



C/ ARZOBISPO MAYORAL, 4
46.002 VALENCIA

TLF/FAX: 96 370 91 58
E-MAIL: ECOSOL@ONGD.ES
WEB: ECOSOL.ONGD.ES

COMPROMISO

PARTES SUSCRIPTORAS

Desde ECOSOL entendemos que todos los estratos de la organización deben suscribir el plan para garantizar la igualdad. Si el plan fuese exclusivo para determinados estratos de la organización no sería un Plan de Igualdad ya que se seguiría un criterio jerárquico, con el cual no estamos de acuerdo y contra el que estamos luchando porque es uno de los factores que impide una igualdad real, efectiva y afectiva.

RESPONSABLE IMPLANTACIÓN

Desde ECOSOL entendemos que todas las personas que integramos la organización debemos hacernos partícipes en la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad. Es por esta razón que se creará una comisión que será rotatoria y dentro de la cual irán trabajando todas las personas que conformamos la organización. De esta forma, todas podremos ser partícipes del correcto cumplimiento de este Plan.

CALENDARIO ELABORACIÓN DEL PLAN

Febrero				Marzo	
1/02/2018- 2/02/2018	5/02/2018- 9/02/2018	12/02/2018- 16/02/2018	19/02/2018- 23/02/2018	26/02/2018- 2/03/2018	5/02/2018- 9/02/2018
Análisis de la guía de visado para Planes de Igualdad de la Generalitat.	Estudio de diversos Planes de Igualdad de otras ONGD. Elaboración del marco normativo.	Reuniones para realizar el diagnóstico interno y externo de la organización en materia de género.	Establecimiento de líneas estratégicas y medidas a implementar.	Redacción de la totalidad del Plan de Igualdad.	Análisis del plan, suscripción por todas las partes y decreto para inicio de la implementación.

FECHA IMPLANTACIÓN

Plan de Igualdad ECOSOL 2018-2020

Implantación a mártir del 12 de Marzo de 2018 y hasta el 11 de Marzo de 2020 donde se realizara una evaluación y actualización del plan.

OBJETIVOS

Objetivo estratégico: Contribuir a la construcción de una sociedad en la que se garantice la igualdad a partir del reconocimiento y ejercicio pleno de los Derechos de las Mujeres.

Objetivos generales:

Objetivo 1: Fomentar el empoderamiento de las mujeres

Objetivos específicos:

- 1.1 Garantizar que los cargos de dirección de la organización sean ocupados por mujeres.
- 1.2 Desarrollar talleres de empoderamiento, para las mujeres, y de deconstrucción de la masculinidad, para los hombres, dentro de la organización.

Objetivo 2: Transversalizar el enfoque de género a todas nuestras actuaciones

Objetivos específicos:

- 2.1 Seguir criterios de contratación y selección de socios que garanticen el enfoque de género en los proyectos a desarrollar.
- 2.2 Garantizar que todas nuestras actuaciones tengan un impacto positivo en materia de género.
- 2.3 Utilizar el lenguaje inclusivo dentro en la comunicación interna y externa de la organización, así como en la formulación de los proyectos.

Objetivo 3: Fomentar y reconocer el trabajo de cuidados

Objetivos específicos:

- 3.1 Garantizar la flexibilidad horaria y el trabajo desde casa cuando las situaciones lo requieran.
- 3.2 Fomentar reuniones periódicas en las que se visibilicen problemáticas tanto internas como externas de la organización y se trabaje sobre ello.

PRETENSIONES

Mediante este Plan de Igualdad se pretende seguir trabajando en la construcción de sociedades basadas en la igualdad. Este Plan va más allá de una estrategia para ir trabajando el enfoque de género en nuestros proyectos. Una vez hemos entendido que esto tiene que ser algo transversal en nuestra forma de trabajar tanto a nivel interno como a nivel externo. Mediante este plan queremos hacer explícita nuestra intención de trabajar por el reconocimiento de los derechos de las mujeres como eje fundamental en la construcción de sociedades que quieran definirse como iguales. Comprendemos la necesidad de seguir trabajando para hacer incidencia en esta materia así como de establecernos diferentes metas y objetivos prioritarios para construir redes de apoyo que tengan como base el reconocimiento de los derechos de las mujeres y el trabajo continuo para construir una sociedad nueva desde ese reconocimiento.

