

# Guia de Bones Pràctiques d'Igualtat per a les Associacions Juvenils de València



Consell de  
la Joventut  
de València.

# Índex

Presentació	2
Introducció	3
Diagnòstic i anàlisi de la situació	4
1. Estructura i composició de l'entitat	4
2. Cultura organitzativa	5
3. Presa de decisions	7
Guia de Bones Pràctiques d'Igualtat per a les Associacions Juvenils	8
ÀREA I. Incorporació de la perspectiva de gènere en les entitats juvenils	8
ÀREA II. Cultura i formació	9
ÀREA III. Presa de decisions i assemblees	9
ÀREA IV. Comunicació i ús no sexista del llenguatge	10
ÀREA V. Violència de gènere i assetjament sexual	10
Cronograma	11
Seguiment i avaluació	13
Bibliografia	13
Col·laboracions	13

# Presentació



El **Consell de la Joventut de València (CJV)** tenim el plaer de presentar-vos la **Guia de Bones Pràctiques d'Igualtat per a les Associacions Juvenils de València**.

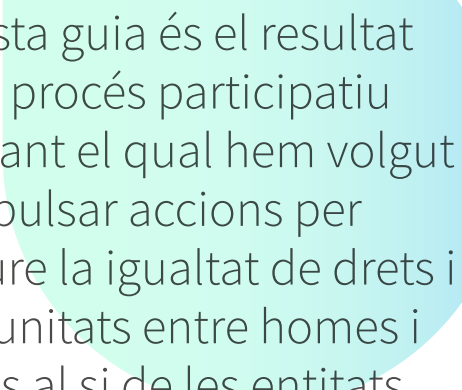
Gràcies, en primer lloc, a les associacions membre del CJV que heu col·laborat en aquest estudi amb les vostres respostes i aportacions, sempre enriquidores i propositives.

Volem aprofundir en la defensa de la igualtat entre les persones joves i ajudar en la incorporació de la perspectiva de gènere al teixit associatiu juvenil de València, amb l'objectiu de sensibilitzar i contribuir a erradicar les actituds masclistes que continuen estant a la base de la discriminació i violència cap a la meitat de la població.

En aquest document trobareu una anàlisi detallada sobre la salut igualitària de les entitats juvenils de la ciutat de València, així com una bateria de propostes que creiem útils i interessants per a posar en marxa al si de la vostra associació per a corregir situacions de desigualtat que hi poden estar tenint lloc, moltes vegades sense adonar-nos.

Esperem que trobeu aquesta guia una eina útil i una oportunitat de posar-vos les ulleres violeta per tal de millorar les vostres dinàmiques internes i generar espais més diversos, més lliures i més integradors per a totes i tots.

*Ana Domínguez Cana, presidenta del Consell de la Joventut de València (CJV)*



Aquesta guia és el resultat d'un procés participatiu mitjançant el qual hem volgut impulsar accions per promoure la igualtat de drets i oportunitats entre homes i dones al si de les entitats juvenils de la nostra ciutat.

# Introducció

La *Guia de Bones Pràctiques d'Igualtat per a les Associacions Juvenils de València* respon a la necessitat de comptar amb una ferramenta útil per a promoure canvis cap a la igualtat en contextos de desigualtat.

Segons l'últim *Baròmetre Joventut i Gènere 2019* del Centre Reina Sofia sobre Adolescència i Joventut de la FAD, tot i l'augment de la sensibilització de les persones joves sobre la importància de la igualtat de gènere, encara continuen reproduint-se actituds de control de la parella, falsos estereotips o justificació de situacions discriminatòries entre la joventut.

Aquesta problemàtica és transversal a tots els àmbits, sent l'associacionisme un espai de convivència especialment sensible davant aquesta realitat, donat el seu caràcter intra-grupal i dinàmiques internes, on la presa de decisions i assumpció de responsabilitats, repartiment de tasques i del poder no sempre es produeix de forma equitativa.

