

# I PLA D'IGUALTAT

FEDERACIÓ  
D'ASSOCIACIONS  
D'ESTUDIANTS

**FADES**  
**(2021-2024)**

# CONTINGUTS

## 0. MISSATGE DE LA PRESIDENTA (1)

### 1. INTRODUCCIÓ (2)

### 2. DIAGNÒSTIC (5)

#### METODOLOGIA (5)

#### RESULTATS (10)

- SENSIBILITAT GENERAL DE L'ORGANITZACIÓ 10
- IDENTITATS DE GÈNERE I SEXUALITAT 16
- VIOLÈNCIES 18
- PARTICIPACIÓ I LIDERATGES 22
- CURES 36
- ALTRES QÜESTIONS LABORALS 40

#### CONCLUSIONS (RESUM) (51)

## 3. MESURES DEL PLA PER ÀMBITS D'ACTUACIÓ (54)

### MESURES PER A TOTA L'ORGANITZACIÓ (55)

- ÀREA D'ACTUACIÓ 1: CULTURA, VALORS I COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ 55
- ÀREA D'ACTUACIÓ 2: IDENTITATS, SEXUALITAT I VIOLÈNCIES 57
- ÀREA D'ACTUACIÓ 3: PARTICIPACIÓ I LIDERATGES 59
- ÀREA D'ACTUACIÓ 4: CURES I CULTURA PEL SOSTENIMENT DE LA VIDA 62

### MESURES EXCLUSIVES DE L'ÀMBIT LABORAL (64)

- ÀREA D'ACTUACIÓ 1. CULTURA ORGANITZATIVA I COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT 64
- ÀREA D'ACTUACIÓ 2. ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONDICIONS LABORALS 66
- ÀREA D'ACTUACIÓ 3. FORMACIÓ, PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL 68
- ÀREA D'ACTUACIÓ 4. TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT 70
- ÀREA D'ACTUACIÓ 5. RETRIBUCIONS 72
- ÀREA D'ACTUACIÓ 6. SALUT LABORAL 72
- ÀREA D'ACTUACIÓ 7. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA 73

## 4. AVALUACIÓ I SEGUIMENT(74)

### ANNEXOS (75)

ANNEX I. TAULA RESUM DE MESURES PER A TOTA L'ORGANITZACIÓ 75

ANNEX II. TAULA RESUM DE MESURES LABORALS 77

ANNEX III. FITXA PER A LA PLANIFICACIÓ AMB ENFOCAMENT DE GÈNERE 79

# MISSATGE DE LA PRESIDENTA

Des de la Federació d'Associacions d'Estudiants (FADES), hem defensat sempre un model d'igualtat a les nostres associacions, hem realitzat activitats i hem defensat la igualtat entre totes les persones per davant de qualsevol altra cosa. Però, no obstant, no és sols demostrar-ho, sino també que dins del propi organisme tot tinga un model a seguir, que reflexe els nostres idearis i els nostres pensaments, la nostra metodologia.

Amb aquest Pla d'Igualtat FADES dóna un pas endavant per a reforçar la seua postura feminista i declarar-se, obertament, una entitat que lluita pels drets de totes i tots al mateix nivell. Ens mostrem com som. Les i els joves i adolescents ho tenim clar, per això reforcem el nostre pensament col·lectiu i el nostre projecte, per a ser una entitat forta i pròxima.

**LYDIA FERRANDO**

Presidenta de FADES

## 01

## INTRODUCCIÓ



*“La Federació d'Associacions d'Estudiants FADES és una organització compromesa amb la igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes i amb els principis del feminisme.”*

Aquest compromís es veu recollit explícitament en els Estatuts de la Federació i s'ha traslladat també al seu treball quotidià, com per exemple la incorporació de dates assenyalades com el 8 de Març o el 25 de Novembre. El treball al voltant de la pluralitat d'identitats de gènere i orientacions sexuals és un altre dels eixos de treball de l'entitat i les seues associacions.

En tant que organització que pretén fomentar l'associacionisme juvenil i la participació juvenil en el món que l'envolta, en FADES som conscients de la importància de la participació de les dones en la vida pública i els obstacles que aquesta participació ha trobat al llarg dels temps, tant a nivell formal com mitjançant els mecanismes de socialització dels rols de gènere. Les dones han hagut de lluitar històricament per a ser reconegudes i acceptades en el món associatiu, polític o sindical. També han hagut de vèncer barreres derivades d'una educació patriarcal que construïa les seues subjectivitats sobre allò que s'esperava d'elles per ser dones. Per això, és important que la primera experiència de participació de moltes persones joves tinga compte aquesta realitat i es faça un esforç especial en aquest sentit. No es pot pretendre ser “neutres” al gènere sense reproduir i perpetuar desigualtats existents.



Per a reforçar i millorar aquest compromís, s'ha elaborat i aprovat aquest I Pla d'Igualtat, que abarca aspectes relacionats amb el funcionament general de l'organització i les associacions que en formen part. Per tant, és un pla que inclou mesures de l'àmbit laboral, atenent a les diferents àrees pròpies del plans d'igualtat d'empresa, tot i que FADES, per la seua envergadura, no està obligada per llei a comptar amb un Pla d'Igualtat d'aquestes característiques. D'altra banda, el Pla inclou accions que afectaran el voluntariat i les persones associades, més enllà de l'estricta àmbit laboral, l'organització interna de la Federació i les seues associacions, així com les activitats a planificar de cara a l'exterior.

Els principals objectius d'aquest Pla són:

- Garantir les oportunitats de participació de totes les persones membres en tots els espais de FADES i les seues associacions, així com en la seua representació externa.
- Trencar estereotips de gènere mitjançant el llenguatge i la imatge emprades per l'organització, així com en el repartiment de tasques en el seu funcionament quotidià.
- Introduir la perspectiva de gènere en la planificació, la implementació i l'avaluació de les accions de FADES i les seues associacions.
- Fomentar altres tipus de lideratges basats en els valors del feminisme.
- Prevenir i abordar l'assetjament i les violències per raó de gènere o orientació sexual.
- Integrar les cures i la conciliació de la vida laboral, militant, familiar i personal com a aspectes fonamentals del funcionament de les entitats.
- Garantir la igualtat d'oportunitats i la salut en el treball, atenent als diferents aspectes que poden afectar aquesta igualtat d'oportunitats.

Aquest Pla ha estat impulsat i aprovat per una Comissió d'Igualtat, amb representació paritària de persones voluntàries i persones treballadores i amb una alta participació de dones. Aquesta Comissió ha coordinat també el diagnòstic previ que ha permès identificar la situació de partida de l'organització.

Es tracta, en definitiva, d'un pla ambiciós i alhora adaptat a les necessitats i possibilitats reals de l'organització, que es desplegarà durant els propers quatre anys de manera progressiva, amb els corresponents mecanismes de seguiment i avaluació i amb el compromís ferm de l'entitat de dotar-lo anualment del pressupost necessari per a la seua implementació

# 02

## DIAGNÒSTIC

*El present diagnòstic s'ha dut a terme entre els mesos d'abril i juny de 2021 i forma part de l'elaboració d'un Pla d'Igualtat per a la Federació d'Associacions d'Estudiants (FADES)*

FADES és la Federació valenciana que agrupa les següents associacions d'alumnes, les quals treballen en diferents instituts d'educació secundària:

- Associació d'Alumnes Tots a Una (ADATAU) de l'IES de Betxí.
- Associació d'Alumnes de Benicàssim (AAB) de l'IES Violant de Casalduch de Benicàssim.
- Associació d'Alumnes Riu Túria (AART) de l'IES Riu Túria de Quart de Poblet.
- Associació d'Alumnes IES Álvaro Falomir (ADAF-FADES) de l'IES Álvaro Falomir d'Almassora.
- Associació d'Alumnes l'Alcalatén Viu (ADAV), de l'IES Alcalatén d'Alcora.
- Associació d'Alumnes de l'IES Les Rodanes (ADAR), de Vilamarxant.
- Associació d'Alumnes Ecobovalar (AAEB), de l'IES Bovalar de Castelló de la Plana.
- Associació d'Alumnes IES La Senda de Quart de Poblet.

A més d'aquestes associacions, es treballa també amb alguns grups informals d'alumnes, com el que funciona a l' IES Vila-roja d'Almassora.

Cada associació està formada per un nucli de persones voluntàries (l'alumnat més actiu) i persones associades, el qual compta amb una persona adulta de referència que les acompanya, facilitant la seua tasca. Alguns d'aquests nuclis tenen una estructura associativa més formal (Junta, estatuts, etc), mentre d'altres s'organitzen de manera més informal.

A més, la Federació que les aglutina compta amb la seua pròpia personalitat jurídica, la seua Junta Directiva, els seus estatuts, etc, i una plantilla de personal que facilita el funcionament i la coordinació del conjunt d'associacions que en formen part. A més, FADES forma part d'un moviment més ampli, la Coordinadora d'Educació al Temps Lliure, que aglutina entitats que treballen per l'oci educatiu, el compromís ciutadà i la transformació social.

En tractar-se d'una entitat amb una plantilla reduïda i un nombre considerable de persones sòcies i voluntàries, s'ha considerat interessant que el Pla d'Igualtat tinga un caràcter híbrid, atenent principalment al funcionament, valors i actuació general de la Federació i les seues associacions, sense oblidar tampoc les qüestions estrictament laborals. Així, hem estructurat l'anàlisi en el següents blocs:

- **Sensibilitat general de l'organització.** Incloem en aquest apartat una anàlisi general sobre el grau de sensibilitat, coneixements i pràctiques en quant a la igualtat i la perspectiva de gènere en el funcionament diari de la Federació i de les entitats i persones que en formen part.
- **Identitats de gènere i sexualitat.** Analitzem l'atenció a la diversitat d'identitats i orientacions sexuals per part de FADES i les seues associacions.



- **Violències.** Atenem a les capacitats d'identificació i actuació davant de possibles casos de violències relacionades amb el gènere i/o l'orientació sexual de les persones membres de la Federació, el seu grau de formalització i difusió, etc.
- **Participació i lideratges.** Detecció de possible segregació vertical (poder i lideratges) o horitzontal (tasques diferenciades) en funció del gènere, valors de l'organització en quant als lideratges, facilitats per a participar en igualtat, etc.
- **Cures.** Organització dels temps i la conciliació, gestió de les emocions i els conflictes, acollida de noves persones, etc.
- **Qüestions laborals.** Tot i que alguns aspectes ja s'hauran repassat en apartats anteriors, ja que també afecten a la plantilla de FADES, en aquest bloc en completarem l'anàlisi atenent als aspectes exclusivament laborals (accés al treball i promoció, salut laboral, salaris, conciliació, etc.)

Per a l'estudi, hem comptat amb diverses fonts d'informació. En primer lloc, la Federació ens ha proporcionat documentació i dades internes diverses, com:

- La composició de les associacions i les seues juntes directives. Ens hem basat en dades del curs 2019-2020, per ser l'últim abans de la pandèmia de Covid-19.
- Informació quantitativa referent a qüestions laborals, com la composició històrica de la plantilla desagregada per sexe, la distribució salarial, les categories professionals, jornades laborals, etc.

La web i les xarxes socials de FADES (Facebook, Twitter i Instagram) ens han proporcionat informació important sobre l'activitat quotidiana de la Federació i les seues associacions, així com sobre el llenguatge i les imatges utilitzades en la seua comunicació externa.

Per últim, hem dut a terme entrevistes i qüestionaris a diferents perfils de membres de l'organització, amb dos models de qüestionaris online individuals, un d'ells dirigit a persones voluntàries i sòcies i un altre a persones treballadores. Dels primers, n'hem obtingut un total de 27 respostes (18 dones, 5 homes i 4 persones no binàries), que representen gairebé un 40% del total de persones voluntàries, segons el cens de 2019, últim any de funcionament ordinari abans de la pandèmia. Pel que fa a les persones treballadores, hem obtingut 4 respostes, de 6 persones que conformen la plantilla.

A més, es va distribuir un altre model de qüestionari dissenyat per a ser contestat en grup, presencialment, per part de les diferents associacions, del qual hem obtingut dues respostes: ADATAU Betxí i l'AA de l'IES La Senda de Quart de Poblet .

Pel que fa a les entrevistes, es van realitzar les següents:

- Una entrevista grupal al personal (dues persones tècniques de FADES).
- Una entrevista individual a la coordinadora de FADES.
- Una entrevista grupal a dues membres de la Junta (s'havia contactat amb tres d'elles, però finalment només van poder acudir dues).
- Una entrevista grupal a persones voluntàries (tres persones, de cinc que es van contactar).



# RESULTATS

## SENSIBILITAT GENERAL DE L'ORGANITZACIÓ

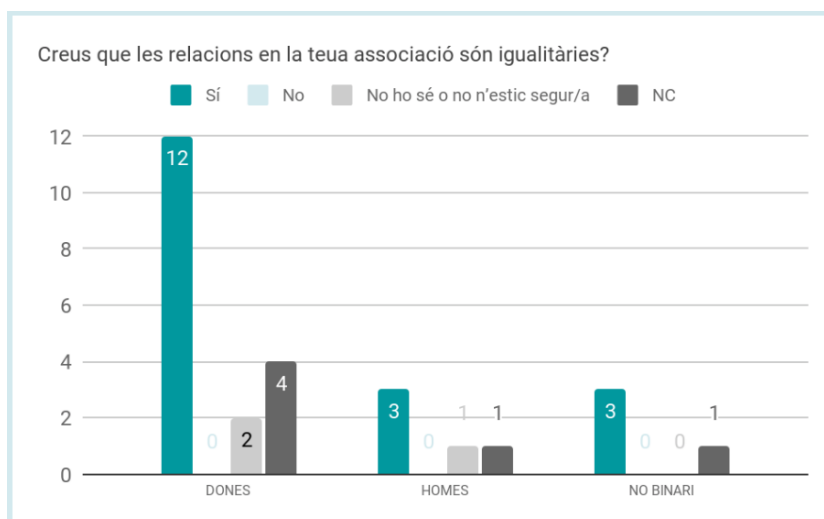
Els Estatuts de FADES estableixen, entre les seues finalitats, “promocionar i fomentar la igualtat d'oportunitats efectiva entre les i els adolescents i joves, treballant la coeducació, el no sexisme, el trencament d'estereotips i rols de gènere, la corresponsabilitat i el llenguatge inclusiu” i “treballar inclusivament respecte a la diversitat sexual de les persones”. Entre els seus principis ideològics també hi consta “el no sexisme”.

A més, en la seua web, FADES es marca com un dels seus objectius explícits “educar en els valors de la tolerància, la igualtat entre homes i dones, el rebuig a l'homofòbia i pel dret a les llibertats sexuals dels i les joves, la no-violència i el respecte al medi ambient”. Aquests són, també en la pràctica, com hem pogut comprovar, els principals temes del seu treball quotidià. Prova d'aquest compromís és l'elaboració del present Pla d'Igualtat per iniciativa pròpia i no per obligació legal.

La reivindicació del feminisme i la seua història, la celebració del 8 de Març, el reconeixement de les diferents onades del feminisme i les seues referents, són alguns dels temes treballats en els darrers anys. La memòria d'activitats de 2018, per exemple, comença fent referència als plans de convivència que FADES promou en els centres educatius, amb un apartat titulat “de quina realitat partim”, centrada precisament en resultats d'estudis sobre LGTBIfòbia i violència de gènere en l'adolescència.



Al llarg de les entrevistes i qüestionaris que hem realitzat, es **desprèn una visió generalment positiva sobre la igualtat en l'organització**, per exemple quan preguntem a les persones voluntàries si creuen que les relacions en les associacions d'alumnes són igualitàries, encara que hi ha un xicotet percentatge que no n'està segur.



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

Majoritàriament, es considera que les relacions en FADES i les seues associacions són igualitàries, com es desprèn de la pregunta anterior i dels comentaris a la pregunta oberta "En quins aspectes creus que podria millorar la teua associació en quant a la igualtat de gènere?", a la qual s'han donat les següents respostes: "Yo creo que en mi asociación ya hay igualdad de género" (home), "Que hayan más chicos" (dona), "No hi ha res a millorar des del meu punt de vista" (gènere no binari), "A la meua associació tot està molt correcte" (no binari), "En cap aspecte, com a molt tindrien que millorar alguns xiquets" (dona), "Res" (dona), "Ho veig bé" (home).

Amb tot, un 74% del **voluntariat creu que és important que FADES tinga un Pla d'Igualtat**, sense que s'aprecien grans diferències per gènere en aquesta consideració. Entre les persones assalariades, hi ha unanimitat a considerar necessari el Pla. Valorem aquest fet com a positiu, ja que indica la consciència que la igualtat no ve donada i que cal treballar-la dia a dia.

**El llenguatge i la imatge emprats són, en termes generals, inclusivius i no sexistes.** Així es percep també per part de les persones treballadores de la Federació, que donen puntuacions molt altes quan es pregunta per aquesta qüestió, **tot i que hi ha discrepàncies sobre les instruccions, formacions o protocols rebuts al respecte.**

Continuant amb les persones assalariades, totes elles consideren que les associacions de FADES inclouen la perspectiva i l'impacte de gènere en les accions que proposen i desenvolupen i li donen una molt alta importància a aquesta transversalitat. Com a **principals punts forts de la Federació**, assenyalen les accions i mesures ja empreses, la voluntat de transformació i aposta per l'educació en valors, la formació i consciència de la militància, el tipus d'organització (horitzontal, assembleària, participativa) i de persones que la construeixen, així com la voluntat de formació i aprenentatge que ja hem anomenat.

