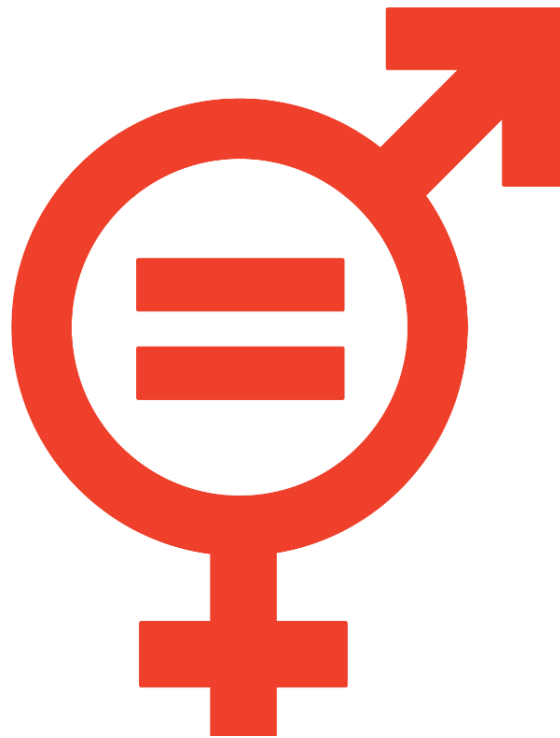




PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO



ECO-UNION



Abril de 2023

Contexto: este documento se ha basado en ejemplos y orientaciones de otras organizaciones (Bruegel) y directrices europeas ([European Institute for Gender Equality](#) y [Horizon Europe guidance on gender equality plans](#))



1. Introducción

eco-union es un **Think and Do Tank** ambiental que promueve la sostenibilidad y está registrado como asociación sin ánimo de lucro conforme a la legislación española. Se creó el 2005, en Barcelona, con el objetivo de proporcionar análisis independientes, orientados a la acción, basados en la ciencia y de alta calidad para los responsables políticos europeos, mediterráneos, nacionales o locales sobre cuestiones medioambientales, económicas y sociales clave.

Al ser una organización orientada a los ciudadanos que lucha por la innovación y la independencia, valoramos la diversidad de puntos de vista, desde una perspectiva de género, cultural, geográfica, generacional, socioeconómica o sectorial. Desde su creación, eco-union valora y promueve el equilibrio de género en su organización y en sus actividades.

eco-union adopta este **Plan de Igualdad de Género (PIG)**, con el propósito de proporcionar orientación y medidas prácticas sobre los compromisos actuales y futuros. Se difunde internamente, para todos los miembros del personal implicados en la planificación, dirección y seguimiento de las actividades, y externamente, en nuestra página web.

Con tal de hacer un seguimiento adecuado y aplicar de forma eficaz el presente plan, éste se ajusta a nuestras operaciones organizativas, actividades y estructura institucional:

- [Contratación y retención](#)
- [Proyectos y publicaciones](#)
- [Eventos y convenciones](#)
- [Gobernanza](#)
- [Conciliación de la vida laboral y familiar](#)
- [Comunicación](#)

2. Ámbitos principales

2.1. [Contratación y retención](#)

En **eco-union** las decisiones a la hora de contratar se basan en el mérito y la cualificación del candidato para el puesto. Procuramos que las listas de candidatos estén equilibradas entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las limitaciones del conjunto de candidaturas. Garantizamos una evaluación justa e imparcial de los méritos de cada candidato. eco-union cuenta actualmente con una plantilla equilibrada entre hombres y mujeres (50% hombres, 50% mujeres).

2.2. [Proyectos y publicaciones](#)

Se anima al personal de **eco-union** a incluir la perspectiva de género en sus proyectos, teniendo en cuenta el papel y la inclusión de las mujeres para avanzar en la transición hacia la sostenibilidad. También intentamos mantener un equilibrio de género al crear los equipos para cada proyecto, siempre que sea posible.



2.3. Eventos y convenciones

La diversidad de enfoques y opiniones sobre el tema a tratar es esencial para el éxito de nuestros actos y actividades. Por ello, buscamos la diversidad de género en los ponentes y moderadores, procurando, siempre que sea posible, un equilibrio de género entre los participantes.

2.4. Gobernanza

Los puestos de liderazgo tienen la responsabilidad última de impulsar el cambio dentro de una organización. Desde su creación, **eco-union** ha mantenido una composición equilibrada de su junta directiva (2 hombres, 2 mujeres).

2.5. Conciliación de la vida laboral y familiar

Desde su creación, **eco-union** ha promovido la flexibilidad y la adaptabilidad para garantizar un buen equilibrio entre la vida laboral y personal de todos los miembros de la plantilla. Ofrece a los y las trabajadores y trabajadoras la posibilidad de elegir la distribución de su tiempo de trabajo en el día o la semana. También propone el trabajo híbrido, equilibrando las actividades a distancia y en la oficina.

2.6. Comunicación

El lenguaje desempeña un papel esencial en la percepción del mundo y en la comprensión cultural y social de la sociedad. **eco-union** se compromete a redactar informes y material de comunicación utilizando un lenguaje sensible a las cuestiones de género para promover la igualdad entre hombres y mujeres, romper estereotipos y barreras de género y cambiar actitudes sociales y culturales.

3. Rendición de cuentas, aplicación y quejas

Para garantizar el seguimiento y la rendición de cuentas, **eco-union** detallará en su informe anual el equilibrio de género en su organización, actividades y eventos. También actualizará el plan cada dos años para aumentar su ambición. En última instancia, el consejo de administración y su presidente son responsables de la correcta aplicación del PIG.

En caso de quejas o comentarios sobre nuestra política o prácticas de equilibrio de género, puede enviar un correo electrónico a info@ecounion.eu, que es recibido por varios miembros del personal y del consejo de administración de diversos cargos y género.