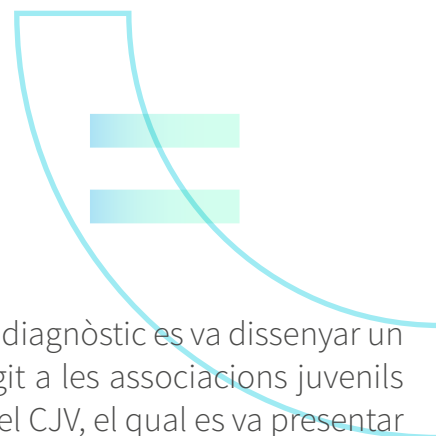
Gràcies al treball de l'associació **Genera Igualdad: formación, participación y comunicación**, el **Consell de la Joventut de València (CJV)** hem dut a terme un estudi d'investigació per a observar el grau de compromís amb la igualtat de les entitats que hi formen part, identificant alhora les necessitats, problemes, punts d'interès i oportunitats de millora.

D'aquesta manera, aquest document ha de ser útil per a qualsevol equip de persones joves que, tot i no tindre una formació especialitzada en la matèria, tinga interès en integrar nous coneixements i dinàmiques més igualitàries i, per tant, més justes i respectuoses amb totes les seues membres. Es tracta de reconèixer el nostre context actual, identificar els seus punts febles i perseguir l'objectiu de millorar-ho amb intervencions específiques. Es per això perquè es requereix contraure una responsabilitat de voler passar a l'acció en un futur, pas a pas, adaptant-se a una nova realitat basada en els principis de no discriminació.

La realitat no és estàtica, per la qual cosa és fonamental realitzar anàlisi futures per tal d'obtindre nous diagnòstics sobre el compromís igualitari de cada associació, sense donar res per fet i assumint les dificultats d'arribar a una meta igualitària a la qual hem d'aspirar.

*Comissió Permanent del Consell de la Joventut de València (CJV).*

# Diagnòstic i anàlisi de la situació



Per a realitzar el diagnòstic es va dissenyar un qüestionari dirigit a les associacions juvenils que componen el CJV, el qual es va presentar en una Assemblea General Ordinària d'aquesta entitat. En aquest qüestionari s'abordaven qüestions estructurals i de composició de l'entitat, qüestions de cultura organitzativa i, finalment, sobre la presa de decisions en les associacions.

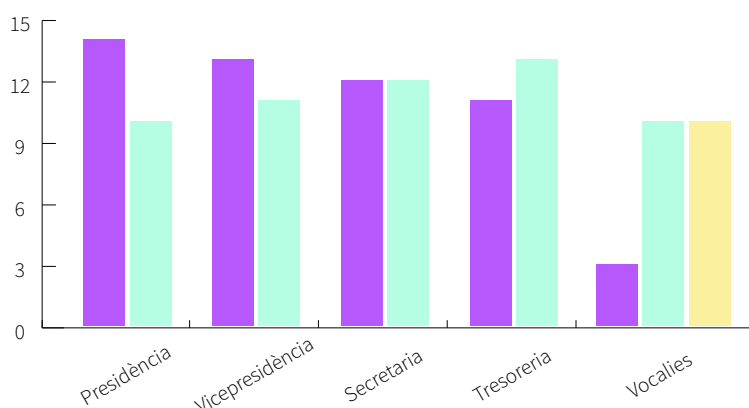
Totes les àrees que es desenvolupen ens han permés tindre una mostra representativa per a caracteritzar algunes de les matèries relacionades amb la igualtat en les associacions del Consell de Joventut de València.

El diagnòstic de la present Guia de Bones Pràctiques és la base sobre la qual es desenvolupen les propostes d'intervenció al si de les associacions juvenils, i és fruit de l'anàlisi quantitativa i qualitativa del comportament de les persones associades en aquestes plataformes de participació.

## 1 Estructura i composició de l'entitat

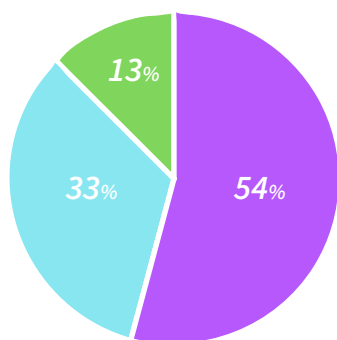
En el primer apartat s'aborda la representació d'homes i dones en l'estructura dels òrgans de govern de les associacions que formen part del Consell de la Joventut de València.

