



PLA ESTRATÈGIC

D'IGUALTAT

DEL PASSAT AL FUTUR

AMB LA COL·LABORACIÓ DE:



Co-funded by
the European Union



Pla d'Igualtat de l'Associació Districte 11 - City to City

Redactat amb el suport d'ALDA i finançat per la Unió Europea



Co-funded by
the European Union



Índex

1. Introducció i context
2. El procés participatiu de redacció
3. Objectius estratègics
4. Àrees clau i accions proposades
 - 4.1. Governança i representació
 - 4.2. Relació amb membres i socis
 - 4.3. Comunicació i sensibilització
 - 4.4. Preparació per a la professionalització de l'entitat
5. Seguiment i avaluació del Pla
6. Conclusions



1. Introducció i context

El **Pla d'Igualtat de Districte 11 - City to City** és una eina estratègica i essencial que té com a objectiu consolidar els valors d'igualtat, diversitat i no-discriminació en totes les àrees d'actuació de l'associació. Aquest document reflecteix el compromís de Districte 11 amb una gestió que no només compleix amb els estàndards legals i socials europeus sinó que també busca promoure la transformació positiva en les dinàmiques internes i externes de l'organització.

Districte 11 es troba en un moment clau del seu desenvolupament. Actualment, no disposa de personal remunerat, però les seves activitats i xarxes internacionals creixen a un ritme constant. És en aquest context que el Pla d'Igualtat es configura com un instrument preparatori que busca posar les bases per a una gestió futura més estructurada i professionalitzada. Aquest document s'articula en coherència amb els valors d'inclusió de la Unió Europea, subratllant la importància de fomentar espais igualitaris tant en la presa de decisions com en les relacions amb socis i col·laboradors.

Mitjançant aquest Pla, Districte 11 aspira a:

- Consolidar bones pràctiques en matèria d'igualtat dins del seu entorn organitzatiu.
- Promoure una cultura associativa inclusiva que fomenti la diversitat en totes les seves formes.
- Preparar-se per a una eventual expansió i professionalització amb bases sòlides i equitatives.

Aquesta iniciativa ha estat possible gràcies a la col·laboració amb ALDA (Associació Europea per la Democràcia Local), que ha proporcionat suport tècnic i financer, i al finançament de la Unió Europea, que aposta per enfortir les organitzacions de base com a agents de canvi social.

2. El procés participatiu de redacció

L'elaboració del **Pla d'Igualtat de Districte 11** ha seguit un procés participatiu que ha implicat diversos actors clau, amb l'objectiu d'assegurar que el document reflecteixi les necessitats reals de l'associació. Aquest procés ha estat dissenyat i implementat per SANIDOC, una empresa especialitzada en igualtat i diversitat, en col·laboració amb la junta directiva de Districte 11.

El procés ha inclòs quatre fases principals:

1. Tallers de sensibilització i formació inicials

- SANIDOC va oferir tallers a la junta directiva per establir una comprensió comuna sobre conceptes fonamentals com ara igualtat de gènere, discriminació i diversitat.
- Aquests tallers van incloure l'anàlisi de casos pràctics per ajudar els membres de la junta a identificar biaixos inconscients i barreres estructurals dins de l'organització.

2. Diagnosi interna i participativa

- Es va realitzar una diagnosi de l'estat actual de l'associació en termes d'igualtat, basada en qüestionaris, entrevistes i discussions grupals.
- Aquesta anàlisi va identificar punts forts, com l'alt nivell de compromís de la junta, però també àrees de millora, especialment en la representació de gèneres al Consell de Direcció i en la relació amb socis externs.

3. Elaboració del document estratègic

- A partir dels resultats de la diagnosi, es van definir les línies estratègiques i accions prioritàries que conformen aquest Pla.
- L'equip de SANIDOC va treballar conjuntament amb la junta per assegurar que les accions fossin realistes i adaptades a les capacitats de l'associació.

