

DA IGUALDAD
MAS IGUALDAD
EN LAS EMPRESAS



IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES EN LAS
EMPRESAS

PROCEDIMIENTOS DE IMPLANTACIÓN



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

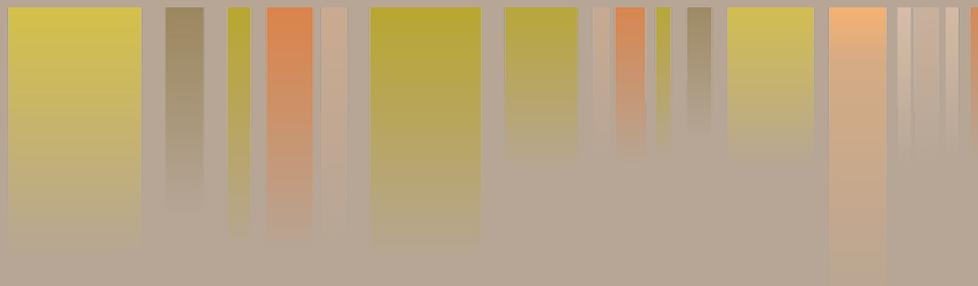


Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS



Marco Legal *pág. 4*

¿Por qué hacer planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas? *pág. 5*

¿Qué significa integrar la igualdad en las empresas? *pág. 7*

Beneficios que obtiene una empresa con la igualdad *pág. 8*

Fases del proceso de incorporación *pág. 9*

Ayudas e incentivos a las empresas en materia de igualdad *pág. 14*



MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal, reconocido en textos internacionales sobre Derechos Humanos, que constituye también un principio fundamental de la Unión Europea, incluido en el Tratado de Ámsterdam y en el ordenamiento jurídico de los Estados Miembros.

En España es recogido en la propia Constitución y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en nuestra comunidad, es objeto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

La **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** está fundamentada en el principio de igualdad, y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida pública y privada.

El sistema económico en general y el sector empresarial en particular, está perdiendo parte de los recursos humanos con potencial para trabajar, desaprovechando la formación, las capacidades y las habilidades de todas las personas que se encuentran en disposición de aportar riqueza.

Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres supone cambios importantes en las tasas de actividad: mejora el funcionamiento del mercado laboral y del sistema productivo y se incrementan las posibilidades de elección de carrera profesional, reduciéndose, de este modo, la segregación ocupacional y mejorándose las posibilidades competitivas del mercado laboral.

En la empresa, la igualdad entre mujeres y hombres hace que se incremente el personal disponible, que mejoren las condiciones de desarrollo de mujeres y hombres, lo cual tiene un impacto positivo en la productividad de las empresas y en los indicadores económicos de un país.

¿POR QUÉ INTEGRAR LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS?

Hoy podemos decir que la percepción del papel que desempeña la empresa en la sociedad ha evolucionado, y se puede afirmar que las sociedades más desarrolladas consideran la promoción del espíritu empresarial y las iniciativas empresariales como base del bienestar social y del progreso. Para alcanzar esa notable mejora en la apreciación del valor que aporta la empresa, ha sido necesaria una evolución social y económica intensa.

Es importante conseguir que la sociedad en general siga percibiendo la empresa como generadora de valor, lo cual supone un reto constante también para las propias empresas y, para ellas, el primer elemento de colaboración se refiere a la actitud que éstas tengan respecto al cumplimiento de la normativa legal vigente, en donde se sitúan los principios de igualdad y no discriminación y de igualdad de oportunidades.

Las empresas, que deben cumplir con el principio de igualdad de oportunidades como principio constitucional, tienen cada día un papel más destacado en la integración entre mujeres y hombres impulsadas en buena medida, por la normativa en materia de igualdad.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La normativa específica qué empresas están obligadas a implantar un Plan de Igualdad: empresas de más de doscientas cincuenta personas trabajadoras, aquellas cuyo Convenio Colectivo sectorial recoja también esta medida y las que deban hacerlo por acuerdo de la autoridad laboral.

