

7 7 7 7 7

7 7 7 7 7

7 7

7 7

7 7

7 7 7 7 7

7 7 7 7 7

Fundació Horta Sud
Quaderns pràctics per a associacions

Guia per a millorar la igualtat en la nostra entitat

Biblioteca de Recursos per a l'Enfortiment
del teixit associatiu

Edita:
Fundació Horta Sud

Presidenta
Concepción López Primo

Coordinació i conceptualització:
Julio Huerta Balastegui
Laura A. Juan Díez

Text i redacció:
Fundació Horta Sud
Cooperativa Transversal

Revisió text i adequació:
Carla Borràs Ferragud

Disseny Gràfic i maquetació:
Eugenio Simó

Aquest material forma part del programa ESCOLA D'ASSOCIACIONS 2022 de la Fundació Horta Sud, el qual compta a la col·laboració de la Diputació de València i la Conselleria de Participació, Transparència, Cooperació i Qualitat Democràtica de la Generalitat Valenciana.

Dipòsit legal: V-1097-2022

Primera edició: Abril 2022

Per a la redacció d'aquest quadern hem utilitzat un llenguatge inclusiu i no sexista.



Fundació Horta Sud

Quaderns pràctics per a associacions

Guia per a millorar la igualtat en la nostra entitat

Biblioteca de Recursos per a l'Enfortiment
del teixit associatiu

La Biblioteca de Recursos per a l'Enfortiment del Teixit Associatiu ofereix suport a les accions de formació, assessorament, divulgació i acompanyament a les associacions desenvolupades per la Fundació Horta Sud. Pretén convertir-se en un recull bàsic **d'informació d'interès per al teixit associatiu, tant per al seu funcionament estructural, com per a la seua activitat i la seua repercussió social.**




El teixit associatiu és el motor necessari per a la transformació social. Des de la Fundació Horta Sud volem afavorir un model associatiu on les associacions **recuperen els valors:** la cultura, la solidaritat, el compromís de millorar la societat... Un model que promou les associacions que generen idees i fomenten el pensament crític. On les associacions **transformen la realitat,** generen llocs de treball, mobilitzen recursos i detecten les necessitats del seu entorn. Un teixit associatiu que **educa en la democràcia,** en el diàleg, en la participació real, en la ciutadania activa i compromesa. Associacions **compromeses** amb la millora del seu municipi i amb la defensa dels drets humans i els valors democràtics.

El treball de les associacions és una manera de veure el món, és la forma d'unir les mans per a transformar la societat. Però, som conscients que la tasca de dirigir una associació s'està tornant cada dia més complexa i que les organitzacions menudes tenen cada vegada més dificultats per a afrontar els reptes socials, econòmics i normatius de gestionar, dinamitzar i impulsar una associació. Només les més disposades, les proactives i les capaces de veure el futur i, en tot cas, adaptar-se a ell, estaran més preparades per a fer front a aquests reptes.

Aquest quadern forma part de la sèrie **Quaderns Pràctics,** un recurs que pretén ser una eina per a les associacions, un útil pràctic que els ajude a estar al dia en la gestió, organització i compliment de la normativa.

Esperem que aquest quadern siga útil per a la vostra associació i per enfortir el teixit associatiu.

Índex

11	Principi d'igualtat i associacionisme
13	Eines i recursos pràctics per a millorar la igualtat en la nostra entitat
13	AUTODIAGNÒSTIC: quina és la nostra situació en matèria d'igualtat?
13	Sensibilitat general i valors de l'entitat
14	Espais de cures i gestió de conflictes
15	Formes de participació i lideratges
17	Organització dels treballs i les tasques
18	Conciliació, corresponsabilitat i ús del temps
19	Violències i assetjament sexual o per raó de gènere
20	Qüestions laborals
21	Claus per aplicar la perspectiva de gènere als nostres projectes
21	Projectes amb perspectiva de gènere
21	Com sé que un projecte té perspectiva de gènere o no?
22	Com puc aplicar la perspectiva de gènere per fases d'un projecte?
24	Ús del llenguatge inclusiu
24	 VERIFICA!
25	 DENUNCIA!
25	 CONSULTA!
26	Elements principals per a dissenyar l'estratègia d'igualtat en l'entitat
26	Com és un Pla d'Igualtat?
27	Com fem un Pla d'Igualtat?
27	Establir el compromís de l'entitat
27	Creació d'un equip de treball
28	Elaboració del diagnòstic
28	Disseny de les propostes d'actuació al Pla d'Igualtat

29	Difusió del pla
29	Implementació, seguiment i avaluació final del pla d'igualtat
29	Sol·licitud per a l'obtenció de visat de plans d'igualtat
31	Glossari de conceptes
34	Recursos i webs d'interés
37	Normativa bàsica
38	Annexos
38	Annex I. Model de Compromís per a Pla d'igualtat
39	Annex II. Model de Document de Constitució de la Comissió d'igualtat

Principi d'igualtat i associacionisme

Les associacions són transformadores de la realitat.

Les persones sempre s'han organitzat per millorar les seues condicions de vida. De fet, les prestacions socials de l'Estat de Benestar i la consolidació de drets fonamentals són el resultat històric de l'acció de la societat civil organitzada: drets polítics, de vaga, d'associació, de llibertat d'expressió...

La societat civil, davant la falta de resposta a les seues demandes i necessitats, s'organitza; en uns casos per a pressionar i provocar millores, en altres casos per a donar resposta a les necessitats.

I en aquest afany, cal destacar l'aportació històrica de les dones a la societat. Gràcies a la seua lluita podem gaudir hui del dret al vot, de decidir sobre el nostre cos, del dret al divorci... Per il·lustrar aquesta idea, cal destacar la fita històrica de 1918, quan es crea *l'Asociación Nacional de Mujeres Españolas*, amb l'objectiu de demanar el dret al vot de les dones.

No obstant això, les dones hem estat les invisibilitzades al llarg de la història en totes les disciplines i sectors, també a l'àmbit associatiu. Hui en dia, continuem tenint el repte de fer les nostres associacions més paritàries i, sobretot, d'educar en la igualtat dins de les associacions, en les actituds, repartiment de responsabilitats, respecte, etc.

Aquesta guia, per tant, pretén ser un full de ruta per a guiar a les associacions en el camí d'implantar la perspectiva de gènere en tots els seus àmbits d'actuació, tant interns com externs, afermant el següent:

- **L'associacionisme és participació ciutadana.** El moviment associatiu genera comunitat, gestiona gran part de l'activitat social, esportiva, festiva i cultural d'un municipi. Genera llocs de treball, multiplica els recursos de l'Administració pública, inverteix milers d'hores per transformar la realitat... En definitiva, les associacions acompleixen una tasca fonamental en el seu entorn, **dinamitzant-lo i fomentant la participació activa i crítica de la ciutadania.**
- **Les dones aporten al moviment associatiu un model de relacions alternatiu al patriarcat,** basat en la solidaritat, l'ajuda mútua i les **cures**, enfront de la competència, la força, el poder i els diners. El feminisme aporta altra forma de prendre decisions, de governar el món, de resoldre els problemes, de cuidar-nos... És un canvi de cultura en la societat.

- Cap a un moviment associatiu igualitari: **les associacions són punts de trobada i espais de desenvolupament identitaris**. Incentivar la participació de les dones en la vida pública, específicament en l'esfera d'adopció de decisions públiques, és una mesura clau de **l'empoderament de les dones** i una estratègia per a aconseguir la **igualtat de gènere**.
- **Les associacions tenen una funció pedagògica**. Són instruments de relació social i una eina eficaç per a **conscienciar, educar, mobilitzar i organitzar a les persones al voltant de valors. Des del moviment associatiu tenim la capacitat de transformar i produir canvis en la nostra cultura organitzativa**. Aplicar la perspectiva de gènere a la nostra entitat ens garantirà una millora en el nostre funcionament intern i extern: conciliar amb altres esferes de la nostra vida, cuidar de les altres persones i ser cuidades, reconèixer i aportar valor a les activitats, crear espais on gestionar els conflictes i parlar de les nostres emocions, denunciar públicament l'assetjament sexual o per raó de sexe, fomentar i valorar altres formes de lideratge i de participació...

