



PLA IGUALTAT ATENEU DIVERS

L'equitat de gènere implica la prevenció de la pobresa, la prevenció d'una dependència explotable, la igualtat de gènere en els ingressos, en l'oci i en el respecte, la promoció de la participació de les dones conjuntament amb els homes en totes les àrees de la vida social, i la reconstrucció de les «institucions androcèntriques».

N.Freiser, 1997

PRESENTACIÓ

A continuació us presentem el Pla d'Igualtat de l'entitat ATENEU DIVERS. Per Pla d'Igualtat entenem un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació amb perspectiva de gènere, per aconseguir a l'entitat la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, per eliminar la discriminació per raó de sexe.

L'ATENEU DIVERS és una entitat no lucrativa localitzada a Barcelona, constituïda com a associació, que té com a missió millorar la qualitat de vida de les persones adultes amb discapacitat intel·lectual amb necessitats de suport intermitent i limitat i les seves famílies, oferint un espai de trobada i convivència tot promovent l'autonomia i normalització a partir de la participació i autogestió de les activitats de lleure, culturals i de formació que es realitzen a l'entitat. Actualment compta amb 153 usuaris/es i la participació activa de les seves famílies.

L'associació ATENEU DIVERS en els seus estatuts emfatitza com a eix clau de les seves intervencions, la defensa i la lluita pels drets de les persones amb discapacitat intel·lectual usuàries del nostre centre. Dins les necessitats que existeixen en aquest col·lectiu, ens sembla prioritari abordar la defensa i lluita pels Drets des d'una perspectiva de gènere.

Un pla d'igualtat té com a objectiu principal establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida de les dones.



Es planifica temporalment a llarg termini, i es concreta, a curt termini, en plans d'accions. La planificació d'un pla d'igualtat segueix el cicle característic de les polítiques públiques, que tenen el seu fonament en:

- Realitzar una diagnosi, en aquest cas de gènere.
- Dissenyar el pla d'igualtat amb objectius generals, objectius específics i la proposta d'actuacions per aconseguir-ho.
- Implementar les actuacions.
- Dur a terme el seguiment i l'avaluació del pla en funció de l'acompliment dels objectius, els resultats de les actuacions i l'adequació dels recursos destinats a la seva gestió i redefinir, si escau, aspectes del seu disseny amb nous objectius o noves accions a implementar per a la millora contínua del pla.

JUSTIFICACIÓ

El sistema patriarcal naturalitza les desigualtats entre dones i homes i legitima el domini de l'home en la totalitat de les relacions socials i en l'accés als principals recursos.

Les desigualtats de gènere seran les diferents oportunitats que tenen homes i dones per accedir a béns i recursos, com poden ser la salut, l'educació, l'habitatge i el treball, i també a l'autonomia, l'accés a la informació, la presa de decisions, i la presència i visibilitat pública. I el seu origen es troba en el procés de socialització de gènere que interioritza uns rols estereotipats convertint les nenes en femenines i els nens en masculins, seguint els paràmetres socialment establerts i que reserven la força i el poder a l'àmbit masculí, i la intimitat, la sensibilitat i la cura a l'àmbit femení. Els rols de gènere tenen el seu origen en la tradició cultural que es basa en la divisió sexual del treball que diferencia les dones i els homes; atorgant a elles la responsabilitat de les tasques domèstiques i de cura; i a ells les responsabilitats productives que permeten guanyar diners i convertir-los en caps de família. Aquesta definició ha conduït les dones a una situació de dependència i els homes a una posició de força i domini, sobretot perquè és el mercat l'àmbit on es produeixen rendes i s'adquireixen els drets socials contributius.

Les desigualtats de gènere fan referència a l'existència de diferents nivells de beneficis gaudits pels homes i per les dones fruit de les diferències de gènere (atribuir als homes i a les dones rols diferents com a conseqüència de la divisió sexual del treball).

