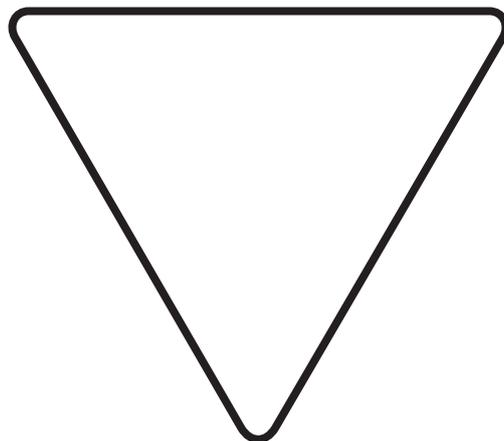


Plan de Igualdad de Izquierda Unida. 2022—2025



INDICE

Introducción	3
Resumen ejecutivo Diagnóstico	
Participación	5
Llegada y acompañamiento	6
Tiempos militancia	7
Cuidados	7
Experiencia militante	8
Representación y promoción interna	10
Segregación	10
Distribución responsabilidades	10
Contrataciones	11
Candidaturas	12
Cargos públicos	13
Formación y Divulgación	14
Comunicación	15
Plan de Igualdad	
Objetivos específicos y medidas	16
Participación	17
Cuidados y tiempos	20
Representación y promoción interna, funciones y tareas	22
Formación y divulgación	24
Comunicación	26
Prevención del acoso y las violencias machistas	27

INTRODUCCION

Izquierda Unida se define en sus estatutos como un como un Movimiento Político y Social (MPS) anticapitalista que pretende la transformación del actual orden económico y social en un nuevo país socialista, **feminista**, plural, federal, republicano y ecologista fundamentado en los principios democráticos de justicia, igualdad, solidaridad, libertad y respeto por la naturaleza, los animales, la ecología y las diferencias personales y defensora de la paz como principio para la convivencia entre los pueblos.

Del mismo modo, fija en sus estatutos la **necesidad de impulsar la afiliación de mujeres y su participación en todas las actividades de nuestra organización**, removiendo los obstáculos que la dificulten de tal forma que su presencia sea la consecuencia natural de su implicación en todos los procesos. Asimismo, también impone que el conjunto de la afiliación, cargos públicos y dirigentes asuman e integren el **discurso feminista en su práctica cotidiana**.

En coherencia con estos principios, que en numerosas ocasiones se han traducido en acción política, Izquierda Unida ha ido avanzando poco a poco hacia el objetivo de ser una organización más feminista. Es importante reconocerlo, al igual que es importante reconocer que queda mucho trabajo por hacer en este sentido. Por ello, y **en coherencia con una reivindicación histórica de las feministas de IU**, desde la Colegiada Federal, y en concreto desde la responsabilidad de feminismo, se asumió la tarea de elaborar el **1er Plan de Igualdad de Izquierda Unida**, que tendrá una vigencia de 4 años.

Este plan tiene un objetivo general claro: **lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización**. A este objetivo general acompañan **16 objetivos específicos y 47 medidas**, que son el **resultado** del análisis y debate de un **diagnóstico** que nos ha permitido tener una fotografía clara de nuestra organización. Gracias al trabajo del plan hemos constatado que muchas de las *sospechas feministas* sobre las dificultades que las mujeres encuentran para la participación y la militancia son una realidad, y es sobre esa realidad sobre la que trata de incidir este 1er Plan de Igualdad.

Cambiar una organización política requiere tiempo, por ello este plan nace con la idea de ser el primero de otros, como un documento evaluable y mejorable, que podrá ir incorporando nuevas medidas a lo largo de su desarrollo. **Pretende ser una guía, una herramienta para las organizaciones federales, territoriales y de base en Izquierda Unida**, que inspire y de certezas de qué medidas podemos implementar para ser más feministas, y sobre todo, para ser mejores como organización. Se trata de llevar a cabo el enorme reto de transformar nuestra cultura política hacia una cultura libre de machismo. Buen trabajo y adelante.

DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD

RESUMEN EJECUTIVO

En el Diagnóstico para elaborar el Plan de Igualdad hemos analizado los siguientes temas:

Participación	Datos Militancia: Bajas, Altas Llegada y acompañamiento/inicio de la militancia Tiempos Funciones / Tareas Movimientos sociales y participación externa
Cuidados	Corresponsabilidad/Conciliación Experiencia militante (comodidad, acoso...)
Representación y promoción interna	Segregación de espacios de toma de decisión Distribución cualitativa de responsabilidades Contrataciones IU Candidaturas IU Cargos Públicos Segregación vertical y horizontal
Formación y Divulgación	Revista La U
Comunicación	Uso Redes Sociales

Las fuentes para la elaboración del diagnóstico han sido la base de datos de Izquierda Unida (UAR), la información facilitada por la responsabilidad de Organización Federal y por las direcciones en los distintos territorios, así como la obtenida a través de dos encuestas online, una a personas afiliadas, con 2.389 respuestas, y otra a cargos públicos, con 158 respuestas.

Para el proceso de elaboración de los objetivos y medidas del Plan se ha contado con la Comisión de Igualdad, encargada de dirigir el proceso, y en el mismo han participado tanto la Colegiada Federal como la Red Feminista de Izquierda Unida.

