

ESTRATÈGIA D'IGUALTAT



ESTRATÈGIA D'IGUALTAT



ÍNDEX

| | |
|----------------------------|----|
| 1. Introducció | 5 |
| 2. Metodologia | 9 |
| 3. Anàlisi diagnòstic | 13 |
| 4. Disseny de l'estratègia | 16 |
| 5. Implementació temporal | 29 |

ESTRATÈGIA D'IGUALTAT





1. Introducció

Durant l'últim segle, l'àmbit empresarial i organitzacional ha experimentat una transformació social, cultural i tecnològica interdependent amb la realitat i la justícia social. Seguint aquesta línia, la lluita pels drets socials i fonamentals ha fructificat en la creació de diferents normatives i àmbits d'actuació, i l'àmbit organitzacional no és una excepció. En una lluita per la igualtat i la justícia social, la igualtat entre homes i dones suposa un dels pilars fonamentals per a adquirir una societat justa i sostenible.

Sent així, aquesta necessitat ha estat detectada a nivells internacionals i s'ha integrat en els principals plans d'acció i acords internacionals. El millor exemple són els Objectius de Desenvolupament Sostenible (endavant, ODS) aprovats en "l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible de l'Organització de les Nacions Unides", els quals inclouen com a cinquè objectiu "aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar a totes les dones i xiquetes". Concretament, una de les seues metes és suprimir les diferents formes de discriminació contra les dones, assegurar la seua participació total i efectiva i la igualtat d'oportunitats de lideratge a qualsevol nivell decisor i a la vida política, econòmica i pública; altra meta és emprendre una sèrie de reformes, les quals atorguen a les dones la igualtat de drets als recursos econòmics, a més de l'accés a la propietat i control de les terres i altres tipus de béns, serveis financers, herències i recursos naturals, tal com figura a les lleis nacionals.

1.Introducció

Recentment, Nacions Unides ha advertit de la situació crítica dels escassos assoliments en matèria d'igualtat per la situació de pandèmia derivada de l'emergència sanitària a causa de la Covid-19 (Nacions Unides, 2020). En aquest context, ressalten la importància de dissenyar plans socioeconòmics que projecten especial atenció en el futur de les dones i les xiquetes.

Per tant, ara més que mai és necessari comptar amb polítiques d'igualtat que garanteixen i consoliden els assoliments aconseguits en matèria de justícia social i la defensa dels drets de les dones i les xiquetes.

Quant al panorama europeu, la igualtat és un dels objectius fonamentals, el qual es desenvolupa al llarg de diferents normatives com la Directiva (UE) 2019/1158 o la Directiva 2006/54/CE.

Pel que fa a la normativa espanyola, l'article 14è de la Constitució Espanyola empara la legislació relativa a la no discriminació per motius de sexe, i l'article 9.2 assenyala com a responsables de la promoció de la igualtat als poders públics. Les diferents normatives centrades en polítiques i accions d'igualtat entre gèneres han estat treballant, des de fa tres dècades, el context sobre el qual s'assenta la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, així com el Real Decret 901/2020, del 13 d'octubre, per a regular els plans d'igualtat i el seu registre, i el qual modifica el Real Decret 713/2010, del 28 de maig, sobre el registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Pel que fa a l'àmbit organitzacional, aquesta responsabilitat han d'assumir-la les organitzacions, les quals han de vetlar pel compliment de la igualtat mitjançant el desenvolupament de plans d'igualtat particulars que engloben i donen resposta a les necessitats específiques de la seua realitat organitzacional. Seguint aquesta línia, la lluita pels drets socials i fonamentals ha fructificat en la creació de diferents normatives i àmbits d'actuació. i l'àmbit organitzacional no és una excepció.

1.Introducció

En resum, la igualtat entre homes i dones és un dels pilars per a aconseguir una societat justa i sostenible, i són les organitzacions, especialment les vinculades al tercer sector, les responsables de jugar un rol fonamental per a la seua consecució.

Per això, la FEV, centrada amb el seu compromís per contribuir al desenvolupament integral de la infància i la joventut que participa en les activitats de les associacions federatives, ha dissenyat aquesta estratègia d'igualtat per a la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes.