Així, els principals objectius d'aquesta guia són:

- **Fomentar** l'aplicació del principi d'igualtat en el teixit associatiu d'una manera transversal.
- **Transformar** els valors i la cultura organitzativa de les entitats cap a models que situen les cures i les persones al centre.
- **Oferir** recursos i ferramentes pràctiques perquè les associacions i entitats puguen aplicar la perspectiva de gènere a tota la seua activitat, tant interna com externa.

Aquesta guia s'estructura al voltant de tres eines pràctiques, que són:

1. **Autodiagnòstic: quina és la situació de la nostra entitat en matèria d'igualtat?**
2. Claus per aplicar **la perspectiva de gènere als nostres projectes** i fer ús del **llenguatge inclusiu**.
3. Elements principals per a dissenyar la nostra **estratègia d'igualtat** en l'entitat.
- 4.

A més, al final de la guia trobareu les principals **referències normatives**, un llistat de **recursos i models** i un **glossari de conceptes** que podeu consultar per ampliar i aprofundir en el viratge cap a una entitat plenament igualitària.

Eines i recursos pràctics per a millorar la igualtat en la nostra entitat

1 Autodiagnòstic: quina és la nostra situació en matèria d'igualtat?

A continuació presentem una sèrie de preguntes per a reflexionar respecte a la sensibilització i compromís de la nostra entitat amb la igualtat. Hem organitzat aquest diagnòstic en 7 àmbits, que es poden treballar de manera independent:

1. Sensibilitat general de l'entitat
2. Espais de cures i gestió de conflictes
3. Formes de participació i lideratges
4. Organització dels treballs i les tasques
5. Conciliació, corresponsabilitat i ús del temps
6. Violències i assetjament sexual o per raó de gènere
7. Qüestions laborals

Podeu utilitzar-lo independentment que sigueu membres de la junta, persones coordinadores d'un grup de treball, voluntàries de l'entitat o assalariades d'aquesta. Us animem, a més, a realitzar aquesta reflexió de manera col·lectiva per fomentar la reflexió, la sensibilització i el compromís de tota l'entitat amb la igualtat i la diversitat!

Sensibilitat general i valors de l'entitat

Per canviar la societat, hem de començar per transformar les nostres entitats. És important prendre consciència que el funcionament i la gestió de la nostra entitat ha de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, per tal de cobrir les necessitats i assegurar els drets de totes les persones que en formen part, amb especial atenció a les dones. Però, en estar immerses en aquesta societat, a voltes és difícil detectar i transformar els valors i la cultura organitzativa cap a relacions socials, maneres de ser, de fer, pensar i viure que valoren les emocions, les cures i la gestió de conflictes per damunt de la força, el poder jeràrquic i l'eficàcia, valors típicament atribuïts a punts de vista **patriarcals**.

- **Des de la nostra entitat podem fer:**
- Reflexionar i revisar-nos internament per detectar espais i accions de millora.

- Evitar sotmetre'ns a procediments burocràtics, tempos i clàusules que no s'adapten a les nostres realitats.
- Valorar, donar importància i aplicar de forma transversal en els nostres projectes i activitats, qüestions com la cura de les persones, la **conciliació**, l'espai i el medi ambient.

TEST I

Quina és la sensibilitat en matèria d'igualtat i els valors de la vostra entitat?

1. Existeix algun tipus de compromís formal i per escrit on es manifeste la igualtat com a principi estratègic per a l'entitat (definició de la vostra missió, visió i valors, en la vostra memòria d'activitats, a la vostra web, al vostre règim intern...)?
2. Teniu mecanismes per a garantir la presència de dones en els principals espais de presa de decisions, formals i informals? I en els actes públics que organitzeu, teniu en compte la paritat i la visibilització de les dones?
3. Compartiu temps entre vosaltres en moments informals, fora de l'activitat pròpia de l'entitat? Com són eixes relacions?
4. Teniu a l'entitat un posicionament clar respecte a les cures i la igualtat de gènere?
5. Utilitzeu un llenguatge no sexista en l'elaboració i redacció de comunicació interna i externa de l'entitat (convocatòries de reunions i assemblees, documents interns, pàgina web, fullets informatius, correus electrònics...)?
6. Utilitzeu imatges no sexistes en l'elaboració de material gràfic elaborat o utilitzat per l'entitat (per a publicacions en xarxes socials, guies, manuals, documents interns...)?
7. A l'hora de fer una col·laboració amb una altra entitat, prioritzeu entitats que tinguin implantades les cures i la igualtat de gènere com a valors intrínsecs tant en el seu funcionament intern com extern?
8. L'entitat compta amb una estratègia d'igualtat i s'estan duent a terme les accions planificades en aquest?

14

Espais de cures i gestió de conflictes

Que es generen conflictes dins de qualsevol grup de persones és pràcticament inevitable, donat que formar part d'una entitat o grup comporta comunicació, diversitat d'opinions, punts de vista diferents, històries i experiències vitals diverses i, en algunes situacions, oposades. No obstant això, **una bona gestió d'aquests també pot comportar un**

enriquiment de la convivència i, fins i tot, una oportunitat per al seu enfortiment.

Des de les entitats podem crear espais que faciliten la gestió d'aquests possibles conflictes, incentivant i valorant formes de comunicació racionals, però també emocionals.

- **Des de la nostra entitat podem fer:**
- Abordar els conflictes interns per a solucionar-los, sense negar-los ni amagar-los. Detectar què està generant el malestar i realitzar els canvis oportuns a través de mesures i acords consensuats pel grup.
- Generar espais per parlar sobre situacions que no ens agraden o no ens fan sentir bé, així com d'altres que ens alegren.
- Normalitzar i validar les emocions. Portar la comunicació interna del grup cap a l'esfera emocional, parlant des de la vivència personal de cadascú, evitant formes d'expressió exclusivament racionals, autoritàries, invasives o paternalistes.

TEST II

Com gestioneu els conflictes, les relacions socials i les emocions en la vostra entitat?

1. Teniu protocols de benvinguda per a les noves incorporacions a la vostra entitat o els ofereix algun tipus d'acompanyament inicial? I de comiat per a les persones que abandonen?
2. Teniu en compte la salut emocional de les persones que formen part de l'entitat (rondes d'emocions a l'inici de les reunions, espais d'expressió de les emocions i els malestars, activitats de cohesió de grup, de celebració...)?
3. Hi ha espais de relació i cohesió informals fora dels vostres espais habituals (berenars, dinars o sopars d'equip)? Cada quant les feu?
4. Us resulta fàcil expressar les vostres emocions i malestars respecte a l'entitat o les persones membre dels òrgans de decisió?
5. Com actueu davant d'un conflicte dins de l'entitat? Com el viviu?
6. Hi ha espais habilitats i dediqueu temps suficient per a prevenir i resoldre els conflictes vinents?

15

Formes de participació i lideratges

Cadascú de nosaltres té unes necessitats participatives diferents que han de ser respectades per garantir la pluralitat d'idees i opinions. Així doncs, pots necessitar un silenci col·lectiu per llençar-te a parlar, que la persona moderadora et done la paraula o confiar en el grup per no sentir que el

que vas a dir no aporta o no té importància, entre d'altres. Més enllà de les necessitats i formes de participació individuals, com a entitat podem anar un pas més enllà i pensar i dissenyar mecanismes flexibles de participació que donen peu a la participació activa de tota aquella persona que vulga exercir el seu dret sense trobar barreres en el procés.

- **Des de la nostra entitat podem fer:**
- Revisar els nostres mecanismes de participació i assegurar-nos que ofereixen les mateixes oportunitats d'intervenció a totes les persones, respectant temps d'intervenció i valorant i escoltant totes les opinions.
- Utilitzar canals de comunicació oberts i formals, i informar amb rigor a totes les persones associades.
- Garantir la representació paritària de l'entitat. Tot i que les decisions es prenguen de manera assembleària, que una persona representant siga una dona, visibilitza que la seua veu és valorada i respectada per la resta de l'entitat, sent un referent per a la resta de dones de l'associació, i per tant una figura amb potencial empoderador.
- Fer prevaldre el consens en la presa de decisions.