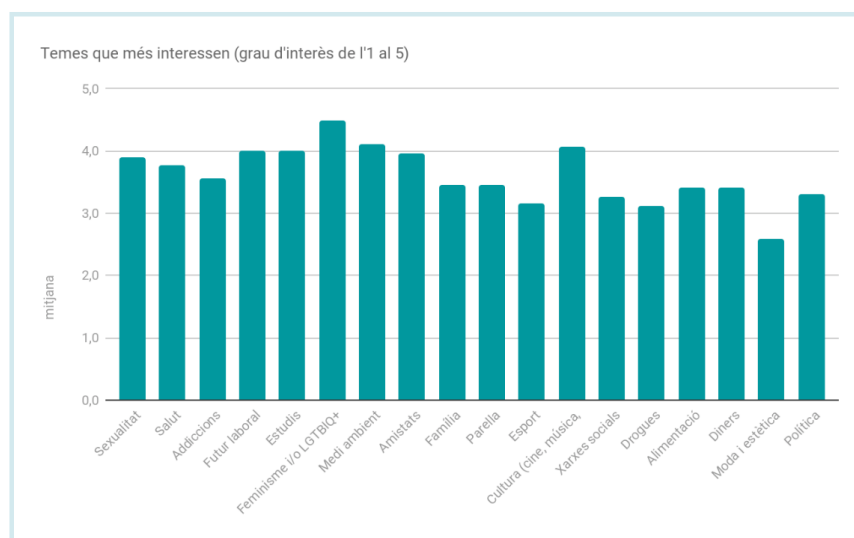
Consideren doncs, que la igualtat de gènere està ja integrada i es practica a l'entitat, que hi ha una consciència feminista predominant, però que caldria garantir que la militància i les persones membres de l'organització reben formació i sensibilització en matèria de feminisme i igualtat, per tal d'establir una estratègia i discurs comú. Com a punt fort també podem destacar la formació superior en temes de gènere d'una de les persones de la plantilla.

Com a **punt febles o a millorar**, trobem:

- La manca d'implicació en l'elaboració del Pla, probablement per dificultats organitzatives, manca de personal, temps limitat per al treball amb adolescents (hora del pati), situació COVID...
- La baixa participació de les associacions en les enquestes grupals (de nou, per manca de temps i organització)
- Només han contestat l'enquesta 5 xics, i en general ens ha costat més aconseguir la seua participació en les entrevistes de grup: caldria treballar les **noves masculinitats**, trencant la idea que la igualtat és cosa de dones i la tendència general en la societat de centrar la lluita per la igualtat exclusivament en l'empoderament de les dones, sense interpel·lar als canvis necessaris en la masculinitat hegemònica. Això no vol dir acabar amb els grups no mixtos de xiques, ni deixar de treballar pel seu empoderament, però sí oferir espais als xics (CIS, independentment de la seua orientació sexual) per a poder treballar aquests temes i reflexionar sobre com els afecta ser la part privilegiada d'un sistema de relacions opressives i com ho viuen en la seua quotidianitat.
- Les dificultats per a accedir a **dades desagregades per sexe o gènere**, tant pel que fa al registre de persones sòcies i voluntàries, com en les memòries anuals, element que seria interessant millorar de cara a gestionar una avaluació contínua amb perspectiva de gènere.
- En les entrevistes personals es constata una preocupació per les metodologies emprades. Es comenta que, en no variar aquesta metodologia d'un any a l'altre, sempre s'acaben treballant els mateixos continguts sense tindre en compte que les tendències, preocupacions i motivacions de les persones adolescents canvien constantment d'una generació a la següent. En aquest sentit, el projecte actual de FADES, amb un component important de detecció dels interessos i realitats de l'alumnat dels instituts, pot ser una ferramenta útil per a treballar la igualtat de manera transversal, fent-la arribar a la joventut a partir d'altres continguts dels seu interès.
- Necessitat de **formació per tal d'establir una estratègia i discurs comú**, com apuntàvem més amunt.

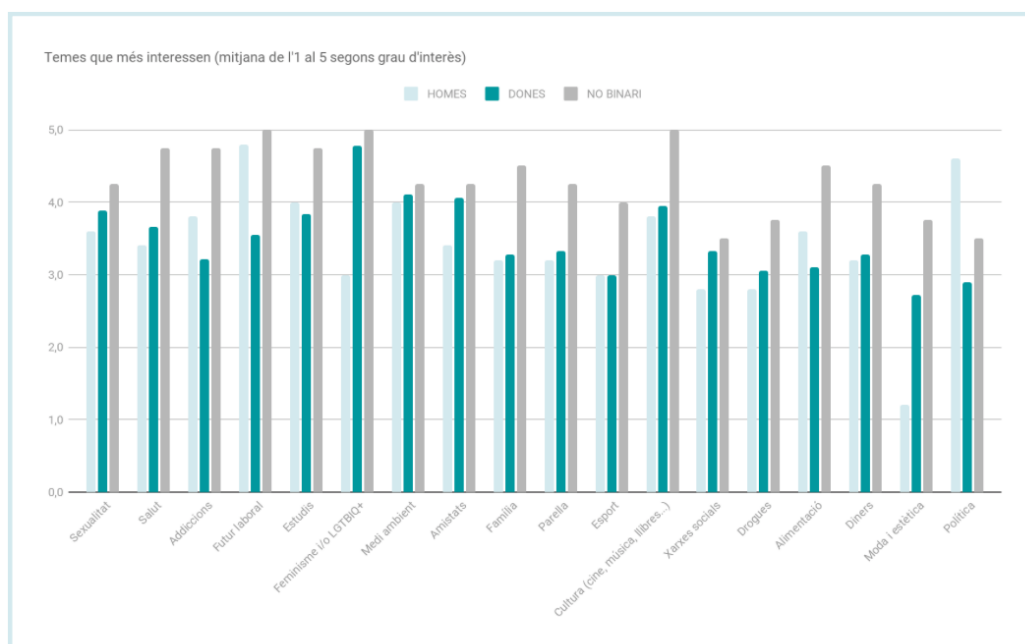
Com a primera aproximació, en els qüestionaris adreçats a les persones sòcies i voluntàries, hem demanat que es puntue de l'1 al 5 l'interès per un seguit de temàtiques, sent les més valorades, de mitjana, les següents:

- feminisme i/o LGTBI
- cultura (cine, música, llibres...)
- medi ambient
- amistats, estudis i futur laboral
- sexualitat
- salut



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

Tot i que la mostra no és suficientment significativa per a extreure conclusions definitives, els resultats segons identitat de gènere són els següents:



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

El futur laboral pareix interessar més als homes i a les persones no binàries. La política i l'esport més als homes. La cultura, les addiccions, la salut, la família, la parella, els diners i l'alimentació a les persones no binàries. Les dones i les persones no binàries mostren major interès pel feminisme i/o els temes LGTBIQ+, i per la moda i l'estètica. Trobem, doncs, un **lleuger desequilibri en els interessos segons el gènere, destacant de nou el menor interès dels homes pels temes d'igualtat.**

## IDENTITATS DE GÈNERE I SEXUALITAT

Hem trobat **dificultats per a analitzar la composició actual de la Federació i les seues entitats en funció de les identitats de gènere, perquè no hi ha una sistematització al respecte en la recollida de dades.** Aquesta qüestió pot suposar una dificultat a l'hora d'analitzar la realitat de la Federació i les seues associacions en temes d'igualtat, així com avaluar l'impacte de les possibles mesures implementades pel present Pla.

Caldria treballar en aquesta sistematització, establint prèviament un protocol conjunt per a totes les associacions, com per exemple la introducció del camp "gènere" o "sexe" en els formularis d'inscripció i les bases de dades que se'n generen. Això requerirà d'una **formació i debat previ sobre el posicionament de FADES respecte als actuals debats en el si del moviment feminista.** La qüestió de les identitats de gènere és un tema actualment obert que té importants repercussions sobre com entenem els conceptes de sexe i gènere, així com la relació que s'estableix entre ells. Per exemple, en les dades quantitatives aportades per FADES sobre l'associació de l'IES La Senda per al curs 2019-2020, hi trobem 4 dones, 1 home i 1 persona de gènere desconegut. En el formulari respost per l'associació (any 2021), trobem que 3 persones s'identifiquen com a no binàries. Aquesta diferència podria estar causada per la diferència temporal entre unes dades i altres, però també pareix indicar una relació amb el sistema de recollida de dades.



A més, a través de les entrevistes realitzades, hem pogut constatar que **les identitats de gènere i la sexualitat són els temes relacionats amb la igualtat que més interès desperten entre les persones voluntàries** entrevistades. Les persones entrevistades tenen un alt coneixement sobre la qüestió de les identitats de gènere i les orientacions sexuals, i manifestes un alt grau de llibertat dins de les associacions de les que formen part, i no tant en altres espais com els instituts.

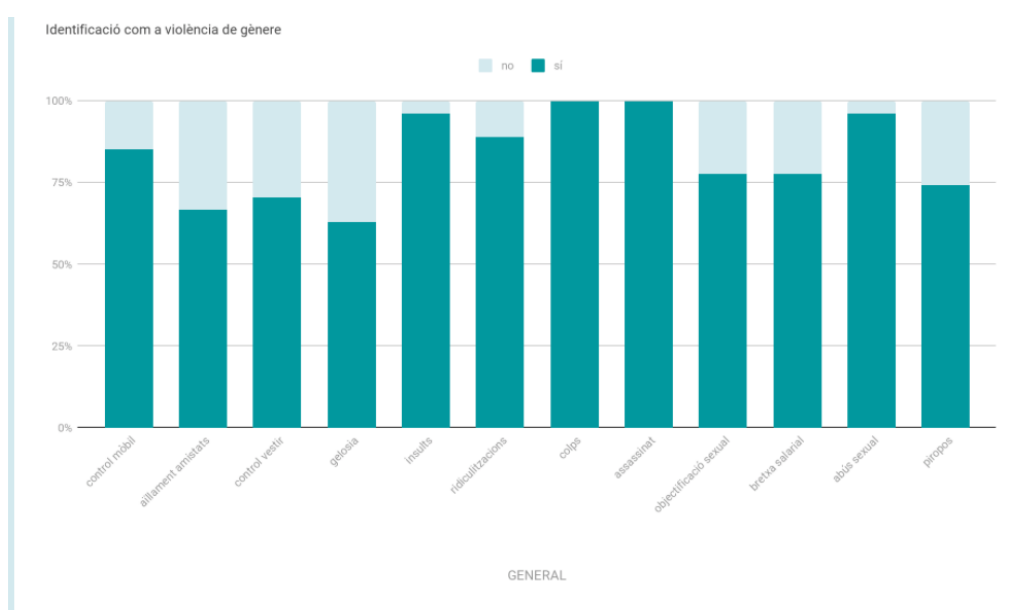
En aquest àmbit, destaquem també **alguns aspectes positius**, com per exemple:

- La diversitat en identitats de gènere i orientació sexual és un dels temes que més s'ha treballat. De fet, FADES i les seues associacions prenen la iniciativa al respecte en molts instituts, fins i tot per davant del professorat, com per exemple la campanya contra la LGTBIQfòbia duta a terme en diversos instituts en maig de 2021.
- A més, es comprova un grau de coneixement molt alt sobre les diferents possibilitats d'identitats de gènere i orientació sexual, fins i tot amb un nombre considerable de persones que s'identifiquen com a no binàries.

## VIOLÈNCIES

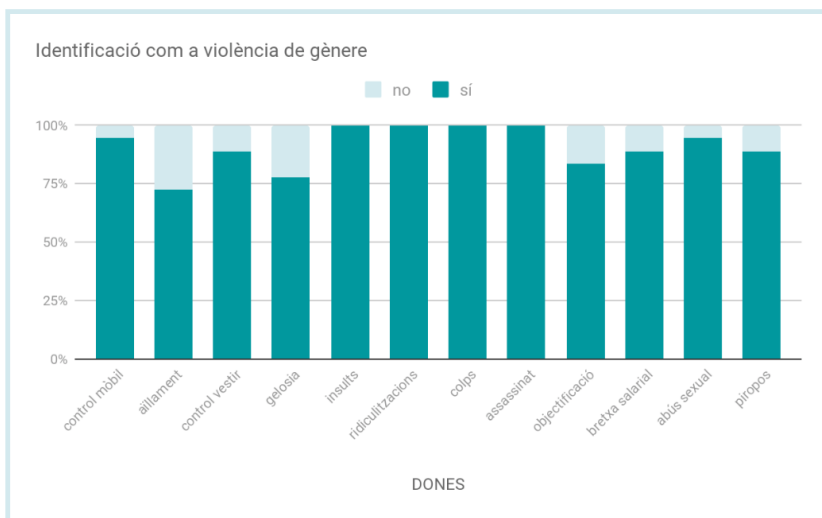
Les persones entrevistades **identifiquen bé la violència de gènere** i el ventall de situacions que es poden donar, **però no tenen molt clar com actuar i a on acudir** en cas de presenciar o patir aquest tipus de violència. Valorarien com a interessant comptar amb protocols d'actuació dins de l'organització i informació sobre els recursos disponibles més enllà d'aquesta.

Pel que fa a les respostes a l'enquesta, es detecten **diferències entre dones i homes en la identificació de la violència de gènere**. Les dones identifiquen més situacions. El grup de persones no binàries estaria entremig. Els tres grups identifiquen clarament els colps, l'assassinat i els abusos sexuals (entesos també com a pressions a realitzar pràctiques sexuals no desitjades). En canvi, hi ha més discrepància en temes com el control del mòbil, l'aïllament de les amistats, la gelosia o les floretes (*piropos*).

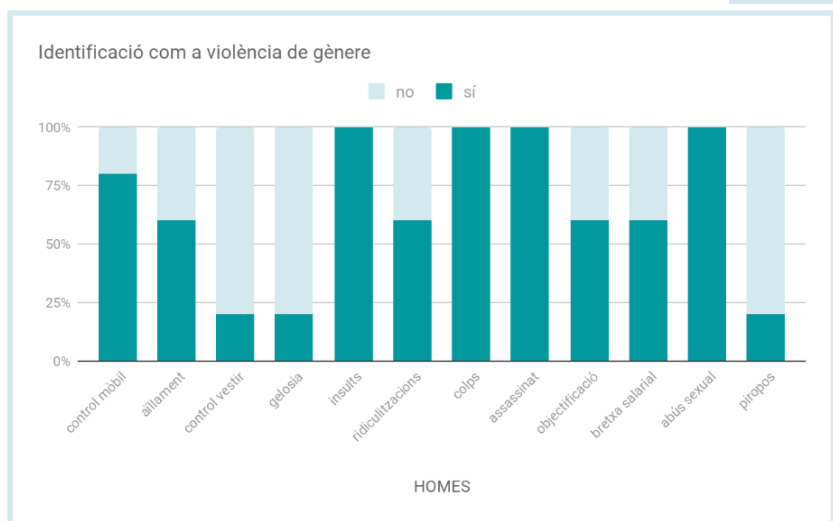


FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

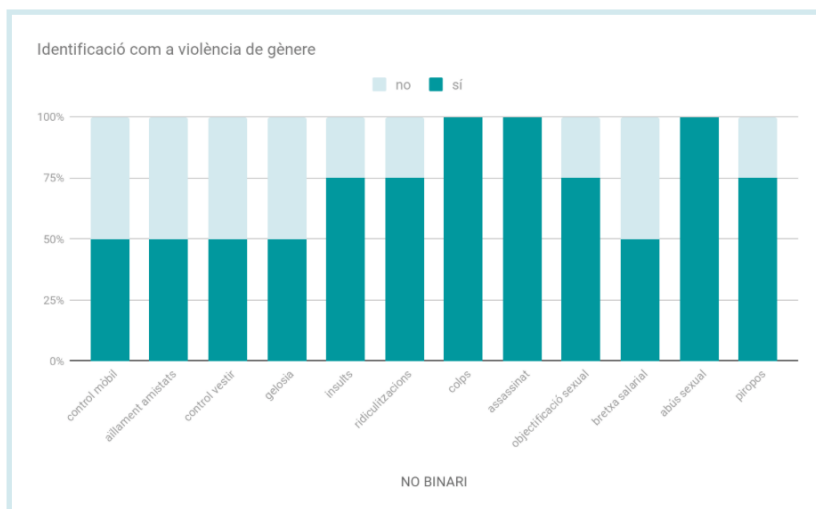




FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

Si analitzem ara **l'experiència personal en relació amb situacions d'assetjament sexual i discriminació per orientació sexual**, trobem que el 50% de les dones enquestades (9/18 dones) afirmen haver patit alguna vegada assetjament sexual o per raó de sexe i el 27,8% (5/18 dones) afirmen també haver patit discriminació o insults per la seua orientació sexual. En ambdós casos, és de destacar que un 22% no són capaces de detectar si han patit aquestes situacions o no. De les quatre persones no binàries que han contestat l'enquesta, només una d'elles afirma haver patit alguna vegada assetjament sexual o per raó de sexe, però el que sí han detectat tres d'elles és haver patit discriminació o insults per la seua orientació sexual. Per últim, cap dels 5 homes enquestats afirma haver patit cap tipus d'assetjament o discriminació per la seua orientació sexual.

Pel que fa als àmbits on es produeixen aquest tipus de situacions, els principals són el carrer i l'institut, seguits de les activitats d'oci, el grup d'amistats i la família. **Cap de les persones enquestades les ha situades en la seua associació d'alumnes**, un aspecte positiu a resaltar.

