



Rita Maestre
Clara Serra
Blanca G. González
Pablo Sastre
M^a Blanca del Valle Gavilán

DOCUMENTO POLÍTICO

Eje igualdad

**adelante
podemos**
con la gente!

> y con nosotras!
> **con el municipalismo!**
> **con I&s imprescindibles!**
> **por I&s que faltan!**
> **por el pueblo de Madrid!**

1. INTRODUCCIÓN

Podemos se ha comprometido con la defensa de los Derechos Humanos desde sus comienzos, considerando que los derechos de todas las personas han de ser la guía básica de lo que nos une a quienes venimos de lugares diferentes y construimos juntos un nuevo proyecto de país. Por ello la apuesta decidida por el Feminismo y por la defensa de los derechos de las personas LGTBI supone un principio político irrenunciable de Podemos y debe seguir siéndolo. Ningún cambio político ni social es posible sin una profunda transformación de las relaciones sociales de poder que impregnan los diferentes espacios sociales. La desigualdad de género y el heteropatriarcado atentan contra los derechos de más de la mitad de la población; las mujeres y las personas con una identidad de género o una sexualidad u orientación sexual no normativa. Podemos ha nacido para ser una herramienta de transformación social al servicio de los derechos de las mayorías y, por tanto, para hacer una política feminista, tanto en las instituciones como en las calles, proponiendo políticas públicas y acompañando e impulsando al movimiento feminista y al movimiento LGTBI.

La mirada feminista forma parte de nuestra manera de mirar la realidad, esa realidad que queremos cambiar. Una mirada feminista debe analizar lo real y pensar las soluciones siendo siempre consciente de cómo funciona el patriarcado y con qué otros sistemas de dominación y opresión se cruza e intersecciona.

La desigualdad económica desde una mirada feminista

Vivimos en tiempos de desigualdad global. La desigualdad crece en todo el mundo a un ritmo no conocido hasta ahora. El 1% de la población mundial acumula más riqueza que el 99% restante. Pero hay otro escándalo mucho menos visible y es que 99% de la riqueza mundial está en manos de los hombres frente al 1% que está en manos de las mujeres. La desigualdad económica, que no ha hecho sino aumentar, se instala sobre la previa desigualdad de género, que lleva con nosotras desde siempre y ambas se refuerzan.

La economía feminista ha hecho un excelente trabajo de análisis de las consecuencias de las sucesivas crisis financieras y de las políticas neoliberales en las vidas de mujeres y hombres, así como en la igualdad de género. Ahora sabemos que para combatir la desigualdad de género es imprescindible atender a las dos dimensiones de la desigualdad: la económica y la

cultural porque ambas dimensiones se entrelazan y retroalimentan. No es posible combatir una sin combatir la otra. El capitalismo se levanta sobre el trabajo gratuito e invisibilizado de las mujeres pero también necesita naturalizar ese trabajo, por lo que las políticas austericidas, además de más desigualdad, pretenden una nueva relectura del papel de las mujeres en la sociedad, un reforzamiento de los roles tradicionales de género. En un momento en el que el empleo es un espacio muy escaso al sistema no le interesa que las mujeres compitan en igualdad de condiciones y prefiere que volvamos a hacernos cargo, en exclusiva, de la reproducción. Los trabajos de cuidados nunca salieron de los hogares del todo, pero en las últimas décadas existía una cierta corresponsabilidad a través de las políticas de bienestar que permitían mayores cotas de igualdad. Ahora resultamos triplemente perjudicadas: porque la reducción de los ingresos nos afecta en mayor medida, porque desaparecen los servicios públicos de los que somos usuarias o proveedoras, porque todo ello supone una re-privatización de los cuidados que puede suponer una relativa “vuelta a casa” como herramienta clave de sumisión social.

Los estudios de la economía feminista demuestran que cuando las crisis acaban han ocurrido tres cosas: que se ha intensificado el trabajo de las mujeres, tanto el remunerado como el no remunerado; que el empleo masculino se recupera antes que el femenino y que este, además, termina más precarizado que al principio, y que de las crisis se sale con retrocesos en los avances en igualdad conseguidos anteriormente.

