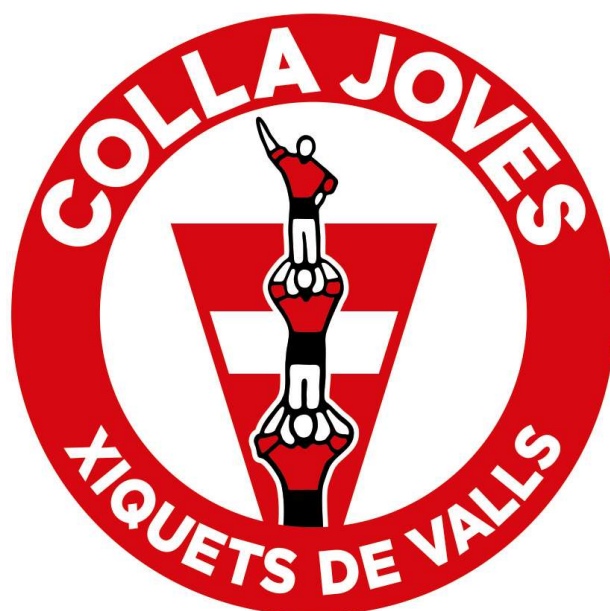


Pla d'Igualtat de la Colla Joves Xiquets de Valls



Pla d'Igualtat aprovat el dimecres 11 de desembre de 2024 i amb una vigència de 4 anys.

Índex

1. Compromís de la Colla Joves Xiquets de Valls amb la igualtat de gènere interseccional	3
1.1 Marc normatiu	4
1.2. Què és un pla d'igualtat?	5
2. Metodologia	6
3. Diagnosi de gènere	7
3.1. Diagnosi de gènere de la cultura i de l'organització interna de l'entitat	7
3.2. Diagnosi de gènere dels projectes que l'entitat realitza	8
3.3. Conclusions.....	8
4. Objectius i prioritats.....	14
5. Accions del Pla d'Igualtat	15
5.1. Eix 1: cultura institucional	19
5.2. Eix 2: òrgans de govern.....	27
5.3. Eix 3: organització interna	30
5.4. Eix 4: assaigs, activitats, festes i diades castelleres	38
5.5. Eix 5: comunicació	49
5.6. Eix 6: prevenció de l'assetjament i la violència masclista i LGTBIfòbica ...	59
6. Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat	67
6.1. Model de l'informe anual de seguiment	68
7. Avaluació final del Pla d'Igualtat	70
7.1. Model de l'informe d'avaluació final del Pla d'Igualtat.....	71



1. Compromís de la Colla Joves Xiquets de Valls amb la igualtat de gènere interseccional

La Colla Joves Xiquets de Valls presentem aquest pla d'igualtat per consolidar el nostre compromís amb la igualtat de gènere interseccional, i això implica introduir la perspectiva de gènere¹ tant en la gestió interna de la nostra entitat com en els projectes que realitzem.

Ens comprometem amb aquest pla a tenir en compte quin rol atribuïm als homes i a les dones dins de la nostra entitat, sense reproduir cap estereotip sexista i tampoc cap jerarquia de gènere, que porti a considerar que el poder és masculí.

Assumim que la nostra societat s'ha construït sobre la divisió sexual del treball i que això es tradueix en el fet que homes i dones encara participem en àmbits diferents i assumim papers diferents en aquests espais, en alguns casos a conseqüència de les desigualtats estructurals de gènere existents, que no ens deixen decidir lliurement sobre els nostres horaris, les nostres responsabilitats o de quina manera hi participem.

Com entitat ens comprometem a incloure la interseccionalitat en la nostra mirada. Incloure aquesta interseccionalitat implica tenir en compte la diversitat existent en els diferents grups humans i permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es troba amb altres eixos de desigualtat, com el nivell socioeconòmic, l'edat, l'educació, l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'ètnia, la situació familiar o la localització geogràfica, entre altres. L'enfocament interseccional valora i pren en consideració el reconeixement de la diversitat interna del subjecte "dones" i del subjecte "homes".

Amb aquest Pla d'Igualtat consolidem el nostre compromís d'incorporar la perspectiva de gènere en la nostra entitat, i per fer-ho integrarem la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'organització com a principi bàsic i transversal així com la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic de l'entitat i com a valor i facilitarem els recursos materials i humans necessaris per a la seva elaboració i implementació.

Aquest Pla d'igualtat és el resultat de la formació per a les entitats del municipi que s'ha organitzat des de la Regidoria d'Igualtat i Feminismes de l'Ajuntament de Valls

¹ Entenem per **perspectiva de gènere** la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats (Article 2.e) de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.



gràcies als fons rebuts a través de la subvenció IFE/3431/2023 de la Generalitat de Catalunya per a finançar accions per a la prevenció de les violències masclistes.

A més a més, aquest Pla d'igualtat ha estat confeccionat amb l'ajuda de la Guia per la diagnosi, disseny i implementació del Pla d'Igualtat de les colles castelleres del Pla d'Igualtat Marc de la Coordinadora de les Colles Castelleres de Catalunya (CCCC).

1.1. Marc normatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic internacional reconegut en nombrosos convenis i tractats internacionals i també és un principi fonamental de la Unió Europea.

La **Constitució Espanyola de 1978** reconeix la igualtat des d'una triple dimensió: com a valor superior (article 1.1 CE), com a clàusula d'objectius del poder o igualtat material (article 9.2 CE) i com a principi d'igualtat o igualtat formal (article 14 CE).

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 disposa en l'article 19.2, en l'àmbit de drets i deures de les persones *“que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats”*.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes** reconeix el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i prohibeix tota mena de discriminacions, directes i indirectes per raó de sexe. En aquest sentit, les entitats no estan exemptes de complir la llei; de fet, han de garantir que tenen comportaments i estructures no discriminatòries a partir de l'adopció de mesures d'igualtat. Aquesta llei estableix que «el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes comporta l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, de les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil» (article 3).

La **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, defineix l'equitat de gènere com la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat (article 2).

L'equitat de gènere és un valor irrenunciable en tots els àmbits i, per tant, també irrenunciable per la nostra entitat, ja sigui en la seva estructura i organització interna, com en els projectes que realitzem.



1.2. Què és un pla d'igualtat?

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, tendents a aconseguir en l'entitat la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

A través d'aquest pla d'igualtat es vol assegurar una bona gestió de la igualtat a partir de l'anàlisi de les possibles desigualtats i desequilibris existents dins de l'entitat, ja sigui en el seu funcionament intern com en la seva acció, que puguin estar generant discriminacions directes o indirectes per raó de gènere.

En l'**àmbit intern** es vol assegurar la promoció de condicions organitzatives i de treball que evitin qualsevol situació de discriminació vers les dones.

I en l'**àmbit extern** es vol garantir la introducció de la perspectiva de gènere en el pla de treball i en els projectes que es duen a terme.

A partir d'una breu diagnosi aquest pla proposa mesures d'igualtat que la Colla Joves Xiquets de Valls es responsabilitza de realitzar en els quatre anys de vigència d'aquest pla d'igualtat. Les mesures d'igualtat són accions adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació entre homes i dones dins de la nostra entitat, que busquen aprofitar els seus potencials per generar un entorn igualitari.

Les mesures d'igualtat són una aposta de futur per contribuir a la lluita contra la desigualtat vers les dones a la vegada que aporten grans beneficis a escala interna:

- Més motivació i implicació entre les persones que en formen part.
- Millor aprofitament del talent.
- Més diversitat de capacitats i propostes.
- Millora de la seva imatge tant interna com externa.

I en els nostres projectes:

- Tenir en compte que tothom hi pugui participar i que no en quedin excloses les persones amb responsabilitats de cura.
- Que tothom se senti segur i que no es puguin produir situacions discriminatòries o que impliquin violència sexista.
- Que respongui a la diversitat existent en la nostra societat, incorporant en el seu disseny la perspectiva de gènere interseccional.



2. Metodologia

Aquest pla d'igualtat és el resultat de la formació per a les entitats del municipi que s'ha organitzat des de la Regidoria d'Igualtat i Feminismes de l'Ajuntament de Valls gràcies als fons rebuts a través de la subvenció IFE/3431/2023 de la Generalitat de Catalunya per a finançar accions per a la prevenció de les violències masclistes.

Per poder dissenyar aquest pla la Colla Joves Xiquets de Valls ha creat la **Comissió d'Igualtat** que s'ha encarregat de totes les accions realitzades en la fase de diagnòstic i disseny del pla i que ha assumit la responsabilitat de realitzar la seva posada en marxa, seguiment i avaluació.

La **Comissió d'Igualtat de la Colla Joves Xiquets de Valls** es va crear durant la temporada castellera 2024 i està formada per membres de les Juntes de la Colla Joves Xiquets de Valls, així com de diferents comissions i equips de treball de la Colla Joves Xiquets de Valls, concretament està formada per:

- Tots els membres de la Comissió d'equitat
- 2 membres de la Junta Administrativa
- 2 membres de la Junta Tècnica
- 1 membre de l'Equip de canalla
- 1 membre de l'Equip de comunicació
- 2 membres de la Comissió de festes
- 1 membre de l'Escola de Grallers de la Colla Joves Xiquets de Valls
- 1 membre de l'Equip sanitari

Aquesta Comissió d'Igualtat s'ha de renovar anualment i cada temporada s'han de dir els integrants de la Comissió d'Igualtat a l'Assemblea General Ordinària.

La primera tasca que la Comissió d'Igualtat ha realitzat és l'elaboració de la **diagnosi de gènere de l'entitat** que ha permès detectar quins són els **punts forts** i els **aspectes a millorar** en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Per tal d'elaborar-la s'han recopilat dades quantitatives i qualitatives a partir de diferents fonts, com ara:

- **Dades estadístiques de l'entitat**, segregades per sexe.
- **Qüestionari de percepció** a les persones que formen part de l'entitat.
- **Normativa legal i manuals** de l'entitat (conveni, acords, protocols...).

