

Plan de Igualdad



TOWANDA
COLECTIVO POR LA
DIVERSIDAD AFECTIVO-
SEXUAL

ÍNDICE

Introducción.....	2
Objetivos.....	3
Acciones y buenas prácticas.....	4
Difusión.....	5
Evaluación.....	6
Referencias legislativas.....	7

INTRODUCCIÓN

Towanda es un Colectivo LGBTQI+ por la Diversidad Afectivo-Sexual, que se define desde que se funda como Transfeminista. Esto significa que Towanda y las personas que trabajan y colaboran dentro del colectivo, se inscriben dentro del pensamiento y el movimiento social y político transfeminista.

Desde Towanda entendemos que nuestra lucha por el derecho de la comunidad LGBTQI+ a una vida respetada y digna, libre de violencia y discriminación, no puede entenderse desligada del movimiento transfeminista. Sostenemos este hecho porque entendemos que la institución de la heterosexualidad obligatoria, que sustenta y hace posible la violencia LGBTQI-fóbica, está enlazada con el machismo y el sexismo. Todo ello crea un entramado violento al que se denomina Sistema Heteropatriarcal, en el que vivimos. Este sistema es además racista, xenófobo, clasista y liberal. Es por este motivo por el que, dentro de las corrientes feministas, Towanda se adscribe al movimiento transfeminista. Sostenemos que la lucha por los derechos de la comunidad LGBTQI+ ha de ser una lucha feminista e interseccional.

El Plan de Igualdad de Towanda se inscribe dentro del marco legal de la Ley Orgánica 3/2007. Si atendemos al art. 35 de esta ley: “las administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes”; a Towanda, como entidad receptora de fondos públicos, le alude la citada ley, por lo que desarrolla medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres tanto en los programas y actividades desarrollados, como en su gestión interna. Sin embargo, desde Towanda ampliamos el concepto de igualdad y abogamos por un Plan de la Diversidad.

El art. 36 de la L.O 3/2007 se define el Plan de Igualdad como “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.”

Nuestro Plan de Igualdad es un Plan de la Diversidad en la medida en que contempla no solo eliminar la discriminación por razón de sexo, sino también por orientación sexual e identidad de género.

OBJETIVOS

El Plan de Igualdad de Towanda tiene como objetivo último lograr la igualdad legal, real y efectiva para las mujeres y la comunidad LGTBQI+. Para ello se presentan los siguientes objetivos:

1. Integrar la perspectiva de género y LGTBQI+ de manera transversal en todos los ámbitos y actuaciones de la entidad.
2. Promover procesos de selección y promoción en igualdad.
3. Promover y hacer efectivo el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad dentro del colectivo.
4. Emplear un lenguaje no sexista y un lenguaje inclusivo para todas las identidades
5. Formar a todas las personas que colaboran con Towanda en género, feminismo y movimiento LGTBQI, con el propósito de hacer real la integración de perspectiva de género en todas las esferas del colectivo.
6. Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y voluntariado de Towanda.
7. Promover y hacer efectivo un lugar de trabajo seguro, libre de acoso sexual y cualquier otro tipo de discriminación y violencia.

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Towanda tiene el compromiso y la obligación de llevar a cabo acciones reales y concretas para lograr los objetivos que componen su Plan de Igualdad, por este motivo ha elaborado una serie de acciones y buenas prácticas concretas para lograr la igualdad legal, real y efectiva:

1. Respetar la dignidad de todas las personas y su derecho a la intimidad e igualdad de trato.
2. Establecer mecanismos para la difusión interna de la política de la entidad en materia de igualdad y diversidad
3. Establecer mecanismos para la difusión externa de la política de la entidad en materia de igualdad y diversidad mediante el uso de medios y redes de comunicación, jornadas, conferencias, etc.
4. Garantizar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y visibilidad dentro del colectivo.
5. Informar y sensibilizar a todas las personas trabajadoras y trabajadores, socias y socios, así como voluntariado para introducir la perspectiva de género en todas las acciones y actividades que desarrollen.
6. Garantizar la igualdad y la diversidad en la imagen proyectada (web, personas que asisten a los actos, folletos, materiales de difusión...)
7. Presencia equilibrada de hombres, mujeres, identidades no binarias y comunidad LGTBQI+ en las distintas áreas, comisiones y grupos de trabajo.
8. Facilitar y apoyar grupos de trabajo no mixtos para el agenciamiento y empoderamiento de las mujeres LTB.
9. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección y promoción.
10. Basar el sistema de retribuciones en una valoración neutra respecto al género de los puestos de trabajo.
11. Establecer mecanismos para que todas las personas que trabajan y colaboran en el colectivo puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal.
12. Adecuación ergonómica de los espacios y recursos compartidos para evitar cualquier tipo de discriminación binarista.
13. Creación de redes habitables y horizontales. Economías Feministas y Cuidados.
14. Será motivo de expulsión o despido los actos de coacción, agresión, discriminación y/o violencia física, psíquica, verbal y simbólica por motivo de sexo, identidad de género,

orientación sexual, etnia, y cualquier otro motivo, que atente contra la dignidad de la persona.

