

PRINCIPIOS BÁSICOS PLAN DE IGUALDAD

Principio 1. Promover la igualdad de género desde la alta dirección

el compromiso con la sostenibilidad y en este caso, de darse desde el vértice de la pirámide empresarial de modo que pueda calar en el resto de la organización. En este sentido, el Principio 1 alienta a establecer metas y objetivos para toda la empresa en esta materia y medir el avance a través de indicadores de desempeño claros. Estableciendo, además, a las gerencias de todos los niveles como los responsables de estos resultados.

Principio 2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación

Este principio es muy necesario, pues sirve para tener un compromiso explícito de la organización con la igualdad de género. INNOVA2 debe fomentar una cultura laboral inclusiva, considerar la implementación de medidas de trabajo flexibles, garantizar la igualdad de oportunidades, así como una política de igualdad retributiva justa, etc.

Principio 4. Promover la educación, la capacitación y el desarrollo profesional de las mujeres

La formación es un arma muy poderosa y valiosa en el ámbito de la igualdad de género. Por ello, queda recogido en este principio la formación y sensibilización en igualdad, el acceso igualitario a formación, así como a programas formales e informales de creación de redes y mentores o la inversión en políticas y programas en el lugar de trabajo que hagan avanzar a las mujeres de la organización.

Principio 5. Implementar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres

Las acciones de sostenibilidad también deben darse fuera de los muros de la empresa, implicando a la cadena de suministro. En este caso, invita a las empresas a establecer programas de diversidad de proveedores incluyendo empresas lideradas por mujeres, a eliminar estereotipos de género en todos los medios y material comunicativo de la empresa.

Principio 6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo

La repercusión de las empresas en el desarrollo local es mayúscula. Por ello, este principio insta a las empresas a aprovechar la influencia de la organización para implicar a las comunidades y grupos de interés con la igualdad de género.

Principio 7. Evaluar y difundir los avances realizados a favor de la igualdad de género

De nada sirve trabajar en los principios anteriores si no contamos con un sistema de seguimiento y reporte de los resultados que nos ayude a avanzar hacia los objetivos. Esa es en efecto la meta de este último principio, que debe estar presente en todas las etapas de trabajo de la entidad sobre la materia.

CONCEPTOS EN TORNO A LA IGUALDAD

Igualdad formal o legal	Bajo la ley y amparado por el artículo 14 de la Constitución española las mujeres y los hombres son iguales ante la ley.
Igualdad real o efectiva	Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que se define como “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”,
Equidad de género	significa alcanzar la igualdad manteniendo el reconocimiento de la diferencia. Equidad significa justicia, es decir, dar a cada cual lo que le pertenece.
Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Es fundamental que tanto mujeres como hombres puedan acceder y participar en las esferas laborales, políticas, de toma de decisiones, de educación, de formación...
Discriminación directa por razón de sexo	Situación que se produce por salarios diferentes, despidos o desagravios por embarazo, etc.
Discriminación indirecta por razón de sexo	Masculinización de algunas profesiones como el sector de la automoción o el naval, priorizar un ascenso a personas con mayor flexibilidad horaria, etc.
Discriminación múltiple	En este caso la simultaneidad de factores (edad, sexo, orientación sexual y origen étnico, religión...), dan lugar a más de una discriminación.
Discriminación interseccional	cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación
Brecha de género	Se refiere a las diferencias entre mujeres y hombres y la desigual distribución de recursos y poder.
transversalidad de la perspectiva	la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es necesaria que se aborde desde todas las cuotas de la sociedad: educación, formación, sanidad, hogar, y, por supuesto, desde el entorno laboral. Conocer los conceptos básicos es un paso más para aplicar prácticas con perspectiva de género en nuestros ámbitos de actuación.