



PLA D'IGUALTAT I EQUITAT 2022-2025

Associatiu / Voluntariat



Índex

0 Presentació

1 Anàlisi: antecedents i principis

Justícia i Pau: una entitat compromesa amb la promoció i defensa dels drets humans, la cultura de pau i no violència, la justícia global i l'ecologia integral
Principis del Pla d'Igualtat i Equitat
Pilars del Pla d'Igualtat i Equitat

2 Diagnòstic intern de gènere

3 Pla d'igualtat i equitat 2022-2025

Objectius del Pla

4 Accions dirigides al voluntariat i l'associatiu

Presentació



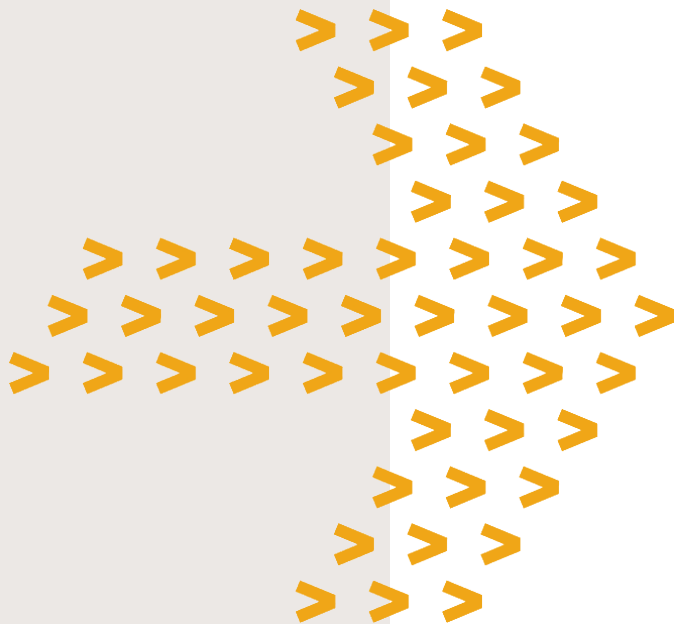
L'octubre del 2021, Justícia i Pau va començar a treballar de manera interna, participativa i circular per tal de poder elaborar les noves Orientacions Estratègiques 2022-2025 que hauran de marcar la nostra feina i actualitzar el nostre compromís. Malgrat que aquest procés acaba el proper 11 de juny on l'Assemblea general ha de donar el seu vistiplau a tota la tasca realitzada, un dels elements principals per a nosaltres, i tal com marca la Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes, és l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat i Equitat que confirma i reforça el compromís de l'associació amb la igualtat de gènere.

En aquest pla no només es recullen accions per a les treballadores i treballadors, com obliga la llei, sinó també per al voluntariat i l'associatiu, proposant millores en les anàlisis de la situació dels dos grups que permetin l'adopció de mesures veritablement eficaces.

D'altra banda, amb l'objectiu d'operativitzar i prioritzar el proper Pla d'Igualtat i Equitat, s'han vinculat les accions a la planificació estratègica de l'entitat, especialment als eixos d'acció: Drets humans,

Cultura de pau, Justícia restaurativa i Ecologia integral, i s'han incorporat les mesures a la planificació operativa de cada grup de treball i les diferents comissions territorials, amb seguiment i monitorització de la implantació del Pla d'Igualtat i Equitat per part de la Junta directiva.

Aquest Pla d'Igualtat i Equitat 2022-2025 de Justícia i Pau neix així reforçat per l'experiència i els aprenentatges obtinguts tant dels encerts com dels errors, i també pel coneixement i l'apropiació de les millores en la seva tasca quotidiana per part del personal contractat, el voluntariat i l'associatiu.



ANÀlisi: ANTECEDENTS I PRINCIPIS



Justícia i Pau: una entitat compromesa amb la promoció i defensa dels drets humans, la justícia social, la pau, la solidaritat i la protecció de la naturalesa.

Justícia i Pau inicia el 2017 un procés de reflexió sobre la necessitat d'incorporar l'enfocament de drets humans i gènere a les diferents àrees i processos de l'entitat. Podem distingir, des de llavors, fites o moments que marquen aquest procés:

2017. La gènesi. Durant el segon semestre del 2026 i el primer del 2017, l'entitat fa un pas endavant respecte a la reflexió interna de com incorporar l'enfocament de drets humans i gènere, de manera transversal, a tots els nivells de participació i activitats/projectes de l'entitat.

Al mateix temps, resulta un treball preparatiu per a la creació de les Orientacions Estratègiques 2017-2021 que inclou la incorporació de l'enfocament intercultural i del treball EN i PER A la diversitat, amb una perspectiva ecofeminista.

2019. La motivació constant. Al llarg d'aquest període, es crea entre la Junta Directiva i l'Equip Tècnic, el primer "Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o gènere", que propicia una segona reflexió i estratègia transversal.

2022. La concreció. Durant el segon semestre del 2021 i el primer trimestre del 2022, l'entitat aprofita les sessions de treball de reflexió interna per a la construcció del nou Pla Estratègic 2022-2025, per incorporar la redacció del Pla d'Igualtat i Equitat 2022-2025 que regula el nostre compromís amb la transversalització d'aquest eix, impulsa la creació de grups de treball a cadascuna de les comissions territorials i a Barcelona, i proposa la dinàmica i les eines necessàries per tal de portar-los a bon terme.



Principis del Pla d'Igualtat i Equitat

Els principis que van guiar el 2017 el desenvolupament del diagnòstic intraorganitzacional i el seu posterior desenvolupament intern, i que així mateix guiaran la implementació de les accions del present Pla d'Igualtat i Equitat, són:

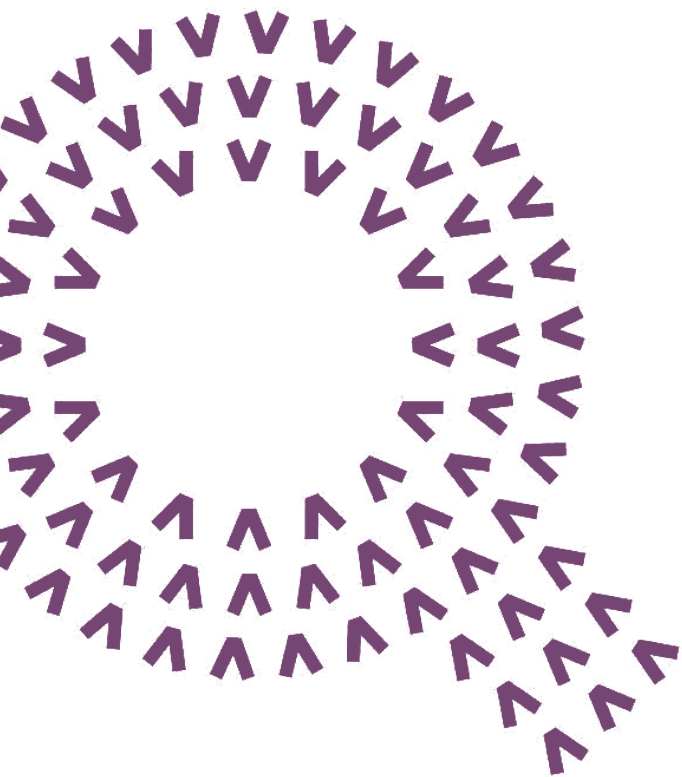
Participació: L'apropiació i la transformació social requereixen processos participatius en què la visió de l'associació que volem es construeixi col·lectivament.

