



COHESIONART

PLAN DE IGUALDAD

ONGD COHESIONART

Mes y año de revisión

abril de 2026

NIF

G67276428

Registro nacional de entidades/asociaciones

616584

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Objeto y finalidad	3
2. Ámbito de aplicación	3
3. Marco normativo y documental	3
4. Naturaleza del Plan	4
5. Principios rectores	4
6. Diagnóstico de situación	6
7. Objetivos del Plan de Igualdad	8
8. Medidas y acciones	10
9. Calendario de implantación	17
10. Responsables de ejecución y Comisión de Seguimiento	18
11. Indicadores de seguimiento y sistema de evaluación	19
12. Vigencia, revisión y registro	20
Anexo I. Glosario de conceptos clave	22
Anexo II. Modelo de compromiso institucional	23
Anexo III. Herramienta de diagnóstico	24
Anexo IV. Checklist de comunicación inclusiva	25
Anexo V. Modelo de acta de la Comisión de Seguimiento	26

1. Objeto y finalidad

El presente Plan de Igualdad tiene por objeto desarrollar y materializar el compromiso de la ONGD CohesionART con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante un conjunto ordenado de medidas adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, dirigidas a prevenir, corregir y eliminar posibles desigualdades, discriminaciones o barreras por razón de sexo dentro de la entidad.

Su finalidad es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de la asociación, promover un entorno de trabajo y colaboración seguro, inclusivo, transparente y libre de cualquier forma de discriminación, violencia o acoso, y establecer mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua que permitan verificar el cumplimiento real y efectivo de los objetivos fijados.

2. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en el conjunto de la ONGD CohesionART, de conformidad con sus Estatutos, su Reglamento de Régimen Interno y el resto de normativa interna aplicable.

A efectos internos y organizativos, sus disposiciones serán de obligado cumplimiento para:

- todas las personas socias, en su condición de miembros de la Asamblea General;
- todas las personas integrantes de la Junta Directiva, en su condición de órgano de gobierno;
- todo el personal contratado bajo cualquier modalidad laboral;
- todas las personas voluntarias que colaboren con la entidad;
- cualquier otra persona física o jurídica que actúe en nombre, por cuenta o en representación de la asociación, en la medida en que su actuación se relacione con los principios, obligaciones y medidas previstos en este Plan.

El Plan será igualmente de referencia para las actividades de intervención social, acción comunitaria y cooperación al desarrollo que la entidad ejecute en el exterior, especialmente cuando resulte necesario adaptar sus medidas de igualdad, prevención y salvaguarda a contextos interculturales.

En aquello que afecte específicamente a las relaciones laborales, el presente Plan se aplicará al personal contratado de la entidad de conformidad con la normativa laboral vigente y con las medidas que resulten legalmente exigibles en función de la estructura, actividad y dimensión de la asociación.

3. Marco normativo y documental

El presente Plan de Igualdad se fundamenta en el siguiente marco normativo y documental:

A) Normativa externa

- La Constitución Española, especialmente sus artículos 9.2 y 14, que consagran el principio de igualdad y el mandato de promover las condiciones para que esta sea real y efectiva.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en aquello que resulte aplicable.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en aquello que resulte aplicable al personal laboral de la entidad.
- Cualquier otra norma estatal, autonómica, laboral, asociativa o convencional que resulte de aplicación en cada momento.

B) Normativa interna

- Los Estatutos de la ONGD CohesionART, especialmente su artículo 25, relativo al buen gobierno, la igualdad y el entorno seguro, que prevé expresamente la existencia de un Plan de Igualdad.
- El Reglamento de Régimen Interno de la entidad, en particular su Título III, relativo al compromiso ético y al entorno seguro, así como los preceptos que desarrollan el diagnóstico, las áreas de actuación, los objetivos y las medidas en materia de igualdad.
- El resto de protocolos, códigos, planes y políticas internas aprobadas por la entidad en materia de igualdad, no discriminación, prevención del acoso, buen gobierno, voluntariado, protección de datos y protección de personas.

4. Naturaleza del Plan

El presente Plan de Igualdad tiene naturaleza de instrumento interno de buen gobierno, organización y mejora continua de la ONGD CohesionART, sin perjuicio de los efectos y obligaciones que puedan derivarse de la normativa laboral vigente respecto del personal contratado de la entidad.

Con ello, la asociación refuerza su compromiso estatutario con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y con la creación de un entorno seguro, coherente con sus fines fundacionales y con sus principios de actuación.

5. Principios rectores

La aplicación, desarrollo, interpretación, seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores, alineados con los fines fundacionales de la ONGD CohesionART y con su compromiso estatutario con el buen gobierno, la transparencia y la creación de un entorno seguro:

a) Transversalidad de género.

La perspectiva de género se integrará de forma sistemática y activa en la totalidad de las políticas, proyectos, procesos de toma de decisiones y prácticas organizativas de la entidad. Este principio se aplicará tanto en la gestión interna como, cuando proceda, en las actividades externas de intervención social y cooperación.

b) Igualdad de trato y de oportunidades.

Se garantiza la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en cualquier ámbito de la asociación. Se otorgará especial protección a las situaciones derivadas del embarazo, la maternidad, el parto, la lactancia, el estado civil y la asunción de responsabilidades familiares y de cuidados.

c) Interseccionalidad.

La entidad reconoce que las desigualdades por razón de sexo pueden verse agravadas por la interacción con otros factores de discriminación, tales como el origen étnico o fenotipo, la situación administrativa o migratoria, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, la discapacidad, la edad, la situación socioeconómica, la religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Se aplicará, por ello, un enfoque integral que atienda estas realidades de forma complementaria, sin desvirtuar el objeto principal del presente Plan de Igualdad.

d) Prevención y diligencia debida.

La asociación actuará con un enfoque proactivo y preventivo frente a situaciones, prácticas o indicios de desigualdad o discriminación por razón de sexo. Se adoptarán medidas de detección, protección, corrección y mejora continua orientadas a preservar un entorno de trabajo y colaboración seguro, igualitario y respetuoso.

e) Tolerancia cero frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La ONGD CohesionART mantiene un rechazo absoluto frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como frente a cualesquiera otras conductas que vulneren la dignidad, la libertad sexual o la integridad moral de las personas en el ámbito de actuación de la asociación. El protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso será de obligado cumplimiento para todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Plan.

f) Corresponsabilidad y gestión del tiempo.

Se promoverá una cultura organizativa que favorezca la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y de cuidados, así como una gestión justa de los usos del tiempo. Se impulsarán medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y asociativa, sin que ello comporte perjuicio alguno, trato desfavorable o limitación en la participación, permanencia, promoción o acceso a funciones de responsabilidad.

g) Acción positiva.

