



I PLAN DE IGUALDAD

Asociación ECOSOL ONGD

2020-2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Garantía del compromiso de la Dirección	2
2. Introducción	4
3. Diagnóstico de situación	6
4. Objetivos del Plan	8
5. Acciones a implantar del I Plan	9
5.1. Acceso a la ocupación, contratación y representación femenina	
5.2. Formación Profesional	
5.3. Retribución	
5.4. Salud laboral y prevención del acoso sexual por razón de género	
5.5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	
5.6. Comunicación y lenguaje no sexista	
6. Cronograma de actuación	12
7. Presupuesto	13
8. Evaluación y seguimiento continuo	14
9. La Comisión de Igualdad	16
10. Responsable del Plan	17
11. Vigencia del Plan de Igualdad	17

1. Garantía del Compromiso de la Dirección

D^a Carmen Tarazona Signes con DNI 19805478V y domicilio en Valencia (localidad) Valencia (provincia), calle José María Mortes Lerma, número 23-22, en representación de la entidad ECOSOL con NIF G96251749, en su calidad de **Presidenta de la Junta Directiva** y todos los que laboran para dicha entidad, ya que desde ECOSOL entendemos que todos los estratos de la organización deben suscribir un Plan para garantizar la igualdad.

Declara compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de esta organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio, que establece la **Ley Orgánica 03/2017, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.**

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de nuestra organización, desde la selección hasta la promoción, pasando por la formación, la política salarial, las condiciones de trabajo y el empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual, y acoso por razón de sexo y el uso no discriminatorio de lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a una persona de un sexo frente a personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten y se proyectará una imagen de la organización de acorde con este principio de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

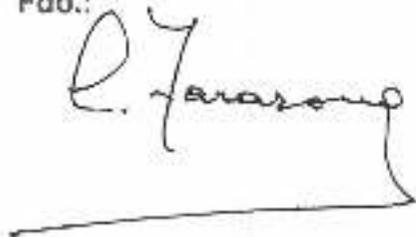
Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades que suponga mejoras frente a la situación presente, arbitrándose con los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de igualdad real entre hombres y mujeres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con las propias personas trabajadoras, como lo establece la Ley Orgánica 03/2017, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en todo el proceso de elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

En Valencia, a los 18 días del mes de octubre de 2019

FIRMA DE LA DIRECTORA

Fdo.:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Farasou', written over a horizontal line.

SELLO DE LA ENTIDAD



2. Introducción

En todas las dimensiones del desarrollo, llámese económica, política, social, ecológica, en las que según diferentes informes existe una brecha de desigualdad es la mujer la que tiene una desventaja en relación a los hombres. No obstante, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en un asunto que tiene que ver con los derechos humanos y son diferentes las leyes que contemplan medidas encaminadas a reducir esta brecha.

Para el caso, en España se crea la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres** cuyo objetivo principal es contribuir a la disminución de la brecha de desigualdad existente y en la que se obliga a las empresas con más de 50 empleados a tener un Plan de Igualdad que garantice el acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, sin embargo; para ECOSOL aunque no exista la obligación de tener un Plan de Igualdad implantado, dado que la estructura de empleados (as) es pequeña, creemos que es importante contribuir a través de nuestro trabajo.

Por lo anterior, se procedió a la elaboración del **I Plan de Igualdad de Oportunidades de ECOSOL 2020-2022**, que fue elaborado en tres fases y se pondrá en marcha en dos fases más, como se describe a continuación:

- **Fase I- Negociación:** Que consistió en ponerse de acuerdo los miembros de la Junta Directiva , personas trabajadoras y personas voluntarias, para la conformación de una Comisión de Igualdad que en adelante fue la encargada de coordinar los trabajos relacionados a este Plan.
- **Fase II- Elaboración del Diagnóstico:** Que consistió en la revisión de diferentes documentos como Convenio Colectivo aplicable, contratos de trabajo, planillas de personas trabajadoras, conformación de las Juntas Directivas, informes y memorias de actividades de los últimos años, entre otros documentos revisados.
- **Fase III- Diseño y elaboración del Plan:** Que consistió en el establecimiento de medidas de actuación tomando como base las

conclusiones plasmadas en el diagnóstico, las cuales representan oportunidades de mejora.

- **Fase IV- Ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad:** Que consiste en la implantación de medidas contenidas en plan y su seguimiento.
- **Fase V- Evaluación del Plan:** Consiste en analizar los resultados y el grado de consecución de los objetivos planteados, así como la identificación de aspectos a mejorar y de futuras medidas.

3. Diagnóstico de la situación

Como paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad, se procedió a diagnosticar la situación en la que se encuentra la entidad en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dicho diagnóstico fue realizado en el mes de noviembre de 2019 y contiene los resultados y conclusiones que pueden ser revisadas periódicamente como método de seguimiento para medir el impacto de los diferentes medidas incluidas en el Plan.