La Comunidad de Madrid es una de las regiones con mayor desigualdad económica de nuestro país y, por tanto, también con mayor desigualdad de género, pues ambas desigualdades se retroalimentan y se acompañan. La desigualdad laboral provoca que las mujeres, sometidas además a dobles y triples jornadas, terminen pensando que no les compensa la inserción en el mercado laboral y abandonen un espacio que es profundamente desigual para con ellas. Una vez que los servicios públicos se han desentendido del trabajo reproductivo y de cuidados, este recae sobre las mujeres que, a su vez, se ven presionadas por las múltiples desigualdades del mercado de trabajo. Pero cuando “deciden” abandonar (decisión que no es tal en realidad) se insertan en nuevas desigualdades. Las mujeres renuncian así a poder poner en marcha sus propios proyectos vitales; renuncian a su independencia económica, a depender de sí mismas en caso de necesitarlo.

Finalmente, debido a su no inserción o a su inserción desigual y tardía en el mercado laboral, cobrarán pensiones mínimas o ninguna. Las mujeres con pensiones no contributivas, y con pensiones de miseria son un colectivo invisible para la sociedad porque no están en la calle, ni reivindicando mejoras, sino que sobreviven en la pobreza después de haber pasado la vida trabajando en el hogar o incluso fuera del mismo sin cotizar o cotizando muy poco. El mercado laboral está diseñado para expulsar a las mujeres. La brecha salarial en Madrid sigue siendo del 27%. Las reformas laborales del PSOE y del PP han aumentado la desigualdad de género. En la Comunidad de Madrid es imprescindible acometer políticas laborales destinadas a eliminar la desigualdad de género en precariedad, brecha salarial, desempleo y acceso a prestaciones. En Madrid, las mujeres tienen que trabajar 81 días más que los hombres para obtener el mismo dinero. Las trabajadoras madrileñas siguen ocupando mayorita-

riamente el empleo a tiempo parcial, un 74% frente al 26% de los hombres, lo que conlleva una menor percepción de salario y por lo tanto de poder adquisitivo y menor cotización a la seguridad social para futuras pensiones. Todas las políticas de empleo tienen que tener en cuenta que hombres y mujeres nos insertamos de manera muy diferente en el mercado laboral. Exigimos, por tanto, perspectiva de género en este campo.

Resulta imprescindible hacer una política transformadora que ponga en el centro de la agenda las demandas de equidad y de igualdad económica de las mujeres y de las personas LGTBI, que defienda los derechos laborales de tod@s y que combata los obstáculos específicamente femeninos del mundo del empleo. La brecha salarial o la precariedad femenina en la Comunidad de Madrid, especialmente de los colectivos de mujeres más vulnerables (como son las mujeres gitanas, las mujeres migrantes o las mujeres con diversidad funcional, entre otras), son problemáticas que afectan a toda la sociedad madrileña y Podemos ha de tener soluciones para ello y un discurso que señale esa prioridad. Aun más, Podemos no puede limitarse a la búsqueda de la igualdad solamente entendida como la equiparación de los derechos de la mujer respecto a los del hombre, sino que debe ir un paso más allá y apostar por la “equidad” en el sentido de reconocer la realidad específica de las mujeres.

El análisis de género debe formar parte de toda mirada y análisis político, social o económico a la hora de pensar los efectos que la austeridad y los recortes han tenido en la población madrileña, aportando soluciones para las más golpeadas por una pobreza y una precariedad cada vez más feminizada. La defensa de los servicios públicos y la concepción de los trabajos de cuidado como trabajos colectivos debe traducirse en iniciativas en las instituciones y en la construcción de un movimiento popular que trabaje por enraizar el feminismo en el tejido social. Los análisis económicos que se hagan en PODEMOS deben tener siempre en cuenta los trabajos que viene haciendo desde hace mucho tiempo la economía feminista, que sirven para explicar este lado del mundo que a menudo queda oculto, aunque sirva para sostenerlo todo. Para asegurar una mirada feminista los documentos realizados por cualquier órgano, así como sus políticas, deben tener perspectiva de género, en especial las políticas económicas.

