

Plan de Igualdad: El Corte Inglés

Velar por la transparencia salarial y respetar garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no son iguales, sino de igual valor.

Igualar los salarios por posiciones independientemente del género del trabajador debería estar presente en todas las empresas.

Reforzar el compromiso de la empresa con las mujeres víctimas de violencia de género

En una situación tan dura es necesario que algo tan importante para el trabajador, como es la empresa, la apoye y ayude para salir de este tipo de situaciones.

Garantizar la objetividad y no discriminación en la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres [...]

Muchas empresas antiguamente solo tenían directivos o altos cargos hombres, hace unos años que esto está empezando a cambiar y se puede ver en muchas empresas importantes internacionalmente y incluso en gobiernos de muchos países.

Concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y dar información para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal masculino.

Dar los mismos derechos al hombre que a la mujer a la hora de tener un hijo es algo importante para toda la familia. Además, dejamos atrás eso de que *“las mujeres se encargan de los hijos y de la casa”* y los hombres solo trabajan.

Establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.

La vestimenta es una de las cosas que todavía diferencia más a los hombres y a las mujeres y es perfecto dejarlo en algo neutral para ambos géneros. El caso más obvio son los azafatos y azafatas, que teniendo la misma posición se visten de maneras diferentes, sobretodo en el calzado.