



Pla d'igualtat

ÍNDEX PLA D'IGUALTAT

1. Introducció

2. Marc normatiu de la perspectiva de gènere

3. Eixos

3.1. Equitat de gènere

3.2. Aplicar la perspectiva de gènere en les nostres línies i intervencions de treball

3.3. Empoderament de les dones, treball sobre les masculinitats

3.4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

3.5. Promoure la coeducació i els valors igualitaris

3.6. Tenir cura del llenguatge

3.7. Imatge igualitària

3.8. Coherència institucional

4. L'avaluació de la perspectiva de gènere

5. Indicadors

5.1. Existència de desequilibris de gènere

5.2. Acció de formació

5.3. Elaboració de material

5.4. Grau de percepció i satisfacció

6. Finalitat

PLA D'IGUALTAT

1.- INTRODUCCIÓ

La FUNDACIÓ PRIVADA VIARANY és una entitat sense afany de lucre que treballa en el camp social, educatiu, cultural i d'acollida. Dur a terme una tasca transformadora de la societat en tots els seus centres: Centre Obert Eixample, Centre Convivim i Centre Passatge.

La FUNDACIÓ PRIVADA VIARANY formada per treballadors, voluntaris, col·laboradors, persones de pràctiques de diverses escoles i universitats, totes elles, homes i dones, compromesos amb la realitat social que ens envolta i concretament compromesos amb els principis d'igualtat, equitat, llibertat, treballen per aconseguir una societat lliure de prejudicis, lliure de discriminacions de qualsevol tipus, una societat més justa i més equitativa per a tots i totes.

La FUNDACIÓ PRIVADA VIARANY per altra banda està **compromesa amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (en endavant ODS) fixats per Nacions Unides, específicament amb els objectius 1,2,4,5,8,10,11,16,17**, posant fi a la pobresa, reduint les desigualtats socials i **promovent la igualtat de gènere**, treballant per l'**educació** que esdevé clau i fonamental per a construir una societat més justa, més pacífica i més inclusiva, fomentant l'**acció cultural**, i la participació dels seus membres, el diàleg interreligiós i la valoració i promoció de la diversitat cultural.

La FUNDACIÓ PRIVADA VIARANY avança en el seu camí del creixement de l'entitat i l'aprofundiment en el treball que es dur a terme en els diversos Centres alhora que segueixen les línies de treball marcades pel **Pla Estratègic 2019-2023**. En aquest sentit la Missió de la Fundació Privada Viarany és contribuir, des de l'acció educativa i cultural, a que infants, adolescents, joves i adults (prioritàriament dones i homes), arribin a la plena ciutadania mitjançant el seu empoderament i els de les seves famílies, prioritzant aquelles persones en situació o en risc d'exclusió social. La Visió que queda palesa al Pla Estratègic és ser una entitat que, en coordinació amb els diferents actors del territori, contribueix a la transformació social, mitjançant l'empoderament d'infants, adolescents, joves, dones i les seves famílies així com la promoció de la trobada intercultural i interreligiosa.

La FUNDACIÓ PRIVADA VIARANY treballa en projectes relacionats especialment amb infants, joves, dones, que són prioritaris, fet que implica que en totes les seves línies de treball tingui una perspectiva de gènere, lliure d'assetjaments, lliure de violències, lliure de discriminacions per motiu de gènere. Per això la Fundació va aprovar en la sessió del **Patronat de data 18 de Desembre de 2020 el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**, que vol ser una forma més de prevenció en front a conductes assetjadores o de tracte discriminatori o violent. La FUNDACIÓ PRIVADA VIARANY té el compromís de treballar per a la prevenció i tractament i actuació, si fos el cas, de l'assetjament sexual i sexista, establint un model de prevenció, mitjançant la formació, informació i responsabilitat, així com per resoldre les reclamacions i denúncies presentades per persones presumptament assetjades amb les

degudes garanties, tenint en compte la legislació vigent, i les declaracions relatives al dret dels /de les treballadors/res a trobar entorns de treball exempts de violència de gènere.

La FUNDACIÓ PRIVADA VIARANY elabora un primer **Pla d'Igualtat** com a seguiment del seu compromís amb la igualtat de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i com a principi d'actuació intraorganitzacional. La Fundació aprofundirà en el foment de la igualtat a partir de diagnòstics, i d'anàlisis d'aspectes com la distribució d'homes i dones als diferents llocs de treball i nivells de responsabilitat, el foment de gestió igualitària, condicions laborals, projecció d'una imatge no discriminatòria i l'ús d'un llenguatge no sexista, l'accés a la formació en igualtat o la retribució mitjana anual per sexe, entre altres aspectes.