És aquesta desigualtat estructural la causa principal de totes les formes de violència masclista. Entenem com a *violències masclistes* aquelles que s'exerceixen contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïdes per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les



amenaces, les intimidacions i les coaccions, tinguin com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 5/2008).

Són moltes les formes, els tipus i els àmbits on es produeixen violències masclistes i les diferents agressions de la violència patriarcal, com els abusos, l'assetjament sexual, l'assetjament psicològic, el *bullying*...

És important tenir en compte la quantitat de prejudicis i estereotips existents amb l'objectiu de invisibilitzar i minimitzar les violències masclistes i desigualtats existents, el millor antídoto són les dades que mostren un estat de profunda desigualtat i discriminació, context propici per exercir impunement les agressions masclistes.

A continuació s'exposaran algunes dades que demostren el sistema actual de desigualtat entre dones i homes i la imprescindible implementació a tots els nivells de plans d'igualtat a totes les organitzacions com a mesura de prevenció contra tots els abusos i tipus de violència masclista:

- En la majoria dels casos (90%), els agressors sexuals són coneguts o tenen algun tipus de vincle amb la víctima.
- Més de 3,7 milions de dones que viuen dins la Unió Europea van experimentar algun episodi de violència sexual en el 2013.
- Més de 13 milions de dones d'edats entre els 15 i els 74 anys han patit violència física dins la Unió Europea el darrer 2013.
- 21 milions de dones de la Unió Europea ha patit algun abús sexual i/o agressió sexual abans dels 15 anys d'edat.
- El 30% de les dones de la Unió Europea han patit violència sexual per part de la seva parella.
- El 53% de les dones eviten certs llocs, horaris o situacions per por de patir agressions físiques o sexuals.
- La cúpula directiva dels països de tot el món està majoritàriament formada per homes.
- Dins de la mateixa feina, el sou d'una dona és des d'un 17% fins a un 37% inferior al d'un home.
- L'acomiadament per embaràs encara és una realitat a l'àmbit laboral privat, que es produeix en silenci i que queda absolutament impune.
- El 70% de la població en situació d'extrema pobresa del món són dones.
- El 70% de las dones assassinades han estat víctimes de la seves parelles o ex-parelles homes masclistes.
- L'agressió sexual encara es fa servir sistemàticament per homes com a arma de guerra i, malgrat haver estat un fenomen estès que ha deixat darrere milers de víctimes, el Consell de Seguretat de les Nacions Unides no la va declarar com a delicte internacional fins l'any 1992. I les dues primeres



sentències condemnatòries per delictes de violació com a crims de lesa humanitat, genocidi i esclavitud sexual no es van produir fins als anys 1998 i 2001.

- Mèxic és el sisè país en el món en nombre de femicidis de dones i nenes, i compta més de 400 dones assassinades sistemàticament cada any des de 1993.
- A l'Estat espanyol, entre gener de 2005 i desembre de 2013, 565 dones majors de 14 anys han estat assassinades per les seves parelles o ex-

parelles homes masclistes.