DIAGNÓSTICO

CONTEXTUALIZACIÓN A 2017 DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

Para contextualizar las actuales situaciones de desigualdad de género, analizaremos todas las dimensiones del desarrollo existentes:

Dimensión económica

Actualmente la mitad de la población activa está compuesta por mujeres, pero sólo generan el 37% del PIB. Si cada país cerrara la brecha de género existente actualmente, el PIB mundial podría incrementarse en 12 billones de dólares en 2025.

Las personas más ricas del mundo son mayoritariamente hombres y las más pobres mujeres. De las 62 personas más ricas del mundo, sólo 9 son mujeres. De las 500 más ricas, 441 son hombres. De las 500 empresas más ricas, sólo 20 están dirigidas por mujeres.



C/ ARZOBISPO MAYORAL, 4
46.002 VALENCIA

TLF/FAX: 96 370 91 58
E-MAIL: ECOSOL@ONGD.ES
WEB: ECOSOL.ONGD.ES

Las mujeres ganan de media un 23% menos que los hombres y el 75% de los trabajos que ocupan pertenecen a sectores informales, en países empobrecidos.

El acceso al crédito es un 40% inferior en mujeres que en hombres, principalmente en Asia.

Conforme el ritmo actual, llevarán 170 años que se emplee a hombres y mujeres en la misma proporción, se les pague el mismo salario por el mismo trabajo y tengan los mismos niveles de representación en puestos de dirección.

Dimensión política

En 2015, sólo 11 mujeres ocupaban jefaturas de Estado y 10 las del Gobierno en todo el mundo. En junio del 2016, sólo el 22% de los representantes parlamentarios eran mujeres (el aumento ha sido del 11.5% en los últimos 25 años). Las mujeres ocupan el 17% de las carteras ministeriales, pero parecen centradas en ministerios encargados de las áreas consideradas “cosas de mujeres”.

Además, 155 países en el mundo tienen al menos una Ley que limita los derechos económicos de las mujeres en comparación con los hombres. Entre ellos, 18 países en los que los maridos pueden impedir a las mujeres que trabajen y 100 en los que las mujeres no pueden desempeñar el mismo trabajo que los hombres.

Por otro lado, la privatización de los servicios públicos y la falta de inversión en la economía del cuidado desde los Estados, bajo la crisis sistémica como excusa, disminuyen el acceso de las mujeres y las niñas a los servicios, reducen sus oportunidades de empleo e incrementan la proporción de trabajo no remunerado que asumen.

Dimensión social

El tiempo invertido por las mujeres es 2.5 veces mayor que el de los hombres, en trabajos del cuidado no remunerados. Esto, no sólo es una sobrecarga laboral, sino que además estas tareas reducen el tiempo disponible para tener un trabajo remunerado, participar en la vida pública o disfrutar de tiempo de descanso y ocio.

A nivel mundial, 1 de cada 3 mujeres experimenta violencia física o sexual y sin embargo 46 países carecen de leyes contra la violencia de género.

Dimensión ecológica

Sabemos que el 60% de las migraciones son originadas por cuestiones ambientales en los países de origen. Estas migraciones forzadas no afectan de igual manera a hombres y mujeres. En la mayoría de los casos, el hombre migra, dejando a la mujer sola al cuidado de los hijos y de las tareas productivas que suponen el sustento de la familia, algunas perciben dinero de sus esposos durante el primer periodo de migración, pero con el tiempo, estas remesas desaparecen, sobrecargando aún más a las mujeres. En el caso de que las mujeres sean las que migran, ellas se encargan de enviar remesas suficientes para el sustento del hogar en su país de origen y en muchos casos el cuidado de sus hijos recae sobre sus madres.

Por otra parte, existe una íntima relación entre la feminización de la pobreza y la inexistencia de derechos ambientales, tales como el derecho al agua, al saneamiento, a la propiedad de la tierra o a la alimentación. Las mujeres producen el 60% de los alimentos, sin embargo poseen el 1% de la propiedad de la tierra. Observamos pues, la existencia de un vínculo entre la problemática ambiental actual y la situación de las mujeres, de dominación de ambas desde el androcentrismo. Hablamos pues de la existencia de una brecha ambiental también.