En las empresas donde no es preceptivo implantar un Plan de Igualdad, la Ley prevé la adopción de “*otras medidas de promoción de la igualdad*”, dirigidas a “*evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres*” y, si lo estiman, pueden implantar Planes de Igualdad de forma voluntaria, tal y como se establece en la Ley, para lo cual se contempla que el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirá el apoyo técnico necesario (Art. 49).

Por tanto, la elaboración de Planes de Igualdad o de acciones tendentes a propiciar la igualdad entre mujeres y hombres no es sólo para las grandes empresas, sino que cualquier empresa puede desarrollar actividades para ello. Hay muchas empresas que son pequeñas y medianas y a las que también les preocupan o les ocupan los asuntos relacionados con el principio de igualdad y que llevan a la práctica diaria acciones que se pueden enmarcar en lo que es la responsabilidad social empresarial y que a lo mejor ellas mismas no saben que las están realizando.

Sobre una base de actividad voluntaria de la misma, se pueden llevar a cabo actuaciones que, dentro de sus posibilidades, pueden considerarse en el ámbito de su responsabilidad social. La contribución de la empresa en materia de igualdad a la sociedad, puede reforzar su capacidad para competir y ser viable a medio y largo plazo. Teniendo en cuenta las especificidades individuales y sectoriales de cada empresa, la integración de dichas iniciativas en su propia cultura y valores, así como en su coherencia con la esencia y actividad productiva supone un reto, con independencia de su tamaño, área geográfica de actuación o sector.

La adopción de Planes de Igualdad puede considerarse como un valor añadido a la actividad empresarial. Las actuaciones tendentes a atender las expectativas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, se ubica en la esencia misma de una gestión eficiente, pues el personal empleado, por su naturaleza, es pieza esencial en el funcionamiento interno de la empresa y de él depende la transmisión de valores que la dirección pretenda implantar, con independencia de los elementos de productividad y competitividad.

Teniendo como primera premisa que la creación de la riqueza y el empleo cumpliendo la normativa y ética es el fin principal de la empresa, nos unimos a quienes piensan que a partir de este marco se pueden adaptar los planteamientos de igualdad tanto a las grandes como a las pequeñas empresas, a las empresas con presencia en el exterior y a las empresas que sólo actúan en el ámbito nacional, autonómico o local.

Cada empresario o empresaria que cumple, genera un impacto positivo en su entorno y las contribuciones adicionales refuerzan su compromiso con la sociedad. El valor añadido que puede aportar la empresa reside en la asunción de los principios que dimanen de las obligaciones legales, de los preceptos constitucionales y universales, no como una exigencia o requisito jurídico, si no como un principio de actuación, vinculado a su cultura, sus valores y estrategias. La búsqueda de la excelencia en el marco de la normativa vigente puede constituir una muestra efectiva de compromiso con el entorno en el que operan.

Por ello, la decisión de implantar un plan de igualdad en la empresa, tiene que estar asentada íntegramente en la voluntariedad de la propia empresa. No es necesario acometer un plan de forma general, sino que puede ir desarrollándose, de manera progresiva, en función del tipo de la empresa, de las necesidades, del propio personal. El proceso tiene que ser de mejora continua y un método abierto a la hora de desarrollar las actividades de la empresa en todo su conjunto. El principal reto es integrar esas iniciativas en su propia cultura y valores con la esencia y actividad productiva para que refuercen su capacidad para competir y ser viables.

¿QUÉ SIGNIFICA INTEGRAR LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS?

La gestión interna de una empresa está sujeta constantemente a los dictados del mercado. Por ello, para aumentar su competitividad, las empresas integran elementos en su gestión que tienen que ver con las innovaciones tecnológicas, con valores éticos y de responsabilidad social, y con nuevos enfoques en la gestión de recursos humanos.

Es en este contexto, donde la igualdad se introduce en las empresas como un elemento de calidad y de modernización que pone el énfasis en las personas.

La Igualdad en las empresas significa:

Respetar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres expresado en la LOIEMH, 3/2007.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (3/2007) advierte que el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación por razón de sexo se debe garantizar en: el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción, la clasificación profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Gestionar adecuadamente los recursos humanos y aprovechar al máximo el talento.