- Més de 2.000 dones assassinades a Europa a mans d'homes masclistes cada any.
- La violència no denunciada és del 73% del total dels abusos.
- Només es denuncia un 17% de la violència sexual.
- Entre un 10 i un 20% dels homes de l'Estat espanyol estan en contra de la igualtat entre dones i homes.
- A Catalunya, més del 72% de les denúncies per violència de gènere queden sense cap ordre de protecció.
- L'any 2012, les denúncies falses per violència de gènere no van arribar al 0,0023 (dades del Consejo General del Poder Judicial).
- En el 43% dels casos de denúncies presentades a l'Estat espanyol per violència de gènere NO s'adopten cap tipus de mesura de protecció. Durant el 2012, el 50% dels agressors masclistes denunciats per violència de gènere van ser absolts, la qual cosa va alimentar la seva impunitat, tot i que, absolut no vol dir ser innocent. En els procediments judicials de 2010, un 52% dels expedients van ser sobreseguts provisionalment o definitiva per una mala instrucció, per una manca de responsabilitat judicial i per deixadesa de la Fiscalia, perquè no va actuar d'ofici, encara que hi havia molts casos amb indicis i proves més que suficients.
- Només un 11,4% de les dones que van denunciar maltractaments van retirar la denúncia i van abandonar el procés judicial (segons el CGPJ).
- Entre el 80-90% dels agressors masclistes NO tenen cap tipus de problema de salut mental, són "normals" des del punt de vista clínic... Poden enganyar qualsevol amb la seva doble cara i manipulació.
- Un terç de les nenes i un cinquè dels nens a l'Estat Espanyol és abusat sexualment per un agressor de la seva pròpia família.
- A la província de Barcelona es presenten una mitjana d'entre 30 i 50 denúncies al dia per violència de gènere.
- Només a 75 països de tot el món la violència de gènere està considerada com un delictes greu.
- En 23 països, es mantenen lleis discriminatòries contra les dones.
- En set països, es manté la pena de mort per la condició homosexual.
- Entre un 10 i un 20% des homes es pronuncien en contra de la igualtat.



- Segons el CIS (2012), la violència de gènere és un problema greu per a un 2,7% de la població. La violència de gènere ocupa la posició 22 entre les preocupacions de la població de l'Estat espanyol (enquesta del CiS 2014).

MARC LEGAL

El marc jurídic d'origen que possibilita la creació de Plans d'Igualtat comença a partir de l'any 1945 quan cinquanta països signen la Carta de les Nacions Unides i per primer cop en la història s'estableix el principi d'igualtat entre els gèneres com

a dret humà fonamental. L'any 1946 es crea la Comissió de la Condició Jurídica de la Dona.

Els moviments de dones de la segona meitat del segle XX centren bona part de la seva lluita a fer real el principi d'igualtat, superant la igualtat de dret (La igualtat és un valor jurídic fonamental dels drets humans. La seva realització social suposa l'absència de qualsevol discriminació de cap subjecte sotmès al dret. La Constitució espanyola de 1978 regula, a l'article 14, la igualtat com a dret i deure fonamental) i poder arribar com a mínim a l'objectiu de la igualtat real i d'oportunitats.

Han estat significatives determinades accions i esdeveniments al respecte com Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra les dones (1967), El Programa d'acció internacional conjunta per l'avançament de les dones (1970), la proclamació de l'Any Internacional de la Dona (1975) i la Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (1979).

L'Any 1980 a Copenhaguen es conclou que per arribar a una igualtat d'oportunitats de les dones s'han d'esmerçar esforços en tres àmbits programàtics clau: salut, educació i ocupació. L'Acció de l'Entitat GRUP CALIU estaria en gran part entre el segon àmbit i el primer, ja que considerem l'oci, la cultura i la formació com una necessitat bàsica en el desenvolupament de les persones amb discapacitat intel·lectual.

A la **IV Conferència de Pekin (1995)** es fa palesa la necessitat d'implicar a totes les institucions i organismes públics, a totes les organitzacions no governamentals i en definitiva a tota la societat en la lluita pels drets de les dones i la millora de la seva situació i qualitat de vida, entenent que fent-ho avança tota la població. Concretament parla de mobilitzar els agents de la vida econòmica i social per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per tant, aquest pla s'emmarca dins l'àmbit legislatiu actual, i bàsicament a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. A Catalunya en aquest mateix sentit també trobem la Llei **17/2015, del 21 de juliol,**



d'igualtat efectiva de dones i homes i de forma més global en relació a la recerca d'igualtat com a mecanisme de prevenció la **Llei 5/2008 del 24 d'abril** del dret de les dones a erradicar la violència masclista.(Títol II capítol 2 i 4).

Finalment, pel que fa a l'àmbit LGTBI destaca la recent aprovació de la **Llei 11/2014, de 10 d'octubre**, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i transfòbia del Parlament de Catalunya. L'objectiu de la llei és desenvolupar i garantir els drets LGTBI i evitar situacions de discriminació i assegurar la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat tant en l'àmbit públic com privat.