C/ ARZOBISPO MAYORAL, 4
46.002 VALENCIA

TLF/FAX: 96 370 91 58
E-MAIL: ECOSOL@ONGD.ES
WEB: ECOSOL.ONGD.ES

A modo de conclusión, dos cuestiones que parecen fundamentales, el actual modelo de desarrollo, por un lado, socava la capacidad de los servicios públicos para reducir las desigualdades de género y por otro debilita la voz y el liderazgo de mujeres, para revertir esta situación.

La brecha social, económica, política y ecológica proviene de un sistema de dominación múltiple desde el androcentrismo.

Ante la situación anteriormente descrita, resulta absolutamente necesario el planteamiento de un Plan de Igualdad en el seno de nuestra organización, que contribuya a mejorar el contexto planteado, tanto a nivel de proyectos y programas, como a nivel sociorganizativo.

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN NUESTROS PROGRAMAS Y PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Incorporamos el análisis de género en los programas y proyectos de cooperación internacional que desarrollamos, considerando las siguientes dimensiones clave:

- Análisis de la división sexual del trabajo y distintos roles de género.
- Fomento del derecho a la participación de hombres y mujeres en espacios públicos y privados, en igualdad de condiciones, aplicando criterios de discriminación positiva en aquellas situaciones resulte necesario.
- Análisis de las necesidades prácticas y estratégicas de género
- Análisis de los usos del tiempo entre hombres y mujeres
- Fomento del acceso y control sobre recursos, beneficios y servicios por parte de hombres y mujeres
- Control en el uso de cuerpo de la mujer

Para ello, analizamos durante tres momentos clave de la gestión de los proyectos, la identificación, la ejecución y la evaluación, cuestiones como:

- ¿Hasta qué punto el proyecto está tomando en consideración los 3 roles (productivo, reproductivo y comunitario) e impulsando el reparto equilibrado de tareas entre sexos?
- ¿Existe una participación equilibrada en el proyecto entre hombres y mujeres? ¿Se han diseñado canales específicos para favorecer esa participación?
- ¿Hasta qué punto se atienden las necesidades prácticas y estratégicas de género (p.e. guarderías) con enfoque asistencialista que reproducen experiencias tradicionales de los roles?
- ¿Se establecen horarios que favorezcan la participación de ambos géneros?
- ¿Existen medidas para incrementar el acceso y control sobre los recursos, beneficios y servicios, por parte de las mujeres?

De igual forma, todos nuestros programas y proyectos de cooperación incorporan el fomento del derecho de las mujeres al asociacionismo, apoyando y fortaleciendo la creación y consolidación de Asociaciones de Mujeres, en las zonas donde intervenimos.



C/ ARZOBISPO MAYORAL, 4
46.002 VALENCIA

TLF/FAX: 96 370 91 58
E-MAIL: ECOSOL@ONGD.ES
WEB: ECOSOL.ONGD.ES

En ECOSOL, trabajamos desde un Enfoque Basado en los Derechos Humanos, con una visión política que hace que incorporemos de manera transversal el derecho a la participación de personas titulares de derechos, en todas nuestras intervenciones en países empobrecidos. En el caso de las mujeres, el fomento del derecho a la participación, todavía tiene mucho más sentido, a sabiendas de las desigualdades existentes y descritas anteriormente.

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN NUESTROS PROGRAMAS Y PROYECTOS DE EDUCACIÓN PARA LA CIUDADANÍA GLOBAL

En cuanto a los programas y proyectos que desarrollamos de Educación para la Ciudadanía Global, su objetivo principal es la promoción y defensa del derecho a la participación, así como la promoción de la seguridad y soberanía alimentaria, el consumo responsable y el comercio justo, con enfoque de inclusión y género.

Las líneas estratégicas que se apoyarán serán el fomento de la difusión y ejercicio de los derechos humanos, el comercio justo y el consumo responsable, con especial incidencia en derechos de las mujeres, análisis de las causas de su vulneración y alternativas de cambio que fomenten el ejercicio real.

