PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

INNOVATEC SENSORIZACIÓN Y COMUNICACIÓN, S.L

INTRODUCCION

Históricamente el acceso de las mujeres a la igualdad de derechos respecto del hombre ha sido, y sigue siendo, difícil. A través del impulso dado por el movimiento feminista se ha avanzado notablemente hacia la igualdad de las mujeres. También en ámbito empresarial nos encontramos con mujeres que se han caracterizado por denunciar la discriminación a la que históricamente se ha visto sometida la mujer, y por diseñar estrategias y líneas de actuación que favorezcan la igualdad de oportunidades.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de Innovatec Sensorización y Comunicación, S.L para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

La promoción de las mujeres dentro de nuestra organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la igualdad de oportunidades entre géneros debemos comprometernos. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres.

Tenemos que aplicar el principio de la no discriminación por razón de género, impulsando la igualdad de oportunidades y el equilibrio en el desempeño del poder y de la autoridad, incorporando a las mujeres a los procesos de toma de decisiones mediante su presencia igualitaria en todos los órganos de representación.

Para poner en práctica este Plan es conditio sine qua non conocer previamente cuál es la situación real interna respecto a la participación y representación de las mujeres, conocer cuáles son los datos cuantitativos y cualitativos, sólo de esta forma su aplicación será verdaderamente eficaz.

Es necesario conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, no sólo dando facilidades a la participación de las mujeres, sino incentivando una mayor representación en los órganos de decisión internos de nuestra empresa haciendo un reparto más equitativo de las responsabilidades y no en función del género.

Se ha avanzado mucho pero quedan aún tareas pendientes, y es que las mujeres siguen tropezando con el llamado “techo de cristal”. A pesar de su equiparación en el ámbito formativo y la incorporación al mundo del trabajo, la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad, y en la adopción de decisiones empresariales sigue siendo muy limitada. Por ello, es indispensable incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las propuestas realizadas por InnovaTec para que el compromiso con la igualdad sea verdaderamente compartido.

Este Plan contiene propuestas concretas para garantizar la democracia paritaria, el “mainstreaming de género” como estrategia para incorporar la igualdad entre hombres y mujeres y la formación en la igualdad, un instrumento esencial para favorecer la sensibilización y el aprendizaje que ayude a la igualdad entre hombres y mujeres.

Por tanto las líneas de trabajo que se proponen son:

1. Conocimiento de la realidad en InnovaTec
2. Conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres en la organización
3. Aumento de la participación de mujeres.
4. “Mainstreaming de Género”.
5. Formación interna al servicio de la igualdad.
6.- Conciliación de la vida laboral y familiar

OBJETIVO 1: Conocimiento de la realidad en nuestra Organización.

Para que un Plan sea realmente eficaz es imprescindible conocer previamente la realidad sobre la que se va a actuar. A pesar de que defendamos la igualdad entre los hombres y mujeres y la participación de todos y todas en todos los ámbitos, nos falta dar el paso de ponernos a nosotros mismos unas normas que garanticen, dentro de nuestra organización, esa igualdad. Por eso también nos parece importante conocer exactamente cuáles son los datos cuantitativos y cualitativos de presencia de mujeres en InnvoaTec, para que una vez conocidos podamos determinar medidas más específicas que resuelvan los supuestos de discriminación que pudieran existir.

Medidas Objetivo 1

- Realizar un Informe respecto a la presencia de mujeres y los cargos que ocupan en nuestra organización. Informe que una vez elaborado será publicado en la intranet de la empresa con acceso a todas las personas de la organización.
- Análisis y difusión de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos.
- Realización de un cuestionario abierto a los integrantes de la organización sobre su perspectiva de la igualdad.

OBJETIVO 2: Conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres en la organización

Una organización paritaria es lo que garantiza la equiparación de hombres y mujeres en la toma de decisiones, puesto que ninguno de los dos sexos puede tener una presencia menor del 40%, ni mayor del 60%. InnovaTec aún no ha incorporado este principio en sus Estatutos, y aunque a algunos niveles sí se cumple este principio se hace necesario incorporarlo de una forma expresa en nuestras normas.

Medidas Objetivo 2

- Incorporar en nuestros Estatutos el principio de la organización paritaria.
- Elaborar un Argumentario a favor de la paridad, para su difusión.

OBJETIVO 3: Aumento de la participación de mujeres

Hay dificultades para alcanzar la paridad, entre otras razones por el perfil técnico de las personas de la organización. Uno de los retos de la organización paritaria es precisamente aumentar la contratación de mujeres y su participación en todos los niveles de la organización. Pero la paridad no es suficiente. Por eso hay que hacer los esfuerzos necesarios para llevar a cabo acciones positivas que garanticen una participación equitativa y equilibrada de ambos sexos.

Medidas Objetivo 3

- Promover la creación de becas especialización profesional para mujeres.
- Fomentar la contratación de mujeres en la organización.
- Trasmisión de experiencia sobre la importancia y necesidad de la presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.

OBJETIVO 4: Mainstreaming de género

El "mainstreaming de género" implica que se tomen en cuenta la igualdad de oportunidades y los intereses de las mujeres en todas las propuestas empresariales que realiza InnovaTec y que están relacionadas con la actividad de la propia organización, de tal forma que se tenga en cuenta la situación de las mujeres en cada intervención y tomando medidas que corrijan la discriminación. Es necesario llevar a cabo un trabajo común que tenga por objetivo concienciar a la sociedad de que la mujer puede y debe optar a los mismos puestos de responsabilidad que el hombre.

Medidas Objetivo 4

- Introducción de la perspectiva de género en todas las áreas ejecutivas.
- Formar a todas las personas implicadas acerca de lo indispensable de introducir esta perspectiva de género en sus actividades.
- Elaboración de un Manual de Procedimiento, y utilización de un lenguaje no sexista en todos los documentos.
- Recogida de datos e información diferenciada por sexos en todas las áreas.

OBJETIVO 5: FORMACIÓN EN IGUALDAD

La formación de las personas de la organización es un pilar esencial en nuestra organización. Para conseguir que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad se va a trabajar en la formación de todos los integrantes de la organización.

Medidas Objetivo 5

- Formación de las mujeres en liderazgo. La mujer líder con una gestión eficaz contribuye a derribar los estereotipos sexistas sobre el liderazgo y contribuye

eficazmente a seguir avanzando hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Curso de formación específico sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Curso de formación para responsables de Igualdad de oportunidades.

OBJETIVO 6: Conciliación de la vida familiar y laboral

Es indispensable promover medidas que permitan a las mujeres y los hombres conciliar su actividad profesional y familiar.

Medidas Objetivo 6

- Incentivar la adopción de medidas que faciliten a trabajadoras y trabajadores adaptar la jornada laboral a las obligaciones familiares.
- Promover la flexibilidad de horarios y el teletrabajo, que permitan a las trabajadoras y trabajadores compatibilizar su actividad familiar y profesional.
- Fomentar las iniciativas empresariales que proporcionen servicios destinados a conciliar las necesidades familiares y laborales de nuestros empleadas y empleados.
- Fomentar actividades lúdico-formativas para atender a los niños y niñas de nuestro personal fuera del horario escolar y en períodos vacacionales.

El presente Plan será coordinado por el director de Innovatec Jaime Gisbert Payá, siendo una responsabilidad compartida por el Comité de Dirección su impulso, seguimiento y evaluación.

Para su seguimiento y evaluación se informará anualmente del desarrollo del Plan y se harán reuniones de valoración con los responsables de todas las áreas de la empresa.

IBI, 1 de Junio de 2007

Jaime Gisbert Payá
Director de InnovaTec