El present Pla d'Igualtat esdevé un primer pas a partir del qual se'n faran en el futur revisions i anàlisis per tal de seguir millorant en el repte de l'assoliment i millora de la igualtat i equitat de gènere mitjançant la transformació constant i l'impuls de qualitat i valors de l'organització.

2.- MARC NORMATIU DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Els principis que fonamenten l'acció de la FUNDACIÓ PRIVADA VIARANY (en endavant FPV), es basen en la normativa vigent als diferents nivells de jerarquies normatives per que fa a la igualtat i equitat de gènere i no discriminació, que bàsicament es descriuen a continuació.

El principi d'igualtat efectiva de dones i homes ha estat recollit a **normativa a nivell internacional** esdevé supervisat per la Commission on the Status of Women(CSW), una comissió del Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides (ECOSOC). La CSW és el principal òrgan intergovernamental dedicat a la promoció de la igualtat de gènere, a partir de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona(CEDAW,1979). L'article 10de la CEDAW destaca la importància de l'educació per a la promoció de la igualtat de dones i homes: "Els Estats Parts adoptaran totes les mesures apropiades per eliminar la discriminació contra la dona, a fi d'assegurar-li la igualtat de drets amb l'home en l'esfera de l'educació."

En el marc de la Unió Europea: El Tractat de la Unió Europea(TUE, 2010)va fixar el principi d'igualtat entre dones i homes com un valor comú de la UE (art. 2).Així mateix, el Tractat de Funcionament de la Unió Europea estableix igualtat de gènere i la lluita contra qualsevol discriminació per raó de sexe com a objectius de la Unió que han de ser presents a totes les seves accions i polítiques (articles 8 i 10), assumint així el caràcter transversal de la igualtat.

La Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niza, 2000), que, en l'article 21, prohibeix qualsevol discriminació i, en particular, la que s'exerceix per raó de sexe, raça o ètnia, classe social, discapacitat, edat o orientació sexual, entre d'altres, i que també defineix en els articles 14 i 15 el dret a l'educació i al treball.—La Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, la qual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, que en l'article 2 defineix l'assetjament i prohibeix aquest tipus de conductes.—La Directiva

2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació, que estableix que les situacions d'assetjament sexista i assetjament sexual s'han de considerar discriminatòries i, per tant, s'han de prohibir i sancionar de manera adequada, proporcional i dissuasiva.

En el marc de la normativa estatal aplicable cal referir l'article 1 i 14 de la Constitució espanyola en que s'estableix la igualtat de tots davant la llei "sense cap discriminació per raó de sexe", així com la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En l'àmbit de Catalunya, és aplicable la LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, això com el DECRET 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes

A nivell intern la FPV va aprovar el Pla Estratègic 2019-2023 en que emmarca les línies de treball, en concret dos enfocaments que són directament aplicables a la perspectiva de gènere: *l'enfocament de gènere basat en drets humans i l'enfocament socio-educatiu i sociocultural per la transformació social.*

El Patronat de la Fundació també va aprovar els indicadors de qualitat en la gestió en data 13 de febrer de 2020 que inclou un apartat dedicat a la direcció de persones, i dins d'aquest un específic d'igualtat (DG10) i de conciliació de la vida personal i laboral (DG11).

Per altra banda la FPV ha fet un pas endavant en la línia de la igualtat i la perspectiva de gènere elaborant, i aprovant per part del Patronat en data 18 de Desembre de 2020, el Protocol de Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

L'elaboració del present Pla d'Igualtat pretén seguir aprofundint en la línia de la igualtat i la perspectiva de gènere evitant qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere, constituint així un primer Pla d'Igualtat, un punt de partida per, en un futur proper, seguir analitzant i reflexionant entre totes i tots per a contribuir a la consecució d'un món on el sexe de les persones no sigui el determinant en cada cas.

La FPV està compromesa amb els ODS de Nacions Unides, especialment l'ODS 5 "Igualtat de gènere" per posar fi a totes les formes de discriminació com a element fonamental per a la protecció dels drets humans i alhora per un desenvolupament sostenible. L'empoderament de les nenes, joves i dones genera un efecte multiplicador i ajuda a promoure el desenvolupament sostenible de la humanitat.