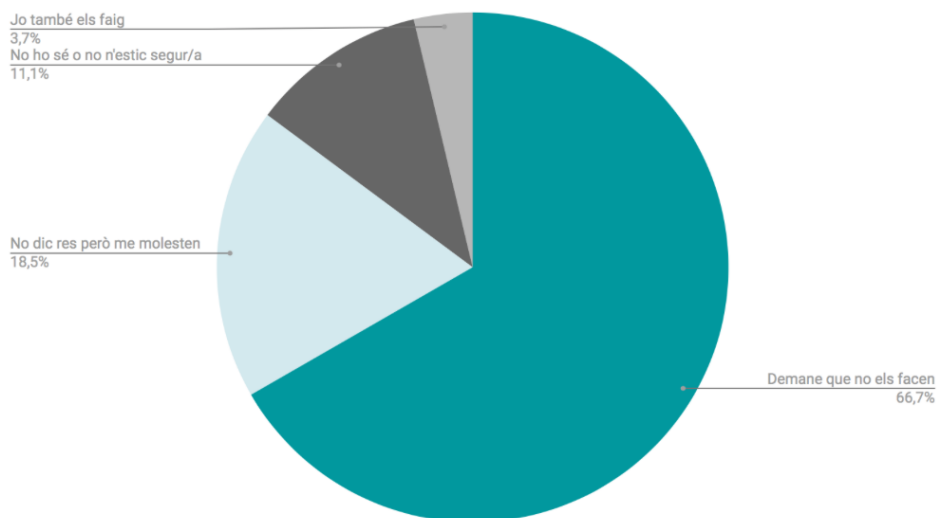
També considerem destacable que una persona haja deixat el següent comentari en relació amb la pregunta sobre els efectes de la situació Covid en la violència de gènere:

*No segueixen igual les coses però també he de dir que hi ha homes que pateixen violència de gènere i precisament són els que més visibilitat tenim que donar perquè tot el món sap ja de sobra que existeix maltracte dels homes cap a les dones però pocs lluiten pels homes que pateixen la violència de les dones.*

Aquest comentari, tot i que excepcional (un únic cas), deixa en evidència que les causes de la violència de gènere no estan del tot clares i que potser aquesta persona no siga l'única en el seu entorn en pensar d'aquesta manera, ja que es tracta d'un raonament encara prou estès socialment, malauradament. En les entrevistes amb les persones treballadores se'ns ha advertit que **la gent jove està integrant allò que ha de dir per a ser políticament correcta, però no tant els continguts que hi ha darrere**. Per tant, podria ser que més persones pensaren el mateix que la persona del comentari, però no ho expressen perquè saben que no és el que s'espera d'elles.

També hem preguntat sobre acudits masclistes o homòfobs i la reacció davant d'ells, amb la següent distribució de respostes:

Reacció davant d'un actudit masclista o homòfob



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

En aquest cas, **els percentatges també varien segons el gènere**, amb un 77'8% de les dones que afirmen demanar que no es facen eixe tipus d'acudits en la seua presència, seguit per un 66% d'homes i un 25% de persones no binàries. Excepcionalment, un home ha contestat que "ric perquè me fan gràcia" i una persona no binària ha contestat que "Jo també els faig". El percentatge considerable que sumen les respostes que no reaccionen o no n'estan segures (gairebé un terç del total), pot apuntar a la necessitat de comptar amb estratègies treballades prèviament per a afrontar aquest tipus de situacions.

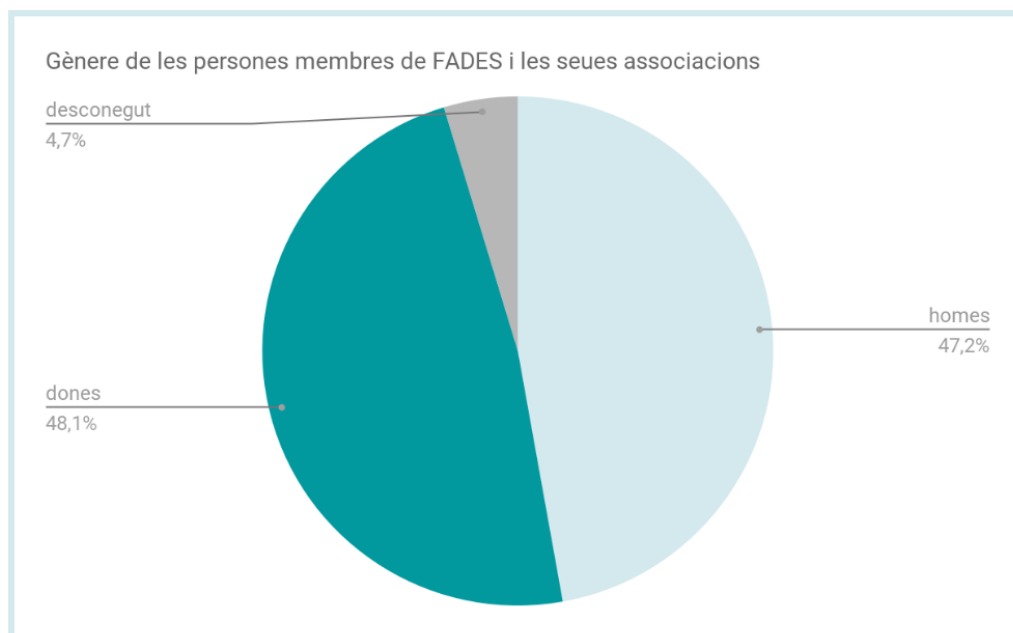
Durant les entrevistes personals, es va apuntar precisament a una **possible manca d'estratègies i ferramentes personals per a fer front a agressions i situacions d'aquest tipus**. També es valora, com apuntàvem més amunt, la **necessitat de tindre protocols interns contra l'assetjament sexual i la violència, difondre més la informació sobre a on acudir, etc.**

Pel que fa a accions positives dutes a terme des de FADES en relació a les violències de gènere, podem destacar:

- Les activitats anuals al voltant del 25 de Novembre.
- L'enquesta sobre la violència de gènere a l'IES Betxí, duta a terme en març de 2021, que indica un compromís ferm amb aquestes qüestions.

## PARTICIPACIÓ I LIDERATGES

En primer lloc, en quant a la composició de FADES i les associacions que en formen part, cal dir que ens crida l'atenció el fet que, mentre en la majoria entrevistes es remarcava que la composició era majoritàriament femenina (fins i tot en algun cas s'ha arribat a apuntar la presència d'un 90% de dones), les dades reals ens mostren que hi ha un equilibri gairebé perfecte entre dones i homes, amb un xicotet percentatge de persones sobre les que no tenim informació:



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

En realitat, si analitzem la composició de cadascuna de les associacions per separat, el que observem és que a mesura que aquestes es van fent grans, aquest equilibri es va imposant. Així, **la majoria d'entitats més grans arriben a eixe equilibri gairebé perfecte del que parlàvem, les mitjanes estan dins de la relació 40%-60% que es considera acceptable, mentre les més menudes són les que presenten major desequilibri**, ja siga amb una majoria d'homes o de dones, a excepció de l'IES Serra d'Espadà d'Onda.

ASSOCIACIÓ	Dones (%)	Homes (%)	Desconegut (%)	Total membres
IES Bovalar	73,3	13,3	2,8	15
As. Al. Benicàssim	53,7	44,1	0,5	270
ADATAU Betxí	47,5	50,8	0,4	120
IES A. Falomir Almassora	45,0	42,5	2,6	80
IES Alcalaten	51,5	45,5	0,6	33
IES Serra Espadà	10,0	10,0	16,8	10
IES Politècnic	64,0	36,0	0,0	25
IES Vilamarxant	0,0	100,0	0,0	1
IES Riu Túria	75,0	0,0	5,3	4
IES La Senda	66,7	16,7	3,5	6

FONT: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per FADES

Una de les hipòtesis que podria explicar aquesta percepció per part de les persones entrevistades, segons la qual les associacions de FADES estan compostes molt majoritàriament per dones, és que aquestes persones entrevistades estan o han estat vinculades a les associacions més menudes. Pensem que no és aquesta l'explicació, ja que alguns dels perfils entrevistats tenen una visió molt més general de FADES o provenen d'entitats amb un nombre relativament alt de membres. Una altra explicació caldria buscar-la en un major grau d'implicació de les dones en el dia a dia de les associacions, i per tant una major visibilitat a l'hora de valorar la composició d'aquestes. Això es podria comprovar contrastant les dades que ens ha aportat FADES per al curs 2019-2020, relatives a la membresia, amb les dades que vam demanar a les pròpies associacions, relatives al voluntariat més actiu, tot i que aquestes corresponen al curs 2020-2021. Malauradament, només han completat aquesta enquesta grupal dues associacions. Una d'elles és ADATAU de Betxí, una de les que considerem de mida gran. En aquest cas, el nucli voluntari està format per 4 dones CIS i 2 homes CIS\*. Aquesta distribució, suposant que siga extrapolable a totes les associacions, podria explicar la percepció generalitzada que les dones són molt majoritàries en les entitats de FADES. L'altra associació és la de l'IES La Senda, de Quart de Poblet. En aquest cas, 1 persona s'identifica com a home CIS, 3 com a dones CIS i 3 com a "altres".

\* En el qüestionari, demanàvem el gènere de les persones voluntàries, amb la següent classificació: home CIS, dona CIS o altres.

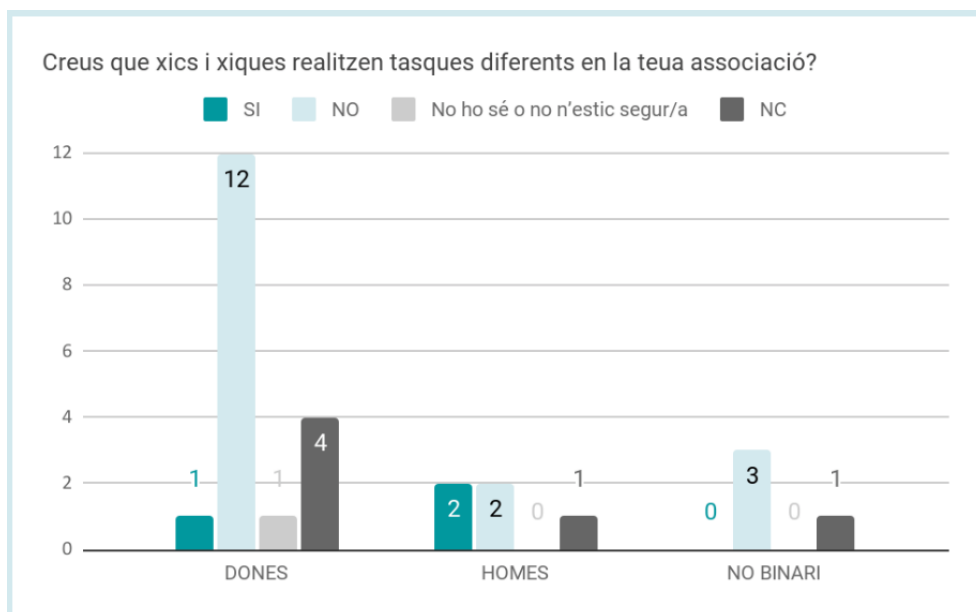


La conclusió provisional que podem extraure és que, **malgrat que el nombre de persones associades està equilibrat entre dones i homes** (no podem conèixer la realitat d'altres identitats no binàries per manca de dades), **les persones més actives són majoritàriament dones**. Seria interessant conèixer els motius pels quals un percentatge tan elevat d'homes associats no s'arriben a implicar activament en els nuclis associatius.

De les diverses preguntes de les enquestes es desprèn que, en general, **ni les persones voluntàries ni les persones treballadores perceben desigualtats importants en la implicació i dedicació de la militància** o en les intervencions i participació activa en les assemblees, reunions i esdeveniments de FADES i les seues associacions. A més, les dues persones assalariades que estan més en contacte amb la tasca de les associacions, consideren que hi ha establertes pràctiques que fomenten la igualtat als espais de presa decisions i de participació\*. Entenem que en tot moment, aquestes percepcions es refereixen als nuclis voluntaris de persones més actives i no al conjunt de les persones sòcies. De les dues associacions que han respost el qüestionari en grup, una coincideix en l'existència d'aquests tipus de mecanismes i l'altra manifesta que no ho té clar.

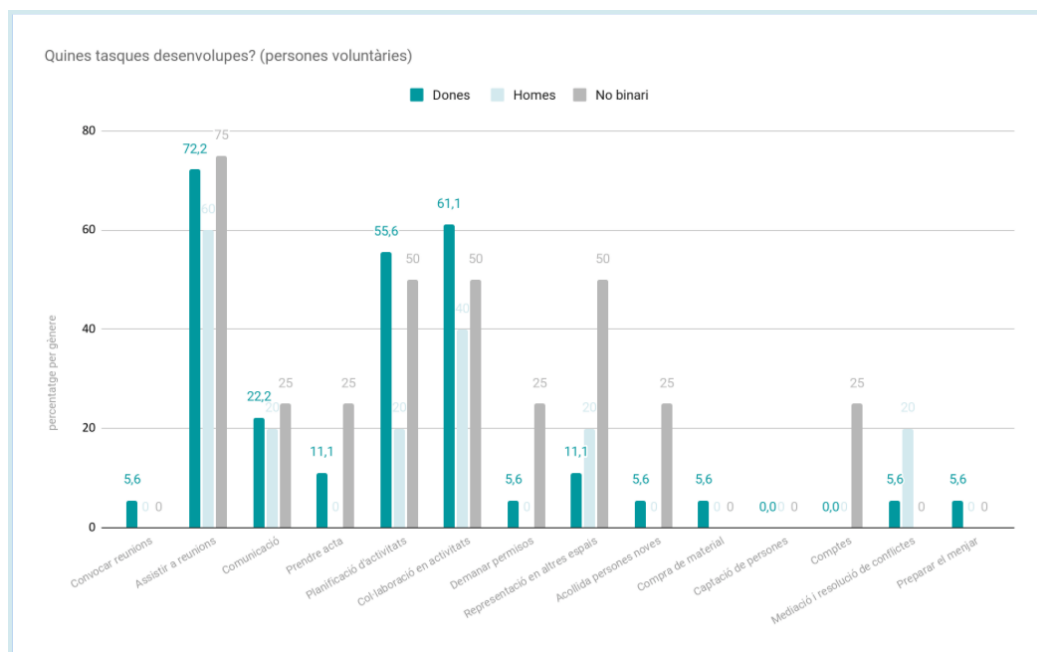
\*Els exemples d'aquest tipus de mecanisme que oferíem en la pregunta eren torns de paraula intercalats per gènere, límit de temps d'intervenció, treball per grups reduïts i dinàmiques de millora de la participació.

Quan preguntem directament sobre el repartiment de tasques dins de les associacions, una gran majoria considera que aquestes es realitzen de manera equitativa per part de dones i homes:



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

No obstant això, si analitzem amb més detall les tasques concretes que realitza cada persona enquestada, segons ella mateix indica, trobem un **major desequilibri en el repartiment de tasques entre gèneres del que es percep a primera vista**. Així, trobem que el percentatge d'homes que declaren realitzar tasques com la planificació d'activitats és clarament inferior i inexistent en tasques com la preparació de menjar, la compra de material, l'acollida a persones noves, la presa d'actes o la sol·licitud de permisos, tot i que aquestes últimes compten, en general, amb poques respostes afirmatives. Les dones, en canvi, estan altament infrarepresentades en la representació exterior i en la mediació i resolució de conflictes i són les úniques que s'encarreguen del menjar i la compra de material.



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

És difícil establir conclusions definitives pel que fa a la divisió del treball per gèneres, donada la presència activa molt superior de les dones en l'organització que apuntàvem abans i les escasses respostes d'homes obtingudes. És probablement també aquesta dificultat d'extraure conclusions clares la que porta a la majoria de membres de l'organització a afirmar que les tasques es reparteixen de manera equitativa. Ambtot, sí que pareix que es dibuixa una **certa segregació, sobretot en aquelles accions més relacionades amb les cures i la planificació, exercides majoritàriament per dones, o aquelles vinculades a la representació pública/externa de la Federació i les seues associacions, amb una sobrerrepresentació dels homes**.



Passem a continuació a valorar el lideratge i la concepció que es té d'ell entre el voluntariat. En primer lloc, cal destacar que es detecta un **cert rebuig al concepte de lideratge**: quan es pregunta pel tema en les entrevistes personals, s'insisteix molt en què l'organització és horitzontal i hi ha certa reticència a parlar de persones líders.

