



PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2025-2029

**Kultura Communication Desarrollo
KCD ONGD**

INDICE

	<u>Página</u>
1. INTRODUCCIÓN	2
2. ANTECEDENTES: de dónde venimos	3
3. CONTEXTO: dónde estamos	4
4. OBJETIVOS: lo que queremos mover	7
5. METODOLOGÍA: cómo lo vamos a hacer	8
6. GOBERNANZA: estructuras de implementación	12
7. ACCIONES que transforman	18
ÁMBITO 1. Cultura organizacional y participación	18
ÁMBITO 2. Formación y sensibilización	29
ÁMBITO 3. Gestión del trabajo y sostenibilidad	38
ÁMBITO 4. Alianzas y proyección institucional	44
8. CRONOGRAMA: Calendario de nuestro camino	55
9. PRESUPUESTO con perspectiva de cuidado	62
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO: ¿cómo sabremos que estamos cambiando?	65
11. CONCLUSIONES FINALES	80

Plan de Acción PRO-EQUIDAD GÉNERO EN KCD ONGD

1. INTRODUCCIÓN

En KCD ONGD la comunicación no solo transmite, también transforma. Contar historias, construir relatos y generar sentidos es una herramienta poderosa para imaginar y dar forma a otros mundos posibles. Por eso, como organización que apuesta por la comunicación como motor de cambio, sabe que no basta con señalar hacia fuera: también hay que mirar hacia dentro.

Desde hace tiempo sienten la necesidad de nombrar, revisar y resignificar las formas de organizarse. Lo hacen con conciencia feminista, convencidas de que la transformación social comienza en los espacios que habitan y en las relaciones que construyen cada día. Porque las alianzas más potentes para transformar no siempre están fuera: están dentro del equipo. Y con ellas, pueden enfrentar los retos estructurales que atraviesan.

Este Plan Pro-Equidad 2025 - 2029 nace precisamente de esa certeza: que la coherencia entre lo que son, lo que hacen y lo que comunican es esencial. Que poner los cuidados en el centro no es solo un lema, sino una práctica cotidiana. Y que la mirada feminista no debe añadirse al final de los procesos, sino estar presente desde el inicio, como eje transversal y estructural.

Con este plan se quieren activar procesos internos que permitan revisar las dinámicas, repensar estructuras y fortalecer los vínculos que ya les sostienen. Quieren formarse desde sus propias necesidades, compartir saberes con otras aliadas del cambio, y crear herramientas que impulsen a ser una organización más cuidadora y con liderazgos colectivos comprometidos con la transformación.

Además, este documento se enmarca en la planificación estratégica 2022–2027 y responde al mandato del proceso establecido por la Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad (AVCS), que regula los mecanismos de cambio organizacional pro-equidad y exige a las ONGD la elaboración de planes de acción con medidas concretas, sistemáticas y evaluables para promover la igualdad de género en todas sus dimensiones

2. ANTECEDENTES: DE DÓNDE VENIMOS

KCD ONGD (Kultura, Communication y Desarrollo) ha consolidado una trayectoria transformadora, situando la comunicación como una herramienta estratégica para el cambio social y la equidad de género. Desde su creación, la organización ha promovido la defensa de los derechos humanos, la justicia global y la construcción de una ciudadanía crítica, solidaria e interseccionalmente feminista. La equidad de género ha sido siempre un eje transversal tanto en su acción externa como en su estructura organizativa y cultura interna.

Entre sus principales hitos destaca la creación, en 2008, del Festival Internacional de Cine Invisible “Film Sozialak”, un espacio con enfoque paritario que ha contribuido a visibilizar a mujeres directoras y a cuestionar los estereotipos de género en la producción audiovisual. Esta iniciativa se ha complementado con proyectos como la Caravana de Cine Realizado por Mujeres y los Diálogos Interculturales Norte-Sur con Perspectiva de Género, consolidando al equipo de KCD ONGD como un referente en la promoción de narrativas con perspectiva de género y el impulso de la transformación social a través del arte y la cultura.

En el plano organizativo, ha avanzado en la institucionalización de su compromiso feminista mediante la adopción de su primer Plan de Género en 2016, la formalización de acuerdos laborales con enfoque de cuidados, la implementación de protocolos contra el acoso sexual y por orientación sexual (2020), y el uso generalizado del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones internas y externas. Estas medidas han reforzado la coherencia entre su discurso político y sus prácticas cotidianas.

El proceso participativo de diagnóstico desarrollado entre 2024 y 2025, con la implicación del equipo técnico, personal en prácticas, voluntariado y el Grupo Interno de Género (GIG), ha permitido identificar y celebrar estos avances, así como visibilizar la madurez organizativa alcanzada para consolidar un nuevo Plan Pro-Equidad. Este nuevo ciclo reafirma el compromiso de KCD ONGD con la transformación institucional feminista, proyectando un horizonte donde la equidad de género, la sostenibilidad del equipo y la justicia social continúen siendo pilares fundamentales de su identidad y de su acción transformadora.

Con este Plan Pro-Equidad 2025–2029 se cierra una etapa de reflexión interna y se abre un nuevo capítulo de acciones, donde las aportaciones

recopiladas en el diagnóstico y los principios metodológicos trazados se traducirán en iniciativas concretas para fortalecer la estructura organizativa y cultural.

3. CONTEXTO: DÓNDE ESTAMOS

La elaboración del Plan Pro-Equidad 2025–2029 de KCD ONGD nace de un proceso colectivo, feminista e interseccional, que pone en el centro el compromiso ético y político de la organización con la justicia social, el cuidado de las personas y la sostenibilidad organizativa.

El punto de partida ha sido un diagnóstico participativo que ha implicado al 100% del equipo técnico, personal de prácticas y al voluntariado a través de cuestionarios, entrevistas, talleres y espacios de socialización. La metodología ha priorizado la pluralidad de voces, con enfoque interseccional (género, edad, roles) y con una estructura de validación liderada por el Grupo Interno de Género (GIG), integrado por representantes de todas las áreas de trabajo.

El diagnóstico ha reafirmado que, si bien se cuenta con una trayectoria sólida en equidad de género y una estructura flexible con un equipo comprometido, también es necesario dar un paso más profundo en la transformación organizacional, reconociendo el valor del trabajo no visible, redistribuyendo los liderazgos y colocando los cuidados en el centro de las decisiones y de la vida interna de la organización.

KCD ONGD parte de una trayectoria sólida que se hace realidad en el uso del lenguaje e imágenes inclusivas; protocolos de acoso y acuerdos laborales que reflejan un compromiso formal con la igualdad; se valora la flexibilidad horaria y el teletrabajo como herramientas centrales de bienestar del personal. A ello se suma una gestión financiera prudente que asegura la continuidad de los puestos de trabajo y permite abordar transformaciones estructurales sin riesgo para la plantilla. Estos activos —capital simbólico feminista, estabilidad económica y motivación del equipo— brindan el soporte idóneo para las ambiciones del Plan.

El diagnóstico realizado con metodologías participativas señala espacios de mejora que el Plan ya incorpora como líneas de acción: (i) promover la corresponsabilidad y visibilizar tareas de sostenibilidad y administración actualmente invisibles; (ii) formalizar un modelo de cuidados que trascienda

la buena voluntad y ofrezca protocolos claros para la gestión de conflictos; (iii) medir de forma sistemática los impactos de género; y (iv) profundizar alianzas feministas y de economía solidaria que refuercen el posicionamiento externo de la organización.

Este proceso ha permitido construir un conocimiento compartido sobre la realidad organizacional y establecer una vinculación directa entre los hallazgos del diagnóstico y las acciones que contiene el Plan.

Este Plan se concibe como una herramienta viva que promueve la transversalidad de género en todos los niveles de gestión y funcionamiento, la institucionalización de los cuidados como principio estructurante, la consolidación de liderazgos compartidos y la creación de entornos seguros donde todas las voces puedan expresarse y ser reconocidas.

En este contexto, el Plan es un pacto colectivo y estratégico que busca armonizar la dimensión política y administrativa de la organización. Responde al deseo compartido de construir una KCD ONGD más feminista, donde las decisiones se tomen de manera corresponsable, las tareas se repartan de forma equitativa y el bienestar del equipo esté tan presente como la eficacia de sus proyectos.

El Plan Pro-Equidad 2025-2029 de KCD ONGD que ha sido facilitado y acompañado por Ibiltariak Elkarte, responde de manera directa a los requisitos y al espíritu del **Decreto 40/2018, de 27 de marzo**, que regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, de la forma siguiente:

- **Diagnóstico participativo inicial (Art. 3 del Decreto):** El Decreto exige partir de un análisis de la situación interna que sirva de base a las actuaciones pro-equidad. El proceso en KCD ONGD comienza con un diagnóstico participativo que ha involucrado al 100 % del equipo, personal en prácticas y voluntariado mediante cuestionarios, entrevistas y talleres, validado por el Grupo Interno de Género (GIG), garantizando la pluralidad de voces e interseccionalidad.
- **Estructura por ejes y líneas estratégicas (Art. 4):** Según el Decreto, cada actuación debe encuadrarse en “ejes y líneas estratégicas” dirigidas a eliminar desigualdades, empoderar a las mujeres y avanzar en la transversalidad de género. El Plan articula sus acciones en cuatro ámbitos (Cultura y Participación; Formación y Sensibilización; Gestión del Trabajo Sostenible; Alianzas y Proyección), cada uno con objetivos

específicos, resultados esperados y actividades concretas, alineándose textualmente con el modelo fijado por el Decreto.

- **Definición de objetivos y resultados esperados (Art. 5):** El Decreto requiere la formulación de objetivos claros y resultados medibles. En el Plan se detallan objetivos transformadores y resultados esperados vinculados a indicadores cuantitativos y cualitativos, tal como exige la normativa.
- **Plan de acciones para implementación (Art. 6):** El Decreto amplía las actuaciones subvencionables más allá del diagnóstico y la planificación, incluyendo la implementación del Plan. Este documento no sólo describe las fases de puesta en marcha (rotación de roles, talleres, creación de herramientas, repositorios digitales, protocolos de mediación...), sino que incorpora cronogramas detallados y presupuestos con perspectiva de cuidado, cubriendo así todo el ciclo operativo exigido.
- **Sistema de seguimiento y evaluación (Art. 7):** El Decreto subraya la necesidad de establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódica. El Plan incorpora un sistema de evaluación continua (revisiones mensuales y semestrales con semáforos y tableros digitales), revisiones anuales formales y una evaluación final externa en 2029, cumpliendo con los requisitos de rendición de cuentas y mejora continua.
- **Participación y corresponsabilidad (Art. 8):** La normativa exige la implicación activa de toda la organización y de movimientos de mujeres u otros agentes. En consonancia, el Plan refuerza la corresponsabilidad con roles rotativos, grupos motores y espacios de socialización colectiva, asegurando que las acciones cuenten con el apoyo y la validación de todos los niveles de la entidad.

De este modo, el Plan Pro-Equidad 2025-2029 no sólo cumple los requisitos formales del **Decreto 40/2018**, sino que profundiza en su puesta en práctica, fortaleciendo la transformación cultural y organizativa hacia la equidad de género en KCD ONGD.

4. OBJETIVOS: LO QUE QUEREMOS MOVER

Objetivo general

Construir una cultura organizacional feminista, cuidadora y corresponsable que potencie nuestra labor comunicativa como agente de cambio social.

Objetivos Transformadores:

- **Cuidar lo que somos para sostener lo que hacemos:** Desarmar las estructuras que reproducen desigualdades de género dentro de nuestra organización. Revisar nuestras dinámicas internas para integrar prácticas de cuidado reales y sostenibles, fortaleciendo la participación, la escucha activa y la toma de decisiones compartida.
- **Aprender desde dentro, compartir hacia fuera:** Activar espacios de discusión y procesos de formación crítica que nos doten de herramientas útiles y necesarias que respondan a las necesidades reales del equipo. Fomentar el intercambio de saberes como herramienta de transformación colectiva.
- **Equilibrar, redistribuir, cuidar el ritmo:** Visibilizar y sistematizar nuestras luchas y avances desde una narrativa propia. Avanzar hacia una gestión del trabajo más equilibrada, consciente y transparente, que reconozca la carga laboral, valore los logros (grandes y pequeños) y permita tiempos para la reflexión.
- **Aliarnos para incidir, comunicar para transformar:** Tejer redes feministas con otras entidades que están reescribiendo sus formas de hacer. Definir con claridad nuestro posicionamiento feminista como organización de comunicación y fortalecer las alianzas con otras entidades y movimientos sociales desde una narrativa propia, comprometida y cuidadora.

5. METODOLOGÍA: CÓMO LO VAMOS A HACER

Este plan de actividades se organiza en torno a **4 ámbitos** (Cultura y Participación, Formación y Sensibilización, Gestión del Trabajo Sostenible, Alianzas y Proyección) identificadas en el tercer taller participativo que responden tanto a las necesidades internas identificadas en el diagnóstico como a la vocación de KCD ONGD de proyectarse con un posicionamiento feminista sólido. Cada ámbito vinculado a un objetivo integra una serie de actividades que provienen de:

- Actividades ya existentes identificadas durante el diagnóstico que se consolidan o refuerzan
- Nuevas propuestas surgidas del equipo en las sesiones de diagnóstico.
- Recomendaciones específicas del documento del diagnóstico y de su proceso alineadas con documentos estratégicos de KCD ONGD.

La implementación de este conjunto de acciones aspira a arraigar los valores de la equidad y los cuidados en la práctica cotidiana de la organización y en su imagen externa.

Principios metodológicos

La implementación del Plan se basa en **cinco principios**:

- **Pon los cuidados en el centro:** El diagnóstico señala que los cuidados, en una parte, siguen siendo informales con riesgo de sobrecarga individual y falta de espacios sistemáticos. Integrar este principio responde, por tanto, a una brecha ya identificada y previene la reproducción de urgencias y “heroísmos” individuales.
Porque los ritmos, los tiempos y las personas importan, se tratará de identificar y evitar sobrecargas, se priorizarán dinámicas amables y se cuidarán los espacios para que sean sostenibles.
- **Con creatividad:** El propio proceso diagnóstico valoró positivamente la utilización de talleres participativos y sesiones específicas como vías para abrir nuevas perspectivas y sumar recursos expresivos del equipo. El equipo expresó el deseo de innovar, crear y proponer nuevas formas. Mantener la creatividad como principio metodológico consolida esa buena práctica y refuerza la motivación del equipo.
Se fomentarán metodologías dinámicas, expresivas y situadas que inviten a mirar desde nuevas perspectivas y a activar recursos diversos (emocionales, simbólicos, lúdicos, narrativos...).

- **En colectivo:** Desde los diferentes roles y funciones, desde el lugar que ocupa cada persona en la organización, pero también generando sinergias colectivas que favorezcan las dinámicas de trabajo colectivo con metas comunes. El éxito del plan depende de procesos de participación interna que involucren a todas las áreas y personas, evitando que la equidad se perciba como una tarea añadida o externa. Al convertir cada acción del plan en parte de la agenda cotidiana se responde a la recomendación de “implicar activamente al conjunto de la organización”. Todo el equipo técnico, personal de prácticas y voluntariado formará parte del proceso. Las acciones del plan estarán integradas en la vida organizativa cotidiana, evitando que sean vistas como tareas extra.
- **Con liderazgos compartidos:** Se identificó la necesidad de reforzar la corresponsabilidad y la equidad en la toma de decisiones y en los espacios de participación, así como de documentar y dar seguimiento a los acuerdos para que no dependan de jerarquías informales. Las decisiones se tomarán desde la escucha y el consenso, garantizando la participación activa de todas las personas, con especial atención a quienes menos suelen hablar o ser escuchadas.
- **Con perspectiva feminista interseccional:** reconociendo que las desigualdades se cruzan y se viven de forma distinta según los cuerpos, trayectorias y experiencias, adoptar explícitamente este principio garantiza que el plan responda a la recomendación de profundizar en la diversidad (raza, clase, orientación sexual, discapacidad, etc.) y no se limite a un enfoque de género genérico.

Rotación de Roles Clave en KCD ONGD

La metodología de rotación de roles en KCD ONGD debe partir de una comprensión profunda de las dinámicas internas identificadas en el diagnóstico, integrando tanto los aprendizajes como los retos que emergen desde una perspectiva feminista y de sostenibilidad:

- **Evitar la sobrecarga y la reproducción de roles invisibles:** uno de los principales desafíos detectados, es la tendencia a que las tareas de cuidados y los llamados “roles invisibles” recaigan de manera reiterada en las mismas personas. Para contrarrestar esta dinámica, la rotación de roles debe diseñarse de modo que garantice una distribución equitativa de estas funciones, evitando la especialización rígida y la sobrecarga de perfiles tradicionalmente feminizados. Esto implica establecer mecanismos de seguimiento y revisión periódica que

permitan identificar y corregir posibles desequilibrios en la asignación de tareas.

