se denomina **conciliación**. Todas las personas, organizaciones, empresas e instituciones somos **CORRESPONSABLES** en aportar soluciones a esta realidad.

Una empresa corresponsable que procura poner en marcha medidas para que las mujeres y los hombres que trabajen en ella **concilien**, está haciendo una gestión más eficiente de sus recursos y, por tanto, podrá obtener los beneficios de ésta.

¿De dónde partimos?
Conocer las desigualdades para transformarlas...

2020

Febrero

	L	M	X	J	V	S	D
1						1	2
2	3	4	5	6	7	8	9
3	10	11	12	13	14	15	16
4	17	18	19	20	21	22	23
5	24	25	26	27	28	29	

¿De dónde partimos? Conocer las desigualdades para transformarlas...



Multitud de estudios indican que el **ámbito laboral** es un espacio donde se manifiestan multitud de **situaciones de desigualdad** y discriminación, especialmente hacia las mujeres.

A veces, estas discriminaciones no se ejercen directamente sino que son las diferentes **situaciones** y condiciones de los espacios laborales las que provocan una **discriminación “indirecta”**.

Es posible que en ocasiones, las empresas pongan en marcha medidas que tengan como resultado que un colectivo o un sexo se vea desfavorecido, incluso aunque dichas medidas no se hayan diseñado con el fin de generar esa situación. Ello ocurre cuando no aparecen, en los análisis previos a la medida, la incidencia que tienen los prejuicios o sistemas de creencias normalmente inconscientes, por ejemplo, respecto a la división sexual del trabajo. En algún caso concreto se estará dando una prevalencia desmedida a factores como la disponibilidad o la antigüedad frente al talento o la eficiencia.

Las reglas del juego: normativa para el impulso de la igualdad en empresas

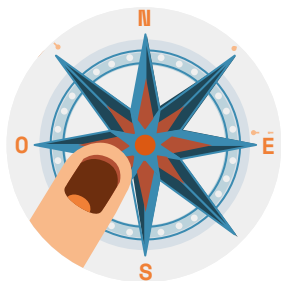


2020

Marzo

	L	M	X	J	V	S	D
1							1
2	2	3	4	5	6	7	8
3	9	10	11	12	13	14	15
4	16	17	18	19	20	21	22
5	23	24	25	26	27	28	29
6	30	31					

Las reglas del juego: normativa para el impulso de la igualdad en empresas



La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su posterior modificación a través del Real Decreto-ley 6/2019 establece algunas **medidas de obligado cumplimiento para la empresas y el ámbito laboral.**

En su Título IV, Capítulo III se establece la obligatoriedad de la realización de **Medidas de Igualdad en todas las empresas**. En el caso de las de más de 50 personas trabajadoras, éstas han de realizarse a través de la aprobación de **Planes de Igualdad** de la siguiente manera:

- ✕ Las empresas de más de 150 hasta 250 personas dispondrán de 1 año para su aprobación (marzo 2020).
- ✕ Las empresas de más de más de 100 y hasta 150 personas dispondrán de 2 años (marzo 2021).
- ✕ Las empresas de 50 a 100 personas dispondrán de 3 años (marzo 2022).

También en el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (y trabajadoras)** se recogen diversos derechos en materia de conciliación sobre aspectos como jornada laboral, descanso semanal, fiestas o permisos; así como la obligatoriedad (por parte de la empresa) a la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución ... sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

Selección de personas:
creación de oportunidades de éxito

2020

Abril

	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30			

9 de abril Jueves Santo

10 de abril Viernes Santo

Selección de personas: creación de oportunidades de éxito

En ocasiones los procesos de selección están muy delimitados a través de **pruebas y entrevistas objetivas** mientras que en otros se basan en **criterios subjetivos** que pocas veces tienen que ver con el desempeño profesional.



Tanto unos como otros pueden caer en sesgos. Algunos de ellos están relacionados con los **estereotipos de género**, que son ideas preconcebidas sobre características, cualidades y habilidades en función del sexo o una mayor predisposición a las mismas.

Te proponemos...