Por otra parte, una de las luchas del Comercio Justo es promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres. El Comercio Justo impulsa acciones para fortalecer el liderazgo y la autonomía de las mujeres en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades dentro de las organizaciones productoras y de personas trabajadoras. Las organizaciones de Comercio Justo:

- No pueden discriminar por razón de género o estado civil.
- Garantizan la ausencia de violencia hacia las mujeres
- Tienen que incorporar a mujeres y jóvenes en los procesos formación sobre negociación y estrategias de mercados.
- Tienen que adoptar políticas de crédito adaptadas a las necesidades de las mujeres y jóvenes, como una acción positiva para potenciar su acceso a la producción.
- Garantizan el acceso de las mujeres a bienes productivos como la tierra, asesoría técnica, gestión de financiamiento para la producción.
- Facilitan la existencia de espacios de participación para las mujeres en las organizaciones y acceso a cargos de decisión.

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN NUESTRO MODELO SOCIORGANIZATIVO

Para realizar el diagnóstico de la incorporación del enfoque de género en nuestro modelo sociorganizativo hemos establecido cinco (5) niveles de análisis.

1. En primer lugar, realizando un análisis detallado del personal contratado, sirviéndonos también de las herramientas de diagnóstico propuestas por la Generalitat observamos que se fomenta la contratación de mujeres, en edades comprendidas entre treinta (30) y cincuenta (50) años, con un nivel de estudios universitarios a las cuales se les ofrece una



ECOSOL

C/ ARZOBISPO MAYORAL, 4
46.002 VALENCIA

TLF/FAX: 96 370 91 58
E-MAIL: ECOSOL@ONGD.ES
WEB: ECOSOL.ONGD.ES

jornada laboral óptima para la conciliación entre la vida laboral y familiar. En este sentido se establece una flexibilidad horaria absoluta en cuanto a entrada y salida del lugar del trabajo. Así también, se facilita el trabajo desde casa cuando las condiciones lo requieran. Las personas contratadas por Ecosol recibe una retribución salarial por encima del convenio que garantiza la emancipación económica de las mismas y relacionada a una categoría profesional que garantiza sus derechos una vez finalizada su prestación laboral. Por otra parte, se fomenta constantemente la formación del personal mediante la asistencia presencial a formaciones especializadas fuera del centro de trabajo tanto durante como fuera de la jornada laboral. Por último, mencionar que en la actualidad el cien por cien (100%) de la plantilla de la organización son mujeres con las características mencionadas anteriormente.

2. En segundo lugar hemos analizado los órganos de gobierno de la organización en los cuales se promueve que los cargos de mayor responsabilidad sean ostentados por mujeres tales como la Presidencia, Vicepresidencia y Secretaria.
3. En tercer lugar se analizamos los socios locales con los cuales establecemos vínculo para la elaboración de los proyectos. En este sentido utilizamos como criterio de selección de nuestros socios el hecho de que su grupo poblacional prioritario de intervención sean las mujeres, que trabajen en torno al fomento del derecho a la participación de las mismas y que tengan Planes de igualdad actualizados y validados. En este marco priorizamos aquellos socios locales en los que, tanto la plantilla como los órganos de gobierno tengan una amplia participación de mujeres. Sin embargo, en el caso de que exista algún socio que no cuente con todas estas características entendemos que tenemos que adoptar un compromiso con ese socio, y ellos con nosotras, para que se implementen todas estas medidas y así expandir las redes que permitan llegar a una mayor cantidad de población y así construir una nueva sociedad desde la igualdad. Entendemos que esta construcción no se dará hasta que se garanticen todos los derechos de las mujeres. Esto no se refiere a una equiparación de derechos sino a entender que las mujeres son poseedoras de sus propios derechos y hasta que estos no estén garantizados no se podrá hablar de la construcción de una sociedad desde la igualdad.
4. En cuarto lugar, en cuanto a la selección de empresas externas, desde Ecosol se selecciona y contrata para labores de servicios externalizados, como las auditorías, evaluaciones, líneas base, etc. Para llevar a cabo esta contratación se establece un criterio mediante el cual se contrata únicamente a aquellas empresas que garantizan la contratación de mujeres en igualdad de condiciones y que tienen medidas de conciliación y promoción específicas que se encuadren dentro de un marco que permita a las mujeres la garantía de sus derechos.
5. Por último, en quinto lugar, se ha realizado un análisis sobre el lenguaje utilizado dentro de la organización. A nuestro entender, nuestro modelo comunicativo, tanto interno, como externo, cuida mucho la utilización del lenguaje inclusivo, fomentando la utilización de genéricos. Entendemos que el lenguaje es crucial en el fomento de la igualdad ya que con el uso del masculino como genérico estamos excluyendo a todas las mujeres. Estamos invisibilizadas y oprimidas de manera sistemática por el sistema heteropatriarcal que ha utilizado todas las herramientas que tiene a su disposición, entre ellas el lenguaje, para



ECOSOL

C/ ARZOBISPO MAYORAL, 4
46.002 VALENCIA

TLF/FAX: 96 370 91 58
E-MAIL: ECOSOL@ONGD.ES
WEB: ECOSOL.ONGD.ES

conseguirlo. Somos conscientes de ello y por esto no entendemos una forma de relacionarnos en la que todas estemos incluidas.

RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Una vez realizado el diagnóstico observamos que en Ecosol las relaciones tanto internas como externas de la organización se llevan a cabo en un marco de fomento de la igualdad. Hemos podido verificar que nuestra forma de relacionarnos tanto con nuestros socios locales como de forma interna entre el personal contratado de Ecosol se hace cumpliendo criterios que ayuden e intensifiquen la construcción de una sociedad que busque la igualdad a partir del reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres. Consideramos que es absolutamente necesario continuar trabajando en esta línea, por esta razón las acciones que llevaremos a cabo servirán para crear conciencia de lo que hemos hecho bien hasta ahora y en lo que debemos mejorar para acercarnos un poco más a nuestro objetivo.

MARCO NORMATIVO

ÁMBITO INTERNACIONAL

IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LAS MUJERES, BEIJING 1995

Empezando desde un marco global, entendemos que la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, significó un punto de inflexión para la agenda mundial en materia de igualdad. Tanto la declaración como la plataforma de acción fueron adoptadas por 189 países de forma unánime. Esta última enarbola un programa que incentiva el empoderamiento de la mujer en diferentes ámbitos, para su elaboración se tuvo en cuenta el documento de política mundial sobre igualdad de género.

Esta conferencia partía de un firme convencimiento de la importancia del empoderamiento y los derechos de la mujer entendidos como derechos humanos, lo cual es clave para comprender desde que enfoque se elabora nuestro plan de igualdad. "La potenciación del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz. (...) Los derechos de la mujer son derechos humanos. (...) La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia."¹

Por último, es necesario mencionar que es en esta conferencia donde se adopta y desarrolla definitivamente el concepto de mainstream el cual cobre una especial relevancia en el contexto de las políticas de igualdad de oportunidades. Este concepto se refiere a la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. Entender el enfoque de género como un eje transversal a todas nuestras actuaciones implica un verdadero cambio y una reorganización a todos los niveles dentro de nuestra organización.

¹ Naciones Unidas, *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995*, Naciones Unidas, Nueva York, 1996

LEGISLACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA

Por otra parte, en un ámbito más cercano y que determina mucho nuestras actuaciones como la Unión Europea es necesario realizar un breve resumen de todas las implicaciones que tiene en materia normativa.

En primer lugar, el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea se establece el derecho a la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras y se prevé el establecimiento de normas que prohíban la discriminación en el empleo o la ocupación y en el acceso a bienes y servicios.

Se han aprobado también diversas directivas referentes a la igualdad de trato en materia laboral, formación profesional, seguridad social, acceso a bienes y suministro de servicios. Sin embargo es necesario destacar una, la 2000/78/CE.

DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO, DE 27 DE NOVIEMBRE DE 2000 RELATIVA AL ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO GENERAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Esta establece, en su artículo primero, que se debe generar un marco para “luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.” Esta directiva sienta las bases del principio de igualdad de trato prohibiendo cualquier tipo de discriminación.

ÁMBITO ESTATAL

CONSTITUCIÓN ESPAÑA DE 1978

Entrando al ámbito estatal se observa como en la constitución ya se establece la igualdad entre toda la ciudadanía y a quien corresponde garantizarla que es a los poderes públicos.

Artículo 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Por otra parte, en cuanto a la legislación y referido expresamente a la cooperación encontramos el Artículo 32 de esta ley orgánica referido a la Política española de cooperación para el desarrollo “Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.”

ÁMBITO AUTONÓMICO

LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, DE LA GENERALITAT, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Esta ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la comunidad valenciana, estableciendo los principios generales que deben orientar dicha igualdad y las actuaciones básicas que deben realizarse.

Referido a los planes de igualdad se encuentra el artículo 20.1. “La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.”