TEST III

Quins mecanismes i espais de participació teniu instaurats a la vostra entitat? I quant a la representació d'aquesta?

1. Quina és la composició per gèneres de la junta directiva actual?
2. Quina ha sigut la proporció de dones i homes ocupant la presidència a la teua entitat en els últims 5 anys?
3. En la teua entitat es valoren de la mateixa manera les candidatures d'homes i dones que es presenten a llocs de responsabilitat?
4. Quins tipus de lideratges es valoren més? Són aquests socialment atribuïts al gènere masculí o femení?
5. Als espais de participació de la vostra entitat, sents que pots expressar la teua opinió lliurement?
6. Consideres que la teua veu és escoltada i les teues opinions valorades en igualtat de condicions que la resta de les persones?
7. Homes i dones ocupen de manera equilibrada els espais i els temps de paraula?
8. Creus que s'escolta i es valora de la mateixa manera les intervencions d'homes i dones en les reunions?
9. Creus que es facilita tota la informació i es fomenta la recollida de necessitats i opinions de totes les persones per part de l'entitat?

10. Consideres que totes les persones coneixen bé quins són els mecanismes i canals de comunicació interna de l'entitat, on trobar la informació, a qui adreçar-vos a cada moment i com presentar propostes per a la seua aprovació?
11. Consideres que és fàcil participar en els diferents nivells de presa de decisions de la vostra entitat?

Organització dels treballs i les tasques

Per al bon funcionament d'una entitat necessitem dur a terme tasques més enllà de les relacionades amb la seua activitat i projectes. Es tracta de tot allò que fa possible el funcionament diari i quotidià de l'entitat i que sovint roman invisible: el manteniment de l'espai net, la detecció de necessitats materials o afectives de l'entitat, la compra de materials o mobiliari, prendre acta de les reunions, atendre el telèfon, tasques administratives, acompanyament de les noves incorporacions o de la resta de persones, etc. És necessari que se'n faça una distribució interna justa i igualitària, amb la qual garantir el benestar de totes les persones, la seua autoestima i reconeixement dins de l'entitat, així com el seu desenvolupament personal i professional. Valorar i distribuir equitativament les tasques és imprescindible per a poder parlar d'una entitat igualitària.

- **Des de la nostra entitat podem fer:**
- Fer un repartiment equitatiu de les tasques entre dones i homes, independentment del tipus de tasca, evitant que les tasques de cures i manteniment, tradicionalment pitjor valorades, recaiguen sobre les dones.
- Dedicar temps per a una organització de treballs i tasques òptima, justa i igualitària, de manera que no s'acumulen grans volums de treball i evitem malestar en les persones que més tasques assumeixen.

TEST IV

Com realitzeu l'organització dels treballs i les tasques dins de la vostra entitat?

1. En la vostra entitat, com repartiu tasques quotidianes de manteniment de l'espai net, detecció de necessitats, compra de materials o mobiliari, prendre acta, tasques administratives, ...?
2. Consideres que aquestes tasques recauen més sobre les dones que sobre els homes de l'entitat?

3. Com realitzeu el repartiment de la resta de tasques, com les tasques de producció i execució de l'activitat pròpia de l'entitat?
4. Quant a càrrega de treball, consideres que es fa un repartiment equitatiu de tasques entre les persones que formeu part de l'entitat?
5. En els documents de funcionament i regulació interna, s'inclouen les tasques de manteniment com a part de la relació de tasques dels càrrecs de responsabilitat o en les ofertes de treball de l'entitat?

Conciliació, coresponsabilitat i ús del temps

Assolir la **coresponsabilitat** en la nostra societat és una reivindicació feminista més enllà de la conciliació. Cal deixar de relacionar el concepte de "conciliació" com una necessitat individual exclusiva de les dones, majoritàriament, de fer compatibles les responsabilitats laborals amb les responsabilitats del treball domèstic i de cura. L'objectiu, en aquest punt, és la incorporació dels homes en aquesta esfera per fer corresponsible a tota la societat de tots els treballs que fan possible la vida en un marc d'igualtat entre dones i homes.

- **Des de la nostra entitat podem fer:**
- Procurar establir els horaris de les reunions i assemblees tenint en compte les diferents disponibilitats de les persones membres de la junta, el voluntariat i l'equip tècnic, prioritzant franges horàries compatibles amb l'atenció a infants, persones majors, etc.
- Fugir de les presumpcions sobre les vides alienes, ja que hi ha més responsabilitats que no només les familiars, i mai hem d'oblidar que finalment la decisió de fer o no alguna cosa ha de recaure sobre la persona en qüestió. Moltes persones troben dificultats per a posar límits i algunes acaben "cremades".
- Establir mesures de conciliació que no penalitzen a les persones que les necessiten pel risc de quedar-se fora de certs espais de participació i presa de decisions, podent arribar a veure's truncada la seua trajectòria dins de l'entitat.

TEST V

Es fa possible la conciliació de totes les esferes de la vida, es practica la corresponsabilitat i es tenen en compte els usos del temps en la vostra entitat?

1. L'horari de les reunions té en compte les responsabilitats familiars i de cures de les persones membres, o només els seus horaris laborals? Què es prioritza?
2. Les reunions i assemblees es fan dins de l'activitat pròpia de l'entitat i es procura que no s'estenguen més enllà de l'horari d'eixida acordada?
3. Heu posat en marxa mecanismes per a compatibilitzar l'assistència a reunions i activitats de l'entitat amb la cura d'infants? (per exemple, activitats infantils en paral·lel).
4. Existeix en l'entitat alguna mesura de conciliació de la vida laboral, personal i familiar per al personal (flexibilitat d'entrada i eixida, teletreball, reducció de jornada més enllà del que s'estableix per llei, permisos retribuïts per a cura de menors o altres persones a càrrec..)?
5. Les formacions oferides es realitzen dins de l'activitat pròpia de l'entitat?

Violències i assetjament sexual o per raó de gènere

La violència de gènere ha sigut i continua sent una de les manifestacions més clares de la **desigualtat**, subordinació i de les relacions de poder dels homes sobre les dones. Necessitem revisar les nostres actituds, comportaments, formes de fer i de ser, així com els procediments utilitzats i les activitats dissenyades de manera continuada, per ser capaces de prevenir i detectar possibles violències i assetjaments sexuals o per raó de gènere que es puguin estar donant en el si de la nostra entitat. Denunciar-ho públicament i oferir suport a les dones que estiguen passant per aquestes situacions evitarà que continuen invisibles o conscientment ocultes.

- **Des de la nostra entitat podem fer:**
- No reproduir ni difondre missatges, memes, acudits ni imatges sexistes, estereotipades i/o denigrants contra les dones.
- Mantindre-nos alerta en la detecció de possibles micromasclismes, corregir-los i no tolerar-los.
- Establir un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de gènere.

TEST VI

Quina és la sensibilitat en matèria de violències contra les dones de la vostra entitat?

1. Creus que la teua entitat està formada i sensibilitzada en matèria de violències contra les dones? Teniu coneixements suficients per a identificar-la en totes les seues manifestacions i saber com actuar?
2. En cas de conèixer un cas d'assetjament sexual o per raó de gènere en la teua entitat, sabries com actuar i a qui dirigir-te?
3. En cas d'haver-se produït aquests casos, com ha actuat l'entitat?
4. En cas de produir-se, creus que l'entitat es bolcaria amb aquesta situació i donaria suport a la dona afectada per l'assetjament sexual o per raó de gènere, sempre amb el seu consentiment?
5. Disposeu d'un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de gènere?

Qüestions laborals

Per últim, presentem una última bateria de preguntes relacionades específicament amb l'àmbit laboral. En cas de ser una entitat amb persones assalariades, us queda aquest últim test!

TEST VII

La teua entitat garanteix la igualtat d'oportunitats i de tracte de totes les persones assalariades?

1. Existeix una proporció equilibrada entre homes i dones en la plantilla?
2. Com és la distribució de dones i homes per departaments (si es tenen) i llocs de treball? Hi ha llocs amb majoria de dones o d'homes? Tenen diferents graus de responsabilitat?
3. Les persones que intervenen en els processos de selecció tenen formació en igualtat d'oportunitats?
4. En els processos de selecció, les proves, entrevistes, test, qüestionaris, etc... la valoració es realitza sobre la base de procediments que mesuren les competències de la persona de manera objectiva? Es té en compte la perspectiva de gènere a l'hora de comunicar una oferta de treball? (llenguatge, imatges...)