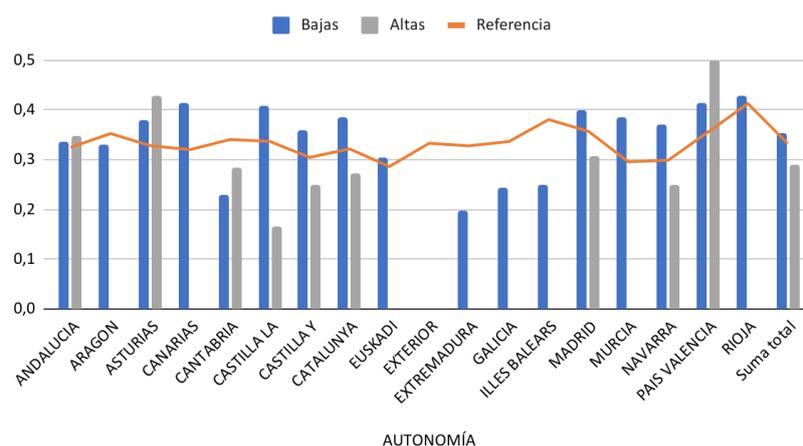
PARTICIPACIÓN >>

En ninguna federación la presencia de las mujeres afiliadas llega al 40%, aunque esta cifra se supera en al menos en un tramo de edad (16 - 30; 31 - 64; + 65) en Andalucía, Asturias, Exterior, Illes Balears, Melilla y la Rioja. En general, **hay menos mujeres mayores de 65 años y menores de 30**. En Euskadi, Murcia y Navarra la afiliación de mujeres no llega al 30%. Sólo La Rioja supera el 40% de mujeres entre la afiliación.

% Mujeres afiliadas	>= 16 y <= 30	>= 31 y <= 64	>= 65
ANDALUCÍA	43,2%	35,3%	23,7%
ARAGÓN	28,3%	36,5%	34,4%
ASTURIAS	50,6%	36,9%	24,7%
CANARIAS	30,0%	34,8%	23,1%
CANTABRIA	22,2%	34,4%	35,6%
CASTILLA LA MANCHA	25,0%	37,0%	28,5%
CASTILLA Y LEON	26,4%	33,5%	25,2%
CATALUNYA	35,4%	32,8%	30,9%
CEUTA		0,0%	
EUSKADI	23,1%	33,2%	21,1%
EXTERIOR	23,1%	43,8%	0,0%
EXTREMADURA	12,5%	39,9%	18,4%
GALICIA	34,6%	36,9%	26,4%
ILLES BALEARS	26,7%	40,4%	36,7%
MADRID	27,1%	37,5%	34,6%
MELILLA	100,0%		
MURCIA	36,4%	33,0%	22,0%
NAVARRA	25,0%	31,2%	28,9%
PAIS VALENCIA	39,0%	38,1%	31,0%
RIOJA	33,3%	42,2%	43,8%
Total	35,2%	36,0%	27,6%

Porcentaje de mujeres por edad y federación entre las personas afiliadas. Colores: Morado oscuro: + 60% mujeres; Morado claro: 60-40 % mujeres; Rosa: 30-40 % mujeres; Rojo: - 30% mujeres

Porcentaje de bajas y altas de mujeres por federación



Porcentaje de bajas y bajas de mujeres por federación (años 2020 y 2020. No se incluyen Ceuta y Melilla por las pocas bajas.)

Al analizar las bajas por federación, Aragón, Cantabria, Exterior, Extremadura, Galicia e Illes Balears son aquellos territorios en los que las bajas de mujeres son en proporción inferior a su presencia en el censo. En Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Catalunya, Murcia, Navarra y País Valencià la diferencia es mayor a 5 puntos. Tan sólo en dos federaciones el porcentaje de mujeres en las altas es mayor que el porcentaje de mujeres en la afiliación actual (Asturias y País Valencià)

Llegada y acompañamiento/inicio de la militancia

Con respecto a la importancia que se le da a ser invitado/a a las primeras reuniones para las personas recién afiliadas, se observa que las mujeres valoran como más importante esto que el resto (47% de las mujeres han puntuado con 10 esta pregunta).

Tabla cruzada impresión primeras reuniones*genero					
	Hombre	Mujer	Otro	Prefiero no decirlo	Total
1	,6%	,3%			,5%
2	,4%				,3%
3	,5%	,8%			,5%
4	,5%	,4%	8,3%	5,0%	,5%
5	1,9%	2,1%			1,8%
6	3,9%	2,3%	8,3%	10,0%	3,3%
7	7,6%	5,6%		5,0%	6,4%
8	18,6%	13,3%	16,7%	10,0%	15,6%
9	25,5%	26,3%	41,7%	25,0%	23,8%
10	39,3%	47,6%	25,0%	45,0%	38,8%
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%

Cruces importancia a ser invitado o invitada a reuniones por género. Encuesta a la militancia.

Tanto la afiliación como la incorporación a la militancia se encuentra mejor valorada entre las mujeres, aunque no es uniforme en todas las federaciones. La encuesta preguntaba por la importancia que se le da a ciertos aspectos para poder incorporarse a la militancia. Es generalizada una mayor importancia por parte de las mujeres de estas actividades informales, principalmente el formar parte de los espacios de ocio.