2. Metodologia

Per a dur a terme l'estratègia d'igualtat es va prendre com a punt de partida la consecució dels passos generals que regeixen les normatives relatives als plans d'igualtat i es va actuar igualment per a elaborar aquesta estratègia d'igualtat.

Primer pas. Compromís amb la igualtat

El compromís d'una associació amb la igualtat es veu reflectida en les accions i mesures que es duen a terme per a promoure i garantir la igualtat dins la seua estructura i funcionament. L'eficàcia d'aquest compromís no es veu reflectida només amb el nombre d'accions que s'implementen, sinó amb la seua permeabilitat en els valors i la cultura organitzacional: cal que es tornen duradors al llarg del temps i amb un abast integral a la seua naturalesa. Sovint, però, els compromisos amb la igualtat només existeixen per complir amb els requeriments i obligacions legals, sense cap intenció d'aconseguir un potencial màxim de transformació social ni de garanties per a les persones que l'integren.

2. Metodologia

Segon pas. Constitució de la comissió d'igualtat

S'encomana a la comissió d'igualtat la tasca d'informar a les persones que integren l'organització, alhora que dona suport al procés de desenvolupament de l'estratègia d'igualtat (diagnòstic previ, disseny, avaluació i seguiment).

Tercer pas. Diagnòstic organitzacional

Cal fer un diagnòstic personalitzat de l'organització, el qual conjumine les contingències comunes als plans o estratègies d'igualtat i les contingències particulars de l'organització.

Cal fer un diagnòstic objectivable i detallat perquè els objectius naixen de les necessitats detectades durant la fase diagnòstica, i després són la guia de disseny de les mesures positives per a promoure la igualtat de gènere.

Quart pas. Disseny de l'estratègia d'igualtat

Primerament, cal establir els objectius. Cal que els objectius responen a les necessitats detectades durant el procés de diagnòstic. Quan s'han establert, cal proposar una sèrie d'accions o mesures positives per abordar-los de manera efectiva. Més enllà d'establir les mesures, cal comptar amb la temporalització de la seua implementació i els criteris d'avaluació que determinen la seua consecució i, per tant, l'eficàcia de l'estratègia d'igualtat.

Es recomana que aquest procés siga negociat i consensuat. A més, l'organització pot embarcar una persona que actue com a agent d'igualtat per a guiar, assessorar i supervisar la creació del pla o l'estratègia.

2. Metodologia

Cinquè pas. Informació sobre l'estratègia d'igualtat

Després d'aprovar l'estratègia d'igualtat, cal que l'organització divulgue el seu contingut de manera interna i externa. Per a la divulgació interna es poden emprar els mitjans de comunicació habituals; per a la divulgació externa es pot fer una publicació divulgativa per a consultar-la.

Sisè pas. Implementació de l'estratègia d'igualtat

Implementació de les accions seguint el calendari i la temporalització acordada.

Setè pas. Avaluació i seguiment

Cal emprar avaluacions quantitatives, amb un èmfasi en els objectius, i avaluacions qualitatives, les quals reflecteixen comentaris i aportacions per a la millora del pla.



3. Anàlisi diagnòstic

3.1. Context d'implementació

El context de l'estratègia d'igualtat és la Federació d'Escoltisme de la Comunitat de València, una entitat d'oci per al temps lliure i d'educació en valors. El seu objectiu és el desenvolupament integral de la infància i la joventut com una via educativa que complementa l'educació formal.

Els seus nivells organitzatius són: l'Equip Directiu de la FEV, els Equips Directius de cada Associació, personal laboral, equips de persones voluntàries i agrupaments escoltes. Actualment hi ha més de 65 agrupaments que formen part de la FEV. La Federació la componen tres associacions ubicades en cada diòcesi de la Comunitat Valenciana: Scouts de Castelló, Moviment Escolta de València i Scouts d'Alacant. Els diferents agrupaments escoltes repartits geogràficament per les tres províncies on duen a terme la seua labor educativa formen cadascuna de les tres associacions.