Filosofia de la cura: Per a l'enfortiment de vincles i xarxes de suport intraorganitzacionals, cal atorgar igual importància a totes les persones com a agents de canvi, parant atenció a la cura tant personal com cap als i les altres, fent del procés -i en general de les relacions en l'associació- una vivència més humana.

Transversalitat: Principi imprescindible per garantir que la perspectiva de gènere travessi tots els nivells de l'associació, en totes les polítiques i en totes les etapes, passant a ser una responsabilitat col·lectiva.

Respecte a la diversitat: La igualtat d'oportunitats és un principi que engloba molts col·lectius i situacions molt diverses, té un caràcter interseccional i el respecte a totes és fonamental per garantir una aplicació coherent i real d'aquest principi.

Col·laboració i coordinació: En relació amb els principis de transversalitat i participació, el desenvolupament eficaç dels processos a favor de l'equitat requereix compromisos de col·laboració i coordinació de totes les persones i nivells de l'associació, verticalment i horitzontalment.





Pilars del Pla d'Igualtat i Equitat

A Justícia i Pau, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes ha estat un element bàsic de la gestió dels recursos humans i constitueix un dels principis fonamentals pel quals es regeix la nostra associació.

Els pilars d'aquest Pla d'Igualtat i Equitat i segons el que distingeix la Llei:

Igualtat de gènere: la condició d'ésser iguals dones i homes en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits. Art. 2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat. Art. 2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

En l'àmbit de les relacions laborals i de voluntariat seran els següents:

Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat de gèneres que hi pugui haver a Justícia i Pau.

Equilibrar el nombre de dones i homes que formen part dels òrgans de govern de l'associació.

Facilitar l'estabilitat i la permanència de les dones a l'associació.

Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o categories on hi hagi una menor representativitat.

Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament associatiu de dones i homes.

Afavorir l'accés a la formació de tota l'associació.

Conciliar l'ordenació del temps personal i de voluntariat mitjançant l'adopció de mesures

que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.

Introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació interna i externa de l'associació.

Seguiment i actualització, en cas que sigui necessari, del "Protocol de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i/o gènere"; i també l'elaboració de protocols contra l'assetjament moral o *mobbing*.

Utilització d'accions positives, consistents a atorgar les ofertes de voluntària, en igualtat de condicions, a la candidatura el sexe de la qual estigui menys representat en el lloc de voluntariat a cobrir.

Planificar cursos de formació encaminats a difondre les polítiques d'igualtat i la perspectiva de gènere.

DIAGNÒSTIC INTRAORGANITZACIONAL DE GÈNERE



>> Metodologia

Aquest diagnòstic es nodreix de dues fonts principals:

1

L'anàlisi documental d'altres plans d'igualtat, bones pràctiques o eines necessàries per tenir en compte a l'hora de motivar, gestionar, concretar i avaluar el nostre pla, com ara:

Registre públic de plans d'igualtat de la Generalitat:

<http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/>

Equitest de l'Ajuntament de Barcelona:

<http://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/ca/equitest>



“Estudi-diagnòstic: la perspectiva de gènere en el treball de les ONGD catalanes”. Bastardes; Franco. FCONGD. 2006

http://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/.content/continguts/02serveis/05publicacions/04informes_estudis_guies/perspectiva_genere_ong_catalanes/estudi_ongd.pdf

Reunió roDONES – Comissió economies feministes XES

<http://xes.cat/comisionseconomies-feministes/reunions-rodones/>

Eina observació de gènere – Comissió economies feministes XES

<http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genere/>

Xarxa d’empreses NUST - Nous Usos Socials del Temps

<http://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/ca/canal/xarxa-dempreses>

“Femení plural. Les dones a l’economia cooperativa.” Elba Mansilla-Joana G. Grenzner - Sílvia Alberich. 2014

<https://www.diba.cat/documents/232140/33121638/Femeni+plural.pdf/53c24c81-bf73-4c87-8184-29c27f4b916f>

“Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro-equidad”. Natalia Navarro. America Latina Genera - PNUD

<https://gaurkoemakumeak.files.wordpress.com/2012/02/gc3a9nero-y-cambio-organizacional-2007.pdf>

10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere. Igualtat de les dones en el treball. Generalitat de Catalunya

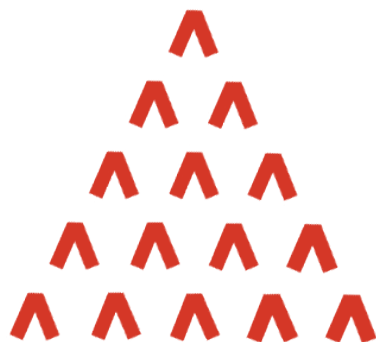
http://treball.gencat.cat/web/.content/09_-seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/10xq_genere_cat.pdf

II Pla d’Igualtat de la URV (2011-2015)

<http://www.publicacions.urv.cat/lilibres-digitalis/quaderns-de-la-igualtat/15-cataleg/quaderns-de-la-igualtat/302-ii-pla-digualtat-de-la-urv>

Pla d’Igualtat de la Fundació Joia (2015) i actualització (2017)

<https://canalempresa.gencat.cat/permalink/7d4294c1-36a4-11e5-be5c-005056924a59.pdf>



2

El treball de camp realitzat específicament per al propòsit d'aquest diagnòstic.