Un cop enllestida la diagnosi, s'ha elaborat un informe amb les principals **conclusions generals** i les possibles àrees de millora detectades, que ha servit per decidir els



objectius i prioritats d'aquest pla d'igualtat. A partir dels objectius s'han decidit les accions que l'entitat realitzarà durant els quatre anys d'implementació del pla.

El document definitiu del pla ha estat aprovat per la **Comissió d'Igualtat** i per la Junta Administrativa de la Colla Joves Xiquets de Valls.

Aquest pla ha sigut aprovat per l'assemblea extraordinària el dia 11/12/2024, moment en el qual ha iniciat la seva implementació i té una vigència de 4 anys des de la seva aprovació, temps per poder realitzar les accions que es proposen en el pla d'acció.

3. Diagnosi de gènere

La diagnosi ha analitzat, per una banda, l'estructura o organització interna de l'entitat i, per una altra banda, els projectes que l'entitat realitza.

3.1. Diagnosi de gènere de la cultura i de l'organització interna de l'entitat

En aquesta primera part s'ha avaluat el pes que es dona al valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura de l'organització i de quina manera l'entitat entén i interpreta aquest concepte d'igualtat de gènere. I, en segon lloc, com es materialitza en la gestió organitzativa aquest compromís amb la igualtat.

En l'anàlisi de les dades i la manera de funcionar de l'entitat s'ha volgut analitzar quina posició ocupen dones i homes dins de l'entitat, si existeix un sostre de vidre, si es produeix la reproducció d'estereotips de gènere o de rols tradicionals de gènere.

El primer qüestionari es va passar a la Junta Administrativa i a la Junta Tècnica.

La pregunta sobre la participació entre homes i dones a la Colla es va respondre recollint les dades de la base de dades de la Colla Joves Xiquets de Valls a data 17/03/2024 i es van calcular diferents percentatges per valorar la participació de dones i homes a l'entitat. Les altres qüestions van ser respostes per la Junta Administrativa i a la Junta Tècnica de la Colla Joves Xiquets de Valls.

Des de la Comissió d'Igualtat d'aquest pla **es va convidar a tots els castellers i castelleres de la Colla Joves Xiquets de Valls a respondre al qüestionari de percepció, que va obtenir 97 respostes.** Van respondre el qüestionari 43 dones i 54 homes.

3.2. Diagnosi de gènere dels projectes que l'entitat realitza

En aquesta segona part de la diagnosi es va avaluar si en el disseny dels projectes que l'entitat realitza s'incorpora o no la perspectiva de gènere i això implica analitzar:

- **L'elaboració de projectes amb perspectiva de gènere.**
- **La comunicació inclusiva de gènere.**

La transversalitat té com a objectiu integrar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de qualsevol acció que es planifiqui, en totes les àrees i tots els nivells. És una estratègia per aconseguir que les preocupacions i experiències de les dones, igual que les dels homes, siguin part integrant en l'elaboració, engegada, control i avaluació de les accions i dels programes, amb l'objectiu final d'aconseguir la igualtat de gènere.

La comissió de festes de la Colla Joves Xiquets de Valls va respondre un qüestionari sobre els projectes amb perspectiva de gènere. I la Comissió de Comunicació sobre la comunicació inclusiva.

Es van analitzar els resultats d'aquests qüestionaris arribant a les següents conclusions.

3.3. Conclusions

La Colla Joves Xiquets de Valls ara com ara és una entitat masculinitzada. Dels castellers i castelleres registrats a la base de dades el 66,2% són homes i el 33,8% són dones. Pel que fa a les persones associades, el 36,2% són sòcies i un 63,8% són socis. De les persones que assisteixen habitualment a les actuacions i als assajos el 30,8% són dones mentre que el 69,2% són homes.

Quan analitzem les diferents franges d'edat de les persones de l'entitat i que venen habitualment a les actuacions i als assajos podem veure una major presència d'homes respecte a les dones a partir dels 30 anys. És a dir, mentre que a les franges d'edat de 12 a 30 anys veiem una presència més equilibrada d'ambdós sexes, trobem que a partir dels 30 anys aquesta balança es descompensa a favor dels homes i cada cop el nombre de dones es va reduint. Això ens porta a tres possibles conclusions: la primera, és que la majoria de les castelleres són dones joves, entre els 12 i els 30 anys, la segona és que els homes estan presents en totes les franges d'edat i sobretot a partir dels 40 anys, on veiem que són majoria respecte de les dones; i la tercera és que quan les dones tenen fills deixen de participar tan activament a la colla.



Aquesta distribució total de les dones i els homes dins de l'organització també es veu reflectida en els òrgans de govern de la Colla, en especial a la Junta tècnica, formada per 2 caps dones i 14 caps homes i 5 col·laboradores i 7 col·laboradors, respectivament. La Junta administrativa està formada per 5 dones i 11 homes. Ara bé, si passem a l'equip de canalla, que agrupa l'equip tècnic de la canalla, l'equip psicopedagògic i el responsable de logística/tresoreria de canalla, veiem una major presència de dones. És a dir, mentre que s'evidencia una representació molt baixa de les dones en els espais de decisió i lideratge de l'entitat (presidència inclosa), en la resta d'equips, on es valoren altres capacitats com poden ser les tasques de cura, suport i acompanyament psicopedagògic a la canalla de l'entitat, són assumides majoritàriament per les dones de la Colla. Veiem que els estereotips de gènere tenen un pes important en l'assignació d'aquestes feines i càrrecs.

El que s'ha exposat anteriorment també es veu plasmat en els llocs de presidència i de cap de colla de l'entitat. En els últims 15 anys, només hi ha hagut una presidenta i una cap de colla, la resta han estat homes, sis presidents i vuit caps de colla els que han ocupat aquests llocs de responsabilitat.

La conclusió és que els espais de decisió de la Colla Joves Xiquets de Valls estan masculinitzats.

La Junta tècnica de la Colla té la voluntat de canviar aquesta situació. Un exemple d'això és que quan se'ls pregunta els punts de millora de l'entitat en matèria d'igualtat algunes de les respostes que s'obtenen són: que s'involucrin a més dones en l'equip tècnic de la colla, apoderar a les joves que tenen capacitat d'acció per millorar la colla, escoltar i valorar opinions tècniques per igual, sense menysprear per gènere, o la necessitat de reivindicar les dones com una possibilitat real de gestió de la colla.

Així mateix, la Junta administrativa veu la necessitat d'ampliar la participació femenina tant del seu propi òrgan com, sobretot, dels equips tècnics de la Junta tècnica. Com a punt de millora, la Junta administrativa creu que s'ha de continuar donant oportunitats a castelleres en posicions de responsabilitat en els castells, sempre que encaixin en les posicions a ocupar.

Tant la Junta tècnica com la Junta administrativa coincideixen en el fet que en alguna ocasió s'ha produït algun conflicte relacionat amb la vulneració de la igualtat entre homes i dones, tot i que no entren a concretar el motiu.



Si tenim en compte les respostes que s'han donat al qüestionari de percepció, on han participat 97 persones, 43 dones i 54 homes, observem les següents conclusions.

Quan es pregunta a les persones castelleres si creuen que l'entitat està compromesa amb la igualtat entre dones i homes, veiem certes resistències per part de les dones, ja que un 44% indiquen que no o que no ho tenen clar. Igualment, passa quan es pregunta si definirien la Colla com una entitat feminista, el 49% de les dones responen negativament. La perspectiva dels homes és diferent en aquest aspecte, a la primera pregunta només un home respon que no i a la segona dos.

A la pregunta de si definirien la Colla Joves Xiquets de Valls com una entitat inclusiva, que tracta amb respecte a tothom, sense realitzar cap mena de discriminació; de nou, veiem que la resposta és menys favorable per part de les dones que dels homes. Les dones mostren una posició més crítica en aquest aspecte.

Quan es pregunta pel motiu de la discriminació a les persones que han respost negativament a la pregunta anterior, les respostes obtingudes són el sexe (4 respostes), l'edat (2 respostes), l'origen (1 resposta), la discapacitat (1 resposta), l'aparença física (1 resposta) i el fenotip de la persona (1 resposta). Veiem, per tant, que el fet de ser dona és el motiu més repetit pel qual les castelleres han sigut objecte de discriminacions dins de l'organització (les quatre respostes obtingudes són per part de dones).

La meitat de les dones que han respost al qüestionari (51%) consideren que les aportacions dels homes tenen més valor, és a dir, als homes se'ls hi dona més poder quan es prenen decisions. Aquesta percepció no la comparteixen amb els homes de l'entitat.

El 40% de les dones consideren que no es té en compte la paritat de gènere en les comissions i organismes de l'entitat i, a més el 47% de les dones i el 43% dels homes creuen que no hi ha una distribució igualitària entre homes i dones en els òrgans de decisió de l'entitat, i si n'hi ha, aquesta només ocorre en la Junta Administrativa.

En aquest sentit, el 63% de les dones pensen que no hi ha les mateixes oportunitats de formar part d'una posició en un castell independentment del gènere. En canvi, només ho consideren així el 33% dels homes.



De fet, el mateix percentatge de dones, el 63% considera que a l'entitat encara es reproduïen estereotips de gènere.

Una gran part de la massa castellera ha escoltat en alguna ocasió un comentari masculista, dirigit al cos o aparença física d'alguna de les seves companyes o posant en dubte les seves capacitats. Concretament, el 66% de les dones manifesten haver presenciat o rebut bromes, comentaris i frases amb un clar to sexista, sobretot en relació amb la posició que ocupen a la pinya o al tronc. També s'han escoltat comentaris sobre rols de gènere. Aquesta visió és compartida també per alguns homes, el 44%, qui manifesten haver presenciat comentaris d'aquest tipus dirigits a companyes seves de colla.

Les dones també manifesten haver rebut o escoltat diferents comentaris o bromes on se les sexualitza, fent menció de la seva aparença, pes o figura. Així mateix, 14 dones manifesten haver-se sentit incòmodes dins de la pinya a causa d'algun apropament o tocament que mai han comunicat a ningú de l'organització.

Tot i que la majoria dels castellers i castelleres sabrien què fer en cas de viure o identificar una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o discriminació LGTBIfòbica, algunes persones presenten certs dubtes al respecte i un altre petit percentatge, el 15,4% del total creu que no sabrien a qui acudir. Tanmateix, aquest percentatge és més alt en les dones.