Tiempos

En relación con las horas dedicadas a la militancia, las mujeres son quienes más han respondido “más de 20 horas”, mientras que los hombres tienen mayor puntuación en “entre 0 y 1 hora semanal” y “entre 1 y 5 horas semanales”.

Con respecto a la dedicación similar a la militancia en el caso de que la pareja sea también militante, llama la atención que las mujeres responden en mayor medida que su pareja dedica más tiempo que ellas y los hombres tienen mayor frecuencia de respuesta en que ellos dedican más tiempo que sus parejas.

% dentro de genero								
		horas_militancia						Total
			0-1 hora/s emana	1-5 horas/ semana	10-20 horas / semana	5-10 horas/ semana	Más de 20 horas	
		100,0%						100,0%
	Hombre		31,4%	28,9%	5,9%	13,5%	5,7%	13,4%
	Mujer		28,2%	24,5%	7,8%	12,4%	8,1%	17,9%
	Otro		16,7%	33,3%	16,7%	16,7%	8,3%	8,3%
	Prefiero no decirlo		35,0%	20,0%	5,0%	10,0%	10,0%	20,0%
	Total	6,7%	28,1%	25,4%	6,1%	12,2%	6,0%	13,8%

Cruces por horas de militancia por género . Encuesta a la militancia.

Funciones/Tareas

Algunas actividades como asistir a asambleas, llevar las redes sociales, vender lotería o asistir a actos no tienen prevalencia claramente de mujeres o de hombres. Otras actividad como **participar en movimientos sociales por IU, participar en las redes de activistas, participar en las actividades de la Red de Feminismos o recoger la sede tienen una clara mayor presencia de mujeres.**

CUIDADOS >>

Corresponsabilidad/Conciliación

En referencia a las horas semanales dedicadas a tareas de cuidados es señalable que los hombres tienen una menor frecuencia de respuesta que el resto en la categoría de respuesta “más de 20 horas

semanales”, mientras que son los que más frecuencia de respuesta tienen en “de 0 a 1 horas semanales”, en “de 5 a 10 horas semanales” y en “de 10 a 20 horas semanales”.

En el caso de dedicación similar a cuidados en las personas cuyas parejas también militan se ven resultados que casan con la tabla anteriormente analizada. Los hombres responden en mayor medida que sus parejas dedican más tiempo que ellos a tareas de cuidados, mientras que las mujeres tienen mayor frecuencia de respuesta en la categoría “no, yo dedico más tiempo”. Es interesante atender a la percepción de dedicar un tiempo similar a las tareas de cuidados, ya que hay un desajuste entre la respuesta de los hombres y del resto.

EXPERIENCIA MILITANTE >>

Se ha preguntado en la encuesta acerca de la comodidad o situaciones de acoso. Las diferencias entre hombres y mujeres en este aspecto son preocupantes. Aunque no es generalizado en todas las federaciones, hay mayor comodidad y sensación de utilidad o de valoración entre los hombres que entre las mujeres.

Con respecto a la participación habitual en las reuniones para expresar la opinión, los hombres entre 18 y 30 años han respondido con más frecuencia “muy de acuerdo (5)” que el resto. Entre 31 y 45 y entre 46 y 64 años se encuentran respuestas más similares, lo que puede denotar mayor igualdad en este caso.

La comodidad militando es valorada de forma ligeramente superior por los hombres en todos los grupos de edad. Con respecto al sentimiento de acoso se observa que los hombres se sienten acosados con menor frecuencia que el resto.

Tabla cruzada sentimiento_acoso*genero							
% dentro de genero							
		genero					Total
			Hombre	Mujer	Otro	Prefiero no decirlo	
sentimiento_acoso		100,0%					6,7%
	1		89,4%	84,4%	91,7%	80,0%	81,4%
	2		1,2%	3,4%		5,0%	1,8%
	3		,8%	1,1%			,8%
	4		,4%	1,4%			,7%
	5		1,6%	2,9%	8,3%	5,0%	1,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Cruces sentimiento de acoso por género. Encuesta a la militancia.

Atendiendo a esta misma cuestión por tramos de edad, las mujeres de 18 a 30 años se sienten acosadas con mayor frecuencia que el resto en ese tramo de edad y, además, son entre las mujeres

quienes más sentimiento de acoso sufren. Esto puede deberse, también, a una mayor formación feminista y, por lo tanto, una mayor identificación de estas situaciones.

En lo referente a haber experimentado sentimiento de agresión, se observa cómo, de nuevo, los hombres han sufrido menos este tipo de situaciones en todos los grupos de edad. Siendo el grupo de mujeres de 18 a 30 años quienes más percibido este tipo de situaciones.

Con respecto al sentimiento de discriminación en la trayectoria militante se repite el mismo patrón, los hombres han sido víctimas en menor medida de esta situación (excepto en el caso de los hombres entre 46 y 64 años). El grupo de mujeres jóvenes (entre 18 y 30 años) son el grupo de edad de mujeres que más ha percibido sentirse discriminada.

Sí que es generalizada la mayor proporción de mujeres que se han sentido discriminadas o víctimas de comportamientos inapropiados o de agresión.