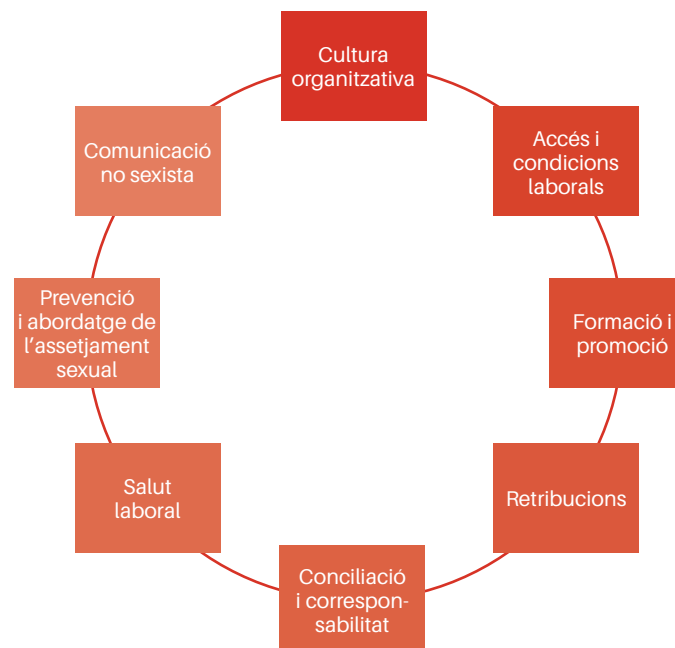
En segon lloc, el grup de treball coordinador va recollir informació a través d'entrevistes a persones clau, enquestes en línia i revisió d'actes i documentació. La mostra va estar conformada per 32 persones provinents de les àrees de voluntariat, Junta Directiva, personal contractat, comissions territorials i persones vinculades als diferents grups de treball derivats dels nostres quatre eixos d'acció. L'objectiu de l'enquesta era establir els èxits principals de processos interns a l'associació, obstacles i reptes a futur extraient recomanacions de cara al disseny d'aquest Pla d'Igualtat i Equitat 2022-2025.

>> Àrees de revisió

El Departament de Treball (2017) recomana tenir en compte els àmbits considerats en la Il·lustració ¹ al moment de realitzar un diagnòstic organitzacional. Aquests elements són els que han guiat el contingut del present document per establir les condicions de partida en matèria d'igualtat a Justícia i Pau.

¹Departament de Treball de Generalitat de Catalunya: Guia per a l'anàlisi de gènere. 2017

http://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-di-gualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf



Cultura organitzacional

A Justícia i Pau, tot i tenir un enfocament d'igualtat i equitat a totes les seves accions i òrgans de participació, el 45% de les persones enquestades ens convidaven a generar un espai concret de reflexió continuada, avaluació, sistematització i millora/actualització constant, davant les situacions de desigualtats o discriminació per qüestió de gènere. D'aquí sorgeix la creació del Grup de treball de transversalització de gènere, vinculat a l'Eix de Drets Humans que ha estat un mecanisme fonamental per a la difusió i la construcció de mesures del Pla d'Igualtat i Equitat. Aquest grup de

treball s'ha subdividit en quatre focus de treball per impulsar la implantació de mesures del pla: Recursos humans i formació, Reglament intern d'ús del temps, Banc del temps i temps de l'associatiu, Mesures de conciliació i Riscos laborals.

D'altra banda, no s'ha comptat amb recursos addicionals per impulsar el Pla d'Igualtat i Equitat més enllà del pressupost per a formacions, encara que tampoc no era el plantejament del pla. El grup de treball ha donat suport o liderat la creació o revisió dels documents clau en relació amb la cultura

intraorganitzacional: elaboració del "Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o gènere", revisió de fitxes relacionades amb el Codi de Conducta i el Manual de Seguretat, Procediment d'Avaluació a l'Exercici, proposta de Reglament Intern d'Ús del Temps, revisió del Manual de Salut i Seguretat, el nou Pla de Voluntariat, el nou Projecte Educatiu, a més de la revisió de la major part de polítiques i posicionaments de l'associació.

Mesures de conciliació

Seguint la informació recollida a l'"Enquesta de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per a personal amb contracte espanyol", resulta destacable el fet que el 56% de les persones considera que sol·licitar una jornada reduïda podria afectar negativament la seva situació laboral i que augmentarien les hores extres (tot i que amb

possibilitat de recuperar-les en la majoria dels casos). Es considera també que no hi ha una aplicació homogènia a tota l'associació, per exemple, a l'autorització del teletreball, que depèn de la persona que autoritza el teletreball (coordinació de seu o departament). Respecte a les mesures més demanades per millorar la conciliació, ampliar les

possibilitats de teletreball continua sent la prioritat (57%), seguit d'una jornada reduïda a 37,5h (53%) i vacances i permisos (34%).

La satisfacció amb les mesures de conciliació de l'associació ha augmentat una mica des del 2017 (2.45 sobre 5) al 2021 (4.95 sobre 5). Al mateix

temps, malgrat les mesures relatives a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, és imprescindible, a més d'afavorir-la, que la conciliació no es percebi com una barrera en la promoció i la participació. Alguns comentaris de l'enquesta de conciliació que es va realitzar a finals del 2017 reflectien que les reduccions de jornada no suposaven una disminució de la càrrega de treball, per la qual cosa n'hi havia que les consideraven inviables. Com veiem, s'apreciava la necessitat de continuar amb el desenvolupament de mesures de conciliació, però era fonamental vèncer la percepció negativa d'acollir-se a mesures de conciliació, el «presentisme».

Salut laboral

Pel que fa a la salut laboral, es considera clau la implantació de mesures com ara la prevenció de riscos laborals amb enfocament de gènere. L'anàlisi de riscos ho fa una empresa externa que no té en consideració el gènere, de manera que des de la Unitat de gènere es va realitzar la revisió del "Manual de seguretat i salut a oficines" i es va proposar un annex a aquest manual incorporant la perspectiva de gènere.

Sensibilització i comunicació

Les mesures que s'han anat implantant progressivament s'han anat difonent de manera diferent: web, correus electrònics, etc. La difusió del Pla es farà per mitjà de presentació a l'Assemblea general de l'11 de juny de 2022, a totes les comissions territorials de Sabadell, Terrassa, Badalona, Sant Juts Desvern i Collblanc, a la reunió de coordinació de Justícia i Pau Catalunya i a la Comisión General de Justicia y Paz de España.

Igualtat a l'accés, promoció i formació

Des de la Junta Directiva, en els dos darrers anys s'han incorporat als processos de selecció una sèrie de preguntes per detectar la sensibilitat de gènere de la persona entrevistada, a més s'ha elaborat un manual per a la incorporació de l'enfocament de gènere a tots els processos de captació de persones.

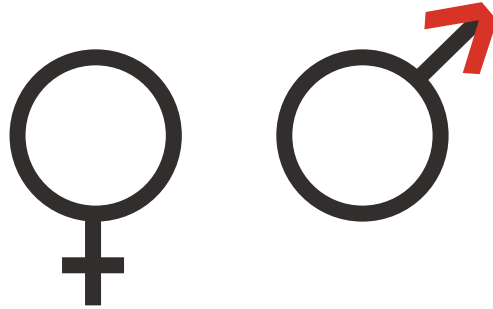
El 40% de les persones entrevistades a l'enquesta valoren positivament les mesures implantades pel que fa a plans de desenvolupament professional que fomentin la igualtat de gènere, mentre que el 32% considera suficients les mesures lligades a la

promoció interna i el 40% aprova les mesures d'acció positiva per promoure el sexe infrarepresentat segons àrees o llocs de l'associació. En aquest sentit, s'ha augmentat el nombre de dones a la Junta (del 60% al 68%) i responsables de les comissions (del 50% al 60%), equilibrant-se amb la proporció al voluntariat (74%).