Cuando se detecten situaciones de desigualdad de hecho, infrarrepresentación o desventaja estructural para las mujeres, la entidad podrá adoptar medidas específicas, temporales, razonables y proporcionadas, dirigidas a corregir dichas situaciones y a favorecer la igualdad efectiva.

h) Liderazgo inclusivo y representación equilibrada.

Se fomentará activamente la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Junta Directiva, las comisiones de trabajo y los espacios de representación interna o externa de la entidad. Asimismo, se promoverá de forma efectiva el acceso de las mujeres a funciones de responsabilidad, coordinación, representación y toma de decisiones.

i) Comunicación inclusiva, transparencia y rendición de cuentas.

Toda la comunicación interna y externa de la asociación será clara, accesible y libre de sesgos, estereotipos o usos sexistas del lenguaje. La entidad rendirá cuentas de forma periódica sobre el grado de implantación del Plan de Igualdad, sus medidas, indicadores y resultados agregados, respetando en todo caso la confidencialidad de la información sensible, la protección de datos personales y la reserva debida en los procedimientos internos.

j) Seguimiento, evaluación y mejora continua.

Las medidas previstas en el presente Plan estarán sujetas a seguimiento periódico, evaluación objetiva y revisión cuando así lo exijan los resultados obtenidos, los cambios organizativos relevantes o las necesidades detectadas. En todo caso, el Plan deberá ser evaluado durante su vigencia y revisado antes de su expiración, de conformidad con la normativa aplicable y con los mecanismos internos de control y actualización de la entidad.

6. Diagnóstico de situación

6.1. Metodología y proceso de elaboración

El presente Plan de Igualdad se fundamenta en un diagnóstico previo de situación, elaborado a partir de una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa, orientada a identificar posibles desigualdades, brechas, obstáculos o factores de discriminación por razón de sexo en el ámbito de la ONGD CohesionART.

A tal efecto, la entidad constituirá una Comisión de Igualdad como órgano responsable del impulso, recopilación, análisis y sistematización de la información necesaria para la elaboración del diagnóstico. En aquello que afecte específicamente al ámbito laboral y resulte legalmente exigible, se actuará de conformidad con la normativa aplicable respecto de la participación o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

La fecha de referencia de los datos y documentos analizados será [insertar fecha].

El proceso de diagnóstico incluirá, como mínimo, las siguientes técnicas de trabajo:

- Análisis cuantitativo, mediante la recopilación de datos desagregados por sexo y, cuando resulte pertinente, por otras variables relevantes, relativos a personas socias, voluntariado, personal contratado, órganos de gobierno, comisiones y funciones de coordinación o representación.

- Análisis cualitativo, mediante cuestionarios confidenciales y, en su caso, anonimizados, entrevistas, consultas internas u otras herramientas de participación dirigidas a conocer la percepción de igualdad, las condiciones de participación, las barreras de acceso o permanencia, la conciliación, la corresponsabilidad y el grado de conocimiento de los recursos internos de protección.
- Revisión documental, mediante el examen de estatutos, Reglamento de Régimen Interno, actas, convocatorias, procesos de selección, descripciones funcionales, materiales de comunicación, documentación de proyectos, protocolos internos y cualesquiera otros documentos relevantes para detectar sesgos, déficits de integración de la perspectiva de género o posibles situaciones de desigualdad.

El diagnóstico tendrá por finalidad servir de base objetiva para la definición de objetivos, prioridades, medidas evaluables, indicadores de seguimiento y mecanismos de revisión del presente Plan.

6.2. Áreas analizadas

El diagnóstico abarcará, como mínimo, las siguientes áreas de análisis, sin perjuicio de que puedan incorporarse otras materias adicionales en atención a las características de la entidad:

a) Proceso de selección, acceso e incorporación.

Se analizarán los procedimientos de incorporación de personal laboral, voluntariado y, en su caso, de acceso a funciones internas de responsabilidad, a fin de detectar posibles sesgos de género en los requisitos, criterios de valoración, entrevistas, mecanismos de captación o prácticas de selección.

b) Clasificación profesional y distribución funcional.

Cuando exista personal laboral, se examinarán los grupos, categorías, funciones y responsabilidades asignadas, así como la eventual existencia de segregación horizontal o vertical. En el ámbito asociativo, se analizará igualmente la distribución de tareas, roles y responsabilidades dentro de la entidad.

c) Formación.

Se evaluará el acceso equitativo a la formación técnica, organizativa, en igualdad de género y en liderazgo, tanto del personal contratado como del voluntariado, de las personas socias y de quienes asuman funciones de coordinación o representación, con el fin de identificar posibles desequilibrios o carencias formativas.

d) Promoción, liderazgo y toma de decisiones.

Se analizará quién ocupa funciones de coordinación, representación, responsabilidad o decisión, tanto en la estructura interna de la entidad como en su proyección externa, prestando especial atención a posibles situaciones de infrarrepresentación femenina o concentración de poder decisorio.

e) Condiciones de trabajo y organización del tiempo.

Cuando exista personal laboral, se evaluarán las jornadas, horarios, disponibilidad exigida, estabilidad, distribución del tiempo de trabajo y demás condiciones que puedan incidir de forma desigual sobre mujeres y hombres. En el ámbito asociativo y voluntario, se analizarán también los horarios de reuniones, cargas organizativas y exigencias de disponibilidad.

f) Corresponsabilidad, conciliación y cuidados.

Se estudiará el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, laboral y asociativa, así como la existencia de barreras que puedan dificultar la participación plena en igualdad de condiciones, especialmente en relación con las responsabilidades de cuidados.

g) Retribuciones y auditoría retributiva, cuando exista personal laboral.

Se analizarán las retribuciones aplicables, el registro retributivo y, en su caso, la auditoría retributiva, con el fin de comprobar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.

h) Infrarrepresentación femenina y composición de la entidad.

Se estudiará la distribución por sexo en la Asamblea General, la Junta Directiva, comisiones, equipos de trabajo, coordinaciones de proyectos y espacios de representación externa, a fin de detectar brechas de participación, liderazgo o visibilidad.

i) Comunicación interna y externa.

Se evaluará el uso del lenguaje, las imágenes, mensajes, narrativas y materiales difundidos por la entidad en redes sociales, sitio web, campañas, convocatorias, formularios y documentación institucional, con el objetivo de detectar sesgos, estereotipos o usos sexistas.

j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se analizará el grado de conocimiento, accesibilidad, confianza y eficacia del protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como del canal interno de comunicación o denuncia y de las garantías de confidencialidad, protección y no represalia asociadas al mismo.

k) Proyectos, acción social y personas beneficiarias.

