Guía de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar laboral y personal

AFANAS EL PUERTO Y BAHÍA

AFANAS
EL PUERTO y BAHÍA
Asociación para la Atención a Personas con Necesidades Socio-educativas Especiales

Comisión de Igualdad
AFANAS
El Puerto y Bahía

ÍNDICE

1. **Introducción** **5**

2. **Aclarando conceptos: corresponsabilidad y conciliación** **6**

3. **Beneficios de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal** **8**

4. **Medidas de Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en AFANAS El Puerto y Bahía** **9**

5. **Glosario de Términos** **14**

6. **Referencias Jurídicas** **16**

7. **Bibliografía** **16**

INTRODUCCIÓN

Desde la aprobación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, en febrero de 2(AFANAS EL PUERTO Y BAHIA mantenemos una clara apuesta por las condiciones igualitari discriminatorias por razón de género, en este sentido en el II Plan aprobado en diciembre d_ ____, hemos valorado la necesidad de seguir avanzando en materia de conciliación y corresponsabilidad aplicando las modificaciones realizadas por el Real Decreto-ley 6/2019 en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El Real Decreto-ley 6/2019 hace desaparecer el concepto de "ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar" por el de "ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral". Esta modificación nos parece bastante acertada, porque la corresponsabilidad va más allá de la conciliación, tradicionalmente asignada a las mujeres, y que ha supuesto un reparto no equitativo de las tareas de cuidado, reduciendo sus condiciones laborales a lo largo de toda su vida.

Entre nuestros objetivos se encuentra el fomentar una cultura laboral que incluya la conciliación y corresponsabilidad, incorporando nuevas formas de organización del trabajo a través de medidas de flexibilización de horarios, mejorando las condiciones legales mínimas sobre maternidad, paternidad, adopción o acogida, lactancia, excedencias, e informando a las trabajadoras y trabajadores sobre la normativa y medidas de conciliación de la que disponen.

Desde AFANAS El Puerto y Bahía al hablar de conciliación y corresponsabilidad estamos planteando lograr un equilibrio entre todas estas facetas de la vida familiar, laboral y personal, y en ese sentido las medidas a establecer no se dirigen solo a la plantilla que tiene responsabilidades familiares, sino a toda la plantilla con el objetivo de alcanzar beneficios a nivel de organización, personal y familiar.

En el II Plan de Igualdad entre Mujeres y hombres en AFANAS El Puerto y Bahía las medidas sobre estas materias se recogen en **EJE V De corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal**.

La guía que presentamos se estructura de la siguiente manera:

- ✓ Aclarando conceptos: conciliación y corresponsabilidad.
- ✓ Beneficios de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ✓ Medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, recogidas en el II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en AFANAS El Puerto y Bahía.
- ✓ Glosario de Términos
- ✓ Referencias Jurídicas y normativa laboral.

En esta guía no se recogen las medidas en materia de corresponsabilidad y conciliación que se recogen en los diferentes convenios colectivos que regulan las relaciones laborales en los diversos

servicios de Afanas El Puerto y Bahía. Solo hacemos referencias a las recogidas en el II Plan de Igualdad. Cada trabajadora/or tendrá que consultar las medidas recogidas en el Convenio Colectivo del servicio en el que trabaja y añadirle las que se recogen en esta guía.

1. ACLARANDO CONCEPTOS: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La **conciliación de la vida familiar, laboral y personal** es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. Por eso hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. [1]

Tenemos que tener claro que cuando hablamos de conciliación lo hacemos teniendo en cuenta que es un tema que afecta a todo el personal laboral, independientemente de su situación personal.

Es necesario partir de la idea de que la conciliación no la podemos vincular solo con el cuidado de la casa, de las niñas y niños o las personas dependientes, pues en un elevado porcentaje de casos la tensión que se genera por el ritmo de trabajo se plasma en insatisfacciones de carácter personal y en la falta de realización fuera del ámbito familiar.

Podemos identificar diferentes facetas en la vida de las personas, las relacionadas con las tareas domésticas y relaciones afectivas (Vida familiar), la relacionada con el trabajo remunerado (vida laboral) y la que tiene que ver con el ocio, el tiempo libre y el desarrollo personal (vida personal).