Finalment, s'observa la necessitat de desenvolupar plans de carrera, tant per a personal contractat com per al voluntari, prestant atenció al biaix que introdueix la percepció que l'augment de responsabilitats entra en conflicte amb la conciliació ja que, d'acord amb les enquestes, se segueixen percebent barreres per a les persones amb jornada reduïda o amb dificultat per fer hores a les tardes (la majoria dones), que perceben com a complicada la seva participació i la seva promoció.

>> Política salarial

Quant a la política salarial, l'anàlisi realitzada permet visualitzar que no hi ha a Justícia i Pau discriminació per motiu de sexe en l'àmbit salarial segons categoria professional (a igual categoria, igual salari).



27.661 €
de mitjana

27.661 €
de mitjana

Això es deu al fet que hi ha un percentatge més gran de dones contractades que d'homes, i que a l'interior de l'entitat s'ha fet un esforç d'apropar els sous al que assenyala el nostre conveni laboral. Per tant, si tot funciona com esperem, durant el 2022 podríem apropar-nos a aquesta situació, ja que venim d'unes retribucions del tot per sota del que estableix el conveni.

>> Ètica de la cura

Per a Justícia i Pau és necessari establir una ètica transversal de cura, que acompanyi el desenvolupament d'aquest Pla d'Igualtat i Equitat 2022-2025. En aquests moments, i per tal de millorar la gestió, les formacions i les dinàmiques proposades, treballarem de manera convinguda amb Lafede.cat, en el procés "Sembrem cures, cultivem canvis" www.lafede.cat/eticadelacura.

Un procés que ens ha d'ajudar a enfortir la perspectiva feminista i a instaurar l'ètica de la cura a totes les nostres accions, activitats i projectes tot revisant de manera especial:

- Valors hegemònics
- Conflictes, relacions i emocions
- Participació democràtica

>> Assetjament sexual

S'ha elaborat un "Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o gènere" aprovat en junta el 2019. Durant els tres anys que porta el protocol en vigor no s'ha rebut cap cas. És important esmentar que el protocol es va elaborar amb la implicació de tot l'equip tècnic i el voluntariat més implicat als grups de treball.



Anàlisi DAFO

Arran dels resultats del diagnòstic realitzat, es van definir una sèrie de fortaleeses i oportunitats i també àrees de millora derivades dels punts febles detectats per a cada àrea objecte d'anàlisi.

A través de l'avaluació esmentada, es va poder constatar que, si bé hi ha hagut avenços, han quedat mesures per implantar i objectius per assolir. Entre els avenços, podem destacar els realitzats en la generació d'una cultura organitzacional sensible a les desigualtats de gènere, reflectida en el Pla Estratègic, amb la consolidació d'un marc de referència comú compartit per tota l'associació, una millora en el grau de coneixement i la revisió de ferramentes clau.

No obstant això, es van identificar alguns reptes pendents: hi ha algunes resistències que es basen a negar els estereotips, rols i relacions desiguals de gènere a l'associació, o bé a atribuir-los causes externes (cosa que comporta la idea que no siguin superables amb estratègies internes). A més, cal enfortir els grups de treball de gènere a les comissions territorials i a la Junta Directiva perquè impulsin mesures a les seves comissions i territoris; continua sent necessari promoure models de relació col·laboratives horitzontals i

assegurar una distribució de poder i de lideratge no masculistes.

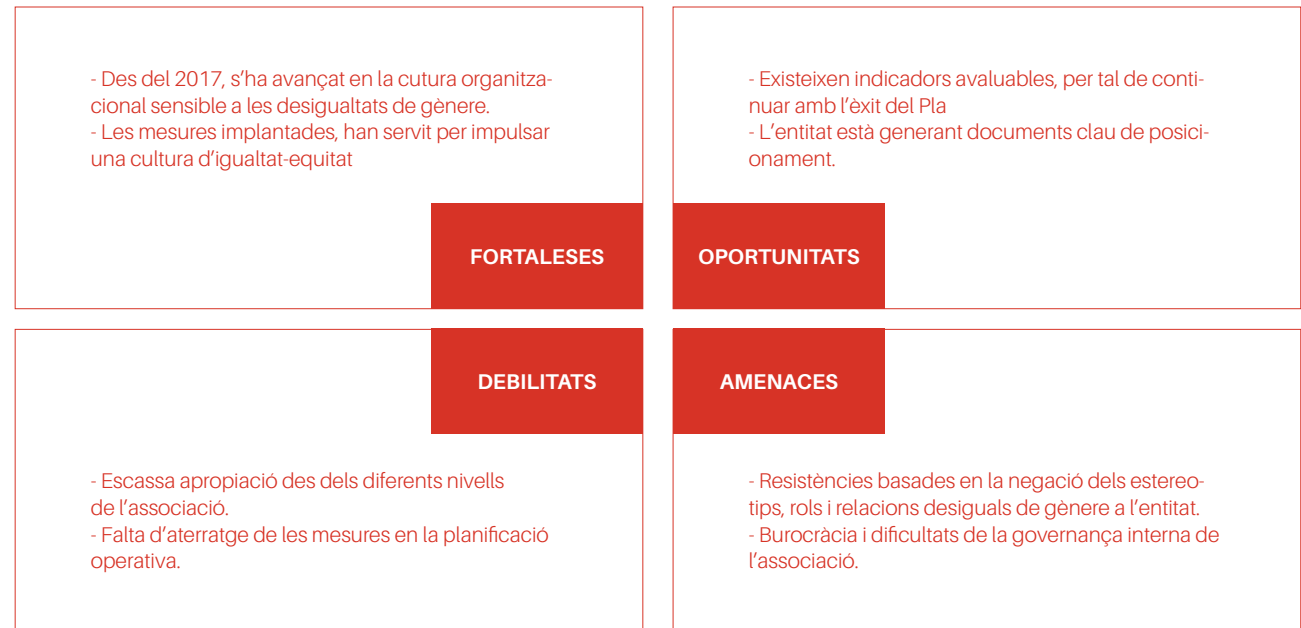
D'altra banda, s'observa una manca d'aterratge de les mesures a la planificació operativa dels diferents departaments; una escassa legitimació en quedar algunes propostes dels grups de treball de les comissions territorials pendents d'aprovació i, finalment, les dificultats d'aplicació d'algunes mesures, com les relatives al personal voluntari.

Finalment, quant al Pla d'Igualtat i Equitat mateix, d'una banda, es valorava necessari establir indicadors dels objectius del nou Pla d'Igualtat i Equitat de cara al mesurament del grau de compliment.

Es considera prioritari establir mecanismes eficaços per a la difusió d'aquest i dels seus avenços i avaluacions, i també dels procediments i eines generats arran del "Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o gènere", annex al "Manual de seguretat i salut a oficines", "Reglament intern d'ús del temps", "Manual formatiu de recursos humans i gènere", etc.