OBJECTIUS

1. Promoure la igualtat d'oportunitats entre les dones i homes que formen part de l'entitat ATENEU DIVERS.
2. Consolidar la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna de tots els projectes de l'entitat, que ja està implementada des de l'any 2011.
3. Millorar les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes de l'Associació ATENEU DIVERS.
4. Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
5. Facilitar el desenvolupament integral de les persones en un marc d'igualtat d'oportunitats.

ABAST

L'Abast d'aquest Pla d'Igualtat és la totalitat de l'Associació ATENEU DIVERS, així com totes les persones que es beneficien de les activitats obertes que fem a la comunitat, del barri de Gràcia i de tota la ciutat de Barcelona.

DIAGNOSI de GÈNERE

Per realitzar aquesta diagnosi s'ha utilitzat l'Enfocament transversal o perspectiva de gènere (*gender mainstreaming* tal com Mieke Verloo va definir dins del Grup d'Expertes del Consell d'Europa). El mainstreaming de gènere és l'organització (o reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos dins una organització o institució, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les accions, en tots els processos, a tots els nivells i en totes les



etapes de la mateixa, per part dels agents normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques i socials (EG-S-MS, 1999: 26)

En l'elaboració del pla, s'han dissenyat un conjunt d'accions (Mesures) encaminades a reduir les desigualtats existents en la presència de dones i homes a l'entitat, a la vegada que pretenen corregir estereotips en les pràctiques de gestió, intervenció socioeducativa, programació d'activitats, comunicació no-sexista, etc.

Les accions contemplades en aquest pla tenen caràcter temporal (3 anys) i poden desaparèixer en el moment en què s'hagi assolit la igualtat real entre dones i homes.

Hem diferenciat diferents àmbits:

Àmbit 1 Activitats

Les activitats desenvolupades per l'entitat han incorporat de forma conscient la perspectiva de gènere des de la planificació estratègica 2008-2011, i un model d'intervenció on la perspectiva de gènere es plantejava com un eix en la metodologia de treball de l'associació (entre altres eixos: la resiliència, la dignitat del col·lectiu amb discapacitat,...)

Cal dir que abans del 2008 s'havien realitzat puntualment activitats mixtes de sensibilització amb contingut dotat de perspectiva de gènere però de forma no continuada sobre *"drets i discapacitat"*, *"l'amor romàntic i la parella"*, *"imatge personal i autoestima"*, *"gestió emocional, viure des del cor"*, *"afecte i sexualitat responsable"*... extensible també al grup de voluntaris/es, dones i homes acompanyants de l'ATENEU DIVERS.

Però l'any 2013 és de forma conscient quan després d'analitzar els resultats de la Planificació Estratègica i també després de veure l'abast del primer documental realitzat per l'entitat, amb el títol *DIFERENTS*, que es planteja fer un segon audiovisual exclusiu i pioner que mostri un resum dels 10 tallers no mixtes programats per a dones amb perspectiva de gènere a l'entitat. Es realitza doncs L'audiovisual *DONES DIFERENTS* que va donar visibilitat a les veus de les dones del GRUP CALIU (Antic nom de l'ATENEU DIVERS) que han fet aquest procés d'apoderament, tot mostrant les seves potencialitats i talents al realitzar aquesta introspecció individual i col·lectiva, plasmar aquesta conscienciació social de forma pública, la qual servirà per motivar a altres dones amb discapacitat intel·lectual a fer aquest procés i apoderar-se, així com fer arribar la idea a les institucions i serveis que treballen amb persones amb discapacitat intel·lectual que han de tenir en compte la perspectiva de gènere i fer canvis en els seus projectes,



en la seva intervenció professional i manera d'oferir els seus serveis si volem avançar cap a una societat més igualitària.

