

INFORME DEL PLAN DE IGUALDAD EMCRAT



2026-2030



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES</b>	<b>4</b>
Misión	4
Visión	5
Valores	5
<b>3. MARCO NORMATIVO</b>	<b>5</b>
<b>4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>6</b>
<b>5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL</b>	<b>7</b>
<b>6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO</b>	<b>8</b>
<b>7. MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>9</b>
<b>8. INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	<b>10</b>
<b>9. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>12. TRABAJO CONTINUO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN</b>	<b>14</b>
<b>13. ESQUEMA VISUAL DEL PLAN</b>	<b>15</b>
<b>14. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>17</b>
<b>15. ANEXOS</b>	<b>17</b>
<b>16. REDES SOCIALES</b>	<b>19</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es una base fundamental para avanzar hacia sociedades democráticas, justas e inclusivas. Este principio se asume como un compromiso diario que guía nuestra forma de actuar, de relacionarnos y de intervenir en el entorno social.

En los últimos años, la igualdad de género ha ganado visibilidad y relevancia en los ámbitos social y político. Sin embargo, aún persisten desigualdades estructurales que afectan especialmente a mujeres y niñas, limitando sus oportunidades y su plena participación. Por ello, se apuesta por una intervención crítica y transformadora, que incorpore la perspectiva feminista en todas las actuaciones.

El trabajo en el tercer sector permite un contacto directo con personas y colectivos en situación de vulnerabilidad. Esta cercanía facilita la promoción de cambios reales en la comunidad. La acción se fundamenta en la inclusión, el acompañamiento y la participación activa, entendiendo la igualdad como un proceso que implica identificar, cuestionar y transformar situaciones de discriminación o exclusión.

El objetivo principal es mejorar las condiciones de vida de las personas, fortalecer el apoyo comunitario e impulsar la integración social. Se presta especial atención a quienes requieren orientación en ámbitos sociales, administrativos o formativos. Además, se promueven valores como la solidaridad, la cooperación, el respeto a la diversidad cultural y la defensa de los derechos humanos, siempre desde una mirada inclusiva.

El documento de igualdad se configura como una herramienta propia, dinámica y coherente con la identidad de la entidad. Refleja un compromiso real y define un camino claro hacia la equidad. Ha sido elaborado de forma colectiva, teniendo en cuenta la realidad interna y las necesidades detectadas, e incluye objetivos, medidas y actuaciones dirigidas a prevenir cualquier forma de discriminación, favorecer la participación equilibrada y consolidar una cultura organizativa basada en el respeto y la justicia social.

Se impulsan acciones de sensibilización dirigidas a todas las personas vinculadas al proyecto: equipo profesional, voluntariado, personas asociadas y usuarias de los servicios. Estas iniciativas fomentan la toma de conciencia, la corresponsabilidad y el compromiso colectivo con la igualdad de género, creando espacios seguros, diversos y libres de violencia.

Este plan supone una apuesta firme por el cambio social. Permite avanzar hacia una estructura más justa e igualitaria y contribuye a construir una sociedad en la que todas las personas puedan desarrollarse en condiciones de respeto, dignidad y con oportunidades reales.

## 2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La organización desarrolla su labor en el ámbito de la acción social, centrando su intervención en la inclusión, la participación comunitaria y la mejora de la calidad de vida de las personas. Su trabajo se dirige a colectivos en situaciones de vulnerabilidad y se basa en principios como la solidaridad, la cooperación y el respeto a la diversidad. La definición clara de su misión, visión y valores orienta cada actuación y refuerza su compromiso con la equidad.

### **Misión**

La entidad se dedica a favorecer la integración social y el bienestar mediante iniciativas comunitarias, formativas y de acompañamiento. Estas acciones facilitan el acceso a recursos, información y oportunidades, fortaleciendo la autonomía y promoviendo la participación activa de todas las personas en su entorno.

La igualdad de género es un principio fundamental. Todas las personas, independientemente de su sexo, origen cultural, situación económica o circunstancias personales, deben tener las mismas oportunidades y participar plenamente en las actividades que impulsa la organización.