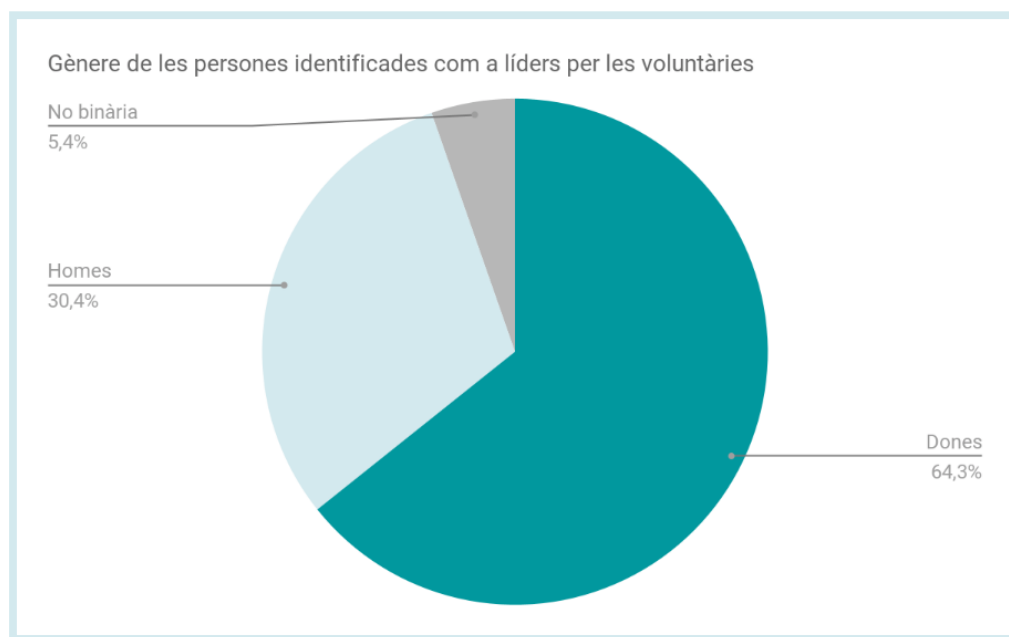
Pel que fa al lideratge formal, que es materialitza en la composició de les Juntes directives, tant de la Federació com de les associacions que en formen part, trobem que hi ha una cura per garantir la paritat i la presència de dones en aquests càrrecs oficials. En FADES, la Presidència recau sobre una dona. En total, en la Junta de la Federació hi trobem 3 dones i 2 homes. Pel que fa a les associacions que tenen Junta formal, en total hi trobem 9 homes i 8 dones. Hi ha 3 homes i 1 dona en les presidències, i 1 home en una vicepresidència. Pel que fa als secretariats, hi trobem 3 dones, en tresoreria 2 homes i 1 dona, i en les vocalies 3 dones i 3 homes. Per tant, **podem parlar d'equilibri en les juntes directives de les associacions en termes generals, tot i que caldria revisar el tema de les presidències de les associacions.**

D'altra banda, tenim la **figura de coordinació**. En aquest cas, hi ha 10 associacions sota la coordinació d'una dona, front a una associació coordinada per un home. Pel que fa a les **persones animadores**, hi ha 5 associacions en què aquesta figura recau en un home, front a 3 en què la realitza una dona.



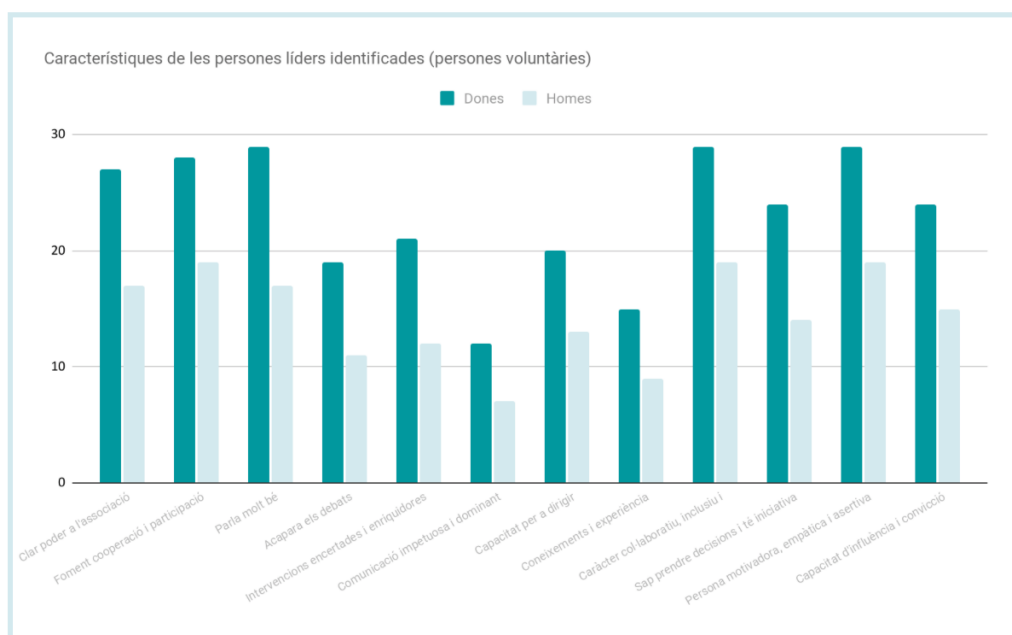
Tot i que el lideratge formal no deixa de ser important en termes de visibilitat, ens interessa més aprofundir en els lideratges reals, aquells que s'exerceixen i reconeixen en el funcionament quotidià de tots els grups, independentment del seu reconeixement oficial.

Per això, hem demanat a les persones voluntàries enquestades que identifiquen el gènere de tres persones que consideren líders en l'organització, amb els següents respostes:



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

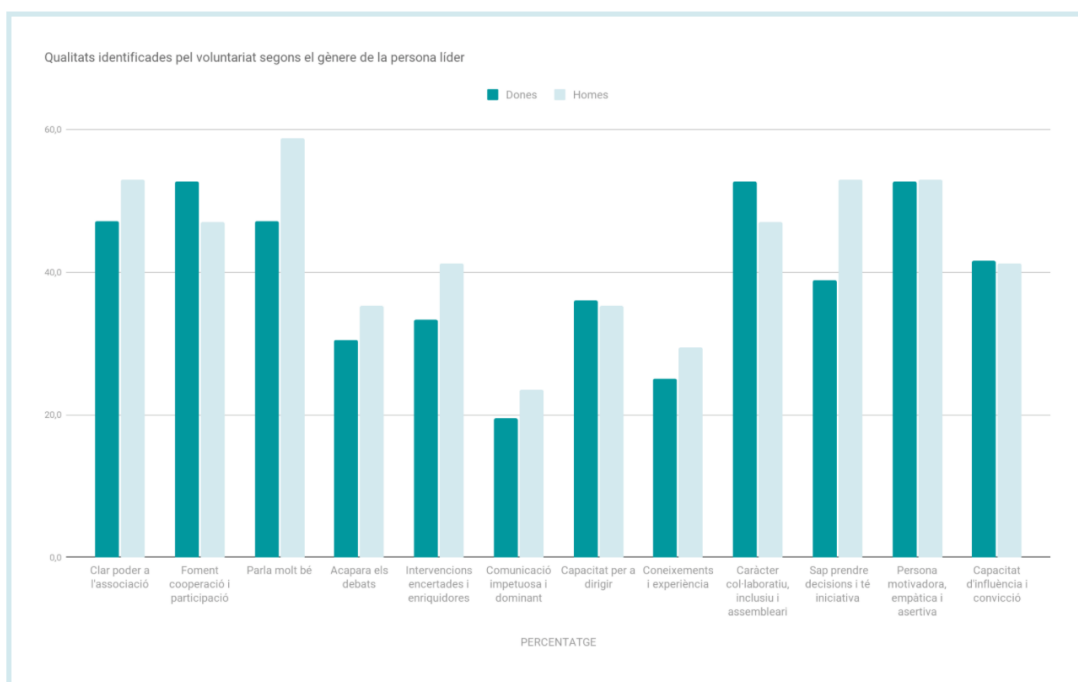
A continuació, demanem a les persones voluntàries que assenyalen les característiques d'aquestes persones que han identificat com a líders.



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris


Com podem observar, es valoren sobretot qualitats que se solen associar a la feminitat, com el caràcter col·laboratiu o l'empatia, i en segon lloc, la iniciativa individual, la capacitat per a prendre decisions o la capacitat d'influència i convicció, més relacionades tradicionalment amb la masculinitat. En aquest sentit, cal resaltar que cap de les persones assalariades enquestades considera que homes i dones exercisquen el poder de forma distinta ni que hi haja casos de poder tradicionalment masculí i poder femení, exercits independentment del sexe.

La realitat, però, és que en analitzar aquestes qualitats segons el gènere de les persones líders identificades, hem trobat un major percentatge d'homes als quals es valoren qualitats com el poder dins de l'associació, les capacitats comunicatives, l'ús excessiu de la paraula, les intervencions encertades, el coneixement o la capacitat d'iniciativa. En canvi, en les dones es valoren més qualitats com el foment de la cooperació o el caràcter col·laboratiu i assembleari.



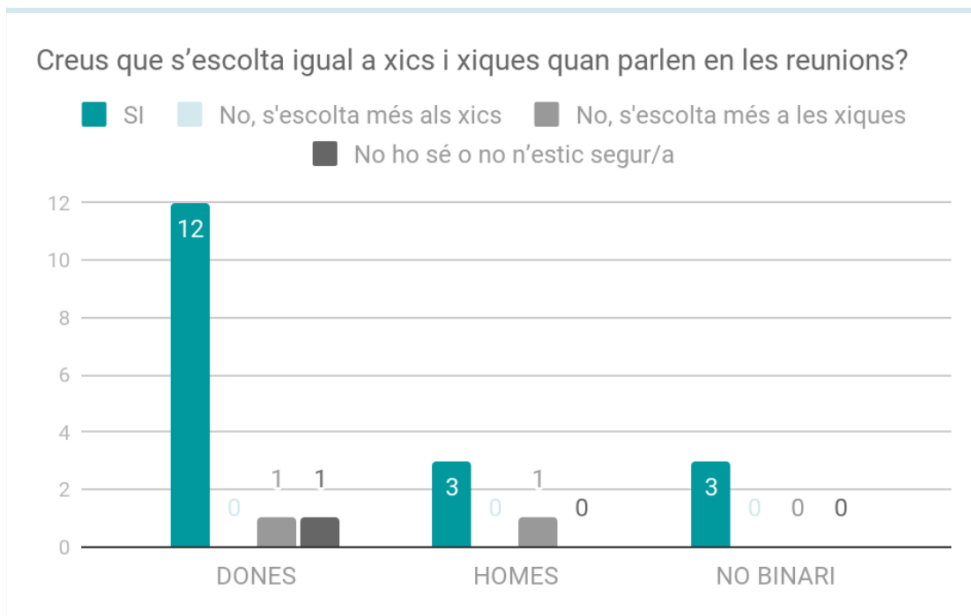
FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

Podem concloure, doncs, que **existeix un lleuger biaix en com es valoren per part del voluntariat els lideratges segons el gènere de les persones que l'exerceixen.**



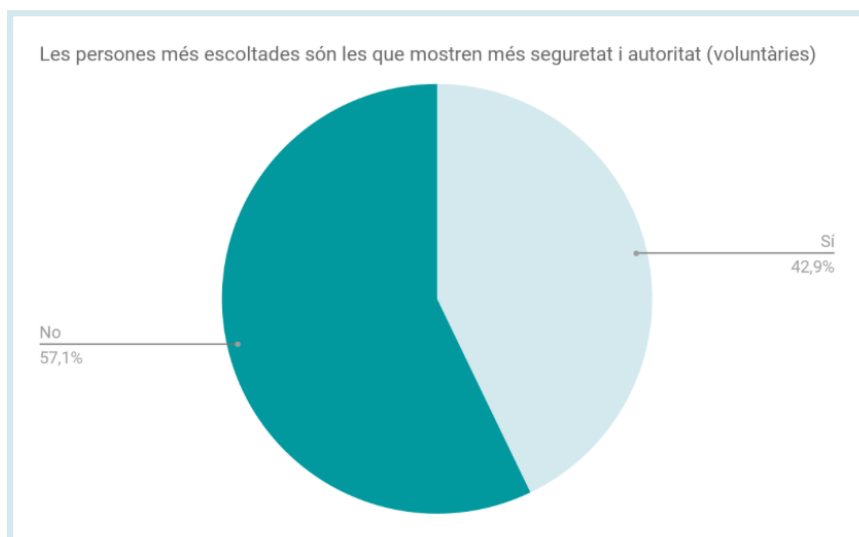
Pel que fa al qüestionari dirigit a les persones assalariades, es valoren gairebé per igual característiques relacionades tradicionalment com a femenines (com l'empatia, el foment de la participació i la cooperació, la capacitat d'incloure) i les associades a la masculinitat (com els coneixements, la capacitat de prendre la iniciativa i de decisió). En una organització clarament feminitzada en el seus elements més actius, com és FADES, caldria treballar amb elles aquestes últimes qualitats tradicionalment masculines. Relacionat amb això, és indicatiu que, en una de les entrevistes, es comenta que **les dones se senten molt còmodes exercint el lideratge en FADES i les seues associacions, però quan han d'interactuar en altres espais externs**, com per exemple el Consell de la joventut, **ja no se senten tan còmodes**. Això podria explicar també la infrarepresentació de les dones en aquest tipus de tasques de representació externa, com hem vist anteriorment.

A continuació, analitzem una sèrie de realitats més concretes relacionades amb el lideratge, sobre les quals preguntem a l'enquesta, com el pes de la paraula o el to dels debats. **En general, hi ha la percepció que dones i homes són escoltades per igual en les reunions** o fins i tot que s'escolta més a les xiques.



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

Això **es contradiu amb la valoració que acabem de veure sobre els lideratges**, on els homes eren més valorats per les seues capacitats comunicatives. D'altra banda, un 42,9% de les persones voluntàries creu que **s'escolta més a qui més seguretat i autoritat mostra** (en el cas de les persones assalariades, per contra, no ho creu ningú).

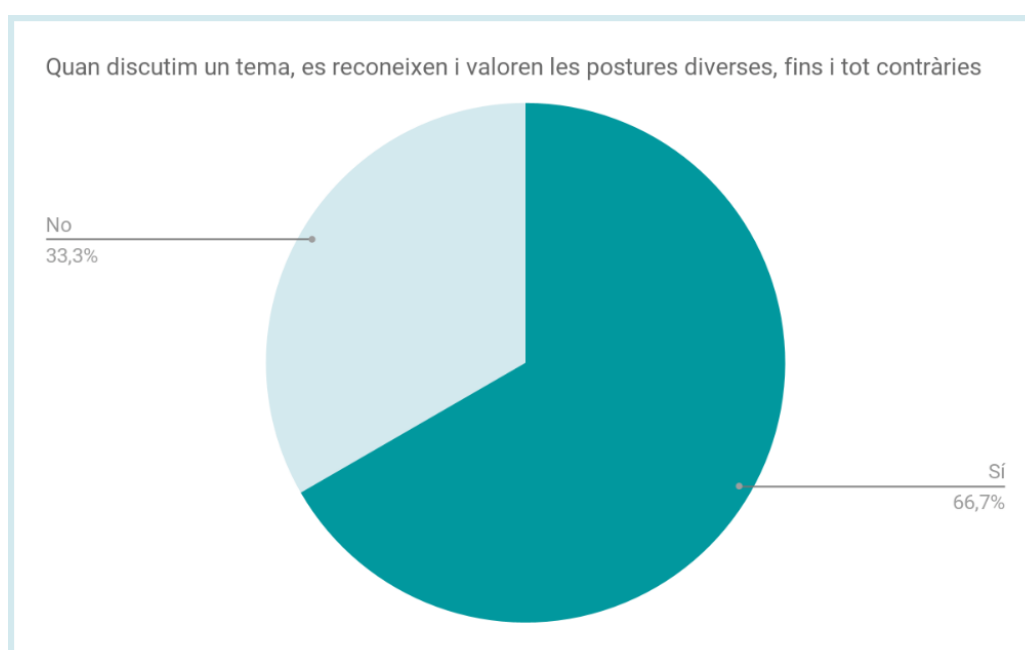


FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

Aquesta pregunta i les que analitzem a continuació estaven formulades de manera que es donaven diverses afirmacions, de les quals les persones sòcies i voluntàries havien de marcar aquelles que pensaven que es corresponen amb la realitat de la seua associació, o amb la realitat de FADES en el cas de les persones assalariades.

Aquest percentatge **varia en funció del gènere de les persones responents**. En el cas de les dones, el percentatge és del 42,3%, en el cas dels homes del 25%. Entre les persones no binàries, el percentatge puja fins al 66,7%.

D'altra banda, dos terços de les persones voluntàries enquestades consideren que hi ha un reconeixement i valoració de la diversitat d'opinions en les discussions.



FONT: Elaboració pròpia a partir dels qüestionaris

De nou, **les respostes varien en funció del gènere**. Són les dones les que en fan una pitjor valoració, amb un 50% de persones que marquen aquesta opció, mentre que hi ha unanimitat entre homes i persones no binàries. En el cas de les persones assalariades, només una marca aquesta opció.

En canvi, quan preguntem si es fan **esforços per arribar al consens**, relativitzant les pròpies visions i assumpcions, **només un 23,8% (5/21) de les persones voluntàries escull aquesta opció**, amb poques diferències entre gèneres. En el cas de les persones assalariades, també hi ha diferències d'opinió al respecte. En aquest grup, a més, només una persona considera que les decisions són inclusives i transparents i una altra, en canvi, apunta que les decisions es prenen en cercles limitats, exclusius i restringits.

Seria interessant revisar aquests aspectes, ja que **la claredat en els mecanismes de presa de decisions és un factor clau** d'inclusió democràtica de les persones que no es manegen bé en la informalitat o que més dificultats tenen per a expressar la seua opinió, amb clares repercussions pel que fa a l'equitat de gènere.