Amb una regularitat mensual durant 10 mesos es van realitzar tot un ventall d'activitats de contingut purament feminista, totes elles activitats exclusives per a dones. Implicades en l'execució de les mateixes es va treballar conjuntament amb entitats i persones referents del moviment de dones i de lluita feminista de Barcelona com: *TAMAIA, JUSTA REVOLTA, TRAMA GÈNERE...*

Com a exemple de bona praxis exposem les 9 diferents àrees i quin tipus de tallers es van desenvolupar amb un explícit contingut feminista:

1. Discriminació i el sistema d'opressió sexe-gènere:
 - Socialització tradicional de gènere. Feminitat i Masculinitat Hegemònica
 - Violència simbòlica i representativitat. Cosificació de les dones.
 - “Les barbies no existeixen”: Taller sobre la violència simbòlica i naturalitzada de les dones als mitjans de comunicació.
2. Autoestima, salut i projecte vital:
 - “La teva bellesa ets tu mateixa ” : Activitat que potencia l'Autoestima i la cura de la imatge personal.
 - Desitjos, somnis i projecte personal.
3. Dinàmiques abusives a les relacions de parella i de família.
 - Els mites de l'amor romàntic i la mitja taronja: 2 Tallers de prevenció de relacions abusives i sobre els mites de l'Amor romàntic.
 - Ni prínceps ni princeses
 - “Els prínceps blaus destenyeixen”
4. Masclismes i formes de violència.
 - Llei 5/2008: Tipus i formes de violència.
5. La violència sexual i els abusos sexuals:
 - “El teu cos és teu”: 2 Tallers de Prevenció sobre violència sexual dins la parella, la família i la comunitat.
6. Procés de trencament i recuperació de situacions de violència.
 - Les Xarxes i grups de dones de suport informal.
 - Sororitat i Resiliència.
7. Autodefensa feminista i autoprotecció:
 - Taller d'autodefensa: 10 sessions per aprendre a defensar-se davant agressions masclistes.



8. Les dones a la Història i a la societat democràtica.

Història invisible de les dones lluitadores:

- “Història invisible de les dones: Herstòria”: Seminari amb ponent especialitzada transmetre coneixement sobre diferents referents de dones lluitadores , la seva saviesa i aportació en la lluita pels drets de les dones a Catalunya.

9. Drets, Política i Dones.

- Conferència Ponent especialitzada en el paper de les dones i del moviment feminista en la construcció d’una societat més democràtica i participativa.

Hem descrit de forma breu el projecte DONES DIFERENTS perquè després de la seva realització cal dir que el més important és que aquest projecte ha tingut continuïtat, des de fa 5 que es va crear el GRUP DE DONES, un projecte no mixt per seguir treballant en la capacitació, apoderament i sororitat entre les dones de l’associació.

També com a element a valorar molt positivament és la introducció del treball de la Masculinitat Hegemònica Heteropatriarcal, així doncs l’any 2014 com a prova pilot es van realitzar 4 sessions amb un grup de 10 homes de l’entitat per iniciar la deconstrucció de la seva masculinitat dominant tradicional. Els participants van valorar com a molt positiu l’espai, i actualment s’ha plantejat donar-li una continuïtat i fer trobades trimestrals del grup d’homes per tal de seguir treballant en els privilegis masclistes, la dominació patriarcal, la socialització com a homes, la resolució no-violenta dels conflictes,...i així potenciar la transformació d’aquestes conductes en favor de la igualtat. A finals de l’any 2017 es va tornar a repetir l’experiència amb un grup d’homes de l’entitat.

El treball en paral·lel de dones i homes, la conscienciació social treballada ha fet possible la participació mixta per primera vegada a la història de l’entitat en la manifestació del 25 de Novembre de 2016 Dia Internacional contra la violència contra les dones, i també la intervenció de 2 dones portaveus de l’ATENEU DIVERS en la lectura de manifestos a la cloenda de la manifestació.