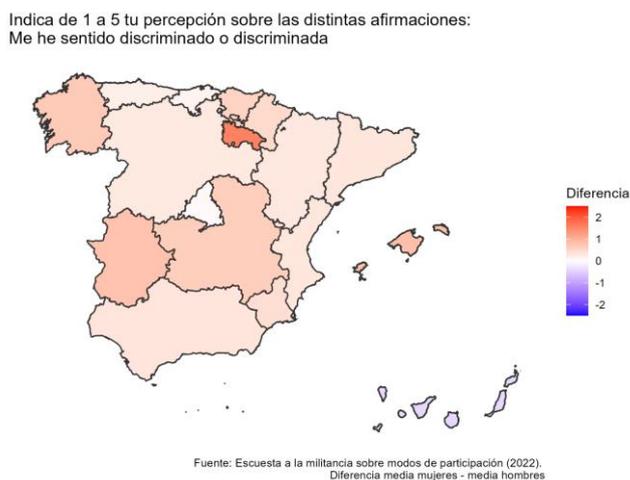


Gráfico 27. Diferencias por percepción sobre discriminación

REPRESENTACIÓN Y PROMOCION INTERNA >>

Segregación de espacios de toma de decisión

La composición de la coordinadora federal es paritaria, pero no lo son por igual sus dos orígenes. La parte electa roza el 50-50 pero el cupo se sitúa en el 60-40. Además, si tenemos en cuenta la renovación del órgano, aunque la entrada de nuevas personas es paritaria, no lo es la repetición, que repiten más los hombres. Además, si metemos la edad en la evaluación, vemos cómo las mujeres que entran nuevas tienen menos edad que los hombres nuevos y que los hombres y mujeres que repiten mandatos.

	1er mandato	2 o + mandatos	Total
Hombre	37 (50.7%) Edad Media en 2021: 46,2	34 (58.6%) Edad Media en 2021: 48,1	71 (54.2%) Edad Media : 47,1
Mujer	36 (49.3%) Edad Media en 2021: 42,7	24 (41.4%) Edad Media en 2021: 50,8	60 (45.8%) Edad Media : 45,9

Proporción de la XII Coordinadora Federal según número de mandatos

	Hombre	Mujer
Repite	34 (52.3%) Edad Media en 2021: 48,1	24 (44.4%) Edad Media en 2021: 50,8
No repite	31 (47.7%) Edad Media en 2021: 50,9	30 (55.6%) Edad Media en 2021: 49,7
Total	61	54

Proporción de la XI Coordinadora Federal según su reelección para la XII Coordinadora

Distribución cualitativa de responsabilidades

Si bien todas las colegiadas (federal y federaciones) son paritarias, tradicionalmente no lo ha sido su reparto de funciones. Para evaluar esto se ha calculado la composición de lo que coloquialmente se llama "Núcleo duro" con la coordinación, portavocía, organización y finanzas.

	NÚCLEO DURO		
	H	M	% M
FEDERAL	3	1	25,00%
ANDALUCÍA	3	0	0,00%
ARAGÓN	3	0	0,00%
ASTURIAS	3	0	0,00%
CANARIAS	2	1	33,33%
CANTABRIA	2	2	50,00%
CASTILLA-LA MANCHA	3	0	0,00%
CASTILLA Y LEÓN	3	0	0,00%
CATALUNYA	3	1	25,00%
EUSKADI	2	1	33,33%
EXTREMADURA	3	0	0,00%
GALICIA	2	2	50,00%
ILLES BALEARS	1	2	66,67%
LA RIOJA	3	0	0,00%
MADRID	2	2	50,00%
MURCIA	3	0	0,00%
NAVARRA	1	2	66,67%
PAÍS VALENCIÀ	2	1	33,33%
EXTERIOR	2	3	60,00%
TOTAL	46	18	28,13%

Distribución por sexo del “núcleo duro” de las federaciones (Coordinación, Portavocía, Organización y Finanzas)

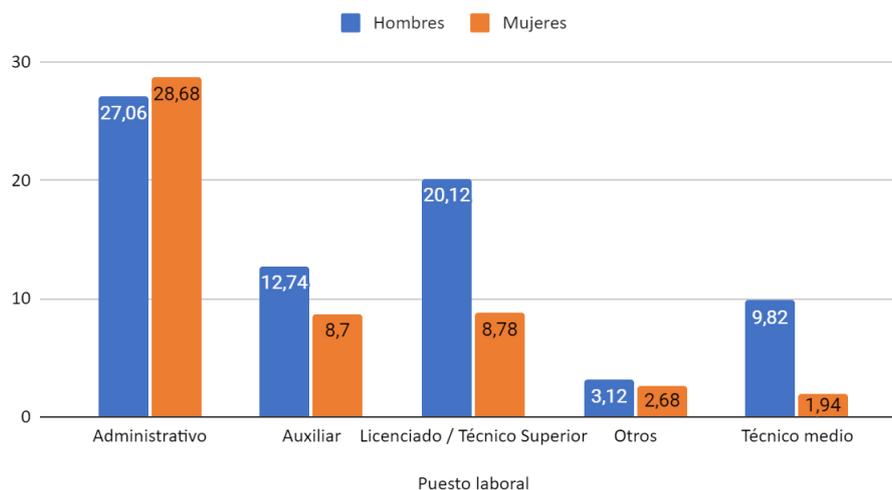
En cómputo global, el 71.8% de los puestos del que podríamos llamar “núcleo duro” son ocupados por hombres. De las 5 federaciones que tienen a una mujer en la coordinación en sólo una de ellas, Exterior, hay más mujeres que hombres en ese núcleo. Hay el mismo número en Galicia, con dos responsables de organización (hombre y mujer). En las otras tres (Euskadi, País Valencià y Catalunya, -que tiene coordinación mixta- hay más hombres que mujeres

Contrataciones IU

Teniendo en cuenta las personas contratadas, en su conjunto las mujeres suponen más del 40%. En 6 federaciones (Aragón, Castilla La Mancha, Castilla y León y Navarra) la contratación de mujeres supera el 60% y en 5 no alcanza el 40% (Federal -con Madrid y Canarias- Murcia, La Rioja, Asturias y Euskadi).