Aprovechar al máximo el talento de mujeres y hombres en el marco del mercado laboral y en la propia organización es también integrar la igualdad en la empresa. Esto significaría reconocer los valores, las competencias, la experiencia y las habilidades que tienen las mujeres y los hombres sin sesgos de género, de manera que se garantice un equilibrio en la participación de ambos sexos en todos los procesos de la empresa.

Innovación y modernización de la gestión.

La igualdad se incorpora como un elemento de innovación y modernización de la gestión y por ello, debe aplicarse de manera transversal y con carácter permanente. Debe formar parte como un principio básico, central, de todos los aspectos de la gestión de la empresa y debe estar presente en todos los procedimientos y procesos que se desarrollen en la organización.

Avanzar en RSC y calidad.

La igualdad en modelos empresariales de calidad, que incluye no sólo aspectos relacionados con los productos y los servicios sino también con los recursos humanos, debe formar parte de todos los aspectos relacionados con la gestión y regir el enfoque de los procedimientos y procesos que se lleven a cabo en la empresa y/o en la organización.

En una empresa, la igualdad debe incorporarse en:

- Su cultura: En la política corporativa, entre sus valores éticos y de responsabilidad social; en documentos identificativos de la organización como el convenio colectivo, manual de acogida, página web, en la memoria de actividades, en la comunicación interna y externa, etc.
- En la gestión de los recursos humanos: En procesos de reclutamiento y selección; en la formación continua y en los procesos de promoción; en las retribuciones; en la clasificación profesional; en la salud laboral y prevención de riesgos laborales; en las estrategias de conciliación; en la gestión del conocimiento...
- En otros procesos de gestión de la empresa: En la gestión de la producción; en la estrategia comercial y de marketing; en la política de calidad y seguridad; en la gestión presupuestaria; en la gestión de la información; en los planes de mejora continua...
- En el enfoque de los procedimientos: En la definición de los protocolos y criterios a lo largo de todas las políticas de la empresa; en todas las fases de desarrollo, desde el momento de la toma de decisiones, hasta la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.

BENEFICIOS QUE OBTIENE UNA EMPRESA CON LA IGUALDAD

LOS motivos o razones que llevan a las empresas a integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pueden ser muy diferentes: necesidad de mejorar los procedimientos de gestión o los sistemas de calidad, apertura hacia nuevas estrategias de negocio, cumplir con la normativa, desarrollar y consolidar valores y principios de responsabilidad social, entre otros.

A continuación, enumeraremos algunos de los beneficios que se obtienen con la integración de la igualdad en la empresa.

Fortalecimiento de la gestión interna.

Integrar la igualdad supone una mejora en el conocimiento de la organización, la revisión, actualización y sistematización de la gestión de recursos humanos. También supone un avance de los indicadores relacionados con las certificaciones de calidad o excelencia. Por tanto, se incrementa la eficacia y la eficiencia del tiempo de trabajo.

Mejor aprovechamiento de los recursos humanos.

La incorporación de la igualdad permite un mejor aprovechamiento de la persona trabajadora, ya que se rentabilizan las capacidades, conocimientos y experiencias sin sesgos de género, permitiendo así retener el talento, reducir la rotación de personal, y por tanto, ahorrar costes.

Mejora del ambiente laboral.

La motivación y satisfacción del equipo de trabajo aumenta, y por tanto se incrementa su implicación, dedicación y compromiso con la organización. Esto supone una reducción del absentismo laboral, mayor rendimiento y crecimiento de la productividad.

Consolidación de la responsabilidad social.

La incorporación de la igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito interno como externo de la empresa, hace de ésta una organización socialmente comprometida, que proyecta una imagen de compromiso y transparencia. Muestra efectiva de compromiso con el entorno en el que opera.

Mejora de la imagen externa.

El ser reconocida públicamente como una empresa socialmente responsable repercute satisfactoriamente en la relación de ésta con su clientela, personas asociadas o inversoras, lo que puede derivar en un aumento de la inversión o las ventas. Además, su compromiso con la igualdad la diferencia respecto a la competencia y le hace ser un referente ante empresas proveedoras, a la vez que le facilita el camino a la hora de acceder a concursos públicos.

Aumento de la productividad.