Sobre el ritme de la presa de decisions, només un 50% de les persones voluntàries considera que es pren **temps per a la deliberació de les qüestions importants**, i un 20% afirma que les **decisions s'han de prendre de manera ràpida per la manca de temps**, cosa que contrasta amb les respostes de les persones assalariades, a on una majoria considera aquesta manca de temps per a prendre decisions. A més, només una d'aquestes últimes creu que es pren temps per a la deliberació de les decisions importants. De nou, **aquests factors poden impedir una major participació de les persones amb menys capacitats oratòries, de decisió, etc. o la presa de decisions sense una anàlisi de gènere acurada.**

És també destacable el fet que en les entrevistes personals, tant les realitzades a alumnes com a persones treballadores, el que més es valora quan preguntem pels lideratges, és el compromís. Aquesta valoració podria jugar a favor del lideratge de les dones, ja que deixaria un espai a on se senten còmodes, però alhora es pot convertir en un arma de doble fil, en el sentit que **les cures i la conciliació familiar**, a la llarga, **poden esdevenir un problema quan el que es valora per damunt de tot és la dedicació.** Les persones membres de FADES són joves i encara no afronten aquestes dificultats, però es poden estar incorporant hàbits que es reproduïran en el futur, tenint en compte que un dels objectius de l'associacionisme juvenil és l'educació en la participació.

En aquest sentit, caldria **treballar les habilitats personals per a posar límits**, un aspecte que no només és necessari en relació amb l'activisme, sinó també en altres aspectes de la vida, com les relacions personals i afectives. Per exemple, en l'enquesta de l'IES Betxí a l'alumnat, a la pregunta sobre si t'has vist obligada per la teua (ex)parella a fer alguna cosa que no vols es van obtenir un 57,5% de respostes afirmatives per part de les xiques, i un 17,2% entre els xics.

Aquesta dificultat per a posar límits ha estat expressada en els entrevistes personals, tant en l'àmbit laboral com en el voluntari. En el primer cas, algunes persones treballadores viuen de manera problemàtica la **manca de delimitació entre el temps de treball i el temps personal**, la combinació entre treball remunerat i voluntari. En el cas de les persones voluntàries entrevistades, algunes reconeixen també que els costa posar límits en general i que això ho traslladen també a la seua associació. Seria interessant, a banda del treball personal en aquest sentit, considerar també mecanismes col·lectius que ho faciliten.

Una altra característica del lideratge valorada en les entrevistes és la **capacitat organitzativa**. Ja hem vist com les tasques de planificació és **un dels camps en què les dones més hi destaquen, però a vegades aquest tipus de rol pot quedar invisibilitzat** front a altres més relacionats amb l'acció. Cal animar els homes a implicar-se més en les tasques organitzatives i, alhora, valorar-les i reconèixer-les públicament.

En conclusió, podem dir que en temes de lideratge i participació, en ser una organització molt feminitzada, en el seu component més actiu, i amb una clara aposta per la igualtat, pels valors del feminisme i la participació, **potser es descuida el valor de fons d'allò associat tradicionalment a la masculinitat, tot allò que,**



**en la justa mesura, ens ajuda a posar límits, a traure la força i marcar la direcció, a prendre decisions, etc.** i que, per altra banda, les persones enquestades sí que valoren, sobretot quan les associen a líders homes.

Podem dir que el tema dels lideratges no està tan clar com altres temes (violència de gènere, identitats de gènere i orientacions sexuals...) i fins i tot interessen menys, però pensem que seria molt interessant treballar-lo precisament perquè són realitats menys visibles.

#### Consells per a millorar:

- Treballar el tema dels lideratges com un tema que es dona en tots els grups, de manera formal o informal, del qual cal prendre consciència per a que siga transparent, igualitari i realment útil al grup, enlloc d'un espai de relacions de poder ocultes. Aquesta consciència i transparència beneficia a les persones que solen tindre més dificultats per a exercir el lideratge, normalment les dones.
- Es detecten lleugeres contradiccions entre els discursos generals, que consideren FADES una organització totalment igualitària, i les pràctiques quotidianes (repartiment de tasques, valoració de lideratges...). Treballar més aquest tema per a prendre més consciència.
- Analitzar amb més profunditat i fer aflorar la diversitat de percepcions existent, sovint en funció del gènere de qui percep, al voltant de les valoracions que es fan sobre els estils comunicatius (lideratges masculins vinculats a la capacitat comunicativa), l'acceptació de la pluralitat, les veus més escoltades, etc.
- Treballar el tema de la dedicació i de com posar els límits, en contra del qual les dones també són socialitzades.

## CURES

“*Partim d’una definició àmplia de les cures, entesa com l’atenció d’una persona a les necessitats de la resta de persones i del seu entorn, però també d’ella mateixa. En aquest sentit, la socialització de les dones posa el focus en la cura de les altres persones i dels espais, descuidant l’autocura.*”

L’economia feminista ha posat en els darrers anys el focus en aquest àmbit de la vida en societat, que sovint ha quedat invisibilitzada i infravalorada, en comparació amb l’economia de la producció. En el cas del món associatiu i militant, la cura de les persones, els espais i els processos ha sigut tradicionalment considerada com a secundària, front a l’acció política externa, el creixement de les organitzacions o la consecució dels objectius marcats. En tots aquest casos, les cures, invisibilitzades i infravalorades, han recaigut principalment sobre les dones.

En el cas que ens ocupa, en general, es considera que FADES i les seues associacions promouen un **clima amable a on tothom se sent bé**, que atrau fins i tot a persones que no encaixen en altres ambients menys respectuosos i acollidors amb la diversitat. Ambtot, de les persones assalariades enquestades, només una ha assenyalat que les assemblees i els espais de treball són espais de comunitat, vincle afectiu i cures grupals, quan se’ls ha demanat escollir les afirmacions que apliquen a FADES.

D'altra banda, hi ha una **bona acollida de les persones noves** que s'incorporen i aquest és un aspecte que es té molt en compte, tot i que en general es produeix de manera espontània i potser caldria **formalitzar més els protocols de benvinguda i qui s'encarrega d'aquestes tasques** en les que, com hem vist, **els homes no s'hi impliquen tant** com les dones o les persones no binàries.

**El benestar emocional i la salut mental tenen un paper important en l'organització**, que s'ha vist reforçat en el context de pandèmia, establint mecanismes que han permès trencar l'aïllament de l'alumnat i abordar les dificultats de manera col·lectiva i solidària. Malgrat això, hi ha un important marge de millora, sobretot des del punt de vista de les **persones treballadores, que troben a faltar espais formals periòdics per a compartir experiències i estats d'ànim** entre les persones responsables i creuen que seria interessant generar aquests espais. En aquest sentit, se'ns comenta que els seminaris mensuals de formació a responsables eren espais per a compartir experiències, però se van quedar suspesos amb la pandèmia.

També hi ha una sensació de dificultat per a posar límits entre el treball i el temps per a la vida personal, com ja hem comentat més amunt. A l'enquesta, algunes de les persones assalariades creuen que es donen **casos de sobre-exigència, hiperactivisme, sobrecàrrega, culpabilitat, estrés, etc.** La valoració mitjana que fan de la sostenibilitat dels ritmes de feina i participació i la seua compatibilitat amb altres plànols de la vida personal-familiar és d'un 3,3 sobre 5, sent la majoria de puntuacions de 3.



Pel que fa a la **gestió de conflictes, no és un tema que preocupe a les joves entrevistades**, perquè en general hi ha un bon clima de treball i relacions d'amistat en les associacions. Algunes de les persones assalariades, en canvi, considera que a la Federació es percep habitualment tensió, estrès i malestar, particularment entre les persones més activistes, i ningú marca l'opció "en casos de malestar o necessitat de descàrrega, hi ha mecanismes, disposició i espais on gestionar apropiadament".

En quant a aquests **mecanismes per a manifestar i gestionar grupalment malestars personals**, necessitats de cura i conciliació, trobem diferències entre les persones que treballen més en contacte amb el dia a dia de les associacions i la resta (neteja i administració). Les primeres diuen que no es disposa d'aquests mecanismes per falta de temps i que s'hauria de contemplar com cobrir adequadament aquesta necessitat perquè no afecte el grup i es pugui mantenir la participació del màxim de persones. Les altres consideren que sí que hi ha mecanismes i és fàcil expressar i gestionar el malestar en el grup.

Seria interessant, doncs, **treballar aquest tema de manera preventiva** i en tota la seua amplitud (conflicte no és sinònim de baralla), partint de la idea que **el conflicte ben gestionat és el que permet evolucionar a un grup, si l'entendem com una tensió evolutiva que ajuda a detectar punts de millora**. Pel que fa al gènere, la socialització femenina sol provocar un rebuig i fugida del conflicte per part de les dones, cosa que a la llarga pot perjudicar l'organització (obstacle a l'evolució) i la participació de les dones en cas d'experimentar algun conflicte mal resolt. En el cas de FADES, hem vist com **són els homes els qui afirmen encarregar-se de la mediació i la resolució de conflictes**.

**Coses positives que s'han fet** en aquest tema:

- Cicle de Debats Confinats, durant el confinament. Entre els temes tractats, elegits per l'alumnat, es va treballar la gestió de les relacions afectives durant el confinament. També es van organitzar per a recopilar i donar resposta a les inquietuds dels seus companys i companyes de classe referents a l'organització acadèmica del curs, tema que estava generant molta ansietat.
- Trobada d'alumnat mediador (IV Co-mediament 2018/2019): va incloure tallers en els quals treballaven l'autoestima i la gestió d'emocions, entre d'altres. Seria interessant saber si les persones assistents van elegir participar en aquests tipus de taller o es van decantar per uns altres.
- Enquesta sobre salut mental IES Álvaro Falomir- ADAFA (facebook, 31 de maig), que posava de manifest les diferències de gènere en quant a benestar emocional general o autoestima.\*
- Activitat "Visibles front a la covid19". Anàlisi de les conseqüències de la COVID amb perspectiva de gènere (març 2021).

\*Per exemple, un 38,5% de les xiques i un 17% dels xics puntuava per baix de 5 el seu benestar general, en una escala del 0 al 10; un 50% de les xiques i un 14% dels xics donava aquesta baixa puntuació a la satisfacció amb u mateix; un 48% de les xiques i un 33% dels xics s'autopercebiem com a insuficients fent alguna activitat diària.

## ALTRES QÜESTIONS LABORALS

### Composició de la plantilla

La plantilla està formada per dues dones i quatre homes, totes elles sota el conveni col·lectiu del sector de l'oci educatiu i l'animació sociocultural. Es tracta d'una plantilla jove, no superant en cap cas els 35 anys d'edat. En el passat, unes altres 9 persones van passar per FADES, sis dones i tres homes. Veiem, doncs, una progressiva disminució del pes relatiu de les dones en la plantilla, tot i que mantenint-se dins de les proporcions 60%-40% (en l'actualitat, les dones són el 43%). Caldria continuar recollint i sistematitzar aquesta recollida de dades, sobretot pel que fa al sistema de desagregació de dades per sexe o gènere, analitzant-les de manera habitual per a fer-ne seguiment.

### Percepció general i sensibilitat

Totes les persones de la plantilla enquestades consideren necessari un Pla d'Igualtat i, entre les raons més assenyalades, s'hi troben la sensibilització per a afavorir un canvi d'actituds més obertes a la presència de dones i homes en tots els llocs i àrees de treball i un millor aprofitament de tots els recursos humans de l'organització. Quan es demana puntuar el grau de paritat en els diferents òrgans i la igualtat de tasques en FADES i les seues associacions, totes les puntuacions són altes (4 ó 5 sobre 5). Totes les persones afirmen que sabrien què fer i a qui dirigir-se en cas de patir o detectar algun tipus de discriminació per motiu de gènere o orientació sexual a l'organització. Quan preguntem per situacions concretes de discriminació que es puguem estar vivint (assetjament, bretxa salarial, segregació

vertical o horitzontal, llenguatge sexista o problemes amb la conciliació familiar-personal-activista), només una persona assenyala aquesta última com a problemàtica, d'acord amb el que veníem analitzant fins ara.

## **Accés al treball**

Les persones treballadores enquestades consideren que els principals criteris per a accedir a un lloc de treball en FADES serien el perfil formatiu i les capacitats de la persona, i en segon lloc la responsabilitat, seguida de l'afinitat i la disponibilitat. Cap persona creu que hi haja barreres per a la incorporació de dones a alguns departaments o a llocs de responsabilitat. A més, totes consideren que en els processos de selecció de personal dones i homes hi tenen les mateixes possibilitats, assenyalant com a principal motiu l'objectivitat de les proves, els mèrits i el CV com a criteris de selecció. Ningú considera que les responsabilitats familiars suposen un obstacle per a la incorporació de les dones o que hi haja llocs tradicionalment exercits per dones i altres per homes.

Hi ha dificultats per a accedir a la informació sobre els processos de selecció, ja que com hem apuntat, no es realitzen en l'àmbit restringit de FADES sinó en conjunt amb altres organitzacions de la Coordinadora d'Educació al Temps Lliure, des d'on es publiquen les ofertes. Per tal de traslladar-hi allò acordat en matèria d'igualtat, seria recomanable elaborar un protocol sobre processos de selecció i promoció amb perspectiva de gènere, que incloga: els requisits de les persones responsables de la selecció, els criteris de contractació (valorant la formació i experiència en igualtat), una descripció detallada de les competències generals i específiques del diferents llocs de treball, els horaris, els criteris d'avaluació per a la promoció interna, la imatge i llenguatge en la difusió de les ofertes laborals (incloent el compromís explícit de l'organització amb la igualtat d'oportunitats), etc. Aquest protocol hauria d'incloure també els mecanismes per a facilitar el seguiment de les mesures adoptades i

els seus resultats, com per exemple el nombre de candidatures presentades i finalment seleccionades, desagregades per gènere.

### Política salarial

El personal que ha respost els qüestionaris no percep desigualtats salarials entre dones i homes. Si analitzem les dades de l'històric de contractacions, però, veiem que sí existeixen diferències, amb una mitjana salarial històrica dels homes de 1.315,6€ bruts anuals per jornada completa, front als 1.278,6€ de les dones. Pel que fa al moment actual, la mitjana salarial és de 1.327,1€ per als homes i 1.254,2€ per a les dones. És a dir, **l'escletxa salarial entre dones i homes s'ha engrandit**. A més, hem de tindre en compte que aquests salaris es refereixen a una jornada completa (de 38'5h segones el conveni del sector), mentre que la totalitat de la plantilla de FADES té jornades laborals parcials, que van des del 10,4% al 67,5%. Per tant, aquests salaris no ens donen una visió completa de les retribucions reals de les persones que treballen a l'entitat. Aquesta qüestió és fonamental, ja que són les dones les que solen tindre una taxa de temporalitat i parcialitat major. En l'apartat següent analitzarem aquesta parcialitat de les jornades.

Per últim, podem dir que **no hi ha cap mecanisme per a fer un seguiment de l'evolució salarial** de FADES que permeti avaluar els augments salarials amb perspectiva de gènere (gènere de les persones treballadores, vinculació dels salaris amb qüestions de conciliació, promoció, etc). En preguntar pels criteris per a decidir augments salarials, dues de les persones enquestades apunten al tipus de departament, i altres dues a la responsabilitat. Ningú marca la productivitat, ni l'antiguitat ni la disponibilitat, qüestions que solen perjudicar les dones per la dificultat de combinar aquests requisits amb la conciliació familiar o per la major presència de contractes temporals.



## Tipus de contracte i jornada

Pel que fa als tipus de contracte, no es perceben grans diferències de gènere. Tots els contractes són indefinits a temps parcial, excepte una recent incorporació amb contracte temporal. Pel que fa a l'estabilitat, valorem positivament la progressiva conversió dels contractes temporals en indefinits, i **no es perceben grans desigualtats per gènere relatives a l'antiguitat**, sobretot si tenim en compte la suma dels temps de contracte en el conjunt d'entitats relacionades amb la Coordinadora d'Educació al Temps Lliure. El fet de poder optar a contractes dins d'un moviment associatiu més ample pot aportar una major estabilitat, però alhora suposa començar de nou cada vegada amb un nou contracte i, per tant, no acumular drets per antiguitat.

Com dèiem, és important tindre en compte les jornades laborals, junt amb el salari brut mensual, per a poder tindre una fotografia completa de les desigualtats d'ingressos entre dones i homes, ja que les dones solen treballar més amb contractes temporals i a temps parcial. En el cas de FADES, si tenim en compte tot el període 2016-2021, trobem que les jornades mitjanes de les dones han sigut del 39,9%, mentre les dels homes han arribat al 54,3%. Si ens limitem als contractes actualment vigents, la mitjana de les dones se situa en el 50,2% de la jornada laboral completa, mentre la mitjana dels homes és del 48%. En aquest cas, podem dir que **s'està reequilibrant el repartiment de les hores de treball**.

En conclusió, podem dir que es tracta d'una entitat jove (de recent creació i per l'edat de les persones que hi treballen) i no es poden traure conclusions fermes, però sí es detecta un cert perill de generer ocupació poc estable, sobretot pel que fa a les jornades parcials, tot i que el pas a contractació indefinida es valora com a positiva. Caldria promoure una major estabilitat, amb especial èmfasi en les dones, que en xifres generals en la societat pateixen una major temporalitat, parcialitat i precarietat laboral. Si li



sumem les **dificultats per a delimitar el temps de treball i el temps de vida personal**, a la llarga pot ser que les dones (o altres persones amb responsabilitats familiars) tendisquen a abandonar l'organització per a buscar treballs més estables, a jornada completa, però amb uns horaris més delimitats.

## Jerarquia

Les persones amb càrrecs de més responsabilitat són, actualment, un home i una dona. En el següent esglaó, el del personal oficial tècnic, hi trobem un home, i anteriorment hi va haver una dona. A continuació, entre el personal oficial administratiu, una dona ha substituït un home. Pel perfil d'ajudant sense titulació, hi han passat 5 dones i 3 homes; actualment hi ha un home. En l'escala més baixa, com a personal subaltern, hi trobem una dona.