- **Fomentar la formación cruzada y el aprendizaje colectivo:** la rotación no solo es una herramienta para repartir responsabilidades, sino también una oportunidad estratégica para fomentar la formación cruzada. Al permitir que todas las personas del equipo asuman diferentes roles, se facilita la adquisición de competencias en feminismos, comunicación inclusiva y gestión de alianzas, fortaleciendo así la capacidad colectiva para sostener prácticas transformadoras y adaptarse a los cambios. Este enfoque promueve una cultura de aprendizaje continuo y de apertura a nuevas perspectivas, esenciales para la sostenibilidad organizacional.
- **Visibilizar y valorar los logros y aprendizajes:** El reconocimiento explícito de los logros y aprendizajes alcanzados en cada rol es fundamental para mantener la motivación y la cohesión interna. Valorar el desempeño y los aportes individuales y colectivos contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia y a consolidar una cultura organizacional basada en el cuidado y la corresponsabilidad.

Se identifica la **rotación de roles** como eje metodológico porque distribuye poder real, hace visibles las tareas invisibles —cuidados, gestión administrativa, sostenimiento emocional— y, sobre todo, garantiza que cada persona experimente al menos dos posiciones estratégicas en el ciclo del Plan. No se trata de mover fichas por mero formalismo, sino de activar un aprendizaje circular que descentralice el liderazgo y refuerce la corresponsabilidad.

Para que la rotación de roles cumpla con las necesidades identificadas y que se plantean en el plan, han de tenerse en cuenta riesgos y medidas para su buen funcionamiento:

Riesgo identificado	Medida propuesta
Cultura de urgencia bloquea el relevo	Establecer rotaciones fijas (enero / julio) y evitar cambios en los picos críticos del calendario (festival y cierre contable) para garantizar traspasos ordenados.
Resistencia a perder poder	Implantar periodo de mentoría estructurada entre la persona saliente y la entrante, y visibilizar

	públicamente los logros del rol para compartir el reconocimiento y legitimar la rotación.
Pérdida de información en el traspaso	Utilizar un checklist de traspaso y un repositorio digital compartido (actas, contactos, documentos clave) accesible a todo el equipo.
Falta de seguimiento de indicadores	Programar recordatorios automáticos semestrales y asignar la responsabilidad directa al GIG para la sostenibilidad para la carga y verificación de datos.

Cada actividad incluida en este Plan cuenta con una persona responsable cuya misión es asegurar su ejecución fiel a la estructura de implementación definida. Gracias a esta asignación clara, cada iniciativa dispone de un referente que vela por la calidad, la coherencia metodológica y el cumplimiento de los hitos establecidos, al mismo tiempo que facilita la mentoría rotativa y la transferencia de conocimiento, garantizando así que cada acción se despliegue de manera ordenada, participativa y alineada con los principios de equidad, cuidados y perspectiva feminista interseccional.

La identificación de los roles necesarios para desarrollar este PPE, su descripción, definición de tareas y funciones de cada rol se exponen con detalle en el punto 6. GOBERNANZA, en el apartado "Roles rotativos".

6. GOBERNANZA: ESTRUCTURAS DE IMPLEMENTACIÓN

KCD ONGD organiza su estructura en tres niveles claramente diferenciados:

- ✓ En la cúspide se sitúa la Asamblea General, órgano que define las líneas estratégicas;
- ✓ La dirección que asume la coordinación global y representa a la entidad ante aliadas y financiadoras,
- ✓ Bajo su paraguas operan dos áreas misionales —Educación para la Transformación Social (EpTS) y Cooperación Internacional— junto a un equipo de Administración y Gestión interna que vela por los recursos y la operativa diaria.

El equipo técnico lo forman actualmente siete personas (cuatro mujeres y tres hombres) distribuidas entre EpTS (2 personas de EpTS y 1 persona de producción), Cooperación (2), Dirección (1) y Administración (1), ofreciendo un equilibrio de género global.

A este núcleo profesional se añade un ecosistema de apoyo que refuerza la misión y amplía capacidades. Cada año, un voluntariado estable selecciona películas para el festival de cine, mientras que un gran grupo de voluntariado puntual se incorpora durante la celebración del evento y otras campañas.

Además, la organización mantiene convenios con universidades para acoger personas en prácticas, que aportan perspectivas nuevas y vinculan el ámbito académico con el tercer sector.

Este diseño —Asamblea y Dirección al frente, equipo técnico paritario en las áreas clave y una comunidad dinámica de voluntariado y personal en prácticas— permite a KCD ONGD combinar gobernanza democrática con una operación profesional y flexible, fundamentando las acciones previstas en el Plan Pro-Equidad 2025-2029.

El organigrama actual se proyecta de forma directa sobre la futura estructura de implementación del Plan Pro-Equidad. La metodología consolida lo aprendido durante el diagnóstico participativo y sistematiza tres engranajes complementarios:

- 1) **Grupo Interno de Género (GIG)** – vela por la trazabilidad y la coherencia estratégica.

- 2) **Grupo motor interno feminista** – proporciona acompañamiento técnico transversal y conecta los niveles estratégicos (GIG) con el nivel operativo (Roles operativos).
- 3) **Roles operativos (6)** – garantizan la puesta en marcha diaria del plan.

Grupo Interno de Género (GIG)

El GIG es quien garantiza que el Plan Pro-Equidad de Género de KCD ONGD se implemente de manera real y efectiva en toda la organización y asegura que se mantenga la coherencia con los principios feministas. Se ha puesto en marcha durante el diagnóstico y estará compuesto por tres personas que representan la diversidad de áreas y perspectivas de la organización

- 1 de Dirección (Gobernanza)
- 1 de Administración (perspectiva financiera-datos)
- 1 de EPTS o Cooperación que ocupe el rol Género-Interseccionalidad descrito en el apartado de roles operativos, así se garantiza que el enfoque feminista forme parte de todas las deliberaciones.

Esta configuración replica la que ya funcionó durante el diagnóstico y asegura la representación de los principales ámbitos de trabajo facilitando la articulación entre las áreas operativas y de gestión. Para ello, tendrá como **funciones clave:**

- ✓ **Mirada estratégica:** Asegurar que todas las acciones del Plan se alineen con la visión feminista y los objetivos organizacionales a largo plazo.
- ✓ **Seguimiento de indicadores:** Carga laboral, clima organizacional, cumplimiento de hitos y uso del presupuesto con enfoque de género.
- ✓ **Gestión de alertas:** Identificación temprana de desviaciones (técnicas, financieras o de bienestar) y propuesta de medidas correctivas a Dirección.
- ✓ **Validación técnica:** Revisión y aprobación de herramientas, protocolos o materiales formativos antes de su uso.
- ✓ **Rendición de cuentas:** Elaboración de un informe anual (logros, retos y recomendaciones) y presentación a la Asamblea.
- ✓ **Velar por el cumplimiento de la rotación de roles operativos.**
- ✓ **Seguimiento de evaluaciones:** Revisar resultados de procesos evaluativos para extraer aprendizajes y mejorar continuamente el Plan.

Para que esto se haga posible mantendrán las siguientes dinámicas de trabajo:

1/ Reunión ordinaria semestral

- **Enero:** revisión de la planificación anual, validación de indicadores y asignación de recursos consensuado con todo el equipo. Garantizar la rotación de roles operativos.
- **Julio:** análisis de resultados intermedios y ajuste de cronograma.

2/ Convocatorias extraordinarias__cuando se identifique riesgo de incumplimiento, sobrecarga o incidentes críticos de género.

3/ Evaluación final: garantizar evaluación externa final del presente Plan Pro-Equidad con memoria final, con informe de ejecución, resultados alcanzados, lecciones aprendidas y, en su caso, auditoría externa.

Grupo motor feminista interno (GMFI)

El GMFI es el órgano propulsor de la implementación y el seguimiento del plan. Este grupo no solo coordina y da seguimiento a las acciones y objetivos del plan, sino que también promueve la participación de todas las áreas y actúa como puente entre los roles operativos y los roles estratégicos (GIG).

Es una figura clave para la transversalización y la vigilancia de la equidad de género en la implementación del plan. Se recomienda que esté compuesta por dos personas para garantizar pluralidad de enfoques y evitar la sobrecarga de una sola persona. Será rotativo, compuesto por el rol de género y el de cuidados que facilitará el seguimiento del plan de forma armoniosa y organizada.

- ✓ **Convocatoria y dinamización:** asegurando la participación de todas las áreas y promoviendo un ambiente seguro y constructivo para el intercambio de ideas y experiencias.
- ✓ **Recogida y canalización de propuestas:** Recogerá las propuestas, inquietudes y sugerencias de los roles operativos, sistematizándolas y trasladándolas a los órganos pertinentes para su valoración y posible implementación, actuando como puente entre las diferentes voces de la organización.
- ✓ **Gestión de tiempos y acompañamiento externo:** Cuidará los tiempos de los procesos colectivos, velando por el respeto a los ritmos del

- equipo y gestionando, cuando sea necesario, la interlocución con acompañamientos externos especializados en género o sostenibilidad.
- ✓ **Dinamización de acuerdos colectivos:** No tomará decisiones unilaterales, sino que facilitará la construcción de consensos y la toma de acuerdos colectivos, promoviendo la corresponsabilidad y la horizontalidad en la toma de decisiones.
 - ✓ **Transversalización del enfoque feminista:** Asegurará que todas las actividades del plan incorporen de manera efectiva el enfoque feminista, interseccional y antirracista, acompañando la revisión y adaptación de metodologías y contenidos.
 - ✓ **Mediación y acompañamiento en conflictos:** Facilitará la resolución de conflictos relacionados con la implementación del plan, apoyando la implementación de protocolos de cuidado y corresponsabilidad, y actuando como figura de referencia para la gestión emocional y la prevención de violencias.
 - ✓ **Comunicación interna:** mantendrán una comunicación continua con el GIG, los roles rotativos y el resto del equipo, actuando como puente entre las áreas y asegurando la coherencia del enfoque de género en todas las actividades.
 - ✓ **Elaboración de informes de seguimiento:** Cada semestre recopilará y analizará datos cuantitativos y cualitativos de los indicadores de género proporcionados por todos los roles rotativos, transformando esta información en un documento claro para el seguimiento y evaluación del plan. A su vez, este informe será presentado al GIG y a la asamblea anualmente, donde se expondrán los avances alcanzados, las dificultades encontradas y las recomendaciones necesarias para reajustar y fortalecer el plan.

Para formar parte del grupo motor se valorará especialmente la experiencia previa, la motivación y la disposición para la formación continua en género, garantizando así la idoneidad y el compromiso de quienes asuman este rol.

Para el buen funcionamiento y flujo de información, el rol referente de género e interseccionalidad formará parte del GMFI. Esto facilita el flujo de información, la coherencia en la aplicación del enfoque feminista y la integración de las propuestas y aprendizajes en el seguimiento global del plan. Además, permite detectar y abordar de manera temprana posibles resistencias o dificultades, garantizando la legitimidad y la eficacia del proceso.

Y para garantizar la operatividad, es recomendable que el rol de cuidados sea responsable de convocar reuniones, preparar agendas y hacer el seguimiento de acuerdos; estos puestos rotan anualmente, garantizando relevo con formación y traspaso documentado.

Para que esto se haga posible mantendrán las siguientes dinámicas de trabajo:

1/ Reunión mensual: revisan avances, recogen propuestas y ajustan cronogramas.

2/ “Puertas abiertas” trimestrales (2 horas): espacio para todo el equipo y voluntariado, con socialización de resultados y recogida de feedback.

3/ Sesión semestral con el GIG: presenta el informe de seguimiento y valida las prioridades junto con el resto del GIG.

Roles rotativos: Todo el equipo como sujeto activo del plan

Los roles han sido definidos e integrados en la estructura de KCD ONGD respondiendo a necesidades concretas identificadas en el diagnóstico y que permiten asegurar la transversalidad, la sostenibilidad y la eficacia del Plan Pro-Equidad de Género. Cada rol cubre un ámbito clave para el funcionamiento organizativo evitando la sobrecarga, la invisibilización de tareas y la reproducción de desigualdades internas. Además, estos roles facilitan la corresponsabilidad, el reparto equitativo de poder y la integración de los cuidados, la formación, la comunicación inclusiva, las alianzas estratégicas y la gobernanza sostenible, garantizando que el plan no quede solo en el papel, sino que se implemente de manera real y transformadora en todas las áreas y procesos de la organización.

Cada persona será parte del proceso, desde su lugar. Las acciones estarán repartidas e integradas en los planes de trabajo, evitando duplicidades. Además de las acciones concretas del plan asignadas, los roles tienen los siguientes objetivos:

Rol propuesto	Objetivo
1. Referente de Género e Interseccionalidad	Asegura que todas las áreas incorporen enfoque feminista, interseccional y antirracista; vigila el reparto de poder y la no reproducción de violencias.
2. Referente de Cuidados	Coloca la sostenibilidad de la vida en el centro, redistribuyendo las tareas invisibles y previniendo el agotamiento.

3. Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	Fortalece capacidades internas para mantener prácticas transformadoras, adaptarse y aprender colectivamente.
4. Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	Difunde narrativas cuidadosas, visibiliza logros y aprende de feedback, garantizando accesibilidad y lenguaje no violento.
5. Referente de Alianzas e Incidencia Externa	Teje redes interseccionales, fortalece la legitimidad política y comparte recursos, evitando extractivismo relacional.

Dirección y Administración asumirán en conjunto la **Coordinación de Gobernanza y Sostenibilidad**. Velarán por la salud económica-ambiental, la transparencia y la participación horizontal; sin este papel, las decisiones estratégicas y los recursos pueden desalinearse del resto de objetivos feministas. Estos roles no son rotativos ya que forman parte de la estructura organizacional de KCD ONGD.

Para que esto se haga posible mantendrán las siguientes dinámicas de trabajo:

- **Duración estándar:** Cada rol se asume durante un año, con revisión y posibilidad de ajuste cada semestre.
- **Todo el equipo:** los roles serán asumidos por parte del equipo técnico.
- **Inicio de ciclo:** La rotación se inicia en enero de cada año.
- **Flexibilidad:** En caso de ausencias prolongadas, se puede adelantar o retrasar la rotación, garantizando la cobertura de funciones.

Para la transferencia estructurada de conocimiento, documentación accesible y revisión colectiva permanente, se pauta un **Proceso de Transición** de los roles rotativos. Así se reducen los riesgos de pérdida de información y se refuerza la corresponsabilidad en todo el equipo.

- **Sesión de traspaso:** Al finalizar cada ciclo, se realiza una reunión de traspaso donde la persona saliente comparte aprendizajes, retos y recomendaciones.
- **Registro digital:** Cada rol mantiene un registro digital de actividades, incidencias y propuestas de mejora, accesible a todo el equipo.
- **Feedback colectivo:** En la reunión mensual, se dedica un espacio breve para compartir avances y necesidades de apoyo en cada rol.

7. ACCIONES que transforman

ÁMBITO 1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y PARTICIPACIÓN

Resultado 1. Implementado un sistema integral de decisiones y priorización colectiva de manera participativa fortaleciendo así la participación horizontal y la corresponsabilidad interna

Actividad 1 Sesiones participativas de mapeo de decisiones y tareas

Realizar sesiones participativas con todo el equipo técnico para identificar las decisiones frecuentes y las tareas, tanto visibles como invisibles. Dinámicas y debate para que cada persona identifique las decisiones frecuentes y las tareas —visibles (reuniones, informes) e invisibles (cuidados, gestiones emocionales).

Para ello, se celebrarán dos sesiones participativas: en la primera se elaborará la «rueda de decisiones» y la matriz visibilidad-valor, contrastando tareas visibles (reuniones, informes) con las invisibles (cuidados, gestiones emocionales); en la segunda pactaremos un plan de rotación de responsabilidades. La co-facilitación rotatoria (rol de género y rol de cuidados) modelará el liderazgo compartido, previniendo sobrecargas y fomentando la corresponsabilidad.

- **Responsable:** Referente de Género e Interseccionalidad
- **Cronograma:** tercer y cuarto trimestre de 2025
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Espacio: sala de reuniones con pizarra o paneles móviles.
 - ✓ Materiales: papeles grandes, post-it, rotuladores, cintas adhesivas.
 - ✓ Soporte digital: plantilla compartida en herramienta colaborativa.
 - ✓ Equipamiento: proyector o pantalla para exponer ejemplos
- **Presupuesto estimado:** Materiales y papelería: 50€

Actividad 2 Clasificación de decisiones y definición de criterios de equidad

Una vez identificas las decisiones y tareas en la actividad 1, se procederá a clasificar las decisiones en categorías y definir criterios de equidad (por ejemplo, decisiones en asamblea, delegación con consulta y rotación de portavocías). Cada grupo clasificará las decisiones y elaborará un semáforo de impacto (quién decide, a quién afecta, cuántos recursos) para fijar criterios de equidad en el reparto.