IV PLAN DIRECTOR DE LA COOPERACIÓN VALENCIANA 2017-2020

El plan director de la Cooperación Valenciana establece que se tienen que tener en cuenta los nuevos retos que se presentan en el nuevo escenario global en materia de cooperación internacional. Es por esto que a partir de los cinco ejes centrales de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas se establecen diversos objetivos y líneas de actuación para la cooperación valenciana.

En términos de igualdad el eje primordial es el de las personas ya que en su estrategia 2.2 se refiere a los derechos de las mujeres estableciendo diferentes objetivos operativos que se refieren al empoderamiento de las mujeres, a promover el acceso y la participación equitativa en los ámbitos del desarrollo humano y, por último a eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.

Este eje enlaza con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco referido a la igualdad de género.

MEDIDAS A TOMAR

En cuanto a las medidas a tomar consideramos que es sumamente necesario continuar y profundizar con las acciones que se están llevando a cabo en la actualidad, es por esta razón que desde Ecosol nos comprometemos a lo siguiente:

MEDIDA/S ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y CONCILIACIÓN

En el área de acceso al empleo y conciliación, Ecosol se compromete a:

- Garantizar la flexibilidad horaria de todo su personal laboral.
- Garantizar la posibilidad de trabajar desde casa cuando la situación lo requiera.
- Favorecer que el personal laboral tenga una retribución salarial que fomente su emancipación económica.
- Fomentar la formación y la promoción profesional dentro de la organización.
- Garantizar la igualdad de trato en todas las categorías profesionales.



ECOSOL

C/ ARZOBISPO MAYORAL, 4
46.002 VALENCIA

TLF/FAX: 96 370 91 58
E-MAIL: ECOSOL@ONGD.ES
WEB: ECOSOL.ONGD.ES

MEDIDAS/S ÁREA DE ÓRGANOS DE GOBIERNO

En cuanto a los órganos de gobierno de la organización, Ecosol se compromete a:

- Promover que los cargos de mayor responsabilidad sean ostentados por mujeres.
- Propiciar un entorno laboral que atienda a las necesidades específicas de mujeres y hombres.

MEDIDA/S ÁREA RELACIÓN CON SOCIOS LOCALES Y EMPRESAS EXTERNAS

En cuanto a la relación tanto con los socios locales como con las empresas externas Ecosol se compromete a:

- Establecer criterios de selección de socios en los cuales se favorezca a quienes fomenten el derecho a la participación de las mujeres, que su grupo poblacional prioritario sean las mujeres y que cuenten con planes de igualdad actualizados.
- Trabajar en la consecución de estos criterios en el caso de que no se cuente con ellos.
- Contratar únicamente a aquellas empresas que garantizan la contratación de mujeres en igualdad de condiciones y que tienen medidas de conciliación y promoción específicas.

MEDIDA/S ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

En el área de comunicación tanto interna como externa en materia de género, Ecosol se compromete a:

- Cuidar y fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo.
- Fomentar el uso de genéricos.
- Desarrollar acciones formativa y de sensibilización en esta materia.
- Denunciar situaciones de vulneración de Derechos de las Mujeres.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Desde ECOSOL entendemos la necesidad de ser coherentes con nuestras acciones, esto es una parte esencial de nuestra metodología, porque solo desde la reflexión y la autocrítica podremos conseguir avanzar en algo tan importante como la igualdad en una sociedad que tanto lo necesita. Es por esta razón que la evaluación de esta estrategia se realizará conforme al grado de consecución de los objetivos planteados en el inicio de la misma.

Es necesario de que obtengamos consciencia de aquellas problemáticas que nos hayan impedido alcanzarlos en su totalidad y para esto es necesario hacer una revisión periódica de cada uno de los objetivos. En este sentido será necesario que evaluemos constantemente nuestra forma de trabajar y de relacionarnos tanto a nivel interno como externo y evaluar tanto nuestras actuaciones personales como las de las personas con quienes estamos trabajando.

Para realizar esto entendemos que es completamente necesario el constante diálogo entre todas las personas y mantener unas relaciones igualitarias que nos permitan hablar y trabajar sobre nuestros fallos y los de las personas que nos rodean.

Para la evaluación y seguimiento serán de suma importancia las conclusiones que se obtengan de cada reunión en las que se visibilicen diversas problemáticas que nos estén afectando tanto a nivel personal como organizativo.