



ODS 5 INFANCIA Y EMPRESA: “IGUALDAD DE GÉNERO”

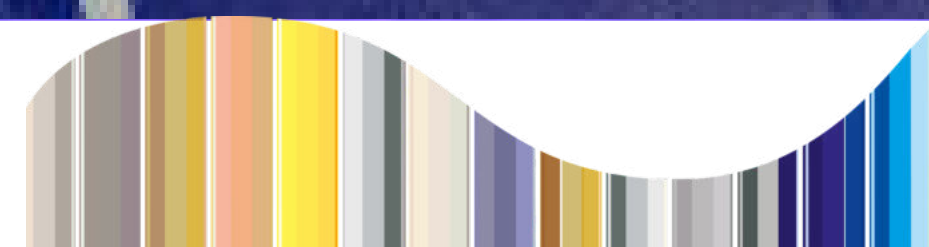


Ayuntamiento de Málaga
#malagafunciona

2020 | OCTUBRE



FUNDACIÓN
PROYECTO SOLIDARIO
POR LA INFANCIA



INFANCIA & EMPRESA
THE NETWORKING CLUB

Igualdad

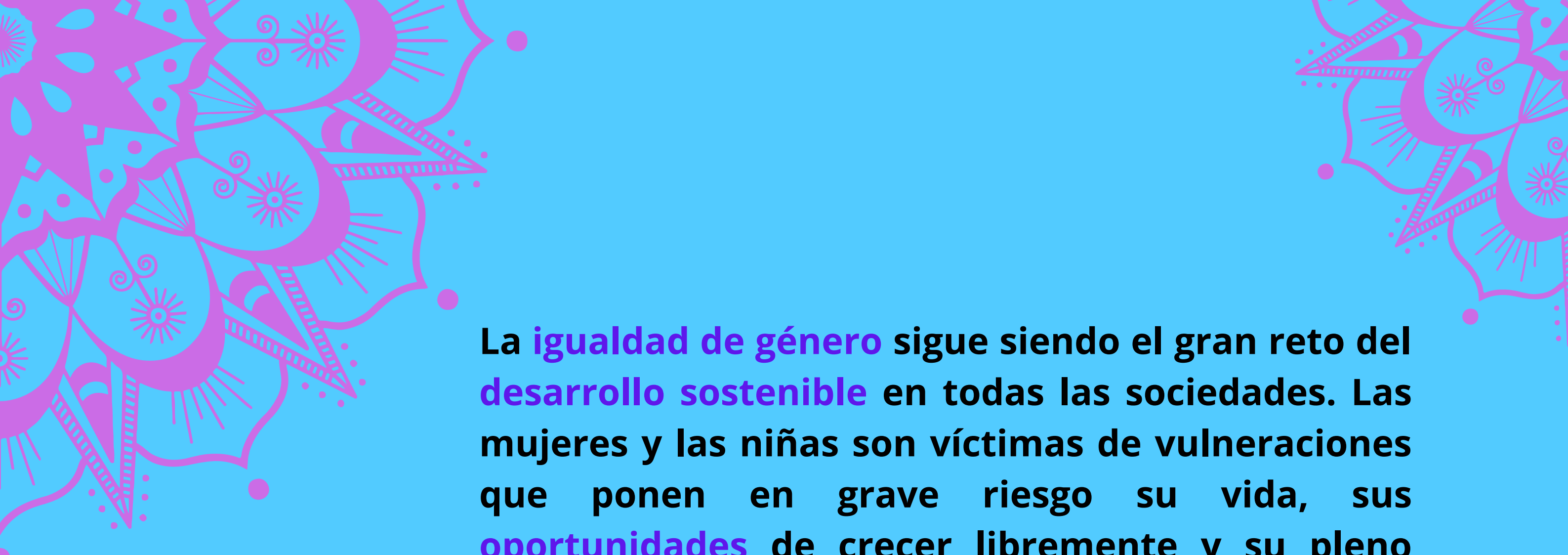
Discriminación cero

Equidad

¡Leer para liderar!



La sensibilización e implicación de la **empresa** es clave en el cambio social relacionado con la igualdad entre **niños, niñas y adolescentes**, y más concretamente en el plano **coeducativo** en la escuela. Nuestro pasado se ha construido sobre la idea de que una marca biológica como el sexo sirve para asignar a las personas actividades, funciones, relaciones y poderes diferentes. Está en nuestras manos cambiar las creencias sociales sobre el género para configurar de un modo correcto el modelo de organización social y empresarial.



La **igualdad de género** sigue siendo el gran reto del **desarrollo sostenible** en todas las sociedades. Las mujeres y las niñas son víctimas de vulneraciones que ponen en grave riesgo su vida, sus **oportunidades** de crecer libremente y su pleno desarrollo; por lo que es imprescindible **trabajar desde la infancia para apostar por la igualdad de género**.

La **brecha salarial** sigue siendo una realidad en países como España (un 14,9% según datos de Eurestat), y las posturas discriminatorias siguen estando presentes en los países desarrollados. La igualdad de género debe asegurarse en todos los ámbitos, a todos los niveles y en todas las fases. Uno de los ámbitos que todavía presenta grandes retos en la consecución de la igualdad de género y la **eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral**.

Si hablamos de igualdad de género y **empresas**, estas últimas tienen una gran labor que hacer en este punto. **Maternidad y paternidad, conciliación e igualdad** en cuanto a puestos directivos y remuneración económica, son aún grandes retos. Aquí es clave el papel de la empresa con respecto a la infancia y los derechos de esta.