Podem dir, doncs, que hi ha un **major equilibri en els llocs de treball de més responsabilitat o que requereixen major formació, mentre que en els llocs més baixos en la jerarquia hi ha un major pes de les dones**. La persona amb una posició més alta en la jerarquia és un home. És la persona de perfil tècnic amb menys antiguitat de la plantilla, però ha treballat abans per a altres entitats afins. La persona amb una jerarquia més baixa és una dona, i a més en un sector laboral altament feminitzat (neteja), sent la persona amb una jornada laboral més reduïda

Caldria **definir formalment la política de FADES respecte a la paritat i l'equitat**. Es vol establir un compromís explícit amb la paritat en aquells llocs de més responsabilitat, tradicionalment masculinitzats o amb millors condicions laborals? Es vol fomentar també la paritat en llocs amb una major presència

tradicional de dones, mitjançant la contractació d'homes ? O, en aquest últim cas, es vol preservar aquesta presència femenina per tal de no perjudicar les dones a l'accés al mercat laboral general, ja de per si perjudicial per a elles?

## Formació i promoció

FADES diposa d'un pla de formació específic en tema de voluntariat, que ara fusionarà amb el de temàtica d'igualtat, per tal que siga més fàcil de realitzar i fer-ne el seguiment. A més, s'ofereix la possibilitat de formar-se a través de cursos organitzats per altres entitats afins. No hi ha, però, cap mecanisme per a detectar les necessitats formatives del personal i afavorir el seu desenvolupament i promoció professional, ni per a fer un seguiment de les formacions rebudes

Atenem en aquest apartat a dues vessants de la formació en relació a la igualtat:

- La formació de la plantilla en **continguts específics sobre igualtat**: dues persones afirmen tindre formació en igualtat, tot i que l'han rebuda fora de l'organització, i a dues més els agradaria rebre-la. En general, les persones enquestades i entrevistades mostren interès en aquest tipus de formació, sobretot relacionada amb aspectes metodològics per al treball amb l'adolescència, un aspecte en el qual es troben dificultats, sobretot per a anar més enllà d'allò "políticament correcte" en les formes.
- La **formació general per a la promoció professional interna**, en especial de les dones, perquè puguen arribar a llocs de major responsabilitat tradicionalment ocupats per homes, tal i com marca el conveni del sector entre els objectius de la formació. En aquest sentit, les persones enquestades afirmen que l'organització ofereix les mateixes possibilitats d'accés als cursos de formació a dones i homes, ja que "s'atén totes les peticions" i

“perquè s’interessa perquè tot el personal es forme”, però com hem comentat més amunt, no hi ha mecanismes formalitzats de detecció i seguiment de les necessitats formatives de la plantilla i de l’organització.

Un aspecte important en relació amb la igualtat de gènere són els **horaris de les formacions**. En aquesta qüestió, hi trobem discrepàncies entre les persones enquestades, i un grau important de desconeixement sobre els horaris actuals de la formació, si són en horari laboral o no. Caldria formalitzar el compromís de prioritzar la formació en horari laboral, per tal de no perjudicar la conciliació amb la vida personal i familiar, tal i com estableix el conveni del sector.

Una altre fenomen que se sol donar és la **sobrequalificació** respecte al lloc de treball que s’ocupa, bastant comuna entre les dones. En el cas de FADES, observem que es dona aquest fenomen en una de les persones enquestades. Cal parar atenció a aquest tipus de fenòmens.

Caldria doncs revisar l’oferta formativa en funció de les necessitats de l’organització i posar una especial atenció en el nivell formatiu de les dones i en les seues necessitats, de cara a planificar futurs processos de promoció interna que faciliten el seu accés als llocs de responsabilitat.

Pel que fa a aquesta promoció interna, totes les persones enquestades consideren que dones i homes promocionen igual en FADES, “perquè es tenen en compte las capacitats professionals, independentment del sexe”. Només una persona considera que “es motiva igual dones i homes”.



**No hi ha, però, mecanismes objectius ni procediments per a valorar l'acompliment professional** de les persones treballadores. Cal una definició de competències professionals genèriques i específiques i de la formació requerida per a cada lloc de treball, així com de les conductes vinculades i les formes d'avaluació, que facilite a les persones establir les seues estratègies de promoció laboral de manera clara i transparent. Aquests requisits i conductes s'han de valorar amb perspectiva de gènere. Així, per exemple, si el que es valora són les hores de dedicació, la flexibilitat i la disponibilitat horària i les jornades inacabables, aquesta serà incompatible amb les cures i la vida personal i familiar i, en conseqüència, acabarà perjudicant les dones majoritàriament.

## **Conciliació**

Només hi ha una persona enquestada, una dona, amb persones al seu càrrec, i es tracta de dues persones menors d'edat. El fet que siga una plantilla majoritàriament jove, pot explicar aquesta realitat. Les persones enquestades valoren molt positivament el grau de sensibilització i esforç entre les i els membres de l'organització respecte de la corresponsabilitat i el repartiment just de les tasques domèstiques entre homes i dones (totes el puntuen amb 4 ó 5 punts sobre 5). No hi ha ningú que pense que la conciliació és una qüestió exclusivament personal que no s'ha de tractar en grup, o que haja d'afectar a les condicions laborals, però una persona mostra dubtes sobre si això últim podria passar. A més, quan preguntem pel grau de consideració que es té grupalment respecte de la vida personal i familiar i les circumstàncies concretes de les persones a l'hora d'organitzar la feina i tasques, la mitjana és de 3,3, incloent una valoració de 2 i una altra de 5.

**Sobre els mecanismes per a la conciliació, hi trobem una certa confusió.** Una persona considera que es detecten problemes i s'intenta atendre i aportar facilitats a les persones amb necessitats, mentre una altra persona diu que en l'actualitat no



hi ha problemes de conciliació, però si n'hi haguera, no hi ha cap solució prevista, i dues pensen que si n'hi haguera, sí que hi ha mecanismes previstos. Per últim, quan preguntem si existeixen i es faciliten actualment mesures de conciliació familiar-personal-laboral per a les persones amb càrregues familiars, totes les persones enquestades reponen afirmativament.

En preguntar per mesures concretes, totes les persones marquen la flexibilitat horària i algunes valoren també la possibilitat de reducció de jornada. Només una persona afirma que dóna a conèixer els drets que estableix la normativa en matèria de permisos i només els homes responen que es promou que tant dones com homes facen ús dels permisos i altres mesures de conciliació.

Les persones treballadores valoren positivament la flexibilitat horària. De totes les mesures esmentades (permisos de maternitat/paternitat, reducció de jornada, atenció a dependents, excedència...), només una persona n'ha fet ús, i es tracta precisament d'aquesta de la flexibilitat horària. També es valora la possibilitat de teletreballar, que permet ajustar la jornada a les necessitats personals, sobretot en els treballs d'oficina, no tant en els que impliquen atenció als joves, encara que sovint ho solucionen negociant amb els i les joves i adaptant-se. Aquesta flexibilitat, no obstant, no està formalitzada. Pel que fa a mesures que considerarien útil implantar, a banda de la flexibilitat horària i el teletreball, una persona escull la jornada reduïda i una altra les ajudes per a l'atenció de dependents (centre, ajuda a domicili...)

En conclusió, i atenent a la confusió existent sobre aquesta matèria, seria interessant realitzar un **esforç formatiu i informatiu sobre la importància de la corresponsabilitat i sobre els mecanismes legals disponibles per a fer-la possible**, explicitant el compromís de l'organització amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de totes les persones que hi treballen.

## Salut en el treball

No hem pogut esbrinar si existeix en el pla de riscos laborals alguna mesura amb perspectiva de gènere. Apuntem ací algunes qüestions que seria interessant tindre en compte, donada la naturalesa del treball de FADES i les tasques que s'hi desenvolupen.

En primer lloc, cal destacar que un dels principals riscos en aquest tipus de feina són els **riscos psicosocials (estrés, sobrecàrrega...)**, un dels temes que precisament s'ha detectat com a problemàtic en l'organització, com hem analitzat més amunt. El conveni del sector, precisament, en el seu article 95 (vigilància de la salut), en el seu punt 5) explicita que:

*“La empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Así mismo se implantarán programas preventivos de estrés.”*

D'altra banda, en el cas de la neteja, un sector exercit majoritàriament per dones (com és el cas que ens ocupa) també caldria formalitzar un compromís amb la utilització de **productes no tòxics**.

Per a poder realitzar aquestes avaluacions de riscos amb perspectiva de gènere i introduir mesures adients, és recomanable que l'empresa de prevenció contractada compte amb personal format en igualtat.



D'altra banda, trobem que entre la plantilla hi ha un alt grau de desconeixement sobre l'existència o no de **protocols o mecanismes per a la prevenció de violència masclistes o assetjament sexual** i es creu que caldria treballar el tema. Hi ha disparitat de respostes sobre els tipus de violències que caldria incloure en aquests protocols, destacant la violència sexual i l'assetjament com un punt d'aquesta discrepància. Aquestes discrepàncies pareixen derivades d'un cert desconeixement sobre les causes i implicacions d'aquest tipus de violència. També hi ha desconeixement sobre a qui dirigir-se en aquestes situacions o altres relacionades amb la igualtat, sobre la legislació aplicable, o sobre l'existència o no de casos en l'organització. Es considera que en l'organització hi ha capacitat per a detectar situacions de violència o discriminació, però només una persona creu que també hi ha mecanismes per a actuar. És, per tant, recomanable, l'elaboració de protocols al respecte i la seua difusió entre la plantilla.

Com a apunt final a aquesta secció sobre qüestions laborals, hem d'afegir que la principal dificultat que hem trobat a l'hora de fer el present diagnòstic és la manca de **sistematització per al seguiment en el temps de totes aquestes qüestions relacionades amb la igualtat en l'entorn laboral** i, per tant, per a poder valorar l'impacte real de les mesures que es puguin introduir en el present Pla d'Igualtat sobre contractacions, permisos, assistència a formacions, promocions, evolució salarial, etc. És necessari introduir mecanismes de seguiment amb dades desagregades per sexe o gènere.



# CONCLUSIONS

## Sensibilitat general

- És una organització amb una sensibilitat considerable pels temes de feminisme i lluita LGTBI i per les seues característiques sol atraure un perfil d'estudiants que no es corresponen amb els valors i identitats hegemòniques.
- No obstant això, es demanda formació per a la introducció de noves metodologies per a treballar la igualtat en els contextos d'alumnes i joves de manera més eficaç.
- Caldria millorar la sistematització en la recollida de dades desagregades per sexe o gènere, per tal d'avaluar i fer seguiment de les accions dutes a terme.

## Identitats, sexualitat i violències

- A les persones voluntàries de les associacions, els preocupen més els temes d'identitats de gènere i sexualitat i el tema de les violències masclistes, dos dels temes més treballats i sobre els quals hi ha un nivell de coneixements alt, tot i que es podria millorar la disposició de ferramentes individuals, informació i protocols col·lectius per a fer front a situacions de discriminació, assetjament o violències, demandats per la pròpia militància.
- Es detecten diferències de gènere pel que fa a la identificació de les violències. Les situacions menys identificades pels xics són les que impliquen control dels homes sobre les seues parelles dones (control del mòbil, aïllament de les amistats, etc.)
- Es detecten algunes diferències a nivell de conscienciació i identificació del masclisme en funció del gènere, que es podrien treballar de manera específica amb els xics, des de la perspectiva de les noves masculinitats.

## Participació i lideratges

# 3

- Es detecta una certa segregació de tasques en funció del gènere. Les dones fan més tasques de planificació, acollida, neteja, compra... i els homes estan més presents en tasques de representació externa o gestió de conflictes.
- A grans trets, a nivell formal es respecta la paritat en els òrgans directius de les associacions i de la Federació.
- Pel que fa als lideratges informals, es valoren per igual les capacitats associades socialment a les dones (empatia, col·laboració, etc) i aquelles associades als homes (iniciativa, comunicació...). No obstant això, quan es pensa en lideratges concrets dins de l'organització, aquestes últimes s'identifiquen més amb els líders masculins concrets.
- Les dones se senten còmodes exercint el lideratge a nivell intern, però no tant quan han d'eixir a altres espais.

## Cures

- En general, la militància valora molt positivament el clima de treball i les relacions en les associacions.
- La salut mental i el benestar emocional són temes importants per a FADES i les seues associacions i s'ha treballat al respecte.
- A les persones treballadores, els preocupa molt el tema de les cures (conciliació entre treball i vida personal) i, en segon terme, les trajectòries laborals. Es reclamen espais per compartir experiències i necessitats entre les persones responsables.
- Cal recordar que un dels objectius de FADES i les associacions d'alumnes és l'aprenentatge com a primera experiència de participació. En aquest sentit, és important dotar de ferramentes (personals, organitzatives, etc...) a l'alumnat per al seu futur desenvolupament en una ciutadania activa i crítica, i fer-ho amb perspectiva de gènere, tenint en compte la socialització i el bagatge cultural del nostre context, per tal de compensar les desigualtats que s'hi produeixen.
- Es podrien millorar, per exemple, els mecanismes per a la gestió de possibles conflictes, treballar el tema d'aprendre a posar límits o fomentar la seguretat per al lideratge entre les dones.

## Àmbit laboral

- Com a tema principal, apareix la conciliació i la delimitació entre el temps de treball i el temps personal, així com la poca estabilitat laboral.
- En conseqüència, i pel que fa a la salut en el treball, es percep com a risc principal els riscos psicosocials, als quals s'haurà de parar especial atenció en els plans de prevenció.
- El personal no mostra uns coneixements molt clars sobre els seus drets referents a les mesures de conciliació.
- Hem tingut dificultat per a accedir a la informació relacionada amb les ofertes laborals, els requisits generals i específics, els processos de promoció interna, etc. per tal de poder fer-ne una valoració.
- Es considera necessari sistematitzar el seguiment de l'evolució en la distribució salarial i de les jornades amb perspectiva de gènere, tot i que es percep una tendència cap a l'equilibri entre dones i homes.
- No hi ha un pla de formació per a la plantilla que incloga continguts en igualtat de manera específica o transversal, o que estiga dissenyat per a facilitar la promoció de les dones a llocs de responsabilitat, tot i que en aquests llocs la presència de les dones ja és considerable.

# 03

## MESURES DEL PLA PER ÀMBIT D'ACTUACIÓ

A continuació hi detallem les mesures concretes d'actuació per a donar resposta a les conclusions recollides en el diagnòstic.

En primer lloc, hi ha un conjunt de mesures dirigides a tota l'organització i a totes les persones membres. En segon lloc, hi trobem les mesures de naturalesa estrictament laboral.

Totes les mesures contemplen les persones responsables de la seua implementació i els terminis d'aquesta, així com els indicadors que en permetran la seua avaluació.



# MESURES PER A TOTA L'ORGANITZACIÓ

## AREA D'ACTUACIÓ 1: CULTURA, VALORS I COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

1.1 Aprovació i difusió interna del Pla d'Igualtat entre totes les persones membres de la Federació i les seues associacions, així com a la societat en general.

- Responsable: Comissió del Pla.
- Indicadors: Acta d'aprovació. Nombre d'accions de difusió i de persones a qui ha arribat.
- Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

1.2 Difusió específica del diagnòstic, en especial d'aquells elements en què s'han detectat majors desigualtats de gènere, com per exemple la distribució de tasques, els estils de lideratge o la identificació de les violències masclistes.

- Responsable: Àrea de Difusió de la Junta Directiva.
- Indicadors: Nombre de persones a qui s'ha fet difusió. Nombre de mitjans telemàtics emprats.
- Termini: 2021.

1.3 Designació d'una persona responsable referent per a tota l'organització en qüestions d'igualtat i prevenció de la violència per raó de gènere i/o orientació sexual.

- Responsable: Junta Directiva.
- Indicadors: Acta de designació de la persona responsable. Accions de difusió del contacte.
- Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

1.4 Inclusió de partides específiques en el pressupost anual per al desenvolupament del Pla d'Igualtat, atenent la previsió d'accions i les necessitats de cada anualitat.

- Responsable: Coordinació.
- Indicadors: Nombre de partides del pressupost i quantitats.
- Termini: 2021-2024.

1.5 Formació sobre la història de les teories i pràctiques feministes, així com els actuals debats del feminisme (transfeminisme, ecofeminisme, interseccionalitat...), per tal de poder obrir una reflexió cap a una estratègia comuna en qüestions d'igualtat i justícia de gènere.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat.
- Indicadors: Nombre d'accions formatives i persones assistents. Document d'acords presos al respecte.
- Termini: 2021-2022.

1.6 Formació en metodologies específiques per al treball amb adolescents amb perspectiva de gènere de manera transversal i per a treballar específicament les relacions de gènere.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat.
- Indicadors: Nombre d'accions formatives i persones assistents.
- Termini: 2022-2024.



1.7 Promoció i acompanyament de grups no mixtos per a la reflexió, amb especial èmfasi en els homes CIS, les noves masculinitats i la presa de consciència sobre els seus privilegis.

- Responsable: Coordinació i Responsables.
- Indicadors: Nombre d'accions dutes a terme. Persones participants. Nombre de grups o trobades no mixtes.
- Termini: 2022-2024.

1.9 Difusió entre les persones sòcies de la *Guia per al llenguatge inclusiu* elaborada per FADES.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat. Àrea de Difusió de la Junta Directiva.
- Indicadors: Nombre d'accions de difusió i persones a qui ha arribat.
- Termini: Inici 2022. Continuïtat 2023-2024.