Se analizará la incorporación de la perspectiva de género en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos, así como la disponibilidad de datos desagregados por sexo y otras variables relevantes sobre las personas participantes y beneficiarias.

l) Cooperación internacional y salvaguarda.

Cuando existan actuaciones en el exterior o en contextos interculturales, se analizará la adecuación de las medidas de igualdad y entorno seguro, la identificación de riesgos específicos por razón de sexo o género y la existencia de mecanismos de salvaguarda y prevención de abusos, explotación o discriminación.

7. Objetivos del Plan de Igualdad

7.1. Objetivos generales

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivos generales los siguientes:

- Consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico, transversal y estructural de la ONGD CohesionART, integrándolo en la organización interna, en la toma de decisiones y en el desarrollo de sus actividades.
- Prevenir, detectar y corregir cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en todos los ámbitos de la entidad y respecto de todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación.
- Garantizar un entorno de trabajo y colaboración seguro, respetuoso y libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, coherente con los valores de los derechos humanos, la cohesión social, el buen gobierno y la no discriminación.

7.2. Objetivos específicos por áreas

De conformidad con el diagnóstico realizado, el Plan de Igualdad se orientará al logro de los siguientes objetivos específicos:

a) En selección, acceso e incorporación

Garantizar que los procesos de incorporación de personal, voluntariado y acceso a funciones internas de responsabilidad se desarrollen con criterios objetivos, transparentes e inclusivos, minimizando cualquier sesgo de género en la captación, valoración y selección de candidaturas.

b) En representación, liderazgo y toma de decisiones

Favorecer una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Junta Directiva, comisiones de trabajo, coordinaciones de proyectos y espacios de representación interna o externa, promoviendo el acceso efectivo de las mujeres a funciones de responsabilidad, coordinación, representación y toma de decisiones.

c) En formación

Asegurar que todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Plan tengan acceso a formación básica en igualdad de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación inclusiva y entorno seguro, con especial atención a quienes ejerzan funciones de responsabilidad, coordinación o representación.

d) En retribuciones

Garantizar, cuando exista personal laboral, la aplicación efectiva del principio de igual retribución por trabajos de igual valor, mediante los instrumentos legalmente procedentes de transparencia retributiva, registro retributivo y auditoría retributiva, de conformidad con la normativa vigente.

e) En conciliación, corresponsabilidad y organización del tiempo

Reducir las barreras organizativas que puedan dificultar la participación en igualdad de condiciones de las personas con responsabilidades familiares y de cuidados, mediante medidas de flexibilidad, previsión, adaptación razonable y organización del tiempo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y asociativa sin perjuicio ni trato desfavorable.

f) En comunicación interna y externa

Garantizar que la comunicación institucional, los materiales de difusión, los contenidos digitales, la documentación interna y las narrativas públicas de la entidad sean inclusivos, accesibles y libres de sesgos o estereotipos sexistas, integrando de forma estable la perspectiva de género en la imagen y en el lenguaje de la organización.

g) En prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Garantizar el conocimiento, la accesibilidad y la aplicación efectiva del protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como del canal interno de comunicación o denuncia y de sus garantías de confidencialidad, protección y ausencia de represalias.

h) En seguimiento, evaluación y mejora continua

Implantar un sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del presente Plan de Igualdad, basado en indicadores objetivos, calendario de ejecución, asignación de responsables y mecanismos de mejora continua, a fin de verificar su eficacia real y adaptar sus medidas a las necesidades detectadas.

i) En proyectos y acción social

Integrar de manera estable la perspectiva de género en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos y acciones sociales de la entidad, incorporando análisis de impacto y datos desagregados cuando proceda.

j) En protección y apoyo ante violencia de género

Disponer de mecanismos internos de protección, apoyo, confidencialidad y derivación para personas vinculadas a la entidad que puedan encontrarse en situaciones de violencia de género o violencia machista.

k) En cooperación internacional y salvaguarda

Incorporar criterios de adaptación intercultural, evaluación de riesgos de género y medidas de salvaguarda en las actuaciones de cooperación al desarrollo o intervención exterior que impulse la entidad.

8. Medidas y acciones

El presente conjunto de medidas constituye el eje operativo del Plan de Igualdad. Su implantación se realizará de forma progresiva durante la vigencia del mismo, de acuerdo con el calendario que se apruebe, priorizando aquellas actuaciones de carácter preventivo, formativo y organizativo que permitan corregir desigualdades,

evitar discriminaciones y consolidar una cultura interna coherente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todas las medidas previstas en este apartado deberán ser objeto de seguimiento periódico, evaluación y, en su caso, revisión o actualización, en función de los resultados obtenidos, las necesidades detectadas y los cambios organizativos que pudieran producirse.

8.1. Área de selección, acceso e incorporación

M.1. Revisión de ofertas y convocatorias

Se revisarán todos los modelos de ofertas de empleo, convocatorias de voluntariado y formularios de incorporación para garantizar el uso de lenguaje inclusivo, la claridad de los criterios de acceso y la eliminación de requisitos, expresiones o prácticas que puedan generar discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Prioridad: Alta

Plazo de implantación: Primer semestre desde la aprobación del Plan

Responsable: Secretaría / Área de Personas

Indicador: Porcentaje de modelos de convocatoria y oferta revisados conforme a checklist de lenguaje inclusivo y no discriminación

Medio de verificación: Modelos revisados, checklist de validación y archivo documental actualizado

Recursos: Plantillas internas, tiempo técnico de revisión y apoyo de la Comisión de Igualdad

M.2. Selección sin sesgos y anonimización parcial de candidaturas, cuando proceda

Se implantarán criterios de selección objetiva y, siempre que resulte viable, mecanismos de anonimización parcial de candidaturas en las fases iniciales de preselección. Asimismo, se impartirá formación básica sobre sesgos inconscientes y selección no discriminatoria a las personas que intervengan en procesos de incorporación o entrevistas.

Prioridad: Alta

Plazo de implantación: Primer año de vigencia del Plan

Responsable: Junta Directiva / Comisión de Igualdad

Indicador: Número de personas formadas en selección sin sesgos y existencia de criterios objetivos formalizados para la preselección

Medio de verificación: Registro de formación, materiales de la sesión y protocolos internos de selección

Recursos: Tiempo de formación, apoyo técnico y materiales pedagógicos

8.2. Área de representación, liderazgo y toma de decisiones

M.3. Medida de acción positiva en supuestos de infrarrepresentación

Cuando se detecte infrarrepresentación de uno de los sexos en una determinada área, cargo o función de responsabilidad, y concurra igualdad sustancial de idoneidad, competencia y adecuación al puesto o función, se podrá priorizar la candidatura del sexo infrarrepresentado, con el fin de favorecer una presencia equilibrada en los términos legalmente admitidos.