El ejercicio responde al desequilibrio en la valoración de tareas visibles e invisibles y al reclamo de mecanismos que equilibren cargas y visibilicen cuidados. Así se avanza en descentralizar el poder y romper la concentración de funciones identificada en el diagnóstico, estableciendo criterios consensuados de transparencia, paridad y corresponsabilidad.

- **Responsable:** Referente de Género e Interseccionalidad
- **Cronograma:** cuarto trimestre de 2025, sesiones de 3 h
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Espacio: mismo lugar de la sesión anterior o sala adyacente.
 - ✓ Materiales: semáforos adhesivos de colores, tarjetas para votación.
 - ✓ Soporte digital: cuadro de criterios en herramienta colaborativa.
- **Presupuesto estimado:** Materiales y papelería: 50€

Actividad 3 Elaborar cuadro de decisiones y tareas y manual de uso

Configurar una hoja de cálculo compartida con columnas para Ámbito/Área, Tipo de decisión, Tarea, Responsable, Frecuencia, Nivel de participación, Última revisión y Observaciones.

Se acompañará de un manual operativo de dos páginas sobre edición, filtrado y rotación de responsabilidades, y de una sesión de presentación de 45 min para validar su uso y acordar revisiones trimestrales. Con ello transformamos la carencia de seguimiento señalada en el diagnóstico en un sistema vivo y corresponsable que visibiliza tareas invisibles y reduce la verticalidad en la toma de decisiones

- **Responsable:** Referente de Género e Interseccionalidad
- **Cronograma:** tercer y cuarto trimestre 2025
- **Recursos materiales:**

- ✓ Equipamiento: ordenador con software de hoja de cálculo y de maqueta.
- ✓ Plantilla: documento base compartido en herramienta colaborativa.
- ✓ Materiales impresos: una copia del manual para cada área.
- **Presupuesto estimado:** Materiales y papelería: 50€

Actividad 4 Difusión interna y revisiones anuales

Enviar enlace del documento, impartir mini-formaciones de 30 min al equipo sobre su uso y establecer reuniones mensuales de 30 min para seguimiento.

Cada julio (2025-2029) celebraremos una revisión colectiva de 2 h que, además de evaluar la calidad de los datos, decidirá si el cuadro necesita incorporar, suprimir o redefinir información, alimentando así el sistema anual de evaluación del Plan Pro-Equidad.

- **Responsable:** Referente de Género e Interseccionalidad
- **Cronograma:** primer trimestre 2026 – 2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Sala de asamblea: espacio con sillas en semicírculo.
 - ✓ Materiales: versión impresa de la matriz, marcadores para anotaciones.
 - ✓ Comunicación: envío de recordatorio vía correo interno y calendario compartido.
- **Presupuesto estimado:** uso de herramientas internas

Resultado 2. Creado un laboratorio integrado de roles, reflexión y reconocimiento colectivo en espacios de toma de decisión

Actividad 1 Actualización del “Kit de Cuidados”

En KCD ONGD ya existe un Kit de Cuidados, pero que requiere adaptación respecto a la composición actual del equipo y a las nuevas realidades híbridas de trabajo. Para ponerlo al día sin generar sobrecarga, se recogerán necesidades emergentes de bienestar y reconocimiento y, con esos datos, se consensuarán ajustes esenciales en una reunión.

El proceso se centra en visibilizar lo que ya funciona y añadir solo los cuidados que el propio equipo identifica como prioritarios de manera colaborativa y con aportes de todo el equipo.

- **Responsable:** Referente de cuidados
- **Cronograma:** Cuarto trimestre 2025
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Espacio: sala de trabajo ágil (tipo taller).
 - ✓ Materiales: plantillas de preguntas, guías impresas.
 - ✓ Soporte digital: documento colaborativo de referencia.
- **Presupuesto estimado:** Materiales y papelería: 50 €

Actividad 2 Definición y calendarización de roles rotativos

Para evitar la concentración de poder y la fatiga de las mismas personas, se identificarán los roles que deben rotar en cada espacio de toma de decisiones (facilitación, toma de actas, portavocía, coordinación de cuidados, guardia técnica ...). Se recogerán propuestas en una micro-sesión de 30 min, se acordará el listado definitivo de roles y el intervalo de rotación.

Un sencillito calendario compartido —basado en la hoja de decisiones creada en el Resultado 1— asignará automáticamente los turnos mensuales o trimestrales, de modo que cada persona conozca su próxima responsabilidad con antelación y sin carga administrativa extra.

Identificar roles a rotar (facilitador/a, actas, coordinador/a de cuidados...) y diseñar un calendario periódico (mensual o trimestral) que garantice su rotación equitativa.

- **Responsable:** Referente de cuidados
- **Cronograma:** 1 sesión primer y tercer trimestre 2026 - 2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: calendario compartido en herramienta colaborativa.
 - ✓ Materiales: fichas de rol, cronograma impreso.
 - ✓ Sala: espacio con pizarra para acordar turnos.
- **Presupuesto estimado:** Materiales y papelería: 50€/anuales. Total: 200€

Actividad 3 Formato digital de registro de experiencias

Para convertir cada rol rotativo en una oportunidad de aprendizaje colectivo y reconocimiento mutuo —tal como sugiere el diagnóstico cuando reclama retroalimentación estructurada y visibilización de logros— se creará un documento online. Al finalizar cada etapa de rotación, la persona que haya ejercido el rol (facilitación, actas, cuidados, etc.) registrará de forma sencilla qué funcionó, qué puede mejorarse y qué apoyos necesitó.

La información se vuelca automáticamente en la hoja compartida del Resultado 1, generando un repositorio vivo de buenas prácticas sin añadir carga administrativa significativa.

- **Responsable:** Referente de cuidados
- **Cronograma:** tercer trimestre de 2026 - 2029.
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Software: formulario online integrado con base de datos.
 - ✓ Acceso: enlace compartido en herramienta colaborativa.
 - ✓ Instrucciones: guía breve en PDF accesible.
- **Presupuesto estimado:** Materiales y papelería: 50€/anuales. Total: 200€

Actividad 4 Pausas de cuidado y Libro de Celebraciones

Para reforzar el laboratorio de roles y reconocimiento colectivo, cada reunión mensual incluirá una **Pausa de Cuidado** de 5 minutos: un micro-espacio guiado donde quien facilite la reunión invita a la “pausa de cuidado” y activar el “Libro de Celebraciones” digital para reconocer logros y acciones de cuidado.

Paralelamente se pondrá en marcha un “Libro de Celebraciones” digital, accesible desde el tablero del Resultado 1, donde cualquier persona podrá registrar en menos de un minuto los logros y gestos de cuidado que observe. La práctica es ligera, voluntaria y no añade carga: la pausa se integra en la agenda y el libro se nutre con un formulario de una sola pregunta.

- **Responsable:** Referente de cuidados
- **Cronograma:** cuarto trimestre 2026 - 2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Materiales: cuaderno o bitácora física.

- ✓ Herramienta: espacio de publicación en herramienta colaborativa.
- ✓ Recursos: señalética para indicar zonas de pausa.
- **Presupuesto estimado:** Material y papelería (libro de celebraciones) 50€/anuales. Total: 200€

Actividad 5 Revisión, evaluación anual y sistematización del proceso

Al cierre de cada ciclo anual (2026 – 2029) se llevará a cabo una evaluación que consolide los aprendizajes del laboratorio de roles. El proceso consta de tres pasos ligeros:

1. Revisión y análisis del calendario de roles, registro de experiencias y kit de cuidados
2. Sesión de revisión de 2 h, donde se presentan los datos agregados y se acuerdan mejoras. sesiones de feedback de forma anual, que permitan recoger opiniones y sugerencias de mejora.
3. Redacción de una informe síntesis con recomendaciones que se integrarán en el Kit de Cuidados y en el calendario de roles.

En 2029 se añadirá una evaluación final de impacto y una sistematización de buenas prácticas.

- **Responsable:** Referente de cuidados, apoyo externo
- **Cronograma:** diciembre 2026–2029, cada año
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Sala: espacio de reunión amplio con mesas de trabajo.
 - ✓ Materiales: informe impreso, plantillas de síntesis.
 - ✓ Soporte digital: documento de conclusiones en herramienta colaborativa.
- **Presupuesto estimado:** Honorarios consultoría: 3.500€; Materiales y papelería: 50€/anuales. Total: 3.550€/anuales. Total: 14.200€

Resultado 3: Diseñado y puesto en marcha un programa de formación en habilidades de comunicación y mediación feminista

Actividad 1 Diseñar el programa formativo con temáticas específicas sobre comunicación interna y mediación

Partiendo del diagnóstico que identifica estilos comunicativos que pueden invisibilizar o deslegitimar aportes y la falta de espacios estructurados para abordar conflictos, se diseñará un programa formativo que integre prácticas de comunicación y mediación desde una mirada interseccional feminista dividido en tres bloques temáticos que favorezcan abordar la escasa gestión de los conflictos surgidos de la interacción entre personas y generando interferencias entre áreas y entre personas para convertirlas en propuestas productivas :

- Escucha activa y comunicación inclusiva (lenguaje no sexista, escucha activa y protocolos de feedback).
- Gestión emocional colectiva (herramientas breves para reconocer tensiones y prevenir sobrecargas).
- Mediación libre de violencias (técnicas básicas de resolución de conflictos y acuerdos colaborativos).

Cada módulo combinará teoría y práctica con dinámicas para que el equipo integre nuevas habilidades en la práctica. El programa se validará con el Grupo Motor Feminista.

- **Persona responsable:** Referente de Formación y Aprendizaje Continuo, apoyo externo
- **Cronograma:** primer y segundo trimestre de 2026
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Materiales: esquema de contenidos, plantillas de agenda.
 - ✓ Herramienta: documento de planificación en herramienta colaborativa.
 - ✓ Equipamiento: proyector para revisiones de equipo.
- **Presupuesto estimado:** 2.000 € honorarios de diseño, licencias de software, maquetación.

Actividad 2 Realizar talleres intensivos (2-3 horas) dirigidos a todo el equipo

Talleres vivenciales (no teóricos) que fomentarán el diálogo horizontal, el análisis de poder y la construcción de acuerdos feministas para una

comunicación y abordaje de los conflictos y tensiones entre las personas del equipo.

Partiendo de los ejes ya definidos en la Actividad 1 (Comunicación inclusiva; Gestión emocional colectiva; Mediación libre de violencias), se organizarán talleres intensivos de 2-3 horas para todo el equipo.

- **Persona responsable:** Referente de Formación y Aprendizaje Continuo, apoyo externo
- **Cronograma:** primer trimestre 2027
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Espacio: aula equipada con sillas móviles.
 - ✓ Materiales: guiones de role-play, fichas de ejercicios.
 - ✓ Soporte digital: presentación compartida en herramienta colaborativa
- **Presupuesto estimado:** Honorarios consultoría: 1 800 €, Materiales y papelería: 50 €; Total: 1.850€.

Actividad 3 Elaborar un protocolo de mediación a partir de los resultados y aprendizajes del taller

Sistematización colectiva de las buenas prácticas identificadas durante los talleres intensivos para redactar un protocolo de mediación feminista que garantice procesos seguros, inclusivos y reparadores.

A partir de los aprendizajes y buenas prácticas recopiladas en los talleres intensivos, sistematizaremos de forma colectiva un **Protocolo de Mediación Feminista**. En una sesión de 2 h, el equipo trabajará sobre un borrador inicial –que recopila definiciones, pasos clave y pautas de conducta segura e inclusiva– para afinarlo y acordar formatos de aplicación. El resultado será un documento operativo que guíe cada intervención de mediación, garantizando procesos seguros, participativos y orientados a la reparación.

- **Persona responsable:** Referente de Formación y Aprendizaje Continuo, apoyo externo.
- **Cronograma:** segundo y tercer trimestre de 2027.
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Equipamiento: ordenador con software de edición de texto.
 - ✓ Plantilla: borrador colaborativo en herramienta colaborativa.
 - ✓ Materiales impresos: protocolo listo para consulta in situ.
- **Presupuesto estimado:** Honorarios consultoría: 1.500 € (redacción y diseño).

Actividad 4 Ejecutar seguimiento anual para evaluar y ajustar la eficacia del protocolo

Revisión participativa del protocolo mediante encuestas breves y círculos de retroalimentación, asegurando su mejora continua y la inclusión de nuevas voces.

Para garantizar que el Protocolo de Mediación Feminista siga respondiendo a las necesidades reales del equipo, cada año se realizará un ciclo de seguimiento que combina cuestionarios breves con círculos de retroalimentación.

En primer lugar, se lanzará un cuestionario de 5 min para recabar valoraciones sobre la claridad, utilidad y resultados de las mediaciones realizadas. Los hallazgos se incorporarán a una versión revisada del protocolo antes de inicio del siguiente ciclo de año.

- **Persona responsable:** Referente de Formación y Aprendizaje Continuo, apoyo externo.
- **Cronograma:** cuarto trimestre de 2028 - 2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: encuesta breve alojada en plataforma de formularios.
 - ✓ Comunicación: resumen de resultados distribuido en herramienta colaborativa.
 - ✓ Sala: espacio para círculo breve de retroalimentación.
- **Presupuesto estimado:** Honorarios consultorías: 1.500 €/anuales (análisis de datos y facilitación de sesión de mejora).

Resultado 4: Se ha realizado un proceso de evaluación integral de participación y corresponsabilidad

Actividad 1 Elaborar o adaptar un cuestionario de clima organizacional y participación enfocado en la equidad y la corresponsabilidad

Para medir de forma rigurosa las percepciones sobre poder, cuidados y corresponsabilidad en KCD ONGD, se adaptará un cuestionario de clima organizacional incorporando enfoques de equidad e interseccionalidad.

Partirá de un modelo estandarizado, revisándolo con el Referente de Género y un/a consultor/a externo/a para incluir ítems que evalúen quién decide, quién sostiene y cómo se distribuyen las tareas de cuidado. El cuestionario se desagregará por género, edad, antigüedad y modalidad de vinculación, garantizando un análisis detallado de brechas y vocaciones de corresponsabilidad.

Se realizará el primer trimestre del 2027 y del 2029.

- **Persona responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista, apoyo externo
- **Cronograma:** primer trimestre de 2027- 2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: plataforma de encuestas.
 - ✓ Materiales: guía de instrucciones para cumplimentar.
- **Presupuesto estimado:** Honorarios consultoría: 1000€/anuales (honorarios de diseño y validación).

Actividad 2 Sistematizar y analizar la información recopilada

Limpieza de datos, análisis cuantitativo-cualitativo y elaboración de un informe que visibilice brechas de género y propuestas de corresponsabilidad compartida.

Una vez recogidas las respuestas, el Referente de Género y el equipo externo realizarán la limpieza de datos y un análisis mixto: estadístico para cuantificar brechas de participación y corresponsabilidad; cualitativo para extraer narrativas sobre prácticas de cuidado y obstaculizadores de la horizontalidad. El informe resultante mostrará gráficas desagregadas, mapas de calor y testimonios anónimos, y propondrá líneas de acción prioritarias para redistribuir responsabilidades y fortalecer protocolos internos.

Se realizará el primer trimestre del 2027 y del 2029.

- **Persona responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista, apoyo externo
- **Cronograma:** primer trimestre de 2027- 2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Equipamiento: ordenador con hoja de cálculo y software de gráficos.
 - ✓ Soporte digital: informe de datos en herramienta colaborativa.

- **Presupuesto estimado:** Honorarios consultoría: 1000 €/anuales (honorarios y licencias).

Actividad 3 Presentar los resultados en una asamblea general y proponer ajustes en los mecanismos de toma de decisiones, roles y protocolos de mediación

Asamblea participativa donde se socializarán los hallazgos y se consensuarán medidas de mejora, promoviendo la corresponsabilidad y la redistribución equilibrada de tareas de cuidados.

Los hallazgos se presentarán en una Asamblea General participativa donde todo el equipo validará las brechas identificadas y consensuará ajustes en los mecanismos de toma de decisiones, roles rotativos y protocolo de mediación. Mediante votación digital y dinámicas de priorización colectiva, definiremos las medidas concretas a incorporar (nuevos criterios de paridad, rotaciones suplementarias o actualizaciones de procedimientos de mediación). El resultado será un acta de acuerdos con responsables y plazos de implementación.

- **Persona responsable:** GIG
- **Cronograma:** segundo trimestre de 2027- 2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Sala: espacio para asamblea con proyector y micrófono.
 - ✓ Materiales: diapositivas impresas, fichas de propuestas.
 - ✓ Comunicación: acto calendarizado en calendario compartido
- **Presupuesto estimado:** Materiales y logística: 100 €/anuales.

ÁMBITO 2. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Resultado 1. Se ha consolidado un proceso integral de formación y sistematización de aprendizajes en feminismos, metodologías participativas y cuidados

Actividad 1 Radiografía inicial y planificación

Realizar una radiografía inicial de intereses y brechas formativas mediante encuesta-flash (5 preguntas) a equipo técnico y voluntario, y breve ronda de discusión en reunión de área; a continuación, diseñar el calendario anual de encuentros formativos y debates.

