

I PLAN DE IGUALDAD DE LA SOCIEDAD PARA LA EDUCACIÓN ARTÍSTICA (SEA)

PERIODO 2026 – 2030

Entidad: Sociedad para la Educación Artística (SEA)

Fecha de aprobación: 23 abril de 2026

Ámbito territorial: España

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO DE LA ENTIDAD**
- 2. METODOLOGÍA Y MARCO NORMATIVO**
- 3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**
 - 3.1. Análisis de la Base Asociativa
 - 3.2. Estructura de Gobernanza y Liderazgo
 - 3.3. Participación y Conciliación
 - 3.4. Comunicación y Cultura Organizacional
- 4. EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN**
 - Eje 1: Participación Equitativa y Liderazgo
 - Eje 2: Conciliación Corresponsable
 - Eje 3: Comunicación Inclusiva y Visibilidad
 - Eje 4: Perspectiva de Género en la Producción de Conocimiento
- 5. FICHAS TÉCNICAS DE MEDIDAS**
- 6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 7. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN**
- 8. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO DE LA ENTIDAD

El presente Plan de Igualdad de la Sociedad para la Educación Artística (SEA) constituye el instrumento estratégico que articula el compromiso de la entidad con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como con una perspectiva interseccional que incorpora otras dimensiones de desigualdad como la edad, la procedencia, la orientación sexual o la situación socioeconómica.

La **Sociedad para la Educación Artística (SEA)** es una asociación sin ánimo de lucro constituida el 8 de abril de 2022 e inscrita formalmente en el Registro Nacional de Asociaciones de España, que nace con la misión de ser un espacio de encuentro, reflexión e incidencia en el ámbito de la educación artística, especialmente en la esfera universitaria.

El presente **I Plan de Igualdad (2026-2030)** responde al compromiso de la entidad con la equidad de género, la inclusión y la justicia social. Es una extensión de los fines estatutarios de SEA. En cumplimiento de sus Estatutos (Art. 2), que promueven la mejora de la educación artística y la colaboración investigadora, la asociación reconoce que la excelencia académica y pedagógica no puede alcanzarse sin una equidad real y efectiva.

SEA, como asociación profesional en el ámbito de la educación artística, reconoce su papel como agente generador de conocimiento, pensamiento crítico e incidencia social. En este sentido, el presente plan no se limita a regular el funcionamiento interno, sino que proyecta un posicionamiento activo en favor de la igualdad en los contextos educativos y culturales en los que interviene.

Los fines y misión de la sociedad incluyen:

- Promover la educación artística en todos los niveles educativos.
- Fomentar la investigación y la innovación pedagógica.
- Generar redes de colaboración entre profesionales.
- Contribuir al desarrollo cultural y social a través del arte.

En todos estos rasgos de identidad, la igualdad constituye un eje transversal en estos objetivos, implícita y explícitamente necesarios.

2. METODOLOGÍA Y MARCO NORMATIVO

Para la elaboración de este plan se ha realizado un proceso participativo de diagnóstico basado en:

- Análisis cuantitativo de datos internos relativos a la base social (composición, participación, actividades) (abril 2026).
- Revisión cualitativa de documentación institucional.
- Revisión de la estructura orgánica y procesos de toma de decisiones.
- Análisis documental institucional, incluyendo los Estatutos y actas de congresos previos.
- Identificación de áreas críticas.
- Enfoque participativo de la junta directiva.
- Benchmarking con otros planes de referencia de carácter cultural sin ánimo de lucro (Asociación Simone de Beauvoir, Plan de Igualdad en la Cultura 2024-2026 y La Parcería).

Respecto al marco legal, el presente plan de igualdad se fundamenta en un trípode normativo que garantiza que las acciones de la Sociedad para la Educación Artística no solo sean éticas, sino que cumplan con los estándares técnicos exigidos en el ordenamiento jurídico español:

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)

Compete porque es la norma matriz. El Artículo 11 de esta Ley insta a las entidades privadas (incluyendo asociaciones) a adoptar medidas de acción positiva para hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Para la SEA, esta ley justifica la transversalidad: la igualdad no es solo una "gestión de personal", sino que debe impregnar todas las actividades de educación artística, investigación y congresos que la asociación organice. Es el paraguas que legitima el posicionamiento político de la entidad frente a la discriminación.