### **Visión**

El proyecto aspira a consolidarse como un referente en acción social, reconocido por su capacidad de generar espacios de convivencia, cooperación y respeto entre personas de distintos contextos. La entidad busca ampliar el alcance de sus iniciativas y reforzar su impacto positivo en la comunidad.

El objetivo es contribuir a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, donde las oportunidades no dependan del género ni de otras características personales. Cada intervención combina eficacia, valores éticos y una mirada inclusiva.

### **Valores**

Los valores son la base de la identidad de la organización y guían todas sus actuaciones. Destacan el respeto a la diversidad, la solidaridad, la cooperación, la equidad y el compromiso con la justicia social.

Estos principios fomentan una cultura basada en la participación, la convivencia y el respeto mutuo. La igualdad entre mujeres y hombres se integra de manera transversal en todas las actividades y procesos internos, garantizando que cada acción refleje un compromiso real con la inclusión y la equidad.

### 3. MARCO NORMATIVO

El plan que guiamos con compromiso se sustenta en un conjunto de normas y principios que reconocen la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental. Este marco legal orienta nuestra labor, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades y que ninguna sufra discriminación por su género en la vida social, laboral o comunitaria.

A nivel internacional, nos guiamos por la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. Este tratado insta a los Estados a adoptar medidas efectivas para eliminar la discriminación hacia las mujeres y promover la igualdad real en todos los ámbitos de la sociedad.

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, impulsados por la ONU, incluyen la igualdad de género como una prioridad. En particular, el **Objetivo 5** busca garantizar la equidad entre mujeres y hombres y empoderar a mujeres y niñas, reconociendo que la igualdad es clave para un desarrollo sostenible y para el bienestar de toda la comunidad.

En Europa, el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** establece la igualdad como un principio fundamental y señala que las instituciones deben promoverla en todas sus políticas. Diversas estrategias y directivas han impulsado medidas para reducir la brecha de género y fomentar oportunidades equitativas en los Estados miembros.

En España, la **Constitución Española** recoge en su artículo 14 la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier discriminación por sexo, origen u otras condiciones personales o sociales. Además, la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** constituye uno de los principales instrumentos legales, estableciendo medidas en empleo, educación, participación social y vida pública para garantizar la equidad de oportunidades.

Todas estas normas y principios conforman la base de nuestro Plan de Igualdad. Nos sirven para orientar nuestra forma de trabajar, asegurando que cada proyecto y actividad que desarrollamos respete y promueva los valores de equidad, inclusión y justicia social, tanto dentro de la organización como en la comunidad.

## 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El camino que seguimos hacia la igualdad tiene como objetivo promover la equidad real entre mujeres y hombres, tanto dentro de la organización como en todas las actividades que desarrollamos. Su finalidad es identificar posibles desigualdades, prevenir situaciones de discriminación y establecer medidas que fomenten la participación equilibrada de todas las personas, asegurando que la perspectiva de género sea un eje transversal que refuerce la convivencia, la cohesión social y la calidad de las relaciones entre quienes forman parte del proyecto.

Una de las metas principales es garantizar igualdad de oportunidades en el acceso a programas, recursos y actividades de la entidad. Para ello, se crea un entorno inclusivo y accesible, en el que cualquier persona, independientemente de su género, origen cultural o circunstancias personales, pueda implicarse plenamente en las iniciativas que se ofrecen. Se busca asegurar que mujeres y hombres dispongan de las mismas posibilidades de participación, promoviendo la diversidad y la representación equilibrada en todos los espacios de intervención.

El plan también persigue impulsar la sensibilización y la formación en materia de igualdad de género. La educación, la información y la concienciación son herramientas clave para prevenir discriminaciones y fortalecer actitudes igualitarias y respetuosas. A través de talleres, actividades formativas y dinámicas prácticas, se pretende ampliar el conocimiento sobre equidad y fomentar la reflexión crítica frente a estereotipos y roles tradicionales que puedan limitar la participación y el desarrollo de las personas.

Otra meta esencial es favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Ante la desigual distribución de responsabilidades domésticas y de cuidados, se implementan medidas que promuevan un reparto equilibrado, fomentando la corresponsabilidad y respetando las necesidades individuales de todas las personas implicadas.

