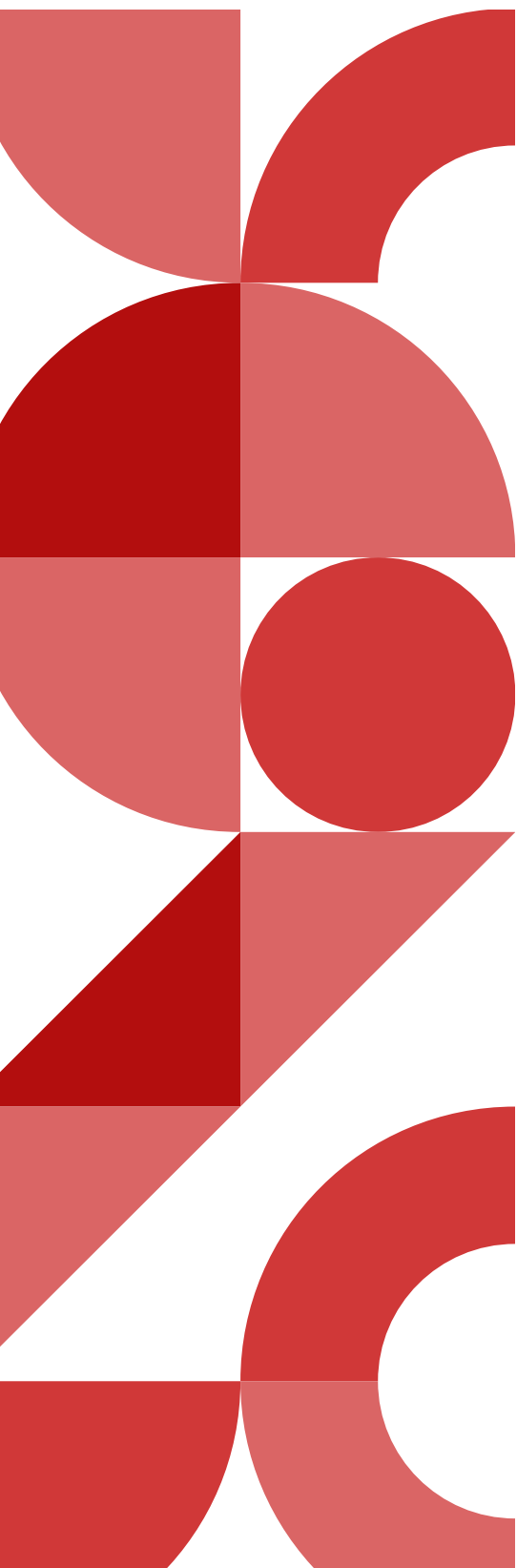




RED\_VivES:  
Red de Viveros para la Economía Social



# PLAN DE IGUALDAD

MODELO BASE PARA  
ENTIDADES Y  
ASOCIACIONES SOCIALES



Financiado por  
la Unión Europea  
NextGenerationEU



Plan de Recuperación,  
Transformación  
y Resiliencia



# PLAN DE IGUALDAD (MODELO BASE PARA ENTIDADES Y ASOCIACIONES SOCIALES)

---

## 0. Presentación y alcance

Este Plan de Igualdad expresa el compromiso de la entidad con la **igualdad de trato y oportunidades** y la **no discriminación**. Se concibe como un conjunto de medidas **transversales y flexibles** aplicables a toda la organización (áreas, sedes y proyectos).

**Vigencia recomendada:** 3-4 años, con **revisión anual**.

**Ámbito:** vida interna (gobernanza, actividades, comunicación) y proyección externa (relación con comunidad educativa/comunitaria, actuación con beneficiarios/as de la entidad...).

A continuación, se presenta un esquema/modelo básico para entidades sin Plan de Igualdad:

## 1. Marco de referencia

- **Principios:** igualdad, diversidad, participación, lenguaje inclusivo, tolerancia cero ante violencias y acosos.
- **Enfoque:** interseccional (edad, género, diversidad afectivosexual, origen, discapacidad), con especial atención a **jóvenes y mujeres**.
- **Gobernanza del Plan:** creación de una **Comisión de Igualdad** paritaria o designación de una **persona referente**, responsable del seguimiento, coordinación y evaluación del plan.