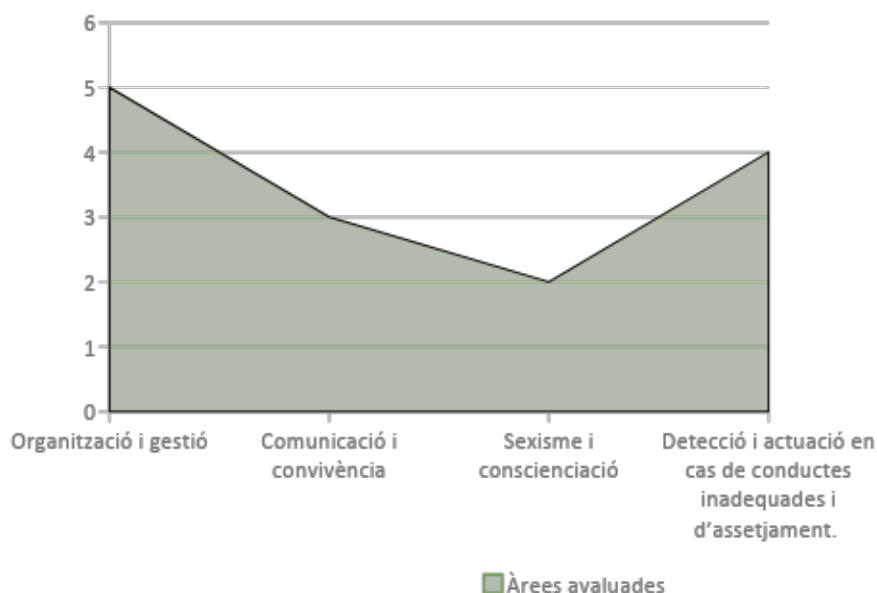
A més, a la FEV hi ha tres equips estructurals que recolzen les tasques fonamentals per a aprofundir en l'escoltisme que promouen els agrupaments escoltes: l'Escola Lluerna (formació), l'Equip Alba (animació pedagògica) i CreEquip (programa de persones adultes). Per a les tasques de gestió i coordinació de la FEV i les seues associacions, hi ha un equip directiu que s'encarrega d'abastir 4 àrees principals: administració, coordinació tècnica, comunicació i relacions institucionals.

3.2. Diagnòstic de necessitats

La Federació ha constituït l'àrea d'Acció Social per a dur a terme la implementació de l'estratègia d'igualtat. Aquest equip pertany a la Federació d'Escoltisme Valencià i ha sigut el responsable de dissenyar i implementar una avaluació global a l'entitat per a mesurar les diferents qüestions que cal tenir en compte per a crear una estratègia específica d'igualtat.

El resultat de l'anàlisi es pot organitzar en 4 blocs principals:

- 1) Organització i gestió
- 2) Comunicació i convivència
- 3) Sexisme i conscienciació
- 4) Detecció i actuació en cas de conductes inadequades i d'assetjament.



Gràfic 1: Àrees avaluades per l'estudi de l'equip d'Acció Social (FEV)

3.3. Objectius detectats basats en les necessitats

Després d'avaluar les diferents àrees, s'estableixen els eixos per a dissenyar l'estratègia. Partint del desenvolupament de les àrees més rellevants (organització i gestió, comunicació i convivència, sexisme i conscienciació i detecció i actuació en cas de conductes inadequades i d'assetjament) es dissenyaren els diferents eixos d'acció per a la consecució de l'estratègia d'igualtat. S'han establert les necessitats detectades com a punt de partida per a constituir set eixos d'acció principals, els quals conjuminen les particularitats de l'organització i les àrees d'abordatge necessari segons la normativa vigent.

