

DECÀLEG

**DE BONES
PRACTIQUES**

PER A LA

Igualtat



CASTELLÓN
JUVENTUD
IVA J Institut Valencià
de la Joventut

Un decàleg per a la igualtat:

Potser sigue una mica tediós estar pensant en un decàleg per a la igualtat, avui en ple segle XXI, en un món que cada dia creix a nivell tecnològic, en ciència i infraestructura, i on l'ésser humà ha aconseguit coses que antigament eren inimaginables. Però, encara que paregue il·lògic, ací ens trobem.

La igualtat és un principi fonamental per al desenvolupament de societats justes, equitatives i cohesionades. No obstant això, malgrat els avenços en drets i en la consciència social, encara persisteixen desigualtats estructurals que afecten diferents grups en funció del seu gènere, raça, orientació sexual, origen socioeconòmic, entre altres factors.

La “desigualtat estructural” és quan les regles del "joc" (és a dir, les lleis, les costums, les institucions) fan que algunes persones tinguen una certa posició de poder i benefici, cosa que les fa tenir més oportunitats enfront d'altres, sense importar quant s'esforcen. Ja que aquesta diferència no rau en els mèrits o habilitats individuals, sinó en qüestions històriques i culturals que travessen l'organització social.

De la mateixa manera, si a aquest sistema asimètric li incorporem la perspectiva de gènere, començarem a visibilitzar i comprendre com el sistema patriarcal i heteronormatiu ha establert al llarg de la història determinades normes i patrons que defineixen el comportament humà, condicionant el lloc que ocupen les dones i les dissidències en la societat, pel sol fet de no pertànyer o no assimilar-se al sexe masculí. Això es pot veure reflectit en múltiples pràctiques que han estat assignades al gènere femení, i que avui dia tenen vigència com a tals, ja que s'han creat estereotips de gènere que reforcen aquesta idea de la divisió sexual dels rols i funcions, com per exemple: les dones han de dedicar-se a la criança i les labors domèstiques, els homes són violents per naturalesa, les persones homosexuals tenen “vides promiscues”, etc.

Però tot això alhora no pot ser pensat fora d'altres factors de suma importància, com la raça, la classe, l'orientació sexual, l'etnicitat, la discapacitat, la religió, entre d'altres, ja que no funcionen de manera aïllada. Al contrari, cadascuna d'aquestes categories s'entrecrua i crea sistemes complexos de discriminació i privilegi que afecten les persones de manera singular. Aquest enfocament relacional és conegut com a “interseccionalitat”¹, i ens permet comprendre les desigualtats estructurals de manera més completa.

L'enfocament interseccional també possibilita obrir una altra variant de suma importància a l'hora de pensar en les situacions de desigualtat que afecta en gran

¹ La **interseccionalitat** és un concepte que sorgeix dels estudis feministes i antiracistes, proposat per l'acadèmica Kimberlé Crenshaw el 1989.

mesura les persones joves, que és la infantilització de les seves veus. Això succeeix quan les persones adultes minimitzen o desvaloren les opinions, idees i decisions d'aquest grup, plantejant raons relacionades amb la "falta de maduresa, responsabilitat o experiència" derivades de la minoria d'edat. Frases com "ja ho entendràs quan siguis més gran", "la joventut està perduda" o "generació de cristall" reforcen la idea que ells mateixos no estarien capacitats per participar activament en temàtiques de summa importància que afecten a l'interès comú.

Esdevé necessari remarcar aquest punt, ja que és un dels principals nuclis problemàtics que afecten el col·lectiu amb el qual s'intervé i treballa diàriament. A més, el gènere juga un paper important aquí. Les joves, especialment si són dones discapacitades, migrants, trans o d'altres minories, són encara més desvaloritzades o excloses d'espais de poder i presa de decisions. La construcció d'identitats "inferiors" no només està relacionada amb l'edat, sinó amb múltiples formes de discriminació que s'intersequen. Per exemple, una noia trans pot enfrontar tant transfòbia com sexisme i edatisme (discriminació per edat), la qual cosa fa que la seva lluita per ser presa seriosament sigui molt més complicada.

Sense aquest enfocament, es corre el risc de simplificar l'experiència de l'opressió i d'ignorar aquells que viuen a les interseccions de diverses identitats marginalitzades. Esdevé important reconèixer que una solució única no pot abordar les necessitats de totes les persones, especialment si no es té en compte com les diferents formes d'opressió interactuen. Això implica reconèixer que les experiències d'opressió són diverses i que qualsevol moviment per la igualtat ha d'incloure la perspectiva d'aquells que s'enfronten a múltiples formes de marginació.