L'anàlisi anterior permet obtenir la matriu DAFO següent (Debilitats, Amenaces, Fortaleeses i Oportunitats) de la situació actual de Justícia i Pau de cara al Pla d'Igualtat i Equitat 2022-2025 de l'associació.

(Il·lustració 2).



El diagnòstic de l'associació permet enfocar-nos cap a les prioritats més clares i els objectius més consolidats.

1

Es considera necessària una major concreció i replantejament de les accions proposades al Pla amb relació al voluntariat.

2

És fonamental tenir en compte el voluntariat i l'associatiu a les comissions territorials.

3

S'ha d'impulsar el funcionament de grups focals i referents de gènere a les comissions territorials i els diferents grups de treball dels quatre eixos d'acció, donant més legitimitat i agilitat a aquests grups focals.

4

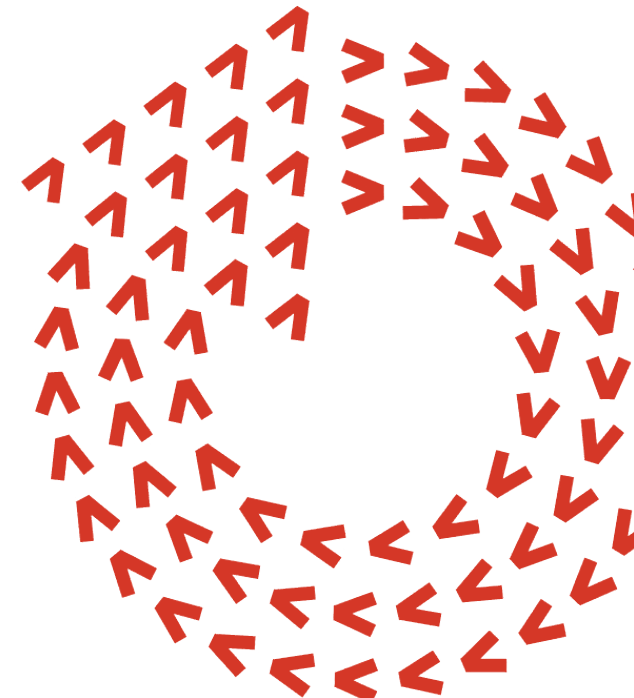
És fonamental l'apropiació i el lideratge en la implantació i el seguiment per part de la direcció de l'associació (Junta Directiva i Direcció Tècnica) i més dinamització per part del Grup d'Igualtat, vinculat a l'Eix de Drets Humans. Per això, és imprescindible continuar aprofundint a generar sensibilitat vers el gènere en la cultura organitzacional, especialment en els àmbits de presa de decisions, per la qual cosa seria recomanable la formació obligatòria a Junta Directiva, coordinaci-

ons dels quatre eixos d'acció, dels grups de treball i dels responsables de les comissions territorials.

5

Es requereix una formació específica en gènere aplicada a recursos humans que vagi dirigida a tot el personal que participi en processos de selecció, proporcionant criteris i pautes clares a seguir en els processos de selecció per detectar la sensibilitat de gènere de les candidatures; així mateix, es considera imprescindible establir una llista de llocs a l'associació per als quals el requisit de formació i/o experiència en gènere i drets humans sigui imprescindible abans de la seva incorporació, sent obligatòria una formació bàsica en gènere i drets humans per a la resta de llocs.

Amb vista a simplificar aquest Pla d'Igualtat i Equitat 2022-2025, s'han integrat els àmbits d'actuació i els objectius específics, de manera que estiguin unificats els objectius i els àmbits d'actuació i en sigui més fàcil el seguiment i l'avaluació posterior. Aquest Pla d'Igualtat i Equitat 2022-2025 continua el procés iniciat amb el "Protocol de prevenció d'assetjament i/o discriminació...", del Pla de Voluntariat i del Projecte Pedagògic, encara que al mateix temps recull els aprenentatges d'aquests anys de treball, de les avaluacions i dels informes que s'han realitzat.



PLA D'IGUALTAT I EQUITAT



Objectius
del Pla

OBJECTIU GENERAL

Promoure un canvi intraorganitzacional de gènere a la cultura, les polítiques i el funcionament de Justícia i Pau, assentant la integració real i efectiva de la perspectiva de gènere a tots els nivells.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

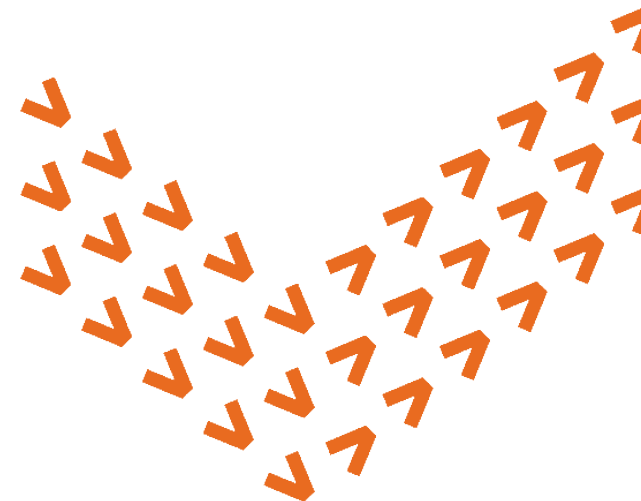
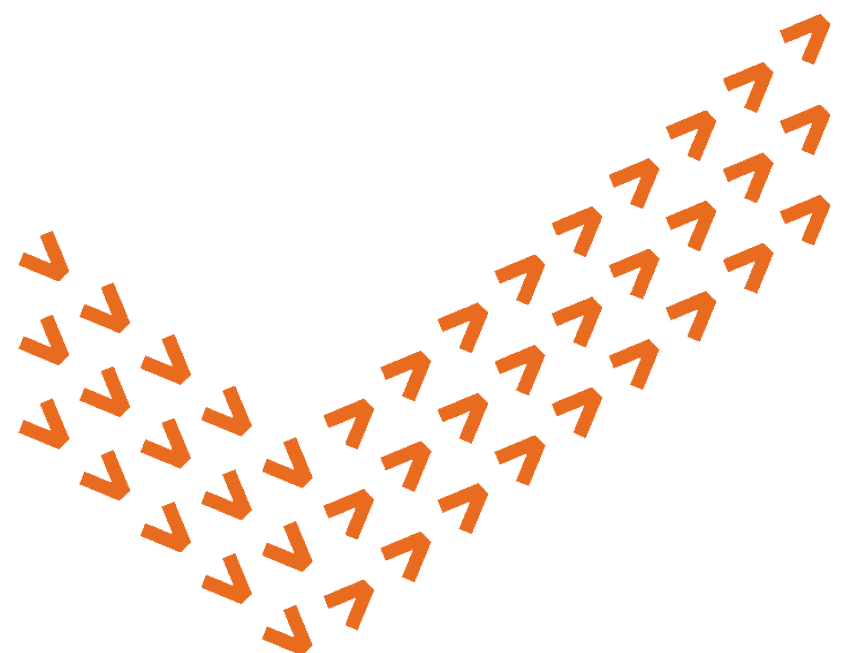
O.E.1. Generar una cultura organitzacional sensible a les desigualtats de gènere comú i compartida per totes les persones de l'associació.