- ✖ Hacer una selección basada en las competencias técnicas, actitudes y conocimientos reales (CV ciegos).
- ✖ Cuidar el lenguaje en las ofertas de empleo para llegar al máximo de personas con los requisitos exigidos, sin exclusiones por estereotipos.
- ✖ Analizar la distribución de la plantilla favorecerá la entrada de mujeres u hombres a sectores y puestos en los que están subrepresentados.

2020



Mayo

	L	M	X	J	V	S	D
1					1	2	3
2	4	5	6	7	8	9	10
3	11	12	13	14	15	16	17
4	18	19	20	21	22	23	24
5	25	26	27	28	29	30	31

2 de mayo Fiesta de la Comunidad de Madrid

21 de mayo Fiesta local Bajada de la Virgen

La gestión del talento en clave de Igualdad

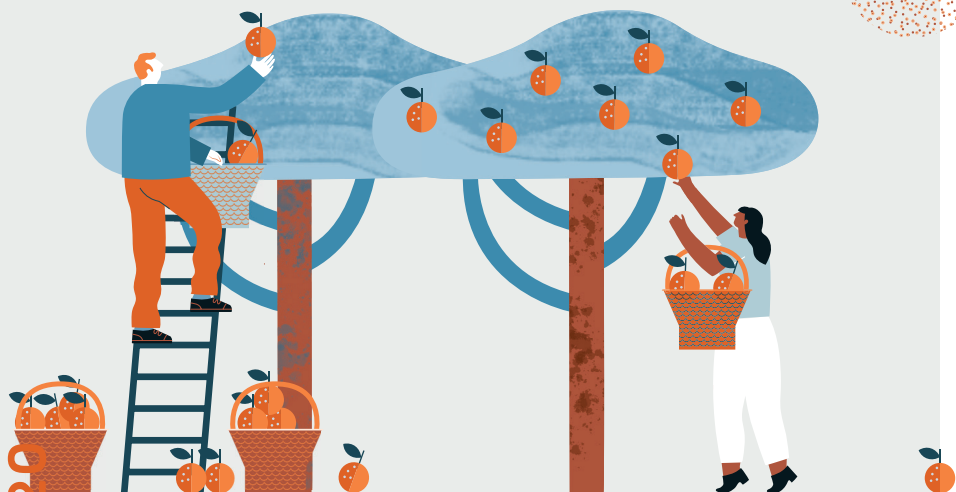


Desde la empresa se suele poner en exceso el foco en la realización de tareas y el **desempeño profesional**. A veces, se presta menos atención a las **potencialidades y el talento** del que disponemos.

Para asegurarse de no dejar fuera a personas altamente valiosas, que ya están en la organización, se propone:

- ✗ Disponer de **información objetiva** de la plantilla con potencial de promoción.
- ✗ Asegurar la **participación** en la formación de todas las personas adaptando horarios y días a la disponibilidad de toda la plantilla.
- ✗ Hacer un uso de un **lenguaje inclusivo** en la descripción de los puestos que promocionan.
- ✗ Establecer **criterios objetivos** a valorar en los procesos de promoción.
- ✗ Promocionar espacios de **formación en liderazgo**.

Superando la brecha salarial,
un objetivo alcanzable



2020

Junio

	L	M	X	J	V	S	D
1	1	2	3	4	5	6	7
2	8	9	10	11	12	13	14
3	15	16	17	18	19	20	21
4	22	23	24	25	26	27	28
5	29	30					

1 de junio Fiesta local

Superando la brecha salarial, un objetivo alcanzable

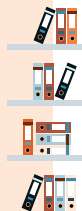
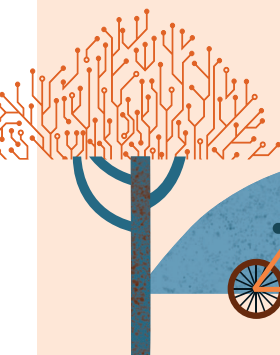


La brecha salarial es la **diferencia retributiva media de mujeres y hombres**. Existen varios elementos que favorecen su aparición como el tipo de jornada, las ramas de actividad económica o la asignación de complementos salariales (especialización no necesaria, disponibilidad, autocandidatura, horas extras, etc.).

