



SOMOS

LGBTB+ ARAGÓN

PLANDEIGUALDAD

20162020

PLAN DE IGUALDAD APROVADO EN ASAMBLEA GENERAL
NOVIEMBRE DE 2016

Índice	Página
I INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	4
II PUESTOS LABORALES	5
III JUNTA DIRECTIVA Y RESPONSABILIDADES POLÍTICAS	8
IV PROTOCOLO FRENTE AL INCUMPLIMIENTO	

INTRODUCCIÓN Y 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 nosotras/os/xs/es es nuestro Plan de Igualdad.

Para SOMOS, el Plan de Igualdad 2016 – 2020 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, gays, bisexuales, transexuales y otras identidades de género y orientaciones sexuales no normativas.

Para la consecución de nuestros objetivos internos, este Plan de Igualdad 2016-2020 incluirá 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.

II 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 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 a mujeres lesbianas, bisexuales y otras MSM, la oferta de la contratación se dirigirá 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 a iguales o pares, es decir, a personas trans. En este caso, se priorizará a mujeres transexuales frente a hombres transexuales, dada su mayor vulnerabilidad. Si no se diera el caso, personas transgénero serán tratadas por igual.
- Si los proyectos que requieren contratación de personal van dirigidos a población LGTB+, 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.

En todo caso, y en función de las características del puesto de trabajo a cubrir, se priorizará 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 LGTB+ en particular.

Es objetivo de SOMOS que toda persona trabajadora o voluntaria pueda conciliar su vida laboral y familiar como considere. Las/os/xs/es trabajadoras/es/xs 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 equilibrada entre personas LGTB+ y a nivel de género, dicotómico y no dicotómico.

Son objetivos particulares de este Plan de Igualdad 2015-2020

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 siguiendo el plan de formación de SOMOS.

5 Integrar perspectiva de género y perspectiva LGTB 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 sexogenéricas 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 creemos, mantengamos y protejamos con todos los medios a nuestro 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.

Por todo esto, se establecen las siguientes pautas generales:

- a) 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.
- b) Serán motivo de expulsión y/o suspensión y/o despido los actos de coacción que ignoren 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.
- c) Trabajaremos con una estricta confidencialidad y debido respeto de las posibles denuncias, hechos e investigaciones de cualquier actuación en la materia.

III JUNTA DIRECTIVA Y RESPONSABILIDADES POLÍTICAS

La Junta Directiva de SOMOS está compuesta por 9 responsabilidades en las cuales deben estar presentes la gran mayoría de realidades de la ONG; por consiguiente, deben 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 disponibilidad de tiempo, sus ganas de formar parte de la Coordinación Ejecutiva (o Junta Directiva), etc.

SOMOS primará que las personas activistas de la organización dediquen la mayoría de su tiempo a su esfera formativa o laboral antes que a la asociativa.

Tras el pasado Congreso, la junta directiva de SOMOS queda compuesta de la siguiente manera

Orientaciones ↓	Identidades ↓				
	Cissexuales		Transexuales		Transgénero
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	No binarix
Gay	3				
Lesbiana				2	
Bisexual	2				
Heterosexual					
Otra					2

SOMOS cuenta con una Coordinación Ejecutiva a efectos de efectividad y eficacia en determinados asuntos y la mayor potestad decisoria la tienen sus Asambleas.

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.

IV PROTOCOLO FRENTE AL INCUMPLIMIENTO

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tendrá 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. Su planteamiento ha de tener en cuenta los efectos de la intervención en la igualdad de oportunidades tal y como están concebidas en este plan así como las relaciones de género. Para ello, la Asamblea General de SOMOS tendrá que definir un proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el Plan.

Así pues, la Asamblea General deberá determinar qué indicadores y herramientas de recogida de información se van a utilizar para que faciliten información desagregada por identidades, orientaciones y sexo sobre los resultados del Plan y el impacto en relación a la reducción de las desigualdades de acceso y desarrollo profesional.

Igualmente tendrá que precisar los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto a corto como a medio y largo plazo.

La evaluación tendrá los siguientes objetivos:

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

La evaluación se ejecutará de la siguiente manera:

- 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.

ACCIONES

Para el desarrollo y la puesta en marcha de las acciones acordadas en el presente Plan de Igualdad, utilizaremos todo el personal y los medios propios disponibles, con el fin de que no se genere coste alguno. 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

- 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 a la Presidencia de SOMOS, 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.