Al hablar de conciliación estamos planteando lograr un equilibrio entre todas estas facetas de la vida familiar, laboral y personal:

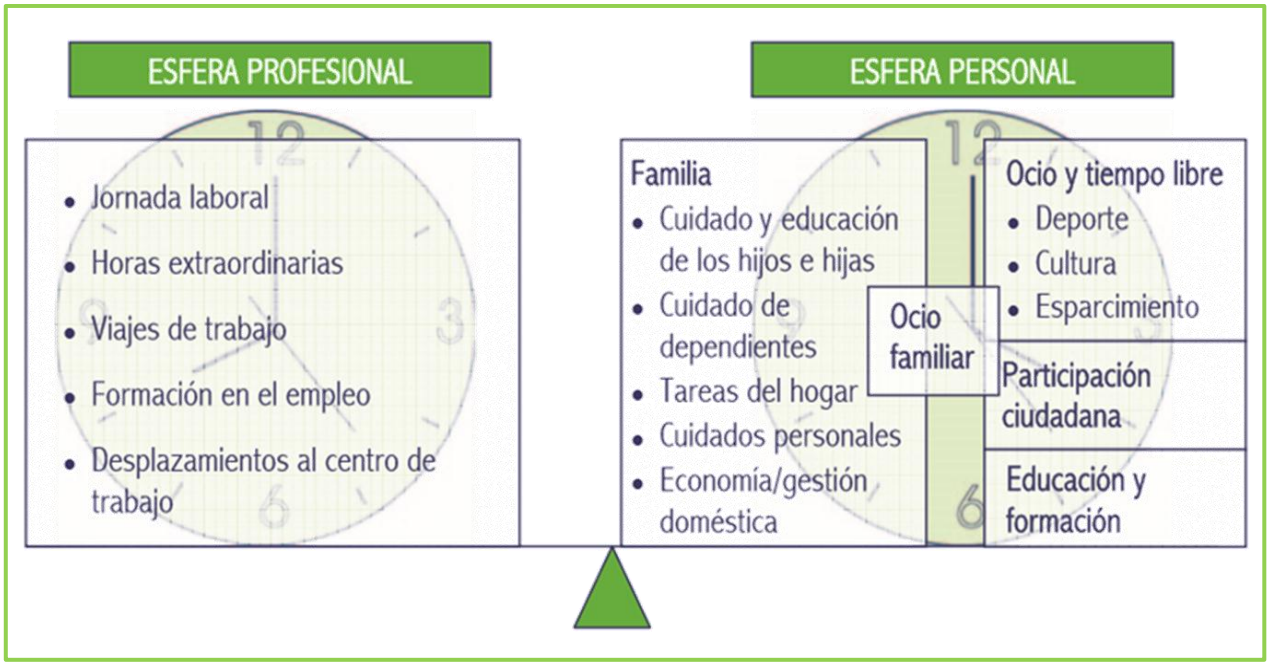
Vida Familiar: Actividad relativa a las tareas domésticas y al cuidado de la familia. Denominado trabajo reproductivo y que se lleva a cabo en el espacio doméstico. Se les ha asignado, tradicionalmente, a las mujeres, y se ha considerado erróneamente como algo “natural” de ellas.

Vida Laboral: Actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que se percibe una prestación económica. Se denomina trabajo productivo y se relaciona con el espacio público. Es el que han desarrollado los hombres tradicionalmente. En él se realiza un trabajo reconocido socialmente, valorado y remunerado.

Vida Personal: Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se ocupan de sí mismas. Se relaciona con el espacio privado aquel en el que tiene lugar todo lo relacionado con el ocio, la formación, las aficiones, el autocuidado, la relación con amistades... En el caso de las mujeres tiende a confundirse con el espacio doméstico.

[1] Guía Rápida sobre la conciliación de la vida laboral familiar y personal. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

La aplicación de medidas de conciliación nos puede permitir alcanzar el equilibrio entre las distintas esferas de la vida:



*Cuadro extraído de Guía de las buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde entidades locales España y Noruega

Cuando hablamos de **corresponsabilidad**, nos referimos a la distribución equilibrada en el hogar de las tareas domésticas y su organización, así como las del cuidado, educación de menores y de personas dependientes, con el objetivo que se propicie un reparto justo de los tiempos de la vida de mujeres y hombres que posibiliten su satisfacción y desarrollo.

Pero no se queda solo compartir en igualdad las tareas domésticas y responsabilidades familiares sino también los espacios sociales y políticos. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social.