Se da prioridad a la prevención y actuación frente a cualquier forma de acoso, discriminación o violencia por razón de género. Para ello, se crean mecanismos que permitan identificar, abordar y resolver estas situaciones de manera eficaz, garantizando siempre un entorno seguro, respetuoso y de confianza.

En conjunto, esta propuesta para la igualdad busca consolidar una cultura organizativa basada en el respeto, la inclusión, la equidad y la solidaridad. La perspectiva de género se integra en la planificación y desarrollo de cada acción, contribuyendo a mejorar la calidad de los proyectos y asegurando la participación plena y equitativa de todas las personas vinculadas al proyecto.

## 5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Analizar la situación actual constituye una etapa fundamental para diseñar un camino efectivo hacia la igualdad. Este proceso permite conocer la realidad de la organización y detectar posibles desigualdades o áreas de mejora en relación con la equidad entre mujeres y hombres. Se recopila información sobre la participación de todas las personas en las distintas actividades, así como sobre las dinámicas internas y la percepción de quienes forman parte del proyecto, incluyendo al equipo técnico, voluntariado y personas socias.

El objetivo principal de este análisis es comprender cómo se distribuyen las oportunidades, responsabilidades y niveles de implicación dentro de la entidad. Se evalúan aspectos como la participación en proyectos sociales y actividades formativas, el acceso a espacios de decisión, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actuación y la distribución de responsabilidades en la gestión de los proyectos comunitarios.

Este estudio permite identificar posibles barreras que dificultan la participación equitativa. Estas pueden ser de carácter cultural, social o estructural, y en muchos casos los estereotipos de género o la distribución desigual de responsabilidades familiares limitan la implicación de determinadas personas en ciertos espacios. Conocer estas limitaciones facilita el diseño de medidas más inclusivas y orientadas a la igualdad real.

Asimismo, se evalúa el grado de sensibilización y conocimiento existente en la organización respecto a la igualdad de género. La forma en que se abordan temas relacionados con la equidad, el respeto y la diversidad influye directamente en el clima de trabajo y en la calidad de las relaciones entre quienes participan en el proyecto.

El análisis también permite identificar buenas prácticas ya presentes en la entidad que contribuyen a fomentar la igualdad. Reconocer estas iniciativas positivas resulta clave para reforzarlas, aumentar la participación activa de todas las personas y avanzar hacia un modelo organizativo más inclusivo y equitativo.

La información obtenida sirve como base para diseñar medidas y acciones concretas, estableciendo estrategias realistas que respondan a las necesidades detectadas, garanticen la inclusión de todos los colectivos atendidos y contribuyan a mejorar la igualdad de oportunidades dentro de la organización a corto, medio y largo plazo.

## 6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El proceso de diagnóstico realizado por la entidad ha permitido recopilar información detallada, tanto cuantitativa como cualitativa, sobre la situación actual en materia de igualdad de género, incorporando también la perspectiva de las personas usuarias de los servicios. Este análisis ha facilitado identificar fortalezas relevantes y áreas de mejora que orientan las futuras acciones de la estrategia de igualdad.

Se destaca el compromiso explícito de la dirección con la equidad de género. Este compromiso se refleja en la promoción de medidas de conciliación, en la implementación de políticas internas y en la creación de canales formales que aseguren un entorno inclusivo. Además, se observa una presencia destacada de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones, reforzando la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la organización.

Existen políticas de conciliación bien definidas, como flexibilidad horaria, teletrabajo y permisos parentales equitativos. Estas medidas favorecen el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las personas implicadas, contribuyendo a generar un clima organizativo respetuoso y participativo.

El diagnóstico también ha identificado áreas clave de mejora. Una de ellas es la necesidad de profundizar en la formación en igualdad de género dirigida a todo el equipo, incluyendo personal contratado, voluntariado y personas socias. Aunque ya se han llevado a cabo acciones formativas, es necesario avanzar en aspectos como la detección de sesgos inconscientes, el análisis de estereotipos y la aplicación de herramientas prácticas para integrar la equidad en los proyectos comunitarios.