A manera de resumen se presentan los principales resultados y conclusiones del diagnóstico:

1. La conformación de la Junta Directiva de ECOSOL correspondiente al periodo 2014-2018 ha tenido una composición del 100% mujeres y 0% hombres, posteriormente; para el periodo 2018-2022 esta situación varió notablemente teniendo una conformación del 67% mujeres y 33% hombres.
2. En relación a la plantilla personas trabajadoras, es importante mencionar que ECOSOL tiene una estructura organizativa pequeña y en los últimos años ha tenido una relación de empleados del 100% mujeres (2) y 0% hombres (0), sin existir rotación de empleados desde hace 10 años, debido a una política de estabilidad laboral de la organización.
3. Se fomenta la contratación de mujeres con independencia de su edad o situación familiar, ofreciéndoles una jornada laboral óptima para la conciliación entre la vida laboral y familiar.
4. Ambas empleadas están contratadas dentro de la categoría: grupo profesional 1, cuya retribución salarial está por encima del convenio y además se garantiza sus derechos después de finalizada su prestación laboral.
5. Existe un buen ambiente de trabajo que propicia el respeto mutuo entre las trabajadoras, personas voluntarias y miembros de la Junta Directiva, por lo tanto; no se observa maltrato psicológico, verbal o acoso laboral. Es imperante seguir manteniendo esta armonía.

6. En relación a la formación profesional el personal asiste a todas las formaciones que se programan desde diferentes plataformas que tiene el tercer sector, dichas formaciones si no son gratuitas son cubiertas por la ONGD.

Como posibles medidas de mejora, tras el diagnóstico, se establece que:

1. La entidad trabaja con programas y proyectos de cooperación internacional contemplando el enfoque de género, tanto en su formulación como en su ejecución. Es por esto que la selección de entidades socias locales se hace tomando el criterio de que éstas tengan como colectivo prioritario de intervención a las mujeres, no obstante; dicha práctica se ha realizado considerando el documento de Institucionalización de Enfoque de Género en Ecosol, aprobado por Asamblea el 1 de febrero del 2010, pero que no se ha vuelto a actualizar desde entonces.
2. En relación a los proveedores y proveedoras de servicios que contrata ECOSOL, no existe un criterio de contratación en el cual se estipule que éstos deben garantizar medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en su defecto que tengan implantando un Plan de Igualdad.

Tomando como base estos resultados y conclusiones, se ha procedido a diseñar medidas de actuación que ayuden a mejorar la situación actual de ECOSOL y formalizar por escrito las medidas que se están implementando de manera correcta.

4. Objetivos del Plan

Objetivo General

Garantizar la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres que conforman ECOSOL, ya sea como personas trabajadoras, voluntarias, proveedoras de servicios, socias estratégicas o miembros de la Junta Directiva, a través de un Plan de Igualdad de oportunidades, en el que se establezcan medidas como oportunidad de mejora, de las áreas identificadas en el diagnóstico.

Objetivos Específicos

- a. Establecer acciones que favorezcan la representación igualitaria de hombres y mujeres en la conformación de la Junta Directiva y en la Plantilla de ECOSOL.
- b. Identificar áreas de formación para el personal procurando que éstas tenga el enfoque de género incorporado, así mismo, garantizar que las formaciones incluidas en los proyectos y programas de ECOSOL sean formulados y ejecutados con enfoque de género.
- c. Asegurar el respeto a la retribución salarial de acuerdo a categorías y niveles de responsabilidad sin discriminación de género, raza, sexo, orientación política o religiosa.
- d. Mantener el trato respetuoso en ECOSOL entre miembros de la directiva, personas trabajadoras, voluntarias y socias.
- e. Identificar medidas que contribuyan a garantizar el acceso equitativo de las medidas para el equilibrio de la vida familiar, personal y laboral.
- f. Mantener el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de ECOSOL así como en la formulación de programas y proyectos formulados por la entidad.