Prioridad: Media

Plazo de implantación: Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia

Responsable: Junta Directiva / Asamblea General, según el ámbito de decisión

Indicador: Evolución anual de la composición por sexo en órganos de gobierno, coordinaciones y funciones de responsabilidad

Medio de verificación: Actas de nombramiento, composición anual de órganos y registro de responsabilidades

Recursos: Seguimiento estadístico interno y criterios objetivos de valoración

M.4. Presencia equilibrada en la representación externa

Se promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres en foros externos, redes de ONGD, espacios institucionales, mesas de trabajo y actos de representación en los que participe la entidad, procurando evitar la asignación estereotipada de tareas visibles o de representación pública.

Prioridad: Media

Plazo de implantación: Durante toda la vigencia del Plan

Responsable: Presidencia / Junta Directiva

Indicador: Distribución anual por sexo de las representaciones externas realizadas en nombre de la entidad

Medio de verificación: Agenda institucional, actas internas, registros de asistencia y memoria anual

Recursos: Coordinación interna y registro actualizado de participaciones

8.3. Área de formación

M.5. Acogida y documentación inicial en igualdad

Se integrará el Plan de Igualdad, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y el resto de normas básicas de entorno seguro en la documentación de acogida de toda persona que se incorpore a la entidad, ya sea como personal contratado, voluntariado, miembro de órganos de gobierno o colaborador estable.

Prioridad: Alta

Plazo de implantación: Primer trimestre desde la aprobación del Plan

Responsable: Secretaría

Indicador: Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la documentación de acogida en igualdad

Medio de verificación: Registro de entregas, acuse de recibo o firma de recepción

Recursos: Documentación actualizada y sistema de archivo interno

M.6. Formación anual en igualdad y transversalidad de género

Se realizará, al menos, una acción formativa anual específica sobre igualdad de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación inclusiva y aplicación práctica de la perspectiva de género en proyectos, con especial atención a quienes ejerzan funciones de coordinación, decisión o representación.

Prioridad: Alta

Plazo de implantación: Una edición anual durante toda la vigencia del Plan

Responsable: Comisión de Igualdad

Indicador: Número de personas participantes y porcentaje de cobertura respecto de las personas destinatarias

Medio de verificación: Convocatoria, listado de asistencia, materiales y evaluación de la formación

Recursos: Persona formadora interna o externa, materiales y tiempo de dedicación

8.4. Área de condiciones de trabajo y retribuciones

M.7. Registro retributivo y auditoría retributiva, cuando proceda

Cuando exista personal laboral, la entidad mantendrá actualizado el registro retributivo desagregado por sexo y, en su caso, integrará en el Plan la auditoría retributiva que resulte legalmente procedente, con el fin de verificar la aplicación efectiva del principio de igual retribución por trabajos de igual valor y detectar posibles diferencias no justificadas.

Prioridad: Alta, cuando exista personal laboral

Plazo de implantación: Actualización anual

Responsable: Tesorería / Gestión laboral

Indicador: Existencia y actualización anual del registro retributivo y, en su caso, realización de auditoría retributiva

Medio de verificación: Registro retributivo, informe de auditoría retributiva y documentación laboral asociada

Recursos: Apoyo de asesoría laboral o técnica especializada, en caso necesario

8.5. Área de conciliación, corresponsabilidad y cuidados

M.8. Organización del tiempo, horarios razonables y flexibilidad

Se establecerán criterios internos de organización del tiempo que favorezcan la participación en igualdad de condiciones, incluyendo la fijación preferente de reuniones en franjas horarias razonables, la planificación con antelación suficiente, y el uso de formatos telemáticos o híbridos cuando resulte posible y adecuado.

Prioridad: Alta

Plazo de implantación: Primer semestre desde la aprobación del Plan

Responsable: Coordinaciones de proyectos / Junta Directiva

Indicador: Porcentaje de reuniones celebradas dentro de la franja horaria fijada y con antelación mínima suficiente en su convocatoria

Medio de verificación: Convocatorias, calendarios de reuniones y actas

Recursos: Herramientas de videoconferencia, calendario compartido y pautas internas de organización

M.9. Política interna de desconexión digital y pautas de comunicación responsable

Cuando exista personal laboral, la entidad aprobará una política interna de desconexión digital conforme a la normativa aplicable. En todo caso, también establecerá pautas internas de comunicación responsable para evitar exigencias indebidas de disponibilidad permanente en el ámbito asociativo, especialmente fuera de horarios ordinarios, descansos, permisos o vacaciones.

Prioridad: Media

Plazo de implantación: Primer año de vigencia del Plan

Responsable: Junta Directiva / Secretaría

Indicador: Política o pautas internas aprobadas y difundidas; grado de conocimiento por las personas destinatarias

Medio de verificación: Documento aprobado, comunicaciones internas y registro de difusión

Recursos: Redacción interna, validación jurídica y acciones básicas de sensibilización

8.6. Área de comunicación inclusiva

M.10. Guía de comunicación inclusiva y no sexista

Se elaborará, aprobará y difundirá una guía breve de lenguaje e imagen inclusiva, de uso obligatorio en la comunicación institucional, redes sociales, web, memorias, formularios y materiales de difusión de la entidad, con criterios prácticos para evitar sesgos, estereotipos y usos sexistas.

Prioridad: Alta

Plazo de implantación: Primer semestre desde la aprobación del Plan

Responsable: Área de Comunicación / Comisión de Igualdad

Indicador: Guía aprobada y porcentaje de piezas de comunicación revisadas conforme a sus criterios

Medio de verificación: Documento de la guía, muestra anual de materiales revisados e informe de incidencias

Recursos: Tiempo técnico de redacción, revisión interna y difusión

8.7. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

M.11. Difusión y accesibilidad del protocolo y del canal interno de comunicación o denuncia

Se desarrollarán acciones periódicas de difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como del canal interno de comunicación o denuncia, garantizando que resulten accesibles, comprensibles y conocidos por todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Plan.