El trabajo de cuidados desde una perspectiva feminista

La Comunidad de Madrid es una región en la que las políticas neoliberales se aplican envueltas en una neolengua que se pretende hacer pasar por social. Los gobiernos de Esperanza Aguirre y ahora de Cifuentes han traído a las mujeres mayor brecha salarial, mayor precarización, empobrecimiento, más desempleo y mayor desigualdad a todos los niveles. La igualdad ha retrocedido especialmente en lo que hace a los trabajos de cuidados, sin los que la vida no es posible. Las escuelas infantiles han alcanzado precios prohibitivos para la mayoría de las familias, las residencias de mayores, privatizadas ahora, se encuentran en condiciones indignas para nuestros mayores, la ley de dependencia (con todas sus limitaciones) ha sido de facto derogada y todo ese trabajo lo están asumiendo las mujeres a costa de sus propias vidas y expectativas de futuro. El cuidado de las personas, indispensable para que una sociedad subsista, tiene que ser repartido de una forma equitativa tanto en el ámbito doméstico

(corresponsabilidad) como a escala social: para ello es fundamental que el Estado y las instituciones cumplan su parte. Cuidar es un trabajo social necesario, dignifica a una sociedad y la hace más igualitaria. Las políticas de cuidados deben ser asumidas como de la máxima importancia social. El trabajo de cuidados no debe (re)convertirse en trabajo gratuito e invisible de las mujeres. Además, al profesionalizarse y dotarse de estándares de calidad, no sólo se gana en igualdad y en justicia, sino que este es un importante nicho de empleo y de desarrollo económico para la región.

- Sigue siendo prioritario un plan de rescate ciudadano con perspectiva de género: escuelas infantiles públicas y gratuitas, residencias de mayores públicas y de calidad, plan para extender el cuidado de personas dependientes, revertir las privatizaciones en lo que tiene que ver con el cuidado de las personas: dependientes, mayores, enfermas y niños.
- Resulta imperativo la elaboración de un plan autonómico para la racionalización de horarios laborales, de manera que todas las personas tengan la oportunidad de cuidar y de disfrutar también de sus familias.
- La Comunidad de Madrid debe reconocer entre el personal funcionario el derecho de paternidad y, por tanto, implantar para el personal de la administración los permisos iguales e intransferibles

Una vida libre de violencias

La defensa del derecho de las mujeres y las personas LGTBI a una vida libre de violencia y la propuesta de políticas públicas capaces de garantizar sus derechos es prioritaria en una Comunidad Autónoma en la que el Partido Popular ha llevado a cabo la privatización y desmantelamiento de los servicios públicos de atención a las mujeres.

Es imprescindible un aumento de los recursos destinados a la prevención de la violencia de género y la atención a las víctimas; un sistema que ha sufrido importantes recortes y privatizaciones. Las campañas que se hacen siguen exigiendo a la víctima que tome determinadas decisiones y culpabilizándola si no lo hace. El peso de su seguridad sigue recayendo sobre ella, y no sobre los agresores. Pero no olvidamos que el Derecho penal no puede ser la única respuesta a la violencia machista; Hacer real y efectivo el derecho de todas a la independencia económica, así como conquistar una sociedad donde las mujeres tengan el derecho y no la obligación de cuidar, debe ser un eje transversal en la defensa de los servicios públicos y también de la mirada feminista del problema de la violencia de género. En una sociedad en la que ha aumentado el grado de dependencia económica de las mujeres con respecto a sus parejas es preciso no condicionar el acceso a ayudas y recursos y, en definitiva, la protección de los derechos de las mujeres, a la denuncia.

La violencia machista ha de ser combatida desde las raíces del problema, por eso es imprescindible introducir en el sistema educativo contenidos relacionados con la igualdad y las relaciones afectivo-sexuales. La revolución cultural que es necesaria pasa por tomarse el feminismo en serio y por introducirlo en la escuela y en la vida institucional y social. En ese

sentido es necesario apoyar a la escuela coeducativa y asegurarnos de que el dinero público no financia a la escuela que segrega sexualmente.