Hacer que la brecha salarial disminuya o desaparezca, solo es posible si se incide sobre las causas que lo producen. Desde el ámbito empresarial se puede:

- ✖ Revisar la **valoración de los puestos de trabajo** y su política retributiva e incluir **criterios objetivos**.
- ✖ Revisar los complementos salariales para eliminar los **sesgos de género** en su solicitud y/o concesión.
- ✖ **Evitar la negociación individual** de los salarios.

Una gestión eficiente e igualitaria
de las condiciones laborales



2020

Julio

	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

Una gestión eficiente e igualitaria de las condiciones laborales



Desde las **empresas responsables** se debe asegurar que se están poniendo en marcha diferentes medidas para garantizar la **compatibilidad** de los **espacios productivo y reproductivo**. Éstas han de estar disponibles para las mujeres y para los hombres, haciendo especial hincapié en sensibilizar a la plantilla masculina para su acogimiento.

Es necesario valorar qué medidas son las más idóneas en cada realidad empresarial, que es diversa, y que no siempre es posible aplicarlas todas.

Entre ellas están:

- ✖ Flexibilizar la entrada, salida y descansos de la jornada laboral o adecuación de los mismos a necesidades reproductivas.
- ✖ Posibilitar el trabajo a distancia, al menos en parte de la jornada.
- ✖ Informar a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes en la empresa e incentivar especialmente entre la plantilla masculina. De esta forma las mujeres se librarían de la etiqueta “menos disponible”.

Por la erradicación del acoso sexual
y el acoso por razón de sexo

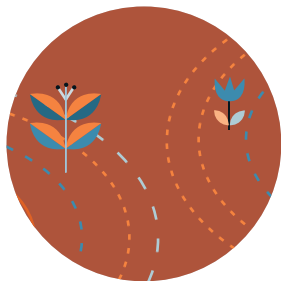


Agosto

	L	M	X	J	V	S	D
1						1	2
2	3	4	5	6	7	8	9
3	10	11	12	13	14	15	16
4	17	18	19	20	21	22	23
5	24	25	26	27	28	29	30
6	31						

15 de agosto Asunción de la Virgen

Por la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo



El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral suele ser una **realidad** que se tiende a **ocultar o silenciar**. Entre los factores que favorecen que así sea están: las relaciones de poder, la vergüenza de la persona que los sufre, el miedo a no ser creída, el estigma a la que puede ser sometida, la banalización como algo normal, etc.

Las empresas han de hacer explícito su compromiso de **“tolerancia cero”** hacia esta realidad y no han de pasarlo por alto o hacer como si no existiera. Afrontar esta realidad aumenta la credibilidad de su compromiso por la igualdad, mejora la eficiencia en la gestión de los recursos y, en última estancia, evita situaciones que le hacen perder eficacia y rentabilidad.

Algunas medidas a emprender:

- ✕ Elaboración de protocolos de actuación que garanticen el anonimato de las personas implicadas y tratamiento discreto de la problemática.
- ✕ Dar a conocer dicho protocolo a toda la plantilla garantizando la seguridad y protección de la víctima.
- ✕ Asignar a personas responsables para abordarlos y formarlas para ello.

Ruptura de estereotipos en puestos y tareas



Septiembre

2020

	L	M	X	J	V	S	D
1		1	2	3	4	5	6
2	7	8	9	10	11	12	13
3	14	15	16	17	18	19	20
4	21	22	23	24	25	26	27
5	28	29	30				

Ruptura de estereotipos en puestos y tareas



Las tareas que se desempeñan en el puesto de trabajo en ocasiones van más allá de las definidas orgánicamente.

A veces, **pequeños gestos** hacen que se asuma como normal comportamientos que no deberían y que se producen gracias a la **presencia de roles y estereotipos de género**. Tareas como sacar el papel a reciclar, mover un armario o realizar la limpieza, si no hay un servicio externo que lo haga, son asumidos por la plantilla (o se les atribuye) en función de su sexo.