Actualment, l'entitat no disposa d'un Protocol per a prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per comportaments LGTBIfòbics, tot i que, juntament amb l'aprovació d'aquest Pla, també s'aprovarà el Protocol.

Quan es planifiquen les reunions de la Junta tècnica, no es tenen en compte les necessitats de les persones amb responsabilitats de cura (fills o filles, menors o altres persones dependents a càrrec) a l'hora de decidir els horaris. Tampoc s'ofereixen serveis o es donen facilitats perquè les persones que ho necessitin puguin assistir a les reunions/assajos amb els seus fills o filles menors, encara que s'està treballant en la integració d'un servei d'acollida de fills o filles de castellers i castelleres.



Per altra banda, la Junta administrativa sí que té en consideració aquestes necessitats, tant a l'hora de concretar els horaris de les reunions, com de permetre que els assistents portin als seus fills o filles menors.

No s'ha fet cap anàlisi de les posicions en els castells amb perspectiva de gènere i no es coneixen els riscos diferencials als quals estan exposats els castellers o castelleres per ser homes i dones.

La Junta tècnica preveu fer una formació sobre la seguretat i prevenció castellera a totes les noves incorporacions i periòdicament durant la temporada; no obstant això, no s'ha pensat a incloure la perspectiva de gènere a la formació. La Junta Administrativa, per la seva part, respon que ja s'han dut a terme aquestes formacions en anys anteriors.

Pel que fa a pràctiques en matèria d'igualtat de gènere, l'any 2018 es van realitzar tallers d'empoderament i xerrades amb referents femenins. Al mateix any es va dur a terme la realització del marxandatge de "Lliures i castelleres". Coincideix en el segon any de la creació de la Comissió d'equitat de l'entitat.

L'entitat també ha participat de forma regular, fins a l'any 2023, a la diada de castells de dones Nativitat Yarza a Bellprat.

La Comissió d'equitat de la Colla assisteix a Jornades de Formació ofertes per la CCCC (Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya) com espai de formació i assisteix a les reunions d'equitat de la CCCC. Tot i això, les Juntes de govern no assisteixen a les formacions en aquest àmbit.

En la majoria dels projectes que realitza l'entitat, participen més homes que dones, a causa del fet que el primer grup són majoria dins l'organització, tot i que no s'estan recollint les dades de participació segons el sexe. En la repartició de tasques veiem que els rols de gènere tenen una forta influència; les dones acostumen a fer les tasques d'ordre, organització, estètica, neteja i logística mentre que ells, en gran manera, acaben duent a terme les tasques que requereixen força i preses de decisió.



A l'hora d'escollir la música, cantants o punxa discos (PD) dels actes, l'entitat troba certes dificultats a trobar talent femení, però té la voluntat de canviar-ho.

Pel que fa a l'àmbit de la comunicació, dins de l'entitat la major part de les vegades es té en compte l'ús d'un llenguatge inclusiu en els àmbits formals, tant en la comunicació externa com en la interna. En canvi, aquest ús del llenguatge inclusiu només es té en compte algunes vegades en els actes més informals, com la xerrada després de l'assaig de la presidència i del o la cap de colla.

Tot i que la majoria dels castellers i castelleres manifesten que l'entitat fa ús d'aquest llenguatge inclusiu, el 66% de les respostes, veiem un petit percentatge que presenta dubtes.

Quan es fa ús de les xarxes socials, sigui per penjar imatges o compartir missatges, en poques ocasions es té en compte una perspectiva de gènere interseccional.

4. Objectius i prioritats

Àmbit d'intervenció	Objectiu Estratègic
1. Cultura institucional	Consolidar una cultura compartida amb totes les persones de l'entitat compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a favor de l'equitat de gènere.
2. Òrgans de govern	Garantir l'equitat de gènere en els òrgans de govern i la no reproducció dels rols tradicionals de gènere.
3. Organització interna	Garantir que dins de l'entitat es garanteix que tothom pugui participar en tots els espais, sense que es reproduïxin, encara que sigui de forma inconscient estereotips de gènere.
4. Assaig, activitats, festes i diades castelleres	<p>Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels projectes. Alguns criteris per a tenir en compte són:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar les desigualtats de gènere que es volen reduir. • Definir les persones beneficiàries i visibilitzar les seves necessitats tenint en compte la perspectiva de gènere (usos dels temps, rols, usos dels espais, accés i control de recursos, entre d'altres). • Visibilitzar dones i homes en els diferents nivells de decisió i els rols previstos en el projecte. • Establir els objectius i en quina mesura contribueixen a afavorir la igualtat. • Identificar els mitjans amb els quals es realitza el projecte, i els necessaris per a avançar en igualtat. • Determinar qui i com fa el seguiment continu i l'avaluació.
5. Comunicació	Apostar per una comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere dins de l'entitat.
6. Prevenció assetjament i violència masclista i LGTBfòbica	Consolidar un entorn lliure de qualsevol manifestació d'assetjament i violència i generar una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i LGTBfòbica i de respecte de la igualtat i la diversitat amb la implantació dels instruments necessaris.



5. Accions del Pla d'Igualtat

Accions eix 1: Cultura institucional

- ACCIÓ 1:** Incloure la igualtat de gènere interseccional en els valors de l'entitat.
- ACCIÓ 2:** Consolidar la comissió d'equitat i la comissió d'igualtat que s'ha creat per a dur a terme aquest pla com a un organisme estable dins de l'entitat, responsable d'aquests temes.
- ACCIÓ 3:** Realitzar una formació específica a les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat i la Comissió d'equitat per facilitar la seva tasca de seguiment i avaluació de la implementació del pla d'igualtat.
- ACCIÓ 4:** Presentar el Pla d'Igualtat a totes les persones de l'entitat.
- ACCIÓ 5:** Col·laborar en accions de promoció de la igualtat i erradicació de la violència masclista que es desenvolupa al territori des de la colla.
- ACCIÓ 6:** Crear una bústia de suggeriments i propostes pels i les castelleres de la colla entorn a mesures, accions i projectes d'igualtat i erradicació de les discriminacions cap a les dones.

Accions eix 2: Òrgans de govern

- ACCIÓ 7:** Introduir en la regulació interna de l'entitat que, sempre que sigui possible, es garantirà la paritat de gènere en la composició dels òrgans de govern i de les diferents àrees de l'entitat.
- ACCIÓ 8:** Dur a terme una campanya per convèncer a les dones de l'entitat que han de participar en els òrgans de govern perquè és important que siguin paritaris.
- ACCIÓ 9:** Assegurar que la presidència estigui ocupada per dones i homes de forma rotativa o apostar per una presidència compartida per dues persones de diferent sexe, sempre que sigui possible.

Accions eix 3: Organització interna

- ACCIÓ 10:** Incorporar la variable sexe en la recollida de dades que realitza l'entitat sobre totes les seves activitats internes i externes, així mateix incorporar altres elements per analitzar-ho de manera interseccional (edat, ètnica/raça, antiguitat...).



ACCIÓ 11: Dur a terme un informe cada temporada castellera sobre les activitats, assajos i diades que realitza l'entitat i la participació per sexes amb l'objectiu d'identificar si cal introduir canvis en l'organització interna.

ACCIÓ 12: Crear un espai o una xarxa de dones dins de l'entitat.

ACCIÓ 13: Assegurar que cada comissió tinguin una persona referent en igualtat.

ACCIÓ 14: Assegurar l'existència i continuïtat d'una Comissió d'equitat, sent present a la Junta administrativa i dotar-la de poder de decisió en qualsevol procés de decisió entorn a projectes, activitats, organització i recursos destinats al foment de la igualtat i prevenció de violències i discriminacions cap a les dones.

ACCIÓ 15: Registrar, mesurar i avaluar les tipologies dels accidents desagregades per sexe per poder fer una anàlisi dels riscos diferenciats entre dones i homes dins la colla.

Accions eix 4: Assaigs, activitats, festes i diades castelleres

ACCIÓ 16: Tenir en compte en el disseny dels projectes (assaigs, activitats, festes i diades castelleres organitzades per l'entitat) l'existència de diferències de gènere, per exemple, que hi ha menys dones que participen en determinades activitats o que els homes no participen en altres. Crear una metodologia, un sistema per assegurar que sempre es tindrà en compte, és a dir, es realitzarà aquesta avaluació prèvia sobre l'existència i el pes de les diferències de gènere.

ACCIÓ 17: Incloure criteris d'accessibilitat des de la perspectiva de gènere en el disseny de projectes, tenint en compte l'existència de diferències de gènere en la sensació de seguretat, els horaris, l'accessibilitat en els diferents espais (com arribar-hi) i la possibilitat de portar criatures.

ACCIÓ 18: Realitzar un projecte específic adreçat a trencar estereotips sexistes.

ACCIÓ 19: Valorar l'impacte de les responsabilitats de cura en l'assistència de les persones en les activitats que es realitzin i quan sigui oportú oferir serveis de cura a la primera infància.

ACCIÓ 20: Dur a terme cada any un projecte específic que tingui com a objectiu afavorir la igualtat de gènere. Per exemple, convidar cada any a dones



perquè expliquin la seva experiència en l'àmbit, realitzar una campanya per posar en valor les dones en l'activitat castellera, crear un espai dins de la colla sobre el paper de les dones en els castells, etc.

ACCIÓ 21: Revisar si s'ofereixen les mateixes oportunitats a homes i dones per formar part de certes posicions als castells.

Accions eix 5: Comunicació

ACCIÓ 22: Afavorir la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista dins de l'entitat.

ACCIÓ 23: Revisar tota la documentació interna per assegurar que estigui redactada en llenguatge inclusiu i no sexista.