Els càrrecs obligatoris en els òrgans de govern d'una associació són la presidència, la secretaria i la tresoreria. La resta de càrrecs, com són les vicepresidències o vocalies, són voluntaris d'acord amb les determinacions de l'Assemblea General de cada associació.



Gràfica 1. Estructura organitzativa. Càrrecs en l'òrgan de govern

En la gràfica 1 observem, en general, una estructura paritària amb predominança de la figura de les dones dins de la majoria dels càrrecs, dada que només es reverteix en els càrrecs de tresoreria i vocalies. Les xifres de la representació per sexes de les vocalies ha de prendre's amb precaució ja que no és un càrrec obligatori i, en alguns casos, existeixen multitud d'elles en l'òrgan de govern. Per aquest motiu hi ha un gran nombre d'associacions que van marcar l'opció "No sap/ No contesta" en aquesta pregunta.



- Quota paritària
- Estructures descompensades
- NS/NC

Gràfica 2. Estructura organitzativa. Existència representativa d'un 60%/40% d'homes i dones en l'òrgan de direcció

En la gràfica 2 podem observar que un 54,2% de les associacions tenen una representació paritària entre homes i dones en l'òrgan de govern basada en una quota de 60%/40%. Això vol dir que les associacions tracten d'arribar a una equitat organitzativa on, almenys, el 50% de l'estructura estiga conformada per homes i l'altre 50% per dones. Atés que aquestes xifres són molt exactes i pot resultar complicada la seua implantació, es proposa de manera generalitzada la regla 60%/40%, la quota paritària. Per contra, un 33,3% de les associacions no tenen una representació paritària en els òrgans de govern. D'aquest percentatge, un 25% de les associacions estan dirigides per un òrgan de govern compost exclusivament per homes i un altre 25% d'associacions per un òrgan compost íntegrament per dones.

*Establir aquesta quota de representació paritària en els òrgans de govern és una bona tècnica per a aquelles entitats que actualment tenen estructures descompensades per representació de sexe, ja siga femenina o masculina. Accions com aquesta, o establir càrrecs rotatoris, **proporciona la creació de noves metodologies i punts de vista alternatius** a nivell organitzatiu **que generarien una estructura més representativa de la realitat social.***

## 2 Cultura organitzativa

La **igualtat de gènere entre homes i dones** representa un dels valors més importants per al conjunt de la Humanitat, com a mínim, des de la declaració de la Declaració Universal dels Drets Humans.

Amb el pas del temps, les societats han anat integrant aquest valor traduint-se en la conquesta de drets i llibertats per a milions de dones i xiquetes, no sense trobar resistències i tot tipus d'obstacles. En aquesta tasca, són immensurables les associacions que han contribuït i continuen fent-lo en la defensa de la igualtat.

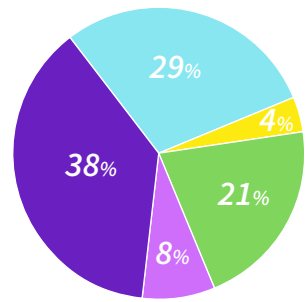
En aquest apartat mostrem una imatge aproximada de com d'integrat es troba aquest valor en la cultura organitzativa de les entitats juvenils de la ciutat de València, analitzant aspectes com els seus Estatuts i normatives internes, la posada en marxa de plans d'igualtat específics o el tipus d'activitats que porten endavant al llarg de l'any.

Segons les dades recollides, un 87,5% de les associacions que han participat en aquest debat tenen la igualtat com un valor contemplat en els seus Estatuts interns, fet que es valora com molt positiu, ja que permet que aquest principi es pugui integrar de manera transversal en totes i cadascuna de les accions que es realitzen des d'aquestes plataformes.

Per contra, només un 54,2% d'aquestes associacions tenen un pla d'igualtat propi. L'existència d'aquest tipus de plans ha permès

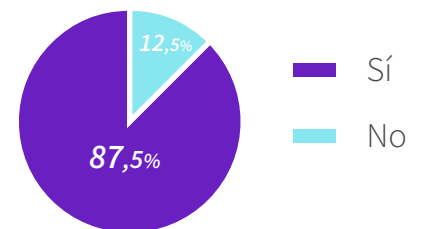
que moltes d'elles porten temps treballant aquesta temàtica i creant accions per a la millora en el dia a dia d'una associació encaminada a treballar la igualtat. En aquest mateix sentit, un 58,3% de les associacions realitzen activitats de prevenció i accions, com algun tipus de protocol contra la Violència Masclista, la qual cosa facilita la gestió i els processos que poden desenvolupar-se si es donara algun cas de violència.