5. Els contractes amb caràcter temporal de l'entitat, recauen més en els homes o en les dones? I els contractes amb caràcter indefinit? I els contractes amb jornada parcial i completa?
6. La retribució mitjana mensual dels homes és igual que la retribució mitjana mensual de les dones? Si se suma el valor total dels complements salarials i els incentius de les persones que hi treballen, dones i homes reben la mateixa quantitat? Com és la distribució salarial entre dones i homes per trams de retribució?
7. Els processos de promoció interna de l'entitat es comuniquen a tota la plantilla? Si en els quatre últims anys hi ha hagut promocions en l'entitat, quina ha sigut la seua distribució?
8. Es tenen en compte les necessitats formatives de les dones per a facilitar la seua promoció? S'ofereix formació en igualtat, genèrica i específica per als diferents llocs de treball? La formació s'ofereix sempre en horari laboral?
9. Es té en compte la perspectiva de gènere en els plans de prevenció de riscos laborals?
10. Quina informació tenen les persones treballadores sobre els seus drets laborals en matèria de conciliació? Es contemplen altres mesures més enllà de les obligatòries per llei?
11. Es compta amb protocols de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual o per raó de gènere?

2 Claus per aplicar la perspectiva de gènere als nostres projectes

2.2. Projectes amb perspectiva de gènere

Com sé que un projecte té perspectiva de gènere o no?

- Un projecte incorpora la perspectiva de gènere quan qüestiona les estructures que perpetuen les desigualtats entre dones i homes, així com la resta de formes d'opressió que se sustenten en aquesta opressió patriarcal, i busca reduir i eliminar aquestes desigualtats.
- La perspectiva de gènere no només s'ha d'aplicar a projectes que aborden la igualtat de gènere, sinó que ha de ser aplicada a qual-sevol tipus d'iniciatives, ja siguin ambientals, esportives, urbanes o altres accions que busquen millorar la qualitat de vida de les comunitats.
- Un projecte dirigit només a dones no necessàriament incorpora la perspectiva de gènere.

- Un projecte incorpora la perspectiva de gènere quan identifica les diferències de gènere i analitza les possibles causes d'aquestes diferències.
- No incorpora la perspectiva de gènere un projecte que permet els atacs a l'honor i la dignitat de les persones, o que contribueix a la invisibilització de les cures i la seua importància social.
- Incorporar la perspectiva de gènere millora l'aproximació a les necessitats de la població, la previsió dels resultats del projecte, la qualitat de les intervencions i equilibra les posicions de dones i homes en tots els aspectes de la vida social.

Com puc aplicar la perspectiva de gènere per fases d'un projecte?

FASE DE DIAGNÒSTIC	
1	Recollint dades desagregades per gènere per a l'anàlisi i plantejament del problema inicial sobre el qual volem incidir amb el nostre projecte.
2	Creant una mostra representativa de la societat que tinga en compte la seua diversitat (de gènere, edat, ètnia, classe social, zona de residència, religió...).
3	Identificant les diferències de gènere i analitzant les possibles causes d'aquestes diferències.
4	No us oblideu d'introduir sempre la perspectiva interseccional . Si treballeu amb comunitats racialitzades, amb diversitat funcional, econòmicament excloses, etc., hem d'analitzar la seua realitat sent conscients que les opressions s'entrecreuen i es combinen creant dobles i triples discriminacions .
5	Incloueu activitats formatives i de capacitat de gènere per a les persones que vagen a dissenyar, planificar i executar el projecte (ja siguin assalariades o voluntàries), buscant recolzament de personal especialitzat si fora necessari.

FASE DE PLANIFICACIÓ I EXECUCIÓ	
1	<p>Vetlleu per garantir les mateixes oportunitats de participar a dones i homes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opteu pel disseny d'horaris conciliadors per a les activitats que faciliten compatibilitzar la vida personal, laboral i familiar de les persones.
2	<p>Genereu espais de gestió de conflictes per poder detectar a temps i abordar qualsevol malestar que es pugui donar, bé per a les persones participants durant les activitats, bé dins del grup coordinador del projecte.</p>
3	<p>És recomanable la composició paritària de l'equip coordinador, és a dir, que estiga compost per homes i dones en una proporció dins dels límits 40-60% i que les tasques estiguen distribuïdes de manera equitativa.</p>
4	<p>Utilitzeu un llenguatge inclusiu en tot el procés de planificació i execució, tant llenguatge verbal com no verbal, escrit i imatges no sexistes, que trenquen estereotips i visibilitzen la diversitat de les persones que formen la societat.</p>

FASE DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
1	<p>Planifiquen reunions de l'equip coordinador del projecte per realitzar un seguiment per fases o subfases del projecte i aplicar les correccions que siguin necessàries.</p>
2	<p>Analitzeu l'impacte de gènere que estan tenint les vostres activitats i el projecte en general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Podem preguntar-nos: estem tenint la mateixa participació de dones que d'homes? Estan participant de la mateixa manera? Es dona el fenomen del mansplaining o del bropropriating? Els horaris i els temps de les activitats permeten conciliar? Els temes tractats interessin per igual a homes i a dones? Proposen més les dones o els homes? Per què?

2.2. Ús del llenguatge inclusiu

El llenguatge no és una mera eina mitjançant la qual expressem els nostres pensaments. El llenguatge també fa pensament i, al mateix temps, representa i construeix realitat. Des del feminisme s'ha evidenciat el paper del llenguatge en la reproducció i legitimació de les desigualtats de gènere. Per tant, cal fer atenció a l'ús del llenguatge que fem des de la nostra entitat, tant en la comunicació verbal com la no verbal (escrita i imatges), per tal de garantir que els nostres documents es conceben i redacten amb criteris no sexistes i no discriminadors.

Des de la nostra entitat podem:

VERIFICA!

- **Comproveu que el llenguatge que utilitzeu no reproduïu aquestes errades:**
 1. Invisibilització de les dones i **androcentrisme**.
 2. Transmissió d'estereotips.
 3. Falta de simetria.
 4. Tractament discriminatori de les dones.
- **Apliqueu la REGLA DE LA INVERSIÓ:** substituir la paraula o expressió dubtosa pel seu equivalent en el gènere oposat. Si la frase resulta inadequada, comporta confusió o canvia el seu significat, és que l'enunciat inicial era sexista.

INVERSIÓ

REFORMULAT



<p><i>"La Diputació ofereix assessorament jurídic als autònoms citats".</i></p>	<p>La Diputació ofereix assessorament jurídic a les autònomes citades.</p>	<p>La Diputació ofereix assessorament jurídic a les persones autònomes citades.</p>
<p>Els socis podran sol·licitar l'estat dels comptes de l'entitat en qualsevol moment.</p>	<p>Les sòcies podran sol·licitar l'estat dels comptes de l'entitat en qualsevol moment.</p>	<p>Les persones associades podran sol·licitar l'estat dels comptes en qualsevol moment.</p>

- **Apliqueu el TEST DE BECHDEL**, una senzilla prova que mesura la presència de la dona respecte a la de l'home en els productes culturals, i especialment, en audiovisuals. Hi ha 3 requisits:
 - Hi ha, almenys, dos personatges femenins.
 - Aquestes dues dones tenen nom.
 - Parlen entre elles en algun moment i aquesta conversa tracta d'una cosa diferent d'un home (dues germanes parlant de son pare no supera el test).

-
Considerant-los insuficients, proposem l'ampliació d'aquests requisits per superar el test:

- La vestimenta i maquillatge elegits per als personatges són adequats a cada moment.
- Es visibilitzen diferents tipus de relacions i sexualitats sense que aquestes acaben fracassant o en tragèdia.
- Es valora i es visibilitza la diversitat de la societat sense **tokenitzar** a cap persona.
- El producte cultural està escrit, produït i/o dirigit per una dona

DENUNCIA!