2. Real Decreto 901/2020 (Regulación de Planes de Igualdad) adaptado a la naturaleza de una asociación sin ánimo de lucro de ámbito nacional.

Compete su seguimiento porque este Real Decreto es, esencialmente, el "manual de instrucciones". Define qué debe contener un diagnóstico, cómo se deben redactar las medidas y cómo se debe evaluar el plan.

Aunque la asociación no está obligada por tamaño de plantilla, al citar este RD, la SEA se compromete a seguir el estándar técnico oficial. Esto es vital para que el plan sea baremable en convocatorias públicas. Sin seguir este RD, el plan carecería de la estructura necesaria (diagnóstico, indicadores, cronograma) para ser considerado un documento técnico de consultoría.

3. Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva

Actualmente no le compete debido a que no se cuenta con personas contratadas. Y esta norma se centra en el principio de "igual retribución por trabajo de igual valor".

Sin embargo, desde la SEA hacemos un ejercicio de prospección y transparencia. En el diagnóstico de la asociación se prevé la futura contratación de personal administrativo o asesorías externas. Incluir este RD en el marco legal asegura que, desde el minuto uno de cualquier contratación, la SEA aplicará sistemas de valoración de puestos objetivos y neutros, evitando la brecha salarial de género. Además, refuerza el compromiso de la asociación con la ética económica en la gestión de sus fondos y cuotas. Aunque la SEA es una asociación sin ánimo de lucro y actualmente no llega al umbral de 50 personas trabajadoras (donde la ley obliga a registrar el plan), el hecho de que decida autorregularse bajo este marco legal le otorga seguridad jurídica y una ventaja competitiva excepcional para acceder a subvenciones públicas (Ministerio de Cultura, fondos europeos o convenios universitarios).

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

3.1. Análisis de la base asociativa

A fecha de abril de 2026, SEA cuenta con un total de 214 personas afiliadas. La distribución por sexo muestra una marcada feminización de la asociación:

- Mujeres: 160 (74,77%)
- Hombres: 54 (25,23%)

Esta composición refleja la realidad del sector de la educación artística y las facultades de Educación, Formación del Profesorado, Bellas Artes, donde hay una presencia mayoritaria de mujeres. La entidad asume el reto de que esta mayoría numérica se traduzca en una representación de poder y visibilidad equivalente.

3.2. Estructura de gobernanza y liderazgo

La Junta Directiva y los órganos de representación muestran una configuración equilibrada con liderazgo femenino en los puestos de máxima responsabilidad:

- **Cargos Unipersonales:** Presidencia, Secretaría y Tesorería están ocupadas por mujeres (100% de feminización en la cúpula ejecutiva).
- **Vicepresidencias:** 1 mujer y 3 hombres (Inversa a la base social, con mayor presencia masculina proporcional).
- **Vocalías:** 6 mujeres y 3 hombres.
- **Consejo Asesor:** 5 mujeres y 4 hombres.

El Consejo Asesor integra la variable de edad (personas jubiladas), lo cual es un factor de igualdad generacional positivo.

Aunque la participación femenina es alta (60% del total de órganos directivos), la mayor concentración de hombres en las vicepresidencias en comparación con su peso en la base asociativa se debe a la priorización en estos cargos de personas con una larga trayectoria profesional y académica, así como a la incorporación de integrantes de la anterior junta de SEA.

El fallecimiento de nuestra anterior presidenta, Lola Álvarez, en mayo de 2025, supuso un duro golpe para la asociación, y su actividad e impulso queda suspendido durante unos meses para poder afrontar esta pérdida y para poder volver a retomar la actividad, conscientes del legado y responsabilidad que nos deja nuestra presidenta y con el pleno convencimiento de que nuestra labor debe seguir adelante.