Després d’analitzar la totalitat d’activitats realitzades en 1 curs (De setembre al juliol) es conclou que la gran majoria d’activitats de l’associació són mixtes i tenen un caràcter lúdic i cultural, on les i els acompanyants són els responsables de vetllar perquè sigui un espai lliure de qualsevol agressió, actitud o comentari masclista, tot i que l’entitat no disposa d’un protocol específic, dins el seu reglament de règim intern destaquem de forma positiva com l’entitat actua amb rapidesa i contundència davant actituds, comentaris i conductes masclistes, es disposa d’un ventall de diferents tipus d’actuacions de diferent intensitat, que van



des de l'amonestació verbal fins a l'expulsió temporal o definitiva del centre per part del perpetrador de la conducta masclista.

Les dones usuàries de l'ATENEU DIVERS són dones adultes amb diversitat funcional intel·lectual i necessitats de suport intermitent, que tenen o no relacions sexo-afectives amb altres usuaris/usuàries de l'entitat, i des de l'Associació es treballa perquè aquest tipus de relació sexo-afectives siguin respectuoses i lliures, simètriques, tenint com a prioritat detectar, informar, assessorar a la dona si es detecta qualsevol indicador d'abús dins la relació de parella, i acompanyar-la a nivell emocional en cas de ruptura.

Per últim destacar que el funcionament de l'entitat en la presa de decisions és assembleari, existeixen assemblees dels diferents grups d'interès de l'entitat i també una assemblea general de participants un o dos cop a l'any. Tot i que la participació és lliure i voluntària, des del 2020 s'està començant a mesurar el temps d'intervenció per gènere en cada una de les assemblees de l'entitat.

Àmbit 2 Comunicació, Imatge i llenguatge inclusiu no sexista.

Un cop s'ha revisat exhaustivament la imatge i comunicació externa i interna de l'entitat (Contingut de la Web, continguts dels 2 blocs, missatges del compte de twitter, continguts de la pàgina de facebook, de la xarxa d'Instagram, mails corporatius, butlletins mensuals, circulars enviades a familiars... així com els panells físics informatius existents a la seu de l'entitat) es pot concloure que s'utilitza un llenguatge inclusiu no sexista, tant en els textos com en les imatges.

S'ha observat que s'ha fet difusió dins del centre de diferents events, tallers i jornades relacionades amb la formació específica i la conscienciació en la lluita contra la violència masclista.

Àmbit 3. Representativitat de les dones i distribució del personal.

El col·lectiu que forma l'entitat queda distribuït de la següent manera:

Les persones amb discapacitat que formen part de l'entitat ATENEU DIVERS són en un **49% dones i en un 51% homes**. Es dona una segregació horitzontal: Hi ha més presència d'homes participants que de dones encara que no és una diferència significativa.

L'Estructura organitzativa: l'equip d'acompanyants són persones voluntàries, format per 32 persones, 17 dones i 15 homes.

5 persones de les quals tenen algun tipus de formació específica en matèria de gènere i igualtat, i l'entitat també compta amb un diplomad en Gènere i Polítiques d'Igualtat.



En l'equip de persones contractades, un total de 5, cal dir que 2 són homes i 3 són dones.

A la Junta directiva, formada per 12 persones, n'hi ha 7 membres dones i 5 membres homes, cal destacar que dins l'organigrama, des de l'any 2008, la directora és una dona.

Cal destacar que la persona encarregada de la neteja setmanal del local és un home, trencant així el rol estereotipat de gènere.

Respecte la participació de mares i pares de socis i sòcies de l'entitat, existeix un grup reduït implicat dels mateixos que realitzen reunions i organitzen conferències per a totes les famílies del centre, destaquem que el 95% de les persones que formen aquest grup són mares.

MESURES D'ACCIÓ

Mesures específiques o accions positives: Són accions que pretenen eliminar obstacles, dificultats i barreres inherents als estereotips i rols de gènere i que equilibren les oportunitats entre dones i homes dins l'entitat per avançar cap a la igualtat.