3.- EIXOS

Els eixos de treball fonamentalment són :

3.1.- Equitat de gènere

El concepte d'equitat es troba definit al document del Parlament de Catalunya, del Departament d'assessorament lingüístic, que la defineix com "l'adaptació de la norma jurídica a cada cas concret, per tal d'evitar una interpretació rígida dels preceptes legals". En canvi defineix igualtat com "la condició d'ésser igual una cosa a una altra, d'ésser iguals dues o més coses, qualitat d'igual".

Així doncs la igualtat és el principi mentre que l'equitat reequilibra una situació que d'altra forma podria ser injusta. La Llei 17/2015 defineix l'equitat de gènere com "la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat", deixant a banda els rols tradicionals assumits per gèneres, tot respectant els valors de cada un.

L'equitat de gènere esdevé un instrument per aconseguir la igualtat.

3.2.- Aplicar la perspectiva de gènere en les nostres línies i intervencions de treball

La perspectiva de gènere es refereix a la metodologia i als mecanismes que permeten identificar, qüestionar i valorar la discriminació, la desigualtat i l'exclusió de les dones. Per això es crea un sistema de diagnòstic, i d'avaluació i indicadors que permetin avançar i corregir aquells aspectes que permetin un canvi en la construcció de la igualtat de gènere.

La perspectiva de gènere és l'instrument conceptual que busca mostrar que les diferències entre homes i dones no tenen només una causa biològica sinó també cultural.

La importància de l'aplicació de la perspectiva de gènere millora la vida de les persones, de les societats, i dels països, enriquint tots els àmbits productius i que no es limitin només a polítiques focalitzades a favor exclusivament de les dones.

3.3.- Empoderament de les dones, treball sobre les masculinitats

Segons la definició de l'Institut Català de la Dona de la Generalitat de Catalunya "l'empoderament de les dones és un element essencial per a poder construir una societat igualitària. La societat patriarcal actual en la qual vivim, es basa en una distribució desigual de poders, atorgant certs privilegis als homes envers les dones. L'empoderament consisteix en conquerir aquells drets i espais que han estat negats al llarg de la història. Calen per tant estratègies per a corregir situacions de desigualtat de les dones per permetre la construcció d'una societat igualitària". Des de la Fundació Privada Viarany es treballa l'empoderament de les dones com a forma de creació de consciència crítica des de l'educació, a fi de promoure la participació activa i l'exercici dels propis drets i obligacions en tots els àmbits (personal, familiar, social, econòmic, polític, etc.).

Per altra banda algunes masculinitats impedeixen l'avanç per assolir la igualtat de gènere, reproduint estereotips i rols que han dominat al llarg de la història, arribat a generar situacions d'abús de poder, assetjaments o situacions conflictives o fins i tot violències. És responsabilitat de totes les persones per establir marcs d'educació que avancin cap a una nova forma de socialització on el gènere no sigui el que determina el rol a la vida de les persones.

És destacable el treball a realitzar amb homes i dones per a l'equitat de gènere, tant de forma conjunta com separada. Els homes han d'arribar a implicar-se des d'un enfoc de masculinitats i a qüestionar-se a nivell personal el model de masculinitat imposat pel patriarcat, així mateix seria desitjable que arribin a fer propostes i contribuir a la generació de formes més equitatives

de relació entre els sexes. D'aquesta forma es pot generar una societat més inclusiva per a totes i tots.

3.4.- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Un dels mandats de Nacions Unides es reesituar les famílies i les seves necessitats per a la conciliació de la vida familiar, personal y laboral, la lluita contra la pobresa i les TIC en l'àmbit de la família. Les persones que integren els diversos grups familiars han de poder conciliar els seus temps i rols amb la resta d'espais i activitats de la vida quotidiana: activitats personals, laborals i de participació a la comunitat.

La flexibilització dels horaris laborals i les condicions laborals d'acord amb els nous temps, amb els nous usos de les tecnologies, les formes de teletreball i totes les mesures que afavoreixen la regulació dels temps, contribueixen a una millora de la qualitat de treball i l'augment de la qualitat de vida i per tant a la millora conseqüent de la vida comunitària.

3.5.- Promoure la coeducació i els valors igualitaris

L'accés a l'educació de les dones és quelcom que avui en la nostra societat està gairebé assolit, tant pel que fa a l'educació reglada com la no reglada, tant pel que fa als ensenyaments bàsics com en la majoria dels superiors, tant pel que fa activitats escolars com activitats extraescolars en l'àmbit dels nens i nenes i nois i noies, adolescents i joves.