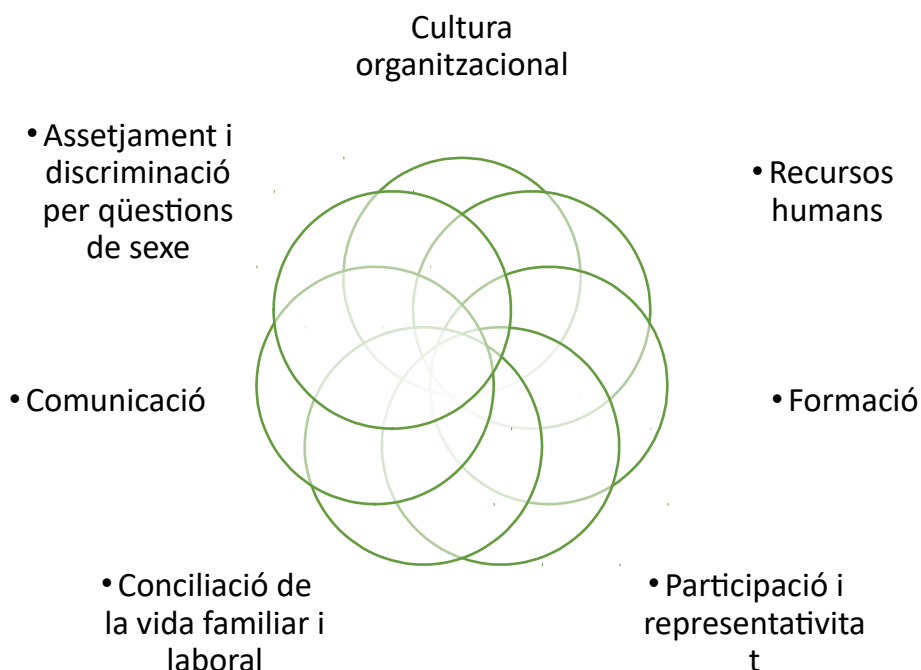
Cada contingut té diferents objectius assignats segons les necessitats detectades, a més de les mesures necessàries per a la consecució, les persones responsables, els indicadors de seguiment per a valorar la consecució i les persones destinatàries de l'objectiu.



4. Disseny de l'estratègia

4.1. Eixos d'acció

Hem avançat prèviament que per a desenvolupar l'estratègia d'igualtat s'han establert uns eixos per a agrupar els objectius que volem aconseguir. Doncs, les necessitats a les quals es dona resposta s'agrupen al voltant de diferents àrees d'acció; aquesta estructura fa més senzilla l'organització i la consecució en funció de la seua naturalesa.



4.2. Objectius de l'estratègia d'igualtat

Aquest punt organitza els objectius de l'estratègia d'igualtat segons el seu eix d'acció:

| | |
|--|---|
| Cultura organitzacional: | Introduir la perspectiva de gènere d'una manera transversal en tots els àmbits federatius de treball. |
| | Involucrar a totes les persones de l'entitat en l'estratègia d'igualtat. |
| | Visibilitzar la figura de les dones i el feminisme en l'entitat. |
| | Consolidar el compromís de la FEV amb la igualtat. |
| Recursos Humans: | Comptar amb protocols de gestió de personal que promouen la igualtat d'oportunitats. |
| | Retribució igualitària. |
| Formació | Promoure la formació sobre violència masclista. |
| | Promoure la formació interna sobre drets laborals i la igualtat d'oportunitats. |
| | Afegir contingut de formació feminista en les activitats principals. |
| Participació i representativitat: | Fomentar la participació de les dones als espais de diàleg i presa de decisions. |
| | Promoure la representació igualitària d'homes i dones als càrrecs de responsabilitat. |
| Conciliació de vida familiar i laboral: | - Promoure la conciliació de la vida familiar i laboral. |
| | - Fomentar l'ús del llenguatge no sexista. |
| Comunicació: | - Consolidar l'ús del llenguatge inclusiu. |
| | - Fomentar la imatge institucional no sexista. |
| - Assetjament i discriminació per qüestions de sexe: | - Prevenir la violència contra les xiquetes i les dones. |
| | - Detenció i gestió de violència masclista en l'organització. |

4.3. Desenvolupament de l'estratègia d'igualtat

Aquest punt organitza els objectius de l'estratègia d'igualtat segons el seu eix d'acció.