Se realizará una radiografía participativa para identificar intereses, necesidades y brechas formativas en torno a feminismos, metodologías participativas y cuidados. Con un cuestionario de cinco preguntas (y 5 min máximo) al equipo técnico y voluntariado, se capturarán prioridades temáticas y barreras de acceso. Seguidamente, en una ronda de discusión en la reunión de área, profundizaremos colectivamente en los resultados, contrastando visiones y recogiendo propuestas de formatos, frecuencias y formatos (presencial y/o virtual).

Esta doble fase informará del **calendario anual** de encuentros formativos y debates, garantizando que las sesiones respondan a la realidad y diversidad del equipo, y sentando las bases para un proceso de aprendizaje sistemático y sostenible.

Con este enfoque, se asegura que el diseño del programa conecte directamente con las vocaciones y ritmos de trabajo del equipo, fomentando la corresponsabilidad en el aprendizaje y estableciendo un plan de formación vivo y adaptado.

- **Responsable:** Referente de Formación y Aprendizaje Continuo
- **Cronograma:** primer trimestre 2026
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Espacio: sala de análisis con pizarra blanca.
 - ✓ Materiales: cuestionario impreso, rotafolio.
 - ✓ Soporte digital: acta de resultados en herramienta colaborativa.
- **Presupuesto estimado:** Material y papelería: 50€

Actividad 2 Círculos de Aprendizaje y Radar de Actualidad

Cada mes, una persona del equipo elige un artículo, informe o noticia relevante sobre feminismos, metodologías participativas o cuidados y lo comparte con antelación (vía correo o canal interno). Durante la reunión mensual, se destinarán 15–20 minutos a debatir colectivamente el contenido, analizando su aplicación práctica a nuestra realidad organizativa.

Cada seis meses, se celebrará un Foro de Profundización de 1,5 horas al que se invitará tanto al personal técnico como al voluntariado. En este espacio, dos ponentes internos —y un/a experto/a externo/a si procede— presentarán casos de estudio o investigaciones de impacto en equidad y transformación, seguidos de un diálogo abierto.

Tras cada foro, la persona responsable de Formación redactará una síntesis colaborativa (máximo 2 páginas) con conclusiones y recomendaciones. Este documento se difundirá internamente y, si procede, externamente, para visibilizar el compromiso de KCD ONGD con el aprendizaje continuo.

- **Responsable:** Referente de Formación y Aprendizaje Continuo
- **Cronograma:** mini-sesión mensual iniciando primer trimestre 2026; 2 foros anuales (en junio y diciembre 2026–2029)
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: sala virtual (plataforma de videoconferencias).
 - ✓ Materiales: guión de sesión y lecturas previas compartidas.
 - ✓ Catering/refrigerio
- **Presupuesto estimado:** experto/a externo/a 120€/hora=240€/foro, Materiales y papelería: 30€/foro; Catering/refrigerio: 50€/foro alimentación y/o refrigerio. Total: 320€/foro. Total: 1.920€

Actividad 3 Revisión periódica y evaluación anual

Cada diciembre se recoge feedback mediante cuestionario y reunión de evaluación de 2 h para medir la eficacia de los espacios formativos y de debate, revisar indicadores de participación y ajustar el calendario y metodología para el siguiente ciclo.

- **Responsable:** Referente de Formación y Aprendizaje Continuo
- **Cronograma:** diciembre 2027–2029.
- **Recursos materiales:**

- ✓ Sala: espacio de reunión presencial o híbrido.
- ✓ Materiales: informe anual impreso, plantillas de feedback.
- ✓ Soporte digital: documento de evaluación en herramienta colaborativa.
- **Presupuesto estimado:** Material y papelería: 50€/anuales. Total: 150€

Resultado 2. Se ha puesto en marcha un proceso formativo que evidencia la deconstrucción de prácticas patriarcales, la apropiación de herramientas de comunicación inclusiva y liderazgo transformador

Actividad 1 Sondeo inicial y diseño del proceso

Proceso formativo que evidencia la deconstrucción de prácticas patriarcales, la apropiación de herramientas de comunicación inclusiva y liderazgo transformador.

Serán sesiones cortas de dos o tres horas y temáticas identificadas en el diagnóstico, se realizará un cuestionario-flash (5 preguntas) y breve dinámica de “nube de palabras” en reunión de área para identificar brechas en comunicación inclusiva y liderazgo y ajustar.

Con esos insumos se definen objetivos, contenidos identificados en el proceso de diagnóstico y dinámicas (micromachismos, Comunicación No Violenta, liderazgo feminista, empoderamiento) y se ajustan ejemplos y ejercicios.

- **Responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista
- **Cronograma:** Segundo trimestre 2026
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: formulario en plataforma de encuestas.
 - ✓ Materiales: resumen visual de resultados.
- **Presupuesto estimado:** Material y papelería: 50€

Actividad 2 Implementación del proceso formativo

La Actividad 2 nace directamente de las carencias identificadas en el diagnóstico: la falta de espacios habituales para poner en práctica nuevos estilos de comunicación y la persistencia de micromachismos invisibles en las dinámicas diarias.

Se organizarán 4 sesiones que combinen exposiciones teóricas y ejercicios prácticos, con facilitación rotativa entre el personal técnico y voluntario.

Toda la información referida a las sesiones se guardará en El Kit de Recursos Formativo, un repositorio en la intranet del resultado 3 de este ámbito.

- **Responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista
- **Cronograma:** primer semestre de 2027
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Sala equipada con mesas de trabajo.
 - ✓ Materiales: manuales de ejercicios, kits de escritura.
 - ✓ Soporte digital: plan de sesiones en herramienta colaborativa.
- **Presupuesto estimado:** Materiales y logística= 80 €/sesión. Total: 320€

Actividad 3 Creación del manual de comunicación feminista

Documentar las buenas prácticas y ejemplos recogidos durante las sesiones de la Actividad 2 en un manual interno de comunicación inclusiva y liderazgo transformador. Contar con un manual de comunicación inclusiva y liderazgo transformador es necesario para estandarizar buenas prácticas, facilitar la adopción de un lenguaje no sexista y repartir responsabilidades de forma consciente.

Tras las sesiones, se recopilan las prácticas más efectivas, ejemplos de transformaciones comunicativas y modelos de liderazgo compartido. Este documento sistematiza guías de estilo inclusivo, protocolos de intervención ante micromachismos y pautas de conducción de reuniones con liderazgo transformador:

- **Responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista. Apoyo externo de facilitación.
- **Cronograma:** primer y segundo trimestre de 2027.
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Equipamiento: ordenador con software de maquetación.
 - ✓ Plantilla: borrador compartido en herramienta colaborativa.
- **Presupuesto estimado:** Honorarios consultoría: 3.000€. Materiales y papelería (diseño gráfico y maquetación incluidos): 500€. Total 3.500€

Actividad 4 Revisión y evaluación semestral

A los 6 meses de la implementación de la actividad 2 se programa una sesión para revisar el impacto, recoger feedback y ajustar contenidos y metodologías.

Se programa una sesión de evaluación cada seis meses para medir el impacto de las formaciones: se utilizan formularios breves para recoger valoraciones sobre claridad, aplicabilidad y cambio de prácticas, y se discuten ajustes puntuales a contenidos y dinámicas. Este ciclo se repite en el primer semestre de 2027, 2028 y 2029, asegurando la mejora continua del programa.

- **Responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista
- **Cronograma:** primer trimestre 2027 - 2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Sala: espacio de reunión.
 - ✓ Materiales: tabla de indicadores, ficha de ajuste.
 - ✓ Soporte digital: acta de revisión en herramienta colaborativa
- **Presupuesto estimado:** Material: 50€. Total: 150€.

Actividad 5 Difusión de resultados

Publicar y divulgar el manual interno y compartir los resultados de las evaluaciones en reuniones generales y en el Kit de Recursos Formativos Online del resultado 3 de este ámbito.

- **Responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista
- **Cronograma:** segundo trimestre de 2027 - 2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Canal: boletín interno con gestor de correo.
 - ✓ Materiales: infografías y enlaces a recursos.
- **Presupuesto estimado:** uso de recursos internos.

Resultado 3. Organizado y ampliado un repositorio digital que almacena presentaciones, artículos, manuales y grabaciones de formaciones, estructurado por categorías temáticas relevantes (género, cuidados, metodologías participativas, etc.) y accesible a todo el equipo

Actividad 1 Definición de estructura y categorías

Diseñar una arquitectura de carpetas y secciones (género, metodologías, cuidados...) y definir formatos permitidos y criterios de inclusión.

Para que el repositorio funcione como un espacio vivo, cada recurso se catalogará con metadatos claros —tema, formato, nivel y etiquetas— que permitan búsquedas y filtrados instantáneos. Se habilitará un mecanismo para que cualquier persona pueda enriquecerlo y mantenerlo siempre actualizado. Su diseño será totalmente accesible y responsivo, asegurando que todos, desde cualquier dispositivo, puedan navegar con facilidad y sin barreras.

- **Responsable:** Referente de Formación y Aprendizaje Continuo
- **Cronograma:** segundo trimestre de 2027
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: documento colaborativo de definición de taxonomía.
 - ✓ Materiales: esquema de carpetas o secciones.
- **Presupuesto estimado:** Materiales y papelería: 50 €/anuales.

Actividad 2 Asignación de responsable de mantenimiento

Para garantizar que el repositorio se mantenga siempre organizado y coherente, se designará a una persona como “Responsable de Mantenimiento del Repositorio”, cuya labor consistirá en vigilar el cumplimiento de la estructura de categorías y metadatos, validar nuevas incorporaciones y corregir duplicidades o errores de etiquetado. Esta persona coordinará revisiones trimestrales para detectar vacíos o desactualizaciones, propondrá ajustes a la arquitectura en función de los patrones de uso y acompañará al equipo con breves tutoriales internos sobre buenas prácticas de carga y búsqueda de recursos. De este modo, el repositorio seguirá siendo un espacio vivo, con orden garantizado y una gobernanza clara que promueva la participación activa de todas las personas.

Para que esta labor no sea factor de sobrecarga de tareas y de roles en la persona designada, será rotativa con una rotación semestral.

- **Responsable:** Referente de Formación y Aprendizaje Continuo
- **Cronograma:** segundo trimestre de 2027
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Registro: lista de tareas en herramienta colaborativa.

- **Presupuesto estimado:** uso de recursos internos

Actividad 3 Presentación periódica del repositorio

En reuniones semestrales, mostrar nuevas incorporaciones y buenas prácticas, y recoger sugerencias de mejora.

- **Responsable:** Referente de Formación y Aprendizaje Continuo
- **Cronograma:** segundo trimestre de 2027 – 2029.
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: sistema de gestión de contenidos interno.
 - ✓ Materiales: plantilla de metadatos.
- **Presupuesto estimado:** uso de recursos internos

Resultado 4: Creado un registro destinado a la sistematización y difusión de aprendizajes facilitando el intercambio interno y la documentación de buenas prácticas

Actividad 1: Crear una plantilla digital para informes de viaje y formación

Diseño colaborativo de una plantilla accesible que recoja, de cada evento de viaje y/o formación, objetivos, aprendizajes clave, criterios de cuidados y análisis feminista interseccional, garantizando la trazabilidad de las experiencias formativas.

Se diseñará de manera colaborativa, con la persona Referente de Género y aportes del equipo, una plantilla ágil y accesible alojada en la intranet de KCD ONGD. Cada vez que una persona participe en un viaje o acción formativa, rellenará objetivos, aprendizajes clave, criterios de cuidados (autocuidado y apoyo mutuo) y un breve comentario sobre su relevancia desde una perspectiva feminista e interseccional. Este formato estandarizado garantiza que cada experiencia quede trazada, vinculada a evidencias y lista para ser aprovechada por todo el equipo.

- **Persona responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista

- **Cronograma:** cuarto trimestre de 2025
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: plantilla compartida en herramienta colaborativa.
- **Presupuesto estimado:** Material y papelería: 50 €

Actividad 2: Realizar presentaciones breves en reuniones posteriores los viajes y/o formaciones

En un espacio fijo de 10 min en cada reunión mensual, las personas que hayan viajado o recibido formación expondrán sus aprendizajes usando una plantilla de diapositivas inclusivas. Se analizarán impactos desde el prisma de género, propondrán al menos una acción concreta de aplicación y activarán un breve turno de preguntas. Coordinadas por la Facilitadora de Reuniones, estas cápsulas de conocimiento mantienen vivo el intercambio y aseguran que cada nueva experiencia se traduzca eficazmente en mejoras organizativas.

- **Persona responsable:** Responsable de cada viaje/formación, coordinada por la persona Facilitadora de Reuniones.
- **Cronograma:** Continuo, dentro de los 30 días posteriores a cada actividad externa. Cuarto trimestre 2025 – 2029.
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Canal: reuniones mensuales programadas.
 - ✓ Materiales: diapositivas y notas responsable de viaje/formación.
- **Presupuesto estimado:** uso de recursos internos

Actividad 3: Recopilar y editar los informes en un boletín digital anual

Cada año, el Referente de Comunicación compilará los informes digitales en un boletín multimedia que combine testimonios breves, infografías de datos (número de formaciones, participantes, países visitados) y recomendaciones prácticas. Este documento, maquettato con criterios de accesibilidad y diseño inclusivo, se incorporará como anexo a la memoria anual de KCD ONGD y quedará disponible en la intranet como archivo vivo.

- **Persona responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista
- **Cronograma:** primer trimestre 2026 – 2029.
- **Recursos materiales:**

- ✓ Canal: gestor de correo interno.
- ✓ Materiales: maquetación en software de diseño.
- **Presupuesto estimado:** Diseño gráfico, edición y maquetación: 1.200 €/anuales. Total: 4.800€.

Actividad 4: Difundir el boletín internamente y, en algunos casos, con alianzas estratégicas

Envío del boletín al equipo y redes aliadas, incorporando mecanismos de retroalimentación feminista para mejorar la relevancia y accesibilidad del contenido.

El boletín se compartirá por email corporativo y en canales de intranet. De forma selectiva, se enviará también a aliados/as estratégicos/as, acompañándolo de una invitación a colaborar o replicar buenas prácticas.

Así, cada informe, cada presentación y cada boletín contribuyen a un registro dinámico que no solo documenta viajes y formaciones, sino que convierte esas vivencias en conocimiento colectivo y acciones visibles, todo desde un enfoque feminista e interseccional.

- **Persona responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista
- **Cronograma:** Una semana después de la edición de cada boletín. Primer trimestre 2026-2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Calendario: fechas programadas en calendario compartido.
 - ✓ Soporte digital: Listas de correos, enlace al repositorio de boletines.
 - ✓ Listas de correo segmentadas, formulario de feedback en línea, infografías accesibles.
- **Presupuesto estimado:** Recursos digitales (plataforma de mailing y reporte feedback): 300 €/anuales. Total: 1.200€

ÁMBITO 3. GESTIÓN DEL TRABAJO Y SOSTENIBILIDAD

Resultado 1. Espacios y herramientas para la equidad en tareas y cuidado colectivo

Actividad 1 Mapeo y categorización de tareas

En una sesión colaborativa, todo el equipo —facilitado por el Responsable de Cuidados y el Grupo Interno de Género (GIG)— construirá un inventario exhaustivo de tareas (reuniones, informes, limpieza, cuidados, apoyo emocional...). Cada ítem se ubicará en un eje visible—invisible y se analizará quién lo realiza y en qué proporción de género, identificando sesgos. Con estas fichas se elaborará un cuadro de cargas que permita visualizar inequidades y servir de base para la redistribución

Las siguientes actividades responden directamente a las carencias que detectó el diagnóstico: la falta de información sobre quién asume las “tareas invisibles” (cuidados, gestiones emocionales, logística cotidiana) y la ausencia de espacios formales para reconocer esos esfuerzos. Al integrar un Balance Trimestral de Tareas en la propia reunión de área, se visibilizan —sin papeleo adicional— las tareas más demandantes de cada persona y su duración aproximada. Esta visibilización inmediata permite:

- Detectar al instante las cargas ocultas que el diagnóstico señalaba como invisibilizadas.
- Reconocer públicamente los roles de cuidado y soporte, corrigiendo la falta de valoración que genera desmotivación.
- Ajustar de forma rápida los desequilibrios mediante propuestas de descansos o relevos puntuales, dando respuesta a la demanda de corresponsabilidad.

De este modo, la actividad traduce un diagnóstico de opacidad y sobrecarga en un gesto práctico de visibilidad y reconocimiento colectivo, sin crear burocracia ni requerir cuestionarios adicionales.

- **Responsable:** Referente de Cuidados
- **Cronograma:** cuarto trimestre 2025
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Sala: espacio con paneles y etiquetas.