Sin embargo, la paridad global no se mantiene en los puestos que se ocupan y destaca sobre todo la prevalencia de hombres entre los licenciados / técnico superior.

Distribución Laboral IU + Federaciones



Distribución funciones laborales en IU consolidado.

Candidaturas IU

Los siguientes datos se refieren a las candidaturas de las que forma parte Izquierda Unida, ya sea en solitario o en coalición.

A **nivel nacional** (elecciones generales) las mujeres ocupan casi la mitad de los primeros puestos (24 vs 28). Sí ocupan mucho más el 2ª puesto de la lista.

A **nivel municipal** la situación cambia a peor. **Sólo ocupan las mujeres el 30% de las cabezas de lista**, con menor presencia en los municipios pequeños. Pero tampoco en los grandes se alcanza el 40%. Las mujeres encabezan el 30% del total de las candidaturas que obtuvieron al menos 1 concejal o concejala. Sí que ocupan al menos el 40% de los 2º puestos en los municipios más pequeños y supera el 60% de los municipios más grandes. Así, las mujeres son el 42% de los cargos municipales electos de IU y sus candidaturas.

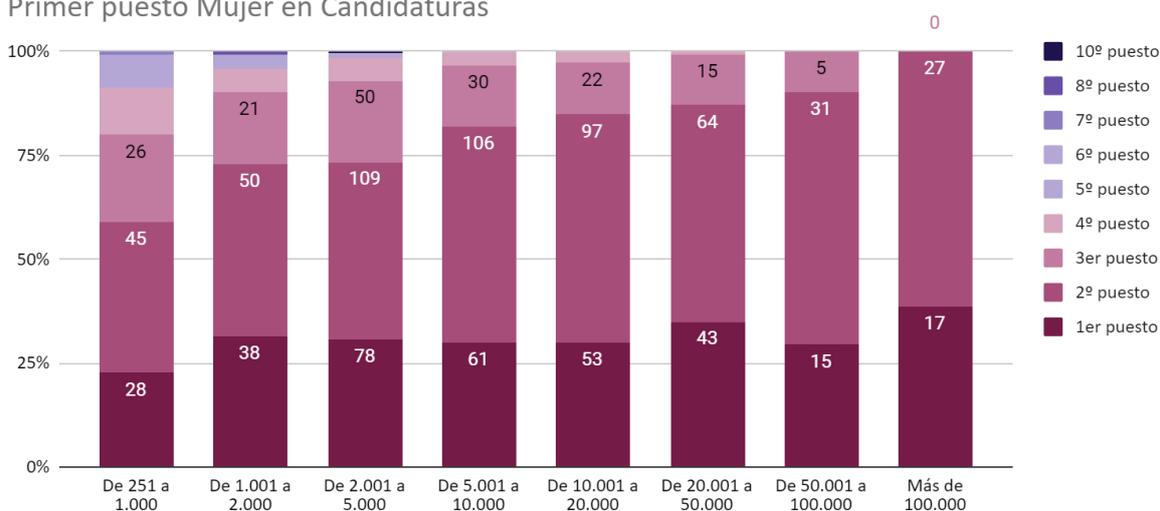
Sexo	Candidaturas
Mujer	24
Hombre	28

Cabezas de lista Elecciones Generales 2019

	Población Municipio	Mujer	% Mujer	Hombre
1	De 251 a 1.000	28	21,54%	102
2	De 1.001 a 2.000	38	31,40%	83
3	De 2.001 a 5.000	78	30,47%	178
4	De 5.001 a 10.000	61	29,90%	143
5	De 10.001 a 20.000	53	29,94%	124
6	De 20.001 a 50.000	43	34,96%	80
7	De 50.001 a 100.000	15	29,41%	36
8	Más de 100.000	17	38,64%	27
	Total	333	30,11%	773

Cabezas de lista Elecciones Municipales 2019

Primer puesto Mujer en Candidaturas



Distribución del primer puesto de las mujeres en las candidaturas.

Cargos Públicos

Alcaldías y Cogobiernos: **Actualmente IU ostenta 142 alcaldías de las cuales 114 están presididas por hombres y 28 por mujeres.** Igualmente IU ha pactado cogobiernos con otras fuerzas, principalmente el PSOE en 70 municipios donde ejercen labores de portavocía, tenencias de alcaldía y similar 46 hombres y 24 mujeres. Entendemos por cogobierno la participación de IU en los mismos pero indicamos si la portavocía de nuestra parte del gobierno la ejerce un hombre o una mujer independientemente de que participen más concejales del grupo en la junta de gobierno local.