La corresponsabilidad es clave para la igualdad, y en definitiva, implica que todos los agentes sociales e institucionales (Estado, empresas, sindicatos, asociaciones…) asuman la gestión efectiva de la realidad personal, familiar y profesional.

Desde la corresponsabilidad, entendida como compromiso de transformación social, se hace imprescindible lograr el equilibrio en las tres esferas de la vida a la que hemos hecho alusión antes[2]:

[2] Guía de las buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde entidades locales España y Noruega. Instituto de la mujer, Ministerio de Igualdad.

- **Corresponsabilidad individual**, entre mujeres y hombres, para romper los roles de género tradicionales y la estructura sexual de los usos del tiempo.

- **Corresponsabilidad social**, entre los distintos agentes sociales e institucionales, es decir, Estado, instituciones, empresas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, etc., al objeto de ampliar los grados de libertad, para que hombres y mujeres puedan elegir distintas formas de combinación entre vida personal, familiar y profesional y lograr el equilibrio.

- **Corresponsabilidad familiar**, entre los distintos miembros de la familia, a través de un pacto intergeneracional que respalde el sostenimiento económico y afectivo del hogar.

2. BENEFICIOS DE LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

El incorporar medidas de corresponsabilidad y conciliación en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones genera beneficios a la entidad y a la plantilla[3]:

a) A nivel de organización :

- ✓ Incrementa la satisfacción y motivación la plantilla aumentando su productividad, genera un mejor clima laboral.
- ✓ Las políticas de conciliación posibilitan la retención de talento y por tanto la reducción de gastos derivados de personal (en selección, formación, entre otros).
- ✓ Facilita la participación activa y equilibrada de mujeres y hombres de todos los niveles profesionales en los procesos de recursos humanos de la empresa.
- ✓ Una empresa que incorpora la estrategia de la conciliación es una organización que contribuye a la construcción de nuevos modelos sociales basados en la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Mejora la imagen corporativa de la empresa a nivel interno y externo.

b) A nivel personal[4]:

- ✓ Se reduce el estrés y mejora la autoestima.
- ✓ Se reduce costes familiares.
- ✓ Se dispone de más tiempo para otros ámbitos de la vida.
- ✓ Mejora la trayectoria profesional de la plantilla en la empresa.
- ✓ Disminuye la sensación de culpa por no ver a las hijas e hijos y personas dependientes.

[3] EL PLAN DE IGUALDAD: Elaboración, Implantación y Medidas. Monográfico 4. Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)
[4] "Guía Rápida sobre Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal". Editada Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) Junta de Andalucía.

c) A nivel familiar **:**

- ✓ Aumenta el tiempo que se puede compartir con ella, en cantidad y en calidad.
- ✓ La educación que recibirán las hijas e hijos será "paterna y materna"

3. MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Como hemos dicho en la introducción en el EJE V del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres se recogen las medidas en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal para alcanzar los siguientes objetivos:

1) Conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos y excedencias legales existentes, de las mejoras establecidas en Afanas El Puerto y Bahía y las que se puedan establecer en este II Plan de Igualdad, incidiendo en las medidas de conciliación para personas con discapacidad y responsabilidades familiares.

2) Promover la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y de los trabajadores de la Asociación.

3) Facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
4) Realizar campañas específicas de formación y sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las medidas a implementar la distribuimos en tres bloques, atendiendo a la jornada laboral, permisos y medidas de carácter trasversal en materia de de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal[5] :

- **C.1) Medidas en cuanto a la jornada laboral :**

Medida 1: Impulso de la contratación a la jornada completa	
Descripción	Impulso de la contratación a jornada completa de la plantilla contratada a tiempo parcial

[5] Enumeramos las medidas tal como se establecen en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en AFANAS El Puerto y Bahía