- ✓ Materiales: tarjetas y marcadores.
- **Presupuesto estimado:** Material y papelería: 100 €

Actividad 2 Evaluación de carga y reconocimiento

Analizar de manera participativa la distribución de tareas, identificando aquellas que implican mayor tiempo, esfuerzo y estrés, así como las que suelen estar infravaloradas o no remuneradas, especialmente aquellas tradicionalmente asociadas a roles de género.

- Realizar un mapeo colectivo de las actividades y responsabilidades del equipo.
- Medir el tiempo dedicado, el nivel de esfuerzo percibido y el grado de estrés asociado a cada tarea.
- Identificar y visibilizar las tareas “invisibles” (por ejemplo, gestión emocional, coordinación interna, organización de eventos, etc.) y analizar su impacto en la equidad de género.

Al finalizar la actividad, se espera contar con un documento que plasme de manera clara la distribución real de la carga de trabajo dentro del equipo. Este informe permitirá identificar aquellas tareas que, a pesar de su relevancia, suelen quedar infravaloradas o permanecen invisibilizadas dentro de la dinámica organizacional, especialmente las vinculadas a roles tradicionales de género.

Además, el proceso participativo y metodológico permitirá formular propuestas concretas para redistribuir las tareas de manera más equitativa y reconocer de forma explícita todas las contribuciones, poniendo especial énfasis en la perspectiva feminista y la equidad de género. De este modo, se busca no solo visibilizar el trabajo oculto, sino también avanzar hacia una cultura organizacional más justa e inclusiva, en línea con los objetivos de gestión de proyectos de equidad de género y la metodología feminista aplicada a la evaluación y mejora de los resultados del equipo

- **Responsable:** Referente de Cuidados, apoyo externo
- **Cronograma:** cuarto trimestre 2025
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Materiales: cuestionarios impresos.
 - ✓ Soporte digital: hoja de cálculo compartida.

- **Presupuesto estimado:** Honorarios consultoría: 1.200€; Material y papelería: 50 €. Total: 1.250€

Actividad 3 Redistribución equitativa y compensación

A partir del mapeo participativo y el informe diagnóstico sobre cargas de trabajo, el GIG junto con todo el equipo diseñará un Protocolo Colectivo de Rotación que abarque tanto las tareas delegadas de rutina como el apoyo en las situaciones extraordinarias (visitas externas, picos de actividad, imprevistos). Se parte de la premisa de que ninguna responsabilidad de apoyo debe recaer de manera continua o sistemáticamente en la/s misma/s persona/s, tanto las tareas propias de los perfiles laborales y profesionales como aquellas tradicionalmente vinculadas a roles reproductivos y de cuidados.

Se trata de delegar de forma puntual y acotada aquellas tareas que sobrepasan nuestra capacidad, estableciendo claramente un inicio y un cierre para cada responsabilidad transferida. Estas delegaciones tendrán un carácter concreto, con objetivos definidos y fechas límite, y se acordará expresamente que no recaigan de manera reiterada en las mismas personas, garantizando así una distribución equilibrada de la carga de trabajo y evitando la sobrecarga de quienes asumen habitualmente funciones de apoyo o cuidados.

Es importante tener en cuenta los picos de trabajo que anualmente se repiten en cuanto a las formulaciones o periodo de festival de cine. Y además siendo conscientes que se identificarán tareas que realmente no serán redistributivas.

- **Responsable:** Referente de Cuidados con apoyo de referente de gobernanza y sostenibilidad.
- **Cronograma:** primer trimestre 2026-2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: calendario compartido.
 - ✓ Materiales: protocolo impreso.
- **Presupuesto estimado:** uso de recursos internos

Actividad 4 Instrumentos de seguimiento y devolución

Se centra en crear mecanismos colectivos y sistemáticos para monitorear el cumplimiento de acuerdos, redistribuciones y compromisos asumidos por el

equipo. Se propone implementar un registro compartido —ya sea en una hoja colaborativa o en un tablero digital— donde se documenten todos los ajustes acordados, las tareas rotativas y los compromisos individuales y grupales. Este instrumento permitirá visualizar en tiempo real los avances y desafíos, facilitando la transparencia y la corresponsabilidad.

El seguimiento se articulará a través de revisiones periódicas: se evaluará la distribución y el impacto de las cargas de trabajo, mientras que cada trimestre se realizará una evaluación global del proceso, considerando tanto los resultados obtenidos como la experiencia vivida por cada integrante. Tras cada encuentro, se incluirán dinámicas de cierre para valorar si los acuerdos se han cumplido, si se han resuelto las situaciones extraordinarias y si el equipo ha logrado regresar a una dinámica de trabajo normalizada.

Este seguimiento será parte integrante de las reuniones habituales del equipo, asegurando que la perspectiva de género y la metodología feminista estén presentes en la reflexión y en la toma de decisiones

De esta manera, se garantiza que el proceso sea continuo, participativo y adaptado a las necesidades reales del grupo, contribuyendo a la equidad y a la mejora constante del clima organizacional.

- **Responsable:** Referente de Cuidados y referente de gobernanza y sostenibilidad.
- **Cronograma:** cuarto trimestre 2026–2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: formulario de reporte mensual.
 - ✓ Materiales: ficha de cierre.
- **Presupuesto estimado:** Materiales: 50€/anuales. Total: 200€

Actividad 5 Encuentro semestral de cuidado colectivo

Planificar y ejecutar un espacio externo que combine dinámicas de priorización de cargas, talleres de gestión del agotamiento, cultura de cuidado y momentos de relajación.

- **Responsable:** Referente de Cuidados
- **Cronograma:** 2 encuentros anuales: primer y tercer trimestre 2026–2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Sala externa amplia con mesas de trabajo.

- ✓ Materiales: guiones de sesión, kit de bienvenida.
- ✓ Catering/refrigerio
- **Presupuesto estimado:** Alquiler sala: 200€/encuentro; Materiales y papelería: 30€/encuentro; Catering: 100€/encuentro; Total: 2.640€

Resultado 2. Se ha elaborado un documento vivo que garantiza la puesta en marcha de iniciativas transformadoras que impulsen la equidad y la sostenibilidad integral.

Actividad 1 Taller estratégico anual de ejes prioritarios

Al finalizar el año, en diciembre, se celebrará un **taller participativo de 2-3 jornadas** en el que todo el equipo, incluyendo personal en prácticas, definirá y priorizará los ejes temáticos del Plan Operativo Anual del siguiente año. De este modo, el documento se nutre desde el primer día de voces diversas y garantiza que cada línea de acción refleje la corresponsabilidad y la equidad en la organización, alineándose con el Plan Estratégico y el Plan Pro-Equidad de Género.

En 2027, en plena revisión de nuestro plan estratégico, se impulsará un proceso participativo de diseño para fusionar de manera orgánica los objetivos y acciones del Plan Pro-Equidad con la nueva hoja de ruta organizativa. De este modo, cada línea estratégica revisada incorporará criterios de igualdad de género, cuidados y corresponsabilidad, garantizando que la equidad sea un eje vertebrador del crecimiento y la sostenibilidad de KCD ONGD.

- **Responsable:** Referente de Género e Interseccionalidad
- **Cronograma:** primer trimestre 2026-2029.
- **Recursos:**
 - ✓ Herramienta: listado de roles en herramienta colaborativa.
 - ✓ Materiales: calendario de mandatos.
 - ✓ Alquiler de sala y equipos
 - ✓ Catering/refrigerio
- **Presupuesto:** Alquiler sala: 400€/encuentro; Materiales y papelería: 30€/encuentro ; Catering: 100€/encuentro; Total: 2.200€

Actividad 2 Análisis operativo y ajustes periódicos

En cada reunión de equipo mensual, se dedicarán **15 min** a contrastar las tareas realizadas con los ejes del Plan Operativo Anual, producto del taller estratégico de la Actividad 1. Se identificarán d

esvíos, se propondrán correcciones inmediatas y se asignarán **responsables rotativos** para poner en marcha ajustes a corto plazo (revisión de cronogramas, reasignación de recursos, integración de criterios de cuidado). A mitad de año se realizará una revisión más amplia para incorporar aprendizajes de los viajes de noviembre-diciembre y ajustar el plan de cara al cierre del ejercicio.

- **Responsable:** Referente de Género e Interseccionalidad
- **Cronograma:** tercer trimestre 2026 - 2029
- **Recursos:**
 - ✓ Materiales: informes de ejecución.
 - ✓ Soporte digital: hoja de ruta actualizada.
- **Presupuesto:** uso de recursos internos

Actividad 3 Chequeos semestrales y retroalimentación continua

Cada junio y diciembre se convocará una sesión de 1 hora para repasar el Plan Operativo como documento vivo: se recogerá feedback en un acta colaborativa, se evaluarán resultados parciales y se acordarán mejoras en rotaciones, metodologías y contenidos. Este espacio garantiza la participación equitativa en la gobernanza del plan y alimenta el siguiente ciclo, de modo que en 2027 el nuevo Plan Estratégico institucional incorpore de lleno el Plan Pro-Equidad y consolide el cambio cultural.

- **Responsable:** Referente de Género e Interseccionalidad
- **Cronograma:** junio y diciembre 2026 - 2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Sala: sala de reuniones.
 - ✓ Materiales: apuntes de feedback.
- **Presupuesto:** uso de recursos internos

ÁMBITO 4. ALIANZAS Y PROYECCIÓN INSTITUCIONAL

Resultado 1. Organizados y sistematizados espacios de dialogo con colectivos feministas y LGTBIQ+ para intercambio de estrategias y definición de agendas conjuntas

Actividad 1 Mapeo y convocatoria interseccional

Bajo la responsabilidad del Referente de Alianzas, se diseñará un proceso de mapeo para identificar las organizaciones, redes y colectivos clave (racializadas, trans, rurales, LGTBIQ+, etc.) con los que KCD ONGD debe fortalecer vínculos. El referente recogerá, a través de entrevistas breves o consultas directas, tanto las necesidades de estos grupos (accesibilidad, cuidados, recursos logísticos) como sus intereses estratégicos (incidencia política, formación compartida, proyectos conjuntos). Paralelamente, documentará las próximas necesidades internas de KCD ONGD (espacios inclusivos, apoyos de cuidado, herramientas técnicas) que faciliten la colaboración.

- **Responsable:** Referente de Alianzas e Incidencia Externa
- **Cronograma:** primer trimestre 2027
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: base de datos de contactos.
 - ✓ Materiales: invitaciones electrónicas.
- **Presupuesto estimado:** uso de recursos internos

Actividad 2 Diseño participativo de la metodología de diálogo

A partir del diagnóstico que evidenció la ausencia de protocolos inclusivos para la participación y representación de KCD ONGD en espacios públicos se establecerá en un taller interno de 4 horas cómo KCD ONGD dialogará con sus aliadas y cómo rotará la representación externa de forma equitativa. Durante la sesión se definirán:

- Formatos de participación (círculos de palabra, paneles mixtos, mesas temáticas) con tiempos y señales visuales que aseguren que todas las

voces internas se escuchen antes de trasladar la palabra a portavocías externas.

- Reglas de intervención equitativas, entre ellas turnos de 1–2 minutos por participante, protocolos de mediación breve ante conflictos y mecanismos de registro automático de acuerdos.
- Calendario de representación, acordando semestralmente quién de entre el equipo —con especial cuidado de no recaer siempre en las mismas personas ni en quienes asumen cargas de cuidados— asumirá la portavocía en foros, ruedas de prensa o encuentros externos.
- Temas prioritarios sobre los que se aplicarán los formatos definidos, garantizando que cada sesión externa refleje las necesidades y ritmos de los colectivos aliados.

Con este protocolo, se supera la improvisación señalada en el diagnóstico, se crea un plan claro de “quién habla, cuándo y cómo” en nombre de KCD ONGD y se asegura que cada espacio de diálogo sea seguro, cuidado y verdaderamente inclusivo.

- **Responsable:** Referente de Alianzas e Incidencia Externa
- **Cronograma:** segundo trimestre 2027
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Sala para taller de co-creación.
 - ✓ Materiales: dinámicas de grupo impresas.
- **Presupuesto estimado:** Materiales y logística: 50€

Actividad 3 Herramientas de posicionamientos políticos feministas para el diálogo

El diagnóstico advirtió la concentración de representación en pocas voces y discursos individualistas que difícilmente reflejaban la diversidad aliada. Partiendo de los formatos y del calendario de representación definidos en la Actividad 2, se elaborará un Protocolo Vivo de:

1. Consulta interna continua: se activará un espacio fijo en cada reunión de equipo (cuando sea necesario) para recoger, de manera rápida y anónima, los temas y demandas que los distintos colectivos esperan que KCD ONGD defienda en ámbitos externos.
2. Construcción colaborativa de posicionamientos: en un micro-taller se revisarán esas demandas y redactarán textos de posicionamiento

- consensuados, evitando discursos personales y garantizando que cada postura incorpore el enfoque interseccional.
3. Rotación garantizada de portavocías: siguiendo el calendario acordado, semestralmente se rotará la portavocía en cuanto a políticas y acciones feministas, de modo que las responsabilidades no recaigan de forma reiterada en las mismas voces, y se asegure la visibilidad de identidades diversas.
 4. Documentación y difusión: todos los acuerdos y posicionamientos se registrarán en Actas Feministas (con lenguaje no binario y metadatos sobre quiénes participaron) y se compartirá una síntesis interna antes de cada intervención externa.

De esta manera, el Protocolo consolida un mecanismo participativo, transparente y rotativo que vincula directamente el diagnóstico con la acción política de KCD ONGD en redes y alianzas, garantizando pluralidad, equidad y cuidado en cada representación.

- **Responsable:** Referente de Alianzas e Incidencia Externa
- **Cronograma:** tercer trimestre 2027
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Equipamiento: ordenador con software de texto.
 - ✓ Materiales: protocolo impreso.
- **Presupuesto estimado:** Materiales y logística: 50€

Actividad 4 Socialización y devolución colectiva

Para evitar convocatorias adicionales y garantizar un cierre ágil de cada proceso de diálogo, se habilitará un bloque fijo de 10-15 min en las reuniones de equipo, de manera bimensual en el que la persona que ejerció la portavocía compartirá:

1. Síntesis de aprendizajes: un breve repaso de los acuerdos y propuestas surgidas.
2. Priorización de acciones: selección colaborativa de 2-3 tareas derivadas del diálogo, con responsables rotativos para su implementación.
3. Retroalimentación abierta: espacio de 5 min donde el equipo, por turnos cortos, señala posibles ajustes al Protocolo de Diálogo o al calendario de portavocías.

- **Responsable:** Referente de Alianzas e Incidencia Externa
- **Cronograma:** Cuarto trimestre 2027
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Herramienta: informe en herramienta colaborativa.
 - ✓ Acta digital, canal de validación
- **Presupuesto estimado:** uso de recursos internos

Resultado 2. Aumentar la divulgación, sensibilización, producción y difusión de contenidos para la incidencia política feminista.

Actividad 1 Taller de identificación de temáticas transversales

Se convocará a una jornada colaborativa en la que, a través de dinámicas sencillas de lluvia de ideas y debate dirigido, definiremos las temáticas núcleo que deben impregnar cada intervención o actividades públicas para la incidencia política feminista. Durante la sesión:

- Se presentarán las posibles líneas de trabajo (cuidados y sostenibilidad de la vida, prevención de violencias, accesibilidad e inclusión) para introducir ejemplos concretos relativos a las actividades de EpTS troncales de KCD ONGD (Festival Internacional de Cine Invisible “Film Sozialak de Bilbao-FICI, encuentros anuales internacionales de cultura y comunicación, caravana de cine realizado por mujeres, exposiciones fotográficas, ikasleen klaketa).
- Se recogerán ideas sobre cómo esas temáticas pueden reflejarse en la programación, la comunicación y la logística de los eventos. Enlazar coherencia en las programaciones.
- Se consensuarán dos o tres ejes transversales prioritarios y se acordarán pautas básicas para incorporarlos de forma natural en todos los formatos (charlas, talleres, proyecciones, rutas públicas).

Al terminar, habrá un listado claro de puntos de atención, por ejemplo, garantizar espacios de descanso y acompañamiento, protocolos de respuesta ante situaciones de violencia y adaptaciones físicas y comunicativas.

- **Persona responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista

- **Cronograma:** cuarto trimestre 2026
- **Recursos:**
 - ✓ Sala: jornada presencial de 4 h.
 - ✓ Materiales: plantillas de lluvia de ideas, post-it.
- **Presupuesto aproximado:** Materiales y logística: 100€

Actividad 2 Creación y generación de productos feministas a través de exposiciones fotográficas

Las exposiciones tienen el poder de transmitir mensajes poderosos sobre problemas sociales y generar conciencia sobre ellos. Se trata de un eficaz complemento para describir historias complejas. Además, su versatilidad permitirá estar en diversos contextos urbanos y rurales, nacionales e internacionales y a su vez gestionarlas en diferentes espacios.