Aquest tipus de dinàmiques impacten profundament en la manera com s'estableixen els vincles i relacions humanes, principalment dins de les organitzacions i entitats en les quals participa activament la joventut de la ciutat de Castelló.

Les desigualtats no només limiten l'accés a oportunitats, sinó que perpetuen dinàmiques d'exclusió, discriminació i vulnerabilitat. Per aquest motiu, aquest document proposa principis que millorin i ampliïn les pràctiques de voluntariat i associacionisme juvenil, en clau d'igualtat de gènere, respecte a la diversitat i reconeixement dels drets humans.

Què és un decàleg de bones pràctiques?

Un decàleg de bones pràctiques és un conjunt de principis o recomanacions dissenyat per guiar el comportament ètic i responsable en una àrea específica. Es compon de deu normes clares i accessibles que busquen promoure accions

positives i coherents amb els valors que es proposen i persegueixen, com és en aquest cas la igualtat de gènere en els diferents àmbits de participació juvenil.

Aquest tipus de document té com a objectiu orientar les diferents entitats juvenils, i les persones que participen en aquests espais, ja sigui com a assistents o com a col·laboradores, cap al compliment d'estàndards que fomentin un entorn més just, respectuós i igualitari en cadascuna de les propostes que es porten a terme al territori. A la seva vegada, busca convertir-se en una eina d'accés públic i col·lectiu, que col·labori amb l'exercici de drets per part dels joves i adolescents de la ciutat, i que desafii les lògiques patriarcals que operen en les pràctiques quotidianes de la societat.

A través d'aquests deu principis, el decàleg proporciona una referència pràctica sobre com actuar en diverses situacions, assegurant que les decisions i accions es prenguin de manera ètica i alineades amb els objectius comuns.

Llavors, per què és important tenir un decàleg de bones pràctiques en igualtat?

Tenint en compte la situació vulnerable en què es troben les dones i les disidències sexuals actualment, sorgeix la necessitat d'adoptar un decàleg de bones pràctiques en igualtat com una eina que guii organitzacions, institucions i persones en la implementació de polítiques i comportaments que promoguin una veritable equitat.

Aquest tipus de document estableix principis clars i accessibles per construir entorns més inclusius, on es respectin i es valorin les diferències, i on totes les persones puguin desenvolupar-se plenament, sense patir discriminació o exclusió.

Un decàleg no és simplement una llista de recomanacions; és un compromís ètic i pràctic que ajuda a:

1. Visibilitzar la desigualtat estructural: En exposar les formes més comunes de desigualtat, permet identificar i afrontar aquelles que estan naturalitzades en la vida quotidiana.
2. Fomentar la responsabilitat compartida: Tothom som agents de canvi, i un decàleg ens recorda que la igualtat no és només responsabilitat de les institucions o governs, sinó de cada individu.
3. Impulsar la transformació social: Les bones pràctiques en igualtat no només busquen millorar la situació de grups històricament marginats, sinó que promouen una transformació cultural i estructural que beneficia tota la societat.

4. Crear espais més justos: L'establiment de principis clars permet construir entorns laborals, educatius i socials més equitatius, on totes les persones puguin desenvolupar-se plenament.

L'adopció d'un decàleg de bones pràctiques en igualtat contribueix, a més, a la prevenció de la discriminació i al foment d'una convivència basada en el respecte mutu, la justícia i la solidaritat. En un món on la diversitat és cada vegada més visible i valorada, és fonamental comptar amb eines que assegurin que aquesta diversitat sigui no només respectada, sinó també celebrada.

10 bones propostes per a la Igualtat:

1- Fer un ús no sexista del nostre llenguatge (oral i escrit):

Cada paraula que utilitzem en la quotidianitat no és una qüestió arbitrària o una elecció a l'atzar, sinó una eina d'intervenció social que impacta en la realitat de les persones amb qui ens vinculem. El mode en què es desenvolupi la comunicació pot potenciar els subjectes o perpetuar les desigualtats socials, les pràctiques de discriminació, infantilització i violència. Per aquesta raó, és necessari revisar constantment i ser curosos en les paraules que s'empresen, en el mode en què es nomena i s'identifica un participant. És precís, doncs, fer servir codis orals, escrits i/o gestuals no sexistes.