También, la definición de las **tareas definidas para determinados puestos de trabajo** están condicionadas por la idea preconcebida de si van a desempeñarlas mujeres u hombres.

Se pueden poner en marcha las mismas medidas que se establecían en el ámbito de “selección de personas” y “gestión del talento” y, además:

- ✕ Tomar conciencia de como asignamos tareas de manera informal en los espacios de trabajo.
- ✕ Promover el uso de imágenes que rompan los estereotipos de género.

Una cultura de igualdad para empresas de éxito



Octubre

	L	M	X	J	V	S	D
1				1	2	3	4
2	5	6	7	8	9	10	11
3	12	13	14	15	16	17	18
4	19	20	21	22	23	24	25
5	26	27	28	29	30	31	

12 de octubre Fiesta de la Hispanidad

Una cultura de igualdad para empresas de éxito



La **cultura organizativa** está presente en las relaciones e interacciones que se producen entre la plantilla y, en éstas, los **roles de género** forman parte de ella.

Es posible que se den comentarios, chistes, uso del lenguaje sexistas o una menor valoración de las opiniones cuando son expresadas por mujeres, una asignación de “mayor poder informal” a los hombres.

En ocasiones, este tipo de **comportamientos no se hacen de manera intencionada** pero **pueden provocar** malestar entre las mujeres al colocarlas en un lugar de subordinación. Para favorecer una cultura de igualdad se puede:

- ✘ Explicitar una clara apuesta por la igualdad desde la empresa.
- ✘ Revisar el lenguaje utilizado en documentos y comunicaciones y procurar hacer un uso no sexista.
- ✘ Difundir manuales sobre uso del lenguaje y las imágenes inclusivas.
- ✘ Realizar formación sobre empresa e igualdad.
- ✘ Editar y distribuir entre la plantilla material sobre sensibilización para la igualdad.

Puestos de representación y responsabilidad:
rompiendo el techo de cristal



2020

Noviembre

	L	M	X	J	V	S	D
1							1
2	2	3	4	5	6	7	8
3	9	10	11	12	13	14	15
4	16	17	18	19	20	21	22
5	23	24	25	26	27	28	29
6	30						

2 de noviembre traslado del día de Todos los Santos

Puestos de representación y responsabilidad: rompiendo el techo de cristal



El **“Techo de Cristal”** se conoce como la barrera invisible que impide a las mujeres acceder a determinados puestos de responsabilidad o avanzar en su carrera profesional. Y el **“Suelo Pegajoso”** (Mabel Burían) se refiere a las fuerzas, derivadas del trabajo doméstico y de cuidados que asumen las mujeres. Esta ausencia de corresponsabilidad familiar y de medidas de conciliación, mantienen a muchas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica.

Es preciso disponer de información sobre las aspiraciones de carrera profesional que tienen mujeres y hombres, y sobre las dificultades que, en nuestra empresa, encuentran las mujeres a la hora de desarrollarlas. Se trata, también en esta ocasión, de aprovechar el talento disponible en la empresa.

Se pueden emplear las medidas de los apartados de “gestión del talento en igualdad” o de “condiciones laborales”.

Últimas consideraciones

TALENTO

2020

Diciembre

	L	M	X	J	V	S	D
1		1	2	3	4	5	6
2	7	8	9	10	11	12	13
3	14	15	16	17	18	19	20
4	21	22	23	24	25	26	27
5	28	29	30	31			

7 de diciembre traslado del día de la Constitución Española

8 de diciembre Inmaculada Concepción

25 de diciembre Natividad del Señor

Últimas consideraciones



El final de este camino está orientado, indiscutiblemente, a generar **beneficio** y **éxito empresarial**. Por resumir algunos:

- ✗ Se mejora el **prestigio** y la **reputación** a través de su imagen a favor de la igualdad.
- ✗ Aumenta la **calidad de vida** de trabajadoras y trabajadores.
- ✗ Se **mejora el clima** laboral.
- ✗ Favorece la **fidelización e implicación** de la plantilla con la empresa.
- ✗ **Aumenta la productividad** por la eficiencia de los recursos.
- ✗ La propia empresa se ve enriquecida por la incorporación del 100% del talento y la diversidad de género, incrementando la **capacidad de innovación y adaptación al cambio**.
- ✗ Ofrece una **ventaja competitiva** con respecto al resto.