5. Acciones a Implantar del I Plan de Igualdad

Sobre la base del diagnóstico planteado en la sección anterior, se plantea una serie de actuaciones que suponen una mejora en las prácticas que realiza ECOSOL tanto a lo interno de la entidad como a lo externo. Dichas medidas están contempladas en las siguientes seis líneas de acción:

Línea de Acción	Medida	Medida
5.1 Acceso a la ocupación, contratación y representación femenina	5.1.1	Aspirar a mantener la representación de hombres y mujeres en la conformación de la Junta Directiva, en el caso de elegir nueva Junta Directiva, o en el caso de sustitución de algún miembro en un 60% mujeres y 40% hombres.
	5.1.2	Si se da el caso de la contratación de personal temporal o fijo, se optará por dar la preferencia a la persona del sexo menos representado en el momento de contratación.
	5.1.3	Firmar acuerdos de colaboración con los socios y socias locales con los que ECOSOL mantiene relación actualmente a la puesta en marcha del presente Plan, en el cual se incluya el requisito que éstos tengan como grupo poblacional prioritario de intervención a las mujeres, en relación al fomento del derecho de la participación de las mismas. Este mismo requisito deberá aplicar al seleccionar un nuevo socio local.
	5.1.4	Incluir, como requisito, dentro de los términos de referencia para la contratación de empresas consultoras que deben garantizar medidas de igualdad hacia su plantilla, de ser posible que tenga un Plan de Igualdad implantado.

Línea de Acción	Medida	Medida
5.2 Formación Profesional de la Plantilla y de Beneficiarios de Programas y Proyectos	5.2.1	Hacer un diagnóstico de las áreas de formación para el personal de la entidad procurando que éstas incorporen siempre el enfoque de género.
	5.2.2	Mantener el enfoque de género en la formulación y ejecución de proyectos y programas formulados por ECOSOL orientado hacia colectivos localizados en los países donde la entidad interviene, priorizando el acceso del género femenino a las formaciones o capacitaciones contempladas en dichos proyectos o programas.

Línea de Acción	Medida	Medida
5.2 Formación Profesional de la Plantilla, personas voluntarias y de los participantes de programas y proyectos	5.2.1	Hacer un diagnóstico de las áreas de formación para el personal de la entidad procurando que éstas incorporen siempre el enfoque de género
	5.2.2	Mantener el enfoque de género en la formulación y ejecución de proyectos y programas formulados por ECOSOL orientado hacia colectivos localizados en los países donde la entidad interviene, priorizando el acceso del género femenino a las formaciones o capacitaciones contempladas en dichos proyectos o programas.

Línea de Acción	Medida	Medida
5.3 Retribución	5.3.1	Mantener el respeto en la retribución salarial hacia los que laboran para la entidad de acuerdo a las categorías y niveles de responsabilidad, como se establece en la negociación del convenio colectivo.

Línea de Acción	Medida	Medida
5.4 Salud laboral y prevención del acoso sexual por razón de género	5.4.1	Mantener conductas respetuosas en el trato hacia las demás personas ya sea trabajadoras, entidades socias locales, proveedoras, voluntarias o miembros de junta directiva, teniendo en cuenta sus ideas y aportaciones sin distinción del puesto, género, edad, origen social y étnico, etc

Línea de Acción	Medida	Medida
5.5 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	5.5.1	Mantener la flexibilización en el uso de las horas libre, poniendo a la disposición del trabajador (a) un total de horas equivalente a una jornada laboral diaria (8 horas) al mes, para que pueda realizar trámites personales, sin necesidad de justificar dichos permisos.
	5.5.2	Revisar la viabilidad de poder realizar el trabajo a distancia adaptando de manera responsable y proporcionada de las necesidades de la persona trabajadora con las necesidades organizativas y/o productivas de la entidad.
	5.5.3	Sistematizar dichas medidas a fin de llevar un registro que permita conocer que las medidas han sido aplicadas en igualdad de condiciones, así como permitir las correcciones o ajustes que sean necesarias.

Línea de Acción	Medida	Medida
5.6 Comunicación y lenguaje no sexista	5.6.1	Mantener el empleo de un lenguaje inclusivo tanto a nivel interno, como externo: socias y socios locales, proveedores y proveedoras, medios de comunicación y otros grupos de interés, y además en la redacción de informes, memorias, memorándum, formulación de programas y proyectos, y otros que se elaboren.

6. Cronograma de actuación

Línea de Acción	Medida	Responsable de Ejecución	Año 1		Año 2		Año 3	
			I	II	I	II	I	II
5.1 Acceso a la ocupación, contratación y representación femenina	5.1.1	Junta Directiva		X		X		X
	5.1.2	Junta Directiva	X	X	X	X	X	X
	5.1.3	Junta Directiva/ Trabajadores y trabajadoras de Petjades	X	X	X	X	X	X
	5.1.4	Plantilla de Trabajadoras y Trabajadores de Petjades	X	X	X	X	X	X

Línea de Acción	Medida	Responsable de Ejecución	Año 1		Año 2		Año 3	
			I	II	I	II	I	II
5.3 Retribución	5.3.1	Junta Directiva	X	X	X	X	X	X

Línea de Acción	Medida	Responsable de Ejecución	Año 1		Año 2		Año 3	
			I	II	I	II	I	II
5.4 Salud laboral y prevención del acoso sexual por razón de género	5.4.1	Junta Directiva/ Trabajadores y trabajadoras de Petjades	X	X	X	X	X	X