- Fer servir llenguatge inclusiu en tots els materials, tallers i activitats: Això no només significa canviar algunes paraules, sinó que també implica transmetre missatges que reforcin la idea que totes les persones, independentment del seu gènere, tenen les mateixes oportunitats.
- Assegurar-se que en els formularis d'inscripció, enquestes i altres documents hi hagi opcions que no exclouin persones no binaries.
- Que en els exemples utilitzats en les activitats no s'afirmïn rols tradicionals de gènere. Exemple: utilitzar material didàctic educatiu que recuperi les històries de dones des de nous enfocaments: heroïnes, pioneres, inventores, etc. (una bona opció és l'ús de narratives deconstruïdes sobre històries tradicionals, o el treball sobre temàtiques tabú (com la menstruació, els prejudicis, etc.)²
- Quan un nou participant arriba a l'espai, preguntar amb quin pronom desitja ser identificat pel grup/demanades persones de l'entitat.
- Utilitzar sempre el nom propi o àlies que la persona expressa voler ser nomenada, tant per a l'ús verbal com per a la identificació en els registres de l'organització, encara que aquest no sigui el mateix que posseeixi en els seus documents oficials (DNI/NIE/PASAPORT).

² Un buen ejemplo de material alternativo pueden ser los libros de "Chirimbote", y/o editoriales feministas que promueven el trabajo sobre los principios de la igualdad de género, en formatos pensados para jóvenes/adolescentes: pol.len, tomodomo, etc.

2- Formació contínua per a l'equip de treball:

Participar en instàncies de formació en perspectiva de gènere és essencial perquè voluntaris i persones de l'entitat que interactuen diàriament amb els col·lectius joves siguin conscients dels prejudicis o pràctiques que, de vegades de manera inconscient, perpetuen les desigualtats de gènere. Esdevé imprescindible obtenir recursos de formació i eines per identificar i erradicar les dinàmiques micromachistes³.

Per reconèixer el sistema de desigualtat imperant i els mecanismes de correcció de la mateixa, es podrien establir algunes estratègies:

- Contactar amb especialistes en coeducació i temàtiques de gènere per rebre formacions periòdiques sobre aquest tema. Amb l'objectiu de conèixer la temàtica i integrar aquesta perspectiva en totes les activitats que s'ofereixen des de l'organisme⁴.
- Difondre material i recursos informatius sobre la legislació vigent i avenços en matèria de drets socials que afecten el col·lectiu jove.

3- Promoure accions de sensibilització en matèria de gènere i igualtat:

La sensibilització implica obrir espais per al diàleg, la reflexió i l'aprenentatge en què els participants de l'organisme s'involucrin i construeixin de manera col·lectiva. Al mateix temps, es generen accions tendents a la modificació de conductes històricament arrelades que estarien dirigides cap a la comunitat, des del compromís i la consciència social.

- Oferir tallers formatius on es treballin problemàtiques de gènere, utilitzant recursos creatius i didàctics: jocs, pel·lícules, mitjans artístics (teatre, música, dansa, pintura, fotografia), cine debat, etc. Aquest tipus d'espais són una forma efectiva d'abordar temes complexes d'una manera accessible.
- Col·locar murals o cartelleria amb missatges sobre igualtat d'oportunitats i respecte entre gèneres en els llocs d'oci i recreació dins de l'organització.
- Jornades de sensibilització en centres educatius: Portar les activitats de sensibilització a escoles i col·legis, on es puguin realitzar xerrades i tallers sobre igualtat de gènere, adaptades a les edats dels estudiants.

³ Micromasclisme és un terme proposat pel psicòleg Luis Bonino Méndez que constitueix la base i el caldo de cultiu de les altres formes de violència de gènere o misogínia: maltractament psicològic, simbòlic, emocional, físic, sexual i econòmic, que serien normalitzades.

⁴ Cal assenyalar aquí que el Consell de la Joventut de Castelló (<https://www.consellcastello.org/> - info@consellcastello.org) i el Consell Valencià de la Joventut (<https://conselljoventut.org/>) ofereixen formacions amb perspectiva de gènere per a les entitats i organitzacions de participació juvenil.