ACCIÓ 24: En els documents, articles, presentacions, blocs, xarxes socials i tots els continguts digitals i tradicionals de l'entitat: (1) Situar les dones en els primers plans i promoure que tinguin un paper actiu. (2) Oferir una presència equilibrada de dones i homes en la quantitat, mida i durada de les imatges. (3) Dissenyar logotips neutres i inclusius que evitin una interpretació androcèntrica. (4) Visualitzar models de relació d'igualtat, cooperació i solidaritat entre dones i homes. (5) Evitar imatges que reforcin valors i estereotips de gènere. Per exemple, no mostrar dones en activitats tradicionalment feminitzades (treball domèstic, cura de persones, etc.). (6) Visualitzar la diversitat de dones (diversitat cultural, edat, classe social) que formen part de la societat, evitant transmetre un model únic i imatges discriminatòries.

ACCIÓ 25: Gestionar els continguts de totes les comunicacions que realitza l'entitat amb perspectiva de gènere: (1) corregir l'enfocament androcèntric dels continguts i evitar anomenar les dones com dependents, complementàries i subalternes als homes. (2) Reconèixer les aportacions i els èxits aconseguits per les dones, comptant amb veus expertes com a fonts d'informació, posant especial atenció en la nominació adequada dels noms i els càrrecs. (3) Recollir i visualitzar les necessitats i expectatives de les dones. (4) Promoure un canvi de valors, naturalitzant els homes i les dones que tenen rols al marge dels estereotips de gènere.

ACCIÓ 26: Visibilitzar a la pàgina web de l'entitat el compromís per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones creant un apartat específic a la web on



es pengi el pla d'igualtat, així com tots els elements relacionats amb aquest.

ACCIÓ 27: Fomentar la participació de les dones com a referents en actes públics i a mitjans de comunicació on estigui implicada la colla.

Accions eix 6: Prevenció assetjament i violència masclista i LGTBIfòbica

ACCIÓ 28: Aprovar i difondre un protocol de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament i violència masclista i LGTBIfòbica.

ACCIÓ 29: Crear un punt lila i irisat per prevenir situacions de violència masclista i LGTBIfòbica en els actes organitzats per l'entitat i on participin persones externes a l'entitat.

ACCIÓ 30: Crear un canal de comunicació (una bústia de correu) perquè qualsevol persona membre de l'entitat pugui denunciar o consultar sobre prevenció de l'assetjament i la violència masclista i LGTBIfòbica.

ACCIÓ 31: Fomentar la participació equilibrada de dones i homes a les formacions relacionades amb la igualtat, la no discriminació per raó de sexe i la prevenció de la violència masclista i LGTBIfòbica que organitzi la Comissió d'equitat de l'entitat.

ACCIÓ 32: Sensibilitzar i formar en igualtat entre dones i homes a les persones que ocupen càrrecs de decisió a la Colla.

ACCIÓ 33: Col·locar material visual sobre la igualtat entre dones i homes, i l'erradicació de la violència masclista i LGTBIfòbica, al local de l'entitat i en totes les activitats que es desenvolupen des de la colla.

5.1. Eix 1: cultura institucional

EIX 1: CULTURA INSTITUCIONAL	
ACCIÓ 1. Incloure la igualtat de gènere interseccional en els valors de l'entitat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Integrar plenament la perspectiva de gènere interseccional en els valors de la Colla Joves Xiquets de Valls per a finals de l'any 2025, assegurant que tots els documents oficials, comunicacions internes i externes, i activitats reflecteixin aquest compromís.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1. Revisar i actualitzar tots els documents oficials (estatuts, reglaments de règim intern, codis de conducta, etc.) per incloure la perspectiva de gènere interseccional abans de desembre de 2025.</p> <p>2. Organitzar, almenys, una formació sobre gènere interseccional per a membres i dirigents de la colla anualment, des de la implementació d'aquest Pla d'Igualtat.</p> <p>3. Cal assegurar que totes les comunicacions (butlletins, xarxes socials, anuncis) reflecteixen el compromís amb la igualtat de gènere interseccional, implementant-ho a partir de l'aprovació d'aquest Pla d'Igualtat.</p>
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> temporada 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> anualment.</p> <p><u>Pas 3:</u> revisió dos cops l'any.</p>
Persona responsable:	<p><u>Junta administrativa i Junta tècnica:</u> redacció i revisió dels documents oficials i assistència a les formacions organitzades per la Comissió d'equitat.</p> <p><u>Equip de Comunicació:</u> assegurar l'ús d'una comunicació inclusiva.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> organització de formacions, sensibilització, seguiment i assessorament de les Juntes i l'equip de comunicació.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls.



<p>Recursos Associats:</p>	<p><u>Recursos materials:</u> regulació interna de la colla.</p> <p><u>Recursos humans:</u> junta administrativa i tècnica, comissió d'equitat i equip de comunicació.</p> <p><u>Recursos econòmics - Pressupost:</u> recursos estructurals.</p>
<p>Indicadors de seguiment i avaluació:</p>	<p>1. S'han revisat i actualitzat amb perspectiva de gènere interseccional els documents oficials de l'entitat? (Sí / No) [Quins documents s'han revisat i actualitzat? Enllaçar-los amb els canvis realitzats].</p> <p>2. S'han dut a terme formacions sobre perspectiva de gènere interseccional als membres de les juntes? (Sí / No) [Nombre de formacions dutes a terme i anys que s'han dut a terme. Assistència a les formacions, membres de la junta i membres de l'entitat].</p> <p>3. Les comunicacions que es duen a terme a l'entitat reflecteixen el compromís amb la igualtat de gènere interseccional? (Sí / No) [Indicar exemples d'aquestes comunicacions].</p>

EIX 1: CULTURA INSTITUCIONAL

ACCIÓ 2. Consolidar la comissió d'equitat i la comissió d'igualtat que s'ha creat per a dur a terme aquest pla com a un organisme estable dins de l'entitat, responsable d'aquests temes.

<p>Objectiu que persegueix l'acció:</p>	<p>Establir la comissió d'equitat i la comissió d'igualtat com uns organismes permanents i operatius dins de la Colla Joves Xiquets de Valls, amb responsabilitats definides, recursos assignats i un pla d'acció clar per promoure la igualtat de gènere a l'entitat, assegurant que la Comissió d'Igualtat tingui una participació paritària de dones i homes.</p>
--	--



<p>Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:</p>	<p>1. Redactar un document que defineixi la missió, visió i funcions específiques de la comissió d'igualtat.</p> <p>2. Assignar recursos a la comissió d'equitat i a la comissió d'igualtat en els pressupostos anuals per assegurar que disposen del pressupost, temps i suport logístic adequat per dur a terme les seves tasques.</p> <p>3. Desenvolupar un pla d'acció anual on es detallin les activitats, els objectius i les metes d'aquestes dues comissions anualment a inici de la temporada.</p> <p>4. Implementar i fer el seguiment del pla d'acció, celebrar reunions periòdiques per revisar el progrés d'implementació del pla d'acció i del Pla d'Igualtat.</p>
<p>Cronograma implementació:</p>	<p><u>Pas 1:</u> primer quadrimestre de 2025.</p> <p><u>Pas 2 i 3:</u> anualment.</p> <p><u>Pas 4:</u> periòdicament, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat.</p>
<p>Persona responsable:</p>	<p><u>Junta administrativa:</u> donar un pressupost anual per les tasques que han de dur a terme la Comissió d'Igualtat i la Comissió d'equitat.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> desenvolupar, implementar i fer el seguiment del pla d'acció de la Comissió d'equitat.</p> <p><u>Comissió d'Igualtat:</u> desenvolupar, implementar i fer el seguiment del Pla d'Igualtat.</p>
<p>Qui es beneficia de la mesura?</p>	<p>Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls.</p>
<p>Recursos Associats:</p>	<p><u>Recursos materials:</u> regulació interna de la colla.</p> <p><u>Recursos humans:</u> Junta Administrativa, Comissió d'equitat i Comissió d'Igualtat.</p> <p><u>Recursos econòmics - Pressupost:</u> formacions, uns 2.500 € anuals.</p>
<p>Indicadors de seguiment i avaluació:</p>	<p>1.1. Composició per sexe de la Comissió d'Igualtat:</p> <p>1.2. S'han redactat la missió i les funcions de la comissió d'igualtat? (Sí / No) [Especificar document on estiguin indicats].</p> <p>2. S'han assignat recursos a les tasques que desenvolupa la</p>



	<p>Comissió d'Igualtat i la Comissió d'equitat? (Sí / No) [Especificar de quina mena i en quina temporització].</p> <p>3. S'ha elaborat i aprovat un pla d'acció que detalli les activitats, objectius i metes de la Comissió d'Igualtat i de la Comissió d'equitat? (Sí / No) [Enllaçar els documents anuals del Pla d'Acció].</p> <p>4.1. S'han implementat les accions dutes a terme per la Comissió d'Igualtat i Comissió d'equitat? (Sí / No) [Especificar quines].</p> <p>4.2. S'han dut a terme reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat i la Comissió d'equitat? (Sí / No) [Especificar quantes reunions s'han dut a terme i els assistents].</p>
--	---

EIX 1: CULTURA INSTITUCIONAL

ACCIÓ 3. Realitzar una formació específica a les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat per facilitar la seva tasca de seguiment i avaluació de la implementació del pla d'igualtat.

Objectiu que persegueix l'acció:	Proporcionar formació específica a tots els membres de la Comissió d'Igualtat per tal de millorar les seves competències en seguiment i avaluació de la implementació del Pla d'Igualtat, assegurant una execució eficaç i ajustada als objectius establerts amb el pressupost anual per aquesta fi.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar les necessitats formatives de la Comissió d'Igualtat. 2. Contactar amb l'Ajuntament i / o Generalitat per aconseguir subvencions per dur a terme les formacions. 3. Contactar amb els centres especialitzats en la matèria. 4. Impartir la formació a la Comissió d'Igualtat.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> anualment a inici de la temporada castellera.</p> <p><u>Pas 2:</u> periòdicament, quan convingui.</p> <p><u>Pas 3:</u> periòdicament, quan convingui.</p> <p><u>Pas 4:</u> una vegada a l'any.</p>
Persona	<u>Comissió d'equitat:</u> identificar les necessitats formatives i



responsable:	<p>contactar amb els centres de formació.</p> <p><u>Junta administrativa:</u> pressupostar les formacions anuals que s'han de dur a terme.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Comissió d'Igualtat, comissió d'equitat i totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> espais per dur a terme les formacions, canó, ordinadors i connexió a Internet.</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones que duen a terme les formacions.</p> <p><u>Recursos econòmics - Pressupost:</u> 2.500 € anuals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'han identificat les necessitats formatives de la Comissió d'Igualtat? (Sí / No) [Especificar quines són]. 2. S'ha contactat amb organismes públics per aconseguir subvencions per dur a terme formacions per la Comissió d'Igualtat? (Sí / No). 3. S'han contactat amb centres de formació especialitzats? (Sí / No) [Quins? Per quin tipus de formació?]. 4. S'ha proporcionat formació a la Comissió d'Igualtat? (Sí / No) [Especificar quines formacions i temporització i membres que hi han assistit].