Para iniciar un camino un poco más largo...

✖ **Delegación de Mujer e Igualdad. Ayuntamiento de Getafe.**

Mail: mujer@ayto-getafe.org

Teléfono: 91 208 04 59

Dirección: C/ San Eugenio, 8 - 28901 Getafe.

✖ **Subvenciones anuales** para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. <http://www.igualdadenlaempresa.es>

✖ **Manual de referencia** para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Junio 2015. <http://www.igualdadenlaempresa.es>

✖ **Herramientas de apoyo** a la realización de planes de igualdad en empresas, entidades públicas, sindicatos, etc. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Junio 2015. <http://www.igualdadenlaempresa.es>

✖ **Guía práctica.** Cómo elaborar un plan de igualdad. Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer. Unión Europea. 2013.

Para aclararnos con las palabras¹...

Acción Positiva: medida especial de carácter temporal destinada a corregir los efectos de prácticas discriminatorias pasadas, con el objetivo de establecer de facto la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Brecha de género: disparidad que existe en cualquier área entre las mujeres y los hombres en cuanto a su nivel de participación, el acceso a los recursos, los derechos, su poder e influencia, la remuneración y las ganancias.

Discriminación basada en el sexo: trato desigual (empleo, educación, acceso a los recursos y ganancias, etc.) en función del sexo.

División sexual del trabajo: división del trabajo (tareas productivas, reproductivas y/o actividades comunitarias) basada en el sexo y condicionada por el contexto socioeconómico y cultural.

Género: diferencias sociales y en las formas de relación social entre los hombres y las mujeres. Se aprenden, pueden ser cambiadas con el tiempo y varían entre las diferentes sociedades o culturas. Imponen y determinan lo adecuado para cada sexo.

Igualdad de género en el mundo del trabajo: Libertad para desarrollar las capacidades personales y la libre elección sin limitaciones impuestas por prejuicios, estereotipos o mandatos de género. La diferencia entre las personas (por sexo, edad, etnia, etc.) no debe limitar sus derechos, responsabilidades y oportunidades.

Igualdad de oportunidades: acceso equitativo a todas las formas de participación económica, política y social.

Igualdad de trato: ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.

Machismo: ideología que considera a la mujer un ser inferior con respecto al hombre.

Micromachismo: práctica de violencia en la vida cotidiana que sería tan sutil que pasaría desapercibida pero que reflejaría y perpetuaría las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. Son prácticas legitimadas por el entorno social, en contraste con otras formas, de violencia machista, denunciadas y condenadas habitualmente.

Roles de género: comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad u otro grupo social determinado que condicionan a las personas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades.

Segregación laboral basada en el género: situación en la que las mujeres y los hombres se concentran en diferentes tipos de trabajos y en diferentes niveles de actividad y empleo por una asignación tradicional de género. Se habla de segregación horizontal y la vertical.

¹ Las definiciones que se presentan a continuación están extraídas de diferentes documentos:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2008. Manual para facilitadores de Auditorías de Género.
- Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. 1998. 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Gobierno de Navarra (navarra.es). 2016. Temas: Igualdad de género: Transversalidad de género en la Administración Foral de Navarra: Líneas estratégicas de intervención del Gobierno de Navarra: Unidades de Igualdad de Género.
- <https://blogs.unileon.es/educa/files/2016/07/Glosario.pdf>

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es una tarea en la que todas las personas y entidades tenemos algo que aportar. Crear una cultura organizativa en igualdad y corresponsabilidad es posible desde las grandes medidas hasta los pequeños gestos.

Organiza:



GETAFE
AYUNTAMIENTO

Colaboran:



**Comunidad
de Madrid**



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Cofinanciación del 50% por parte del FSE en el marco del Programa Operativo 2014-2020, eje 1, Prioridad de Inversión 8.4 de la Comunidad de Madrid.