Ompli el formulari per **denunciar la publicitat sexista** que has vist en cartells, xarxes socials, internet, televisió... Aquesta serà gestionada per l'Observatori de Publicitat No Sexista de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Públiques, fent pressió per eliminar-la:

[FORMULARI DE DENÚNCIES](#)

CONSULTA!

En l'apartat de recursos podeu consultar diverses eines, guies i manuals per ampliar propostes pràctiques per a l'ús del llenguatge inclusiu. Consulteu-les!

3 Elements principals per a dissenyar l'estratègia d'igualtat en l'entitat.

Els Plans d'Igualtat són programes de mesures que fixen objectius concrets d'igualtat amb determinades estratègies i accions. **Han de ser ferramentes útils** que ajuden a millorar la situació en matèria d'igualtat a les entitats en totes les seues àrees d'actuació, tant internes com externes.

Els Plans d'Igualtat d'àmbit exclusivament laboral estan regulats per *la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat efectiva entre dones i homes* i obliga a associacions, fundacions i entitats amb 50 o més persones treballadores a aprovar i implantar mesures abans del 7 de març de 2022. Independentment de l'obligatorietat o no d'implantar-ne un a la nostra entitat, considerem que, la posada en marxa de mesures d'igualtat efectiva en el si de l'associació constitueix un exercici necessari per a optimitzar la qualitat de les nostres accions i impactes, però també per a reafirmar la funció pedagògica de la nostra entitat. **Les associacions compleixen una important funció educativa en la nostra societat i, per tant, han de ser exemple d'espais de mobilització i conscienciació entorn del principi d'igualtat.**

Des de la nostra entitat podem:

Elaborar i aprovar la nostra pròpia **estratègia d'igualtat**, que pot incloure l'àmbit laboral, però també pot contemplar mesures referents al voluntariat, l'acció externa de l'entitat, etc. I no necessàriament ha d'ajustar-se a allò que regula la llei per als casos afectats per l'obligatorietat. **Allò que és important és que el disseny de l'estratègia plasme els valors i la voluntat de la nostra associació per contribuir a la consolidació d'un model associatiu igualitari.**

En qualsevol cas, recollim a continuació algunes consideracions bàsiques que us faciliten l'elaboració d'un Pla d'Igualtat d'acord allò que estableix la normativa.

26

Com és un Pla d'Igualtat?

Un Pla d'Igualtat ha de contenir un mínim d'apartats:

1. Compromís.
2. Objectiu general i específics.
3. Metodologia
4. Diagnòstic de la situació actual en matèria d'igualtat de l'entitat.
5. Àmbits prioritaris d'actuació i propostes concretes d'actuació.
6. Mecanismes de seguiment i avaluació del Pla.

Com fem un Pla d'Igualtat?

1. Establir el compromís de l'entitat

Com a pas previ, necessiteu com a entitat explicitar el vostre compromís amb la igualtat de gènere i la decisió de dissenyar una estratègia d'igualtat. Aquest pas es fa amb un breu text escrit que ha de contindre els següents compromisos:

1. Assumir com a principis de la vostra entitat la **igualtat d'oportunitats i de tracte** entre dones i homes i la **transversalitat de gènere**. Recomanem, a més, incloure la **interseccionalitat**.
2. Aplicar aquests principis tant en el funcionament intern de la vostra entitat com en l'activitat diària d'aquesta.
3. Facilitar els recursos necessaris (materials i humans) per a dur a terme les accions dissenyades per al Pla d'Igualtat de l'entitat.



MODEL: Annex I. Model de Compromís per a un Pla d'Igualtat

2. Creació d'un equip de treball

És imprescindible la formació d'un equip de treball o Comissió d'Igualtat. Ha de ser:

1. **Diversa:** totes les parts de l'entitat han de quedar representades en la mateixa proporció, per garantir la transversalitat de gènere, havent-hi representació de la Junta Directiva de l'entitat, de les persones assalariades, de les persones voluntàries, dels diferents grups de treball, comissions... Sempre adaptant-ho a la realitat de la vostra entitat.
2. **Operatiu:** recomanem un màxim de 6 persones en la Comissió d'Igualtat per a facilitar la coordinació de les tasques i la calendarització de les reunions.
3. **Sensible:** la formaran persones amb sensibilitat en matèria d'igualtat. Tingueu en compte que no és un espai de formació, sinó de treball.
4. **Organitzada:** És recomanable calendaritzar les reunions de la Comissió a l'inici del procés, la qual cosa ens ajudarà a complir els terminis d'elaboració del Pla. Caldrà com a mínim 4: constitució de la Comissió (1), aprovació del diagnòstic i prioritització d'àmbits d'actuació (2), aprovació de les mesures concretes del Pla (3) i aprovació dels mecanismes de seguiment i avaluació del Pla (4).

La primera tasca d'aquest grup de treball ha de ser la seua constitució a través de l'aprovació del Document de Constitució de la Comissió d'Igualtat en la primera reunió que aquesta convoque.



MODEL: Annex II. Model de Document de Constitució de la Comissió d'Igualtat

3. Elaboració del diagnòstic

Si atenem a l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat Efectiva entre dones i homes, els àmbits mínims que caldrà analitzar per al diagnòstic són:

- a. Procés de selecció i contractació.
- b. Classificació professional.
- c. Formació.
- d. Promoció professional.
- e. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g. Infrarrepresentació femenina.
- h. Retribucions.
- i. iPrevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Podeu recolzar-vos en el recurs d'aquesta guia: "AUTODIAGNÒSTIC".

Una vegada aprovat el diagnòstic per la Comissió d'Igualtat, no us oblideu de difondre'l entre totes les persones que formen part de l'entitat, així com d'informar-les dels pròxims passos d'aquest procés.

4. Disseny de les propostes d'actuació al Pla d'Igualtat

Després de l'aprovació del diagnòstic entrem en la fase d'elaboració de propostes, fase que ha de contenir:

1. Definició d'àmbits prioritaris d'actuació. El diagnòstic pot haver-nos donat molta informació, però necessitem focalitzar i centrar-nos en allò més urgent per saber on destinar els recursos econòmics.
2. Definició de les **propostes concretes d'actuació** distribuïdes pels àmbits anteriors.
3. Les àrees o càrrecs **responsables** de l'execució de cada proposta.
4. Els **indicadors quantitius i qualitius** necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació de cadascuna d'elles.
5. La **calendarització** de la posada en marxa de cadascuna de les propostes d'actuació. Es recomana que aquesta siga anual per permetre certa flexibilitat.

5. Difusió del pla

La difusió del Pla té dos vessants, la interna i l'externa:

- **Interna.** Totes les persones que tenen alguna vinculació amb l'entitat han de saber i prendre consciència que aquest procés s'està duent a terme, fet que reforça el compromís de l'entitat en matèria d'igualtat. És recomanable la difusió de cadascuna de les parts del Pla una vegada estiguen aprovades per la Comissió d'Igualtat, per tal de mantindre informades a totes les persones de l'entitat.
- **Externa.** Comptar amb un pla d'igualtat pot afavorir a millorar les relacions amb les Administracions públiques i a fer l'entitat més atractiva per als professionals del sector.

6. Implementació, seguiment i avaluació final del pla d'igualtat

Una vegada aprovat un pla d'igualtat s'han d'implementar les mesures aprovades, dedicant-li els recursos econòmics, humans i temporals necessaris per a la seua eficàcia i dins del calendari acordat. La mateixa Comissió que ha elaborat el Pla o un altre grup de treball que es designe a tal efecte, amb representació de totes les parts, haurà de fer un seguiment del compliment d'aquestes mesures, recopilant les dades qualitatives i quantitatives necessàries que s'havien marcat com a indicadors. És recomanable que aquesta Comissió es reunisca com a mínim dues vegades a l'any, per tal de valorar el grau d'implementació del pla, els seus efectes, els possibles obstacles que s'hagen pogut produir, etc. A més, aquesta comissió podrà introduir modificacions o millores al Pla. Durant el període de vigència del visat (vegeu apartat següent), es presentarà anualment a l'Institut de les Dones un Informe d'Avaluació de Resultats.