La junta directiva, l'equip de coordinació, i el personal que col·labora a l'entitat són els responsables de vetllar pel compliment de les diferents accions positives acordades. També es comptarà amb el suport extern d'entitats referents en el moviment feminista de Barcelona i l'assessorament del col·laborador i un agent d'igualtat perquè el desenvolupament del Pla sigui el màxim d'efectiu.

Mesures Àmbit 1 Activitats

La programació, desenvolupament i contingut de totes les diferents activitats tindrà en compte la perspectiva de gènere en totes i cadascuna d'elles.

Tot i que es valora molt positivament el nombre d'activitats relacionades directament amb l'equitat de gènere que són majoritàries tenint en compte que l'entitat treballa des de tot l'àmbit de l'oci i la formació, l'ATENEU DIVERS no és una entitat de caràcter polític o reivindicativa exclusiva en el tema de drets humans, cal que a les activitats que es troben emmarcades en el programa "Oci inclusiu de fora a dins" (anomenades "Per fi és divendres" i "dissabte temàtic") que conviden a tota la comunitat, augmenti de manera notable la presència de dones artistes, dones cantants, dones escriptores, dones en la música, dones



activistes... per aconseguir un equilibri en aquest àmbit s'ha acordat que els propers 3 anys el 60% de les actuacions musicals siguin dones artistes les protagonistes i el 40% restant siguin actuacions realitzades per homes.

Programar de forma regular activitats mixtes enfocades a la prevenció de relacions abusives en l'àmbit de la parella, es pacta amb la Junta directiva un mínim de 2 activitats anuals i un màxim de 6.

Enfortir i consolidar el Grup de dones de l'entitat, ja sigui potenciant la incorporació de més dones al mateix, com augmentant el nombre d'activitats no mixtes per temporada, com millorar el contacte i fer més visible el grup de dones de l'ATENEU DIVERS dins la xarxa de moviments de dones de Barcelona i Catalunya.

Realitzar una nova proposta de taller o grup d'homes sobre masculinitats alternatives per a homes de l'entitat, amb una regularitat de trobada trimestral.

Es realitzarà un seguiment de les assemblees i es potenciarà la participació de les dones en les decisions de les mateixes.

Mesures Àmbit 2 Comunicació, Imatge i llenguatge inclusiu no sexista

Mantenir la mateixa actitud exigent respecte la revisió i ús de llenguatge no sexista en tota la imatge i comunicació externa i interna de l'Associació ATENEU DIVERS (documents corporatius: Formularis, fulls impresos, cartes, organigrames, codi ètic, política, guies, anuncis de vacants, notes de premsa, etc.).

Es pot millorar la difusió d'activitats relacionades amb la lluita feminista i els drets de les dones a través de xarxes i canals 3.0 de l'entitat (principalment amb el twitter, facebook, instagram, mailing...) encara que no siguin activitats pròpiament organitzades per l'entitat, però l'interès ho mereix per avançar cap a una societat més inclusiva i igualitària.

Els diferents panells informatius del centre s'han d'actualitzar trimestralment amb els nous recursos municipals, actes i articles relacionats amb els drets de les dones, els diferents telèfons d'atenció per a dones, frases i imatges de testimonis de dones per recuperar la herència... és un espai privilegiat a nivell visual dins el local de l'entitat i es pot potenciar molt amb els continguts que s'hi fixin.

També l'espai destinat a la lectura dins la sala de jocs ha de disposar de revistes i materials accessibles amb perspectiva de gènere, i evitar aquelles revistes o imatges que reproduïen rols de gènere estereotipats.



Mesures Àmbit 3. Representativitat de les dones i distribució del personal.

Mantenir la paritat en les persones que formen la Junta directiva de l'entitat quan es faci la renovació de càrrecs.

Treballar amb el grup de pares i mares, sobretot amb els pares de l'entitat, fent una crida directa i individualitzada perquè participin més i exerceixin la seva paternitat activa dins l'entitat, ja que actualment el 95% de participants són mares.

Barcelona, 1 de gener de 2021.