



**POLITICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y  
CONCILIACION  
2021**

## Sobre Ecoherencia

Ecoherencia es una sociedad cooperativa de trabajo sin ánimo de lucro que tiene como objetivo principal ser fuente de inspiración para la acción ante la emergencia climática. Queremos ser motor de cambio para entidades e individuos, mediante la restauración de ecosistemas, la innovación social y la creación de sinergias, redefiniendo el concepto de bienestar a través de la sostenibilidad.

Somos resilientes, y por ello nos adaptamos a las circunstancias y somos capaces de realizar proyectos personalizados para cada entidad o persona. Nuestro modelo de trabajo pone la vida en el centro, intentando crear un buen equilibrio entre lo personal y lo laboral. Creemos en el trabajo en equipo, y por ello pertenecemos a diversas redes. Perseguimos la cooperación por encima de la competición y valoramos las sinergias con otras entidades.



**Responsabilidad  
social corporativa**



**Restauración de ecosistemas  
y conservación  
de la biodiversidad**



**Educación y  
sensibilización ambiental**



**Innovación y  
emprendimiento social**



**Agroecología y  
permacultura**



**Investigación y  
ciencia ciudadana**

Ecoherencia S.C.A. reconoce como una necesidad el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, considera que la igualdad entre hombres y mujeres forma parte de los valores esenciales de la organización.

Es por esto que la cooperativa considera prioritarios la consecución de los siguientes apartados:

## **1. Finalidad**

La finalidad de esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de la Cooperativa y asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, respetando la ley vigente.

## **2. Principios básicos de actuación**

Para lograr la consecución de dichos objetivos, Ecoherencia asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

- a) Garantizar la calidad del empleo, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.
- b) Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones, políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.
- c) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades. Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano en los siguientes ámbitos:

- 1. Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.

2. Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología, las opiniones políticas, la nacionalidad, la religión o cualquier otra condición personal, física o social.
3. Reclutamiento y selección: elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.
4. Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
5. Apoyo a los trabajadores con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.
6. Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.

d) Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural y, en particular:

1. Reforzar el compromiso de Ecoherencia con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.
2. Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la empresa, eliminando los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera.
3. Mantener el acceso de mujeres a los puestos de responsabilidad, sin que ello deba suponer un sacrificio en su vida personal.
4. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres.

5. Procurar una representación basada en la objetividad e independiente del género en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.

6. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en la cooperativa, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.

e) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

f) Favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad efectiva entre mujeres y hombres para sus empleados que cumplan con lo dispuesto en esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación.

g) Colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información, acompañar y proteger a las víctimas de violencia de género.

h) Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

Esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación fue aprobada inicialmente por la Junta Directiva el 25 de septiembre de 2013 y revisado por última vez el 12 de mayo de 2016.