4. Validació i aprovació



- L'esborrany del Pla es va presentar en una assemblea extraordinària, on els membres de la junta van aportar comentaris i suggeriments finals.
- El document final es va aprovar per unanimitat, reforçant el compromís col·lectiu amb la seva implementació.

Aquest procés no només ha permès l'elaboració d'un document tècnic, sinó que també ha ajudat a sensibilitzar la junta i els membres sobre la importància de la igualtat com a principi rector de l'associació.

3. Objectius estratègics

El Pla d'Igualtat de Districte 11 té com a finalitat establir un marc estratègic per a la promoció de la igualtat i la inclusió en totes les dimensions de l'associació. Els objectius principals són els següents:

1. Fomentar una governança representativa i equitativa

- Promoure la participació activa de persones de tots els gèneres i altres grups subrepresentats en els òrgans de govern.
- Assegurar una representació equilibrada de gèneres al Consell de Direcció amb una ràtio mínima del 60%-40%.

2. Promoure relacions inclusives i igualitàries amb membres i socis

- Establir compromisos clars amb la igualtat en les relacions amb socis i proveïdors.
- Potenciar la diversitat en les xarxes de col·laboració de l'associació.

3. Revisar i millorar les comunicacions per assegurar que siguin inclusives i diverses

- Garantir que el llenguatge, les imatges i els missatges de l'associació siguin respectuosos amb la diversitat.

4. Preparar l'associació per a una eventual professionalització

- Desenvolupar polítiques i protocols clars per a la futura contractació i gestió de personal.
- Establir bases sòlides per garantir la igualtat d'oportunitats i la conciliació laboral.

4. Àrees clau i accions proposades

4.1. Governança i representació

- Realitzar revisions anuals de la composició del Consell de Direcció i establir mecanismes per promoure la diversitat.
- Crear espais de diàleg perquè membres de diferents orígens puguin participar en la presa de decisions.
- Publicar informes anuals que reflecteixin els avenços en matèria d'igualtat dins de la governança.

4.2. Relació amb membres i socis

- Incorporar clàusules d'igualtat en els acords de col·laboració.
- Oferir formacions anuals als socis sobre bones pràctiques en matèria d'inclusió i diversitat.
- Crear mecanismes de retroalimentació perquè els socis puguin expressar inquietuds relacionades amb igualtat.

4.3. Comunicació i sensibilització

- Implementar revisions periòdiques dels materials de comunicació per assegurar que promoguin la diversitat.
- Desenvolupar campanyes que visibilitzin el compromís de l'associació amb la igualtat de gènere i la inclusió.
- Formar els membres en l'ús de llenguatge inclusiu i en la prevenció de comunicacions discriminatòries.

4.4. Preparació per a la professionalització de l'entitat

- Definir un protocol de contractació que prioritzi la igualtat d'oportunitats.
- Establir mesures de conciliació per al personal futur, com horaris flexibles i permisos igualitaris.
- Crear un pla de formació contínua per al desenvolupament professional del personal remunerat i voluntari.

5. Seguiment i avaluació del Pla

Per garantir l'efectivitat del Pla, es proposen accions específiques de seguiment i avaluació:

- **Creació d'un comitè de seguiment**
El comitè supervisarà l'aplicació de les accions, identificarà obstacles i proposarà ajustos.
- **Indicadors clau**
Es mesurarà l'evolució a través de dades quantitatives i qualitatives, com la representació al Consell de Direcció o la satisfacció dels membres.
- **Informe anual.** L'associació publicarà un informe que reculli els èxits, els desafiaments i les recomanacions per a l'any següent.

6. Conclusions

Aquest Pla és una fita significativa per a Districte 11. No només estableix les bases per a un futur més inclusiu, sinó que també enforteix l'associació com a exemple de bones pràctiques en l'àmbit de la igualtat i la diversitat. Gràcies al suport d'ALDA i la Unió Europea, Districte 11 pot afrontar els seus reptes futurs amb confiança i amb una clara direcció cap a una governança equitativa i responsable.