Asimismo, se requiere fortalecer los mecanismos de prevención y actuación frente a situaciones de discriminación o violencia por razón de género. Esto implica ampliar la formación específica y difundir los protocolos existentes, asegurando que todas las personas implicadas sepan cómo actuar y a qué recursos dirigirse.

Se identifica también la necesidad de incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en todos los programas y servicios que desarrolla la organización en la comunidad, especialmente en actividades dirigidas a colectivos migrantes y personas en situación de vulnerabilidad social.

Estos resultados proporcionan una base sólida para diseñar e implementar las medidas de la estrategia, orientadas a ampliar las buenas prácticas existentes, superar las brechas detectadas y consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad real de oportunidades.

## 7. MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

La estrategia de igualdad de la organización se estructura en un conjunto de medidas destinadas a garantizar oportunidades equitativas, fomentar la inclusión y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de género. Las acciones abarcan tanto la gestión interna como la intervención comunitaria.

### **1. Asignación de roles y participación**

En la entidad, todas las personas implicadas —voluntariado, socias y personal técnico— disponen de acceso equilibrado a funciones, responsabilidades y espacios de decisión. La revisión de tareas y actividades asegura la presencia proporcional de mujeres y hombres, aplicando criterios objetivos y justos en la distribución de responsabilidades dentro de los proyectos y acciones comunitarias.

### **2. Formación y desarrollo**

Se promueve un programa de aprendizaje centrado en igualdad de género, diversidad cultural, derechos humanos y prevención de discriminación. El equipo, el voluntariado y las personas asociadas participan en talleres, programas de liderazgo y mentoría, reforzando competencias y garantizando un acceso equilibrado a oportunidades de formación y crecimiento.

### **3. Conciliación y corresponsabilidad**

La organización apuesta por entornos que faciliten la armonización entre vida personal, familiar y profesional, ofreciendo horarios flexibles y promoviendo un reparto justo de las responsabilidades de cuidado. Las actividades comunitarias se planifican considerando las necesidades familiares de quienes participan, de manera que todas las personas puedan implicarse de forma equitativa.

### **4. Prevención del acoso y otras violencias**

Se dispone de protocolos claros para abordar acoso sexual, discriminación por género, micromachismos, lenguaje sexista y violencia digital. La organización garantiza espacios seguros, canales confidenciales de comunicación y formación específica para reconocer y actuar frente a cualquier situación de riesgo.

### **5. Igualdad en proyectos y acción social**

La perspectiva de género se integra de manera sistemática en todos los programas y servicios, asegurando la participación equilibrada de mujeres y hombres, con especial atención a personas migrantes o en situación de vulnerabilidad. Se fomenta el empoderamiento femenino, el acceso equitativo a recursos formativos y la implicación activa en la vida comunitaria.

El seguimiento de estas medidas se realiza a través de indicadores que evalúan la participación, la satisfacción, la formación y la correcta aplicación de protocolos. Este control continuo permite ajustar las acciones y consolidar una cultura organizativa basada en la equidad, la inclusión y la igualdad real de oportunidades.

## 8. INDICADORES DE EVALUACIÓN

El plan de igualdad incluye indicadores que permiten medir su efectividad y evaluar el impacto de las acciones implementadas. Estos instrumentos identifican áreas de mejora, refuerzan buenas prácticas y orientan los ajustes necesarios según los resultados obtenidos.

### **1. Participación en actividades formativas y de sensibilización**

Se registran talleres, cursos y charlas sobre igualdad de género, diversidad cultural y prevención de la discriminación. La participación del equipo técnico, voluntariado y personas socias se recoge diferenciando por género, garantizando el acceso equitativo a oportunidades de aprendizaje y concienciación.

### **2. Distribución equitativa en roles y responsabilidades**

La proporción de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, coordinación de proyectos y espacios de toma de decisiones permite comprobar que la asignación de funciones se realiza de manera justa e inclusiva. Este análisis previene sesgos de género y asegura la participación equilibrada dentro de la organización.

### **3. Uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad**

El acceso a horarios flexibles, permisos y apoyo en tareas de cuidado refleja la eficacia de las políticas diseñadas para equilibrar la vida personal, familiar y comunitaria. La implicación en acciones que fomentan la corresponsabilidad asegura que todas las personas puedan participar de forma justa.