- Realitzar campanyes en dies clau (como el Día Internacional de la Mujer, el Día contra la Violencia de Género, o el Día del Orgullo LGTB+) para organitzar activitats temàtiques que visibilitzin les lluites per la igualtat de gènere i els drets humans.
- Involucrar les famílies dels participants, mitjançant xerrades i espais de reflexió sobre com fomentar relacions de parella i d'amistat sanes, basades en el respecte mutu i l'equitat de gènere. Això és important perquè el que han après els joves tingui ressò als seus entorns familiars i s'enforteixi la igualtat en tots els nivells.
- Portar a terme projectes col·laboratius amb associacions de dones i LGTB+, establir aliances amb associacions locals que treballin en temes de gènere o diversitat sexual, perquè els joves puguin involucrar-se i aprendre directament de les seves activitats.
- Establir "Punts Lila"⁵ en aquelles activitats vinculades a l'oci nocturn que organitzin les associacions. També existeixen els "Punts Lila ambulants": Utilitzar un braçalet morat per senyalitzar una persona o diverses de les organitzadores d'una activitat, com a persones de referència a les quals acudir en cas de sentir inseguretat o malestar.

4 - Crear espais segurs, de confiança i d'escolta activa:

Crear espais on les persones que acudeixen a l'entitat se sentin segures per parlar sobre violència, assetjament o qualsevol situació que pugui afectar el seu benestar, garantint una escolta atenta, lliure de judicis de valor i, sobretot, confidencial.

- Garantir els mitjans necessaris davant consultes o sol·licituds d'ajuda per part dels participants davant d'alguna situació complexa o emergència, que requereixi atenció. Això pot ser portat a terme mitjançant l'assignació d'algun espai (oficina, despatx, lloc tancat) on es pugui establir una conversa privada amb qui ho requereixi, evitant l'exposició i la divulgació d'informació molt delicada i sensible.
- En instàncies grupals, proposar formats que assegurin l'anonimat del participant que desitgi plantejar una consulta o problemàtica que l'estigui afectant, amb l'objectiu de construir de manera col·lectiva un acord de confidencialitat grupal, lliure de judicis. Això es pot resoldre mitjançant aplicacions interactives en línia (genially, tauler de padlet, mentimeter, o generar un codi QR que porti les persones a taulers prèviament configurats, on puguin fer les seves anotacions en línia de manera anònima).

⁵ Per a més informació sobre els "Punts Lila" vegeu el següent enllaç: https://www.instagram.com/p/C-K-SBt5Gk/?img_index=1

5 - Actuar davant de qualsevol tipus de discriminació:

El generar accions que fomentin la igualtat pot i ha d'obrir espais de reflexió cap a l'interior dels espais quotidians d'encontre i treball. D'aquesta manera, si s'observen situacions de discriminació o es pren coneixement de vivències de violència, ja sigui per part d'un participant o d'un membre de l'organització, s'han de portar a terme accions concretes per protegir aquesta persona.

- Desenvolupar un protocol estandarditzat de prevenció, detecció i abordatge de violències masclistes i LGTBIfòbiques: és important comptar amb un document que orienti l'acció davant el coneixement de situacions de violència que succeeixen a l'interior de l'organisme. Per a això és requerida la intervenció d'una persona professional adequada en la temàtica.
- Tenir un inventari de números de telèfon dels organismes públics destinats a la intervenció social davant casos de violència de gènere o discriminació (vegeu annex al final del document).
- Designar una persona de l'entitat, que compti amb formació en matèria de gènere, que sigui l'encarregada d'acompanyar i/o gestionar les derivacions corresponents amb altres institucions quan sigui necessari.

6- Procurar sempre l'accessibilitat i la inclusió:

L'accessibilitat és un principi fonamental en la cerca de la igualtat. Consisteix a assegurar que qualsevol persona, sigui quina sigui la seva condició física, sensorial i/o cognitiva, pugui accedir i utilitzar de manera efectiva i plena els diferents espais i activitats que cada entitat ofereix.

Per aconseguir-ho és necessari aplicar l'enfocament interseccional per pensar i/o establir estratègies que reconeguin la diversitat humana, respectant i visibilitzant les diferents formes d'experiències subjectives del món i la realitat.