Sol·licitud per a l'obtenció de visat de plans d'igualtat

Per a obtenir el visat del pla a la Comunitat Valenciana caldrà que, a banda dels apartats que hem indicat en l'enunciat d'elaboració del diagnòstic i les seues corresponents mesures d'acció, el vostre pla d'igualtat continga la següent informació:

- a. Àmbit d'aplicació de Pla (tota la plantilla).
- b. Parts subscriptores del Pla (document signat per les diferents parts: representació de l'entitat i representació legal de la plantilla; en cas de no existir aquesta última, l'hauran de signar totes les persones treballadores).
- c. Període de vigència, indicant la data d'inici i finalització del Pla.
- d. Mitjans i recursos per a la seua posada en marxa.
- a. Sistemes per a l'avaluació i seguiment de les diferents mesures.

En aquest enllaç de l'Institut de les Dones, hi trobareu tota la informació necessària:

<https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/solicitud-de-visado-de-plan-de-igualdad>

I ací podeu tramitar telemàticament la vostra sol·licitud: https://www.gva.es/va/inicio/procedimientos?id_proc=13820

4 | Glossari de conceptes

Androcentrisme

És la visió del món que situa l'home com a centre de totes les coses, partint de la idea que la mirada masculina és l'única possible i universal, generalitzant-la i imposant-li-la a tota la humanitat. És l'acceptació d'allò masculí com a allò neutre. L'androcentrisme comporta la invisibilitat i la infravaloració de les dones, l'ocultació de les aportacions realitzades per aquestes i la negació de la interdependència de les persones al llarg dels diferents moments del cicle vital o per necessitats relacionals.

Bropropriating

Apropiació i explotació d'una idea o treball realitzat per una dona per part d'un home, atribuïnt-se ell tot el mèrit. No només es dona en l'entorn laboral, sinó que també es detecta sovint en espais de participació i activisme o inclús en xarrades informals amb les amistats.

Conciliació i corresponsabilitat

Com defineix la guia "Sembrant cures per cultivar canvis" (2018), la conciliació és el terme que fem servir per a parlar de l'organització dels temps de treball en relació amb els temps per a la vida familiar o domèstica i personal. Algunes teòriques han superat el concepte de conciliació substituint-lo pel

de corresponsabilitat. Amb aquest canvi, les tasques de cura deixen de ser problemes individuals o domèstics per passar a ser problemes socials, que han d'enfrontar-se en un marc igualitari i on totes les parts han d'assumir la seua part de responsabilitat social, tant els homes i les dones com les empreses, les entitats o l'Administració.

Cures o treball reproductiu

Conjunt d'activitats que es realitzen per al desenvolupament i la sostenibilitat de la vida i la salut de totes les persones. Aquestes han estat històricament invisibilitzades, no remunerades i relegades a l'àmbit domèstic, atribuït a les dones, donat que no suposen una activitat productiva, dins d'una perspectiva mercantil. El moviment feminista reivindica que aquestes es democratitzen, per poder donar-los el valor que tenen, visibilitzar-les i remunerar-les, per alliberar les dones d'aquesta càrrega imposada i assumir que sense aquestes la vida no seria sostenible.

Desigualtat

No disposar de drets, recursos o oportunitats equivalents.

Discriminació

Segons la guia "Sembrant cures per cultivar canvis" (2018), és una actitud que comporta actituds i accions d'intolerància

i rebuig cap a grups sencers de població que es perceben de manera homogènia, fet que desemboca en processos de marginació i exclusió social. La discriminació prové dels estereotips i dels prejudicis. Inclou des d'actituds molt subtils, aparentment inofensives, fins a l'assetjament continuat o la violència. La violència de gènere és la manifestació més brutal de discriminació contra les dones.

Divisió sexual del treball

Distribució de tasques en funció del sexe de les persones. Tradicionalment, s'han adjudicat als homes les tasques productives que tenen lloc en l'àmbit públic i a les dones les tasques reproductives o de cures, que es produeixen en l'àmbit privat de les llars. A més, les tasques conegudes com a tasques masculines reben una major valoració i visibilització social, i són les que condicionen la resta d'aspectes de la nostra organització social, com ara els horaris, la inversió de recursos públics i privats, les remuneracions salarials, els itineraris del transport públic, etc.

Equitat de gènere

Obtenció, per part de les dones, d'oportunitats equivalents a les dels homes, tenint present el reconeixement de les diferències i diversitats socials. La diferència amb la igualtat de gènere és que aquesta és un principi jurídic universal, mentre que l'equitat de gènere introdueix a més un component ètic per a assegurar

una igualtat real que d'alguna forma compense la desigualtat històrica i social que el gènere femení arrossega quant a representació pública o mercat laboral, entre altres.

Igualtat d'oportunitats

Equivalència en l'accés a recursos, drets i deures.

Interseccionalitat

També es coneix com a "discriminacions múltiples o creuades" i fa referència al fet que les diferents identitats i sistemes d'opressió s'entrecruen i es combinen creant dobles i triples discriminacions. Per exemple, ser dona i negra (patriarcat i supremacia blanca).

Mainstreaming de gènere o transversalització del gènere

Segons el "European Institute for Gender Equality" (EIGE), és la (re)organització, millora, desenvolupament i avaluació de tots els processos d'una entitat, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpore a totes les polítiques a tots els nivells i en totes les fases.

Mansplaining

Situació que es dona quan un home interromp una dona per a explicar-li alguna cosa de manera condescendent, sovint en qüestions sobre les quals ella té majors coneixements, pel simple fet d'assumir que ell té una millor comprensió i enteniment del tema que s'estiga tractant sense cap tipus de prova, desacreditant la seua interlocutora simplement pel seu gènere.

Participació comunitària

Posa l'èmfasi en la funció educativa de la comunitat, la qual s'implica per a buscar i generar recursos i capacitats que transformen i milloren la qualitat de vida de les persones.

Perspectiva de gènere / feminista

Consideració de la realitat i les vivències tant de dones com d'homes, atribuïnt a les necessitats i expectatives de les dones el mateix valor, importància i visibilitat que a les dels homes. Incorporar la perspectiva de gènere significa tindre en compte que homes i dones partim de diferents realitats de vida, sent aquestes desiguals, conseqüència de la socialització diferenciada imposada pel sistema patriarcal. La perspectiva de gènere ha de ser entesa com una eina que ens permet interpretar millor la realitat i, per tant, adaptar millor a ella les nostres propostes d'intervenció. A més, és una estratègia per a transformar la realitat, un compromís per a millorar la situació social i aconseguir una relació entre gèneres equitativa.

Societat patriarcal

Societat que, en la seua organització general, atorga un major valor i poder a l'home adult sobre la resta de persones. La família encapçalada per un home amb poder sobre una dona i la seua descendència és la unitat bàsica d'aquesta forma d'organització social, que tindrà

la seua correspondència en altres àmbits, com l'economia, la política, l'urbanisme, la cultura, etc.

Tokenitzar

Concepte derivat de l'anglès (*token*: símbol), i a vegades es tradueix com "florerisme". S'usa per a referir-se a la inclusió simbòlica que consisteix a fer xicotetes -i superficials- concessions a grups minoritaris per a evitar acusacions de prejudici i discriminació. Aquesta pràctica es dona quan s'incorporen a projectes un mínim de membres de grups minoritaris per a generar una ficció d'igualtat o diversitat i donar una imatge progressista.

5 Recursos i webs d'interés

Acció! Suma't a la lluita per la igualtat i millora el compromís de la teua entitat:

- SUMEU-VOS al Pacte Valencià Contra la Violència de Gènere i Masclista: <https://sumatalpacte.gva.es/va/inici>
- DENUNCIEU la publicitat sexista a través d'aquest [formulari](#) de l'Observatori de Publicitat No Sexista (Conselleria d'Igualtat i Polítiques Públiques).
- POSEU-VOS el distintiu de [PUNT VIOLETA](#) a l'entrada de la vostra entitat. S'utilitza per a identificar entitats implicades en la lluita contra la violència masclista (Delegació del Govern Contra la Violència de Gènere).
- VISEU el vostre Pla d'Igualtat de l'àmbit exclusivament laboral: https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=13820&version=amp

Comunicació i llenguatge inclusiu:

Janis Piñana Fernández, *Guia per a una comunicació inclusiva*. Associació Impuls (2018). URL: https://www.impuls.onl/wp-content/uploads/2019/11/COMUNICACIO-INCLUSIVA_Final.pdf

Guia de tractament no sexista del llenguatge administratiu. Fundació Isonomia (2016). URL: <http://isonomia.uji.es/wp-content/uploads/2013/06/Z-Maquetació-ISONOMIA-guia-en-valencià-versiódef-WEB.pdf>

Recurs per denunciar la publicitat sexista: formulari. Observatori de Publicitat No Sexista. Institut de les Dones. URL: <https://inclusio.gva.es/va/web/mujer/observatori-de-publicitat-no-sexista>

Maria Martín Barranco, *Ni por favor ni por favora: Cómo hablar con lenguaje inclusivo sin que se note (demasiado)* (2019). Ed. Catarata.