Según lo comentado hasta el momento, la incorporación de la igualdad de oportunidades en una empresa supone una oportunidad de mejora en el rendimiento de la plantilla, lo que conlleva una alta eficacia de la gestión, una mayor calidad de los procesos, y por tanto una satisfactoria valoración de la opinión pública y un mejor posicionamiento en el mercado. De esta manera, la empresa consigue alcanzar los objetivos de productividad deseados.

FASES DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN

Adquisición del compromiso con la igualdad. Fase 1.

Cuestión transversal que implica a toda la organización y que requiere un reconocimiento explícito.



Su finalidad es hacer visible la importante consideración de la igualdad de oportunidades e impulsar el proceso a desarrollar, tanto si resulta como consecuencia de una obligación legal o la empresa inicia el plan de igualdad voluntariamente. En el caso de pymes, el compromiso puede basarse en una decisión la persona titular de la empresa, plasmada de alguna manera formal, escrita u oral.

La iniciativa de comenzar un proceso de incorporación del principio de igualdad debe partir de la **dirección de la empresa**. Una vez comunicada la decisión a la representación sindical, si la hubiere, se formaliza el compromiso en un **documento** en el que se reconoce que el principio de igualdad forma parte de los valores rectores de la empresa y de sus objetivos estratégicos e incorpora los mecanismos para elaborar, en su caso, un plan de igualdad.

Dicho compromiso debe ser conocido por **todas las personas que integran la empresa**, por lo que seguidamente se deben activar los canales de comunicación interna (reuniones, circulares, intranet...) para informar a la plantilla, más o menos extensa, del proceso que se va a iniciar y de la manera en la que cada cual deberá implicarse y participar.

El **compromiso** adquirido constituye el punto de partida del proceso y deberá formar parte de los procesos de mejora continua de la empresa, y por tanto convendrá que esté presente en todos los documentos de la organización: planes estratégicos, de calidad, de responsabilidad social, código ético, etc.

Recomendaciones para el Documento Modelo de Compromiso:

- Establecimiento claro del compromiso y aspectos en los que se va a basar.
- Enunciado de las principales medidas que se van a emprender, y, en su caso, de un Plan de Igualdad.
- Definición de los mecanismos de comunicación y participación de la plantilla.
- Firma por parte de la dirección y fecha del compromiso

Como **elementos clave**, debe prestarse especial atención a los procesos de comunicación y asegurar que el compromiso con la igualdad se integra en los principios de la empresa y sus objetivos estratégicos.

Según el perfil de la empresa, se determinará constituir un grupo de trabajo o Comisión de Igualdad compuesto por distintas personas de las áreas directivas de la empresa y, en su caso, de la representación sindical a las que se confiere capacidad de decisión.

Las funciones de la Comisión de Igualdad son:

- Facilitar el desarrollo del diagnóstico y del Plan de igualdad.
- Difundir el compromiso adquirido.
- Motivar a la plantilla a participar en el proceso.
- Vigilar el cumplimiento del compromiso contraído.
- Impulsar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Su desarrollo comienza por la **designación de componentes**, incluyendo a personas habilitadas para decidir, procedentes de distintas áreas de la empresa, siendo imprescindible la presencia de la persona responsable de recursos humanos.

Seguidamente se firmaría el **Reglamento de Funcionamiento**, documento que define las competencias de este grupo de trabajo, y posteriormente, se **informa a la plantilla** de la creación del mencionado grupo de trabajo.

La **constitución de la Comisión de Igualdad** se puede producir en cualquiera de las fases del proceso, al adquirir el compromiso, en la fase de diagnóstico, al diseñar o al aprobar el Plan de Igualdad.

Recomendaciones para el Documento Modelo de Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad:

- Presentación de la composición: representantes de la empresa y, en su caso, de la plantilla.
- Definición de competencias
- Procedimiento de funcionamiento
- Firma de quienes componen la Comisión.

Recomendaciones para el Documento Modelo de Carta de Información a la plantilla sobre la Comisión de Igualdad:

- Información sobre la composición de la Comisión de Igualdad.
- Principales funciones y, en especial aquellas que afectan a la plantilla.
- Vías de contacto para mantener la comunicación.