La violencia heteropatriarcal no afecta solamente a las mujeres, también a las personas LGTBI. En ese sentido es imprescindible integrar en el análisis también la desigualdad de las personas LGTBI, que siguen siendo acosadas y que aun no encuentran en el periodo escolar la igualdad necesaria para poder desarrollarse como personas libres e iguales. Resulta realmente complicado imaginar políticas educativas efectivas en la erradicación del bullying LGTB-fóbico en un escenario de un Partido Popular que ha hecho de la educación pública, aquella imprescindible para el objetivo anterior y de tantos otros, su adversario político

La norma privatizadora de lo público que dirige la acción del gobierno del PP hace peligrar todas las leyes proderechos LGTB aprobadas por la asamblea de Madrid. Si existen unas condiciones materiales óptimas para el desarrollo de normas como la autonómica ley contra la LGTBfobia recientemente aprobada. La visibilidad de las personas LGTBI especialmente de las mujeres LGTBI, depende frecuentemente de hostilidades, desde el simple insulto a las amenazas o violencia física, que deben ser afrontadas y prevenidas desde las administraciones públicas.

Alianzas feministas y con el movimiento LGTBI

En la tarea que Podemos tiene por delante, la construcción de un movimiento popular, es fundamental que nuestro partido apueste por reforzar el tejido social y el movimiento social en todos sus frentes. Las mujeres han sido piezas clave en la PAH, en las Mareas, en la lucha contra el TTIP, en la lucha por los barrios, en los sindicatos, en la lucha contra la venta de viviendas a los fondos buitres...En la Comunidad de Madrid existe un rico y diverso movimiento feminista que ha conseguido enormes movilizaciones y grandes éxitos. Nos reconocemos parte de ese movimiento y de esa lucha. El movimiento LGTBI en esta comunidad es, además, un referente de lucha en todo el mundo. No pretendemos suplantar a ninguno de los dos, sino incorporar su lucha a nuestra perspectiva y poner las instituciones a su disposición. Esa es nuestra lucha, con ellas, con las asociaciones y con el movimiento feminista que ha llenado las calles, construido herramientas políticas y sabiduría feminista. No empezamos de cero, tenemos una larga historia de la que nos sentimos parte.

En la lógica de multiplicar las alianzas y los espacios de trabajo conjunto la Secretaría de Igualdad, Feminismos y Diversidades contará con un Consejo Feminista donde integrará a todos los colectivos y mujeres del movimiento feminista de Madrid que quieran participar. La función de ese consejo será especialmente importante en la elaboración del programa y como canal para trasladar a las instituciones las demandas feministas. Así mismo se pensarán modos de colaboración en sinergia con entidades y colectivos, por ejemplo en el ámbito de la formación de nuestro partidos, donde el movimiento LGTBI y el movimiento feminista puedan aportar sus conocimientos y prácticas.

La Diversidad como bandera

La sociedad en la que vivimos es una sociedad diversa. Es imprescindible que dicha diversidad encuentre en la sociedad un lugar cómodo y libre de discriminación, un lugar donde interactuar con otras personas sin ser objeto de burlas, mofas, agresiones, discriminación laboral, etc... Ciertamente es que en los últimos años se han alcanzado importantes progresos, tanto a nivel legislativo como social, que facilitan un entorno más inclusivo e integrador. Pero aún tenemos que recorrer un largo camino. La diversidad aún es víctima de ciertas inercias y comportamientos, en buena parte heredados, y que limitan el desarrollo social del colectivo LGTBI, desde etapas bien tempranas. Aún hay que lograr un entorno educativo afable y amistoso, que libere de la pesada carga que supone ser objeto de discriminación en una etapa tan delicada, como es la asociada a la educación, y durante la que se produce el desarrollo emocional de cualquier persona. Aunque la Comunidad de Madrid cuenta con recientes leyes LGTBI es la tarea de Podemos garantizar la efectividad de esas leyes y la existencia de recursos para llevarlas a cabo. Los recortes del Partido Popular han convertido en papel mojado muchos de los avances jurídicos y legales de los que nos hemos dotado y es fundamental que Podemos esté ahí para denunciar los efectos que esas políticas de austeridad tienen sobre la población LGTBI y la población en general. En este sentido la lucha contra el VIH/SIDA debe ser una prioridad en la política social de la Comunidad de Madrid. A diferencia del camino tomado por el Partido Popular, este objetivo merece tener blindada su financiación. De la misma forma, que es imprescindible diseñar las medidas necesarias para combatir la estigmatización de quienes viven con el virus.