| Objectiu | Mesures | Responsables | Indicadors | Persones destinatàries |
|--|---|----------------------|---|--|
| A.1. Introduir la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els àmbits federatius de treball | A.1.1. Disseny d'una guia de bones pràctiques amb perspectiva de gènere per als agrupaments escoltes. | Equip d'Acció Social | Disseny de la guia de bones pràctiques per a escoltes. | Agrupaments |
| | A.1.2. Disseny d'una guia de bones pràctiques amb perspectiva de gènere per a la Junta Directiva i els equips voluntaris. | Equip d'Acció Social | Disseny de la guia de bones pràctiques per a la Junta Directiva i persones voluntàries. | Junta Directiva i equips de persones voluntàries |
| | A.1.3. Revisar els continguts del Programa de Joves (PdJ) per a incorporar la perspectiva feminista. | Equip Alba | Informe de continguts del PdJ amb una versió revisada. | Agrupaments |
| | A.1.4 Revisar els continguts de la Carta FEV i el model de persona per a incorporar la perspectiva feminista. | Equip FEV | Informe de continguts de la Carta FEV i el model de persona. Versió millorada de la Carta FEV i el model de persona. | Agrupaments |
| | A.1.5. Revisar els continguts del Programa d'Adults (PdA) per a incorporar la perspectiva feminista. | Creequip | Informe de continguts del PdA. Versió millorada del PdA. | Agrupaments i equips de persones voluntàries |

4.3. Desenvolupament de l'estratègia d'igualtat

Aquest punt organitza els objectius de l'estratègia d'igualtat segons el seu eix d'acció.

| Objectiu | Mesures | Responsables | Indicadors | Persones destinatàries |
|---|--|---|--|--|
| A.2. Involucrar a totes les persones de l'entitat en l'estratègia d'igualtat. | A.2.1 Presentació interna de l'estratègia d'igualtat a tots els equips que constitueixen la FEV. | Equip d'Acció | Nombre d'equips als quals s'ha presentat. | Junta Directiva Juntes Directives d'Associacions Equips i Comissions de treball en general |
| | A.2.2. Disseny del manual d'acollida que continga els valors de l'organització i la seua estratègia d'igualtat. | Gerència | Disseny del manual | Persones noves que s'incorporen a l'estructura. (Els agrupaments l'haurien d'adaptar a la seua realitat). |
| A.3. Visibilitzar la figura de les dones i el feminisme a l'entitat. | A.3.1. Desenvolupar accions de visibilització, com per exemple dones referents (al feminisme, literatura, xarxes, cine, etc.) | Equip d'Acció Oficina tècnica | Nombre d'accions de visibilització, persones abastades (presencialment i a les xarxes) i les seues característiques (si es pot accedir a la informació). | Agrupaments Equips de treball |
| | A.3.2. Dissenyar accions específiques per a conèixer dones inventores, científiques, esportistes, etc. que han aconseguit un canvi en la història (jocs de rol, disfresses, puzles, etc. perquè siga un aprenentatge lúdic). | Equip d'Acció Social Oficina Tècnica | Nombre d'accions de visibilització i de persones, i les seues característiques (si es pot accedir a la informació). | Agrupaments Equips de treball |

4.3. Desenvolupament de l'estratègia d'igualtat

Aquest punt organitza els objectius de l'estratègia d'igualtat segons el seu eix d'acció.