Se organizarán exposiciones anuales en el ámbito de las acciones que KCD ONGD desarrolla tanto en EpTS como en cooperación internacional, para la incidencia feminista y la promoción de derechos.

La identificación de las fotografías se hará a través de fotógrafas y fotoperiodistas tanto locales como internacionales. Para los textos que acompañen las mismas se contará con la experiencia de periodistas y/o personas comunicadoras feministas.

- **Persona responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista
- **Cronograma:** primer y segundo trimestre de 2027-2029
- **Recursos materiales:**
 - ✓ Equipamiento: ordenador con herramientas de maquetación.
 - ✓ Materiales: material de edición e impresión de lonas y banners
 - ✓ Alquiler sala exposiciones
 - ✓ Transporte material exposición
- **Presupuesto aproximado:** Diseño y maquetación: 400€/anuales; Materiales de edición: 400€/anuales. Alquiler sala exposiciones: 300€/anuales; Transporte material exposición 150€/anuales. Total: 3.750€

Actividad 3 Diseño de protocolos feministas de espacios seguros contra el acoso y de participación inclusiva para acciones y actividades públicas

El protocolo feminista se presenta como un sistema preventivo y de contención que trasciende la mera reacción ante incidentes y busca crear una cultura de cuidado compartido. La elaboración del protocolo feminista de espacios seguros para acciones públicas se apoyará directamente en el protocolo de acoso de KCD ONGD, extendiendo sus principios y mecanismos de respuesta al conjunto de dinámicas propias de las actividades públicas de la organización. Se retomarán las categorías y definiciones que rigen el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de KCD ONGD, adaptándolo a las dinámicas propias de las actividades públicas de la organización.

Se ofrecerán pautas específicas según los diferentes públicos con prácticas consolidadas en otros festivales: público asistente, invitadas/os y ponentes, voluntariado, staff

Este protocolo, disponible en formato digital e impreso, se distribuirá con antelación y se hará visible durante el evento mediante carteles y códigos QR en zonas clave, asegurando así que la comunidad entera cuente con una guía clara para activar y respetar el protocolo.

- **Persona responsable:** Referente de Género e Interseccionalidad, apoyo externo
- **Cronograma:** Segundo semestre 2027
- **Recursos:**
 - ✓ Equipamiento: ordenador con herramientas de maquetación.
 - ✓ Materiales: borrador impreso del manual.
- **Presupuesto aproximado:** Honorarios consultoría 3.000 €, Diseño y maquetación: 400€; Materiales y papelería: 200€. Total: 3.600€

Actividad 4 Formación interna en protocolos feministas de espacios seguros para agentes de acciones públicas

Antes de actividad pública, especialmente en acciones de alta participación externa (FICI, encuentros internacionales de cultura y comunicación y caravana de cine realizado por mujeres), se realizará una sesión formativa dirigida a todas las personas involucradas (voluntariado, equipo técnico) para

familiarizarse con el protocolo feminista y las estrategias de cuidado en espacio público.

Se preparará una versión resumida de mano para informar y sensibilizar a las personas invitadas y visitantes previa a su participación, según el evento.

- **Persona responsable:** Referente de Género e Interseccionalidad, apoyo externo
- **Cronograma:** tercer trimestre 2027-2029
- **Recursos:**
 - Sala equipada para role-play.
 - Materiales: guiones de simulación, señalética de protocolo.
- **Presupuesto aproximado:** Alquiler sala y equipos: 400€/anualmente; Material gráfico y papelería: 400€/anualmente, Catering-refrigerio 100€/anualmente; Total: 2.640€

Resultado 3: Festival Internacional de Cine Invisible “Film Sozialak” y Caravana de cine realizado por mujeres

Actividad 1 Sistematización de las acciones por la equidad del Festival Internacional de Cine Invisible "Film Sozialak" (FICI) y la Caravana de Cine Realizado por Mujeres en el MANUAL DE ACCIÓN FEMINISTA

Desde su propia concepción, el Festival Internacional de Cine Invisible "Film Sozialak" de Bilbao ha realizado una apuesta real por la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres. Para contribuir a generar una sociedad más igualitaria a través de los contenidos que pone a disposición del público amplio y diverso y a través de los premios y reconocimientos que reparte, el Festival aplica cuotas de paridad y acciones positivas para la igualdad, en torno a estos parámetros reconocidos como logros:

- Selección de las obras: se alcanza en torno al 40-45% de obras realizadas por mujeres directoras.
- Difusión de las obras: alrededor del 45-50% de las proyecciones totales del ámbito del FICI corresponden a películas realizadas por mujeres directoras.
- Fomento de la presencia de mujeres cineastas en la selección oficial de obras y durante los días de celebración del Festival en Bilbao. Actualmente (2024) hay participación paritaria.

- Reconocimientos específicos que se dirigen a mujeres cineastas.
- Inclusión de la categoría de premiación de “mejor enfoque de equidad de género”.
- La conformación del Jurado y la selección de las personas que lo componen (66% mujeres), lo que permite incluir criterios diferentes en la selección de las películas premiadas.

Para facilitar la conciliación del público y de las y los cineastas invitadas, cabe mencionar que el Invisible fue pionero en poner una guardería a disposición de las personas que acuden al Festival en Bilbao. Este conjunto de medidas acerca al FICI y a la Caravana a ser certámenes igualitarios y equitativos.

La estrategia y las acciones seguidas para conseguir estos datos merecen ser sistematizadas y recogidas tanto como logro y como línea de acción a seguir en el marco del presente PPE.

- **Persona responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista
- **Cronograma:** segundo trimestre 2026
- **Recursos:**
 - o Sala o espacio de trabajo colaborativo
 - o Materiales: guiones de simulación, señalética de protocolo.
- **Presupuesto aproximado:** Honorarios facilitación: 1.800 €; Producción material gráfico: 400 €. Total: 2.200€

Actividad 2 Selección paritaria y formación feminista de los comités selectores y jurado de las muestras de cine: FICI y Caravana de cine realizado por mujeres (y otras que puedan convocarse)

Debido a la gran cantidad de películas y material audiovisual recibido en las muestras de cine, es necesario contar con la labor de un comité selector que visiona y preselecciona las películas, además del jurado que barema las películas seleccionadas definitivas en el FICI.

Desde KCD ONGD se hace convoca a anteriores participantes en ambas entidades, y a profesionales y activistas implicados en las acciones y actividades, directa o indirectamente, de KCD ONGD para la participación voluntaria en ambas estructuras. Desde la convocatoria inicial se fomenta

especialmente la participación de las mujeres para conseguir la paridad de participación.

Para confirmar la mirada feminista en sus acciones como comité selector y/o como jurado en las muestras de cine, durante los encuentros de coordinación, repartición de tareas y organización de visionados, se transversalizará el enfoque feminista para que su labor esté impregnada de la mirada feminista. Todos los materiales compartidos y las guías de visionado y análisis serán enriquecidos con el enfoque de género y feminista. Anualmente se formará a los comités selectores y al jurado en perspectiva de género y en el protocolo de espacios seguros y contra el acoso de KCD ONGD.

- **Persona responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista
- **Cronograma:** Primer trimestre 2026-2029
- **Recursos:**
 - Sala o espacio de trabajo colaborativo
 - Materiales: papelería
 - Transporte miembros comités selector y jurado
- **Presupuesto aproximado:** Transporte 200 €/anualmente; Material y papelería: 200€/anualmente. Total: 400€

Actividad 3 Encuentro de intercambio de experiencias y buenas prácticas feministas

Cada edición del FICI y la Caravana incluirá, a lo largo del ciclo de la implementación del Plan Pro-Equidad, intercambios abiertos para compartir experiencias, lecciones aprendidas y estrategias de cuidado aplicadas en acciones abiertas al público en el sector de la comunicación y la cultura.

Para llevar a cabo esta actividad se planificarán encuentros (presenciales y/o virtuales) anuales en el marco de la celebración de ambos eventos y visitas de intercambio a festivales y acontecimientos similares feministas locales e internacionales.

Cada año se invitarán una o dos referentes de alianzas internacionales de KCD ONGD para compartir experiencias. Se tomará como primera referencia la experiencia de la implementación del protocolo de acoso y violencias

machistas y de tolerancia cero del Festival de cine y radio comunitarios El Lugar que Habitamos de Oaxaca (México).

Tras cada sesión, visita y encuentro se elaborará un breve informe de conclusiones y buenas prácticas que se incorporará al repositorio digital.

Con esta combinación de encuentros y foros, se logrará un flujo continuo de aprendizajes, el fortalecimiento de redes internacionales feministas y el enriquecimiento progresivo de las prácticas feministas en todas las facetas del FICI y la Caravana.

Con este formato se pretende no solo visibilizar prácticas innovadoras, sino también construir vínculos de colaboración a largo plazo. Cada año, el encuentro servirá para identificar al menos un nuevo referente, de modo que en un plazo de cuatro años se hayan intercambiado con al menos 4 iniciativas.

La sistematización de estas jornadas quedará recogida en la memoria anual institucional y en el repositorio digital.

- **Persona responsable:** Referente de Género e Interseccionalidad
- **Cronograma:** segundo semestre 2026 - 2029
- **Recursos materiales:**
 - Sala de encuentros, con escenario, sillas flexibles y servicios técnicos de iluminación y sonido
 - Viajes y desplazamientos
 - Catering y alimentación
 - Materiales: micrófonos, material de grabación y streaming, material de escritorio
 - Alojamiento para invitadas
 - Catering sostenible
- **Presupuesto aproximado:** Alquiler sala y servicios técnicos: 400 €; viajes: 2.500€/anuales; Alojamiento: 1.500€/anuales; Catering y alimentación: 500€/anuales; Materiales y logística: 200€/ anuales. Total: 20.400 €/anuales.

Actividad 4 Estrategia en medios de comunicación para la incidencia política feminista

Se acompañarán a las organizaciones, entidades y/o personalidades feministas y activistas invitadas al FICI y la Caravana en la realización de

acciones de incidencia ante instituciones públicas (Gobiernos vasco, diputaciones forales, ayuntamientos vascos). Para dotar de mayor consistencia, a estas acciones políticas se buscarán sinergias con otras organizaciones que aborden problemáticas similares en la CAE.

Igualmente, se buscará la mayor presencia posible de las personas visitantes e invitadas en el FICI y La Caravana en los medios de comunicación, para posicionar su trabajo, reivindicación y aportes feministas en primera línea de la agenda mediática.

La Caravana persigue un doble objetivo. Por un lado, brindar una oportunidad para que el cine realizado por mujeres árabes, africanas u otros continentes sea presentado en Bilbao ante la ciudadanía vasca, colocando las obras audiovisuales de las mujeres del Sur global al mismo nivel que las películas comerciales. Y, por otro lado, facilitar un espacio de reflexión sobre las historias presentadas desde la mirada de las mujeres.

En este sentido, la estrategia en medios de comunicación tendrá un capítulo específico para La Caravana durante al menos dos semanas antes y durante su celebración, para integrar de forma más profunda la perspectiva feminista.

- **Persona responsable:** Referente de Comunicación e Incidencia Feminista.
- **Cronograma:** segundo y tercer trimestres 2026 – 2029
- **Recursos materiales**
 - Transporte y alimentación
 - Materiales de oficina
- **Presupuesto aproximado:** Transporte local: 100€/anuales y Catering-alimentación: 400€/anuales; Materiales y papelería 100€/anuales.
Total: 2.400€

8. CRONOGRAMA: Calendario de nuestro camino

		AÑO								
RESULTADOS	ACTIVIDADES	2025	2026		2027		2028		2029	
ÁMBITO 1.- CULTURA ORGANIZACIONAL Y PARTICIPACIÓN		2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem
Resultado 1: Implementado un sistema integral de decisiones y priorización colectiva de manera participativa fortaleciendo así la participación horizontal y la corresponsabilidad interna.	Actividad 1: Sesiones participativas de mapeo de decisiones y tareas	X								
	Actividad 2: Clasificación de decisiones y definición de criterios de equidad.	X								
	Actividad 3: Elaborar un cuadro de decisiones y tareas con manual de uso	X								
	Actividad 4: Difundir la matriz internamente y programar revisiones anuales		X		X		X		X	
Resultado 2: Creado un laboratorio integrado de roles, reflexión y reconocimiento colectivo en espacios de toma de decisión	Actividad 1 Actualización del “Kit de Cuidados”	X								
	Actividad 2 Definición y Calendarización de roles rotativos		X			X		X		X
	Actividad 3 Formato digital de registro de experiencias		X			X		X		X
	Actividad 4 Pausas del cuidado y libro de celebraciones		X			X		X		X
	Actividad 5 Revisión, evaluación periódica y sistematización del Proceso			X		X		X		X

Resultado 3: Diseñado y puesto en marcha un programa de formación en habilidades de comunicación y mediación feminista	Actividad 1: Diseñar el programa formativo con temáticas específicas sobre comunicación interna y mediación		X							
	Actividad 2: Realizar los talleres intensivos dirigidos a todo el equipo.				X					
	Actividad 3: Elaborar un protocolo de mediación a partir de los resultados y aprendizajes del taller.					X				
	Actividad 4: Ejecutar seguimiento a anual para evaluar y ajustar la eficacia del protocolo.							X		X
Resultado 4: Se ha realizado un proceso de evaluación integral de participación y corresponsabilidad	Actividad 1: Elaborar o adaptar un cuestionario de clima organizacional y participación enfocado en la equidad y la corresponsabilidad.				X		X		X	
	Actividad 2: Sistematizar y analizar la información recopilada.				X		X		X	
	Actividad 3: Presentar los resultados en una asamblea general y proponer ajustes en los mecanismos de toma de decisiones, roles y protocolos de mediación.					X		X		X

		AÑO									
RESULTADOS	ACTIVIDADES	2025	2026		2027		2028		2029		
ÁMBITO 2.- FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem	
Resultado 1: Se ha consolidado un proceso integral de formación y sistematización de aprendizajes en feminismos, metodologías participativas y cuidados.	Actividad 1: Radiografía inicial y planificación		X								
	Actividad 2: Círculos de Aprendizaje y Radar de Actualidad										
	Actividad 3: Revisión Periódica y Evaluación anual					X		X		X	
Resultado 2: Se ha puesto en marcha un proceso formativo que evidencia la deconstrucción de prácticas patriarcales, la apropiación de herramientas de comunicación inclusiva y liderazgo transformador para el posicionamiento Feminista en el área de comunicación.	Actividad 1: Sondeo inicial y diseño del proceso formativo		X								
	Actividad 2: Implementación del proceso formativo				X						
	Actividad 3: Creación de un manual de comunicación feminista				X						
	Actividad 4: Revisión y evaluación periódica				X		X		X		
	Actividad 5 : Difusión de resultados					X		X		X	
Resultado 3. Organizado y aumentado un repositorio digital que almacena presentaciones, artículos, manuales y grabaciones de formaciones, estructurado por categorías temáticas relevantes (género, cuidados, metodologías participativas, etc.) y accesible a todo el equipo	Actividad 1: Definición de estructura y categorías del repositorio					X					
	Actividad 2: Asignar a una persona responsable de la actualización y mantenimiento					X					
	Actividad 3: Presentación periódica del repositorio					X		X		X	

Resultado 4: Creado un registro destinado a la sistematización y difusión de aprendizajes facilitando el intercambio interno y la documentación de buenas prácticas.	Actividad 1: Crear una plantilla digital para informes de viaje/formación	X								
	Actividad 2: Realizar presentaciones breves en reuniones posteriores a los viajes y/o formaciones	X		X		X		X		X
	Actividad 3: Recopilar y editar los informes en un boletín digital anual		X		X		X		X	
	Actividad 4: Difundir el boletín internamente y, en algunos casos, con alianzas estratégicas		X		X		X		X	

		AÑO								
RESULTADOS	ACTIVIDADES	2025	2026		2027		2028		2029	
ÁMBITO 3.- GESTIÓN DEL TRABAJO Y SOSTENIBILIDAD		2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem
Resultado 1: espacios y herramientas para la equidad en tareas y cuidado colectivo	Actividad 1: Mapeo y categorización de tareas	X								
	Actividad 2: Evaluación de carga y reconocimiento	X								
	Actividad 3: Redistribución equitativa y compensación		X		X		X		X	
	Actividad 4 : Instrumentos de seguimiento y devolución			X		X		X		X
	Actividad 5: Encuentro semestral de cuidado colectivo		X	X	X	X	X	X	X	X
Resultado 2: Se ha elaborado un documento vivo que garantiza la puesta en marcha de iniciativas transformadoras que impulsen la equidad y la sostenibilidad integral.	Actividad 1: Taller estratégico de ejes prioritarios		X		X		X		X	
	Actividad 2: Análisis operativo y ajustes periódicos			X		X		X		X
	Actividad 3: Chequeos semestrales y retroalimentación continua		X	X	X	X	X	X	X	X