	ALCALDIAS TOTALES	PORCERTAJES
ALCALDES HOMBRES	114	80,28%
ALCALDESAS MUJERES	28	19,71%
TOTAL	142	100%

Alcaldías IU

	COGOBIERNOS TOTALES	PORCERTAJES
COGOBIERNOS HOMBRES	46	65,71%
COGOBIERNOS MUJERES	24	34,28%
TOTAL	70	100%

Cogobiernos IU

FORMACIÓN Y DIVULGACIÓN >>

Revista La U

En La U, revista vinculada a Izquierda Unida, nos encontramos con una desproporción entre las publicaciones de hombres y mujeres, dado que los artículos firmados por al menos una mujer representan un 20% de los artículos y un 23,3% de los autores y autoras. Además, aunque este sería un análisis más subjetivo, una parte importante de éstos (el 28.9%) tratan sobre temas “de género”. De esta manera, siguen siendo las mujeres las que hablan sobre feminismo, mientras que del resto, son principalmente los hombres quienes los defienden.

Además, cuando las mujeres publican, éstas repiten menos. El 10% de los hombres han publicado 3 o más artículos, mientras que sólo una mujer ha publicado 4 o más. El 69.9 % de los hombres sólo ha publicado un artículo, mientras que en el caso de las mujeres supone el 77.2%.

COMUNICACIÓN >>

Uso Redes Sociales

La percepción de las redes sociales como espacios seguros es bastante similar entre hombres y mujeres, y los desequilibrios se reparten entre las federaciones. Sin embargo, sí que son mayoría las mujeres que han manifestado comportamientos inapropiados en las redes sociales.

Indica de 1 a 5 tu percepción sobre las distintas afirmaciones:
He sufrido comportamientos inapropiados en las redes sociales



Fuente: Encuesta a la militancia sobre modos de participación (2022).
Diferencia media mujeres - media hombres

Diferencias por sufrir comportamientos inapropiados en las redes sociales.

PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS Y MEDIDAS >>

Objetivo general

Tras el análisis del diagnóstico, definimos un objetivo general para el Plan de Igualdad de IU, sobre el que trataremos de avanzar a lo largo de todo el periodo de vigencia del Plan. Este objetivo general es:

Lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a todos los niveles de la organización.

Objetivos específicos

Una vez definido el objetivo general, pasamos a definir los objetivos específicos. Estos objetivos se han organizado en función de cada ámbito de actuación, siguiendo el modelo definido para el diagnóstico:

participación

cuidados y tiempos

representación y promoción interna, funciones y tareas

formación y divulgación

comunicación

Prevención del acoso y las violencias machistas

En cada uno de los ámbitos se apuntan los objetivos específicos, acompañados de las medidas concretas, indicadores de evaluación, persona y/o órgano responsables y calendario de ejecución.

PARTICIPACIÓN >>

OE1: Aumentar la militancia de mujeres en nuestra organización				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
1	Alcanzar una participación al menos paritaria (60/40) de mujeres y hombres en Izquierda Unida	Nº de mujeres Nº de hombres	Coordinadora de Izquierda Unida	A lo largo de la vigencia del plan
2	Aumentar 5% altas de mujeres en cada territorio y tramo de edad	Nº de mujeres por territorio Nº de hombres por territorio	Coordinadora de Izquierda Unida Direcciones de federación Colegiada Federal	A lo largo de la vigencia del plan
3	Disminuir 5 % de bajas de mujeres.	Nº de mujeres por territorio Nº de hombres por territorio	Coordinadora de Izquierda Unida Direcciones de federación Colegiada Federal	A lo largo de la vigencia del plan
4	Incrementar el % de mujeres simpatizantes	Nº de mujeres simpatizantes	Coordinadora de Izquierda Unida Direcciones de federación Colegiada Federal	A lo largo de la vigencia del plan
5	Campañas de afiliación de mujeres	Nº Campañas realizadas	Colegiada Federal Organización/Comunicación/Comunidad/Feminismos	1er año de vigencia
6	Reforzar las campañas a simpatizantes mujeres para su afiliación	Nº Campañas realizadas	Colegiada Federal Organización/Comunicación/Comunidad/Feminismos	1er año de vigencia

OE2: Mejorar los mecanismos de participación para generar modelos de militancia más amable para las mujeres				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
7	Elaborar un protocolo de bienvenida a nuevos/as militantes y simpatizantes, con especial atención a las mujeres	Protocolo elaborado	Organización/Comunicación/Comunidad/Feminismos	1er año de vigencia del plan
8	Convocar un encuentro informal donde siempre haya una compañera (que será su persona de referencia) con cada nueva afiliada, orientado a identificar cuáles son sus inquietudes de manera que puedan ser atendidas.	Nº de encuentros / Nº nuevas afiliadas	Organización Organización territorios Organización asambleas	A lo largo de la vigencia del Plan
9	Organizar las reuniones y los tiempos en las intervenciones para garantizar un reparto proporcional del tiempo de mujeres y hombres.	Nº de reuniones con reparto tiempos/ Nº reuniones	Organización Organización territorios Organización asambleas	A lo largo de la vigencia del Plan
10	Organizar las reuniones facilitando la participación telemática. Cuando éstas sean semipresenciales se vigilará que participación online/presencial sea paritaria entre mujeres y hombres.	Nº de reuniones/ % de participación por sexos	Organización Organización territorios Organización asambleas	A lo largo de la vigencia del Plan
11	Disponer el espacio en el que se produce la reunión de manera circular facilitando el establecimiento de diálogos más horizontales.	Nº de reuniones con espacio horizontal/ Nº reuniones	Organización/Feminismos Organización territorios Organización asambleas	A lo largo de la vigencia del Plan