Prioridad: Alta

Plazo de implantación: Inicio en el primer trimestre y recordatorios semestrales durante toda la vigencia del Plan

Responsable: Comisión de Igualdad / Secretaría

Indicador: Porcentaje de personas destinatarias que declaran conocer la existencia del protocolo y del canal; número de acciones informativas realizadas

Medio de verificación: Registros de difusión, encuestas internas y materiales informativos publicados

Recursos: Soportes de comunicación interna, cartelería digital o física y tiempo de difusión

8.8. Área de proyectos, acción social y datos de personas beneficiarias

M.12. Integración de la perspectiva de género en la formulación y seguimiento de proyectos

La entidad incorporará, cuando resulte pertinente, un análisis de impacto de género en la fase de identificación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus proyectos y acciones sociales, de modo que los objetivos, actividades, indicadores y resultados contemplen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Prioridad: Alta

Plazo de implantación: Primer año de vigencia del Plan

Responsable: Coordinaciones de proyectos / Comisión de Igualdad

Indicador: Número y porcentaje de proyectos revisados con análisis de impacto de género incorporado

Medio de verificación: Fichas de proyecto, matrices de diseño, memorias técnicas e informes de seguimiento

Recursos: Plantillas de formulación adaptadas, tiempo de revisión técnica y apoyo metodológico

M.13. Registro y desagregación de datos de personas participantes y beneficiarias

Los sistemas de registro y seguimiento de la entidad deberán permitir, cuando la naturaleza de la actividad lo justifique y respetando la normativa de protección de datos, la desagregación de la información por sexo y otras variables relevantes, con el fin de detectar posibles desigualdades en acceso, participación o impacto.

Prioridad: Alta

Plazo de implantación: Primer año de vigencia del Plan

Responsable: Secretaría / Coordinaciones de proyectos

Indicador: Existencia de herramientas de registro adaptadas y porcentaje de actividades o proyectos con datos desagregados disponibles

Medio de verificación: Formularios, bases de datos, matrices de seguimiento y memorias de actividad

Recursos: Adecuación de herramientas de registro, criterios de minimización de datos y soporte técnico interno

8.9. Área de protección y apoyo ante violencia de género

M.14. Protocolo interno de apoyo y protección integral

La entidad aprobará un procedimiento interno de apoyo y protección para las personas vinculadas a CohesionART que pudieran encontrarse en situación de violencia de género o violencia machista, contemplando medidas de confidencialidad, flexibilidad organizativa, acompañamiento básico, información sobre recursos especializados y, en su caso, derivación a servicios competentes.

Prioridad: Alta

Plazo de implantación: Primer año de vigencia del Plan

Responsable: Junta Directiva / Comisión de Igualdad

Indicador: Protocolo aprobado y difundido; número de personas responsables informadas sobre su activación

Medio de verificación: Documento aprobado, registro de difusión y actas o evidencias de sesión informativa

Recursos: Redacción interna, asesoramiento especializado externo cuando resulte necesario y red básica de recursos de derivación

8.10. Área de cooperación internacional, salvaguarda y gestión del riesgo

M.15. Adaptación intercultural de las medidas de igualdad y entorno seguro

En las actuaciones de cooperación al desarrollo, intervención exterior o trabajo en contextos interculturales, la entidad adaptará la aplicación del Plan y de sus protocolos a la realidad social, lingüística y cultural del contexto, sin renunciar a los principios esenciales de igualdad, dignidad, no discriminación y protección de las personas.

Prioridad: Media

Plazo de implantación: Segundo año de vigencia del Plan y actualización cuando proceda

Responsable: Coordinaciones de cooperación / Comisión de Igualdad

Indicador: Existencia de criterios o notas operativas de adaptación intercultural por proyecto o misión

Medio de verificación: Protocolos adaptados, fichas de misión, informes de coordinación y documentación operativa

Recursos: Tiempo técnico de adaptación, apoyo de personas mediadoras o referentes locales y revisión contextual

M.16. Cláusulas y pautas de salvaguarda en terreno

La entidad incorporará pautas de safeguarding o salvaguarda en sus actuaciones en terreno, alianzas, viajes, talleres y proyectos internacionales, incluyendo medidas de prevención de abusos, explotación, discriminación, trato degradante o uso inadecuado de relaciones de poder.

Prioridad: Alta

Plazo de implantación: Primer año de vigencia del Plan en proyectos internacionales

Responsable: Junta Directiva / Coordinaciones de cooperación

Indicador: Existencia de cláusulas o pautas de salvaguarda incorporadas a los proyectos, alianzas o misiones en terreno

Medio de verificación: Documentos de proyecto, acuerdos de colaboración, instrucciones internas y materiales de acogida o formación

Recursos: Modelos documentales, revisión jurídica básica y coordinación con contrapartes locales

M.17. Evaluación específica de riesgos de género por proyecto o misión

Antes del inicio de proyectos, misiones o actividades de cooperación en terreno que lo requieran, se realizará una evaluación específica de riesgos de género y de seguridad, a fin de identificar medidas preventivas y de respuesta proporcionadas a las circunstancias del contexto y de las personas participantes.

Prioridad: Media

Plazo de implantación: Segundo año de vigencia del Plan y antes de cada actuación internacional relevante

Responsable: Coordinaciones de cooperación / Junta Directiva

Indicador: Número de proyectos o misiones con evaluación de riesgos de género documentada

Medio de verificación: Matrices de riesgo, informes previos de misión y documentación de planificación

Recursos: Plantillas de evaluación, información contextual y tiempo de análisis previo

8.11. Criterios generales de ejecución de las medidas

La implantación de las medidas previstas en este apartado se realizará de conformidad con los principios de prioridad, proporcionalidad, eficacia, viabilidad y mejora continua. Todas las medidas deberán integrarse en el calendario general del Plan y ser objeto de seguimiento por el órgano responsable que se determine en el apartado correspondiente.

Las medidas podrán ser revisadas, ampliadas, sustituirse o adaptarse durante la vigencia del Plan cuando así lo aconsejen los resultados del seguimiento, las necesidades detectadas en la evaluación o los cambios organizativos, normativos o funcionales de la entidad.

9. Calendario de implantación

La implantación de las medidas previstas en el presente Plan se realizará de forma progresiva durante su vigencia, atendiendo a su prioridad, complejidad, disponibilidad organizativa y recursos existentes en la entidad.

A la fecha de aprobación del presente Plan, la ONGD CohesionART desarrolla su actividad principalmente a través de sus órganos de dirección, personas voluntarias y colaboraciones externas, sin perjuicio de que pueda contar de forma puntual o temporal con personal laboral en determinados periodos o proyectos. En consecuencia, el presente calendario se configura como un instrumento interno de planificación, seguimiento y mejora continua, que será aplicable al conjunto de la entidad y, cuando exista personal contratado, también a dicho personal en aquellas materias de carácter laboral que resulten procedentes.