Debemos garantizar que el entorno educativo no expulse del mismo a las personas del colectivo LGTBI (ni a ninguna otra) al sufrir, de forma reiterativa, un acoso que mina las fuerzas de la persona que lo sufre, y termina desembocando en un rechazo frontal a acudir al lugar donde se está sufriendo esta discriminación.

- Tenemos que lograr que los servicios públicos que tienen como finalidad atender personalmente a la ciudadanía, cuente con la asertividad necesaria para poder ofrecer una atención que cumpla al 100% con el objetivo para el cuál fue diseñado. Por desgracia, siguen produciéndose situaciones en las que, al acudir al personal sanitario para la realización de pruebas preventivas de enfermedades de transmisión sexual, la persona LGTBI debe desnudar su vida personal para poder acceder a dicha prueba. También se producen situaciones en las que, al tramitar una denuncia por agresiones, la persona denunciante, que tiene que recrear la dura vivencia de la agresión, se enfrenta a burlas por parte de la administración, o cuanto menos vea como su relato parece tener menor peso del que debiera.
- Desde el Consejo Ciudadano Autonómico se debe adquirir un compromiso con la visibilidad del colectivo LGTBI, así como procurar la formación interna necesaria para empujar hacia la integración del colectivo. Esta visibilidad resulta imprescindible para lograr una sociedad inclusiva, e imperativa dentro de PODEMOS, partido que consideramos como herramienta de transformación social (además de política).

Un Madrid para las mujeres, un Podemos con nosotras

Hay que vincular el Feminismo a la defensa de las grandes demandas y reclamaciones de derechos de la mayoría social, las reivindicaciones feministas van de la mano de la defensa de la educación y la sanidad pública o el derecho a la vivienda. En definitiva, el Feminismo como principio rector está ligado a la defensa de los derechos de la mayoría que han sido socavados o vulnerados durante más de veinte años de gobierno del Partido Popular y debe impregnar todo nuestro discurso y nuestra propuesta política.

Es una condición necesaria para el proyecto político para la Comunidad de Madrid que Podemos apele a las mujeres, que interpele y demuestre que tiene propuestas para ellas, para nosotras. Uno de nuestros objetivos ha de ser la reducción de la brecha de género que existe entre nuestro votantes. Hacer políticas feministas es una prioridad inherente a la tarea de transformación social que Podemos tiene por delante y ello pasa también por convencer a las mujeres de que tenemos un compromiso con el Feminismo y la igualdad y que para llevarlo a cabo es necesario contar con su apoyo. Hay que contar con los que faltan y, muy en especial, con las que faltan porque solo ganaremos la Comunidad de Madrid en 2019 con ellas. Con las que faltan y no están dentro como también con las y los que sí lo están pero arrastran un armario que imposibilita una militancia política digna dentro de Podemos.

Para que Podemos sea una organización feminista ha de querer cambiar la sociedad pero ha de demostrar ese compromiso real en la voluntad de cambiar esa parte de la sociedad que es nuestra propia organización. Podemos, como todo partido, es un espacio social donde existen lógicas de poder y desigualdad y es, por tanto, un espacio a transformar. Nuestra organización no será una buena herramienta para cambiar el mundo si no es, a la vez, un espacio que pueda cambiar sus propias dinámicas patriarcales. Hacer un partido político nuevo debe hacernos dejar atrás algunos de los errores comúnmente cometidos por los partidos y las organizaciones, como la relegación del Feminismo a una prioridad de segunda clase. El Feminismo no debe ser solamente una promesa por venir, una tarea postergada por otras prioridades. Una manera de no caer en ese error es poner en marcha, con decisión y coherencia, la feminización de Podemos. Así como debemos reclamar coherencia a las políticas de igualdad para evitar que sean un papel mojado, así como debemos asegurar que las leyes no son meros eslóganes (lo que ha caracterizado hasta ahora la política de igualdad de Cristina Cifuentes) es imprescindible reclamar ideas concretas, recursos y mecanismos efectivos en el seno de nuestro propio partido. Sin una feminización de Podemos no tendremos un Podemos feminista.

