



# CENTRE, ATENEU, DEMOCRÀTIC I PROGRESSISTA

**Pla d'Igualtat  
2023-2027**

Centre, Ateneu Democràtic i Progressista

Adreça: C/ Corredossos de Baix, 9-11, 08140 Caldes de Montbui

Email: [ateneu@centredemocratic.cat](mailto:ateneu@centredemocratic.cat)

Web: [www.centredemocratic.cat](http://www.centredemocratic.cat)



# 1.Introducció

---

## 1.1 Compromís de l'associació respecte a la igualtat entre homes i dones

El Centre, Ateneu Democràtic i Progressista, es caracteritza per ser una organització lliurepensadora, per tant també feminitzada, com succeeix a moltes associacions i ateneus culturals. Aquesta afirmació per si sola no implica que no es puguin produir desigualtats per qüestió de gènere i, d'altra banda, aquesta realitat pot ser originada per les desigualtats estructurals que impregnen la nostra societat (segregació ocupacional o condicions laborals, per exemple).

Per això, el Centre estableix com un dels seus valors la promoció de la igualtat d'oportunitats i declara novament el seu compromís per establir i desenvolupar polítiques que incorporin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar de forma directa o indirecta per raó de sexe o/i d'identitat sexual.

Aquest compromís s'ha de concretar en el foment de mesures que serveixi per a aconseguir la igualtat real a l'ateneu, establint aquest propòsit com un principi estratègic de la organització associativa, posant en valor que el Centre no té personal assalariat i basa la organització de totes les seves accions i projectes en organització voluntària.



---

## 1.2 Comissió d'Igualtat

Des del Centre s'ha impulsat la constitució d'una Comissió d'Igualtat per vetllar per la creació del nou Pla d'Igualtat. La Comissió d'Igualtat és l'encarregada de fer la diagnosi de la situació actual en què es troba l'entitat i afavorir la participació del voluntariat, l'associat - i treballador si s'escau- en el procés de reflexió i proposició d'objectius i accions de millora. Posteriorment s'ha de fer el seguiment i avaluació tenint present que la participació i comunicació interna han de ser els eixos transversals durant tot el procés.

Per a la composició de la Comissió s'ha volgut que fos el més paritària possible i representativa de la massa social del Centre, entre les diferents seccions i projectes així com la participació mesurada de membres de Junta.

**Comissió d'igualtat formada per 8 persones:**

5 dones sòcies del Centre - 62,5 %

3 homes socis del Centre - 37,5 %

## 1.3 Àmbit d'actuació i vigència

El present Pla d'Igualtat del Centre, és el primer que desenvolupa l'ateneu, en els seus més de 150 anys d'història i és d'aplicació per a acollir els seus socis i si és el cas els seus treballadors *-no en disposem-*

La implementació de les mesures i accions previstes s'ha de realitzar abans de la fi de la vigència del present Pla d'Igualtat que s'estableix per a 4 anys, o abans si hi ha alguna modificació, ja sigui proposada per l'assemblea de l'ateneu o sobre normativa.

## 2. Fase de diagnosi

---

### 2.1 Metodologia

La fase de diagnosi ha estat liderada per la Comissió d'Igualtat i ha estat fruit d'un procés participatiu consistent en una anàlisi quantitativa i qualitativa de l'associació per revelar si es produeixen o no desigualtats de gènere, per conèixer les bones pràctiques existents o per detectar si s'han de prendre noves mesures. Per això s'han analitzat dades objectives i subjectives a partir de la recopilació de dades estadístiques en referència a les matèries que obliga la normativa.

S'ha dut a terme una enquesta a tota la base social i activista amb una participació del 34% de la mateixa, més una dinàmica grupal en el Centre, conjuntament amb tres entrevistes a persones enteses en discurs d'igualtats. S'ha garantit amb eines telemàtiques que tothom pugui expressar la seva veu generant un mostreig equilibrat i representatiu. Per últim s'ha anat informant als socis/es de les diferents accions dutes a terme, i s'ha validat el Pla d'Igualtat en Assemblea General Ordinària del Centre

A partir de les dades generades s'han presentat 6 àmbits objecte d'estudi desagregats per sexe.

### 2.2 Principals conclusions

Les conclusions extretes en fase diagnosi han servit per conèixer els punts forts i els punts febles de l'entitat en relació a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Aquest és el punt de partida per a objectius i accions del Pla.