EIX 1: CULTURA INSTITUCIONAL

ACCIÓ 4. Presentar el Pla d'Igualtat a totes les persones de l'entitat.

Objectiu que persegueix l'acció:	Informar a totes les persones de l'entitat de la repercussió del Pla d'Igualtat i les accions proposades.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar el Pla d'Igualtat a totes les persones de l'entitat. 2. Fer visible el Pla d'Igualtat a la plana web de l'entitat, quan aquest ja estigui aprovat.
Cronograma implementació:	<u>Pas 1:</u> novembre de 2024 i inici temporada 2025.



	<u>Pas 2:</u> desembre de 2024.
Persona responsable:	<u>Comissió d'equitat:</u> dur a terme la presentació del Pla d'Igualtat. <u>Equip de comunicació:</u> penjar el Pla d'Igualtat a la pàgina web i fer-ne difusió a les persones de l'entitat mitjançant comunicació interna de la colla.
Qui es beneficia de la mesura?	Tots els membres de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones i les persones del col·lectiu LGTBI.
Recursos Associats:	<u>Recursos materials:</u> espais per dur a terme la presentació, canó, ordinadors, micròfon, altaveus, connexió a Internet, cadires pels assistents, documents compartits telemàticament. <u>Recursos humans:</u> comissió d'equitat. <u>Recursos econòmics - Pressupost:</u> recursos Estructurals.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha realitzat la presentació del Pla d'Igualtat per als membres de l'entitat? (Sí / No). [Especificar dia i nombre de persones assistents desglossades per sexe]. 3. S'ha penjat el Pla d'Igualtat a la plana web de la Colla Joves Xiquets de Valls? (Sí / No). [Especificar on].

EIX 1: CULTURA INSTITUCIONAL

ACCIÓ 5. Col·laborar en accions de promoció de la igualtat i erradicació de la violència masclista que es desenvolupin al territori des de la colla.

Objectiu que persegueix l'acció:	Fomentar la participació de l'entitat en les accions que es desenvolupin al territori proper a la colla relacionades amb la promoció de la igualtat i erradicació de la violència masclista.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	1. Establir un calendari assenyalant de dies destacats. (per exemple 8M, 25N...) 2. Millorar la comunicació amb l'Ajuntament de Valls i la regidoria d'Igualtat. 3. Participar dels actes que es duen a terme al territori i fer-los visibles mitjançant la comunicació interna i externa de la colla.



Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> primer quadrimestre del 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> primer quadrimestre del 2025.</p> <p><u>Pas 3:</u> anualment, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat.</p>
Persona responsable:	<p><u>Junta administrativa:</u> establir un calendari on es volen dur a terme accions, traspasar la comunicació dels actes que es duen a terme al territori i decidir en quins es vol col·laborar.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> millorar la comunicació amb l'ajuntament, el SIAD i el SAI de Valls i establir un calendari d'actes.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Tots els membres de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> documents telemàtics per la creació d'un calendari amb dates assenyalades.</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones encarregades de la creació del calendari i persones que formen part del grup encarregat d'organitzar les activitats.</p> <p><u>Recursos econòmics:</u> recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1. S'ha creat el calendari? (Sí / No).</p> <p>2. S'ha creat un canal de comunicació efectiu amb l'Ajuntament de Valls i la regidoria d'Igualtat? (Sí / No).</p> <p>3. S'ha participat en accions que es desenvolupen en el territori proper a la colla relacionades amb la promoció de la igualtat i erradicació de la violència masclista? (Sí / No) [Nombre d'accions en què s'ha participat i nombre de participants segregats per sexe].</p>

EIX 1: CULTURA INSTITUCIONAL

ACCIÓ 6. Crear una bústia de suggeriments i propostes pels i les castelleres de la colla entorn a mesures, accions i projectes d'igualtat i erradicació de les discriminacions cap a les dones.

Objectiu que	Assegurar que els membres de l'entitat poden realitzar
---------------------	--



<p>persegueix l'acció:</p>	<p>suggeriments i propostes a la Comissió d'equitat, encarregada de promocionar i realitzar projectes d'igualtat i erradicació de les discriminacions cap a les dones i les persones del col·lectiu LGTB.</p>
<p>Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creació d'un canal de comunicació directe, com ara un correu electrònic, on els membres de l'entitat puguin realitzar els seus suggeriments i propostes. 2. Fer difusió a l'entitat de l'existència, l'objectiu i el funcionament i d'aquest canal de comunicació. 3. Dur a terme una anàlisi dels suggeriments i propostes rebuts i fer plans de millora. 4. Presentar els suggeriments i propostes recollides i analitzades a la Junta Administrativa i Junta Tècnica i implementar-les en el pla d'acció de la Comissió d'equitat.
<p>Cronograma implementació:</p>	<p><u>Pas 1:</u> primer quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> primer quadrimestre 2025 i periòdicament per a noves incorporacions.</p> <p><u>Pas 3:</u> periòdicament, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat.</p> <p><u>Pas 4:</u> periòdicament, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat.</p>
<p>Persona responsable:</p>	<p><u>Junta administrativa i Junta tècnica:</u> aprovar els suggeriments i les millores que presenta la Comissió d'equitat i implementar-les.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> estudiar els suggeriments i les millores que es reben i presentar les que es puguin implementar a la Junta administrativa i la junta tècnica perquè les implementi.</p>
<p>Qui es beneficia de la mesura?</p>	<p>Tots els membres de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones.</p>
<p>Recursos Associats:</p>	<p><u>Recursos materials:</u> documents telemàtics per a la recollida de suggeriments i propostes i correu electrònic.</p> <p><u>Recursos humans:</u> membres de la Comissió d'equitat.</p> <p><u>Recursos econòmics:</u> recursos estructurals.</p>
<p>Indicadors de</p>	<p>1. S'ha creat un canal de comunicació? (Sí / No).</p>

seguiment i avaluació:	<p>2. S'ha realitzat difusió de l'existència, l'objectiu i el funcionament d'aquest canal de comunicació directe? (Sí / No).</p> <p>3. Nombre de suggeriments i propostes rebudes. [Indicar quantitat].</p> <p>4. S'ha realitzat una anàlisi dels suggeriments i propostes que s'han rebut? (Sí / No). [Indicar quin percentatge de suggeriments s'han dut a terme].</p>
-------------------------------	--

5.2. Eix 2: òrgans de govern

EIX 2: ÒRGANS DE GOVERN	
<p>ACCIÓ 7. Introduir en la regulació interna de l'entitat que, sempre que sigui possible, es garantirà la paritat de gènere en la composició dels òrgans de govern i de les diferents comissions i equips de l'entitat.</p>	
Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir la paritat de gènere en els òrgans de decisió de l'entitat.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1. Proposar la modificació dels estatuts i de la regulació interna de la colla per garantir la paritat de gènere en els òrgans de decisió de l'entitat.</p> <p>2. Donar a conèixer la proposta de modificació dels estatuts i de la regulació interna de la colla a tots els membres de l'entitat.</p> <p>3. Aprovar per assemblea la modificació dels estatuts i de la regulació interna de la colla.</p>
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> novembre de 2024.</p> <p><u>Pas 2:</u> novembre de 2024.</p> <p><u>Pas 3:</u> desembre de 2024.</p>
Persona responsable:	<u>Junta administrativa:</u> persona encarregada de redactar i modificar els estatuts.
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls, ja que es garanteix que totes les veus de la colla tinguin representació als òrgans de decisió de l'entitat, sobretot les



	dones.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials</u>: regulació interna de la colla.</p> <p><u>Recursos humans</u>: persona encarregada de redactar la regulació interna de la colla i de modificar els estatuts.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost</u>: recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha fet la proposta de modificació de la regulació interna de la colla i dels estatuts? (Sí / No). 2. S'ha donat a conèixer la modificació de la regulació interna de la colla? (Sí / No) [Especificar com]. 3. S'ha aprovat per assemblea la modificació de la regulació interna de la colla? (Sí / No). 4. Nombre de dones en els òrgans de govern i en les diferents àrees de l'entitat. [Indicador anual].

EIX 2: ÒRGANS DE GOVERN

ACCIÓ 8. Dur a terme una campanya per convèncer a les dones de l'entitat que han de participar en els òrgans de govern perquè és important que siguin paritaris.

Objectiu que persegueix l'acció:	Augmentar la participació de les dones en els òrgans de decisió de l'entitat.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descriure les responsabilitats i els rols de cada membre dels òrgans de decisió. 2. Fer conèixer als membres de l'entitat els òrgans de decisió de l'entitat i les responsabilitats de cada membre. 3. Fer una campanya de difusió per motivar als membres de l'entitat a formar part dels òrgans de decisió.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1</u>: durant la temporada castellera 2025.</p> <p><u>Pas 2</u>: anualment, d'ençà que es tinguin recollits.</p> <p><u>Pas 3</u>: primer quadrimestre de 2026.</p>



Persona responsable:	<p><u>Tots els òrgans de decisió</u>: descripció de rols: cada cap que ocupa aquest lloc actualment.</p> <p><u>Equip de comunicació</u>: campanya de difusió.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls, ja que es dona a conèixer l'organització de l'entitat.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials</u>: documents compartits telemàticament per descriure els rols i equipament per dur a terme la campanya de difusió.</p> <p><u>Recursos humans</u>: persones encarregades de la redacció de la descripció dels rols i persones encarregades de fer la campanya de difusió.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost</u>: recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'han definit els rols de cada membre dels òrgans de decisió? (Sí / No). 2. S'ha fet una campanya perquè els membres de l'entitat coneguin aquests rols? (Sí / No) [Especificar les característiques de la campanya]. 3. Nombre de dones en els òrgans de decisió i en les diferents àrees de l'entitat: [Indicador anual].