Medida 2: Eliminación de las jornadas partidas	
Descripción	Eliminación de las jornadas partidas, previo estudio de incidencia segregada por sexo teniendo siempre en cuenta la viabilidad
Medida 3: Implantación de la jornada intensiva	
Descripción	Implantación paulatina, previo estudio, de la jornada intensiva entre los meses de junio a septiembre en los servicios donde no existe.
Medida 4: Reducción de jornada del personal de trabajos a turnos	
Descripción	Posibilitar al personal con sistema de trabajo a turnos y que reduzcan su jornada por guarda legal o por cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos, según viene recogido en el artículo 37.5 del ET, la asignación de turno y la concreción horaria mientras dure dicha situación de reducción por estos motivos.
Medida 5: Flexibilidad horaria para plantilla con menores a su cargo en edad escolar de primaria	
Descripción	Establecer flexibilidad horaria en aquellos casos donde sea necesario para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida en situaciones de maternidad /paternidad de hijas/os en edad escolar en grado de primaria, en aquellos servicios donde sea posible, previa comunicación a la dirección del centro y respetando la jornada laboral. Atendiendo de manera especial a las sentencias de divorcios con convenios reguladores en cuanto a los periodos de permanencia con hijas/os.
Medida 6 : Eliminación de la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo	
Descripción	Eliminar en la medida de lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro según lo estipulado en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre.
Medida 7 : Celebración de reuniones de trabajo y formación dentro de la jornada laboral	
Descripción	Celebración de reuniones de trabajo y/o formación durante el horario laboral, o en su defecto, y en aquellas situaciones en las que organizativamente no sea posible, adecuar un servicio de guardería infantil.
Medida 8: Derecho a reducción de jornada por cuidado de menores y/o de familiares	
Descripción	Actualización y aumento de 1 año del derecho a reducción de jornada por cuidado de menores y/o cuidado de familiares en los términos establecidos en la normativa vigente.

Medida 9: Derecho a reducción de jornada de la plantilla	
Descripción	En pos de la conciliación de la vida laboral y personal cualquier persona de la Asociación podrá optar a una reducción de jornada de hasta 4 horas, independientemente de que tenga o no cargas familiares, hasta un año.

- **C.2) En cuanto a los permisos**

Medida 10: Ampliación del permiso de maternidad	
Descripción	Ampliación de 16 a 17 semanas el permiso de maternidad, tanto biológico como por adopción o acogimiento. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, ampliación de 17 a 19.
Medida 11: Ampliación del permiso de paternidad	
Descripción	Ampliación de 2 días naturales al permiso de paternidad, tanto biológico como por adopción o acogimiento.
Medida 12: Permisos por ingreso hospitalario de familiares	
Descripción	Flexibilizar el uso de los días de permiso por ingreso hospitalario de familiares, con o sin intervención quirúrgica, eliminando el imperativo actual de hacer coincidir el primer día del permiso con el primer día del ingreso. Limitar los permisos ya reconocidos a la finalización del hecho causante.
Medida 13: Incremento del periodo de reserva de puesto de trabajo en excedencia forzosa por cuidado de familiares	
Descripción	Incremento en 1 año más a lo señalado en convenio colectivo la reserva del puesto de trabajo en los supuestos de excedencia forzosa por cuidado de hija/o, o cuidado de familiares en los supuestos recogidos en convenio colectivo.
Medida 14: Periodo de excedencia en proceso de tramitación de adopción.	
Descripción	Derecho a excedencia de hasta 4 meses con reserva del puesto para personas en proceso de tramitación de adopción.
Medida 15: Permiso no retribuido por fallecimiento de uno de los progenitores	
Descripción	Permiso no retribuido de hasta un mes por fallecimiento de uno de los progenitores cuando las hijas/os sean menores de 12 años.
Medida 16: Cambios de turno o permisos no retribuidos por reproducción asistida	
Descripción	Posibilitar cambios de turno y/o permiso no retribuido o recuperable a las personas en proceso de reproducción asistida.

Medida 17: Permiso no retribuido o cambio de turno por acompañamiento a la pareja a exámenes prenatales y clases preparación al parto	
Descripción	Posibilitar cambio de turno o permiso no retribuido por acompañamiento a la pareja a exámenes prenatales y clases preparación al parto
Medida 18: Realizar informe trimestral de los permisos en materia de corresponsabilidad y conciliación	
Descripción	Realizar informe trimestral de los permisos solicitados y disfrutados en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal desagregados por sexo.
Medida 19: Facilitar la movilidad geográfica y/o cambios de centro o turno por cuidado de familiares dependientes	
Descripción	Facilitar en la medida de lo posible a la plantilla la movilidad geográfica y/o cambios de centro o turno, a través de permutas, por cuidado de familiares dependientes, así como a las víctimas de violencia de género. Siempre con el visto bueno del Departamento de RRHH que garantice que se cumplen los perfiles profesionales necesarios para cada recurso.
Medida 20: Ausencia justificada atención a sobrinas/os	
Descripción	Se establece como asistencia justificada : • Permiso hospitalario por operación quirúrgica de sobrina/o de 1 día natural coincidente con el hecho causante. • Permiso por fallecimiento de sobrina/o de 2 día natural