En aquest principi s'obren dos punts importants:

- Garantir l'accés igualitari a recursos: proporcionar recursos i materials educatius que siguin inclusius i representin diversos nivells socioeconòmics, contextos culturals i perspectives. Això assegura que tots els joves se sentin reflectits i valorats en les activitats de l'organització. Exemples:
 - En el context digital: que els llocs web, aplicacions i dispositius siguin navegables i comprensibles per a tots, utilitzant llenguatge senzill per a la informació que s'ofereix, que els materials i l'experiència d'utilització de la pàgina web es construeixi pensant en els lectors de

pantalles per a cecs, comptar amb intèrprets de llenguatge de signes per als continguts de vídeo, etc.

- Materials educatius en múltiples formats: Oferir recursos com llibres, guies o vídeos en diferents formats (digital, físic, àudio, braille) per adaptar-se a les necessitats de joves amb discapacitats visuals, auditives o d'aprenentatge.
- Recursos educatius adaptats econòmicament: Proporcionar accés a llibres, eines o tecnologia sense cost o amb tarifes reduïdes per a joves en situació socioeconòmica vulnerable.
- Planificació d'activitats inclusives: entenent que les persones amb diverses discapacitats requereixen certes eines que els permetin accedir de manera plena a les propostes que l'establiment ofereix, ja sigui a les activitats, serveis, informació, etc.
 - Garantir espais accessibles, que comptin amb rampes, banys per a discapacitats, portes àmplies i/o ascensors, per a aquelles persones amb mobilitat reduïda, usuaris de cadires de rodes, caminadors o bastons.
 - Respectar i reconèixer els diferents temps en què les persones poden realitzar les activitats proposades per l'organització. Per això és important no proposar jocs o consignes que impliquin la realització de tasques específiques que no tinguin en compte les dificultats de certs grups: jocs de destresa motriu o competicions per temps, etc.

Una bona opció per incorporar aquestes directrius és comptar amb el suport i col·laboració d'organismes especialitzats en l'atenció i treball amb persones amb discapacitat, demanant assessorament, acompanyament i formació en matèria d'igualtat i diversitat.

7 - Adoptar una actitud crítica davant l'acció quotidiana:

Transversalitzar la perspectiva de gènere en l'acció diària, i aplicar-la en la intervenció passa per dur a terme una planificació amb compromís ètic i consciència social de la problemàtica. És important generar dinàmiques que tinguin present l'enfocament de gènere, perquè l'execució d'activitats estigui alineada amb els principis d'igualtat. Adoptar i exercitar una actitud crítica de la dinàmica quotidiana que implica observar atentament les funcions, rols, estereotips, mites, etc. dins de l'organisme:

- Tenir cura a l'hora d'organitzar una activitat o dinàmica per no caure en la divisió sexual del treball, en les quals determinades tasques siguin assignades a les dones, com cuinar, netejar els plats, realització d'activitats

manuals, mentre que la dels nois sigui muntar les carpes, jocs esportius, encès de la foguera, etc.

- Utilitzar materials innovadors, exempts de prejudicis excloents per raons de sexe, raça, edat, etc., i adoptar una perspectiva crítica davant dels que compleixin amb el principi d'igualtat.
- Rescatar i posar en valor les experiències i sabers de dones, i referents del col·lectiu LGTIBQ+, com a manera de lluita contra l'eliminació o supressió sistemàtica d'experiències i sabers que aquests grups representen. Per exemple: atendre i escoltar amb atenció quan una adolescent/jove expressa la seva opinió, reconeixent el context social i cultural en què moltes vegades creixen⁶.

8 - Visibilitzar totes les veus:

Crear espais de presa de decisions on estiguin representats joves de diferents gèneres, ètnies, nivells socioeconòmics i capacitats, perquè totes les veus siguin escoltades.

- En formar comitès o grups de treball, establir quotes de representació que assegurin la participació equitativa de dones, homes, joves no binaris, i persones de diversos orígens ètnics o amb discapacitat.
- Fer un mapa de diversitat per identificar la composició del grup juvenil i assegurar-se que cada subgrup estigui representat proporcionalment en les decisions importants.
- Crear eines d'enquestes d'opinió, tests, avaluacions (que poden ser anònims), promovent la participació de totes les persones que componen els espais d'activitats. Per exemple, les següents:

“¿Sents que els recursos i materials utilitzats en les activitats són accessibles per a totes les persones, independentment de les seves capacitats físiques o tecnològiques?”, “¿Alguna vegada has sentit que la teva opinió no va ser tinguda en compte per motius de gènere, edat, identitat, nacionalitat?”, “¿Els temes abordats en les activitats són inclusius i representen diferents punts de vista?”, “¿Sents que es respecten i valoren les teves idees sense importar el teu gènere, cultura o habilitats?”, etc.