| Objectiu | Mesures | Responsables | Indicadors | Persones destinatàries |
|--|--|----------------------|---|----------------------------------|
| A.4 Consolidar el compromís de la FEV amb la igualtat. | A.4.1. Promoure la constitució de les comissions d'igualtat o equips de treball FEM en les associacions membre. | Equip d'Acció Social | Nombre de comissions constituïdes. | Associacions |
| | A.4.2. Donar visibilitat a les activitats, iniciatives i el treball fet per les comissions existents i del grup FEM. | Equip de Comunicació | Nombre d'accions de visibilització, iniciatives o treballs i persones abastades, i les seues característiques (si es pot accedir a la informació). | Tota la FEV |
| | A.4.3 Desenvolupar campanyes de visibilització en dates significatives (6F, 8M, 25N). | Equip de Comunicació | Nombre d'accions relacionades amb cada campanya, persones abastades (presencialment o a les xarxes) i les seues característiques (si es pot accedir a la informació). | Tota la FEV |
| | A.4.4. Fer pública l'estratègia d'igualtat de la FEV. | Equip FEV | Afegir a la memòria els llocs de publicació (físics i virtuals). | Tota la FEV |
| | A.4.5. Redactar un informe de seguiment anual, el qual incloga detalladament les accions desenvolupades. | Equip d'Acció Social | Informe anual amb el seguiment de tots els objectius i les accions que s'han implementat. | Junta Directiva FEV Assemblea |
| | A.4.6. Difusió de resultats de l'estratègia d'igualtat. | Equip d'Acció | Nombre de publicacions i llocs de publicació (físics i virtuals) detallats en la memòria anual. | Tota la FEV |

4.3. Desenvolupament de l'estratègia d'igualtat

Aquest punt organitza els objectius de l'estratègia d'igualtat segons el seu eix d'acció.

| Objectiu | Mesures | Responsables | Indicadors | Persones destinatàries |
|---|---|------------------------------------|--|------------------------|
| B.1. Comptar amb els protocols de gestió de personal que secunden la igualtat d'oportunitats. | B.1.1. Dissenyar protocols de selecció de personal i persones voluntàries que garanteixen la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. | Secretaria COVOL - Creequip | Disseny del protocol de selecció. Mantenir el seguiment i evolució amb una rúbrica. | Intern |
| | B.1.2. Dissenyar protocols de promoció i desenvolupament que garanteixen la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. | Creequip | Disseny del protocol de promoció. Mantenir el seguiment i evolució amb una rúbrica. | Tota la FEV |

4.3. Desenvolupament de l'estratègia d'igualtat

Aquest punt organitza els objectius de l'estratègia d'igualtat segons el seu eix d'acció.

| Objectiu | Mesures | Responsables | Indicadors | Persones destinatàries |
|--|--|------------------------------------|---|--------------------------|
| C.1. Promoure la formació interna en matèria d'igualtat. | C.1.1. Organitzar formació en igualtat (llenguatge inclusiu, coeducació, perspectiva de gènere i educació sexual, entre altres). | Professional Escola Lluerna | Formacions completades i taxa de dones i homes participants. | Tota la FEV |
| | C.1.2. Organització de jornades feministes. | Equip d'Acció Social | Persones assistents i difusió (persones abastades i les seues característiques, si es troben disponibles). | Tota la FEV |
| C.2. Promoure la formació sobre violència masclista. | C.2.1. Organització de formació per a la identificació de conductes masclistes (hostils i subtils) en la societat. | Equip d'Acció social | Idoni: qüestionari abans i després. Seguiment de la formació amb un qüestionari. | Tota la FEV |
| C.3. Promoure la formació de persones de l'àrea de recursos humans en matèria d'igualtat d'oportunitats. | C.3.1. Organització de formació per a les persones encarregades de RR. HH. sobre igualtat d'oportunitats. | Equip d'Acció | Nombre de persones encarregades de RR. HH. amb formació específica de la FEV en igualtat i prevenció de sexisme i discriminació per sexe. | Persones de l'estructura |

4.3. Desenvolupament de l'estratègia d'igualtat

Aquest punt organitza els objectius de l'estratègia d'igualtat segons el seu eix d'acció.

| Objectiu | Mesures | Responsables | Indicadors | Persones destinatàries |
|--|--|-------------------------------------|--|----------------------------|
| C.4. Promoure la formació interna en drets laborals i igualtat d'oportunitats. | C.4.1. Organitzar formació en matèria bàsica d'igualtat aplicada a l'àmbit laboral. | Equip d'Acció | Nombre de persones assistents del total de cada equip i anàlisi de característiques (sexe, funció, etc.). | Persones de l'estructura |
| C.5. Afegir contingut de formació feminista en les activitats principals (assemblees, Escola Lluerna, tallers, Agenda Scout, Fòrum Ruta i similars). | C.5.1. Disseny de continguts (desenvolupament històric, sistema sexe-gènere, fites principals, principals representants feministes, etc.). | Equip d'Acció Social | Desenvolupament d'una ruta formativa amb els continguts per a dissenyar i implementar (teoria i pràctica). | Tots els àmbits federatius |
| | C.5.2. Incorporació i adaptació dels continguts dissenyats en les àrees. | Responsables dels àmbits federatius | Continguts actualitzats amb la ruta formativa prèvia afegida i adaptada a cadascuna d'elles. | Tota l'organització |