EIX 2: ÒRGANS DE GOVERN

ACCIÓ 9. Assegurar que la presidència estigui ocupada per dones i homes de forma rotativa o apostar per una presidència compartida per dues persones de diferent sexe, sempre que sigui possible.

Objectiu que persegueix l'acció:	Augmentar la participació de les dones en els òrgans de decisió de l'entitat.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proposta de modificació de la regulació interna de la colla o dels estatuts. 2. Donar a conèixer la proposta de modificació de la regulació interna de la colla o dels estatuts a tots els membres de l'entitat. 3. Aprovar per assemblea la modificació de la regulació interna

	de la colla o dels estatuts.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> novembre de 2024.</p> <p><u>Pas 2:</u> novembre de 2024</p> <p><u>Pas 3:</u> desembre de 2024.</p>
Persona responsable:	<u>Junta administrativa:</u> modificació regulació interna de la colla, donar-la a conèixer i fer-la aprovar en assemblea.
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> regulació interna de la colla.</p> <p><u>Recursos humans:</u> persona encarregada de redactar la regulació interna de la colla.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha fet la proposta de modificació de la regulació interna de la colla? (Sí / No). 2. S'ha donat a conèixer la modificació de la regulació interna de la colla? (Sí / No) [Especificar com]. 3. S'ha aprovat per assemblea la modificació de la regulació interna de la colla? (Sí / No) 4. Nombre de presidents i vicepresidents. [Indicador anual].

5.3. Eix 3: organització interna

EIX 3: ORGANITZACIÓ INTERNA	
ACCIÓ 10. Incorporar la variable sexe en la recollida de dades que realitza l'entitat sobre totes les seves activitats internes i externes, així mateix incorporar altres elements per analitzar-ho de manera interseccional (edat, ètnia/raça, antiguitat...).	
Objectiu que persegueix l'acció:	Quantificar la participació en les activitats que realitza l'entitat desglossada per sexes.
Descripció dels passos a seguir	1. Integrar la variable sexe a la base de dades de l'entitat.



<p>per realitzar l'acció:</p>	<p>2. Crear un document pel buidatge de dades de participació de cada activitat, assaig i diada.</p> <p>3. Realitzar un informe anual de la participació en les activitats, assajos i diades realitzades tenint en compte la variable del sexe.</p>
<p>Cronograma implementació:</p>	<p><u>Pas 1:</u> temporada 2024.</p> <p><u>Pas 2:</u> primer quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 3:</u> anualment, al final de la temporada castellera.</p>
<p>Persona responsable:</p>	<p><u>Junta Administrativa i tècnica:</u> donar accés a la base de dades a la Comissió d'equitat.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> fer el buidatge de la recollida de l'assistència segons sexes de les activitats.</p>
<p>Qui es beneficia de la mesura?</p>	<p>Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls.</p>
<p>Recursos Associats:</p>	<p><u>Recursos materials:</u> document compartits telemàticament per a realitzar els registres i document compartit telemàticament per a realitzar l'informe anual.</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones encarregades de la creació del document de registre i persones encarregades de realitzar l'informe anual.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> recursos estructurals.</p>
<p>Indicadors de seguiment i avaluació:</p>	<p>1. S'ha incorporat la variable sexe a la base de dades de l'entitat? (Sí / No).</p> <p>2. S'ha creat el document de buidatge de dades segons sexe? (Sí / No).</p> <p>3. S'ha realitzat l'informe anual sobre la participació dividida per sexes? (Sí / No).</p>

EIX 3: ORGANITZACIÓ INTERNA

ACCIÓ 11. Dur a terme un informe cada temporada castellera sobre les activitats, assajos i diades que realitza l'entitat i la participació per sexes amb l'objectiu d'identificar si cal introduir canvis en l'organització interna.

Objectiu que persegueix l'acció:	Anàlitzar la participació en les activitats executades per l'entitat tenint en compte la variable del sexe per a identificar i corregir aspectes que hi puguin interferir directament, com, per exemple, els horaris, la possibilitat de canguratge de menors, etc.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redactar un informe anual de la participació en les activitats dutes a terme tenint en compte la variable sexe. 2. Dur a terme una anàlisi de l'informe per identificar aspectes a corregir. 3. Determinar els canvis a incorporar en l'organització interna de l'entitat per a la temporada vinent.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> anualment, al final de la temporada castellera (novembre).</p> <p><u>Pas 2:</u> anualment, al final de la temporada castellera (novembre).</p> <p><u>Pas 3:</u> anualment, al final de la temporada castellera i inicis de la següent temporada.</p>
Persona responsable:	<p><u>Comissió d'equitat:</u> redacció de l'informe anual, anàlisi d'aquest i redacció de propostes de millora.</p> <p><u>Junta Administrativa i tècnica:</u> aprovar les propostes de millora per la següent temporada.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> document compartit telemàticament per a realitzar l'informe anual, document compartit telemàticament d'anàlisis de les dades i document compartit telemàticament de proposta de canvis a realitzar.</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones encarregades de realitzar l'informe anual, persones encarregades d'identificar aspectes a corregir i</p>



	<p>persones encarregades de determinar els canvis a realitzar.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost</u>: recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha realitzat l'informe anual sobre la participació dividida per sexes? (Sí / No). 2. S'han analitzat les dades que deriven de l'informe anual, identificant així aspectes a corregir? (Sí / No). 3. S'han determinat els canvis a realitzar en l'organització interna de l'entitat? (Sí / No).

EIX 3: ORGANITZACIÓ INTERNA

ACCIÓ 12. Crear un espai o una xarxa de dones dins de l'entitat.

Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Crear un espai on les dones participants en l'entitat se sentin lliures i segures per a comunicar-se entre elles originant així un espai de trobada per a exposar-hi inquietuds, problemàtiques, etc. i les quals deriven en accions o propostes de millora per a l'entitat.</p>
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar qui serà el moderador i guia d'aquest espai i la metodologia que s'emprarà per a dinamitzar-lo. 2. Dur a terme una sessió informativa per a explicar el projecte a les dones de l'entitat 3. Crear una línia de comunicació directa i accessible a totes les dones de l'entitat. (Per exemple, un grup de WhatsApp). 4. Fer sessions de trobada periòdicament (cada dos mesos). 5. Redactar actes de les sessions que es realitzin per proposar millores als òrgans de govern.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1</u>: segon quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 2 i 3</u>: segon quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 4</u>: cada dos mesos.</p> <p><u>Pas 5</u>: cada dos mesos.</p>
Persona	<p><u>Comissió d'equitat</u>: dur a terme tots els passos anteriorment</p>

responsable:	descrits. <u>Juntes dels òrgans de govern:</u> rebre les propostes de millora i aprovar les que creguin convenients.
Qui es beneficia de la mesura?	Les dones castelleres de la Colla Joves Xiquets de Valls.
Recursos Associats:	<u>Recursos materials:</u> documents compartits telemàticament per descriure la metodologia i dinàmiques que es realitzaran, equipament per dur a terme les sessions i material fungible que s'utilitzarà en les sessions. <u>Recursos humans:</u> persones encarregades de la redacció de la metodologia i les dinàmiques, persones encarregades de guiar les sessions i persones encarregades de redactar les actes de les sessions. <u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> recursos estructurals.
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha creat l'espai de dones dins de l'entitat? (Sí / No). 2. S'ha realitzat la sessió informativa? (Sí / No). 3. S'ha creat un canal de comunicació entre les dones de l'entitat? (Sí / No). 4. Hi ha hagut una participació constant de les dones de l'entitat? (Sí / No). 5. Nombre de dones participants activament en el grup de dones i en les sessions que es realitzin. [Variable quantitativa desglossada per edat]. 6. S'han redactat les actes de les sessions realitzades? (Sí / No). 7. S'ha dut a terme alguna proposta de millora sorgida d'aquestes trobades? (Sí / No). [Especificar-les].

EIX 3: ORGANITZACIÓ INTERNA

ACCIÓ 13. Assegurar que cada comissió o equip tinguin una persona referent en igualtat.

Objectiu que persegueix	Comptar amb un referent en igualtat per a cada comissió de l'entitat, la qual vetlli perquè qualsevol acte o decisió que es
--------------------------------	---



l'acció:	prengui es faci amb perspectiva de gènere.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1. Designar un referent en els diferents òrgans de govern de l'entitat.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Junta Tècnica - Junta Administrativa - Equip de Canalla - Equip de comunicació - Comissió de festes - Gralles - Equip Sanitari <p>2. Rebre formació específica en perspectiva de gènere per a assegurar que aquestes persones designades estan preparades per a realitzar la seva funció.</p> <p>3. Dur a terme reunions periòdiques entre els referents i la Comissió d'equitat per a solucionar possibles dubtes, problemàtiques o inquietuds.</p>
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> primer quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> anualment.</p> <p><u>Pas 3:</u> periòdicament, quan convingui.</p>
Persona responsable:	<p><u>Òrgans de govern de l'entitat:</u> sesignar persones referents en igualtat en cadascun d'ells.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> fer formacions a les persones referents i assessorar-les.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> documents telemàtics, materials necessaris per a les formacions i material fungible.</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones escollides com a referents i Comissió d'equitat de l'entitat.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> formacions realitzades per</p>



	experts, uns 2.000 € anualment i recursos estructurals.
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1. S'han designat les persones referents de cada comissió? (Sí / No) [Nombre de dones i homes designats per a fer aquesta funció].</p> <p>2. S'ha dut a terme formació en perspectiva de gènere a les persones referents? (Sí / No)</p> <p>3. S'han celebrat reunions mensualment? (Sí / No) [Indicar la participació, desglossada per sexe].</p> <p>4. D'aquestes reunions n'han derivat accions o canvis en el funcionament de l'entitat? (Sí / No). [Especificar quines].</p>

EIX 3: ORGANITZACIÓ INTERNA

ACCIÓ 14. Assegurar l'existència i continuïtat d'una Comissió d'equitat, sent present a la Junta administrativa i dotar-la de poder de decisió en qualsevol procés de decisió entorn a projectes, activitats, organització i recursos destinats al foment de la igualtat i prevenció de violències i discriminacions cap a les dones.

Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que a l'entitat es té en compte la perspectiva de gènere i es fomenta la igualtat i la prevenció de violències i discriminacions cap a les dones en totes les activitats, projectes i presa de decisions.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1. Fer conèixer a l'inici de cada temporada castellera les persones que conformen la Comissió d'equitat.</p> <p>2. Integrar una vocalia d'equitat a la Junta administrativa de la colla.</p> <p>3. Tenir en compte les aportacions d'aquesta vocalia i aplicar les mesures que aportí.</p>
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> anualment a inici de la temporada castellera.</p> <p><u>Pas 2:</u> temporada castellera 2025.</p> <p><u>Pas 3:</u> anualment, quan convingui.</p>
Persona responsable:	<u>Comissió d'equitat:</u> escollir a la persona que representarà a la Comissió d'equitat a la Junta administrativa i fer propostes per fomentar la igualtat i prevenir de violències i discriminacions cap

	<p>a les dones de l'entitat.</p> <p><u>Junta administrativa:</u> acceptar la vocalia d'igualtat i tenir en compte les aportacions.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	La Comissió d'equitat i totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> -</p> <p><u>Recursos humans:</u> persona que formarà part de la junta.</p> <p><u>Recursos econòmics - Pressupost:</u> recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1. S'han donat a conèixer les persones que formen la Comissió d'equitat de la Colla Joves Xiquets de Valls? (Sí / No). Contestar anualment.</p> <p>2. S'ha afegit una vocalia d'equitat a la junta administrativa? (Sí / No).</p> <p>2. S'han aplicat les consideracions que aporta la vocalia d'equitat? (Sí / No).</p>

EIX 3: ORGANITZACIÓ INTERNA

ACCIÓ 15. Registrar, mesurar i avaluar les tipologies dels accidents desagregades per sexe per poder fer una anàlisi dels riscos diferenciats entre dones i homes dins la colla.

Objectiu que persegueix l'acció:	Poder detectar la diferència dels riscos derivats de l'activitat castellera existent entre dones i homes per a poder avalar-los i crear mesures de millora.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un equip encarregat de registrar, mesurar i avaluar les tipologies dels accidents desagregades per sexe, a poder ser l'equip sanitari. 2. Crear un document de registre anònim. 3. Realitzar una actualització del registre cada vegada que hi hagi un accident. 4. Fer un informe anual dels registres realitzats. 5. Presentació de les dades a la Junta Administrativa i Junta

	tècnica, que les poden fer arribar a la CCCC.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1</u>: segon quadrimestre del 2025.</p> <p><u>Pas 2</u>: segon quadrimestre del 2025.</p> <p><u>Pas 3</u>: sempre que hi hagi un accident.</p> <p><u>Pas 4</u>: anualment, al finalitzar la temporada castellerà.</p> <p><u>Pas 5</u>: anualment, al finalitzar la temporada castellerà.</p>
Persona responsable:	<p><u>Equip sanitari</u>: recollir les dades dels accidents desagregades per sexe i fer-ne un informe al final de cada temporada castellerà.</p> <p><u>Junta Administrativa</u>: fer arribar les dades recollides a la CCCC perquè les pugui avaluar.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Tots els membres de la Colla Joves Xiquets de Valls.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials</u>: documents compartits telemàticament.</p> <p><u>Recursos humans</u>: Equip sanitari de la Colla Joves Xiquets de Valls.</p> <p><u>Recursos econòmics</u>: recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha creat un equip encarregat de registrar, mesurar i avaluar les tipologies dels accidents desagregades per sexe? (Sí / No). 2. S'ha realitzat el registre de recull de dades anònimes? (Sí / No). 3. S'ha fet un informe anual de les dades? (Sí / No). 4. S'han presentat les dades a la Junta Administrativa i Junta Tècnica? (Sí / No).

5.4. Eix 4: assaigs, activitats, festes i diades castelleres

EIX 4: ASSAIGS, ACTIVITATS, FESTES I DIADES CASTELLERES

ACCIÓ 16: Tenir en compte en el disseny dels projectes (assaigs, activitats, festes i diades castelleres organitzades per l'entitat) l'existència de diferències de gènere,



<p>per exemple, que hi ha menys dones que participen en determinades activitats o que els homes no participen en altres. Crear una metodologia, un sistema per assegurar que sempre es tindrà en compte, és a dir, es realitzarà aquesta avaluació prèvia sobre l'existència i el pes de les diferències de gènere.</p>	
<p>Objectiu que persegueix l'acció:</p>	<p>Assegurar que a l'entitat es reconegui i s'adrecin les diferències de gènere en totes les seves activitats lúdiques i socials per a promoure una participació equitativa de dones i homes en totes les activitats recreatives organitzades per la colla, creant un entorn inclusiu i segur que permeti a tots els membres gaudir plenament de les experiències socials sense restriccions ni discriminacions basades en el gènere i promoure una participació equitativa de dones i homes en tots els nivells dins la colla.</p>
<p>Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recollir les dades sobre la participació en les activitats i als actes que organitza la colla desglossades per sexe. 2. Avaluar si a les activitats que s'ofereixen a la colla hi participen tant els homes com les dones per identificar desigualtats en la participació. 3. Dissenyar i implementar una metodologia que garanteixi una avaluació prèvia de les diferències de gènere en les activitats que dur a terme la colla. 4. Establir mecanismes per corregir les desigualtats identificades, promovent així la igualtat d'oportunitats en la participació en totes les activitats lúdiques de la colla.
<p>Cronograma implementació:</p>	<p><u>Pas 1:</u> en cada activitat organitzada per la colla, a partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat.</p> <p><u>Pas 2:</u> periòdicament (cada mes) durant la temporada castellerades de l'aprovació del pla.</p> <p><u>Pas 3:</u> temporada 2025, revisar periòdicament.</p> <p><u>Pas 4:</u> periòdicament.</p>
<p>Persona responsable:</p>	<p><u>Junta administrativa i junta tècnica:</u> aplicació de la metodologia i correcció de les desigualtats detectades.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> redacció de la metodologia i anàlisi de dades.</p> <p><u>Referent en equitat de la comissió de festes i persones de la</u></p>



	<u>Comissió d'equitat</u> : revisar en tots els actes que s'organitzen l'existència de desigualtats de gènere i la participació en els actes.
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls i participants en les activitats lúdiques i socials.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials</u>: aplicació de la colla on fer els qüestionaris i eines TIC.</p> <p><u>Recursos humans</u>: persones amb formació, Comissió d'equitat i Comissió de festes.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost</u>: recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'han recollit les dades de participació segons sexe de les activitats i actes organitzats per la colla? (Sí / No). 2. S'han avaluat les dades de participació per poder detectar desigualtats? (Sí / No). 3. S'ha dissenyat i implementat una metodologia que garanteixi una avaluació prèvia de les diferències de gènere en les activitats i actes organitzats per la colla? (Sí / No). [Enllaçar-la]. 4. S'han establert mecanismes per corregir les desigualtats detectades? (Sí / No) [Especificar quins].

EIX 4: ASSAIGS, ACTIVITATS, FESTES I DIADES CASTELLERES

ACCIÓ 17. Incloure criteris d'accessibilitat des de la perspectiva de gènere en el disseny de projectes, tenint en compte l'existència de diferències de gènere en la sensació de seguretat, els horaris, l'accessibilitat en els diferents espais (com arribar-hi) i la possibilitat de portar criatures.

Objectiu que persegueix l'acció:	Donar la possibilitat a tothom de participar en els actes de la colla assegurant que les persones que assisteixen als actes se sentin segures i protegides i que els actes, assaigs, activitats i diades castellers siguin accessibles a tothom, tenint en compte l'horari en què es duen a terme i la localització.
Descripció dels passos a seguir per realitzar	1. Redactar una llista de verificació que s'utilitzi en totes activitats organitzades per la colla per afavorir que tothom se senti segur (localització dels serveis, il·luminació de la zona i

l'acció:	<p>zones limítrofs i horaris en què es duen a terme les activitats).</p> <p>2. Aprovar aquesta llista de verificació per Junta i fer-ne difusió a l'àrea social i la comissió de festes.</p> <p>3. Contractar seguretat externa en els actes nocturns.</p> <p>4. Valorar quins espais físics del local social de l'entitat poden suposar problemàtics i realitzar canvis en els espais on existeix el risc de promoure la violència masclista o LGTBfòbica.</p> <p>5. Millorar la neteja dels lavabos actuals del local (els del pati de l'assaig) perquè tothom pugui utilitzar-los amb seguretat higiènica.</p> <p>6. Donar accés al lavabo de la primera planta per les persones menstruants que el vulguin fer servir, ja que hi ha pica a l'interior del lavabo.</p> <p>7. Construir uns lavabos exclusius per a dones en la següent ampliació del local, per tal de fer-los més segurs i accessibles i on hi hagi pica dins.</p> <p>8. Crear uns vestuaris adequats al local pels assajos per tal que tothom qui vulgui pugui canviar-se amb seguretat, quan s'ampliï el local.</p>
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> temporada 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> temporada 2025.</p> <p><u>Pas 3:</u> en cada acte nocturn, des de l'aprovació d'aquest Pla.</p> <p><u>Pas 4:</u> segon quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 5:</u> periòdicament, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat.</p> <p><u>Pas 6:</u> en tots els assajos, des de l'aprovació d'aquest pla.</p> <p><u>Pas 7:</u> quan s'ampliï el local.</p> <p><u>Pas 8:</u> quan s'ampliï el local.</p>
Persona responsable:	<p><u>Junta administrativa:</u> millorar la neteja dels lavabos que hi ha al local, donar accés al lavabo de la primera planta per les persones que menstruen, tenir en compte, en la següent ampliació del local, la perspectiva de gènere, sobretot en la construcció dels lavabos i els vestuaris i contractar seguretat externa en els actes nocturns.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> redacció de la llista de verificació de les</p>