O.E.2. Potenciar la igualtat de gènere en l'accés, la promoció i la participació de dones i homes en tots els nivells de l'associació.

O.E.3. Afavorir l'equilibri entre la vida personal i familiar de totes les persones de l'associació.

O.E.4. Garantir un ambient associatiu segur incorporant-hi la perspectiva de gènere.

ACCIONS DIRIGIDES AL VOLUNTARIAT I L'ASSOCIATIU





OBJECTIU ESPECÍFIC 1



Generar una cultura organitzacional sensible a les desigualtats de gènere comú i compartida per totes les persones que conformen l'associació

> Acció núm. 1.1

Denominació	Formalitzar les funcions i l'abast de la Xarxa de Referents de Gènere i Drets Humans.
Activitats	<ul style="list-style-type: none">• Consolidar una Xarxa de Referents de Gènere i Drets Humans a tots els grups de treball, comissions territorials, activitats i projectes de l'associació.• Seguir augmentant el coneixement sobre la xarxa i el seu impacte.• Establir els mecanismes de comunicació adequats perquè cada persona voluntària conegui qui és el Referent de Gènere.• Impulsar l'activitat dels Grups de Treball de Gènere per impulsar la implantació de les mesures del Pla.• Potenciar la formació de la Xarxa de Referents de Gènere per tal que puguin donar suport al treball de transversalització.
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• Llistat d'integrants de la Xarxa de Referents de Gènere i Drets Humans.• Sistematització: nombre i tipus de consultes i actuacions de la Xarxa de Referents de Gènere i Drets Humans.• Formació rebuda en matèria de gènere i DH.• Actes de les reunions de la Xarxa de Referents de Gènere i Drets Humans mantingudes.• % del coneixement de les persones voluntàries i sòcies de l'entitat del seu Referent de Gènere i Drets Humans.
Personal al qual va adreçada la acció	En un primer nivell, totes les persones que conformen la Xarxa de Referents de Gènere i Drets Humans.
Personal responsable de l'acció	Grup de treball de Transversalització de Gènere i Drets Humans. Grup de treball de Voluntariat i Desenvolupament Associatiu.
Òrgan que assegura el compliment de l'acció	Eix de Drets Humans. Junta directiva.
Recursos	Temps: delimitar l'assignació horària segons cada tipus de formació (bàsica o avançada) Tecnològics: <i>mailing</i> intern, Instagram, Twitter
Període d'execució	Durant tot el període de vigència del Pla d'Igualtat i Equitat 2022-2025.

> Acció núm. 1.2

Denominació	Generar processos de formació continuada als espais de presa de decisions de l'associació.
Activitats	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que hi ha un marc de formació continuada sobre gènere i drets humans adreçat a les persones de l'associatiu en espai de presa de decisions.• Garantir que s'incorpora als processos d'acollida el marc de formació contínua sobre gènere i drets humans.• Continuar amb la formació realitzada en gènere i drets humans en el marc de la implantació del Pla d'Igualtat i Equitat 2022-2025.• Inserir a la formació de Justícia i Pau formacions multinivell sobre gènere i drets humans, que siguin accessibles tot l'any i que sigui accessible en els diferents idiomes amb què treballen els equips de Justícia i Pau.• Realitzar una enquesta per valorar les necessitats i expectatives amb la formació.• Promoure que l'associatiu i el voluntariat facin formacions externes a Justícia i Pau sobre gènere i drets humans, mitjançant la realització d'un inventari sobre les diferents formacions que ofereixen diferents entitats.
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• Formació rebuda en matèria de gènere i drets humans.• Avaluació prèvia i posterior a la formació.• El 100% de la Junta directiva i responsables de les comissions territorials tenen formació en gènere.• Inventari de l'oferta formativa externa a gènere i drets humans.
Personal al qual s'adreçada l'acció	Associatiu en llocs de junta directiva i responsabilitat.
Personal responsable de l'acció	Grup de treball de voluntariat i desenvolupament associatiu. Grup de treball de transversalització de drets humans i gènere.
Òrgan que assegura el compliment de l'acció	Junta Directiva.
Recursos	Temps: delimitar l'assignació horària segons cada tipus de formació. Tecnològics: mailing intern i xarxes socials.
Període d'execució	Durant tot el període de vigència del Pla d'Igualtat i equitat 2022-2025.

> Acció núm. 1.3

Denominació	Generar processos de formació contínua adreçat al voluntariat actiu als programes.
Activitats	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que hi ha un marc de formació contínua sobre gènere i drets humans adreçat al voluntariat actiu dels programes.• Garantir que s'incorpora als processos d'acollida el marc de formació contínua sobre gènere i drets humans.• Continuar amb la formació realitzada en gènere i drets humans en el marc de la implantació del Pla d'Igualtat 2022-2025.• Inserir a la formació de Justícia i Pau formacions multinivell sobre gènere i drets humans, que siguin accessibles tot l'any i que sigui accessible en els diferents idiomes amb què treballen els equips de Justícia i Pau.• Realitzar una enquesta per valorar les necessitats i expectatives amb la formació.• Promoure que l'associatiu i el voluntariat facin formacions externes a Justícia i Pau sobre gènere i drets humans, mitjançant la realització d'un inventari sobre les diferents formacions que ofereixen diferents entitats.
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• Formació rebuda en matèria de gènere i drets humans.• Avaluació prèvia i posterior a la formació.• El 100% de la Junta Directiva i responsables de comissions territorials tenen formació en gènere.• Inventari de l'oferta formativa externa a gènere i drets humans.
Personal al qual s'adreçada l'acció	Voluntariat actiu dels programes.
Personal responsable de l'acció	Grup de treball de voluntariat i desenvolupament associatiu. Grup de treball de transversalització de drets humans i gènere.
Òrgan que assegura el compliment de l'acció	Eix de drets humans. Junta Directiva.
Recursos	Temps: delimitar l'assignació horària segons cada tipus de formació. Tecnològics: mailing i xarxes socials de Justícia i Pau.
Període d'execució	Durant tot el període de vigència del Pla d'Igualtat i equitat 2022-2025.