DIFUSIÓN

Este Plan de Igualdad ha de tener una estrategia efectiva de difusión para poder llevar a cabo tanto los objetivos como las buenas prácticas del mismo, entendiendo como difusión efectiva aquella que se realiza tanto de forma interna, es decir, dentro del colectivo, como de forma externa.

1. Difusión interna: dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la entidad y de todas las personas implicadas que trabajan, colaboran o están asociadas al colectivo. Las estrategias e instrumentos para esta comunicación interna emplearán los cauces ordinarios y extraordinarios de comunicación del colectivo. De esta manera, el Plan de Igualdad se difundirá dentro de las asambleas para que todas las personas que trabajan, colaboran y participan en Towanda sean conocedoras del mismo. Además, se les facilitará el presente documento mediante vía electrónica. En el local del colectivo se dispondrá de una copia del Plan de Igualdad, accesible para todas las personas que requieran consultarlo. Por último, mediante la información, formación y sensibilización en perspectiva de género, este plan de igualdad estará en constante difusión, tanto a las personas ya integrantes del colectivo como a las personas de nueva incorporación.
2. Difusión externa: dando a conocer el plan de igualdad a las instituciones públicas competentes, otras organizaciones y sociedad en general. Desde Towanda entendemos que la lucha por la igualdad y la diversidad es una responsabilidad social que compete a toda la ciudadanía, instituciones, educación, órganos de gobierno, etc. En tanto en cuanto nuestro colectivo está comprometido con hacer efectiva y real ese acceso a la igualdad y a la diversidad, está comprometido igualmente con la difusión de su plan de igualdad y diversidad para hacerlo llegar a la sociedad. Los instrumentos y herramientas a través de los que Towanda difundirá su Plan de Igualdad y Diversidad serán, en primer lugar, a partir de su página web, donde será accesible para todas las personas. Igualmente se difundirán los principios y objetivos en los demás medios y redes sociales que utiliza como colectivo. De la misma manera, dentro de todas las jornadas, actividades y conferencias que lleva a cabo a lo largo del año, Towanda difundirá de manera externa la política de igualdad y diversidad transfeminista sobre la que se construye el colectivo, para posibilitar esa información, formación y sensibilización a la sociedad y la ciudadanía.

EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad y Diversidad de Towanda se completa con un sistema de evaluación que lo haga efectivo y examine si se cumplen los objetivos a partir de las acciones y buenas prácticas fijadas. Al final de cada año Towanda llevará a cabo un estudio de estado de la cuestión y evaluará los resultados.

Para ello la Asamblea de Towanda fija los indicadores e instrumentos de recogida de información, cualitativos y cuantitativos, así como de la reducción de desigualdades de acceso y desarrollo profesional.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

1. Si el plan de igualdad ha sido eficaz.
2. Si la situación de partida ha mejorado.
3. Si se han cumplido los objetivos propuestos.
4. Si los resultados obtenidos han sido los previstos.

La evaluación resultante podrá ser:

1. Positiva: cuando las actuaciones han sido eficaces, se deberán fijar nuevos objetivos con nuevas acciones para el período siguiente.
2. Negativa: cuando las actuaciones han sido poco o nada eficaces, se deberán buscar nuevas estrategias para alcanzar los objetivos y si éstos han sido demasiado ambiciosos, deberán ser sustituidos por otros más asequibles.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Constitución Española

- **Art. 9.2 CE** encomienda 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.
- **Art. 14 CE** establece que 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.
- **Art. 35.1 CE** establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

- **Art. 11 LOIEMH.** Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”
- **Art. 43 LOIEMH.** Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.
- **Art. 45 LOIEMH.** Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. 3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. 4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. 5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

• **Art. 46 LOIEMH.** Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. 1. Los planes de igualdad de las empresas 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. 2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. 3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

• **Art. 47 LOIEMH.** Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Art. 49 LOIEMH. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

- **Disposición transitoria cuarta LOIEMH.** Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad. Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

- **Disposición final quinta LOIEMH.** Planes de igualdad y negociación colectiva. Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Estatuto de los Trabajadores

- **Art. 17.5 ET** “El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Competencias de los órganos de representación de los trabajadores.

Art. 64.3 ET “También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”

- **Art. 64.7 a 3) ET** “De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.”

- **Art. 64.7.d) ET** “Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.”