12	Organización de actividades lúdico - culturales que favorezcan la construcción de afinidades en un entorno más informal.	Nº de actividades organizadas	Organización/Comunicación/Comunidad/Feminismos	A lo largo de la vigencia del Plan
13	Promover la articulación de redes de activistas y otros grupos de trabajo y espacios vinculados a trabajos concretos/específicos.	Nº de redes promovidas y grupos de trabajo	Organización/Redes/Comunidad Federal, federaciones, asambleas de base	A lo largo de la vigencia del Plan
14	Revisar a todos los niveles la composición de los órganos que tengan cupos.	Nº de órganos revisados	Organización Organización territorios	1er año de vigencia del Plan
15	Aplicar medidas que aseguren la paridad en el caso de que se detectase que los cupos dan como resultado un órgano no paritario.	Nº de órganos no paritarios por cupo / Nº de órganos paritarios por cupo	Organización Organización territorios	A lo largo de la vigencia del Plan

OE3: Mejorar la autopercepción de la participación de las mujeres				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
16	Organizar talleres no mixtos que fortalezcan la autoconfianza y la identificación entre mujeres.	Nº de talleres	Red de Feminismo Feminismo Organización	1er año desde la aprobación del plan

17	Fortalecer las referencias de liderazgos de mujeres a todos los niveles.	Nº de referentes mujeres	Organización/Comunicación/Comunidad/Feminismos	A lo largo de la vigencia del Plan
----	--	--------------------------	--	------------------------------------

OE4: Identificar los sesgos inconscientes de género que se producen en las reuniones				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
18	Realizar un balance de la reunión que dé cuenta de la participación de mujeres y hombres, identificando sesgos inconscientes de género.	Nº de balances/ Nº de reuniones	Organización/Feminismos Organización territorios Organización asambleas	A lo largo de la vigencia del Plan

CUIDADOS Y TIEMPOS >>

OE5: Reforzar las herramientas que promuevan la participación de mujeres y que faciliten la conciliación: órganos, reuniones				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
19	Establecer siempre horario de la reunión, con hora de comienzo y duración máxima	Nº de reuniones con horario/ Nº reuniones	Organización Organización territorios Organización asambleas	A lo largo de la vigencia del Plan

20	Establecer los horarios de las reuniones adecuándolos en la medida de lo posible a las necesidades de las personas asistentes. Cuando se produzca disparidad, que se tienda a alternar, facilitando la participación de todas las personas.	Nº de reuniones con horario/ Nº reuniones	Organización Organización territorios Organización asambleas	A lo largo de la vigencia del Plan
----	---	--	--	------------------------------------

OE6: Mejorar los mecanismos de corresponsabilidad de Izquierda Unida para que sea una organización 100% corresponsable y segura				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
21	Ludotecas y espacios para niños/as en espacios federales y autonómicos: asambleas y coordinadoras federales y de Federación	Nº ludotecas/ Nº reuniones	Organización/Comunidad Organización territorios	A lo largo de la vigencia del Plan
22	Consultar previamente a cada órgano federal o de federación las necesidades de cuidado a los y las asistentes, para un previsión adecuada y corresponsable.	Nº consultas/ Nº reuniones	Organización/Comunidad Organización territorios	A lo largo de la vigencia del Plan
23	Activar la comisión de cuidados.	Comisión de cuidados activada	Organización/Comunidad/Feminismos	1er año de vigencia
24	Adecuar las sedes para que en la medida de lo posible haya algún espacio lúdico para niños/as	Nº sedes adecuadas	Organización/Comunidad/Feminismos Organización territorios	A lo largo de la vigencia del Plan

REPRESENTACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA, FUNCIONES Y TAREAS >>

OE7: Feminizar los puestos de mayor status y visibilidad, especialmente aquellos más masculinizados				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
25	Incrementar el número de coordinadoras mujeres hasta alcanzar la paridad (al menos un 17% más en relación a la situación actual)	Nº de coordinadoras mujeres / hombres	Coordinadora de Izquierda Unida Direcciones de federación Coordinador/Organización	A lo largo de la vigencia del Plan
26	Incrementar el número de responsables de organización mujeres hasta alcanzar la paridad (al menos un 17% más en relación a la situación actual)	Nº de organización mujeres / hombres	Coordinadora de Izquierda Unida Direcciones de federación Organización	A lo largo de la vigencia del Plan
27	Incrementar el número de voceras mujeres hasta alcanzar la paridad.	Nº de voceras mujeres / hombres	Coordinadora de Izquierda Unida Direcciones de federación Organización/Comunicación	A lo largo de la vigencia del Plan

OE8: Feminizar la representación institucional de Izquierda Unida				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO

28	Aplicar las listas cremallera en todos los ámbitos de la representación institucional y listas electorales	Nº de listas cremallera/ Nº de listas	Institucional/Municipal Direcciones de federación	1er año de vigencia del plan
29	Promover que sean mujeres quienes encabezen nuestras listas electorales	Nº de mujeres encabezan/nº de hombres		