En septiembre de 2025, se proclama la nueva Junta Directiva con el programa SEA 2025, bajo la presidencia de Amparo Alonso, dando continuidad a las iniciativas y compromisos adquiridos por el equipo liderado por Lola Álvarez en 2024. Evaluado y presentado en asamblea el seguimiento y avances logrados en el transcurso de ese año, el equipo conviene mantener los deberes y obligaciones asumiendo las responsabilidades asumidas como grupo para el avance y consolidación de la asociación. Se mantienen mayoritariamente las personas ya participantes en la anterior junta, y se suman algunas vocalías principalmente por su colaboración o voluntad de participación manifiesta durante este tiempo.

3.3. Participación y conciliación

El sistema de toma de decisiones es consensuado. No obstante, se ha detectado una barrera crítica: al menos 3 mujeres de las vocalías (perfiles jóvenes y madres recientes) enfrentan dificultades de conciliación familiar.

La asociación ya aplica medidas informales:

- Flexibilidad en horarios de encuentros online.
- Respeto al derecho de ausencia por cuidados.

Este plan busca formalizar estas prácticas para que no dependan de la "buena voluntad" sino de un derecho asociativo y se produzca un refuerzo de conciliación.

3.4. Comunicación y cultura organizacional

SEA destaca por un uso proactivo del lenguaje inclusivo, referenciando guías de prestigio. La asociación ratifica el uso de la *Guía breve para el uso NO sexista del lenguaje* (CIEM-UCR) y la *Guía del lenguaje para el ámbito educativo* (Emakunde) como manuales de estilo obligatorios para todas las comunicaciones oficiales, circulares a socios y publicaciones académicas.

Además, existe una cultura de "corrección colectiva" donde las personas asociadas intervienen ante posibles sesgos en redes sociales o web, lo que indica un alto nivel de conciencia crítica de la base social.



Sociedad
para la
Educación
Artística

4. EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN

El objetivo general de este plan es garantizar la igualdad real y efectiva en el funcionamiento interno y proyección externa de SEA.

Para su desarrollo se diseñan 4 ejes de acción:

Eje 1: Participación equitativa y liderazgo

Objetivo: Asegurar que la representación en la junta directiva refleje la diversidad de la base asociativa y potencie el liderazgo de las mujeres en todas las áreas, con diversas edades e identidades culturales de diferentes territorios.

Eje 2: Conciliación corresponsable

Objetivo: Garantizar que el ejercicio de cargos directivos y la participación en actividades de la junta no suponga una carga inasumible para personas con responsabilidades de cuidado.

Eje 3: Comunicación inclusiva y visibilidad

Objetivo: Consolidar el uso del lenguaje no sexista y asegurar una representación equilibrada en la proyección pública de la asociación (web y redes).

Eje 4: Perspectiva de género en la producción de conocimiento

Objetivo: Mantener y ampliar la perspectiva de género interseccional en los congresos bianuales y publicaciones.

5. FICHAS TÉCNICAS DE MEDIDAS

En relación con los ejes estratégicos de actuación y objetivos definidos anteriormente se definen varias medidas que son detalladas a continuación en forma de fichas técnicas.

MEDIDA 1. Protocolo de flexibilidad y conciliación para órganos directivos

- **Descripción.** Establecimiento de un calendario anual de reuniones con horarios que respeten las franjas de cuidados y opción de asistencia asíncrona.
- **Indicador.** Porcentaje (%) de reuniones celebradas en horarios consensuados.
- **Meta.** 100%.
- **Responsable.** Secretaría.
- **Evidencia.** Actas de reuniones y encuestas de disponibilidad.