> Acció núm. 1.4

Denominació	Difusió de les conclusions de l'avaluació del Pla d'Igualtat 2013-2016 i del Pla d'Igualtat 2018-2022 als diferents nivells de l'associació.
Activitats	Informar del marc teòric, desenvolupament del procés de diagnòstic i resultats d'aquest a l'associatiu i el voluntariat en diverses fases: <ul style="list-style-type: none">• Espai de reflexió de la Xarxa de referents de gènere i drets humans.• Difusió de l'avaluació del Pla d'Igualtat de Justícia i Pau 2022-2025 a la xarxa de Referents de gènere i drets humans en el seu àmbit d'actuació.• Difusió de l'avaluació del Pla d'igualtat de Justícia i Pau 2022-2025 a la resta de l'associatiu i el voluntariat, interiorització i apropiació d'aquest i de les accions a dur a terme.• Revisar els canals de comunicació del Pla d'igualtat i fomentar l'ús del bloc del Pla d'igualtat o cercar nous canals per difondre l'informe de l'avaluació final.• Assegurar que tota persona voluntària i/o sòcia als espais de presa de decisions que s'incorpora a l'associació coneix el Pla d'igualtat 2022-2025.
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• Acta de la reunió de la Xarxa de Referents de Gènere i Drets Humans on es presenten les conclusions de l'avaluació del Pla d'Igualtat de Justícia i Pau 2022-2025.• Nombre i tipus d'espais on s'ha presentat el Pla d'Igualtat 2022-2025.• Espai de presentació al web del Pla d'Igualtat i visites rebudes.
Personal al qual s'adreçada l'acció	En un primer nivell, a la Xarxa de Referents de Gènere i Drets Humans. En un segon nivell, el voluntariat actiu i l'associatiu en espais de presa de decisions.
Personal responsable de l'acció	Grup de treball de transversalització de gènere i drets humans. Grup de treball de voluntariat i desenvolupament associatiu. Xarxa de Referents de Gènere i Drets Humans.
Òrgan que assegura el compliment de l'acció	Eix de drets humans. Junta directiva.
Recursos	Temps.
Període d'execució	Durant el 2022.

> Acció núm. 1.5

Denominació	Difusió dels documents polítics en matèria d'igualtat de gènere als diferents nivells de l'associatiu i el voluntariat.
Activitats	Informar totes les persones treballadores dels posicionaments i compromisos que l'associació té amb la igualtat , en diverses fases: <ul style="list-style-type: none">• Identificació i elaboració dels marcs conceptuals que Justícia i Pau vol utilitzar per a la incorporació de l'enfocament de drets humans i gènere.• Incorporació als mòduls de formació dels posicionaments i compromisos de Justícia i Pau amb la igualtat de gènere.• Continuar amb la difusió d'aquests posicionaments i compromisos pels punts focals en el seu àmbit d'actuació.<ul style="list-style-type: none">Carta ètica de gènere.Document conceptual de política de drets humans i gènere.Manual d'ús del llenguatge de Justícia i Pau.Posicionament sobre dones i espiritualitats.Posicionament migració.Política de drets i salut sexual.Política sobre diversitats afectivosexuals.• Elaboració d'un resum de posicionaments de Justícia i Pau a gènere, drets humans i salut que es facilitarà a tota persona voluntària o sòcia en espais de presa de decisió que s'incorpori a l'associació per a la lectura i la signatura.
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de documents difosos.• Coneixement per part de l'associació dels documents esmentats a través d'una enquesta.• Nombre de documents de mínims signats en proporció al nombre de persones incorporades a Justícia i Pau.
Personal al qual s'adreçada l'acció	Persones voluntàries actives i/o sòcies en espais de presa de decisió.
Personal responsable de l'acció	Xarxa de referents de gènere i drets humans. Grup de treball de voluntariat i desenvolupament associatiu. Grup de treball de transversalització de drets humans i gènere.
Òrgan que assegura el compliment de l'acció	Eix de drets humans. Junta directiva.
Recursos	Accés des de la web de Justícia i Pau/Temp.
Període d'execució	Durant tot el període de vigència del Pla d'Igualtat i equitat 2022-2025.



OBJECTIU ESPECÍFIC 2



Potenciar la igualtat de gènere en l'accés, la promoció i la participació de dones i homes en tots els nivells de l'associació

> Acció núm. 2.1

Denominació	Incorporar en tots els processos mecanismes de selecció de voluntariat i associatiu en llocs de presa de decisions sensibles al gènere, que permetin garantir la igualtat d'oportunitats per a totes les àrees i assegurar una estructura de persones sense biaixos de gènere.
Activitats	<ul style="list-style-type: none">• Continuar explicitant a les ofertes de voluntariat publicades per l'associació que Justícia i Pau promou la igualtat d'oportunitats de totes les persones i estableix mesures d'acció positiva per a aquelles persones que pertanyen a algun col·lectiu infrarepresentat als llocs que s'ofereixen.• Impulsar formacions per incorporar l'enfocament de gènere a tots els processos de selecció, dirigides cap a les persones relacionades amb el desenvolupament i la gestió de voluntariat tant a Barcelona com a les comissions territorials.• Incorporar en els processos de selecció de voluntariat la sensibilització en relació amb la igualtat de gènere per mitjà d'una sèrie de preguntes per valorar la sensibilitat al gènere a les entrevistes.• Elaborar un document que contingui les alineacions ideològiques de Justícia i Pau, perquè les persones voluntàries que s'incorporen a l'associació siguin conscients i coneixedores dels posicionaments i els principis de l'associació.
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• Totes les ofertes de voluntariat publicades per l'associació expliciten el posicionament polític respecte a la igualtat.• Formacions realitzades per a persones que fan selecció a Barcelona i a les comissions territorials.• Establertes juntament amb la Xarxa de referents de gènere una sèrie de preguntes per als processos de selecció.• Elaborada la llista de lloc en què el requisit de formació i/o experiència en gènere i drets humans és obligatori.• Elaborat i lliurat el document d'alineacions ideològiques de Justícia i Pau.• Qüestionaris realitzats al <i>briefing</i> d'arribada a tota persona.
Personal al qual s'adreçada l'acció	Totes les persones que realitzen processos de selecció de voluntariat a Justícia i Pau.
Personal responsable de l'acció	Grup de treball de voluntariat i desenvolupament associatiu. Grup de treball de transversalització de drets humans i gènere. Xarxa de Referents de Gènere i Drets Humans.
Òrgan que assegura el compliment de l'acció	Junta directiva. Coordinacions comissions territorials. Direcció.
Recursos	Temps / Recursos humans / Assignació pressupostària en formació. Possibilitat d'assistència tècnica.
Període d'execució	2022