⁶ Històricament, a les dones se'ls ha ensenyat a **ser més reservades** amb les seves idees, a no alçar la veu o a sentir que les seves opinions tenen menys valor que les dels homes. Això pot portar-les a **subestimar les seves pròpies capacitats**, a dubtar de si mateixes i a no sentir-se segures de participar activament en converses o decisions importants. Escoltar-les atentament no només valida els seus pensaments, sinó que també els transmet que les seves opinions són valuoses i que tenen dret a expressar-se. Fomenta la seva **autoestima**, ajudant a contrarestar les creences limitants que poden haver interioritzat des de ben petits. A més, crea un espai on se sentin **respectades i segures**, la qual cosa és crucial perquè desenvolupin confiança en elles mateixes i en les seves idees. En donar importància i temps al que diuen, també estem desafiant els estereotips de gènere que les col·loquen en posicions d'inferioritat o silenci.

- Elaborar estratègies per millorar l'espai de participació juvenil que tingui en compte les opinions brindades a partir de les eines d'enquesta i avaluació.

9 - Implementar instal·lacions sanitàries mixtes amb subministrament de productes menstruals:

Garantir que totes les persones, independentment del seu gènere, tinguin accés equitatiu a instal·lacions sanitàries segures i productes d'higiene menstrual gratuïts en lavabos públics i privats, és un mode de defensar i respectar el dret a la igualtat, a la salut i a la dignitat de les persones. Eliminar la segregació de lavabos per sexe permet la inclusió de totes les identitats de gènere i afavoreix un entorn lliure de discriminació. Del mateix mode, facilitar productes d'higiene menstrual assegura que les persones menstruants (independentment de la seva identitat de gènere) puguin tenir accés a ells sense barreres econòmiques, millorant la seva salut i benestar.

- Implementar lavabos que no estiguin segregats per gènere, sinó que siguin accessibles per a qualsevol persona, amb cubicles individuals que ofereixin privacitat total i un disseny que garanteixi la seguretat de tots els usuaris. Exemple: Cubicles amb portes del sòl al sostre, ventilació adequada i accessibilitat per a persones amb discapacitat.
- Fer servir símbols inclusius o simplement marcar els lavabos com a "lavabos" sense referències de gènere.
- Proporcionar dispensadors de compreses i tampons a cada lavabo, tant en lavabos mixtes com en lavabos convencionals, com a part del mobiliari habitual, igual que el paper higiènic i el sabó.

10 - Realitzar avaluacions periòdiques en clau de gènere:

Avaluar el funcionament d'una organització en clau de gènere implica analitzar de manera contínua si les activitats, estructures i la cultura interna fomenten la igualtat de gènere i si són inclusives per a totes les persones, independentment de la seva identitat o expressió de gènere. Aquest tipus d'avaluació permet identificar desigualtats, prejudicis o barreres que puguin estar afectant tant els joves que participen en les activitats com al personal que treballa a l'organització. Aquestes avaluacions han de ser periòdiques per assegurar que els avenços cap a la igualtat de gènere siguin constants i sostenibles.

- Avaluar l'accés i la participació de persones de diferents gèneres: Revisar si l'organització està facilitant l'accés igualitari a les activitats per a joves de tots els gèneres. Això inclou analitzar si existeixen barreres, conscients o inconscients, que impedeixen la participació equitativa.
- Revisar periòdicament el percentatge de participació de noies, nois i persones no binàries en cada activitat. Estan totes les activitats sent igual

d'atractives o accessibles per a tots els joves? Si no és així, ajustar les propostes perquè ho siguin. Exemple: al principi de cada activitat, s'identifiquen les persones participants (incloent opcions per a noies, nois, persones no binàries i preferència de no declarar), per a posteriorment realitzar una anàlisi de participació per activitat realitzada, identificant si existeixen bretxes de gènere en l'assistència a les mateixes (és a dir, si hi ha diferència en l'elecció i assistència en cada proposta). Es realitza una enquesta anònima preguntant al grup quines barreres perceben per participar (p. ex., falta de referents femenins/no binaris, interès en projectes específics, dificultats en l'accés, etc.) per a després modificar aquestes qüestions i garantir la millora de l'espai.