### **4. Prevención y gestión de situaciones de discriminación o violencia**

Los datos sobre incidencias reportadas, utilización de canales confidenciales y aplicación de protocolos frente al acoso, micromachismos, lenguaje sexista o violencia digital permiten valorar la capacidad de la organización para mantener un entorno seguro y respetuoso.

### **5. Participación en proyectos y acción comunitaria con perspectiva de género**

La implicación equilibrada de mujeres y hombres en actividades comunitarias se mide prestando especial atención a la inclusión de mujeres migrantes y otros colectivos en situación de vulnerabilidad. La percepción de las personas participantes sobre el grado de equidad y empoderamiento generado por los proyectos también se recoge.

Estos indicadores constituyen un marco integral de seguimiento y evaluación. La estrategia de igualdad se adapta a las necesidades de la organización y contribuye a consolidar una cultura basada en la equidad, la inclusión y el respeto en todas las acciones.

## 9. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La implementación de la estrategia de igualdad se basa en un enfoque coherente y comprometido con la equidad de género. El entorno de trabajo se fundamenta en la inclusión, el respeto y la participación, tanto en la gestión interna como en las acciones desarrolladas en la comunidad.

### **Participación activa y ejemplo**

El equipo se implica en todas las iniciativas de igualdad, transmitiendo valores igualitarios en la distribución de funciones y responsabilidades y en la toma de decisiones. La implicación visible refuerza la importancia de la perspectiva de género y muestra al voluntariado, a las personas socias y al personal la relevancia de aplicar la equidad en cada actividad.

### **Recursos y apoyo**

Se dispone de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para ejecutar las acciones previstas. Esto incluye programas de formación, actividades de sensibilización, espacios de participación equitativa y mecanismos de prevención de discriminación y violencia de género. La distribución adecuada de estos recursos asegura que las medidas planificadas se lleven a cabo de manera efectiva.

### **Comunicación y transparencia**

Se mantiene un diálogo abierto con todas las personas implicadas sobre los objetivos, las acciones y los resultados de la estrategia. Los espacios de participación permiten al voluntariado, a las personas socias y al equipo técnico expresar opiniones, sugerencias y necesidades, asegurando que la implementación sea colaborativa y participativa.

### **Integración institucional**

La igualdad de género se incorpora en todas las políticas, procedimientos y proyectos de la organización. La revisión periódica de las prácticas internas, la evaluación de avances y la aplicación de medidas correctivas garantizan que la equidad se mantenga como principio transversal en todas las áreas.

El enfoque adoptado consolida la igualdad de género como un valor central de la entidad. Se crea un entorno inclusivo y equitativo donde todas las personas pueden participar plenamente y desarrollar su potencial sin barreras ni discriminación.

## 10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La comunicación y la sensibilización constituyen pilares esenciales para asegurar el correcto funcionamiento de la estrategia de igualdad. Este enfoque integral permite concienciar, informar y motivar a todas las personas implicadas, transmitiendo además a la comunidad los valores de equidad, inclusión y respeto que guían la organización.

### **Comunicación interna**

Se disponen de espacios y canales que facilitan al voluntariado, a las personas socias y al equipo técnico el acceso a información clara y constante sobre objetivos, acciones y resultados. Entre estas iniciativas se incluyen boletines internos, reuniones informativas, paneles de comunicación y encuentros participativos. La transparencia y claridad fortalecen la comprensión de las medidas implementadas y refuerzan la cultura de igualdad dentro de la entidad.

### **Formación y sensibilización**

Las actividades formativas y talleres abarcan igualdad de género, diversidad cultural, derechos humanos y prevención de la discriminación. Estas acciones promueven la reflexión crítica y la adopción de prácticas inclusivas, aplicables tanto en la dinámica interna de la organización como en los proyectos comunitarios.

### **Comunicación externa con perspectiva de género**

La información dirigida a la comunidad refleja los valores de equidad y diversidad. Se utiliza lenguaje inclusivo, se asegura la representación equilibrada de mujeres y hombres en materiales, redes sociales y campañas, y se visibiliza la diversidad cultural. Estas acciones sensibilizan a la población, fomentan la participación equitativa y refuerzan la imagen de la organización como entidad comprometida con la igualdad.