Coeducació i drets:

"*Tres estudiants de Castelló llancen una app per visibilitzar dones científiques*" A Punt NTC (30 de juliol de 2021). URL: https://www.apunt-media.es/noticias/societat/tres-estudiantes-castello-llancen-una-app-visibilitzar-dones-cientificas_1_1439600.html

Guia de recursos y actividades para trabajar con la infancia y adolescencia sus derechos. Conselleria d'Igualtat i Polítiques Públiques. URL: https://inclusio.gva.es/documents/610740/173768409/Gu%C3%ADa+derechos+y+actividades_compressed.pdf/2d975778-5be4-4391-8f83-d794bc529e3b

Recull de Contes sobre conflicte, assetjament, límits i el valor del respecte. Contes feministes. Fil a l'Agulla. URL: <https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2020/01/BIBLIOGRAFIA-CONTES-ASSETJAMENT-1.pdf>

Contra la discriminació LGTBI:

Obrim les portes: una guia per a professionals de la salut. Redactat per a l'àmbit sanitari però extrapolable a altres àmbits. URL: <https://xarxanet.org/biblioteca/obrim-les-portes>

Protocol d'acompanyament per a garantir el dret a la identitat de gènere, l'expressió de gènere i la intersexualitat. Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport. URL: https://dogv.gva.es/datos/2016/12/27/pdf/2016_10425.pdf

Cures i gestió de conflictes:

Rosinach, Joan. Article "5 aspectes clau per fer una bona acollida a les entitats". Xarxanet (03/08/2020). URL: <https://xarxanet.org/projectes/recursos/5-aspectes-clau-fer-una-bona-acollida-les-entitats>

Guia AssociativaMent! Tenim la salut en ment: Guia de recursos de salut emocional als espais associatius. Fil a l'Agulla (2016). URL: https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2017/05/Guia_AssociativaMent.pdf

SosteVIDAbilidad, guía de trucos y remedios para un emprendimiento que ponga la vida en el centro. ColaBoraBora i La Quinta Ola (2018). URL: <https://sostevidabilidad.colaborabora.org>

Federació de cooperatives de treball de Catalunya, *Guia: La gestió de conflictes a les cooperatives*, https://www.cooperativest treball.coop/sites/default/files/materials/guia_per_a_la_gestio_de_conflictes.pdf

Mireia Parera Puigdomènech, *Manual de facilitació de grups. Eines per a la gestió col·lectiva*, <https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2018/02/manualFacilitacioGrups.pdf>

Documents de funcionament i regulació interna:

Eina per elaborar reglaments de règim intern amb perspectiva feminista. Almena Cooperativa Feminista (2021). URL: <https://almenafeminista.org/wp-content/uploads/2021/04/Eina-feminista-RRI-Almena2021.pdf>

Participació social i política:

Escapa Garrachón, Rosa i Martínez Ten, Luz. *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres*, Mujeres en Red (2008). Recuperat de https://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/guia_alumna_-_igualdad.pdf [21/07/2021]

Violències contra les dones:

Fil a l'agulla, *Manual per a la gestió de les agressions masclistes a les organitzacions*. https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-Gestió-Agressions_Definitiu_Desembre2020.docx.pdf [29/07/2021]

Associació Impuls. *Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo*. https://www.impuls.oni/wp-content/uploads/2019/09/Protocolo-anti-acoso_Impuls2019-1.pdf

Pacte d'Estat Contra la Violència de Gènere. Delegació del Govern contra la Violència de Gènere (2017). <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/>

Llistat d'associacions amb les que treballa la Delegació del Govern contra la Violència de Gènere: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/Asociaciones/home.htm>

Pacte Valencià Contra la Violència de Gènere. Conselleria d'Igualtat i Polítiques Públiques (2019). https://sumatalpacte.gva.es/documentos/169812937/170600457/Pacte_Es/ee9d6f88-86c7-4e42-a859-80d2b0c55ac1

Anna Meras Lliebre. *Prevención de la violencia de género en adolescentes*. INJUVE. URL: <http://www.injuve.es/sites/default/files/art11.pdf>

Vídeos, llibres, publicacions, articles, webs i xarxes socials d'interès:

“¿Qué derechos tenías en la época en que naciste?” Recurso del periódico El País (2017). URL: <https://elpais.com/especiales/2013/dia-de-la-mujer/>

PUBLICACIONES DE L'INSTITUT VALENCIÀ DE LES DONES I PER LA IGUALTAT DE GÈNERE. Biblioteca. Generalitat Valenciana. <https://inclusion.gva.es/va/web/mujer/publicacions>

La mujer, cosa de hombres. Documental d'Isabel Coixet. URL: <https://www.rtve.es/alacarta/videos/50-anos-de/50-anos-mujer-cosa-hombres-isabel-coixet/5128059/>

Masculinidadsubversiva. Divulgación contra los mandatos y creencias de la masculinidad hegemónica (Instagram).

Afrofeminas. Revista. Medio de comunicación en español sobre mujeres afrodescendientes (Instagram).

Hidden Woman. Aplicació mòbil per a donar a conèixer les dones científiques que la història ha oblidat o ha invisibilitzat (App mòbil).

El pueblo gitano contra el sistema-mundo de Pastora Filigrana (llibre)

El feminismo es para todo el mundo de Bell Hooks (llibre)

6 Normativa bàsica

LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. («BOE» 71, de 23-3-2007.). URL: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf [Recuperat 04/08/2021]

REIAL DECRET LLEI 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. URL: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244-C.pdf [Recuperat 04/08/2021]

REIAL DECRET LLEI 3/2021, de 2 de febrer, pel qual s'adopten mesures per a la reducció de la bretxa de gènere i altres matèries en els àmbits de la Seguretat Social i econòmic. URL: https://www.congreso.es/constitucion/ficheros/leyes_espa/rdl_003_2021.pdf

LLEI 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes. URL: https://dogv.gva.es/auto/dogv/docvpub/rlgv/2003/L_2003_09_va_L_2016_13.pdf [Recuperat el 04/08/2021]

LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. («BOE» 313, de 29-12-2004.). URL: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf> [Recuperat 04/08/2021]

LLEI 1/2021, de 24 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere. URL: https://www.congreso.es/constitucion/ficheros/leyes_espa/l_001_2021.pdf

LLEI ORGÀNICA 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència front a la violència. URL: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/06/05/pdfs/BOE-A-2021-9347.pdf>

LLEI 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana. URL: https://dogv.gva.es/datos/2017/04/11/pdf/2017_3089.pdf

AVANTPROJECTE DE LLEI per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. URL: <https://www.newtral.es/wp-content/uploads/2021/07/APL-Igualdad-Trans-LGTBI-v4-def.pdf?x54921>

7. Annexos

Annex I. Model de Compromís per a Pla d'Igualtat

Compromís per a Pla d'Igualtat

En [nom de l'entitat], som conscients que el funcionament i la gestió de la nostra entitat ha de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, per tal de cobrir les necessitats de i garantir tots els drets de les persones que en formem part, amb especial atenció a les dones.