> Acció núm. 2.2

Denominació	Anàlisi dels models de gestió i de lideratge dins de l'associació.
Activitats	<ul style="list-style-type: none">• En el marc del Pla estratègic 2022-2025 en relació a la governança, impulsar la fluïdesa i el <i>feedback</i> en els processos de comunicació a cada àmbit de l'associació (espais associatius, espais operatius) per fomentar la participació, el treball en equip i el compliment de les seves responsabilitats.• Realitzar una trobada entre el voluntariat per analitzar els obstacles que troben les dones en la seva incorporació als llocs de presa de decisions i propostes per eliminar-los.• Elaborar un document o reglament que delimiti i visibilitzi explícitament els criteris que atorguen legitimitat i autoritat a l'organització, vinculant-los amb l'ús del poder.• Creació d'un espai de reflexió i capacitació de llocs de responsabilitat sobre models de gestió i lideratge no patriarcals.
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• Anàlisi o diagnòstic realitzat sobre models de gestió i lideratge dins de l'associació.• Decisió política sobre el model de lideratge que es vol impulsar a Justícia i Pau a partir del resultat del diagnòstic anterior.• Difusió d'aquest, eines i espais utilitzats, participació.• Nombre de reunions i capacitacions sobre models de gestió i lideratge.• Nombre de dones i homes que hi han participat. Avaluació sobre la participació.• Avaluació de les capacitacions.
Personal al qual s'adreçada l'acció	En una primera fase, llocs que assumeixen més gestió i lideratge (Junta Directiva i comissions territorials). En una segona fase, el voluntariat que requereixi gestió d'equip o capacitat de lideratge.
Personal responsable de l'acció	Grup de treball de voluntariat i desenvolupament associatiu. Unitat de desenvolupament estratègic.
Òrgan que assegura el compliment de l'acció	Direcció. Junta Directiva.
Recursos	Temps Equip Tècnic i serveis de Lafede.cat
Període d'execució	2022-2023



OBJECTIU ESPECÍFIC 3



Afavorir l'equilibri entre la vida personal i familiar de totes les persones de l'associació

> Acció núm. 3.1

Activitats	Realitzar una anàlisi detallada de la distribució de gènere per àrees/ tasques als llocs de voluntariat.
Descripció	<ul style="list-style-type: none">• Incorporar un sistema per al registre de la distribució per gènere de les diferents tasques dels treballs de voluntariat, ja que s'ha valorat que el mesurament del temps requerit real al voluntariat és realment difícil.• Avaluar les possibles mesures que es poden establir per facilitar la redistribució entre gèneres de les diferents tasques.• Promoure el voluntariat del sexe infrarepresentat en aquelles funcions i tasques que s'han identificat a l'anàlisi que tenen més biaixos de gènere.
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• Informe de l'anàlisi sobre distribució de gènere del voluntariat.• Sistema de registre implementat.• Percentatge de la participació homes i dones als diferents llocs i espais de participació.• Nombre de llocs de voluntariat que han reformulat i repartit les seves responsabilitats.
Personal al qual va dirigida l'acció	Voluntariat actiu de Justícia i Pau. Associatiu en espais de presa de decisions.
Personal responsable de l'acció	Grup de treball de voluntariat i desenvolupament associatiu. Referents de gènere i drets humans.
Òrgan que assegura el compliment de l'acció	Junta directiva. Direcció.
Recursos	Assignació de temps dins dels equips responsables.
Període d'execució	2022-2023
Comentaris	Tot i la importància de tenir en compte que la disponibilitat de temps no pot ser un criteri indispensable per assumir determinats llocs de voluntariat perquè suposa una discriminació indirecta per a l'accés de les dones a aquests llocs, la dificultat per fer un mesurament real aconsella posar l'èmfasi en la distribució per gènere de les diferents tasques.

> Acció núm. 3.2

Denominació	Establir una sèrie de normes generals sobre l'ús del temps a l'organització, amb adaptacions a cada context autonòmic i regional, i que incloquin l'ús del temps del voluntariat i del personal contractat.
Activitats	<ul style="list-style-type: none">• Realitzar una enquesta a tots els nivells de l'associació sobre la capacitat de control dels temps de les persones que formen part de Justícia i Pau, oberta a propostes.• Elaborar una anàlisi que agrupi les demandes i també les propostes que hagin sorgit després de l'enquesta.• Fixar una sèrie de normes generals sobre l'ús del temps a l'organització on es recullin almenys els punts següents:<ul style="list-style-type: none">Què es considera com una situació d'urgència per trucar a una persona (voluntària o contractada) fora dels horaris establerts en la seva jornada de treball o en horaris racionals.Establir "persones de guàrdia" a la Junta Directiva, Equip Tècnic i comissions territorials als quals, en cas d'urgència, es podrà trucar fora de l'horari establert.Pautes per a treball en equip i sobretot per a organitzar reunions.• Difondre el document de normes generals sobre l'ús del temps a l'organització.• Avaluació de la utilitat i el grau d'aplicació de les normes generals per realitzar possibles actualitzacions o noves difusions.
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de comissions territorials amb reglament establert.• Nombre de publicacions internes / correus / <i>briefings</i> on s'inclou informació sobre les normes generals.• Anàlisi del compliment a les avaluacions intermèdia i final de l'actual Pla d'Igualtat 2022-2025.• Anàlisi de l'impacte en la capacitat de control dels temps respectius de les persones que participen a Justícia i Pau, desagregat per sexe.
Personal al qual s'adreça l'acció	Totes les persones de l'associació.
Personal responsable de l'acció	Grups de treball i eixos d'acció coordinacions de comissions territorials. Equip tècnic i Junta Directiva.
Òrgan que assegura el compliment de l'acció	Junta Directiva. Direcció.
Recursos	Assignació de temps dins dels equips responsables.
Període d'execució	Des del 2022 fins al final de vigència del Pla d'Igualtat i equitat 2022-2025.



OBJECTIU ESPECÍFIC 4



Garantir un ambient associatiu segur incorporant-hi la perspectiva de gènere

> Acció núm. 4.1

Denominació	Promoure l'aplicació del "Protocol de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i/o gènere".
Activitats	<ul style="list-style-type: none">• Difondre el Protocol a tots els nivells de l'associació.• Desenvolupar accions formatives sobre els continguts del Protocol.• Realitzar cada dos anys una avaluació sobre el seu compliment, casos produïts i possibles actualitzacions i millores del document.
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• Implantades pautes per a la difusió.• Nombre d'activitats de sensibilització i formació.• Nombre de persones que han sol·licitat informació sobre el protocol, desagregat per sexes.• Nombre de persones que han rebut informació sobre el protocol, desagregat per sexes.• Avaluació cada dos anys del compliment del protocol fet.
Personal al qual s'adreça l'acció	Totes les persones voluntàries i/o sòcies en espais de presa de decisió.
Personal responsable de l'acció	Adreça de persones. Grup de treball de Transversalització de drets humans i gènere.
Òrgan que assegura el compliment de l'acció	Junta Directiva. Direcció.
Recursos	Temps. Assignació pressupostària en cas de ser necessari suport extern especialitzat. Assignació pressupostària de sensibilització i/o formació.
Període d'execució	Tot el període de vigència del Pla d'Igualtat i equitat 2022-2025.
Comentaris	Les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i/o gènere requereixen un tractament particular, per això és important treballar tant la prevenció com l'actuació eficaç davant de situacions que es detecten. La prevenció de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i/o gènere requereixen una sensibilització de totes les persones que formen part de l'associació i de la creació d'un ambient organitzacional no tolerant amb comportaments i actituds que puguin constituir situacions de assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i/o gènere.



**PLA D'IGUALTAT I EQUITAT
2022-2025**
Associatiu/Voluntariat