



PRESENTACIÓN OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD

La Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales de la Región de Murcia, OMEP, es una asociación empresarial entre cuyos objetivos se encuentran el incentivo, el desarrollo y la promoción del cumplimiento de la normativa vigente en materia de **Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y hombres.

Para lograrlo, está llevando a cabo una serie de actuaciones encaminadas a garantizar la mejora de todo tipo de situaciones desigualitarias para la mujer en nuestra sociedad. La más destacada de ellas en 2016 es la creación del **Observatorio para la Igualdad**.

La igualdad de oportunidades es un principio de obligado cumplimiento y nuestra propuesta es validar la aplicación del mismo en todos ámbitos: social, cultural, político y empresarial.

Desde este **Observatorio** se pretende dar visibilidad a aquellas conductas positivas, tanto dentro del ámbito público como privado, para que sirvan de guía en la consecución de nuestro objetivo: la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el documento adjunto, recogemos un decálogo de compromisos que promueven y garantizan una serie de medidas de acción positiva para el desarrollo y puesta en práctica del derecho fundamental de igualdad.

Por lo que proponemos su colaboración y participación en este decálogo de compromisos, con el objeto de que su entidad constituya un referente social para la aplicación de la igualdad de oportunidades, contribuyendo de forma visible y responsable a avanzar y promover el derecho constitucional de la igualdad.



MANIFIESTO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Decálogo de Buenas Prácticas

- I. **Las organizaciones firmantes se comprometen públicamente con el respeto y el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, entendiendo por estos la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en las diferentes esferas de la sociedad y actividades que se realicen sobre bases de equidad y la necesidad de corregir las desigualdades y eliminar toda barrera sexista y discriminatoria directa o indirecta. Por lo tanto, las firmantes de este manifiesto se comprometen a incorporar un Plan de igualdad, o las medidas posibles de acuerdo a su dimensión y los medios de que disponen, en sus organizaciones para dar cumplimiento a las bases y principios de este Observatorio.
- II. Nuestra referencia legislativa **es el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo** siguiendo las directrices del **Tratado de Ámsterdam y la Ley 7/2007 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Murcia**, propiciando su conocimiento en todos los ámbitos de la organización.
- III. Se adoptarán **modelos de gestión ya implantados en países de nuestro entorno** que propicien la flexibilidad laboral y la retribución por objetivos, de forma que se tienda a la **racionalización horaria** y se fomenten las posibles alternativas a la cultura del trabajo presencial.



- IV. El impulso de medidas que faciliten **la conciliación** de la vida profesional, familiar y personal será uno de los ejes **básicos** de las políticas de recursos humanos, en cumplimiento con la legislación vigente.
- V. Las organizaciones **promoverán** como elementos básicos de su cultura organizativa los **valores y principios comprometidos con la igualdad de oportunidades**, rechazando actitudes y prácticas discriminatorias o que amparen la discriminación. Favoreciéndose la mediación y corrigiendo de manera inmediata actitudes y prácticas cuyos efectos sean discriminatorios o que amparen la discriminación, aún cuando la práctica sea atribuible a la costumbre o al hábito.
- VI. Se crearán **instrumentos para evaluar** posibles situaciones de desigualdad de género en las organizaciones y se pondrán en marcha acciones para mejorarlas. Así mismo se formalizarán mecanismos que permitan la **detección de prácticas discriminatorias y las medidas correctoras necesarias**.
- VII. La incorporación de la mujer en la **negociación colectiva** y la inclusión de los códigos de buenas prácticas para la no discriminación en los convenios sectoriales, son imprescindibles para garantizar la igualdad de oportunidades. Por ello, en los citados acuerdos se promoverá junto a los representantes laborales el marco adecuado para la introducción de medidas y actuaciones que la fomenten.



- VIII. El personal directivo dará **ejemplo** entre el resto de la plantilla, comprometiéndose y apoyando las políticas desarrolladas en la organización para garantizar que **el mérito y la capacidad sean los exclusivos criterios** que determinen la asunción de responsabilidades de mujeres y hombres, en el marco de las relaciones laborales y profesionales.
- IX. Los firmantes se comprometen a poner en marcha, en función de sus posibilidades, **medidas de conciliación personal y laboral, tanto para hombres como para mujeres**, y todas aquellas tendentes a **eliminar cualquier discriminación salarial o laboral**, y a adaptar sus sistemas de trabajo, horarios y estructuras para la consecución de este objetivo. Estableciendo además el principio de la **evaluación del desempeño** como criterio de asignación de tareas y retribuciones para todo el personal de la empresa, sin distinción de origen, género o identidad.
- X. La **visibilidad de la mujer** deviene de su igual libertad ante la Ley. Por ello, la entidad firmante de este manifiesto se compromete a aplicar los principios recogidos en este decálogo como **herramienta** para que la mujer, en el ejercicio de su **libertad individual**, pueda desarrollar su plena **visibilidad profesional, pública e institucional**. Como expresión de ese compromiso, la entidad firmante remitirá **un informe anual a OMEP** con el detalle de las acciones y avances realizados durante el año natural, para que se incorpore a la memoria del **Observatorio** que se redactará y difundirá a través de los medios y canales oportunos.