Malgrat això esdevé necessari seguir treballant en aquesta línia, especialment amb les persones migrades a les que atenem que encara costa l'assoliment d'aquest objectiu ja que provenen sovint de països amb fortes desigualtats de gènere.

Apostem en la línia del ODS de Nacions Unides per la coeducació i la formació continuada al llarg de la vida, tant formal com no formal o informal, la lluita contra l'analfabetització tan femenina com masculina, també la digital que genera una escletxa important especialment en les dones, per tal d'establir línies de convivència igualitàries i de respecte mutu, en les que predominin les relacions d'igualtat, amb valors i normes no jerarquitzades en funció del gènere, tot valorant les diferències individuals i les qualitats personals, deixant al marge estereotips i masculinitats.

3.6.- Tenir cura del llenguatge

El llenguatge és el medi de comunicació principal entre les persones, la seva importància és pràctica, simbòlica i política i per això ha de ser utilitzat de forma no sexista i que reflecteixi una societat igualitària.

La transformació del llenguatge porta implícita la transformació de la societat, el llenguatge és l'expressió dels pensaments i els dona forma i els modifica. Les expressions utilitzades són representacions simbòliques i pràctiques del què volem al món, un llenguatge no sexista implica que els pensaments són no sexistes, però alhora podem fer servir el llenguatge com a

instrument per a canviar i modelar els pensaments, per tant, modificant-lo també forcem al canvi i a la transformació del pensament .

Per tant un objectiu és reforçar l'ús del llenguatge no sexista i vetllar per un ús de les imatges no discriminatori en la comunicació de la FPV, tant a nivell intern ---inclòs intercentres---, com extern.

3.7.- Imatge igualitària

És important fer un ús de la imatge igualitari i amb perspectiva de gènere.

Els instruments són diversos però alguns d'ells són els següents: afavorir la representació en la divulgació de les activitats de models diversos de gèneres, evitar que s'identifiqui un servei amb un gènere concret utilitzant imatges d'ambdós gèneres, en cas que es facin vídeos que intervinguin els dos gèneres i si són veus en off també d'ambdós gèneres

Per tant un objectiu és vetllar per un ús de les imatges no discriminatori en la comunicació de la FPV.

3.8.- Coherència institucional

Les arrels del compromís amb la formació i promoció de les dones i el seu rol a la societat les trobem al pensament i l'acció de Pedro Poveda en la que s'inspira la FPV.

Com assenyala Angeles Galino 1 , Poveda des de l'any 1911 aborda la problemàtica de la dona des de dues vessants l'educació i el treball. *Fins i tot fa quelcom millor, ha interpel·lat a la dona, ha posat en mans de dones la direcció de la recerca i descobriment de la seva pròpia identitat. Amb les seves potencialitats històricament mai desplegades del tot, la dona podia i havia de col·laborar en la configuració de la societat moderna.*

Així mateix també en el Pla Estratègic com a Visió de l'entitat es posa de manifest que la FPV vol ser una entitat, que *“en coordinació amb els diferents actors del territori, contribueix a la transformació social, mitjançant l'empoderament d'infants, adolescents, joves i dones i les seves famílies...”* o en els Objectius del Pla Estratègic es fa palesa la necessitat *“ d'establir una metodologia de treball comuna per als Centres i projectes de la Fundació, impulsar una coordinació constant amb els agents de la comunitat vinculats al públic objectiu i alinear als diferents centres amb la missió i visió de la Fundació”*.

Ambdós documents mostren la voluntat de la FPV de seguir treballant perquè tota l'entitat integri l'esperit, en aquest cas, de perspectiva de gènere de forma global i transversal. La FPV actua com a agent de canvi, per tant la perspectiva de gènere s'integra en el marc de la pròpia

cultura institucional, com a conjunt de valors, creences i actituds que inspiren les decisions, les actuacions, les activitats i els serveis de totes les persones que formen i participen a la fundació.

La coherència institucional en la perspectiva de gènere queda palesa també en la presa de decisions, tant verticals com horitzontals, a tots els nivells i en la concreció com a agent de canvi del compromís per a establir mecanismes que contribueixin a definir els problemes que existeixen en relació al gènere, identificar necessitats i proposar estratègies d'acció.

Així mateix la FPV es compromet a vetllar per tal que les relacions i col·laboracions que la Fundació manté amb diverses entitats, agents, institucions i organitzacions estiguin també compromeses amb la perspectiva de gènere i amb la voluntat de canvi transformatiu cap a l'equitat i la igualtat de gènere.