L'impacte juvenil:

Per últim, però no menys important, el paper que juguen els joves i adolescents és crucial en el foment de la consciència sobre la desigualtat de gènere. En ser conscients des de ben d'hora de les desigualtats que existeixen, poden exercir un rol actiu en la construcció d'una societat més equitativa, on tothom, sense importar el seu gènere, tingui les mateixes oportunitats. Aquesta presa de consciència permet que els joves desafien els estereotips de gènere que han perpetuat idees injustes, promovent així una major llibertat per actuar sense estar limitats pels rols que la societat imposa.

A més, en comprendre millor les experiències d'altres persones, desenvolupen un respecte i empatia més profunds, cosa que és essencial per reduir l'assetjament, les microagressions i la violència de gènere, sobretot en els seus entorns d'estudi i a les xarxes socials, on aquestes dinàmiques poden ser més freqüents. Aquesta consciència també els permet construir relacions més saludables i equitatives durant l'adolescència, un moment crucial per aprendre a relacionar-se de manera respectuosa i evitar dinàmiques de poder desiguals.

ANEXE:

A Espanya, la intervenció davant casos de violència de gènere i discriminació està gestionada per una sèrie d'organismes estatals a nivell nacional, autonòmic i local. Aquests organismes treballen de manera coordinada per prevenir, detectar, atendre i sancionar situacions de violència i discriminació.

1. Ministeri d'Igualtat

- matèria d'igualtat, prevenció de la violència de gènere i lluita contra la discriminació per raons de gènere.
- Institut de les Dones: Depèn d'aquest ministeri i s'encarrega de la promoció de la igualtat entre dones i homes.
- Delegació del Govern contra la Violència de Gènere: Coordina les polítiques públiques i programes estatals dirigits a la prevenció i erradicació de la violència de gènere, així com la protecció i atenció a les víctimes.

2. Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS)

- Competències: Ofereix assistència econòmica a les víctimes de violència de gènere en casos d'atur o quan s'atorguen ajudes específiques per a la protecció de les víctimes, com ara subsidis i pensions compensatòries.

3. Consell General del Poder Judicial (CGPJ)

- Competències: A través dels seus tribunals i jutjats especialitzats en violència de gènere, supervisa i coordina les accions judicials en casos de violència de gènere. Aquests jutjats són competents en procediments penals i civils relacionats amb la protecció de les víctimes i les sancions als agressors.

4. Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat

- Guàrdia Civil i Policia Nacional: Compten amb unitats especialitzades en l'atenció a víctimes de violència de gènere. En particular:
 - La Policia Nacional té la Unitat d'Atenció a la Família i Dona (UFAM).
 - La Guàrdia Civil té els Equips Dona-Menor (EMUME).
- Competències: Intervenien en la protecció immediata de les víctimes, la investigació dels delictes i l'execució d'ordres judicials relacionades amb la violència de gènere.

5. Fiscalia General de l'Estat

- Competències: La Fiscalia compta amb la Fiscalia de Sala Delegada de Violència sobre la Dona, encarregada de supervisar i coordinar l'actuació de les fiscalies provincials en els casos de violència de gènere, assegurant la protecció de les víctimes i la adequada persecució dels delictes.

6. Serveis Socials Autonòmics i Locals

- Competències: A nivell autonòmic i municipal, els serveis socials ofereixen suport psicosocial, assessorament legal i assistència econòmica a les

víctimes de violència de gènere. També existeixen centres d'emergència, pisos tutelats i altres recursos de protecció.

7. Servei d'Atenció a les Víctimes 016

- Competències: És una línia telefònica gratuïta d'atenció 24 hores que ofereix informació i assistència a les víctimes de violència de gènere i el seu entorn. A més, proporciona orientació sobre recursos disponibles i procediments legals. És un servei confidencial que no deixa rastre a les factures telefòniques.

8. Observatori Estatal de Violència sobre la Dona

- Competències: És un òrgan col·legiat dependent del Ministeri d'Igualtat que s'encarrega d'estudiar, analitzar i avaluar la violència de gènere, amb l'objectiu de millorar les polítiques públiques en aquesta matèria. Publica informes i estadístiques anuals.

Normatives clau:

La intervenció en violència de gènere està avalada per una sòlida base legal, entre la qual destaquen:

- Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
- Llei 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

Aquests organismes i legislacions proporcionen una àmplia xarxa de suport per combatre tant la violència de gènere com qualsevol forma de discriminació.