MEDIDA 2.1 Conciliación en congresos bianuales

- **Descripción.** Para los próximos congresos bianuales se implementará un sistema de 'cuidados en sala' con apoyo logístico en sala u otros sistemas como comunidades de cuidado, ludoteca paralela, para facilitar que las personas investigadoras con personas a su cargo puedan participar plenamente en las sesiones académicas, y puedan acudir con descendencia o familiares al cuidado compartido, evitando que la maternidad suponga una barrera para la asistencia a eventos. La habilitación de un espacio físico seguro y acondicionado dentro de la sede del congreso, podría ser gestionada por profesionales, voluntariado de estudiantes del Grado de Maestro/a o mediante un sistema de ayuda mutua organizada, que permita a las personas congresistas asistir a las actividades programadas mientras sus personas a cargo (menores o dependientes) son atendidas adecuadamente.
- **Indicador.** Porcentaje de solicitudes de cuidados atendidas satisfactoriamente respecto al total de solicitudes recibidas en el formulario de inscripción.
- **Meta.** 100% de cobertura. Garantizar que ninguna persona asociada deje de asistir o presentar comunicación por falta de opciones de conciliación en el evento.



- **Responsable.** Comité Organizador del Congreso (en coordinación con la Tesorería para la partida presupuestaria o gestión de patrocinios).
- **Plazo.** Bienal. Implementación obligatoria a partir del IV Congreso de Educación Artística (Mayo 2026) y sucesivos.
- **Evidencias.**
 1. Formulario de inscripción que incluya una casilla específica para necesidades de conciliación.
 2. Programa oficial del congreso donde se publicite la existencia y ubicación de la "Sala de Cuidados/Conciliación".
 3. Factura o contrato de servicios de monitores/as o, en su defecto, acta de organización del voluntariado de cuidados.
 4. Informe de evaluación post-congreso con el número de personas que han utilizado el servicio y su grado de satisfacción.

MEDIDA 2.2 Medida de desconexión digital y gestión saludable de la comunicación

- **Descripción.** Como garantía del derecho fundamental a la conciliación de la vida personal, familiar y académica, la SEA establece un protocolo de desconexión digital vinculante para todas las personas integrantes de sus órganos de gobierno y equipos de trabajo. Aunque se reconoce que, bien por causas biológicas o culturales y estructurales, en el reparto de los cuidados familiares persiste una mayor carga horaria y responsabilidad sobre las mujeres, este derecho a la desconexión también debe garantizarse para aquellos hombres que asumen estas tareas.
 - Con el objetivo de proteger los tiempos de descanso y la salud mental, se establece el correo electrónico como el canal prioritario y oficial para la gestión ordinaria de la asociación, garantizando que la información sea trazable y no invasiva.
 - Se evitará el uso de sistemas de mensajería instantánea (como WhatsApp o similares) para comunicaciones de trabajo, quedando estos estrictamente reservados para situaciones de urgencia que requieran una resolución inmediata.
 - Asimismo, se establece un horario de comunicación preferente en días hábiles (de lunes a viernes, de 09:00 a 19:00 horas y considerando festivos de cada comunidad autónoma), fuera del cual no existirá obligación alguna de lectura ni respuesta.
 - La entidad promoverá activamente el respeto a los periodos de descanso, fines de semana y vacaciones, fomentando el uso de herramientas de 'envío programado' para evitar la recepción de



notificaciones fuera de la jornada establecida, asegurando así que la participación en la asociación no penalice la esfera privada de sus componentes.

- **Indicador 1.** Grado de cumplimiento del protocolo de canales oficiales (Email vs. WhatsApp).
- **Indicador 2.** Nivel de satisfacción percibida por quienes componen la Junta Directiva respecto al respeto de sus tiempos de descanso.
- **Meta.**
Reducción del 50% de las comunicaciones no urgentes realizadas por mensajería instantánea fuera del horario preferente (09:00 - 19:00h).
Lograr que el 80% de los acuerdos y decisiones oficiales queden registrados exclusivamente vía correo electrónico o actas. Considerando un 20% de decisiones urgentes tomadas vía mensajería instantánea asíncrona.
- **Responsables.**
Secretaría (como responsable de la custodia de la documentación y flujos de información).
Comisión de seguimiento del plan de igualdad (para la evaluación anual).
- **Plazo.** Implantación inmediata (primer trimestre de vigencia del plan).
- **Evidencias verificables.**
 1. Documento de "guía de buenas prácticas de comunicación interna" redactado y distribuido a toda la base asociativa.
 2. Acta de la Junta Directiva donde se ratifica el compromiso de desconexión digital.
 3. Cuestionario anual de evaluación de bienestar y conciliación (donde se pregunte específicamente a las vocalías y cargos si se ha respetado su derecho a la desconexión).
 4. Registro de "envío programado" en comunicaciones masivas de la asociación.