També el 87,5% de les associacions juvenils utilitzen llenguatge inclusiu en els seus escrits, formularis i xarxes socials d'acord amb diferents metodologies d'implantació. L'última variable estudiada en aquest apartat de cultura organitzativa ha sigut el desenvolupament d'activitats dirigides a treballar la igualtat. Per a categoritzar aquestes activitats s'han utilitzat les següents temàtiques: empoderament, afiliació, promoció i altres, on s'emmarcarien, per exemple, les activitats de formació.

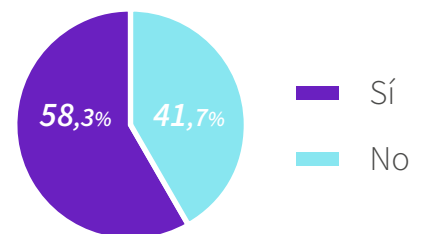


Gràfica 3. Cultura associativa.  
Tipus d'activitats destinades a treballar la igualtat

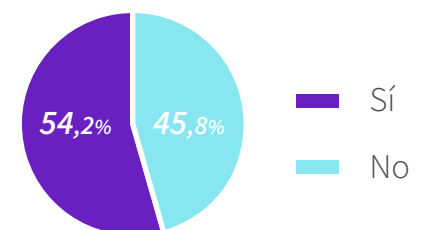
Igualtat com a valor reflectit en els Estatuts.



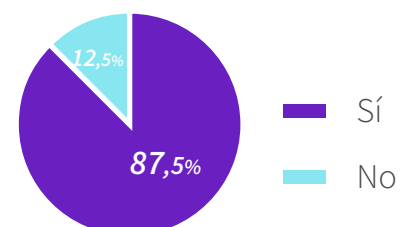
Protocol d'actuació contra la violència de gènere.



Pla d'igualtat propi.



Llenguatge inclusiu.



En general, les activitats més executades solen tractar la promoció de la igualtat o les activitats d'empoderament directament proposades per dones associades

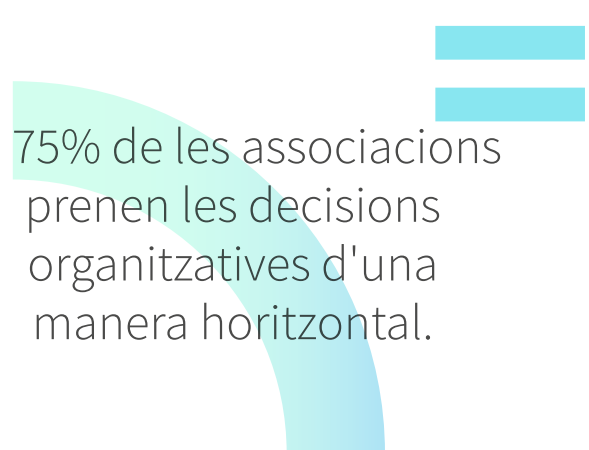
Les dades d'aquesta pregunta han de tractar-se amb precaució, ja que hi ha associacions que van manifestar desenvolupar anualment tot tipus d'accions en aquest sentit. És important tindre en compte que les entitats tenen finalitats diverses i realitzen un gran nombre d'activitats al llarg de l'any. En la gràfica 3 es poden observar els percentatges de les accions més desenvolupades.

# 3 Presa de decisions

Un dels àmbits on més clarament es visualitza la desigualtat de gènere és el repartiment del poder a l'hora de prendre decisions dins d'un grup, especialment als contextos no paritaris amb minoria femenina.