### **Participación activa y espacios de encuentro**

Se crean lugares donde todas las personas implicadas pueden compartir experiencias, expresar opiniones y aportar ideas para mejorar la implementación de la estrategia. Estos espacios fortalecen el compromiso colectivo e integran la igualdad de género en la organización de actividades, la toma de decisiones y la relación con la comunidad.

Estas medidas consolidan una cultura de equidad, visibilizan las buenas prácticas y garantizan que los proyectos y actividades estén alineados con los valores de inclusión, respeto y justicia social.

# 11. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CALENDARIO DE EJECUCIÓN

La evaluación y el seguimiento son elementos esenciales para asegurar la efectividad de la estrategia de igualdad. Permiten medir el impacto de las acciones, detectar áreas de mejora y ajustar las medidas según las necesidades de la organización y de la comunidad.

## **Monitoreo continuo**

Se mantiene un control sistemático de todas las acciones mediante la recopilación de datos, informes y la retroalimentación del voluntariado, de las personas socias y del equipo técnico. Este proceso permite identificar obstáculos, analizar la participación y adaptar las iniciativas para garantizar el cumplimiento de los objetivos de equidad de género.

## **Calendario de ejecución**

La estrategia se estructura en un calendario anual que facilita la planificación y el seguimiento de las acciones:

- Primer trimestre: difusión de la estrategia y actividades de sensibilización para voluntariado, personas socias y equipo técnico.
- Segundo trimestre: desarrollo de programas formativos, talleres y acciones comunitarias con perspectiva de género.
- Tercer trimestre: evaluación intermedia de las medidas implementadas y ajustes necesarios.
- Cuarto trimestre: revisión general, elaboración del informe anual y planificación de nuevas acciones para el ciclo siguiente.

## **Sistema de revisión**

La estrategia se aplica durante aproximadamente cuatro años, con revisiones anuales que permiten analizar el grado de cumplimiento de los objetivos, actualizar indicadores y ajustar las medidas ante cambios internos o sociales. Este sistema garantiza la sostenibilidad de las acciones y fortalece la capacidad de la organización para mantener un entorno inclusivo y equitativo a lo largo del tiempo.

El seguimiento, la evaluación y la planificación detallada constituyen una herramienta integral de gestión. Aseguran que la estrategia de igualdad se aplique de manera efectiva, genere resultados tangibles y contribuya a consolidar una cultura organizativa basada en la equidad, el respeto y la inclusión.

## 12. TRABAJO CONTINUO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

La promoción de la igualdad de género en la organización se concibe como un proceso continuo que requiere seguimiento, adaptación y perfeccionamiento constante. Un enfoque dinámico permite que las medidas se ajusten a las necesidades reales del proyecto y de la comunidad, consolidando una cultura inclusiva y equitativa.

### **Monitoreo permanente**

El seguimiento de todas las acciones previstas permite evaluar la efectividad de cada medida, la implicación del voluntariado, de las personas socias y del equipo técnico, así como el impacto en la comunidad. Este control detecta dificultades o desviaciones y facilita la corrección, refuerzo o ajuste de las iniciativas según sea necesario.

### **Actualización periódica**

La estrategia se aplica durante aproximadamente cuatro años, con revisiones anuales que incluyen evaluación de resultados, actualización de indicadores e incorporación de nuevas acciones adaptadas a cambios internos o transformaciones sociales y culturales. Este proceso garantiza que las medidas se mantengan relevantes, vigentes y efectivas a lo largo del tiempo.

### **Aprendizaje y mejora continua**

La retroalimentación de todas las personas implicadas, incluyendo sugerencias y percepciones, enriquece las acciones, fortalece la participación y asegura que la igualdad de género se integre de forma transversal en todos los proyectos y actividades de la entidad.

### **Integración en la cultura de la organización**

La actualización constante refuerza la equidad como un valor permanente, presente en la gestión interna, en la planificación de proyectos comunitarios y en la relación con la comunidad. Este enfoque mantiene un entorno seguro, inclusivo y respetuoso, donde todas las personas pueden desarrollar su potencial sin barreras ni discriminación.