4.3. Desenvolupament de l'estratègia d'igualtat

Aquest punt organitza els objectius de l'estratègia d'igualtat segons el seu eix d'acció.

| Objectiu | Mesures | Responsables | Indicadors | Persones destinatàries |
|---|--|----------------------|--|------------------------|
| D.1. Fomentar la participació de les dones als espais de diàleg i pressa de decisions. | D.1.1 Dissenyar una rúbrica d'avaluació i seguiment de la participació de les persones en reunions, consells i assemblees. | Equip d'Acció Social | Desenvolupament de la rúbrica d'avaluació. | Estructura |
| | D.1.2. Crear un sistema de participació equitatiu que evite la participació desigual de les dones. | Equip d'Acció Social | Desenvolupament d'un sistema de participació equitatiu. Seguiment de la participació (nombre de participacions i duració en cada acta). | Estructura |
| D.2. Promoure la representació igualitària d'homes i dones en càrrecs de responsabilitat. | D.2.1. Desenvolupar un sistema o protocol que garantisca la igualtat entre homes i dones per a accedir a càrrecs de representació. | Equip d'Acció Social | Desenvolupament d'un sistema de representació equitativa en càrrecs de responsabilitat. | Estructura |

4.3. Desenvolupament de l'estratègia d'igualtat

Aquest punt organitza els objectius de l'estratègia d'igualtat segons el seu eix d'acció.

| Objectiu | Mesures | Responsables | Indicadors | Persones destinatàries |
|---|--|--------------|---|------------------------|
| E.1. Promoure la conciliació de la vida familiar i laboral. | E.1.1. Informar a les persones treballadores dels seus drets i les mesures de conciliació existents. | Equip FEV | Nombre d'accions, consultes, persones beneficiades. Optatiu: Enquesta: coneixement i ús de les mesures de conciliació i drets laborals. | Personal laboral |
| | E.1.2. Fer una enquesta de satisfacció laboral. | Equip FEV | Enquesta de satisfacció amb les condicions laborals. | Personal laboral |

4.3. Desenvolupament de l'estratègia d'igualtat

Aquest punt organitza els objectius de l'estratègia d'igualtat segons el seu eix d'acció.

| Objectiu | Mesures | Responsables | Indicadors | Persones destinatàries |
|---|---|---|--|------------------------|
| F.1. Fomentar l'ús del llenguatge no sexista. | F.1.1. Revisar el llenguatge de les comunicacions (internes i externes), a més dels documents oficials (impresos, formularis, etc.) | Gerència | Nombre de qüestions revisades i registre per a la memòria anual. | Tota l'estructura |
| F.2. Consolidar l'ús del llenguatge inclusiu. | F.2.1. Promocionar l'ús de la guia de llenguatge inclusiu de la FEV. | Equip d'Acció Social | Nombre d'accions de promoció i persones abastades. | Tota l'estructura |
| F.3. Fomentar la imatge institucional no sexista. | F.3.1. Dissenyar un manual d'IVC per a l'elaboració de textos e imatges lliures de contingut sexista. | Equip d'Acció Social Comunicació | Manual dissenyat prèviament. | Tota l'estructura |

4.3. Desenvolupament de l'estratègia d'igualtat

Aquest punt organitza els objectius de l'estratègia d'igualtat segons el seu eix d'acció.