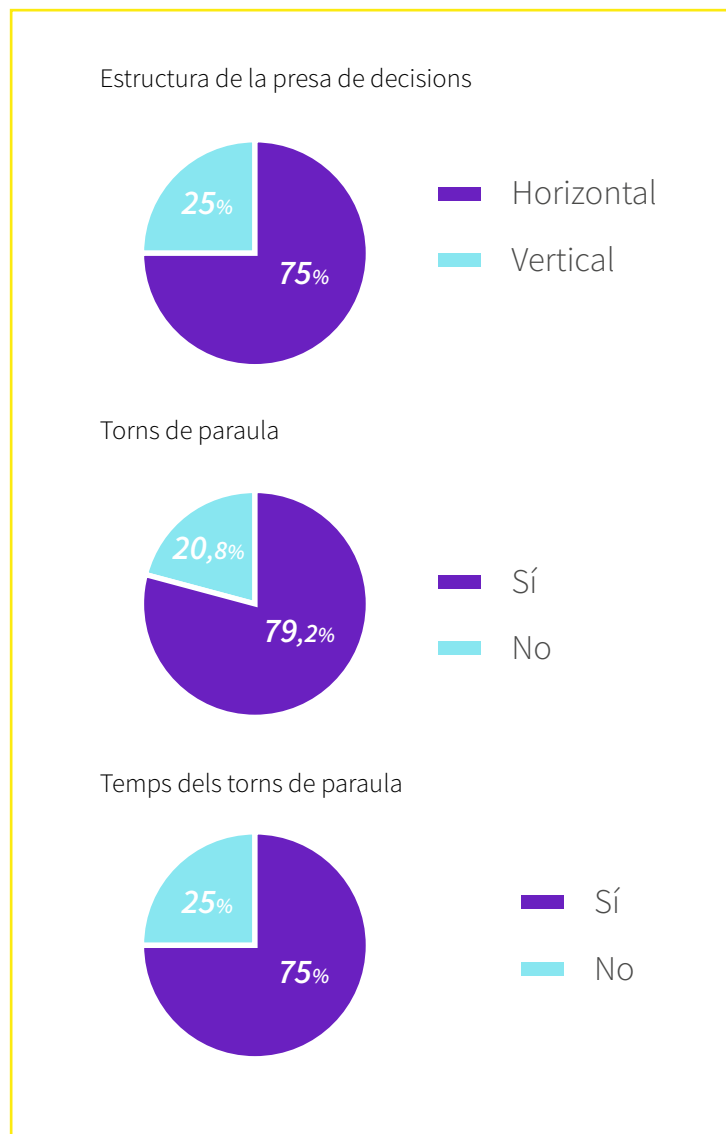
Aquesta circumstància respon a diferents motius culturals i socials, com ara l'educació i socialització influïdes encara pels rols de gènere tradicionals on l'opinió d'un home segueix tenint més rellevància i aprovació que la d'una dona, massa vegades silenciada o, fins i tot, reprimida.

Així doncs, les normatives internes que estructurin la presa de decisions i les dinàmiques de respectar els torns de paraula o fomentar la participació de totes les persones que integren la entitat, tenint en compte els seus interessos, són alguns dels trets més rellevants a tindre en compte a l'hora d'avaluar el nivell d'igualtat al si d'una organització.



El 75% de les associacions prenen les decisions organitzatives d'una manera horitzontal.

Una pràctica positiva, ja que aquesta dinàmica ens permet entendre a les persones que componen l'entitat al mateix nivell, la qual cosa ajudarà a generar una major satisfacció de les persones membre, una major cooperació en els fins comuns, agilitat en els processos de decisió i possibilitat d'innovació.



Finalment, en referència als torns de paraula en les assemblees i reunions i la presa de decisions, les dades ens mostren que és habitual i majoritari que les associacions organitzin torns de paraula (79,2%) però no avaluen el temps que utilitzen dones i homes per a parlar en aquestes reunions, només un 25% dediquen esforços en aquest sentit. Aquesta avaluació pot aportar evidències de com es desenvolupen les assemblees, quines persones tenen més pes en l'aportació o presa de decisions o, per contra, vore quines persones no estan aportant a les decisions de l'entitat per falta d'espai o temps dins de les assemblees.



# Guia de bones pràctiques

## Incorporació de la perspectiva de gènere en les entitats juvenils

ÀREA

Objectiu general

Introduir la perspectiva de gènere de manera transversal en les entitats.