El seguimiento continuo y la mejora permanente constituyen elementos fundamentales para consolidar la igualdad de oportunidades, garantizando que los principios de inclusión, respeto y equidad se reflejen en cada acción de la organización.

## 13. ESQUEMA VISUAL DEL PLAN

El esquema organiza de manera clara la estrategia de igualdad, facilitando la comprensión de las acciones, la distribución de responsabilidades y el seguimiento de los objetivos. Presenta los elementos principales de la estrategia de forma visual y accesible.

### Ejes estratégicos

**Participación y desarrollo:** igualdad de oportunidades en todas las actividades, programas y acciones formativas. Se busca que todas las personas puedan implicarse plenamente, desarrollar sus capacidades y asegurar una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

**Conciliación y corresponsabilidad:** medidas que equilibran la vida personal, familiar y laboral, promoviendo un reparto justo de responsabilidades de cuidado y domésticas y respetando las necesidades individuales de quienes participan en la organización.

**Prevención y seguridad:** protocolos claros para evitar acoso, discriminación y cualquier forma de violencia por razón de género. Espacios seguros y canales confidenciales garantizan la protección y el bienestar de todas las personas implicadas.

**Comunicación y sensibilización:** campañas, talleres y actividades formativas que refuerzan la cultura de igualdad, fomentan el uso de lenguaje inclusivo y visibilizan la diversidad cultural y social en todas las acciones.

**Proyectos comunitarios:** la perspectiva de género se integra en cada iniciativa, asegurando que las acciones dirigidas a la comunidad fomenten la participación equitativa, el empoderamiento y la inclusión de colectivos vulnerables.

### Proceso de implementación

**Difusión y sensibilización:** comunicación de la estrategia a todo el equipo, voluntariado y personas socias, así como a la comunidad, generando conciencia sobre igualdad y diversidad.

**Formación y acciones:** desarrollo de talleres, programas formativos y actividades comunitarias que refuercen conocimientos, habilidades y competencias relacionadas con la equidad de género.

**Seguimiento y evaluación:** recopilación de datos, indicadores y retroalimentación para analizar el impacto de cada acción y detectar áreas de mejora.

**Revisión y actualización:** ajustes de medidas según los resultados obtenidos e incorporación de nuevas acciones para mantener la estrategia vigente y efectiva.

### Indicadores de seguimiento

- Número de actividades formativas realizadas y participación en talleres.
- Equilibrio en la participación de mujeres y hombres en proyectos y actividades.
- Nivel de satisfacción del voluntariado, personas socias y equipo técnico.
- Uso y eficacia de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Alcance y cantidad de campañas de sensibilización y acciones de comunicación.

### Ciclo anual de ejecución

TRIMESTRE	ACCIÓN PRINCIPAL
1º	Difusión de la estrategia y sensibilización
2º	Desarrollo de programas formativos y actividades comunitarias
3º	Evaluación intermedia y ajustes necesarios
4º	Revisión general, informe anual y planificación del próximo ciclo

### Integración en la cultura organizativa

La estrategia de igualdad se entiende como un proceso continuo, presente en la gestión interna, en la planificación de proyectos y en la interacción con la comunidad. Todas las fases permiten retroalimentación y mejora constante. El esquema facilita la comprensión global del plan, mostrando de manera clara los ejes estratégicos, las acciones, el seguimiento y la actualización, reforzando la coherencia entre objetivos, medidas y resultados esperados.

## 14. BIBLIOGRAFÍA

Boletín Oficial del Estado. (2007). Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Boletín Oficial del Estado. (2020). Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad.

Boletín Oficial del Estado. (2020). Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva.

Congreso de los Diputados. (1978). Constitución Española.

Naciones Unidas. Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de género.

Generalitat Valenciana. Normativa en igualdad de género.

# 15. ANEXOS





## 16. REDES SOCIALES

Teléfono: +34 699 10 31 30

Facebook: Eucat Ong Empresa Comunitaria Asociativa

Instagram: ongemcat7

Correo electrónico: [kooemcat@gmail.com](mailto:kooemcat@gmail.com)

Página web: <https://emcatsolidaridad.org/>