MEDIDA 3. Auditoría semestral de canales digitales

- **Descripción.** Revisión de la web y redes sociales para asegurar el uso de lenguaje inclusivo y la presencia de imágenes no estereotipadas.
- **Indicador.** Informe de revisión semestral emitido.
- **Meta.** 2 informes al año.
- **Responsable.** Equipo de comunicación.
- **Evidencia.** Informes de seguimiento de comunicación.

MEDIDA 4. Protocolo de perspectiva de género en transferencia

- **Descripción.** La SEA establece un protocolo de obligado cumplimiento para la organización de sus congresos bianuales y cualquier publicación (actas, monográficos o revistas) que cuente con su sello o respaldo. Este protocolo garantiza la aplicación de una perspectiva de género interseccional a través de tres ejes de acción:
 - Representatividad en comités y ponencias. Asegurar una presencia mínima del 50% de mujeres en los comités científicos y organizadores, así como en las conferencias plenarias y mesas de ponencias invitadas.
 - Criterios de evaluación científica. Inclusión de una casilla de verificación en los procesos de "revisión por pares" (blind peer review) que valore positivamente la integración de la perspectiva de género, la diversidad étnico-cultural y la atención a colectivos vulnerabilizados en las investigaciones presentadas.
 - Inclusión intergeneracional y territorial. Promover la participación activa de investigadoras e investigadores noveles junto a perfiles senior o jubilados (del consejo asesor), asegurando que la procedencia geográfica sea diversa para reflejar la pluralidad cultural del Estado.
- **Indicador.** Porcentaje de mujeres y diversidad de perfiles en el programa final de los congresos y en el índice de publicaciones.
- **Meta.** Alcanzar el equilibrio (60/40) o la paridad en todos los paneles y asegurar que el 100% de las publicaciones pasen por un filtro de lenguaje e indicadores de género.
- **Responsable.** Comité científico de los congresos y vocalía de transferencia.
- **Plazo.** Permanente (aplicable de forma inmediata para el IV Congreso en mayo de 2026).
- **Evidencia verificable.** Programa oficial de los congresos, listado de personas evaluadoras y memorias de publicación donde se explicita el cumplimiento de los criterios de igualdad.

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se constituye una **comisión de seguimiento de la igualdad** integrada por cuatro personas de la Junta Directiva especialistas en feminismo e igualdad de género (con representación de vocalías, consejo asesor y vicepresidencias), constituida por: Noemí Ávila, Marián López Fernández Cao, Montserrat Rifà Valls y Martín Caeiro.

- **Evaluación intermedia:** abril de 2028.
- **Evaluación final:** abril de 2030.

En caso de que SEA proceda a la contratación de personal administrativo o asesoría externa, este plan será revisado de inmediato para incluir cláusulas de igualdad en la contratación, prevención de brecha salarial y formación específica.



7. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN (2026-2027)

Acción	Año
Aprobación del Plan de Igualdad	2026
Aprobación del Protocolo para la actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las violencias sexuales	2026
Redacción del Código ético	2027
V Congreso (perspectiva género)	2028
Revisión estatutaria (si procede)	2030

Firma:

La presidenta Amparo Alonso Sanz, en representación de la junta directiva de la Sociedad para la Educación Artística (SEA).

En España, a 24 de abril de 2026.