		AÑO								
RESULTADOS	ACTIVIDADES	2025	2026		2027		2028		2029	
ÁMBITO 4.- ALIANZAS Y PROYECCIÓN INSTITUCIONAL		2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem	1er sem	2º Sem
Resultado 1: Organizados y sistematizados espacios de dialogo con colectivos feministas y LGTBIQ+ para intercambio de estrategias y definición de agendas conjuntas	Actividad 1: Mapeo y Convocatoria Interseccional				X					
	Actividad 2: Diseño Participativo de la Metodología de dialogo					X				
	Actividad 3: Herramientas de posicionamientos políticos feministas para el diálogo.					X				
	Actividad 4: Socialización y Devolución Colectiva					X				
Resultado 2: Aumentar la divulgación, sensibilización, producción y difusión de contenidos para la incidencia política feminista	Actividad 1: Taller de identificación de temáticas transversales			X						
	Actividad 2: Diseño de protocolos feministas para acciones públicas				X		X		X	
	Actividad 3: Encuentro de intercambio de experiencias y buenas prácticas feministas				X					
	Actividad 4: Formación interna en protocolos feministas de espacios seguros para agentes de acciones públicas					X		X		X
Resultado3: Festival Internacional de Cine Invisible	Actividad 1: Sistematización acciones por la equidad del Festival Internacional de Cine Invisible "Film Sozialak" (FICI)		X							

"Film Sozialak" y Caravana de cine realizado por mujeres	Actividad 2: Selección paritaria y formación feminista de los comités selectores y jurado de las muestras de cine: FICI y Caravana de cine realizado por mujeres		X		X		X		X	
	Actividad 3: Encuentro de intercambio de experiencias y buenas prácticas feministas			X		X		X		X
	Actividad 4: Estrategia en medios de comunicación para la incidencia política feminista		X	X	X	X	X	X	X	X

9. PRESUPUESTO con perspectiva de cuidado

El presupuesto del Plan Pro-Equidad se construye sobre el principio de sostenibilidad y el reconocimiento del valor del tiempo y la energía invertidos en los cuidados, integrando “costes ocultos” y garantizando que las acciones nunca sobrecarguen al equipo. Para ello, se definen dos vías complementarias de implementación:

1/ Implementación con recursos propios: Las actividades cuya ejecución puede asumirse con la estructura actual de KCD ONGD se integran dentro de la planificación anual de cada área. Esto incluye, por ejemplo, la dinamización de talleres internos, la coordinación de reuniones quincenales y la producción de informes de seguimiento, cuyos tiempos de dedicación están ya contabilizados en las agendas del personal, evitando horas extra o trabajo no remunerado en base a la siguiente tabla:

Rol	Horas/año	Tareas	Horas en 4 años
Referente de Género e Interseccionalidad	340 h	36h reuniones quincenales 12h sesiones GIG 24h preparación y validación de herramientas 18h seguimiento de indicadores y ajustes 10h al mes de coordinación en grupo motor feminista	960 h
Referente de Cuidados	220 h	36h reuniones quincenales 16h encuentros semestrales de cuidado 16h diseño y mantenimiento de protocolos 17h elaboración de informes de seguimiento 10h al mes de coordinación en grupo motor feminista	480 h
Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	100 h	24h diseño de programas formativos 36h impartición de talleres y foros 12h evaluación y ajustes semestrales 28h gestión de repositorio y síntesis de aprendizajes	200 h

Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	80 h	24h coordinación de círculos de aprendizaje 20h elaboración de manual y boletines 12h presentaciones en asambleas 24h difusión y retroalimentación interna	320 h
Referente de Alianzas e Incidencia Externa	70 h	12h mapeo y convocatoria de colectivos 16h diseño y validación de protocolos de diálogo 24h coordinación de encuentros y devoluciones 18h seguimiento de acuerdos y actas	280 h
Coordinación de Gobernanza y Sostenibilidad	60 h	24h revisión presupuestaria y de recursos 12h reuniones de gobernanza 12h seguimiento de indicadores financieros 12h apoyo en evaluación y rendición de cuentas	240 h

Dada la carga mensual que asume la persona Referente de Género e interseccionalidad y la persona Referente de Cuidados, y considerando que estos roles son clave para garantizar el análisis interseccional, la vigilancia de indicadores, la coordinación con el GIG y con los roles operativos, se buscará financiación externa específica para cofinanciar su dedicación estimada que puede tener variaciones motivadas por imprevistos o mejoras en el plan. Esta medida responde al principio de “dotación de los recursos humanos y materiales necesarios” establecido en el artículo 4 del Decreto 40/2018, que exige asegurar la suficiencia de medios para la implementación efectiva de los planes pro-equidad. De este modo, se evitará la sobrecarga en el equipo interno y cumplimos con la exigencia normativa de garantizar recursos estables y proporcionados a las responsabilidades estratégicas del Plan.

2/ Implementación con financiación externa: Para aquellas acciones que requieran recursos adicionales —como la contratación de facilitadoras especializadas en género, la realización de evaluaciones externas o el desarrollo de materiales multimedia— se diseñarán propuestas específicas dirigidas a convocatorias y se explorarán alianzas con redes feministas y de economía solidaria. De este modo, se asegura la ejecución completa de todas

las líneas de acción sin comprometer la carga laboral ni los márgenes financieros de la organización.

A continuación, se presenta una estimación provisional del presupuesto con perspectiva de cuidado. Este desglose es revisable y se irá adaptando a las necesidades reales de ejecución, ajustando partidas según la disponibilidad de recursos propios o externos.

Rubro	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL
Alojamiento	- €	1.500 €	1.500 €	1.500 €	1.500 €	6.000 €
Alquiler salas	- €	1.200 €	1.900 €	1.900 €	1.900 €	6.900 €
Catering/alimentación	- €	1.300 €	200 €	1.460 €	1.360 €	5.780 €
Diseño y maquetación	- €	1.200 €	2.000 €	1.600 €	1.600 €	6.400 €
Honorarios consultoría	1.200 €	2.280 €	15.830 €	5.480 €	7.000 €	31.790 €
Materiales	400 €	1.570 €	3.100 €	2.120 €	2.160 €	8.390 €
Transporte y viajes	- €	2.800 €	2.950 €	2.950 €	2.950 €	11.650 €
	1.600 €	11.850 €	27.480 €	17.010 €	18.470 €	76.910 €

Con este presupuesto concebido desde una perspectiva de cuidado y adaptabilidad, cerramos el Plan Pro-Equidad 2025–2029 como una hoja de ruta dinámica y colaborativa, capaz de ajustarse a las realidades y recursos disponibles sin renunciar a la ambición transformadora. A través de la combinación equilibrada de recursos propios y financiación externa, garantizamos la sostenibilidad de cada acción y el bienestar de nuestro equipo, reafirmando el compromiso de KCD ONGD con la equidad de género, la corresponsabilidad y la justicia organizacional.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO: ¿CÓMO SABREMOS QUE ESTAMOS CAMBIANDO?

El sistema de evaluación del Plan Pro-Equidad 2025-2029 persigue garantizar que la transformación comprometida por KCD ONGD sea **visible, medible y compartida**. Su propósito principal es generar evidencias —cuantitativas y cualitativas— que permitan:

- 1) Verificar el grado de avance de cada objetivo del Plan;
- 2) Identificar a tiempo desviaciones o sobrecargas y activar ajustes;
- 3) Aprender colectivamente de los logros y dificultades; y
- 4) Reforzar la rendición de cuentas interna y externa sin recurrir a lógicas punitivas.

De esta forma, la evaluación se convierte en una práctica política que sostiene la coherencia entre la cultura organizativa y el posicionamiento feminista de la entidad.

La evaluación del Plan Pro-Equidad de KCD ONGD no se limitará a comprobar lo hecho, sino que será una herramienta para **reconocernos, ajustarnos, aprender y celebrar** lo que estamos logrando juntas. Se concibe como una práctica política que **acompaña el proceso, no lo interrumpe**. Una forma de sostener el cambio desde la escucha, la reflexión y la colectividad.

Principios de la evaluación

- **Escucha activa:** se garantizará que todas las voces puedan expresarse, especialmente aquellas que suelen tener menos espacio o visibilidad.
- **Aprendizaje colectivo:** no se busca fiscalizar, sino generar formas más amorosas, eficaces y justas de trabajar juntas.
- **Celebración de los logros:** la transformación también merece ser reconocida, valorada y compartida.
- **Rendición de cuentas feminista:** se priorizará la transparencia interna (y externa, cuando aplique), sin caer en lógicas punitivas ni tecnocráticas.
- **Medir no desde la eficiencia, sino desde la transformación:** lo importante no es si se hizo “todo lo planeado” sino cómo hemos

cambiado, qué hemos aprendido, cómo nos hemos cuidado y cómo hemos repartido el poder y la palabra

Instrumentos y resultados esperados

- **Indicadores de avance:** como niveles de participación, evolución en los protocolos, percepción del bienestar, calidad de los espacios colectivos y satisfacción con las medidas implementadas.
- **Evaluaciones** cualitativas a medio y largo plazo, centradas en los procesos vividos más que en los productos generados.
- **Informe de cierre colectivo** y creativo, que sintetice los aprendizajes, logros, cambios internos y deseos para el futuro. Se elaborará de forma colaborativa, accesible y en lenguaje feminista.
- Incorporación de **aprendizajes al Plan Estratégico General**, para asegurar que el camino feminista iniciado no sea un paréntesis, sino un eje vertebrador de la vida y acción de KCD ONGD.

Ejes de evaluación

Para mantener una línea directa entre la estrategia y la rendición de cuentas, el sistema de evaluación se construye sobre los **cuatro ámbitos de actuación** ya definidos en las actividades. Cada ámbito recoge las principales recomendaciones del diagnóstico y despliega un conjunto de actividades que, al ser monitorizadas, ofrecen una lectura completa del avance institucional.

Ámbito del Plan	Sentido estratégico en relación con el diagnóstico	Qué se observará durante la evaluación
Cultura y Participación	El diagnóstico subrayó la necesidad de abrir los espacios de decisión y visibilizar las tareas invisibles. Este ámbito incluye la rotación de roles, los cuadros de decisiones colectivas y las pausas de cuidado.	• Diversidad de voces que intervienen en reuniones y procesos de decisión. • Reconocimiento explícito de tareas de soporte y cuidados. • Grado de adopción de los rituales de cuidado y celebración.

Formación y Sensibilización	El equipo expresó carencias en herramientas interseccionales y mediación de conflictos. Aquí se articulan los talleres internos, los world-cafés y la actualización del Kit de Cuidados.	• Cobertura de la formación (quién asiste y qué aprende). • Aplicación práctica de los contenidos en proyectos y documentos. • Satisfacción del equipo con los formatos pedagógicos.
Gestión del Trabajo Sostenible	El informe reveló sobrecargas puntuales y una cultura de “urgencia crónica”. Este ámbito introduce el registro semanal de horas, el semáforo de bienestar y el protocolo de alerta-cuidado.	• Reducción de horas extra y equilibrio entre áreas. • Activaciones del protocolo de alerta y tiempo de respuesta. • Evolución del índice de bienestar emocional.
Alianzas y Proyección	Aunque KCD ONGD goza de buena reputación pública, se detectó falta de alianzas feministas estables y coherencia narrativa. El ámbito prevé el mapeo de colectivos, convenios anuales y la revisión del manual de comunicación inclusiva.	• Número y calidad de acuerdos ecofeministas suscritos. • Coherencia entre mensajes externos y principios interseccionales. • Visibilidad pública de los logros internos del Plan.

Vincular la evaluación a estos cuatro ámbitos garantiza **coherencia vertical** (la lógica de la estrategia baja hasta la práctica diaria) y **coherencia horizontal** (todas las áreas monitorizan sus avances bajo criterios comunes). Los datos procedentes de cada ámbito —indicadores cuantitativos, historias de cambio y percepciones de bienestar— confluirán en los planes de acción anuales, facilitando ajustes ágiles y asegurando que la transformación ecofeminista de KCD ONGD se mida allí donde realmente sucede.

Sistema de evaluación y metas

El Sistema de Evaluación y Metas define los criterios para medir la implementación del Plan Pro-Equidad en los cuatro ámbitos estratégicos

conforme a los requisitos del Decreto 40/2018. Los indicadores cuantitativos y cualitativos, desagregados por género, edad y rol, permiten registrar avances, identificar brechas y documentar aprendizajes mediante procesos de seguimiento semestral y revisión anual.

Se presentan a continuación las matrices de planificación y seguimiento de cada Objetivo transformador y su correspondiente ámbito, detallando:

- Ámbito de actuación de cada Objetivo transformador
- Resultados esperados por cada ámbito
- Actividades para lograr cada resultado
- Indicadores objetivamente verificables de resultados
- Referentes responsables por actividad
- Planificación temporal por actividad

Objetivo Transformador 1: Cuidar lo que somos para sostener lo que hacemos: Desarmar las estructuras que reproducen desigualdades de género dentro de nuestra organización. Revisar nuestras dinámicas internas para integrar prácticas de cuidado reales y sostenibles, fortaleciendo la participación, la escucha activa y la toma de decisiones compartida

ÁMBITO 1.-CULTURA ORGANIZACIONAL Y PARTICIPACIÓN

RESULTADOS	ACTIVIDADES	Indicadores	Responsable	Cronograma
Resultado 1: Implementado un sistema integral de decisiones y priorización colectiva de manera participativa fortaleciendo así la participación horizontal y la corresponsabilidad interna.	Actividad 1: Sesiones participativas de mapeo de decisiones y tareas	IOV2.R1: Cuadro de decisiones revisado mensualmente, durante todo el periodo. IOV4.R1 Índice de paridad de género en órganos de decisión (% mujeres/hombres).	Referente de Género e Interseccionalidad	tercer y cuarto trimestre de 2025
	Actividad 2: Clasificación de decisiones y definición de criterios de equidad.		Referente de Género e Interseccionalidad	cuarto trimestre de 2025
	Actividad 3: Elaborar un cuadro de decisiones y tareas con manual de uso		Referente de Género e Interseccionalidad	tercer y cuarto trimestre 2025
	Actividad 4: Difundir la matriz internamente y programar revisiones anuales		Referente de Género e Interseccionalidad	segundo trimestre 2026 – 2029
Resultado 2: Creado un laboratorio integrado de roles, reflexión y reconocimiento colectivo en espacios de toma de decisión	Actividad 1 Actualización del “Kit de Cuidados”	IOV2.R2: Traspasos de roles realizados con éxito gracias al formato digital de registro de experiencias IOV3.R2: % de reuniones que incluyen “pausa de cuidado” de al menos 5 minutos (actas de reunión).	Referente de cuidados	Cuarto trimestre 2025
	Actividad 2 Definición y Calendarización de roles rotativos		Referente de cuidados	primer y tercer trimestre 2026 - 2029
	Actividad 3 Formato digital de registro de experiencias		Referente de cuidados	tercer trimestre de 2026 - 2029.
	Actividad 4 Pausas del cuidado y libro de celebraciones		Referente de cuidados	cuarto trimestre 2026 - 2029
	Actividad 5 Revisión, evaluación periódica y sistematización del Proceso		Referente de cuidados	diciembre 2026– 2029, cada año

Resultado 3: Diseñado y puesto en marcha un programa de formación en habilidades de comunicación y mediación feminista	Actividad 1: Diseñar el programa formativo con temáticas específicas sobre comunicación interna y mediación	IOV2.R3: N° de ajustes realizados al protocolo e mediación en el seguimiento de 2028 y 2029 IOV3.R3 Miembros del equipo que reportan aumento de su autoeficacia en comunicación y mediación	Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	primer y segundo trimestre de 2026
	Actividad 2: Realizar los talleres intensivos dirigidos a todo el equipo.		Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	primer trimestre 2027
	Actividad 3: Elaborar un protocolo de mediación a partir de los resultados y aprendizajes del taller.		Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	segundo y tercer trimestre de 2027.
	Actividad 4: Ejecutar seguimiento a anual para evaluar y ajustar la eficacia del protocolo.		Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	cuarto trimestre de 2028, 2029
Resultado 4: Se ha realizado un proceso de evaluación integral de participación y corresponsabilidad	Actividad 1: Elaborar o adaptar un cuestionario de clima organizacional y participación enfocado en la equidad y la corresponsabilidad.	IOV2.R4: % de recomendaciones aplicadas para mejorar la participación equitativa. IOV4.R4 Variación interanual en la puntuación media de "corresponsabilidad" en cuestionarios anuales	Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	primer trimestre de 2027- 2029
	Actividad 2: Sistematizar y analizar la información recopilada.		Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	primer trimestre de 2027- 2029
	Actividad 3: Presentar los resultados en una asamblea general y proponer ajustes en los mecanismos de toma de decisiones, roles y protocolos de mediación.		Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	segundo trimestre de 2027 - 2029

.Objetivo Transformador 2: Aprender desde dentro, compartir hacia fuera: Activar espacios de discusión y procesos de formación crítica que nos doten de herramientas útiles y necesarias que respondan a las necesidades reales del equipo. Fomentar el intercambio de saberes como herramienta de transformación colectiva