Año 1	Año 2	Año 3
-------	-------	-------

Línea de Acción	Medida	Responsable de Ejecución	I		II		I		II	
			I	II	I	II	I	II		
5.5 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	5.5.1	Junta Directiva	X	X	X	X	X	X	X	X
	5.5.2	Junta Directiva	X	X	X	X	X	X	X	X
	5.5.3	Junta Directiva	X	X	X	X	X	X	X	X

Línea de Acción	Medida	Responsable de Ejecución	Año 1		Año 2		Año 3	
			I	II	I	II	I	II
			5.6 Comunicación y lenguaje no sexista	5.6.1	Junta Directiva y Plantilla	X	X	X

7. Presupuesto

Para la puesta en ejecución de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad se requiere la siguiente dotación económica, para cada año, durante la vigencia del Plan de Igualdad de ECOSOL:

Descripción	Monto
Formación Profesional	1.500,00 €.

8. Evaluación y seguimiento continuo

La Comisión de Igualdad será la responsable del seguimiento y de la evaluación del Plan, por lo que se contempla que se realice de manera continua durante el periodo de su ejecución de forma que se puedan plantear algunas mejoras a las medidas contenidas o realizar los correctivos que correspondan a fin de poder aplicar el 100% de las medidas contenidas en el Plan.

Para realizar la evaluación y el seguimiento del Plan, se propone el siguiente sistema de indicadores:

Línea de Acción	Medida	Indicador
5.1 Acceso a la ocupación, contratación y representación femenina	5.1.1	$(\text{No. de mujeres en la Junta Directiva} \times 100) / \text{Total miembros de la Junta Directiva} = 60\% \text{ de mujeres}$
	5.1.2	Si el $(\text{Número de mujeres en la plantilla} \times 100) / \text{Número total de trabajadores} \Rightarrow 50\%$, se contratará hombres y Viceversa.
	5.1.3	$\text{Número total de acuerdos de colaboración firmados} \times 100 / \text{Número total de socios y socias locales}$
	5.1.4	$(\text{Número de proveedores y proveedoras que tienen Plan de Igualdad} \times 100) / \text{Número total de proveedores de la Entidad}$

Línea de Acción	Medida	Indicador
5.2 Formación Profesional de la Plantilla y de Beneficiarios de Programas y Proyectos	5.2.1	$(\text{Número total de necesidades de formación detectadas} \times 100) / \text{número de formaciones realizadas}$
	5.2.2	$\text{Número de programas y proyectos con enfoque de género} \times 100 / \text{Número total de Proyectos ejecutados por la ONGD}$

Línea de Acción	Medida	Indicador
5.3 Retribución	5.3.1	Implantación de la medida

Línea de Acción	Medida	Indicador
5.4 Salud laboral y prevención del acoso sexual por razón de género	5.4.1	Implantación de la medida

Línea de Acción	Medida	Indicador
5.5 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	5.5.1	Número de horas libres otorgadas*100/número de horas de la jornada mensual=<5%
	5.5.2	Número de horas puestas a disposición para el trabajo a distancia*100/Número total de horas laboradas
	5.5.3	Implantación de la medida

Línea de Acción	Medida	Indicador
5.6 Comunicación y lenguaje no sexista	5.6.1	Implantación de la medida

9. La Comisión de Igualdad

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades es un órgano paritario formado sólo por representantes de la Junta Directiva y representantes de las personas trabajadoras, ya que no existe representación sindical. Se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en ECOSOL, estableciendo las bases de una cultura en la organización

de trabajo que favorezca la igualdad plena entre mujeres y hombres, que posibilite la conciliación entre la vida laboral y familiar, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.

Constitución y composición de la Comisión de Igualdad

Nombre y Apellido	Cargo
Jordi Martínez Bolado	Tesorero-Junta Directiva
Cristina Ramón Lupiañez	Trabajadora

Designación de suplentes en caso de vacancia, suplencia o imposibilidad

Nombre y Apellido	Cargo
Manuel Alfaro Sánchez	Vocal-Junta Directiva
Vicenta Sanromán Arel	Trabajadora

10. Responsable del Plan de Igualdad

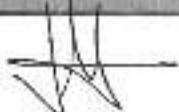
Cargo	Nombre
Presidenta Junta Directiva	Carmen Tarazona Signes

11. Vigencia del Plan de Igualdad

La duración del I Plan de Igualdad de mujeres y hombres en ECOSOL es de 3 años, debiendo ser previamente aprobado, y su ejecución se contará a partir del 01 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022.

Valencia, 25 de noviembre de 2019

COMISIÓN DE IGUALDAD

Nombre y Apellido	Firma
Jordi Martínez Bolado	
Cristina Ramón Lupiáñez	