Por ello el compromiso con el Feminismo y la igualdad debe quedar plasmado en propuestas organizativas concretas y vinculantes encaminadas a hacer de Podemos un espacio más amable, plural y colaborativo, un espacio donde exista la confrontación de ideas y la libertad de opinión. Un espacio más horizontal, que reparta el poder y lo democratice. Un espacio sin barreras ni techos de cristal para las mujeres, con herramientas para alcanzar la paridad, para contrarrestar las inercias masculinas y los comportamientos machistas y lgtbfóbicos y para multiplicar espacios políticos dentro de Podemos amables con la diversidad sexual y de género. El final de un ciclo electoral en el que Podemos se dirigió al combate electoral y se

construyó bajo el modelo organizativo de Vistalegre, tiene que suponer una reconstrucción en la que el feminismo forme parte del modo de ser interno de Podemos. En la batalla contra los obstáculos invisibles que las mujeres encuentran en la sociedad, la política y nuestra organización, Podemos debe dedicar un esfuerzo especial a las mujeres mayores. La invisibilización social de las mujeres mayores es un efecto de una sociedad patriarcal y debe estar presente en nuestra mirada a la hora de buscar mecanismos también dentro del partido. Queremos que todas las mujeres formen parte de este proyecto y las mujeres mayores son imprescindibles para aportar experiencia y sabiduría en Podemos.

2. COMPROMISOS ORGANIZATIVOS PARA UN PARTIDO IGUALITARIO Y FEMINISTA

Listas paritarias como mínimo

Creemos que es necesario apostar por un modelo de listas que asegure que se eliminan todos los posibles obstáculos que puedan encontrar las mujeres por el hecho de ser mujeres. La configuración de las listas ha de ser siempre en cremallera, alternando hombres y mujeres en toda la lista y teniendo que acortar una lista al número de integrantes que puedan asegurar la presentación en cremallera.

Tras la votación de l&s candidat&s la lista podrá ordenarse en función del orden natural, es decir, siguiendo el orden del número de votos recibido. Aún así, si el resultado de la votación implicara un órgano con menos mujeres que hombres, y solamente en ese caso, se compondría la lista final siguiendo la cremallera. El Consejo Ciudadano tendrá, por tanto, como mínimo el mismo número de mujeres que de hombres, pudiendo, no obstante, tener más mujeres.

Equilibrio de género

En todos los órganos colegiados, las secretarías, áreas y equipos, se mantendrá la paridad 50-50. En todos los órganos, listas y portavocías se asegurará la presencia de mujeres mayores de 45 años de modo obligatorio.

Lenguaje inclusivo

Todas las comunicaciones de los órganos de Podemos Comunidad de Madrid deberán incorporar el lenguaje inclusivo. La Secretaría de Igualdad, Feminismos y Diversidades y el equipo de Edición elaborarán una guía de estilo con las pautas para aplicar un uso feminista del lenguaje. Esta guía será accesible a los círculos y se incorporará en el Libro de Buenas Prácticas.

Telegram

Redacción de una guía de buenas prácticas que introduzca la perspectiva de género, tanto en términos de conciliación (una herramienta pensada para facilitar la participación; y par-

tiendo de la premisa de que participar en la organización no puede suponer una militancia de 24 horas) como de moderación y prevención del acoso y de otras formas de violencia que puedan ejercerse a través de esta aplicación de mensajería que es Telegram.

Participación no presencial

Elaboración de una metodología de participación telemática, en consonancia con la participación asamblearia, que facilite la conciliación de la participación política con otras obligaciones, garantizando la necesidad de la deliberación conjunta como elemento esencial de la participación.

Observatorio de Feminismo y LGTBI

Supervisará la implantación de las políticas feministas y LGTBI propuestas, y también evaluará la participación igualitaria en el partido, tanto en los Círculos como en la estructura orgánica, pudiendo proponer medidas para fomentarla. Será independiente de Garantías y estará integrado por cinco personas: una elegida por el Círculo de Feminismos, una elegida por el Círculo de LGTBI y tres elegidas por la Secretaría de Igualdad, Feminismos y Diversidades.