Como **elementos clave**, mencionar que las personas designadas por la dirección de la empresa deben tener poder de decisión; cuando sea posible, es recomendable que la representación de la plantilla y de la dirección sea paritaria y sea equilibrada la presencia de mujeres y hombres; que el número de miembros de la comisión sea idóneo para permitir su dinamismo y operatividad.

Elaboración de un diagnóstico. Fase 2.



El **objetivo del diagnóstico** es conocer la situación de una empresa u organización en materia de igualdad, identificando fortalezas y debilidades para poder definir y establecer pautas de mejora. Supone un esfuerzo de localización, análisis y valoración de las prácticas internas que ya existen, que pueden identificar acciones que pueden desarrollarse más o mejorarlas y ver las lagunas o deficiencias existentes en esta materia. El diagnóstico es un paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad y, como tal, constituye la base para el mismo.

Será el departamento de recursos humanos de la empresa o la Comisión de Igualdad en su caso, quien se responsabilice de recabar toda la información necesaria y difundir con posterioridad los resultados del diagnóstico.

El desarrollo de esta etapa se inicia con la **recogida de información** a través de documentación y bases de datos (fuentes secundarias) de la empresa así como de quienes la componen (fuentes primarias).

Una vez **analizada la información**, tanto cualitativa como cuantitativa, y desde una perspectiva de género, se identificarán los aspectos a mejorar. **El informe de diagnóstico** recogerá la realidad relativa a la presencia de las mujeres y hombres en la empresa y su participación en los distintos procesos y prácticas, propiciando conclusiones que servirán de referencia para la definición del Plan de Igualdad.

El diagnóstico se realiza una vez adquirido el compromiso de incorporar la igualdad en la organización y diseñados los instrumentos para la recogida de información. Entre ellos destacamos las fichas de recogida de información sobre la plantilla, los documentos internos de la empresa, los guiones de entrevista al departamento de recursos humanos y en su caso a la representación legal de la plantilla y los cuestionarios de opinión dirigidos a la plantilla.

Como **elementos clave**, los datos deberán estar desagregados por sexo, la información debe ser lo más fiel y completa posible y la participación de la plantilla como fuente de información y destinataria de la misma. El diagnóstico debe ser realizado por personas que tengan formación en materia de igualdad de oportunidades.

Diseño, negociación e implantación del Plan de Igualdad. Fase 3.

Teniendo diagnosticada la situación, la empresa puede determinar las acciones a ejecutar, según sus propias posibilidades y situación.

DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Diseño del Plan —————> Resultados del diagnóstico y propuestas de los miembros de la empresa

Negociación y aprobación —————> Empresa y personal

Difusión —————> Comunicación a la plantilla

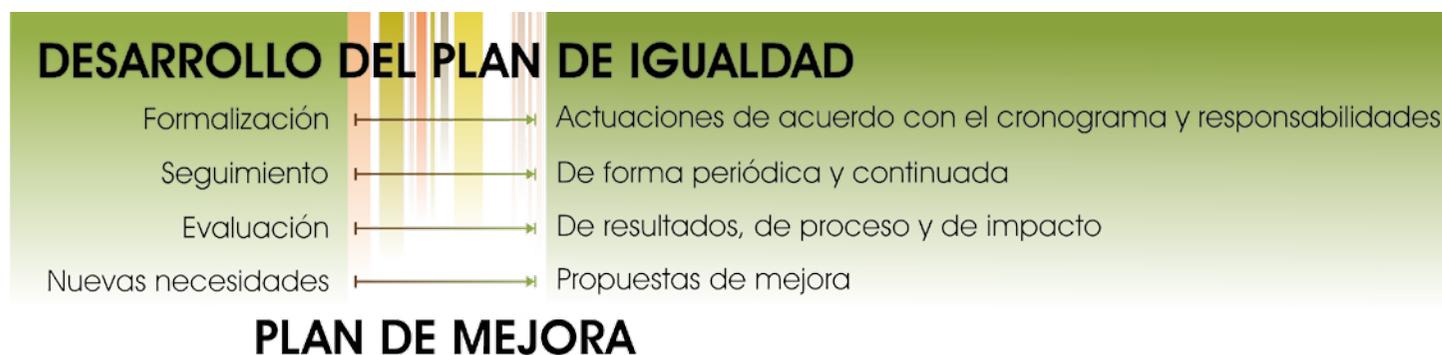
Esta fase tiene como finalidad definir, de manera consensuada, las actuaciones a realizar en el marco de una planificación detallada en relación con los recursos disponibles, el calendario, y el seguimiento y evaluación.