- **C.3) Con carácter trasversal en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**

Medida 21: Fomentar la corresponsabilidad	
Descripción	Realizar una campaña de información y sensibilización a toda la plantilla, desde una perspectiva de género sobre medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que permita impulsar la corresponsabilidad. Se realizará anualmente a través de AFANAS CONCILIA
Medida 22: Establecer acuerdos de colaboración con guarderías	
Descripción	Establecer acuerdos de colaboración con guarderías, aulas matinales, escuelas de verano, así como con servicios de atención a personas dependientes al cuidado de la trabajador/a, especialmente en los periodos de vacaciones escolares que no coincidan con las vacaciones del trabajador/a

Medida 23: Garantizar que todas las medidas de corresponsabilidad y conciliación sean accesibles a toda la plantilla	
Descripción	Garantizar que todas estas medidas de corresponsabilidad y conciliación sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o tipo de jornada.
Medida 24: Difundir las principales medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal	
Descripción	Diseño de campaña de difusión de las medidas y derechos de conciliación y corresponsabilidad establecidas por la normativa estatal, autonómica o por la Asociación. La campaña se realizará anualmente a través del Plan AFANAS CONCILIA para impulsar la corresponsabilidad

4. GLOSARIO DE TERMINOS

- **Acción Positiva:** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes ,comportamientos y estructuras existentes, con el objetivo de garantizar en la práctica la plena igualdad entre mujeres y hombres.

- **Corresponsabilidad:** Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento**.**

- **Discriminación de género en el ámbito laboral:** Toda práctica o procedimiento que, por acción u omisión, tiene como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

- **División sexual del trabajo:** La división sexual del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

- **Estereotipos:** Son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tiene respecto a una persona o grupo en función de la edad, el sexo, la etnia u otras características**.**

- **Estereotipos de género**: hacen referencia a una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres. Se hacen verdades indiscutibles a fuerza de repetirse.

- **Género:** la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico**.**

- **Horarios flexibles (flexibilidad horaria)**: Formulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas, turnos, horarios de trabajos diarios, semanales o mensuales.

- **Igualdad de género**: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
- **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

- **Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la empresa**: Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo Art. 46 Ley Orgánica 3/2007.

- **Personas dependientes:** niñas y niños, personas mayores con discapacidad, personas enfermas.

- **Permiso por maternidad:** Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación. Y en caso de adopción o acogimiento.

- **Permiso por paternidad:** Licencia a la que tiene derecho un hombre por nacimiento, adopción y acogimiento de una niña o niño por un periodo determinado según la normativa vigente. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento, adopción o acogimiento o repartirse en períodos determinados según se establezca en la legislación.

- **Roles de género:** Conjunto de tareas, funciones y comportamientos exigido a las personas en función de su sexo. Están directamente relacionados con el reparto de tareas entre mujeres y hombres: A las mujeres se les asignan unos roles vinculados con el desempeño de tareas en el ámbito doméstico, relacionadas con el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar, mientras que a los hombres se les asignan roles relacionados con el ámbito público: el empleo remunerado y la participación en los órganos de toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad.

- **Responsabilidades familiares**: Son las que tienen las mujeres y hombres y se derivan de la atención y los cuidados de personas dependientes (niñas y niños, personas mayores con discapacidad, personas enfermas).

- **Segregación en el trabajo/empleo**: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

5. REFERENCIAS JURÍDICAS Y NORMATIVA LABORAL

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de "Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación"
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. BIBLIOGRAFÍA

- "Guía Rápida sobre Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal". Editada Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) Junta de Andalucía.
- "Guía sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal". Editada IAM Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) Junta de Andalucía
- Guía de las buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde entidades locales España y Noruega. Instituto de la mujer, Ministerio de Igualdad.
- La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Una estrategia de cambio social. Proyecto Confío. Iniciativa Comunitaria Equal. Diputación Provincial de Cáceres.
- EL PLAN DE IGUALDAD: Elaboración, Implantación y Medidas. Monográfico 4 Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)
- 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea.

AFANAS
EL PUERTO y BAHÍA

Comisión de
Igualdad
AFANAS
El Puerto y Bahía