OE9: Minimizar la brecha de género en el ámbito laboral y de las contrataciones de IU				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
30	Realizar auditorías retributivas en las plantillas de Izquierda Unida de manera que se puedan identificar posible brechas.	Auditoria retributiva realizada	Organización/Feminismos Organización territorios RLT	A lo largo del periodo de vigencia del Plan
31	Realizar un diagnóstico específico, desde el punto de vista de género, sobre las contrataciones de cargos de confianza, tanto orgánicos (liberaciones) como institucionales (cargos de libre designación y/o asesores/as)	Diagnóstico realizado	Organización/Feminismos Organización territorios RLT	A lo largo del periodo de vigencia del Plan

FORMACIÓN Y DIVULGACIÓN >>

OE10: Aumentar la visibilidad de las mujeres en los medios de divulgación vinculados a IU				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
32	Favorecer la vinculación de las redes de activistas con la Revista LaU, para incrementar las firmas y participación de mujeres	nº de artículos / nº de artículos firmados por mujeres	Estrategia / feminismo	A lo largo de la vigencia del Plan
33	Fomentar la firma de artículos por parte de mujeres en los espacios de divulgación en los que participamos	nº de artículos / nº de artículos firmados por mujeres	Estrategia / feminismo	A lo largo de la vigencia del Plan

OE11: Reforzar la formación feminista para el conjunto de los/as militantes de Izquierda Unida				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
34	Potenciar la formación en feminismo, con especial atención al feminismo marxista, entre toda la militancia de Izquierda Unida, a través de lecturas recomendadas	Nº de lecturas recomendadas	Formación/feminismo Red de feminismo Direcciones territoriales	A lo largo de la vigencia del Plan
35	Garantizar que las escuelas de Izquierda Unida siempre haya contenido feminista, en un lugar central del programa.	Nº de programas / Nº de programas paritarios	Formación/Feminismo Direcciones territoriales	A lo largo de la vigencia del Plan

OE12: Potenciar la participación de mujeres en actividades de formación				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
36	Garantizar que las escuelas de Izquierda Unida siempre tienen un panel de ponentes paritario, de al menos un 50%	Nº de programas de escuelas / Nº de programas paritarios	Formación/Feminismo Direcciones territoriales	A lo largo de la vigencia del Plan
37	Fomentar la participación de mujeres como asistentes a las escuelas de Izquierda Unida, de al menos un 50%.	Nº de asistentes /Nº de asistentes mujeres	Formación/Comunicación	A lo largo de la vigencia del Plan

OE13: Introducir contenidos formativos dirigidos a trabajar la masculinidad desde el feminismo				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
38	Planes de trabajo anuales con talleres de formación en feminismo para los hombres.	Nº de planes de trabajo	Formación/Feminismo Red de feminismo/ALEAS IU Direcciones territoriales	1er año de vigencia del Plan
39	Trabajar las nuevas masculinidades en talleres específicos dirigidos a hombres	Nº de talleres	Formación/Feminismo Red de feminismo/ALEAS IU Direcciones territoriales	1er año de vigencia del Plan

COMUNICACIÓN >>

OE14: Fomentar la visibilización de mujeres para generar nuevas referencias				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
40	Fomentar la representación de la organización a través de referentes femeninos	Nº de referentes femeninos	Comunicación/Feminismo Direcciones territoriales	A lo largo de la vigencia del Plan
41	Potenciar la participación de mujeres en los equipos de comunicación, especialmente los de redes sociales	Nº de participantes mujeres	Comunicación/Feminismo Direcciones territoriales	A lo largo de la vigencia del Plan
42	Compromiso por la igualdad, firma de la dirección con el plan de igualdad y su cumplimiento			

OE14: Potenciar el imaginario de Izquierda Unida como una organización feminista				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
43	Firmar el 'Compromiso por la igualdad', por parte de la dirección de Izquierda Unida con el plan de igualdad y su cumplimiento	Compromiso por la Igualdad firmado	Colegiada Federal	3er trimestre del año

OE15: Dar más peso a los debates feministas en los órganos de Izquierda Unida				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
44	Elaborar informes de coyuntura que siempre incluyan un análisis de la situación de las mujeres y la agenda feminista	Informes elaborados	Coordinador Coordinadores/as territorios	A lo largo de la vigencia del Plan

PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LUCHA CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS >>

OE16: Puesta en marcha de los mecanismos necesarios para el fomento del buen trato y la erradicación de las violencias machistas en el seno de la organización.				
MEDIDA		INDICADOR	ÓRGANO/PERSONA RESPONSABLES	CALENDARIO
45	Elaboración y aprobación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo	Documento aprobado	Responsable de feminismo Colegiada Federal	Primer año de vigencia del Plan
46	Guía para la puesta en marcha de puntos violetas en las actividades lúdicas organizadas por IU como ferias, conciertos, eventos públicos, etc	Documento elaborado y enviado	Responsable de feminismo Red de feministas	Primer semestre de vigencia del Plan
47	Puesta en marcha de puntos violetas en las actividades lúdicas organizadas por IU como ferias, conciertos, eventos públicos, etc.	nº de actividades lúdicas nº de puntos violetas	Responsables de organización de los territorios y asambleas de base	A lo largo de la vigencia del Plan