Con carácter general, el calendario de implantación se ajustará a las siguientes fases:

Fase 1. Implantación inicial y medidas prioritarias (primer año de vigencia).

Durante el primer año se ejecutarán con carácter preferente las medidas de alta prioridad, especialmente aquellas vinculadas a la prevención, la revisión de convocatorias, la acogida, la formación básica, la accesibilidad del protocolo de acoso y del canal interno de comunicación o denuncia, la desagregación de datos y las actuaciones esenciales de protección y salvaguarda. En esta fase se incluyen, entre otras, las medidas M.1, M.2, M.5, M.10, M.11, M.12, M.13, M.14 y M.16.

Fase 2. Consolidación organizativa (segundo año de vigencia).

Durante el segundo año se desarrollarán las medidas de consolidación y aquellas que requieren una implantación más progresiva o una revisión de prácticas internas, incluyendo las relativas a representación equilibrada, formación anual, organización del tiempo, pautas de comunicación responsable, adaptación intercultural y evaluación de riesgos. En esta fase se incluyen, entre otras, las medidas M.3, M.4, M.6, M.8, M.9, M.15 y M.17.

Fase 3. Seguimiento reforzado y evaluación intermedia (tercer año de vigencia).

Durante el tercer año se realizará el seguimiento acumulado de las medidas implantadas, la comprobación de sus indicadores y una evaluación intermedia del grado de ejecución y eficacia del Plan, con el fin de introducir, en su caso, los ajustes que resulten necesarios.

Fase 4. Evaluación final y revisión del Plan (cuarto año de vigencia).

Durante el cuarto año se realizará la evaluación final del Plan, la revisión global de sus resultados y, en su caso, la propuesta de renovación, actualización o sustitución del mismo.

Sin perjuicio de esta planificación general, cada medida contará con su propio plazo de implantación, periodicidad y medio de verificación, conforme a lo establecido en el apartado anterior.

10. Responsables de ejecución y Comisión de Seguimiento

La ejecución de las medidas previstas en el presente Plan corresponderá a las personas u órganos responsables designados en cada una de ellas, bajo la coordinación general de la Junta Directiva.

Dada la dimensión actual de la entidad, el seguimiento, evaluación y revisión del Plan se atribuye a una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, de carácter interno, flexible y adaptado a la realidad organizativa de CohesionART.

La Comisión de Seguimiento estará integrada, con carácter ordinario, por tres personas designadas por la Junta Directiva y ratificadas por la Asamblea General, procurando una composición equilibrada y la participación de, al menos:

- una persona integrante de la Junta Directiva;
- una persona con funciones de secretaría, coordinación o apoyo organizativo;
- una persona voluntaria vinculada de forma estable a la entidad.

Cuando la entidad cuente con personal laboral durante la vigencia del Plan, y en la medida en que resulte procedente por la naturaleza de las medidas a evaluar, podrá incorporarse a las tareas de seguimiento una persona trabajadora o, en su caso, recabarse su participación o audiencia de forma específica en los aspectos que afecten al ámbito laboral.

Las personas proveedoras o colaboradoras externas no formarán parte ordinaria de la Comisión, sin perjuicio de que puedan ser consultadas o requeridas para aportar información cuando ejecuten actuaciones en nombre de la entidad o resulten afectadas por medidas del Plan. En estos supuestos, la entidad promoverá la incorporación de cláusulas contractuales o compromisos expresos de respeto a sus principios de igualdad, no discriminación y entorno seguro.

Corresponden a la Comisión de Seguimiento, como mínimo, las siguientes funciones:

- velar por la correcta implantación del Plan;
- interpretar sus previsiones y resolver dudas de aplicación interna;
- supervisar el cumplimiento de las medidas, indicadores y plazos;
- recopilar la información necesaria para el seguimiento y la evaluación;
- proponer ajustes, modificaciones o medidas complementarias;
- redactar los informes anuales de seguimiento, la evaluación intermedia y la evaluación final;
- elevar a la Junta Directiva y, en su caso, a la Asamblea General, las propuestas de revisión o actualización del Plan.

La Comisión de Seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año, y con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de sus miembros, la Junta Directiva o cuando concurra una incidencia relevante que aconseje revisar o adaptar el Plan.

11. Indicadores de seguimiento y sistema de evaluación

El seguimiento y evaluación del presente Plan se realizará mediante un sistema periódico, objetivo y documentado, basado en los indicadores asociados a cada medida, sus medios de verificación y la información recopilada por la Comisión de Seguimiento.

El sistema de evaluación comprenderá, como mínimo, los siguientes niveles:

a) Seguimiento ordinario anual.

Con periodicidad anual, la Comisión de Seguimiento elaborará un informe anual de avance, en el que se recogerá el grado de ejecución de las medidas, la evolución de los indicadores, las incidencias detectadas, las dificultades de implantación y las propuestas de mejora que resulten oportunas.

b) Evaluación intermedia.

Durante el tercer año de aplicación se realizará una evaluación intermedia, orientada a comprobar el nivel de cumplimiento alcanzado, la adecuación de las medidas a la realidad de la entidad y la necesidad de introducir ajustes o medidas complementarias.

c) Evaluación final.

Antes de la finalización de la vigencia del Plan se elaborará una evaluación final, que valorará el grado de consecución de los objetivos generales y específicos, la eficacia real de las medidas adoptadas, los cambios producidos durante la vigencia del Plan y las recomendaciones para su renovación, sustitución o revisión.

d) Evaluación extraordinaria.

Podrá realizarse una evaluación extraordinaria cuando se detecten desviaciones relevantes, incumplimientos significativos, cambios organizativos sustanciales o la necesidad de adaptar el Plan a nuevas circunstancias internas o normativas, incluida la incorporación de personal laboral en condiciones que hagan necesario reforzar o redefinir las medidas de carácter laboral.

Los indicadores de seguimiento serán, con carácter general, de tres tipos:

- indicadores de ejecución, relativos al grado de implantación efectiva de las medidas;
- indicadores de resultado, relativos a los cambios producidos en las áreas analizadas;
- indicadores de percepción y conocimiento, especialmente en materia de formación, comunicación, entorno seguro y conocimiento del protocolo de acoso.

Toda evaluación deberá fundamentarse en datos verificables, documentación interna, registros de actividad, encuestas, actas, materiales aprobados, evidencias de difusión y cualquier otro soporte que permita acreditar de forma razonable el grado de cumplimiento del Plan.