El Plan se diseña a partir de los resultados del diagnóstico, y su contenido debe incluir: objetivos, acciones a desarrollar, cronograma, recursos humanos, técnicos y económicos necesarios y sistema de seguimiento. Han de ser medidas realistas, alcanzables a medio y largo plazo y eficientes con el fin general perseguido.

Una vez consensuado y aprobado por la dirección de la empresa y la representación de la plantilla, en caso de haber, se traslada al personal de la organización a través de canales actualizados.

Es clave tener en cuenta los desequilibrios identificados en el diagnóstico para establecer prioridades en el Plan, que debe ser negociado como instrumento estratégico propio y no asociado a otros temas de negociación colectiva.

Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Fase 4.



En esta última fase del proceso se pretende facilitar el cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan y también requiere de la participación de todas las personas de la empresa u organización: dirección, responsables de áreas, plantilla y representación sindical si la hubiere.

Su ejecución desarrolla las acciones contempladas en el Plan de Igualdad según el cronograma y responsabilidades señaladas en éste.

El seguimiento se ha de realizar de manera continua, para tener información actualizada y, si fuera necesario, flexibilizar los elementos temporales necesarios para conseguir los objetivos propuestos.

De forma periódica, se llevarán a cabo evaluaciones del Plan y cuando finalice su vigencia se elaborará una evaluación final que tendrá dos ejes: los resultados y su impacto.

Mediante informes trimestrales o semestrales, se revisa el cumplimiento de los indicadores definidos para detectar los obstáculos y poder adaptar el plan a las necesidades que van apareciendo. Como fase final, se definen mejoras en el Plan de cara al siguiente período.

Como **elementos clave** se encuentran la necesaria información que hay que facilitar a quienes conforman la empresa u organización, la revisión continua de los indicadores definidos para adaptar el Plan a las nuevas necesidades que surjan y su adaptación de estos indicadores según las modificaciones que haya que hacer.



AYUDAS E INCENTIVOS A LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, prevé en su artículo 49 la posibilidad de que el Gobierno establezca medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

A nivel nacional, la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, del Ministerio de Igualdad:

- Convoca anualmente subvenciones para la implantación de planes de igualdad en las PYMES y otras entidades
- Proporciona asesoramiento integral a empresas para la implantación de planes de igualdad, mediante la contratación de una asistencia técnica.
- Otorga anualmente el distintivo ***Igualdad en la Empresa***.

La información sobre las convocatorias anuales de las mencionadas ayudas puede obtenerse en www.migualdad.es.

Por otra parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía contempla también en su artículo 27 que la administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas a ello por ley.

A nivel autonómico, la Junta de Andalucía ha establecido ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

La Consejería de Empleo

- Otorga incentivos de hasta 15.000€ a entidades empleadoras que fomenten la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores y favorezca, por tanto, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Ha puesto en marcha proyectos pilotos dirigidos a promover la implantación de planes de igualdad en aquellas empresas con menos de 250 personas trabajadoras y que no están obligadas a ello por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Con carácter anual se conceden los premios ***Andalucía-Concilia***, destinados a distinguir a entidades y empresas que contribuyan a favorecer la conciliación.

Se puede obtener una mayor información en www.juntadeandalucia.es/empleo

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Está llevando a cabo, a través del Instituto Andaluz de la Mujer y en colaboración con las organizaciones sindicales, el Programa IGUALEM, destinado a asesorar en la elaboración de los planes de igualdad a las empresas que, por su menor tamaño, no estén obligadas a disponer de ellos por la Ley Orgánica estatal de Igualdad. Su objetivo es integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las empresas como elemento de calidad e innovación, potenciando nuevas formas de organización del trabajo.

Para más información, pueden dirigirse al Instituto Andaluz de la Mujer www.juntadeandalucia.es/iam





IGUALDADA