ÁMBITO 2.-FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

RESULTADOS	ACTIVIDADES	Indicadores	Responsable	Cronograma
Resultado 1: Se ha consolidado un proceso integral de formación y sistematización de aprendizajes en feminismos, metodologías participativas y cuidados.	Actividad 1 Radiografía inicial y planificación	IOV1.R1: % de personas formadas en género e interseccionalidad cada año. IOV2.R1: nº Círculos de aprendizaje realizados	Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	primer trimestre 2026
	Actividad 2 Círculos de Aprendizaje y Radar de Actualidad		Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	minisesión mensual iniciando primer trimestre 2026; foro en junio y diciembre 2026–2029
	Actividad 3 Revisión Periódica y Evaluación		Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	diciembre 2027–2029.
Resultado 2: Se ha puesto en marcha un proceso formativo que evidencia la deconstrucción de prácticas patriarcales, la apropiación de herramientas de comunicación inclusiva y liderazgo transformador para el	Actividad 1 Sondeo inicial y diseño del proceso formativo	IOV1.R2: Nº de buenas prácticas del trabajo diario incorporadas en el manual feminista interno IOV2.R2: Al menos 4 evaluaciones semestrales difundidas y recomendaciones aplicadas	Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	Segundo trimestre 2026
	Actividad 2 Implementación del proceso formativo		Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	primer trimestre 2027
	Actividad 3 Creación de un manual de comunicación feminista		Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	primer y segundo trimestre de 2027.
	Actividad 4 Revisión y evaluación periódica		Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	primer trimestre 2027 - 2029

posicionamiento Feminista en el área de comunicación.	Actividad 5 Difusión de resultados		Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	segundo trimestre de 2027 - 2029
Resultado 3. Organizado y aumentado un repositorio digital que almacena presentaciones, artículos, manuales y grabaciones de formaciones, estructurado por categorías temáticas relevantes (género, cuidados, metodologías participativas, etc.) y accesible a todo el equipo	Actividad 1: Definir la estructura y categorías del repositorio	IOV2.R3: nivel de uso del repositorio por parte del equipo. IOV3.R3 N° de nuevos recursos etiquetados en la categoría "género y cuidados" por trimestre.	Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	segundo trimestre de 2027
	Actividad 2: Asignar a una persona responsable de la actualización y mantenimiento		Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	segundo trimestre de 2027
	Actividad 3: Presentación periódica del repositorio		Referente de Formación y Aprendizaje Continuo	segundo trimestre de 2027 – 2029.
Resultado 4: Creado un registro destinado a la sistematización y difusión de aprendizajes facilitando el intercambio interno y la documentación de buenas prácticas.	Actividad 1: Crear una plantilla digital para informes de viaje/formación	IOV1.R4: N° de intercambios sobre eventos, viajes y formaciones externas. IOV3.R4: % de informes de viaje/formación que utilizan la plantilla homologada e incluyen el bloque "lecciones feministas e interseccionales"	Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	cuarto trimestre de 2025
	Actividad 2: Realizar presentaciones breves en reuniones posteriores a los viajes y/o formaciones		Responsable de cada viaje/formación, coordinada por la persona Facilitadora de Reuniones.	Continuo, dentro de los 30 días posteriores a cada actividad externa. Cuarto trimestre 2025 – 2029
	Actividad 3: Recopilar y editar los informes en un boletín digital anual		Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	primer trimestre 2026 – 2029.
	Actividad 4: Difundir el boletín internamente y, en algunos casos, con alianzas estratégicas		Referente de Comunicación e Incidencia Feminista	Una semana después de la edición de cada boletín. Primer trimestre 2026-2029

Objetivo Transformador 3: Equilibrar, redistribuir, cuidar el ritmo: Visibilizar y sistematizar nuestras luchas y avances desde una narrativa propia. Avanzar hacia una gestión del trabajo más equilibrada, consciente y transparente, que reconozca la carga laboral, valore los logros (grandes y pequeños) y permita tiempos para la reflexión.

ÁMBITO 3.-GESTIÓN DEL TRABAJO Y SOSTENIBILIDAD

RESULTADOS	ACTIVIDADES	Indicadores	Responsable	Cronograma
Resultado 1: espacios y herramientas para la equidad en tareas y cuidado colectivo	Actividad 1 Mapeo y categorización de tareas	IOV2.R1: N° de sesiones de revisión de cargas realizadas al año. IOV4.R1: Nivel de satisfacción con la redistribución y reconocimiento	Referente de Cuidados	cuarto trimestre 2025
	Actividad 2 Evaluar carga y reconocimiento		Referente de Cuidados	cuarto trimestre 2025
	Actividad 3 Redistribuir equitativamente y compensación		Referente de Cuidados	primer trimestre 2026
	Actividad 4 Instrumentos de seguimiento y devolución		Referente de Cuidados	cuarto trimestre 2026–2029
	Actividad 5 Encuentro semestral de cuidado colectivo		Referente de Cuidados	primer y tercer trimestre 2026–2029
Resultado 2: Se ha elaborado un documento vivo que garantiza la puesta en marcha de iniciativas transformadoras que impulsen la equidad y la sostenibilidad integral.	Actividad 1: Taller estratégico de ejes prioritarios	IOV2.R3: % de iniciativas prioritarias con enfoque feminista y sostenibilidad incorporadas al plan anual IOV3.R3: N° de iniciativas de mejora aplicadas, surgidas de los chequeos semestrales	Referente de Género e Interseccionalidad	primer trimestre 2026-2029.
	Actividad 2: Análisis operativo y ajustes periódicos		Referente de Género e Interseccionalidad	tercer trimestre 2026 - 2029
	Actividad 3: Chequeos semestrales y retroalimentación continua		Referente de Género e Interseccionalidad	junio y diciembre 2026 - 2029

Objetivo Transformador 4: Aliarnos para incidir, comunicar para transformar: Tejer redes feministas con otras entidades que están reescribiendo sus formas de hacer. Definir con claridad nuestro posicionamiento feminista como organización de comunicación y fortalecer las alianzas con otras entidades y movimientos sociales desde una narrativa propia, comprometida y cuidadora.

ÁMBITO 4.-ALIANZAS Y PROYECCIÓN INSTITUCIONAL

RESULTADOS	ACTIVIDADES	Indicadores	Responsable	Cronograma
Resultado 1: Organizados y sistematizados espacios de dialogo con colectivos feministas y LGTBIQ+ para intercambio de estrategias y definición de agendas conjuntas	Actividad 1: Mapeo y Convocatoria Interseccional	IOV1.R1: N° de alianzas feministas formales firmadas. IOV2.R1: N° de actividades conjuntas (o de la agenda feminista) desarrolladas anualmente.	Referente de Alianzas e Incidencia Externa	primer trimestre 2027
	Actividad 2: Diseño Participativo de la Metodología de dialogo		Referente de Alianzas e Incidencia Externa	segundo trimestre 2027.
	Actividad 3: Herramientas de posicionamientos políticos feministas para el dialogo.		Referente de Alianzas e Incidencia Externa	tercer trimestre 2027
	Actividad 4 : Socialización y Devolución Colectiva		Referente de Alianzas e Incidencia Externa	Cuarto trimestre 2027
Resultado 2: Aumentar la divulgación, sensibilización, producción y difusión de contenidos para la incidencia política feminista	Actividad 1: Taller de identificación de temáticas transversales	IOV1.R2: N° de participaciones de agentes feministas en los encuentros anuales IOV2.R2: protocolos de espacios seguros y participación incluida elaborados	Referente de Género e Interseccionalidad	Cuarto trimestre 2026.
	Actividad 2: Diseño de protocolos feministas para acciones públicas		Referente de Género e Interseccionalidad	primer y segundo trimestre de 2027-2029
	Actividad 3: Encuentro de intercambio de experiencias y buenas prácticas feministas		Referente de Género e Interseccionalidad	segundo semestre 2027

	Actividad 4: Formación interna en protocolos feministas de espacios seguros para agentes de acciones públicas		Referente de Género e Interseccionalidad	tercer trimestre 2027-2029
Resultado3: Festival Internacional de Cine Invisible "Film Sozialak" y Caravana de cine realizado por mujeres	Actividad 1: Sistematización acciones por la equidad del Festival Internacional de Cine Invisible "Film Sozialak" (FICI)	IOV1.R3: Al menos intercambio de 4 experiencias y buenas prácticas feministas IOV2.R3: Al menos hay cuatro referencias en medios de comunicación de cobertura de la CAV cada año.	Referente de Comunicación e Incidencia	segundo trimestre 2026
	Actividad 2: Selección paritaria y formación feminista de los comités selectores y jurado de las muestras de cine: FICI y Caravana de cine realizado por mujeres		Referente de Comunicación e Incidencia	Primer trimestre 2026-2029
	Actividad 3: Encuentro de intercambio de experiencias y buenas prácticas feministas		Referente de Género e Interseccionalidad	segundo semestre 2026 - 2029
	Actividad 4: Estrategia en medios de comunicación para la incidencia política feminista		Referente de Comunicación e Incidencia	segundo y tercer trimestres 2026 - 2029

La aplicación sistemática de estos indicadores facilitará la toma de decisiones basada en evidencia, la rendición de cuentas y la introducción de ajustes oportunos. Ello garantizará que el Plan Pro-Equidad mantenga su coherencia con el marco normativo, optimice los recursos disponibles y consolide prácticas organizacionales orientadas a la igualdad, la corresponsabilidad y la sostenibilidad.

Roles y responsabilidades dentro del sistema de evaluación

Las funciones que siguen se insertan en el organigrama existente de KCD ONGD y refuerzan la corresponsabilidad establecida en el Plan Pro-Equidad.

Nivel / Rol	Mandato específico en seguimiento y evaluación	Productos clave	Frecuencia
Grupo Interno de Género (GIG) (Dirección + Administración + rol Género-Interseccionalidad)	Diseñar y actualizar el cuadro de indicadores del Plan. Validar los planes de acción anuales y sus presupuestos. Aprobar anualmente el cuadro de indicadores en sus revisiones de enero y julio Coordinar la evaluación final (logística, acceso a fuentes, revisión del borrador externo).	Plan de acción anual validado. Actas de revisión semestral con acuerdos y ajustes. Informe-semáforo anual.	Enero y julio (revisión formal) Diciembre (informe anual)
Grupo motor	Centralizar los datos de registro de horas y tareas. Mantener actualizado el tablero digital de indicadores. Generar reportes mensuales para la	Tablero actualizado. Reporte mensual de avances y desviaciones. Compendio anual de datos cuantitativos.	Mensual (carga de datos) Trimestral que alimenta la revisión semestral (reporte)

	reunión de coordinación. Asegurar la coherencia entre el presupuesto y las actividades evaluadas.		
Roles responsables de cada ámbito del Plan (Cultura- Participación; Formación- Sensibilización; Gestión del Trabajo Sostenible; Alianzas- Proyección)	Planificar, ejecutar y documentar las actividades de su ámbito conforme al plan de acción anual. Completar las fichas de seguimiento (producto entregado, indicador de cambio, mini ronda de bienestar). Presentar avances y necesidades de soporte en la revisión mensual.	Fichas de seguimiento actualizadas. Evidencias asociadas (materiales de talleres, actas, convenios, etc.).	Continuo (registro) Mensual (presentación) Trimestral: relleno de fichas de seguimiento
Consultoría externa feminista (solo en 2029 o en revisiones intermedias acordadas)	Diseñar, junto al GIG, la metodología de la evaluación final (herramientas, muestra, cronograma). Recoger y analizar la información cualitativa y cuantitativa disponible. Facilitar sesiones participativas de devolución y prospectiva. Redactar el informe de cierre con hallazgos, impactos y recomendaciones estratégicas.	Protocolo de evaluación acordado. Informe final con recomendaciones 2029-2033. Taller de devolución y hoja de ruta preliminar.	Fase única (sept.-dic. 2029) Entregables según contrato

La evaluación se integra directamente con la **matriz de actividades** (punto 5 del Plan) y con los **planes de acción anuales** de la siguiente manera:

Evaluación constante (interna y colectiva)

- Cada actividad de la matriz incorpora indicadores. Al inicio de cada año, esos indicadores se desglosan en el plan de acción con plazos, responsables y recursos concretos.
- El tablero digital de seguimiento recoge, para cada actividad, el avance trimestral y la puntuación de bienestar del rol responsable; estos datos alimentan la revisión mensual.

Revisión participativa anual

- Los resultados anuales se consolidan en un informe narrativo y numérico que sirve de base para reprogramar la matriz del año siguiente, garantizando **coherencia vertical** (de la estrategia al día a día) y **coherencia horizontal** (entre áreas y equipos).

Evaluación final interna y externa

- **Interna:** Será colectiva, horizontal y expresiva. Se utilizarán herramientas como líneas del tiempo, mapas de logros, lluvias de emociones, postales de futuro, memoria viva y narrativas grupales.
- **Externa:** Se contará con la participación de una **consultora feminista o facilitadora especializada**, que acompañará este cierre desde una mirada aliada, amorosa y crítica. Su función será ayudar a **sistematizar los aprendizajes, identificar impactos reales y proyectar los siguientes pasos** del camino organizacional feminista. Con participación de las personas clave en el proceso. Con recomendaciones para futuras acciones.

Con esta conexión operativa, la evaluación deja de ser un acto puntual y se convierte en un **ciclo continuo de planificación, acción y aprendizaje**, asegurando que el Plan Pro-Equidad evolucione al ritmo de las necesidades reales de KCD ONGD.

Un flujo claro de retorno de la información convierte la evaluación en una palanca de aprendizaje continuo y refuerza la transparencia que KCD ONGD defiende en su misión pública. Para ello se articulan tres circuitos complementarios: devolución interna, rendición de cuentas externa e incorporación de aprendizajes en la planificación estratégica:

Devolución interna: Sesiones de retroalimentación — encuentros presenciales facilitados por el Grupo Interno de Género, para interpretar los datos de la evaluación anual y acordar ajustes inmediatos. Se celebrará en enero, coincidiendo con los picos de revisión del Plan de Acción Anual.

Rendición de cuentas externa: anexo específico dentro de la memoria anual, con gráficos inclusivos y resumen de indicadores clave. Se envía a financiadoras, aliadas y se publica en la web.

Integración de aprendizajes en el Plan Estratégico: Los hallazgos que emerjan del seguimiento se incorporan al Plan Estratégico General mediante un procedimiento anual.

Este triple circuito —interno, externo y estratégico— asegura que los resultados no queden en informes archivados, sino que retroalimenten la práctica diaria, fortalezcan la legitimidad pública de KCD ONGD y orienten las decisiones futuras con evidencias concretas y una mirada ecofeminista.

11. CONCLUSIONES FINALES

Este Plan Pro-Equidad 2025–2029 es mucho más que un documento estratégico: es una declaración de intenciones, un compromiso político y una práctica viva que nace del deseo profundo de construir una KCD ONGD más justa, más cuidadora y más coherente con su identidad feminista.

A lo largo de este proceso, hemos consolidado una forma de hacer política desde lo cotidiano. Hemos mirado hacia dentro, nos hemos escuchado con atención y nos hemos reconocido en la potencia de los vínculos que nos sostienen. Hemos aprendido que transformar no es tachar tareas, sino cultivar relaciones. Que la equidad no se decreta, se vive.

Este proceso ha permitido revisar nuestras prácticas, reconocer los avances logrados en materia de equidad y visibilizar el potencial transformador de aplicar la perspectiva feminista también en el interior de la organización. Hemos generado herramientas concretas, hemos definido prioridades compartidas y hemos diseñado acciones viables que integran los cuidados, la participación activa, el reparto equitativo de responsabilidades y la toma de decisiones desde una lógica de corresponsabilidad.

El Plan ha sido tejido por todas las personas que formamos parte de KCD ONGD, en un proceso horizontal, participativo y creativo, donde se ha reafirmado que el cambio no llega desde la urgencia, sino desde la conciencia, la reflexión y la corresponsabilidad. Nos llevamos como logros colectivos no solo las acciones concretas que activaremos, sino los aprendizajes compartidos, la escucha abierta, la valentía para nombrar lo vivimos y la decisión de avanzar sin dejar a nadie atrás.

Este Plan nos deja una hoja de ruta clara para los próximos años, pero también una brújula ética que nos orienta: los cuidados como centro, la equidad como práctica cotidiana y el feminismo como horizonte político. Nos propone seguir trabajando desde una cultura organizacional basada la igualdad, la justicia relacional y el liderazgo compartido.

Haber creado este plan juntas ya es un acto de transformación. Su implementación será el camino para seguir profundizando ese cambio. Celebramos este Plan como una conquista colectiva. Un punto de partida, no de llegada. Un impulso para seguir comunicando con alma, organizándonos

con justicia y soñando con libertad. Porque lo que somos también comunica. Y estamos listas para seguir contándolo desde adentro, con voz propia, con mirada feminista y con toda la fuerza de lo que ya hemos construido juntas.

En Barakaldo, a 1 de junio de 2025