12. Vigencia, revisión y registro

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años contados desde la fecha de su aprobación por el órgano competente de la entidad, sin perjuicio de su revisión anticipada cuando concurran circunstancias que así lo aconsejen.

El Plan deberá revisarse, en particular, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- cuando así lo aconsejen los resultados del seguimiento, la evaluación intermedia o la evaluación final;
- cuando se aprecie su insuficiencia, desactualización o falta de adecuación a la normativa aplicable;
- cuando se produzcan cambios relevantes en la estructura, funcionamiento, órganos, forma de prestación de la actividad o composición humana de la entidad;
- cuando la entidad incorpore personal laboral, aunque sea temporal o de duración limitada, y resulte necesario adaptar o activar medidas específicas de carácter laboral;
- cuando cambien de forma sustancial las circunstancias que sirvieron de base al diagnóstico inicial.

A la fecha de aprobación del presente documento, y sin perjuicio de la eventual existencia puntual o futura de personal laboral, el presente Plan se aprueba con naturaleza de instrumento interno asociativo de igualdad, aplicable al conjunto de la entidad. Cuando exista personal contratado, le serán aplicables también las previsiones del Plan que resulten pertinentes en materia de igualdad de trato, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, organización del tiempo, formación y demás contenidos laborales procedentes.

En tanto este documento mantenga su naturaleza interna asociativa y no opere formalmente como plan de igualdad de empresa, no se tramitará su inscripción obligatoria en REGCON como tal.

No obstante, si durante su vigencia la entidad pasara a reunir los requisitos legales para estar obligada a disponer de plan de igualdad empresarial, o decidiera negociarlo y formalizarlo expresamente con esa

naturaleza respecto del personal laboral, deberá adaptarse a los requisitos del RD 901/2020 y ser objeto de inscripción en el registro público competente.

Cuando exista personal laboral, aunque sea temporal, la entidad aplicará además las obligaciones laborales que correspondan en cada momento, incluida la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en su caso, las obligaciones de transparencia retributiva.

ANEXOS

ANEXO I. Glosario de conceptos clave

Finalidad: asegurar una interpretación común, homogénea y jurídicamente correcta de los conceptos utilizados en el Plan de Igualdad.

- **Acción positiva:** Medidas específicas, temporales, razonables y proporcionadas dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho, infrarrepresentación o desventaja estructural que afecten a las mujeres, mientras subsistan dichas situaciones.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Brecha retributiva o salarial:** Diferencia existente entre las retribuciones percibidas por mujeres y hombres. Su análisis no debe limitarse a comparar medias globales, sino que debe examinar si existen diferencias retributivas injustificadas en trabajos de igual valor, conforme al principio de igualdad retributiva.
- **Conciliación:** Conjunto de medidas organizativas, temporales o de flexibilidad que permiten compatibilizar la vida personal, familiar, laboral y asociativa sin perjuicio ni trato desfavorable.
- **Corresponsabilidad:** Asunción equilibrada y justa de las responsabilidades familiares, domésticas y de cuidados entre mujeres y hombres, evitando que estas recaigan de forma desproporcionada sobre las mujeres.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** Situación en que una persona es tratada, haya sido tratada o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de su sexo.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro, salvo que dicha medida pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y por medios adecuados y necesarios.
- **Igualdad de trato:** Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, incluida la derivada del embarazo, la maternidad, la asunción de responsabilidades familiares o el estado civil.
- **Igualdad de oportunidades:** Garantía de que mujeres y hombres puedan acceder, participar, permanecer y progresar en igualdad de condiciones, sin barreras, sesgos ni desventajas estructurales.
- **Presencia equilibrada:** Situación en la que la representación de mujeres y hombres en un órgano, espacio o función no sitúa a ninguno de los sexos por debajo del 40% ni por encima del 60%, como criterio de referencia orientador.
- **Segregación horizontal:** Concentración desigual de mujeres y hombres en determinadas áreas, funciones o sectores de actividad, normalmente asociada a estereotipos de género.
- **Segregación vertical:** Concentración desigual de mujeres y hombres en distintos niveles de responsabilidad o poder, de forma que las mujeres encuentran mayores obstáculos para acceder a funciones de dirección, coordinación, representación o decisión.
- **Transversalidad de género:** Integración sistemática de la perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, proyectos, decisiones y procesos organizativos.
- **Violencia o discriminación estructural por razón de sexo:** Conjunto de prácticas, inercias, normas no escritas o sesgos organizativos que producen efectos desiguales o perjudiciales para las mujeres, aunque no siempre se expresen de forma abierta o individualizada.

ANEXO II. Modelo de compromiso institucional

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La Junta Directiva de la ONGD CohesionART manifiesta su compromiso firme, expreso y público con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y con la prevención de cualquier forma de discriminación por razón de sexo dentro del ámbito de actuación de la entidad.

En coherencia con sus fines fundacionales, con sus Estatutos, con su Reglamento de Régimen Interno y con el presente Plan de Igualdad, la entidad se compromete a:

- Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio transversal de su organización interna, su toma de decisiones y sus actividades.
- Impulsar la implantación efectiva del Plan de Igualdad, facilitando los recursos humanos, organizativos y materiales razonablemente necesarios para su desarrollo.
- Garantizar un entorno de trabajo y colaboración seguro, respetuoso y libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la dignidad de las personas.
- Promover el uso de una comunicación inclusiva, accesible y libre de sesgos o estereotipos sexistas en todos los canales y materiales de la entidad.
- Favorecer la formación, sensibilización y participación de las personas vinculadas a la entidad en materia de igualdad, no discriminación y entorno seguro.
- Impulsar mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua del Plan de Igualdad.
- Garantizar la confidencialidad, la protección de datos y la ausencia de represalias respecto de las personas que planteen incidencias, sugerencias o comunicaciones relacionadas con la igualdad o el acoso.

Y para que conste, se firma la presente declaración en _____, a ____ de _____ de 20____.

Firmas de la Junta Directiva

Nombre y cargo: _____

Nombre y cargo: _____

Nombre y cargo: _____

ANEXO III. Herramienta de diagnóstico

Cuestionario de percepción sobre igualdad, participación y entorno seguro

Instrucciones previas: este cuestionario tiene por finalidad conocer la percepción de las personas vinculadas a la ONGD CohesionART sobre igualdad, participación, organización del tiempo, comunicación y entorno seguro. Su cumplimentación es voluntaria. La información se tratará de forma confidencial y, siempre que sea posible, de forma anonimizada o agregada, evitando recoger datos innecesarios o que permitan identificar individualmente a las personas participantes.