## 2. Diagnóstico de igualdad (resumen)

Realiza un diagnóstico inicial y sintetiza **fortalezas y áreas de mejora** en tres bloques:

### 2.1 *Vida interna y gobernanza*

- Equilibrio de participación en cargos y equipos.
- Cultura organizativa, clima, conciliación (si aplica).
- Formación y sensibilización en igualdad.

### 2.2 *Comunicación e imagen*

- Uso de **lenguaje e imagen inclusiva** en documentos, redes y cartelería.
- Visibilización equilibrada de referentes (portavocías, ponentes).

### 2.3 *Proyección externa y actividades*

- Enfoque de género en actividades, datos **desagregados por sexo/edad**, campañas de sensibilización, prevención de violencias, diversidad afectivosexual.

### 3. Objetivos del Plan

- 3.1 Promover la **igualdad** en la vida interna y en la representación.
- 3.2 Integrar la **perspectiva de género** en decisiones, actividades y comunicación.
- 3.3 **Prevenir y atender** el acoso y las violencias machistas; fomentar **nuevas masculinidades**.
- 3.4 **Empoderar** a jóvenes y mujeres, visibilizando su liderazgo y participación.
- 3.5 Implantar **sistemas de datos** desagregados y evaluación periódica

### 4. Plan de actuación (medidas)

Estructura las medidas por áreas.

Cada medida debería tener **responsable, recursos, plazo e indicador**.

#### *4.1 Vida interna y gobernanza*

- **Equilibrio en cargos y equipos** (meta: 40/60 como referencia).
- **Facilitación y reglas** de reuniones con perspectiva de igualdad (turnos, tiempos, lenguaje).
- **Formación anual** para órganos y equipos (igualdad, sesgos, prevención).

#### *4.2 Comunicación e imagen inclusiva*

- **Guía de estilo** y checklist de lenguaje/imagen inclusiva.
- **Revisión previa** de cartelería, notas y RRSS por la Comisión/Referente.
- **Visibilizar** portavocías femeninas y jóvenes en actos y medios.

#### *4.3 Actividades y proyectos*

- **Incluir criterios de igualdad** en el diseño (objetivos, indicadores, accesibilidad).
- **Datos desagregados** de participación y satisfacción.
- **Campaña anual** contra micromachismos/violencias; talleres de **ciberacoso** y **afectivo-sexual**.

#### *4.4 Prevención y atención del acoso*

- **Protocolo breve**: canal seguro, confidencialidad, fases (recepción-análisis-medidas-cierre).
- **Códigos de conducta** para actividades, salidas y RRSS.
- **Derivación a recursos externos** cuando sea necesario.

#### *4.5 Empoderamiento y liderazgos*

- **Mentoría** para nuevas lideresas y jóvenes portavoces.
- **Formación específica** (hablar en público, negociación, gestión de equipos).
- **Cuidar conciliación** (horarios razonables, formatos híbridos).

## 5. Temporalización

Ejemplo (adaptar por años/trimestres):

- **Año 1:** diagnóstico, constitución Comisión, guía de estilo, protocolo de acoso, primera campaña.
- **Año 2:** consolidar formación anual, mentoría, revisión de indicadores y ajustes.
- **Año 3-4:** profundizar en alianzas, innovación metodológica, evaluación intermedia y final.

## 6. Indicadores y evaluación

Indicadores sugeridos (mide avance por año):

- **Gobernanza:** % mujeres/jóvenes en Junta/portavocías; nº formaciones.
- **Comunicación:** % materiales revisados; incidencias por lenguaje/imágenes.
- **Actividades:** participación desagregada; satisfacción por sexo/edad; nº talleres (ciberacoso, diversidad afectivosexual).
- **Violencias:** nº consultas/casos atendidos y resueltos según protocolo.
- **Cultura:** percepción de clima e igualdad (encuesta breve).  
**Evaluación:** continua + cierre anual con informe a Asamblea y publicación resumida.

## 7. Gobernanza del Plan y rendición de cuentas

- **Comisión/Referente:** agenda de reuniones (trimestral), actas y seguimiento de medidas.
- **Informe anual:** grado de cumplimiento, lecciones aprendidas, nuevas acciones.
- **Transparencia:** versión pública del plan y balance anual en web/RRSS/tablón.