Per aquesta raó fem explícit el nostre compromís amb la igualtat de gènere anunciant la voluntat de materialitzar una estratègia d'igualtat a l'entitat a través de l'elaboració d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, d'acord amb la tota normativa vigent en matèria d'igualtat i, per tant, amb la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Assumim, doncs, com a principis bàsics de la nostra entitat la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, així com la transversalitat de gènere i la interseccionalitat, els quals seran aplicats a totes les àrees, activitats i funcionament de la nostra entitat amb la intenció de facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, promoure la corresponsabilitat, la importància de les cures i la gestió dels conflictes i els lideratges alternatius, eliminar tots els obstacles que provoquen les bretxes de gènere i previndre i condemnar totes les violències contra les dones que es puguin donar en el si de la nostra activitat i funcionament, tant intern com extern, entre d'altres.

L'entitat es compromet a crear una Comissió d'Igualtat que coordine tot el procés d'elaboració del Pla: elaboració del diagnòstic i disseny de les àrees d'actuació, les mesures concretes i els mecanismes de seguiment i avaluació del Pla. També es compromet a facilitar tots els recursos necessaris (materials i humans) per a formalitzar aquest compromís i a mantindre informades a totes les persones membre de l'entitat tant dels mitjans i mecanismes per a participar activament en el procés, com de totes les decisions que s'adopten per part de la Comissió d'Igualtat.

El procés d'elaboració del Pla d'Igualtat es durà a terme des de [data prevista d'inici] i fins a [data prevista de finalització], entrant en vigor una vegada estiga aprovat per [òrgan que ha d'aprovar el Pla. Ex: l'Assemblea].

Amb tot, reafirmar que aquest Pla d'Igualtat, resultat d'aquests primers passos per avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'entitat, marcarà la política d'igualtat de la nostra entitat dels pròxims anys.

Signat per [òrgan o càrrec]:

[Data de formalització del compromís]

Annex II. Model de Document de Constitució de la Comissió d'Igualtat Constitució i funcionament de la COMISSIÓ POLÍTICA-TÈCNICA D'IMPULS, COORDINACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT INTERN DE [NOM DE L'ENTITAT]

Antecedents

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus, estatals i autonòmics. Per a fer efectiu aquest dret humà, cal posar en marxa mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, eliminar prejudicis, usos i costums basats en la idea de la inferioritat de les dones o en estereotips que ens encasellen pel nostre gènere.

En aquest sentit, moltes organitzacions i entitats de la societat civil que aposten per la transformació social i els valors de la igualtat, estan elaborant els seus Plans d'Igualtat, els quals permeten visibilitar i formalitzar les bones pràctiques ja existents, alhora que es detecten possibles mancances i vies de millora. Aquesta tasca es pot realitzar en relació amb l'estructura interna de l'organització o en relació amb l'activitat externa d'aquesta.

Per tal de materialitzar el compromís de [nom de l'entitat] amb els principis de la Igualtat, es constitueix aquesta Comissió d'Impuls per a l'elaboració, coordinació i seguiment del Pla d'Igualtat, que constarà d'una primera fase de diagnòstic i una segona fase d'elaboració de propostes, seguides de la corresponent implementació, seguiment i avaluació de les mesures aprovades.

Objecte

La Comissió d'Igualtat té l'objectiu d'impulsar i coordinar el disseny, execució, seguiment i avaluació del [nº del Pla en nombres romans] Pla d'Igualtat de [nom de l'entitat] [any-any (vigència del Pla)].

Composició

La Comissió d'Igualtat la formen [tipus de personal que forma la Comissió sense especificar noms. Ex: personal assalariat i voluntari, persones de la Junta Directiva de l'entitat...].

La o les persones membre de la Junta Directiva que formen part de la Comissió són:

1. [Nom i Cognoms, Càrrec]

Pel que fa al personal tècnic, forma o formen part de la Comissió:

2. [Nom i Cognoms, Càrrec]

Pel que fa a les persones voluntàries són (no aplica en cas de Pla de l'àmbit laboral):

3. [Nom i Cognoms, Càrrec]

En cas de relleu en el càrrec o lloc de treball d'alguna de les persones que conformen la Comissió, passarà a formar-ne part la persona que la substituïska.

Presidència: [Nom i Cognoms, Càrrec]

Secretaria: [Nom i Cognoms, Càrrec]

No podran formar part d'aquesta Comissió les persones condemnades per sentència judicial en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe o per discriminació per raó de sexe. Tampoc personal que haja sigut objecte de sanció disciplinària per aquests motius.

Funcions

Les funcions de la Comissió d'Igualtat, amb l'assistència de l'equip tècnic extern en cas que hi haja, són:

- La coordinació de l'elaboració d'un diagnòstic de situació de l'entitat en matèria d'Igualtat de gènere.
- La coordinació amb la resta del personal durant el procés d'elaboració del diagnòstic de situació de l'entitat en matèria d'igualtat de dones i homes.
- Definir els àmbits prioritars d'acció del Pla, derivats del diagnòstic elaborat i d'acord amb les prioritats polítiques, les expectatives i necessitats detectades i la viabilitat tècnica i pressupostària.
- Difondre el procés de recopilació de propostes d'acció per part del personal tècnic, el voluntariat i les persones associades.
- Valorar les propostes rebudes, pel que fa a la seua rellevància, potencialitat i viabilitat.
- Difondre les diferents accions que es duguen a terme en el procés d'elaboració del Pla.

- Debatre, aprovar i posar en marxa els instruments i procediments per a la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla.
- Rebre formació per a poder efectuar el posterior seguiment del Pla.

Les funcions de la Presidència són:

- Convocar les reunions i establir l'ordre del dia, atenent a les peticions de la resta de membres realitzades en temps i forma i amb l'assistència de l'equip assessor extern.
- Presidir les sessions, moderar els debats i suspendre les sessions per causes justificades.
- Altres funcions inherents a la condició de presidència.

Les funcions de la Secretaria són:

- Donar suport administratiu a la Comissió.
- Efectuar les convocatòries per ordre de la Presidència.
- Rebre les comunicacions de la resta de membres la Comissió: peticions de dades, notificacions, rectificacions, esmenes, etc.
- Preparar els assumptes a tractar, prendre actes i fer-les arribar a la resta de membres.
- Custodiar les actes i la documentació generada per la Comissió.
- Altres inherents a la seua condició.
- Les funcions de la resta de membres són:
- Assistir a les reunions, prèviament convocades en temps i forma.
- Participar en els debats i exercir el dret de vot.
- Fer propostes d'actuació.
- Formular precís i preguntes.
- Obtenir la informació necessària per a complir les seues funcions.
- Recopilar i aportar a l'equip de treball extern contractat, en cas que hi haja, per a l'elaboració del Pla la documentació requerida a l'efecte.
- Col·laborar en la difusió de les diferents accions que es duguen a terme en el procés d'elaboració del Pla.
- Traslladar a la resta de l'organització els acords i mesures adoptades per a la correcta implementació del Pla.
- Altres inherents a la seua condició.

Normes de funcionament

Durant el període d'elaboració del pla, la Comissió es reunirà un mínim de [nº de reunions mínimes] vegades, amb els següents objectius:

- Constituir la Comissió i aprovar el seu reglament.
- Rebre els resultats del diagnòstic de situació i aprovar-ho.
- Recollir i valorar les propostes d'acció del personal tècnic, el personal polític i la ciutadania.
- Aprovar la selecció final de propostes d'acció, així com la seua calendarització, assignació de responsables i indicadors d'avaluació.
- Aprovar els mecanismes de seguiment i avaluació de la implementació del Pla.

- Rebre formació sobre el seguiment del Pla.

En la fase d'implementació, la Comissió es reunirà com a mínim [nº de reunions mínimes] vegades a l'any. Es podrà delegar en una subcomissió un seguiment més detallat amb una periodicitat major.

Les reunions de la Comissió es convocaran per correu electrònic a l'adreça corporativa dels seus membres, amb un mínim de 48 hores d'antelació.

El quòrum mínim per a la celebració de les reunions serà de [nº mínim de persones] del total de les persones integrants de la comissió. Els acords s'aprovaran per majoria de totes les parts.

Firma:

[...]

En representació de [...]

Firma:

[...]

En representació de [...]



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria de Participació,
Transparència, Cooperació
i Qualitat Democràtica

**DIPUTACIÓ DE
VALÈNCIA**

Ajuntament d'Ajuntaments



50 anys enfortint
les associacions