Secretaría de Igualdad, Feminismos y Diversidades

Igualdad, Feminismos y Diversidades será una Secretaría con presencia en el Consejo de Coordinación, pues solo así se puede asegurar la transversalidad de la perspectiva feminista y de diversidad sexual, teniendo acceso a la toma de decisiones, a la información y a los recursos en todos los espacios. Dentro de esta secretaría habrá dos áreas diferentes: el Área de Mujeres o Feminismos y el Área LGTBI. Cada una de estas áreas tendrá dos espacios fundamentales. Por una parte el Área Orgánica, que integrará a l@s responsables orgánicos de los consejos municipales de la Comunidad y a representantes del Círculo de Feminismos o del círculo LGTBI de la Comunidad y que tendrá como competencias deliberar y decidir líneas políticas y estratégicas fundamentales del partido tanto en su trabajo con la sociedad civil y el movimiento como del trabajo institucional. Por otra parte el Grupo de Trabajo del Área será un equipo de personas cuya tarea será llevar el trabajo del día a día que impliquen las tareas del área y estará formado por personas elegidas por la Secretaria de Igualdad, Feminismos y Diversidades o, en cuyo caso, por un o una responsable de área.

Funciones de la secretaría

- Trabajo interno en la organización: la Secretaria de Igualdad, Feminismos y Diversidades debe velar por la implantación de un Plan de Igualdad en el seno de todos los espacios de la organización, a efectos de conseguir la participación paritaria entre hombres y mujeres, la creación de entornos igualitarios y libres de machismo y de lgtbfobia, así como con la transversal perspectiva de género en todas las iniciativas de la organización. Es también su responsabilidad coordinar las responsabilidades de Igualdad de los

Consejos Municipales de la Comunidad e incluirlas en las decisiones fundamentales, así como el trabajo con enlaces de círculos territoriales y círculos sectoriales. En este sentido la Secretaría de Igualdad, Feminismos y Diversidades tendrá como labor:

- Revisar todos los reglamentos y protocolos de la organización en la Comunidad antes de su discusión y aprobación en el Consejo Ciudadano, para proponer medidas que garanticen la perspectiva de género. Será especialmente importante establecer un protocolo de conciliación para los consejos ciudadanos que incluya horarios rotativos y tiempos máximos de las reuniones.
- Desarrollar protocolos contra el acoso sexual o sexista y contra las violencias machistas y lgtbfóbicas en la organización a nivel autonómico.
- Desarrollar planes de igualdad y evaluar las políticas de igualdad internas, teniendo acceso a la secretaría de organización, a finanzas, recursos humanos y prensa para recopilar los datos necesarios y proponer medidas en esas secretarías o equipos.
- Desarrollar protocolos que implanten mecanismos de corrección de género en campaña, actos y carteles. Estos protocolos tendrán en cuenta la visibilidad de todas las mujeres, especialmente de las más invisibles en la organización (mayores, migrantes, etc) y serán vinculantes y de obligado cumplimiento.
- Desarrollo de planes de formación en género y feminismo para los órganos internos y los círculos.
- Favorecer la creación de espacios de hombres feministas en el partido
- Trabajo sectorial y externo: la Secretaría de Igualdad, Feminismos y Diversidades es la responsable de dirimir la línea política a desarrollar por la organización en el ámbito autonómico, en cuanto a contenidos y campañas en materia de igualdad, feminismo y del colectivo LGTBI, siempre en coordinación con la línea estatal del partido. En este sentido la secretaría contará con dos áreas independientes y sus respectivos grupo de trabajo específico para abordar las diversidades LGTBI y de género. También es responsabilidad de esta Secretaría la relación con la Sociedad Civil y los diferentes agentes organizados que tengan relevancia en temáticas relacionadas con el feminismo, la igualdad y lo LGTBI.
- Consejo Feminista y LGTBI: Este órgano, dependiente de la Secretaría de Igualdad, Feminismos y Diversidades será un órgano asesor e incluirá a las Responsables de Igualdad y Feminismos Municipales, a los enlaces de igualdad y a las asociaciones, colectivos y otras entidades del movimiento feminista y LGTBI de la Comunidad que decidan participar. Además podrá invitar a expertas, a otros responsables de áreas o secretarías y a quien el consejo considere de cara a los temas que se vayan a tratar.
- Blindaje de los presupuestos para la Secretaría de Igualdad, Feminismos y Diversidades: Se deben garantizar los recursos mínimos para que la secretaría de Igualdad no quede aislada del partido y pueda trabajar, por lo que un mínimo de un 5% de los presupuestos de cada semestre del total del presupuesto del CCA deben ir destinados a Igualdad.