A pesar de que las mujeres siguen ganando presencia relativa en el **mercado laboral**, son diversas las brechas de género que soportan en este ámbito: menor tasa de actividad, menor tasa de ocupación, mayor tasa de desempleo, mayor tasa de temporalidad, mayor tasa de parcialidad, segregación vertical, segregación horizontal.

¿Cómo pueden contribuir las empresas al ODS 5 en clave de infancia?

Todas las empresas, independientemente de su sector, pueden tomar medidas para fomentar la igualdad de género.



¡Te contamos cómo hacerlo!



EN EL ÁMBITO INTERNO:

1. Creando un Plan de Igualdad con compromisos, medidas y objetivos concretos.

2. Garantizando que todas las políticas de la empresa incluyan la dimensión de género y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.

3. Aumentando el número de mujeres en cada nivel/posición dentro de la empresa, especialmente en puestos de responsabilidad y de la alta dirección como puestos directivos y en los consejos de administración.

4. Evaluando a los proveedores en temas de igualdad

5. Elaborando un plan formativo en la empresa en materia de género, que incluya temáticas como los derechos humanos y la no discriminación y que llegue a todos los departamentos y puestos de la empresa.

6. Estableciendo políticas salariales que aseguren una igual retribución por igual trabajo, independientemente del género del empleado.

7. Implementando en la empresa un sistema de contratación y protección del empleo que integre la dimensión de género y formando al departamento de recursos humanos.

8. Implementando planes de conciliación dirigidos por igual a mujeres y hombres y ofreciendo medidas como servicio de guardería, jornada intensiva, horarios flexibles o teletrabajo.

9. Instaurando una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos.

10. Respetando la dignidad de las mujeres y niñas en todos los productos y servicios de la empresa, ya sean de marketing u otros.

11. Formando a proveedores en materia de igualdad de género y capacitando a las mujeres de la cadena de suministro para adquirir nuevas habilidades laborales.

12. Contratando a mujeres en situación de vulnerabilidad.

13. Integrando una cultura de derechos humanos en la empresa, a través de la implantación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas con especial hincapié en los derechos de la mujer.

14. Llevando a cabo programas de formación par mujeres en las comunidades locales donde opere la empresa, con el objetivo de empoderarlas y mejorar sus habilidades laborales.

15. Expandiendo las relaciones comerciales con empresas lideradas por mujeres, apoyándolas a través de recursos financieros y capacitación tecnológica.

16. Asegurando que los productos que se comercializan no refuerzan los estereotipos de género.

17. Apoyando los Principios de Empoderamiento de la Mujer y comprometiéndose con iniciativas o programas como ONU Mujeres, dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

EN EL ÁMBITO EXTERNO:

1. Utilizando los productos y servicios de la empresa para mejorar las condiciones de las mujeres y niñas. Por ejemplo, una empresa de telecomunicaciones, formando a comunidades locales en materia de género.

2. Realizando acciones de comunicación y marketing que promuevan la igualdad de género.

3. Creando programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial con la integración, la igualdad y la defensa de la mujer.

4. Ofreciendo becas de formación para mujeres en con el objetivo de empoderarlas y mejorar sus habilidades de liderazgo.

5. Llevando a cabo donaciones a fundaciones y organizaciones cuyo objeto se base en asuntos de género o en la protección de mujeres y niñas.

6. Realizando proyectos de cooperación al desarrollo con el foco en cuestiones de género.

7. Llevando a cabo alianzas con universidades, escuelas de negocio, ONG y sector público, para realizar proyectos que contribuyan a la igualdad de género.

BUENAS PRÁCTICAS

El **CEIP Pinolivo de Marbella**, centro público de segundo ciclo de Educación Infantil, editó en la navidad de 2018 un **catálogo “alternativo, coeducativo, atemporal y de consumo responsable”**.

En el catálogo aparecen **juguetes libres de estereotipos de género, poco estructurados y que promueven un consumo responsable**. Son los juegos que no aparecen en otro tipo de catálogos de grandes superficies y tiendas.

Sólo en los primeros días obtuvieron **más de 10.000 descargas** del catálogo en su web. Con esta iniciativa, el centro educativo demostró que aunque se hagan pequeñas cosas, pueden servir de referente en otros centros y en muchas familias, haciendo que entre todas y todos seamos capaces de poner nuestro granito de arena para conseguir una igualdad real para nuestra infancia

COLEGIO PINOLIVO DE MARBELLA



BUENAS PRÁCTICAS

A través del "**Plan de Igualdad de Género**" creado por Zabala se pretende lograr la **igualdad real entre hombres y mujeres de su plantilla**. Para su elaboración, ha creado un grupo de trabajo, conformado según los **criterios de la metodología oficial del Ministerio de Igualdad** implicando a la dirección de la empresa, departamento de **RRHH y resto de departamentos técnicos**. Se incluyen acciones formativas para ayudar a la familiarización con conceptos clave relacionados con la igualdad y sesiones de trabajo dirigidas al diagnóstico de la situación, el establecimiento de objetivos y medidas que ayuden a avanzar en la materia y la asignación de recursos, responsables, tiempos e indicadores a dichas acciones para poder realizar un seguimiento de su implementación.

Con este plan se pretende mejorar la situación de las mujeres, que suponen **más del 57% de la plantilla**.