## AREA D'ACTUACIÓ 2: IDENTITATS, SEXUALITAT I VIOLÈNCIES

2.1 Continuació amb el treball dut a terme fins ara al voltant de les identitats i orientacions sexuals i de gènere, de gran interès per a l'alumnat.

- Responsable: Coordinació i Responsables.
- Indicadors: Nombre d'accions i persones participants.
- Termini: 2021-2024.

2.2 Formació per a la identificació del masclisme i les seues violències, amb un èmfasi especial en els homes, fins i tot amb la possibilitat de treballar en grups no mixtos des de la perspectiva de les noves masculinitats.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat
- Indicadors: Nombre d'accions formatives i persones participants.
- Termini: 2022-2024.

2.3 Elaboració i difusió d'un protocol contra la violència i l'assetjament per raons de gènere o orientació sexual.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat. Àrea de Difusió de la Junta Directiva.
- Indicadors: Document del protocol, accions de difusió i nombre de persones a qui ha arribat.
- Termini: Inici 2022. Continuitat 2023-2024.

2.4 Difusió, entre les persones associades i treballadores, dels recursos i mecanismes existents per a la prevenció de la violència i l'assetjament per raons de gènere o orientació sexual, més enllà dels mecanisme propis de FADES.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat. Àrea de Difusió de la Junta Directiva.
- Indicadors: Nombre d'accions de difusió i de recursos difosos. Nombre de persones a qui ha arribat.
- Termini: 2022-2024.

2.5 Treball amb l'alumnat sobre estratègies i ferramentes personals i col·lectives per a fer front a les situacions quotidianes que es poden trobar les persones adolescents en altres contextos.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat, Coordinació i Responsables.
- Indicadors: Nombre d'activitats dutes a terme i de persones participants.
- Termini: 2023-2024.





2.6 Treball amb l'alumnant sobre les relacions afectives sexuals i els imaginaris masclistes reproduïts per la pornografia majoritària.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat, Coordinació i Responsables.
- Indicators: Nombre d'activitats dutes a terme i de persones participants.
- Termini: 2023-2024.

## AREA D'ACTUACIÓ 3: PARTICIPACIÓ I LIDERATGES

3.1 Millora de l'accés i el coneixement de totes les persones membres de les associacions als diferents canals i mecanismes de presa de decisions, per tal de facilitar la participació d'aquelles persones amb més dificultats.

- Responsable: Coordinació
- Indicators: Publicació en la web de tota la informació relativa a la presa de decisions (mecanismes, persones responsables, canals de comunicació, calendaris d'assemblees, etc.) Inclusió de tota aquesta informació en els protocols d'acollida per a noves persones sòcies. Nombre de persones a qui s'ha aplicat aquest protocol.
- Termini: Inici 2022. Continuïtat 2023-2024.

3.2 Priorització conscient de la deliberació i la reflexió col·lectiva, respectant els tempos necessaris per a facilitar la introducció de la perspectiva de gènere en totes les accions i línies de treball de l'organització i les seues associacions (vegeu annex 3: fitxa d'impacte de gènere)

- Responsable: Coordinació i Responsables.
- Indicators: Nombre d'accions a on s'ha introduït la perspectiva de gènere amb la metodologia acordada.
- Termini: 2022-2024.

3.3 Introducció de dinàmiques experiencials per a la presa de consciència sobre les relacions de poder existents en els grups, en especial aquelles relacionades amb el gènere. Visibilització i treball específic sobre els lideratges informals amb perspectiva de gènere: la importància dels lideratges conscients, el treball personal per a assumir responsabilitats amb confiança, etc. Treballar específicament capacitats com la iniciativa, la comunicació o la presa de decisions, en especial amb les dones de les associacions, per tal de fomentar també la seua presència en els espais de representació externa.

- Responsable: Coordinació i Responsables.
- Indicators: Nombre d'activitats i persones participants. Gènere de les persones identificades com a líders i qualitats associades a elles.
- Termini: 2023-2024

3.4 Seguiment del repartiment de tasques en funció del gènere (Socie), per tal de millorar algunes de les desigualtats detectades, incidint en la participació dels homes en tasques de planificació, acollida, neteja o compra, i de les dones en tasques de representació externa o gestió de conflictes. Visibilitzar i posar en valor algunes tasques desenvolupades majoritàriament per les dones i que solen quedar invisibilitzades, com per exemple les tasques de planificació i organització.

- Responsable: Responsables.
- Indicators: Nombre d'accions de sensibilització i visibilització. Històric del nombre de persones participants per tipus de tasca i gènere.
- Termini: 2021-2024.



3.5 Formalització del compromís amb la paritat de les juntes directives, amb especial atenció a les presidències, així com a la representació de les associacions i de FADES en estructures o espais externs. Fer un seguiment de la presència de dones i homes en aquests òrgans i espais de representació formals. Treballar específicament l'empoderament de les dones en aquests contextos.

- Responsable: Junta Directiva.
- Indicadors: Document de compromís. Composició per gènere dels òrgans formals. Nombre d'accions per a l'empoderament i dones participants.
- Termini: Inici 2021. Continuitat 2022-2024.

3.6 Valorar i donar espais també als estils comunicatius emocionals, junt a la comunicació racional.

- Responsable: Coordinació i responsables.
- Indicadors: Nombre d'accions dutes a terme i d'espais a on s'han introduït els estils comunicatius emocionals.
- Termini: 2021-2024.

3.7 Investigació amb més profunditat sobre les causes per les quals molts homes s'associen però després no participen activament com a voluntaris en les associacions.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat
- Indicadors: Investigació feta i conclusions.
- Termini: 2022.

## AREA D'ACTUACIÓ 4: CURES I CULTURA PEL SOSTENIMENT DE LA VIDA

4.1 Elaboració de protocols de benvinguda i acollida a les associacions, i assignació de responsables formals, garantint un repartiment igualitari entre gèneres.

- Responsable: Coordinació i Responsables.
- Indicators: Document dels protocols. Nombre d'entitats que l'apliquen. Nombre de persones responsables i gènere.
- Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

4.2 Continuació i potenciació del treball relacionat amb la salut mental i el benestar emocional des de l'enfocament del suport entre iguals.

- Responsable: Coordinació i Responsables.
- Indicators: Nombre d'accions i persones participants.
- Termini: 2021-2024.

4.3 Establiment d'espais formals i periòdics per a compartir experiències i necessitats entre les persones responsables.

- Responsable: Coordinació i Responsables.
- Indicators: Nombre d'espais i/o trobades i persones participants.
- Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.



4.4 Generació i formalització d'espais específics i periòdics per al treball emocional amb l'alumnat, en què la comunicació emocional siga la preeminent (per exemple, al principi de cada assemblea, o una vegada al mes...)

- Responsable: Coordinació i Responsables.
- Indicadors: Nombre d'entitats que han generat aquests espais.
- Termini: Inici 2022. Continuitat 2023-2024.

4.5 Formació en habilitats per a la comunicació assertiva i l'establiment de límits personals amb perspectiva de gènere, tant en relació amb la vida personal i afectiva com en relació amb la militància o la vida professional, dirigida a totes les persones membres de la Federació, i en especial al personal laboral.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat.
- Indicadors: Nombre d'accions formatives i persones participants.
- Termini: 2022-2024.

4.6 Formació per a la prevenció, visibilització i gestió de conflictes amb perspectiva de gènere, prenent consciència de les dificultats de moltes dones per a afrontar-los a causa de la seua socialització, per tal de convertir-los en una oportunitat per al desenvolupament personal i associatiu.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat.
- Indicadors: Nombre d'accions formatives i persones participants. Nombre de conflictes gestionats satisfactòriament.
- Termini: 2022-2024.

# MESURES EXCLUSIVES DE L'ÀMBIT LABORAL

## AREA D'ACTUACIÓ 1: CULTURA ORGANITZATIVA I COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

1.1 Aprovació d'aquest pla per part de la Comissió, amb representació de la Junta i de la plantilla, i posterior difusió entre el personal.

- Responsable: Comissió del Pla.
- Indicators: Acta d'aprovació. Nombre d'accions de difusió i de persones a qui ha arribat.
- Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

1.2 Sistematització de la recollida de dades desagregades per sexe o per gènere de tota la informació laboral: composició de la plantilla, distribució salarial, jornades, tipus de contractes, ús de les mesures de conciliació, formació, etc.

- Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa.
- Indicators: Document d'instruccions. Nombre de variables recollides amb el sistema acordat.
- Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.



1.3 Seguiment històric amb perspectiva de gènere, per tal d'introduir possibles mecanismes de compensació si es detecten desequilibris en detriment de les dones en la composició de la plantilla o en alguna àrea en particular, en la política salarial, en les jornades laborals, el gaudi de permisos, etc.

- Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa..
- Indicators: Nombre de variables analitzades i de desequilibris detectats.
- Termini: 2022-2024.

1.4 Prospecció de clima laboral periòdica per conèixer opinions i necessitats de la plantilla en diversos àmbits (promoció, formació, conciliació, retribucions...).

- Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa.
- Indicators: Nombre d'accions de prospecció, de persones participants i de necessitats detectades.
- Termini: 2022-2024.

## ÀREA D'ACTUACIÓ 2. ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONDICIONS LABORALS

2.1 Elaboració d'un protocol sobre processos de selecció i promoció amb perspectiva de gènere: criteris de contractació, descripció detallada de les competències generals i específiques del lloc de treball, criteris d'avaluació per a la promoció interna, persones responsables de la selecció, imatge i llenguatge en la difusió de les ofertes laborals, etc.

- Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa..
- Indicators: Document del protocol i nombre de processos de selecció i promoció en què s'ha aplicat i resultats.
- Termini: Inici 2022. Continuitat 2023-2024.

2.2 Definició formal de la política de FADES respecte a la paritat i l'equitat en sectors masculinitzats i feminitzats, respectivament. Introduir clàusules de desempat favorable o altres mecanismes de discriminació positiva per a afavorir la incorporació de les dones en aquells àmbits en què el seguiment històric de l'apartat anterior detecte una infrarepresentació d'aquestes.

- Responsable: Junta Directiva, Assemblea.
- Indicators: Acta d'acords. Nombre de clàusules positives introduïdes i resultats.
- Termini: Inici 2022. Continuitat 2023-2024.

2.3 Establiment de mecanismes de seguiment de les jornades laborals i els tipus de contractes amb perspectiva de gènere.

- Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa.
- Indicators: Document de mesures acordades. Nombre de contractes i periodicitat del seguiment.
- Termini: Inici 2022. Continuitat 2023-2024.





2.4 Formació específica en perspectiva de gènere i àmbit laboral per a les persones responsables de la selecció de personal i la gestió dels recursos humans.

- Responsable: Responsable d'Igualtat.
- Indicators: Nombre d'accions formatives i de persones participants.
- Termini: 2022-2023.

2.5 Valoració de la formació i els mèrits en matèria d'igualtat i no discriminació en els processos de selecció, bé com a requisit, bé com a formació complementària.

- Responsable: Coordinació, Personal tècnic administratiu.
- Indicators: Nombre de processos selectius i resultats.
- Termini: 2021-2024.

## ÀREA D'ACTUACIÓ 3. FORMACIÓ, PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

3.1 Formació i sensibilització en igualtat i no discriminació a la plantilla, tant conceptes bàsics i generals com aquells adaptats als diferents perfils professionals. Per exemple, formació específica sobre metodologies de treball amb adolescents amb perspectiva de gènere per a les persones que tenen contacte directe amb aquest sector.

- Responsable: Responsable d'Igualtat.
- Indicators: Nombre d'accions formatives i persones participants.
- Termini: 2022-2024.

3.2 Formalització d'un mecanisme de comunicació interna de vacants i opcions de promoció que garantisca la transparència i la possibilitat de promoció a totes les persones per igual. Prioritzar les candidatures del sexe infra-representat en el lloc de treball en qüestió en els processos de promoció.

- Responsable: Coordinació.
- Indicators: Document d'acord. Nombre de vacants comunicades amb ell. Nombre de candidatures prioritzades.
- Termini: Inici 2021. Continuitat 2022-2024.

3.3 Estudi de les necessitats de formació de la plantilla, tenint en compte també les possibilitats de promoció de les dones a càrrecs de més responsabilitat.

- Responsable: Responsable d'Igualtat, Coordinació.
- Indicators: Nombre de necessitats detectades.
- Termini: 2022-2024.

3.4 Detecció de possibles casos de sobrequalificació en la plantilla i les seues causes, amb perspectiva de gènere. Previsió de possibles vacants o creació de nous llocs de treball i disseny d'itineraris de promoció interna que tinguen en compte aquesta sobrequalificació, acompanyats d'oferta de formació complementària, si s'escau, amb especial èmfasi en captar i optimitzar el talent de les dones per als llocs de major responsabilitat.

- Responsable: Responsable d'Igualtat, Coordinació.
- Indicators: Nombre de casos identificats i accions dissenyades a l'efecte.
- Termini: 2022-2024.

3.5 Compromís formal d'oferir la formació dins de l'horari laboral.

- Responsable: Junta Directiva.
- Indicators: Document d'acord. Horaris de les formacions realitzades.
- Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

3.6 Estudiar la possibilitat d'establir estratègies conjuntes de contractació amb altres entitats afins i amb perspectiva de gènere, per tal de donar estabilitat i coherència a les carreres professionals i millorar les condicions laborals de les persones contractades.

- Responsable: Junta Directiva, Coordinació.
- Indicators: Acords i documents estratègics comuns.
- Termini: Inici 2023. Continuïtat 2024.

## ÀREA D'ACTUACIÓ 4. TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

4.1 Realització de campanyes dirigides a la plantilla i recopilació d'informació sobre totes les mesures de conciliació recollides en la legislació vigent i els convenis sectorials d'aplicació, i sensibilització sobre la importància de la corresponsabilitat en les cures i els seus efectes en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

- Responsable: Responsable d'Igualtat, Coordinació.
- Indicadors: Nombre d'accions de difusió i sensibilització. Document de recopilació de mesures.
- Termini: Inici 2022. Continuitat 2023-2024.

4.2 Seguiment periòdic de l'ús de les mesures de conciliació per part de dones i homes.

- Responsable: Personal tècnic administratiu, assessoria externa.
- Indicadors: Històric del nombre de dones i homes que n'han fet ús.
- Termini: 2022-2024.

4.3 Garantir l'exercici del dret a les mesures de conciliació més enllà de les estrictament legals i obligatòries, a partir de la previsió, el seguiment i l'adopció de mesures adaptatives en l'organització, introduint mecanismes periòdics per a l'anàlisi de les necessitats del personal contractat i la seua valoració, suggerències de noves mesures, etc.

- Responsable: Responsable d'Igualtat, Coordinació
- Indicadors: Periodicitat de l'anàlisi. Nombre de mesures suggerides i introduïdes.
- Termini: 2022-2024.

4.4 Formalització i inclusió en els contractes laborals de mesures de racionalització i harmonització dels usos del temps, de delimitació entre els temps de la vida laboral i personal, i de les mesures de flexibilitat horària actualment disponibles de manera informal.

- Responsable: Junta Directiva, Personal tècnic administratiu, assessoria externa.
- Indicadors: Document d'acord de formalització.
- Termini: 2021.

4.5 Formalització de mesures de racionalització i harmonització dels usos del temps. Establiment d'acords formals per a una delimitació més clara entre els temps de la vida laboral i personal, revisant aspectes com la disponibilitat per al treball, els horaris de les comunicacions de caire laboral, les prolongacions de la jornada, les accions de formació o altres compromisos fora de l'horari laboral.

- Responsable: Junta Directiva, Personal tècnic administratiu, assessoria externa.
- Indicadors: Document d'acord i formalització.
- Termini: 2021.



## ÀREA D'ACTUACIÓ 5. RETRIBUCIONS

5.1 Establiment de mecanismes per a fer un seguiment de l'evolució salarial amb perspectiva de gènere i detectar i corregir possibles esclatxes.

- Responsable: Personal tècnic administratiu, assessoria externa.
- Indicadors: Mecanismes introduïts i periodicitat del seguiment. Mesures de correcció adoptades i salaris resultants per gènere.
- Termini: Inici 2022. Continuitat 2023-2024.

## ÀREA D'ACTUACIÓ 6. SALUT LABORAL

6.1 Elaboració d'un pla de riscos laborals (o revisió del vigent) amb perspectiva de gènere, amb especial atenció als riscos psicosocials vinculats a la sobreexigència i l'estrés.

- Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu
- Indicadors: Nombre de riscos detectats i mesures de prevenció adoptades.
- Termini: 2022.

6.2 Establiment d'espais periòdics de trobada i intercanvi d'experiències, sentirs i inquietuds entre les persones treballadores, amb especial importància entre les persones que treballen directament amb l'alumnat.

- Responsable: Coordinació i Responsables.
- Indicadors: Periodicitat dels espais.
- Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

6.3 Elaboració i difusió de protocols sobre violència i assetjament sexual o per raó de gènere o orientació sexual. Difusió sobre els recursos existents més enllà dels mecanismes propis de FADES.

- Responsable: Responsable d'Igualtat. Àrea de difusió de la Junta Directiva.
- Indicadors: Document d'aprovació dels protocols. Nombre d'accions de difusió i persones a qui ha arribat.
- Termini: Inici 2022. Continuïtat 2023-2024.

## ÀREA D'ACTUACIÓ 7. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

7.1 Difusió entre les persones treballadores de la *Guia per al llenguatge inclusiu* elaborada per FADES, amb especial focus en la redacció i publicitat de les ofertes laborals.