| Objectiu | Mesures | Responsables | Indicadors | Persones destinatàries |
|--|--|--|--|------------------------|
| G.1. Prevenir la violència contra xiquetes i dones. | G.1.1. Desenvolupar accions de sensibilització sobre la problemàtica de la violència masclista i la seua detecció. | Equip d'Acció | Nombre d'accions i seguiment (preferentment abans i després). | FEV |
| | G.1.2. Proveir de recursos per a la prevenció i gestió de la violència masclista contra les dones i la infància. | Equip d'Acció | Nombre d'accions per a divulgar-la i l'abast de persones i les seues característiques. | FEV |
| | G.1.3. Sumar-se a campanyes de prevenció i erradicació de la violència masclista. | Junta Directiva | Nombre de campanyes de prevenció on s'ha participat. | FEV |
| G.2. Detecció i gestió de violència masclista dins l'organització. | G.2.1. Crear i difondre internament el protocol de detecció i gestió de possibles casos de violència masclista. | Equip d'Acció | Protocol de detecció i gestió. | Tota l'estructura |
| | G.2.2. Establir punts d'atenció i informació (per exemple, punt lila) a les activitats de les associacions i la federació. | Equip d'Acció Gerència Junta Directiva Organització activitat | Nombre de punts establerts i consultes o gestions realitzades (a qui, per quin motiu, etc.). | Tota l'estructura |



5. Implementació temporal

L'estratègia d'igualtat està dissenyada per a un període total de quatre Rondes Solars.

Per a la temporalització dels objectius s'han d'aplicar períodes temporals corresponents als tres trimestres escolars que componen cadascuna de les dues Rondes Solars.

| Ronda solar 2021/2022 | | Próximes tres rondes solars. | | | | | |
|-----------------------|---------|------------------------------|---|---|---|---|---|
| Objectiu | Mesures | A Setembre a Desembre | | | | | |
| A.1. | A.1.1. | | | | X | X | X |
| | A.1.2 | x | x | x | | | |
| | A.1.3. | x | x | x | x | x | x |
| | A.1.4. | x | x | x | | | |
| | A.1.5. | | | | x | x | x |
| A.2. | A.2.1. | x | x | | | | |
| | A.2.2. | | | | x | x | x |
| A.3. | A.3.1. | x | x | x | | | |
| | A.3.2. | x | x | x | | | |
| A.4. | A.4.1. | | | x | | | |
| | A.4.2 | x | x | x | | | |
| | A.4.3. | x | x | x | x | x | x |
| | A.4.4. | x | | | | | |
| | A.4.5. | x | x | x | | | |
| | A.4.6. | | | | | X | x |

| Ronda solar 2021/2022 | | | | Pròximes tres rondes. | | | |
|-----------------------|--------|---|---|-----------------------|---|---|---|
| | | | | | | | |
| B.1. | B.1.1. | | x | | | | |
| | B.1.2 | | | | x | x | x |
| B.2. | B.2.1. | x | | | | | |
| C.1. | C.1.1. | x | x | x | | | |
| | C.1.2. | x | x | x | | | |
| C.2. | C.2.1. | | | | x | x | x |
| C.3. | C.3.1. | x | x | x | x | x | x |
| C.4. | A.4.1. | x | x | x | x | x | x |
| C.5. | A.5.1. | | | | x | x | x |
| | A.5.2. | | | | x | x | x |
| D.1. | D.1.1. | x | | | | | |
| | D.1.2. | | x | | | | |
| D.2. | D.2.1. | x | x | x | | | |
| E.1. | E.1.1. | x | x | x | x | x | x |
| | E.1.2. | x | | | | | |

| Ronda solar 2021/2022 | | | | Próximes tres rondes. | | | |
|-----------------------|--------|---|---|-----------------------|---|---|---|
| | | | | | | | |
| F.1. | F.1.1. | x | x | x | | | |
| F.2. | F.2.1 | | | x | | | |
| F.3. | F.3.1. | | | | x | x | x |
| G.1. | G.1.1. | | | | x | x | x |
| | G.1.2. | | | | x | x | x |
| | G.1.3. | x | x | x | x | x | x |
| G.2. | G.2.1. | | | | x | x | x |
| | G.2.2. | x | x | x | x | x | x |

ESTRATÈGIA D'IGUALTAT

