



PLAN DE IGUALDAD 2026 – 2030

PRESENTACIÓN

El Plan de Igualdad que presentamos es fruto de un proceso de reflexión acerca de nuestras necesidades para garantizar una igualdad basada en la diversidad afectivosexual. Se pretende avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación existentes.

Magenta es una asociación LGTB de activismo por los derechos de gais, lesbianas, bisexuales y trans, fundada en el año 2000 e inscrita en la FELGTB -Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales- y miembro del MJALP -Movimiento Juvenil Laico y Progresista de Aragón-.

Entre sus principales objetivos se encuentran:

- Empoderamiento de las personas LGTB, en especial de las personas jóvenes
- Defensa de los derechos de las personas LGTB.
- Defender los valores progresistas y la laicidad en la sociedad.
- Conquistar espacios heterocéntricos.

Desde Magenta consideramos la igualdad como un valor en sí mismo, un derecho fundamental de las personas. Este principio, reconocido a nivel jurídico, dista de ser una realidad y sabemos que para conseguir el avance de la igualdad real es necesario trabajar por ella en el día a día.

De ahí la elaboración de nuestro plan de Igualdad, que viene recogido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH). Y aunque no sea obligatoria su realización para nuestra entidad, lo realizamos porque lo vemos como una herramienta que nos puede permitir avanzar en esta igualdad.

El Plan de Igualdad de la Asociación Magenta incluye medidas que consideramos que harán avanzar hacia una igualdad que contemple la igualdad en la diversidad afectivosexual.

DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD

Las ideas más destacadas del diagnóstico por apartados son:

Apartado 'Gestión de recursos humanos'.

Temas positivos:

- Cultura interna de la entidad igualitaria.
- Se realiza formación en valores inclusivos.
- Positivas relaciones laborales.

Temas de mejora:

- Ampliar la formación centrada en la diversidad afectivosexual.
- Avanzar en la prevención del acoso por razón de orientación sexual.

Apartado 'Clima laboral y organizacional'.

Temas positivos:

- Existencia de valores en positivo relacionados con diversidad afectivosexual.
- Procesos inclusivos en el voluntariado de integración y participación social.
- Uso de lenguaje inclusivo.
- Participación de lesbianas.

Temas de mejora:

- Avanzar en el desarrollo de estos valores integradores en la organización.
- Voluntariado inclusivo y con equilibrio de sexos.
- Avanzar en la reflexión de forma y fondo del lenguaje inclusivo.
- Empoderamiento de lesbianas.

Apartado 'La entidad hacia fuera'

Temas positivos:

- Relación fluida con la comunidad educativa.

Temas de mejora:

- Profundizar en la relación con el entorno.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Trabajar por una igualdad entre todas las personas desde la diversidad afectivosexual.

Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse.

Promover la visibilidad de las lesbianas.

PLAN DE ACCIÓN

A partir de los temas de mejora detectados, planteamos una serie de medidas para la consecución de los objetivos que hemos planteado, que tienen sobre todo una carga preventiva pensando en el tiempo actual y en el futuro.

Tema mejora: Ampliar la formación centrada en la diversidad afectivosexual.

Actuación: Realización de talleres/cursos de formación con contenidos relacionados con diversidad afectivosexual.

Actuación: Elaboración de un protocolo para la prevención del acoso por razón de orientación sexual.

Tema mejora: Avanzar en el desarrollo de estos valores integradores en la organización.

Actuación: Dar a conocer el Plan Igualdad.

Actuación: Uso de lenguaje inclusivo internamente y externamente en la difusión.

Tema mejora: Voluntariado inclusivo y con equilibrio de sexos.

Actuación: Realización de actividades que promuevan la participación en la diversidad y con metodología inclusiva.

Tema mejora: Avanzar en la reflexión de forma y fondo del lenguaje inclusivo.

Actuación: Realización de un 'protocolo de estilo' de la entidad con lenguaje inclusivo y debatiendo las diferentes posibilidades.

Tema mejora: Empoderamiento de lesbianas.

Actuación: Programación de cursos de formación y actuaciones para posibilitar su protagonismo.

Tema mejora: Profundizar en la relación con el entorno.

Actuación: Difusión de las actividades de la entidad entre toda la comunidad educativa y en barrios, y participación en los debates que se pudieran dar a nivel social.

VIGENCIA DEL PLAN

El Plan para la Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, durante el periodo de 2026-2030. Las actividades y la elaboración de la programación se concentrarán fundamentalmente en el mes de julio y en los últimos trimestres del año.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del Plan de Igualdad debe plantearse de forma continuada y cumplir, por un lado, una función del control del grado de cumplimiento de lo planteado, y por otro, de detección de las áreas de mejora y de medición del impacto en la entidad.

Para ello, se hará uso de un sistema de seguimiento que permitirá obtener información sobre el grado de desarrollo del Plan y podrá plantear la incorporación de nuevas actuaciones o de modificar algunas de las planteadas al inicio del plan.