4.- L'AVALUACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Per tal de fer realitat l'aplicació contínua del Pla d'Igualtat, cal un sistema de diagnòstic i avaluació amb la descripció dels elements que contribueixen a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en els centres de la Fundació; és necessari detectar les dificultats per tal de poder millorar-les per a promoure la millora contínua de la incorporació de la perspectiva de gènere a la Fundació.

Els instruments per a la valoració i avaluació són els següents:

- 4.1.-Compromís institucional per a promoure la incorporació de la perspectiva de gènere d'acord amb els eixos que es defineixen a continuació.
- 4.2.-Integració de la perspectiva de gènere en el Pla Estratègic de la Fundació.
- 4.3.-Realització de diagnòstics per a mesurar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere.
- 4.4.-Innovació, intercanvi i promoció d'experiències i bones pràctiques sobre la perspectiva de gènere (contacte amb altres entitats, xarxes, etc.).
- 4.5.-Elaboració de materials amb perspectiva de gènere.
- 4.6.-Accions per visibilitzar activitats perspectiva de gènere.
- 4.7.-Presència de les dones com a ponents de conferències, xerrades, tallers, fòrums.
- 4.8.-Existència de materials i recursos sobre perspectiva de gènere a disposició dels alumnes de llengües i de reforç escolar, i del professorat.

- 4.9.-Promoure la transversalitat de gènere en les classes de llengües i de reforç escolar
- 4.10.-Política de contractació i promoció respectant la paritat, tot i que en el nostre cas hi han contractades més dones que homes.
- 4.11.-Accions de formació que continguin elements sobre perspectiva de gènere.
- 4.12.-Incorporar la igualtat de gènere i la perspectiva de gènere en els sistemes interns d'indicadors de qualitat.
- 4.13.-Aplicar estratègies d'impartició de classes, tallers, conferències o fòrums amb perspectiva de gènere tant en les activitats de tipus educatives-docents com en les activitats complementàries (conferències, jornades, tallers temàtics, orientació professional, etc.) tot visibilitzant les contribucions de les dones.
- 4.14.-Buscar l'equilibri per sexe en l'organització de seminaris, conferències, etc.
- 4.15.-Vetllar per a combatre les desigualtats i els estereotips de gènere i corregir desequilibris.
- 4.16.-Tenir cura als materials de presentació de la Fundació d'utilitzar un llenguatge inclusiu, tot evitant caure en estereotips i rols de gènere.
- 4.17.-Facilitar la conciliació laboral i familiar, donant compliment als indicadors de gestió de qualitat establerts en aquest àmbit.

5.- INDICADORS

Els indicadors relacionats amb la perspectiva de gènere i d'acord amb estàndards relacionats són els següents:

5.1.- Existència de desequilibris de gènere:

- 5.1.1.-Número de dones i homes usuaris dels serveis i aspectes qualitius
- 5.1.2.-Número d'homes i dones voluntaris/es i aspectes qualitius
- 5.1.3.-Número de dones i homes estudiants en pràctiques i aspectes qualitius
- 5.1.4.-Número de dones i homes contractats i aspectes qualitius

5.2.- Acció de formació:

- 5.2.1.-S'ha rebut formació general que conté elements de perspectiva de gènere
- 5.2.2.-S'ha rebut formació específica de perspectiva de gènere

5.3.- Elaboració de material

5.3.1.-Els materials que s'utilitzen amb els infants i joves dels centres contenen la perspectiva de gènere

5.3.2.-Els materials que s'utilitzen a les classes amb adults contenen la perspectiva de gènere

5.3.3.-Els materials en general pels usuaris adults contenen la perspectiva de gènere

5.3.4.-El material de difusió i comunicació conté la perspectiva de gènere

5.4.-Grau de percepció i satisfacció:

5.4.1.-Els usuaris perceben la perspectiva de gènere en les activitats.

6.- FINALITAT

Aquest protocol té com a finalitat representar un pas més cap a la consecució de la perspectiva de gènere. La FPV ha estat compromesa des del seu inici, des de la seva fundació, en la voluntat d'aconseguir la igualtat i l'equitat de gènere, però el present Pla representa una plasmació material de la política de gènere de la institució per a conscienciar que una visió d'enfoc de gènere és important tant per la pròpia Fundació com per a totes les institucions, organitzacions i entitats amb les que col·labora.