Objectius específics

Accions

**1.1. Vetlar perquè en totes les organitzacions es tinga en compte la perspectiva de gènere.**

**1.1.1.** Incloure la variable sexe sobre totes les dades utilitzades dins de l'associació.

**1.1.2.** Difondre, comunicar i compartir amb totes les persones de l'associació les estratègies i accions que es duguen a terme en matèria d'igualtat i, al seu torn, secundar i difondre les accions que es duguen a terme des del Consell.

**1.1.3.** Explicar i involucrar a l'associació en el seu conjunt en els objectius i accions a treballar en igualtat de manera quadrimestral i anual.

**1.2. Adaptar l'estructura corporativa a la Llei d'Igualtat.**

**1.2.1.** Fer complir el principi d'igualtat en tota l'estructura del 'associació.

**1.2.2.** Promoure campanyes informatives pròpies o impulsades pel Consell de la Joventut de València, l'Ajuntament de València, Generalitat Valenciana o qualsevol entitat de referència en igualtat.

**1.2.3** Fomentar la participació i l'assessorament per part d'organismes, associacions i persones expertes en gènere a l'hora de formular accions concretes d'igualtat.

**1.2.4.** Aconseguir formar un òrgan de govern de l'associació amb composició equilibrada de gènere.

# ÀREA II

## Cultura i formació

Objectiu general

Potenciar i visibilitzar la figura de les dones i el feminisme dins de les entitats.

Objectius específics

Accions

*2.1. Fomentar l'organització horitzontal com a punt de partida assembleari, on totes les veus i opinions tinguin cabuda.*

**2.1.1.** Realitzar els cursos online de l'Escola Virtual d'Igualtat del Ministeri (cursos gratuïts) i altres entitats de referència.

**2.1.2.** Creació d'un equip o persona responsable d'aquesta àrea per a la creació o organització d'activitats relacionades.

**2.1.3.** Assistir a les formacions en matèria d'igualtat del Consell de la Joventut associades al desenvolupament d'aquest Pla.

*2.2. Crear activitats que advoquen per l'equitat de gènere tenint en compte les necessitats dins de les entitats, eliminant qualsevol tipus de discriminació existent i que tracten temàtiques transversals.*

**2.2.1.** Desenvolupar activitats específiques que fomenten i promouen la igualtat d'oportunitats i la diversitat sexual.

# ÀREA III

## Presca de decisions i assemblees

Objectiu general

Crear espais de diàleg igualitaris que ens porten a una presa de decisions conscient.

Objectius específics

Accions

*3.1. Fomentar l'organització horitzontal com a punt de partida assembleari, on totes les veus i opinions tinguin cabuda.*

**3.1.1.** Realitzar assemblees participatives on totes les persones tinguin l'opció de participar i aportar a l'associació.

**3.1.2** Recollir els torns i temps de paraula en actes per a posteriorment analitzar de quina manera influeixen aquests factors en la presa de decisions conjunta.

## Comunicació i ús no sexista del llenguatge

Objectiu general	Potenciar i visibilitzar la figura de les dones i el feminisme dins de les entitats.
Objectius específics	Accions
4.1. Fomentar un ús no sexista del llenguatge.	4.1.1. Adequar els impresos, formularis i comunicacions internes i oficials, inclosos els estatuts de l'associació, utilitzant el llenguatge neutre. 4.1.2. Elaborar una Guia de Llenguatge inclusiu on secundar-se per a un ús de llenguatge no sexista adaptada a la idiosincràsia de l'associació. 4.1.3. Utilitzar Guies de Llenguatge inclusiu existents.
4.2. Fomentar una imatge igualitària entre dones i homes.	4.2.1. Adaptar textos i imatge en xarxes socials, evitant imatges de contingut sexista (Incloent el logo i nom de l'entitat). 4.2.2. Elaborar publicitat no discriminatòria i millorar la comunicació.

## Violència de gènere i assetjament sexual

Objectiu general	Impulsar la prevenció i contribuir a erradicar la violència contra les dones.
Objectius específics	Accions
5.1. Sensibilitzar a l'entitat sobre la problemàtica de la violència de gènere.	5.1.1 Adherir-se a campanyes de prevenció i sensibilització sobre la violència masclista. 5.1.2 Realitzar cursos de formació entre les persones associades per a la identificació dels micromasclismes presents en la societat. 5.2.1 Elaborar un protocol d'actuació propi per a previndre la violència de gènere.