- El Centre afavoreix de forma natural i significativa que tant homes com dones tinguin les mateixes possibilitats en els diferents àmbits analitzats.
- La desigualtat es deu a la realitat i al tradicional repartiment de càrregues familiars, vers el voluntariat que pot influir negativament en l'exercici de l'activisme.
- Es demostra que hi ha poques diferències entre homes i dones en els diferents àmbits i projectes, i que algunes responen als patrons culturals de la divisió de l'activisme tradicional. Cal corregir aquestes divisions.

## 2. Fase de diagnosi

---

- Som una entitat amb una forta presència de dones activistes -43%- la qual es guia pel valor de la igualtat, el lliurepensament i el sentit crític.

### 2.2 Àmbits

- **Cultura i gestió organitzativa.**

El Centre és una entitat formada per una quantitat elevada de dones. El model de gestió es basa en lideratge participatiu, transparència i autogestió. Malgrat això cal explicitar més la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tota la gestió que defineix l'entitat.

- **L'equip directiu.**

Està conformat amb una mínima paritat.

- **Accés a l'organització.**

Comptem amb un programa d'integració i recepció al soci, sense distincions.

- **Formació.**

Les formacions ofertades pel Centre, es procuren executar de forma telemàtica, i en llocs pròxims al Centre, tot intentant assumir el cost per part de l'entitat. Mancaria reforçar formació en igualtat en l'associacionisme.

- **Comunicació no sexista**

Es vetlla per fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge, malgrat s'ha de desenvolupar encara una Guia de comunicació no sexista.

- **Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.**

Ens acollim al protocol de prevenició i actuació que proposa Federació d'Ateneus de Catalunya, i ens el fem nostre.

## 3. Disseny del Pla

---

### 3.1 Objectiu general

- Incorporar a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones del Centre, en les polítiques de l'entitat de forma transversal.
- Sensibilitzar a la massa social en materia d'igualtat per garantir que no es produeixin desigualtats en els diferents àmbits

### 3.2

- **Cultura i gestió organitzativa.**

**Objectiu específic:** Detectar i eliminar qualsevol fet que pugui generar una discriminació per raó de gènere o identitat sexual.

**Acció:** Incorporar com a valor explícit de l'ateneu la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de qualsevol condició en el nou Pla estratègic de l'entitat.

**Responsable:** Comissió d'Igualtat

**Indicadors de seguiment:** Informació continuada en mitjans de comunicació interns.

- **L'equip directiu.**

**Objectiu específic:** Mantenir la paritat objectiva i dotar-la de contingut

**Acció:** Observar les competències en les distribucions de càrrecs a Junta.

**Responsable:** Assemblea de socis/es de l'entitat

**Indicadors de seguiment:** Informació continuada en mitjans de comunicació interns.

- **Accés a l'organització.**

**Objectiu específic:** Garantir i augmentar l'entrada de socis/es en igualtat d'oportunitats

**Acció:** Dotar-nos d'informació i pla d'acollida revisat per a noves acollides, i fer-ne difusió.

**Responsable:** Junta de l'ateneu.

**Indicadors de seguiment:** Informació continuada en mitjans de comunicació interns.

## 3. Disseny del Pla

---

### 3.2

- **Formació.**

**Objectiu específic:** Vetllar per a ofertar formació de qualitat en totes les unitats.

**Acció:** Contractar i programar formació justa i igualitària pels nostres associats i associades.

**Responsable:** Junta de l'ateneu.

**Indicadors de seguiment:** Informació continuada en mitjans de comunicació interns.

- **Comunicació no sexista.**

**Objectiu específic:** Dotar-nos d'una Guia de comunicació no sexista del Centre.

**Acció:** Contractar serveis de comunicació per a redacció de Guia no sexista Centre.

**Responsable:** Junta de l'ateneu:

**Indicadors de seguiment:** La justificació davant comptabilitat de l'entitat i avaluació per part de Comissió d'Igualtat.

## 4. Seguiment i avaluació

---

### 4.1 Seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat farà un seguiment periòdic cada semestre per avaluar el nivell de consecució i implementació de les accions descrites en el Pla d'Igualtat, i introduir aquelles modificacions que siguin necessàries per al seu bon desenvolupament.

També es farà un retorn periòdic dels aspectes assolits als socis i sòcies de l'entitat i es disposarà un correu electrònic [igualtat@centredemocratic.cat](mailto:igualtat@centredemocratic.cat) per a recollir propostes de millora d'aquest Pla o la forma en la qual es desenvolupa.