Enlaces de Igualdad

Enlaces de Igualdad en los Círculos: Todos los círculos activos de la Comunidad deberán tener obligatoriamente un enlace de igualdad. Este enlace se encargará de la comunicación de los círculos con las áreas de igualdad y feminismos municipales y el área autonómica en cuanto a las necesidades del propio círculo para generar espacios más igualitarios y de participación de las mujeres. Los enlaces en los círculos se encargarán de evaluar esas necesidades y comunicarlas a la Secretaría (formación específica, charlas, introducir mecanismos de participación, etc).

Enlaces de Igualdad, Feminismos y Diversidades en secretarías estratégicas: La Secretaría Política y la Secretaría de Organización, por su importancia estratégica para la implantación de mecanismos que construyan un partido feminista, deberán incluir una persona que haga de enlace de igualdad. Estos enlaces deberán estar en permanente contacto con la Secretaría de Igualdad y Feminismos y transversalizar el feminismo y la perspectiva de género y de diversidad sexual en dichas secretarías.

Contrataciones y puestos de trabajo

Las contrataciones realizadas por el CCA deberán respetar el equilibrio de género en un 60-40% mínimo. El CCA elaborará procedimientos formales que desarrollen los mecanismos de contratación y promoción y de publicidad de éstos. Asimismo se garantizarán las condiciones necesarias para que las experiencias de trabajo no estén marcadas por la discriminación, el acoso o las agresiones a personas LGTB.

Permisos de maternidad y paternidad y condiciones de regulación de los salarios

Los contratos laborales que dependan del Consejo ciudadano de Madrid se acogerán a un régimen de permisos iguales para padres y madres. Pediremos a que para todos los cargos públicos y personas contratadas que dependan del Consejo Ciudadano de Madrid la condición de “único sustentador” o “única sustentadora” sea tenida en cuenta como uno de los casos que requieren revisar el límite salarial. Ser madre soltera o sola o ser familia monomarental o monoparental será tenido en cuenta en el mismo nivel que es tenido en cuenta el hecho de tener hij@s a cargo.

Portavocías

Las portavocías tanto en actos como en medios de comunicación, deberán tener equilibrio de género así como equilibrio de edad que garantice la presencia de mujeres mayores.

Espacios de cuidados y ludotecas

Se deberá garantizar un espacio de cuidados/ludoteca al menos durante los actos tipo 1 y 2, y en los Consejos Ciudadanos si así lo requieren sus miembros. La Secretaría de Organización se encargará de este servicio de ludotecas para los espacios que lo requieran. Se indicará a

los círculos y a todos los espacios orgánicos del partido en la Comunidad que también garanticen este tipo de espacios. Se garantizará que en dichas ludotecas el cuidado se lleve a cabo por parte de hombres y mujeres.

Plan de Igualdad específico para los círculos

La Secretaría de Igualdad, Feminismos y Diversidades deberá desarrollar, en colaboración con las Responsables de Igualdad Municipales y los enlaces de igualdad en los círculos, un plan de mecanismos de participación de las mujeres en los círculos. Se desarrollará un manual de buenas prácticas para los círculos que ofrezca claves para afrontar los comportamientos machistas y LGTB-fóbicos. Como primera medida las reuniones tendrán un tiempo tasado, con objetivos claros y decisiones definidas. A partir del tiempo definido, la reunión termina y no será posible tomar más decisiones. Necesitamos una cultura política que permita conciliar.

Plan de Formación

La formación en materia de igualdad y Feminismo será una tarea central y una responsabilidad conjunta del área o Secretaría de Formación y de la Secretaría de Igualdad, Feminismos y Diversidades. Se dará formación feminista al menos en estas tres líneas:

- Formación para l@s militantes en materia de feminismo y de diversidad sexual explicando los principios políticos y las propuestas feministas de Podemos
- Formación para mujeres dirigida a su empoderamiento dentro y fuera de la organización, como talleres de portavocías para mujeres.
- La primera medida igual también para las personas LGTBI de Podemos.
- Formación de toda la militancia en micromachismos, para identificar y revertir los machismos en espacios de militancia.