

## POLÍTICAS DE IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los cuales destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la Conferencia mundial para el examen y la evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para la mujer: igualdad, desarrollo y paz, en 1985 en Nairobi y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer celebrada en Beijing el año 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otros, son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y sus integrantes.

Dentro del ordenamiento jurídico español se reconoce y se regula el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en diferentes textos legales y se ha creado una ley específica en este sentido, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Así la evolución del concepto de igualdad ha supuesto una ampliación del mismo englobando tanto la óptica subjetiva como la visión estructural que le confieren un carácter multidimensional. La igualdad efectiva entre hombres y mujeres incluye las dimensiones siguientes:

- Igualdad formal, entendida como afirmación de la igualdad de derecho entre mujeres y hombres en la normativa.
- Igualdad de trato entendida como ausencia de toda discriminación directa e indirecta por razones de sexo.
- Igualdad de oportunidades, entendida como compensación de las desigualdades existentes en las condiciones y posiciones de mujeres y hombres.
- Equidad de género, entendida como compensación de la diversidad y las diferencias entre hombres y mujeres.

Los principios de actuación que regirán nuestra política de gestión son:

- a) **Compromiso** con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, con la creencia firme que es la única vía para conseguir una sociedad más justa y humanizada.
- b) **Corresponsabilidad** de todo el equipo profesional que forme parte de la entidad.

- c) **Transversalidad** como concepto clave para incorporar la perspectiva de género en toda la gestión de los servicios que permita trabajar en la consecución real y efectiva de la igualdad y la no discriminación.
- d) **Realismo** porque sólo desde una visión realista de la situación se pueden definir unos objetivos alcanzables.

Forman parte del equipo profesional personas especializadas en políticas de igualdad y violencia de género que se encargan de implementar las siguientes acciones:

- Incorporación de un enfoque transversal de género en la política de gestión de las líneas de actuación y proyectos.
- Adoptar medidas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos.
- Rediseñar el sistema de retribución desde la perspectiva de género (respecto a las horas extras).
- Aplicación de un sistema de cuotas en la selección de personal, cuando sea necesario.
- Asegurar que los planes de promoción profesional garantizan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Diseñar e implementar protocolos de prevención y denuncia de acoso sexual o trato discriminatorio por razón de género.
- Hacer un esfuerzo real para la aplicación y el fomento de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y de corresponsabilidad de los y las profesionales.
- Incluir la perspectiva de género en la gestión de nuestras intervenciones.
- Actualización de la formación del equipo profesional en materia de igualdad y la capacitación para la integración de la perspectiva de género en los procesos de los diferentes servicios.
- Tener en cuenta la conciliación familiar, personal y laboral a la hora de establecer horarios y fechas de formación, reuniones de equipo y otras acciones de coordinación interna.
- Favorecer programas de formación para los colectivos beneficiarios de nuestros servicios en educación no sexista y no discriminatoria, relaciones afectivo-sexuales, prevención de la violencia de género y reparto de responsabilidades.
- Establecer una política de comunicación no sexista tanto en la comunicación interna como externa.
- Utilización de un lenguaje no sexista (visual y escrito) que sea inclusivo y que haga visible tanto a las mujeres como a los hombres.
- Velar por la seguridad de las víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas, así como evitar la victimización secundaria.