# Cronograma

## Gener - abril

- 1.1.1. Incloure la variable sexe sobre totes les dades utilitzades dins de l'associació.
- 2.1.2. Creació d'un equip o persona responsable d'aquesta àrea per a la creació o organització d'activitats relacionades.

## Setembre - novembre

- 1.2.2. Promoure campanyes informatives pròpies o impulsades pel Consell de la Joventut de València, l'Ajuntament de València, Generalitat Valenciana o qualsevol entitat de referència en igualtat.
- 5.1.1. Adherir-se a campanyes de prevenció i sensibilització sobre la violència masclista.

2021

2022

## Maig - agost

- 4.1.3. Utilitzar Guies de Llenguatge inclusiu existents.
- 4.2.1. Adaptar textos i imatge en xarxes socials, evitant imatges de contingut sexista (Incloent el logo i nom de l'entitat).

## Gener - abril

- 2.1.1. Realitzar els cursos online de l'Escola Virtual d'Igualtat del Ministeri (cursos gratuïts) i altres entitats de referència.
  - 4.1.1. Adequar els impresos, formularis i comunicacions internes i oficials, inclosos els estatuts de l'associació, utilitzant el llenguatge neutre.
- 5.2.1 Elaborar un protocol d'actuació propi per a previndre la violència de gènere.



### Maig - agost

4.2.2. Elaborar publicitat no discriminatòria i millorar la comunicació.

5.1.2. Realitzar cursos de formació entre les persones associades per a la identificació dels micromasclismes presents en la societat.

### Gener - abril

3.1.1. Realitzar assemblees participatives on totes les persones tinguen l'opció de participar i aportar a l'associació.

3.1.2. Recollir els torns i temps de paraula en actes per a posteriorment analitzar de quina manera influeixen aquests factors en la presa de decisions conjunta.

### Setembre - novembre

1.2.3. Fomentar la participació i l'assessorament per part d'organismes, associacions i persones expertes en gènere a l'hora de formular accions concretes d'igualtat.

## 2022

## 2023

### Setembre - novembre

1.2.4. Aconseguir formar un òrgan de govern de l'associació amb composició equilibrada de gènere.

2.2.1. Desenvolupar activitats específiques que fomenten i promoguen la igualtat d'oportunitats i la diversitat sexual

### Maig - agost

4.1.2. Elaborar una Guia de Llenguatge inclusiu on secundar-se per a un ús de llenguatge no sexista adaptada a la idiosincràsia de l'associació.

## Continues

- 1.1.2. Difondre, comunicar i compartir amb totes les persones de l'associació les estratègies i accions que es duguen a terme en matèria d'igualtat i, al seu torn, secundar i difondre les accions que es duguen a terme des del Consell.
- 1.1.3. Explicar i involucrar a l'associació en el seu conjunt en els objectius i accions a treballar en igualtat de manera quadrimestral i anual.
- 1.2.1. Fer complir el principi d'igualtat en tota l'estructura del 'associació.
- 2.1.3. Assistir a les formacions en matèria d'igualtat del Consell de la Joventut associades al desenvolupament d'aquest Pla.

# Seguiment i avaluació

Per a realitzar un seguiment i avaluació d'aquestes iniciatives serà necessari crear una Comissió d'Igualtat de Consell de Joventut de València, composta per la Comissió Permanent d'aquest i un grup de coordinació en cadascuna de les associacions membre.

L'avaluació es portarà a terme de manera anual, fent una anàlisi de les accions realitzades per les entitats, així com el seu grau d'implementació. Es tindran en compte les dades qualitatives, quantitatives i objectius aconseguits (accions, jornades, dinàmiques internes, etc.).

## Bibliografia

Aquesta guia ha estat inspirada i dissenyada a partir de plans municipals d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, diverses guies i articles com:

- *“Guía para elaborar planes locales de igualdad”* del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
- *“Guía para la elaboración de PMIO”* de la Generalitat Valenciana.
- *l Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Petrer.*
- *Guía para sensibilizar y prevenir desde las entidades locales la Violencia contra las Mujeres.* Ajuntament de València.
- *Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.* Ajuntament de València.

## Col·laboracions

Organitza:



**Consell de  
la Joventut  
de València.**



Finança:

