

II PLAN DE IGUALDAD

2019 - 2021

ASOCIACIÓN SOMOS LGTB+ DE ARAGÓN, ONG ACTIVISTA *DE IGUAL A IGUAL*

Índice de contenidos

| | |
|--|-----------|
| Introducción y objetivos..... | 4 |
| Introducción..... | 4 |
| Objetivos. | 5 |
| Procedimiento de elaboración del II Plan. | 6 |
| Fases de implantación del Plan. | 6 |
| Evaluación del I Plan y diagnóstico..... | 6 |
| Elaboración. | 6 |
| Evaluación. | 7 |
| El marco legislativo. | 7 |
| Normativa internacional. | 7 |
| Ámbito europeo. | 8 |
| Ámbito estatal..... | 8 |
| Ámbito autonómico..... | 9 |
| La coherencia de SOMOS: alineación de objetivos. | 9 |
| Los puestos laborales. | 9 |
| Prioridades en la contratación. | 10 |
| Objetivos específicos del II Plan de Igualdad. | 10 |
| Pautas generales de actuación. | 11 |
| Junta directiva y responsabilidades políticas. | 12 |
| El uso del lenguaje. | 13 |
| La aplicabilidad del II Plan | 13 |
| Protocolo frente al incumplimiento. | 14 |
| Seguimiento y evaluación. | 14 |
| Objetivos de la evaluación. | 15 |
| Ámbitos de la evaluación. | 15 |
| Ejecución de acciones. | 15 |
| El procedimiento. | 16 |
| Garantías. | 16 |

Introducción y objetivos.

Introducción.

La Asociación SOMOS LGTB+ de Aragón, ONG activista *de igual a igual* (SOMOS) y el conjunto de sus trabajadoras y trabajadores plantean este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres, hombres, personas no binarias y de medidas de protección a la igualdad LGTBI, siguiendo la filosofía de esta organización y la voluntad de su plantilla. En este sentido, se reflejan en este Plan tres medidas de cobertura de la igualdad y la conciliación, como son:

1. La implantación de la jornada de trabajo continua y la opción de teletrabajo.
2. La flexibilidad de presencia en la oficina para el cuidado de menores o personas dependientes: conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Las medidas de contratación de personal, mediante técnicas “a ciegas”, que permiten eliminar cualquier forma discriminatoria de acceso a las ofertas de trabajo en las que no se requiera la figura de un par.

Otros factores son fundamentales para esta entidad, como parte de la consecución de sus fines, ofreciéndose como modelo, impulsando políticas de gestión del personal adaptadas a:

1. La consecución de una demanda derivada de la propia representación de su plantilla.
2. La consolidación de una serie de medidas llevadas a cabo desde la buena práctica y consolidación de los mecanismos de transformación, emanados de su finalidad, desde los que se persigue la alineación de sus trabajadoras y trabajadores.
3. La necesidad dar rigor a medidas tales como acoso en el trabajo, independientemente de que no se hayan detectado casuísticas.

La perspectiva de SOMOS, como organización que en sus estatutos se autodefine como “feminista” y por lo tanto, la coherencia en dar soluciones específicas en materia de Igualdad y, por tanto, como modelo de gestión y misión en estos aspectos.

El diseño de este II Plan sigue está enmarcado por dos aspectos fundamentales:

1. La mejora estratégica del Plan derivada de la evaluación del I Plan.
2. El valor añadido a metodologías de implantación de Planes de Igualdad, incorporando la cuestión LGTBI como trascendental para alcanzar una igualdad real.

Objetivos.

Según el artículo 46 de la LO 32007, un Plan de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En SOMOS, dentro de nuestro compromiso por la Igualdad, ampliamos el espectro de Igualdad y, contando como contamos entre nuestros objetivos estatutarios con la igualdad de género, redefinimos lo que para la organización es nuestro Plan de Igualdad.

Para SOMOS, el Plan de Igualdad 2.019 - 2021 es la obligación interna de la que nos dotamos para respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, político y representativo internos mediante el cual adoptaremos medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres, hombres y personas que no se ajustan a esta dicotomía de género; también entre personas cis y trans y entre lesbianas, gais, bisexuales, trans y otras identidades de género y orientaciones sexuales disidentes.

Para la consecución de nuestros objetivos internos, este II Plan de Igualdad incluye la totalidad de acciones internas que una ONG como SOMOS va a trabajar, por ello, el seguimiento y la evaluación del Plan se efectuará de manera asamblearia previo informe de la Coordinación Ejecutiva, siendo posible su redacción por parte de la Oficina Técnica de SOMOS.

Procedimiento de elaboración del II Plan.

Siguiendo las pautas que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su capítulo III establece para aquellas compañías con más de 250 personas en su plantilla, SOMOS implanta un modelo en el cual la perspectiva LGTBI está presente.

Por consiguiente, contemplamos para este II Plan novedades con respecto a los aspectos formales del marco normativo y legislativo, del cumplimiento emanado por la puesta en marcha del II Plan, de estrategia organizativa o de refuerzo de nuestra política de los recursos.

Fases de implantación del Plan.

Las fases de implantación de este nuevo Plan han seguido las siguientes pautas:

Evaluación del I Plan y diagnóstico.

1. La Asamblea General de SOMOS, tras evaluar el Plan de Igualdad 2016-2020 a propuesta de la Coordinación Ejecutiva decide comenzar a elaborar el II Plan de Igualdad.
2. Es la Oficina Técnica de SOMOS la encargada de elaborar el primer borrador. Tras la recepción por parte de la Asamblea General de SOMOS y realizar modificaciones, supresiones y adhesiones al texto, se pasa a la votación del mismo.
3. Existe un I Plan y la Asamblea General de SOMOS aprueba un nuevo compromiso con la redacción del II Plan.

Elaboración.

1. Se comunica a toda la organización de SOMOS la redacción del nuevo Plan.
2. Se crea un Comité de Igualdad en el que formarán parte la totalidad de la plantilla y tres personas de la Asamblea General.
3. Se fija una persona responsable del seguimiento del II Plan de Igualdad.
4. Las medidas de Igualdad en SOMOS pasan porque las medidas se recojan y se desagreguen por género.

5. Los procedimientos de selección de personal laboral estarán basados - con la excepción de que se requiera de pares - en procesos de selección “ciegos”.
6. Se formará a la plantilla en cuestiones relativas a su ámbito competencial, sin distinciones.
7. Se formará a la plantilla en cuestiones relativas a Igualdad y Diversidad - Afectivo Sexual, Familiar y de Género y en materia de salud sexual y VIH, sin distinciones.
8. El II Plan recogerá medidas en torno al acoso sexual y la conciliación de la vida personal y laboral.
9. Existirá una política retributiva igualitaria para los mismos puestos laborales, sin discriminación.
10. Se ha analizado la producción documental, eliminando cualquier forma de lenguaje sexista.
11. La perspectiva de género y de diversidad será tomada en cuenta en todas las acciones de SOMOS.

Evaluación.

1. La vigencia de este Plan será desde la fecha de la aprobación hasta los cuatro años siguientes, como máximo.
2. Las personas responsables de la evaluación del Plan serán las que conformen la Comisión de Igualdad y sus conclusiones se trasladarán a la Asamblea General, quienes la recogerán en el III Plan.

El marco legislativo.

Normativa internacional.

- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995.
- Los Principios de Yogyakarta.
- El Convenio de Estambul: Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Ámbito europeo.

- La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo.
- La Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006.
- La Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014.

Ámbito estatal.

- La Constitución Española de 1978.
- La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- La Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.
- La Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- La Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- La Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.
- La Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales.

Ámbito autonómico.

- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

La coherencia de SOMOS: alineación de objetivos.

Tres documentos de SOMOS sirven como base para alineación de la política de gestión de los recursos humanos en materia de igualdad y diversidad con la normativa anteriormente nombrada:

1. Los Estatutos de SOMOS.
2. El Plan Estratégico 2016-2019.
3. Los acuerdos de Asamblea General.

Los puestos laborales.

En el momento en el que SOMOS pueda contratar se garantizará la igualdad de género y la igualdad entre orientaciones e identidades en función del puesto de trabajo.

- Si los proyectos que requieren contratación de personal van dirigidos a hombres gays, bisexuales y otros HSH, la oferta de la contratación se dirigirá, preferiblemente, a un igual o un par, es decir, para un hombre gay, bisexual u otro HSH.
- Si los proyectos que requieren contratación de personal van dirigidos a mujeres lesbianas, bisexuales y otras MSM, la oferta de la contratación se dirigirá, preferiblemente, a una igual o una par, es decir, para una mujer lesbiana, bisexual u otra MSM.
- Si los proyectos que requieren contratación de personal van dirigidos a población trans, la oferta de la contratación se dirigirá, preferiblemente,

a iguales o pares, es decir, a personas trans. En este caso, se priorizará la contratación de mujeres transexuales frente a hombres transexuales, dada su mayor vulnerabilidad. Si no se diera el caso, personas trans serán tratadas por igual.

- Si los proyectos que requieren contratación de personal van dirigidos a población LGTBI, en general, la oferta de la contratación se dirigirá al público en general, dando una mayor priorización en la contratación a mujeres o personas no binarias.

Prioridades en la contratación.

En todo caso, y en función de las características del puesto de trabajo a cubrir, se valorará en toda contratación a personas asociadas a SOMOS seguidas del voluntariado formado, del voluntariado reciente, de las personas simpatizantes y de la población en general, en este orden.

Este criterio se establece en función del conocimiento que se tiene sobre el funcionamiento interno de la ONG, sus activistas y las personas usuarias de su servicio al margen de los criterios técnicos para el puesto de trabajo concreto.

Es objetivo de SOMOS lograr una igualdad real y efectiva para con las mujeres en general, y para el colectivo LGTBI en particular.

Es objetivo de SOMOS que toda persona trabajadora o voluntaria pueda conciliar su vida laboral y familiar como considere. Las trabajadoras y los y les trabajadores de SOMOS, previo acuerdo con la Oficina Técnica, establecerán el horario que más convenga a la persona trabajadora.

Es objetivo de SOMOS que ésta tenga una representación equitativa entre personas LGTBI y a nivel de género, dicotómico y no dicotómico.

Objetivos específicos del II Plan de Igualdad.

Son objetivos específicos de este Plan de Igualdad 2019-2021:

1. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.

2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse dentro de la propia organización.
3. Establecer acciones específicas para la selección y promoción de mujeres cis, hombres y mujeres transexuales y personas trans no binarias.
4. Realizar acciones formativas y de sensibilización al personal laboral y al personal voluntario de SOMOS.
5. Integrar la perspectiva de género y la perspectiva LGTBI en todas las esferas de actuación de la asociación.
6. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, entre iguales o no iguales, y el acoso por razones sexo-genéricas o por expresión de género.

El compromiso de SOMOS de prevenir todo tipo de discriminación y el posible acoso sexual o por razón de sexo, o por razón de género, o por razón de identidad o por razón de expresión, pasa por no tolerar, excusar, ni defenderlo, de ahí que creamos, mantengamos y protejamos con todos los medios a nuestros alcance un entorno laboral donde la dignidad y la libertad sexual de las personas que aquí trabajen sea especialmente cuidado.

Especialmente, el personal directivo y la Coordinación Ejecutiva de SOMOS tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan.

Pautas generales de actuación.

Por todo esto, se establecen las siguientes pautas generales:

1. Todo el personal de la Oficina Técnica de SOMOS debe respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato.
2. Serán motivo de expulsión y/o suspensión y/o despido los actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, nieguen el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la identidad de género, el género y/o su expresión y/o la orientación sexual en objeto de hostilidad y permitan que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades

así como también presenten dificultades para el acceso, la formación y promoción igualitarios en el empleo.

3. Trabajaremos con una estricta confidencialidad y debido respeto de las posibles denuncias, hechos e investigaciones de cualquier actuación en la materia.

Junta directiva y responsabilidades políticas.

La Coordinación Ejecutiva de SOMOS estará compuesta por tantas responsabilidades como se consideren en su próximo Congreso. Sea como fuere, estará compuesta por 9 la gran mayoría de realidades de la ONG, por consiguiente, deberán estar presentes todas las letras y géneros, sean binarios o no binarios.

Además de los criterios de identidad de género, expresión de género y orientación sexual, se debe tener muy en cuenta la realidad de cada persona: su edad, su etnia, su seroestatus o su visibilidad, entre otros aspectos, pero también su disponibilidad de tiempo, sus ganas de formar parte de la Coordinación Ejecutiva, etc.

El pasado Congreso de SOMOS eligió una Coordinación Ejecutiva compuesta por las siguientes realidades:

| Orientaciones ↓ | Identities ↓ | | | | |
|--------------------|--------------|-------|--------------|-------|------------|
| | Cissexuales | | Transexuales | | Trans |
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | No binarie |
| Gay | 3 | | | | |
| Lesbiana | | | | 2 | |
| Bisexual | | 2 | | | |
| Heterosexual | | | | | |
| Otra | | | | | 2 |
| TOTAL | 3 | 2 | | 2 | 2 |

SOMOS cuenta con una Coordinación Ejecutiva a efectos de eficacia y representatividad en determinados asuntos pero la mayor capacidad decisoria la tienen sus Asambleas Generales.

En ellas, entre otros aspectos, se decide quién, cuándo, cómo, qué hace cada cual en nombre de la organización.

En las decisiones de la asamblea, primará el criterio de la equidad de género, de orientaciones, identidades y expresiones.

El uso del lenguaje.

Ante la diversidad intrínseca a nuestro colectivo, son numerosas las formas de describir una misma realidad. Por ello, desde la Oficina Técnica se procurará mantener un lenguaje inclusivo, que visibilice a mujeres, hombres y personas de género no binario, así como todas las identidades y realidades por las que trabajamos.

Sin perder la coherencia, el lenguaje usado se adaptará al público al que va dirigido. Por ello, los materiales de prensa (notas de prensa, convocatorias, artículos de opinión...) mantendrán un lenguaje más formal y acorde a los requisitos del lenguaje periodístico, mientras que en redes sociales el tono podrá ser más informal y cercano.

Finalmente, como organización feminista, las políticas en pro de la igualdad y la diversidad se aplicarán dentro de SOMOS y se exigirá su cumplimiento fuera de la organización.

La aplicabilidad del II Plan

Como ya hicimos con el I Plan, SOMOS se compromete a desarrollar su II Plan de Igualdad en la propia organización, en acuerdo con la decisión de la Asamblea General, celebrada el 20 de mayo de 2019.

El Comité de Igualdad es el órgano encargado de velar por el cumplimiento del II Plan de Igualdad, de acuerdo el mandato del propio Plan al respecto. Así mismo, realizarán el seguimiento y la evaluación del Plan.

Las personas miembro de este Comité serán elegidas a lo largo de la semana siguiente a la aprobación del Plan y será en Asamblea General.

Las responsabilidades del Comité quedarán reflejadas como Presidencia, Secretaría y cuatro vocalías.

El Comité se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año o con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición 1/3 de las personas representantes del Comité.

La presidencia convocará al Comité con una antelación mínima de 7 días naturales para convocatorias ordinarias, conteniendo el orden del día de las reuniones y la información sobre los temas que figuren en el mismo, de acuerdo con las propuestas recibidas de las partes y con 24 horas de antelación para reuniones extraordinarias.

Para la válida constitución del Comité a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad de la representación.

Será responsabilidad de la secretaría del Comité la elaboración de las actas. Dicha acta será aprobada en la siguiente reunión.

En caso de votación, los acuerdos del Comité deberán adoptarse por la mitad más uno de cada una de las personas representantes en el órgano. La presidencia tendrá voto de calidad en caso de empate en las votaciones.

Protocolo frente al incumplimiento.

Seguimiento y evaluación.

El seguimiento y la evaluación del II Plan tiene también como objetivo examinar la intervención que se está realizando a través de la puesta en marcha de las acciones propuestas y analizar el cumplimiento final de los objetivos previstos. En su planteamiento se han tenido en cuenta los efectos de la intervención en la igualdad y como están concebidas en este plan las relaciones de género.

Por todo esto, en el II Plan pasamos de que la Asamblea General de SOMOS defina el proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas del I Plan a que la evaluación quede reflejada.

Objetivos de la evaluación.

La evaluación tendrá los dos siguientes objetivos específicos:

1. Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y del desarrollo del II Plan.
2. Identificar nuevas necesidades que requieran de nuevas o diferentes acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.

Ámbitos de la evaluación.

La evaluación se llevará a cabo con especial atención en los siguientes ámbitos:

1. Evaluación de resultados, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en este Plan y el grado de consecución de los resultados esperados.
2. Evaluación del proceso, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y las soluciones acordadas.

Ejecución de acciones.

Para el desarrollo y la puesta en marcha de las acciones acordadas en el presente Plan utilizaremos todo el personal y los medios propios disponibles, con el fin de que no se genere el menor coste posible y facilite su implementación, como sucedió con el I Plan. Trabajar internamente es trabajar los objetivos de SOMOS como entidad feminista.

Cualquier persona trabajadora que, comprendida en el ámbito de aplicación del presente Plan, considere que ha sido objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo/ identidad de género/ género/ expresión de género/ orientación sexual tiene derecho a presentar comunicación o denuncia sin que ello vaya en detrimento del ejercicio paralelo o posterior de las acciones penales, civiles y/o administrativas a las que tenga derecho y ejercer libremente.

El procedimiento previsto en este Plan tiene como objetivo prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y acoso, en general, por razón de sexo/ identidad de género/ género/ expresión de género/ orientación sexual y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

El procedimiento.

La tramitación del procedimiento de actuación ante las reclamaciones o denuncias en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo/ identidad de género/ género/ expresión de género/ orientación sexual debe ser lo más ágil y eficaz posible, y que proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; igualdad de trato, entendida en el sentido de este Plan, procurándose la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

Desde que se formule la denuncia, por quien se designe, se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona presuntamente acosada, como de la persona presuntamente acosadora, preservando su identidad. Tal y como trabajamos cuando lo hacemos con usuarias/os/xs/es de nuestros servicios y en función a lo establecido por las leyes de proyección de datos y de garantías de intimidad.

Toda persona estará obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

Garantías.

SOMOS, a través del Comité de Igualdad, pondrá en marcha las siguientes garantías procedimentales:

1. Garantizaremos en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
2. Cuando la víctima esté de acuerdo, se intentará la resolución informal.

3. En SOMOS el procedimiento ante cualquier incidencia se iniciará con la presentación de la queja o denuncia interna a la Dirección de la Oficina Técnica y/o a la Presidencia de SOMOS y/o a la Dirección del Servicio de Atención a personas LGTBI, sus familiares y entorno de Aragón, mediante correo electrónico o carta certificada.
4. No se admitirán las denuncias anónimas.
5. En caso de presentarse la queja o denuncia directamente ante la Asamblea General de SOMOS, será ésta la encargada de realizar la investigación y emitir un Informe de Valoración.
6. La denuncia sólo podrá ser formulada por la persona presuntamente acosada y/o su representante legal.
7. SOMOS, ante supuestos como los aquí regulados y ante todos los vacíos legales no recogidos en el Plan, seguirá la legislación laboral y cuantas normas, reglamentos y leyes deban seguirse en materia de igualdad y derechos laborales.