Escala de respuesta: 1 = Totalmente en desacuerdo · 2 = En desacuerdo · 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo · 4 = De acuerdo · 5 = Totalmente de acuerdo.

Bloque 1. Igualdad y participación

- Considero que mujeres y hombres tienen oportunidades similares de participación en CohesionART.
- Percibo que el acceso a funciones de coordinación o responsabilidad se realiza con criterios objetivos.
- Considero que la entidad favorece una participación equilibrada de mujeres y hombres en sus espacios de decisión.
- Percibo que no existen sesgos de género en la asignación de tareas o responsabilidades.

Bloque 2. Organización del tiempo y cuidados

- Los horarios de reuniones y actividades facilitan la conciliación con la vida personal y familiar.
- La planificación de actividades suele hacerse con antelación suficiente.
- La entidad muestra sensibilidad hacia las responsabilidades de cuidados de las personas vinculadas a ella.
- Considero que existen formas razonables de adaptación organizativa cuando una persona lo necesita por motivos familiares o de cuidados.

Bloque 3. Formación e información

- Conozco la existencia del Plan de Igualdad de CohesionART.
- Conozco la existencia del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Sé a quién acudir o por qué canal comunicar una incidencia relacionada con igualdad o acoso.
- Considero suficiente la información que la entidad facilita sobre igualdad y entorno seguro.

Bloque 4. Comunicación y cultura organizativa

- La comunicación interna y externa de la entidad utiliza un lenguaje inclusivo y respetuoso.
- Las imágenes y mensajes difundidos por la entidad evitan estereotipos sexistas.
- Percibo que la cultura interna de la entidad es coherente con sus valores de igualdad y no discriminación.

Bloque 5. Entorno seguro

- Me siento seguro/a/e participando en las actividades de la entidad.
- Considero que la entidad actuaría con seriedad ante una situación de acoso o discriminación.
- Confío en que una comunicación interna sobre acoso o discriminación sería tratada con confidencialidad y sin represalias.

Bloque 6. Aportaciones abiertas

- Indica, si lo deseas, qué aspectos consideras prioritarios para mejorar la igualdad en la entidad.
- Indica, si lo deseas, cualquier propuesta concreta de mejora sobre participación, comunicación, conciliación o entorno seguro.

Nota de protección de datos: no se solicitarán, salvo necesidad justificada y con las garantías adecuadas, datos sobre orientación sexual, salud, origen racial o étnico u otras categorías especiales de datos personales.

ANEXO IV. Checklist de comunicación inclusiva

Aplicable a contenidos web, redes sociales, memorias, formularios, campañas, convocatorias y materiales de difusión. Debe utilizarse por cualquier persona que redacte, diseñe o publique contenido en nombre de la entidad.

Lenguaje

- ¿Se ha evitado el uso innecesario del masculino genérico cuando existan fórmulas inclusivas más adecuadas?
- ¿Se ha utilizado un lenguaje claro, respetuoso y no estereotipado?
- ¿Se han evitado expresiones que asocien determinados roles, capacidades o tareas a un sexo concreto?

Imágenes y representación

- ¿Las imágenes muestran diversidad real de mujeres y hombres en funciones de participación, liderazgo, técnica, coordinación y cuidados?
- ¿Se evita representar a las mujeres solo en posiciones secundarias, asistenciales o de apoyo?
- ¿Se evita representar a los hombres solo en funciones de liderazgo, técnica o visibilidad pública?

Narrativa y enfoque

- ¿El contenido evita reforzar estereotipos de género?
- ¿Se ha revisado que no existan sesgos sexistas en titulares, mensajes, eslóganes o descripciones?
- ¿Se proyecta una imagen coherente con los valores de igualdad, diversidad y no discriminación de la entidad?

Formularios y documentos

- ¿Se solicitan únicamente los datos personales estrictamente necesarios para la finalidad del formulario?
- ¿Se han utilizado fórmulas neutras en la identificación de personas cuando sea posible?
- ¿La recogida de datos de sexo o género está justificada, explicada y limitada a lo necesario?

Convocatorias y participación

- ¿La convocatoria utiliza lenguaje inclusivo y no excluyente?
- ¿Se han evitado requisitos o expresiones que puedan disuadir injustificadamente la participación de mujeres?
- ¿Cuando exista infrarrepresentación detectada, se ha valorado incluir una mención de fomento de candidaturas del sexo infrarrepresentado en términos jurídicamente adecuados?

Validación

- ¿El contenido ha sido revisado antes de su publicación conforme a esta checklist?
- ¿Queda constancia interna de la revisión cuando se trate de materiales estratégicos o institucionales?

ANEXO V. Modelo de acta de la Comisión de Seguimiento

ACTA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Acta nº: _____

Fecha: ____ / ____ / ____

Hora de inicio: _____

Hora de finalización: _____

Lugar / modalidad: _____

Personas asistentes

Nombre y cargo / vínculo con la entidad: _____

Nombre y cargo / vínculo con la entidad: _____

Nombre y cargo / vínculo con la entidad: _____

Personas ausentes, en su caso

1. Orden del día

- Lectura y aprobación, en su caso, del acta anterior.
- Revisión del grado de ejecución de las medidas del Plan.
- Análisis de indicadores y medios de verificación.
- Incidencias, dificultades detectadas y necesidades de ajuste.
- Propuestas de mejora y acuerdos.
- Fijación de tareas, responsables y plazos.
- Señalamiento de próxima reunión.

2. Revisión de medidas

- Código de la medida: _____
- Estado: Realizada / En curso / Pendiente / Reprogramada
- Grado de ejecución: _____
- Indicador revisado: _____
- Resultado obtenido: _____
- Medio de verificación examinado: _____
- Observaciones: _____

3. Incidencias y dificultades detectadas

- Falta de tiempo o recursos.
- Dificultades de participación.
- Necesidad de adaptar medidas.
- Barreras organizativas.
- Problemas de difusión o conocimiento del Plan.

4. Propuestas de mejora

- Ajustes de calendario.
- Revisión de medidas.
- Nuevas necesidades de formación.

- Modificaciones en indicadores.
- Acciones complementarias.

5. Acuerdos adoptados

- Acuerdo 1: _____ | Responsable: _____ | Plazo: _____
- Acuerdo 2: _____ | Responsable: _____ | Plazo: _____

6. Evaluación general del periodo

- Grado general de avance del Plan.
- Medidas más eficaces.
- Áreas con menor desarrollo.
- Necesidad o no de revisión extraordinaria.

7. Próxima reunión

- Fecha prevista: _____

Y para que conste, se firma la presente acta en _____, a ____ de _____ de 20____.

Firma: _____

Firma: _____

Firma: _____