- Responsable: Persona responsable d'Igualtat. Àrea de Difusió de la Junta Directiva.
- Indicadors: Nombre d'accions de difusió i persones a qui ha arribat.
- Termini: Inici 2022. Continuïtat 2023-2024.

# 04

## AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Per a una correcta implementació del Pla, cal posar en marxa un mecanisme de seguiment de les diferents mesures acordades. Proposem que aquest mecanisme compte amb els següents elements.

- Una persona responsable d'Igualtat. Serà la persona de referència en matèria d'Igualtat i vetllarà perquè aquest mecanisme de seguiment funcione adequadament.
- Una Comissió d'Igualtat, que pot ser la mateixa que s'ha constituït per a l'elaboració del Pla. Es reunirà semestralment per a comentar possibles dificultats en la implementació del Pla, proposar modificacions, millores, etc. (per exemple, desembre i juny).
- Un sistema de recollida de dades: la persona responsable de cada mesura recopilarà els indicadors acordats i els farà arribar a la persona responsable d'Igualtat un mes abans de la data acordada per a l'aprovació de la memòria (vegeu punt següent). També li farà arribar qualsevol observació o dificultat detectada en la seua implementació, canvis acordats per la comissió, etc.
- Un informe memòria anual, redactada per la persona responsable d'Igualtat. Ha de contenir un seguiment i avaluació de les mesures aprovades per a implementar en el termini en qüestió, en base als indicadors i observacions aportades per les persones responsables de cada acció, així com qualsevol proposta de modificació o millora. Aquesta memòria es presentarà i aprovarà en una de les dues reunions anuals de la Comissió d'Igualtat, per exemple, la del mes de juny.



# ANNEXOS

## ANNEX I. TAULA RESUM DE MESURES PER A TOTA L'ORGANITZACIÓ

ÀREA	NÚM	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	INDICADORS	2021	2022	2023	2024
1: Cultura, valors i compromís amb la igualtat a l'organització	1.1	Comissió del Pla. Àrea de Difusió de la Junta Directiva.	Comissió del Pla	Acta d'aprovació. Nombre de persones a qui s'ha fet difusió. Nombre de mitjans telemàtics emprats.				
	1.2	Difusió específica del diagnòstic, en especial d'aquells elements en què s'han detectat majors desigualtats de gènere.	Àrea de Difusió de la Junta Directiva	Nombre de persones a qui s'ha fet difusió. Nombre de mitjans telemàtics emprats.				
	1.3	Designació d'una persona responsable referent per a tota l'organització en qüestions d'igualtat i prevenció de la violència per raó de gènere i/o orientació sexual.	Junta Directiva	Acta de designació de la persona responsable. Accions de difusió del contacte.				
	1.4	Inclusió de partides específiques en el pressupost anual per al desenvolupament del Pla d'igualtat, atenent la previsió d'accions i les necessitats de cada anualitat.	Coordinació	Nombre de partides del pressupost i quantitats.				
	1.5	Formació sobre la història de les teories i pràctiques feministes, així com els actuals debats del feminisme (transfeminisme, ecofeminisme, interseccionalitat...), per tal de poder obrir una reflexió cap a una estratègia comuna en qüestions d'igualtat i justícia de gènere.	Persona responsable d'igualtat	Nombre d'accions formatives i persones assistents. Document d'accords.				
	1.6	Formació en metodologies específiques per al treball amb adolescents amb perspectiva de gènere de manera transversal i per a treballar específicament les relacions de gènere.	Persona responsable d'igualtat	Nombre d'accions formatives i persones assistents.				
	1.7	Promoció i acompanyament de grups no mixtos per a la reflexió, amb especial èmfasi en els homes CIS, les noves masculinitats i la presa de consciència sobre els seus privilegis.	Coordinació i Responsables	Nombre d'accions dutes a terme, de grups o trobades no mixtes. Persones participants.				
	1.8	Protocol per a la recollida de dades desagregades per a poder analitzar i avaluar amb perspectiva de gènere.	Coordinació	Document del protocol. Nombre de persones a les quals ha arribat. Nombre d'activitats o àmbits en què s'han recollit les dades seguint el protocol.				
	1.9	Difusió de la <i>Guia sobre llenguatge inclusiu</i> elaborada per FADES.	Persona responsable d'igualtat. Àrea de Difusió de la Junta Directiva.	Nombre d'accions de difusió i persones a qui ha arribat.				

2: Identitats, sexualitat i violències	2.1	Continuació amb el treball dut a terme fins ara al voltant de les identitats i orientacions sexuals i de gènere	Coordinació i Responsables	Nombre d'accions i persones participants.				
	2.2	Formació per a la identificació del masculisme i les seues violències, amb un èmfasi especial en els homes	Persona responsable d'igualtat	Nombre d'accions formatives i persones participants				
	2.3	Elaboració i difusió d'un protocol contra la violència i l'assetjament per raons de gènere o orientació sexual.	Persona responsable d'igualtat. Àrea de Difusió de la Junta Directiva.	Document del protocol, accions de difusió i nombre de persones a qui ha arribat.				
	2.4	Difusió, entre les persones associades i treballadores, dels recursos i mecanismes existents per a la prevenció de la violència i l'assetjament per raons de gènere o orientació sexual, més enllà dels mecanismes propis de FADES.	Persona responsable d'igualtat. Àrea de Difusió de la Junta Directiva.	Nombre d'accions de difusió i de recursos difosos. Nombre de persones a qui ha arribat.				
	2.5	Treball amb l'alumnat sobre estratègies i ferramentes personals i col·lectives per a fer front a les situacions quotidianes que es poden trobar les persones adolescents en altres contextos.	Persona responsable d'igualtat, Coordinació i Responsables	Nombre d'activitats dutes a terme i de persones participants.				
	2.6	Treball amb l'alumnat sobre les relacions afectives sexuals i els imaginaris masculistes reproduïts per la pornografia majoritària.	Persona responsable d'igualtat, Coordinació i Responsables	Nombre d'activitats dutes a terme i de persones participants.				

ÀREA	NÚM	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	INDICADORS	2021	2022	2023	2024
3: Participació i lideratges	3.1	Millora de l'accés i el coneixement de totes les persones membres de les associacions als diferents canals i mecanismes de presa de decisions.	Coordinació	Publicació de la informació en la web i inclusió en els protocols d'acollida. Nombre de persones a qui s'ha aplicat aquest protocol.				
	3.2	Priorització conscient de la deliberació i la reflexió col·lectiva, respectant els tempos necessaris, per a la introducció de la perspectiva de gènere.	Coordinació i Responsables	Nombre d'accions a on s'ha introduït la perspectiva de gènere amb la metodologia acordada.				
	3.3	Introducció de dinàmiques experiencials per a la presa de consciència sobre les relacions de poder existents en els grups, en especial aquelles relacionades amb el gènere. Visibilització i treball específic sobre els lideratges informals.	Coordinació i Responsables	Nombre d'activitats i persones participants. Gènere de les persones identificades com a líders i qualitats associades a elles.				
	3.4	Seguiment del repartiment de tasques en funció del gènere, per tal de millorar algunes de les desigualtats detectades	Responsables	Nombre d'accions de sensibilització i visibilització. Històric del nombre de persones participants per tipus de tasca i gènere.				
	3.5	Formalització del compromís amb la paritat de les juntes directives i la representació en espais externs. Fer-ne seguiment. Treballar específicament l'empoderament de les dones en aquests contextos.	Junta Directiva	Document de compromís. Composició per gènere dels òrgans formals. Nombre d'accions per a l'empoderament i dones participants.				
	3.6	Valorar i donar espais als estils comunicatius emocionals.	Coordinació i Responsables	Nombre d'accions dutes a terme i d'espais a on s'han introduït els estils comunicatius emocionals.				
	3.7	Investigació sobre les causes per les quals molts homes s'associen però després no participen activament.	Persona responsable d'igualtat	Investigació feta i conclusions				

4: Cures i cultura pel sosteniment de la vida	4.1	Elaboració de protocols de benvinguda i acollida, i assignació paritària de responsables formals.	Coordinació i Responsables	Document dels protocols. Nombre d'entitats que l'apliquen. Nombre de persones responsables i gènere.				
	4.2	Continuació i potenciació del treball relacionat amb la salut mental i el benestar emocional	Coordinació i Responsables	Nombre d'accions i persones participants.				
	4.3	Establiment d'espais formals i periòdics per a compartir experiències i necessitats entre les persones responsables.	Coordinació i Responsables	Nombre d'espais i/o trobades i persones participants				
	4.4	Generació i formalització d'espais específics i periòdics per al treball emocional amb l'alumnat	Coordinació i Responsables	Nombre d'entitats que han generat aquests espais.				
	4.5	Formació en habilitats per a la comunicació assertiva i l'establiment de límits personals amb perspectiva de gènere	Persona responsable d'igualtat	Nombre d'accions formatives i persones participants.				
	4.6	Formació per a la prevenció, visibilització i gestió de conflictes amb perspectiva de gènere.	Persona responsable d'igualtat	Nombre d'accions formatives i persones participants. Nombre de conflictes gestionats satisfactòriament.				

## ANNEX II. TAULA RESUM DE MESURES LABORALS

ÀREA	NÚM	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	INDICADORS	2021	2022	2023	2024
1. Cultura organitzativa i compromís amb la igualtat.	1.1	Aprovació d'aquest pla per part de la Comissió, amb representació de la Junta i de la plantilla, i posterior difusió entre el personal.	Comissió del Pla	Acta d'aprovació. Nombre d'accions de difusió i de persones a qui ha arribat.				
	1.2	Sistematització de la recollida de dades desagregades per sexe o per gènere de tota la informació laboral.	Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa	Document d'instruccions. Nombre de variables recollides amb el sistema acordat.				
	1.3	Seguiment històric (informes anuals) amb perspectiva de gènere, per tal d'introduir possibles mecanismes de compensació si es detecten desequilibris.	Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa	Nombre de variables analitzades i de desequilibris detectats.				
	1.4	Prospecció de clima laboral periòdica per conèixer opinions i necessitats de la plantilla.	Coordinació, Personal tècnic administratiu	Nombre d'accions de prospecció, de persones participants i de necessitats detectades.				
2. Accés a l'ocupació i condicions laborals	2.1	Elaboració d'un protocol sobre processos de selecció i promoció amb perspectiva de gènere	Coordinació, Personal tècnic administratiu	Document del protocol i nombre de processos de selecció i promoció en què s'ha aplicat				
	2.2	Definició formal de la política de FADES respecte a la paritat i l'equitat en sectors masculinitzats i feminitzats. Introduir clàusules de discriminació positiva en àmbits en què el seguiment històric de l'apartat anterior detecte una infrarepresentació de les dones	Junta Directiva, Assemblea	Acta d'acords. Nombre de clàusules positives introduïdes i resultats.				
	2.3	Establiment de mecanismes de seguiment de les jornades laborals i els tipus de contractes amb perspectiva de gènere.	Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa	Document de mesures acordades. Nombre de contractes i periodicitat del seguiment.				
	2.4	Formació específica en perspectiva de gènere i àmbit laboral per a les persones responsables de la selecció de personal i la gestió dels recursos humans	Responsable d'igualtat	Nombre d'accions formatives i de persones participants.				
	2.5	Valoració de la formació i els mèrits en matèria d'igualtat en els processos de selecció.	Coordinació, Personal tècnic administratiu	Nombre de processos selectius i resultats				
3. Formació, promoció i carrera professional	3.1	Formació en igualtat i no discriminació, tant conceptes bàsics i generals com aquells adaptats als diferents perfils professionals (per ex. metodologies de treball amb adolescents amb perspectiva de gènere).	Responsable d'igualtat	Nombre d'accions formatives i persones participants.				
	3.2	Formalització d'un mecanisme de comunicació interna de vacants i opcions de promoció. Prioritzar les candidatures del sexe infra-representat.	Coordinació	Document d'acord. Nombre de vacants comunicades amb ell. Nombre de candidatures prioritzades.				
	3.3	Estudi de les necessitats de formació de la plantilla, tenint en compte també les possibilitats de promoció de les dones	Responsable d'igualtat, Coordinació	Nombre de necessitats detectades.				
	3.4	Detecció de possibles casos de sobrequalificació. Previsió de possibles vacants o creació de nous llocs de treball i disseny d'itineraris de promoció interna que tinguin en compte aquesta sobrequalificació, amb formació complementària, si s'escau.	Responsable d'igualtat, Coordinació	Nombre de casos identificats i accions dissenyades a l'efecte.				
	3.5	Compromís formal d'oferir la formació dins de l'horari laboral.	Junta Directiva	Document d'acord. Horaris de les formacions realitzades.				
	3.6	Estudiar la possibilitat d'establir estratègies conjuntes de contractació amb altres entitats afins i amb perspectiva de gènere	Junta Directiva, Coordinació	Acords i documents estratègics comuns.				

ÀREA	NÚM	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	INDICADORS	2021	2022	2023	2024
4. Temps de treball, conciliació i corresponsabilitat	4.1	Realització de campanyes dirigides a la plantilla i recopilació d'informació sobre totes les mesures de conciliació i sensibilització sobre la importància de la corresponsabilitat	Responsable d'igualtat, Coordinació	Nombre d'accions de difusió i sensibilització. Document de recopilació de mesures.				
	4.2	Seguiment periòdic de l'ús de les mesures de conciliació per part de dones i homes.	Personal tècnic administratiu, assessoria externa	Històric del nombre de dones i homes que n'han fet ús.				
	4.3	Garantir l'exercici del dret a les mesures de conciliació més enllà de les estrictament legals i obligatòries, a partir de la previsió, el seguiment i l'adopció de mesures adaptatives en l'organització, introduint mecanismes periòdics per a l'anàlisi de les necessitats del personal contractat i la seua valoració, suggerències de noves mesures, etc.	Responsable d'igualtat, Coordinació	Periodicitat de l'anàlisi. Nombre de mesures suggerides i introduïdes.				
	4.4	Formalització i inclusió en els contractes laborals de mesures de racionalització i harmonització dels usos del temps, de delimitació entre els temps de la vida laboral i personal, i de les mesures de flexibilitat horària actualment disponibles de manera informal.	Junta Directiva, Personal tècnic administratiu, assessoria externa	Document d'acord de formalització.				
5. Retribucions	5.1	Establiment de mecanismes per a fer un seguiment de l'evolució salarial amb perspectiva de gènere i detectar i corregir possibles esclatxes.	Personal tècnic administratiu, assessoria externa	Mecanismes introduïts i periodicitat del seguiment. Mesures de correcció adoptades i salaris resultants per gènere.				
6. Salut laboral	6.1	Elaboració d'un pla de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, amb especial atenció als riscos psicosocials vinculats a la sobrexigència i l'estrès.	Coordinació, personal tècnic administratiu	Nombre de riscos detectats i mesures de prevenció adoptades.				
	6.2	Establiment d'espais periòdics de trobada i intercanvi d'experiències, sentirs i inquietuds entre les persones treballadores	Coordinació i Responsables	Periodicitat dels espais.				
	6.3	Elaboració i difusió de protocols sobre violència i assetjament sexual o per raó de gènere o orientació sexual. Difusió d'altres recursos existents	Responsable d'igualtat. Àrea de difusió de la Junta Directiva.	Document d'aprovació dels protocols. Nombre d'accions de difusió i persones a qui ha arribat.				
7. Comunicació i llenguatge no sexista	7.1	Difusió i formació entre el personal de la <i>Guia sobre llenguatge inclusiu</i> elaborada per FADES.	Responsable d'igualtat. Àrea de difusió de la Junta Directiva.	Document d'aprovació del protocol. Nombre d'accions de difusió i formació i persones a qui ha arribat.				

## ANNEX III. FITXA PER A LA PLANIFICACIÓ AMB ENFOCAMENT DE GÈNERE

**TÍTOL DE LA PROPOSTA d'ACCIÓ:**

**BREU DESCRIPCIÓ:**

**ÀREA O ÀMBIT** (pot ser més d'un)

- Ocupació
- Esports
- Cultura
- Salut
- Sexualitat
- Drets humans
- Estudis
- Accessibilitat
- Comunicació
- Captació persones sòcies
- Festes
- Altres:

**S'ESPERA UNA PARTICIPACIÓ DIFERENT SEGONS EL GÈNERE?**

**POT AFECTAR DE MANERA DIFERENT A PERSONES DE DIFERENT GÈNERE?**

- Si la resposta a alguna de les anteriors és "Sí", potser cal aplicar alguna mesura correctora per a evitar reproduir o reforçar desigualtats de gènere? Quina?

**TÉ COM A OBJECTIU DIRECTE PROMOURE L'EQUITAT DE GÈNERE?** Són totes aquelles intervencions orientades de manera explícita a promoure l'equitat de gènere, actuant com a "palanca de canvi" per a modificar les causes i els efectes de la desigualtat.

**TÉ UN POTENCIAL EFECTE POSITIU EN LA LLUITA PER L'EQUITAT DE GÈNERE?** Són totes aquelles aquelles intervencions que, sense tindre explícitament la igualtat de gènere com a objectiu principal, es plantegen tenint en compte el seu efecte potencial.

- Si la resposta a les preguntes anteriors és "No", potser podem fer alguna cosa perquè la resposta siga "Sí"?

### TIPUS D'ACCIONS AMB IMPACTE DE GÈNERE

- 1) Propostes focalitzades a millorar la situació de les dones.
- 2) Propostes centrades en la corresponsabilitat social i pública per les cures i el sosteniment de la vida.
- 3) Propostes centrades en la cultura de la igualtat.

federació  
d'associacions  
d'estudiants

**FADES**

**Col·labora:**



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

**SEMPRE  
TEUA**

La teua llengua