	activitats organitzades a la Colla Joves amb perspectiva de gènere i fer-ne difusió a la Junta i a la Comissió de festes.
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> documents compartits per la redacció del protocol, infraestructures noves i seguretat externa.</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones encarregades de la redacció de la llista de verificació, seguretat externa contractada, persona encarregada d'obrir el lavabo del primer pis.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> seguretat externa per actes nocturns (400 € per acte) i pressupost d'ampliació del local (no està especificat encara).</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha redactat una llista de verificació per utilitzar en totes les activitats lúdiques? (Sí / No). 2. S'ha aprovat aquest protocol i se n'ha fet difusió a la comissió de festes i a l'àrea social? (Sí / No) [Quantificar en quins actes s'ha utilitzat]. <ul style="list-style-type: none"> - S'han situat els lavabos portàtils en espais il·luminats, accessibles i segurs? (Sí / No). 3. S'ha contractat seguretat externa en els actes nocturns organitzats per la Colla Joves Xiquets de Valls? (Sí / No) [Especificar el total d'actes nocturns i en quin percentatge s'ha contractat seguretat externa]. 4. S'han valorat quins espais físics del local social de l'entitat poden suposar problemàtics per la seguretat per a les dones i el col·lectiu LGTBI? (Sí / No). [Especificar quins s'han detectat i les accions que s'han dut a terme per millorar-los]. 5. S'ha millorat la neteja dels lavabos actuals del local? (Sí / No). 6. S'ha donat accés al lavabo de la primera planta a les persones menstruants que ho hagin sol·licitat? (Sí / No). 7. S'ha tingut en compte crear uns lavabos exclusius per a dones en l'ampliació del local? (Sí / No). 8. En la futura ampliació del local, s'ha tingut en compte la creació de vestuaris femenins i masculins perquè les persones que ho vulguin es puguin canviar amb seguretat durant els assajos? (Sí / No).

EIX 4: ASSAIGS, ACTIVITATS, FESTES I DIADES CASTELLERES

ACCIÓ 18. Realitzar un projecte específic adreçat a trencar estereotips sexistes.

Objectiu que segueix l'acció:	<p>Aconseguir trencar els estereotips sexistes que encara ara hi ha presents a l'entitat, sobretot en les posicions de pinya i del lideratge femení i donar valor a les posicions ocupades tradicionalment per les dones, a causa de la mida, i veterania.</p>
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dur a terme una enquesta anònima a tots els membres de la colla per entendre les seves percepcions i experiències sobre el sexisme i la igualtat de gènere dins del grup. 2. Organitzar entrevistes amb membres de diferents nivells jeràrquics i gèneres per recollir opinions i experiències directes. 3. Programar tallers sobre igualtat de gènere i estereotips sexistes en els castells dirigits per experts en la matèria. 4. Establir sessions de formació contínua que tractin temes de gènere i diversitat. 5. Fer una campanya per trencar estereotips sexistes als castells, visibilitzant dones que han ocupat posicions a les pinyes o als troncs o format part de vocalies que tradicionalment han estat ocupades per homes.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> segon quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> anualment.</p> <p><u>Pas 3:</u> anualment.</p> <p><u>Pas 4:</u> anualment.</p> <p><u>Pas 5:</u> temporada castellera 2025.</p>
Persona responsable:	<p><u>Comissió d'equitat:</u> fer l'enquesta, analitzar-la i programar les sessions de tallers i formacions.</p> <p><u>Equip de comunicació:</u> campanya de difusió.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	<p>Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones i els col·lectius discriminats.</p>
Recursos	<p><u>Recursos materials:</u> localitzacions i material fungible on dur a</p>



<p>Associats:</p>	<p>terme els tallers i material necessari per dur a terme la campanya.</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones de la comissió d'equitat i de l'equip de comunicació, experts en el tema que imparteixin les formacions i tallers.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> a determinar el cost de les formacions i tallers, uns 1.000 € anuals.</p>
<p>Indicadors de seguiment i avaluació:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha realitzat l'enquesta anònima als membres de la colla? (Sí / No). 2. S'han organitzat entrevistes a membres de diferents nivells, edats i gèneres per recollir opinions i experiències directes? (Sí / No). [Especificar quines i a qui]. 3. S'han realitzat tallers sobre igualtat de gènere i estereotips sexistes dirigits per experts en la matèria? (Sí / No). [Especificar percentatge d'assistents desglossades per sexe]. 4. S'han establert sessions de formació contínua que tractin temes de gènere i diversitat? (Sí / No). [Especificar quantes i percentatge d'assistents desglossades per sexe].

EIX 4: ASSAIGS, ACTIVITATS, FESTES I DIADES CASTELLERES

ACCIÓ 19. Valorar l'impacte de les responsabilitats de cura en l'assistència de les persones en les activitats que es realitzin i quan sigui oportú oferir serveis de cura a la primera infància.

<p>Objectiu que persegueix l'acció:</p>	<p>Garantir que les persones amb responsabilitats de cura puguin participar activament en les activitats de la colla, minimitzant l'impacte de les seves responsabilitats de cura mitjançant la provisió de serveis de cura a la primera infància quan sigui necessari.</p>
<p>Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realitzar una enquesta a totes les persones de la colla per identificar les responsabilitats de cura i les necessitats específiques de suport. 2. Analitzar els resultats de l'enquesta per determinar l'impacte de les responsabilitats de cura en l'assistència a les activitats. 3. Consultar amb les famílies afectades per valorar les opcions



	<p>de serveis de cura a la infància.</p> <p>4. Implementar un servei de cura a la infància durant les activitats més rellevants.</p>
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1</u>: segon quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 2</u>: segon quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 3</u>: temporada castellera 2025 i quan convingui.</p> <p><u>Pas 5</u>: periòdicament, en els actes que es decideixin.</p>
Persona responsable:	<p><u>Comissió d'equitat</u>: disseny i execució de l'enquesta i anàlisi de resultats.</p> <p><u>Junta administrativa</u>: establiment d'acord amb serveis de cura i implementació dels serveis.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	<p>Les persones de la colla amb responsabilitats de cura, especialment aquelles amb infants petits, així com la colla en general, per una major participació i inclusió de totes les persones en les activitats.</p>
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials</u>: connexió a Internet i espais adequats per a la cura infantil.</p> <p><u>Recursos humans</u>: Comissió d'equitat, Junta administrativa i voluntaris o professionals de serveis de cura.</p> <p><u>Recursos econòmics - Pressupost</u>: cost dels serveis de cura infantil (en funció de la demanda i la freqüència).</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha realitzat una enquesta entre els membres de la colla per identificar responsabilitats de cura i necessitats específiques? (Sí / No). 2. Nombre d'activitats en què s'han ofert serveis de cura a la primera infància. 3. Nombre de famílies que han utilitzat els serveis de cura. 4. Comentaris de millora o suggeriments dels usuaris sobre la utilitat i qualitat dels serveis de cura. 5. Avaluació de l'impacte de la mesura en l'assistència a les activitats de la colla (comparar assistència abans i després de la implementació).

EIX 4: ASSAIGS, ACTIVITATS, FESTES I DIADES CASTELLERES

ACCIÓ 20. Dur a terme cada any un projecte específic que tingui com a objectiu afavorir la igualtat de gènere. Per exemple, convidar cada any a dones perquè expliquin la seva experiència en l'àmbit, realitzar una campanya per posar en valor les dones en l'activitat castellera, crear un espai dins de la colla sobre el paper de les dones en els castells, etc.

<p>Objectiu que persegueix l'acció:</p>	<p>Reivindicar i posar de manifest el paper de la dona dins de la colla. Visibilitzar la participació activa que les dones tenen en el món casteller més enllà de les tasques tradicionalment atribuïdes i estereotipades.</p>
<p>Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar anualment un projecte feminista: <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Definició del projecte anual: seleccionar un tema específic cada any que promogui la igualtat de gènere dins de la colla. 1.2. Formació d'un equip de treball: crear un equip de membres de la colla encarregat de planificar i executar el projecte. També poden assumir aquesta funció la Comissió d'equitat i la Comissió d'Igualtat. 1.3. Designar a una persona encarregada de la coordinació del projecte. 2. Desenvolupar activitats concretes: <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Actes festius: establir que la pregonera de les festes anyals de la colla sigui una dona com a mínim un cop cada tres anys. 2.2. Conferències i xerrades: un cop cada dos anys convidar a dones castelleres reconegudes dins del món casteller a compartir les seves experiències i desafiaments. 2.3. Campanyes de visibilització: realitzar campanyes a les xarxes socials i altres mitjans per posar en valor el paper de les dones en l'activitat castellera. 3. Implementació i seguiment: <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Execució de les activitats: dur a terme les activitats planificades segons el cronograma establert. 3.2. Recollida de millores i suggeriments: obtenir propostes i suggeriments de les persones participants per millorar futurs

	projectes.
Cronograma implementació:	<u>Pas 1, 2 i 3</u> : anualment, des de la temporada castellera 2025.
Persona responsable:	<p><u>Coordinador/a del projecte</u>: persona designada per liderar i supervisar totes les fases del projecte anual i de crear un equip de treball amb membres de la colla, encarregat de planificar i executar el projecte.</p> <p><u>Comissió d'equitat</u>: responsables de la planificació i execució de les activitats (pregonera, conferències i xerrades, campanyes de visibilització, etc.) i de la recollida de feedback.</p> <p><u>Junta administrativa</u>: donar el pressupost suficient per dur a terme aquestes campanyes.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones de l'entitat i, en especial, les dones membres de la colla.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials</u>: connexió a Internet i material d'oficina.</p> <p><u>Recursos humans</u>: la Coordinació del projecte anual i la Comissió d'equitat.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost</u>: cost dels materials de difusió i promoció, honoraris de les conferenciants i expertes convidades i cost del temps invertit per la comissió d'equitat, la persona coordinadora del projecte anual i els equips que es formin.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1. S'ha realitzat el projecte anual? (Sí / N.). [Especificar característiques del projecte: dia, tema, objectiu, persones destinatàries i participants]. [Indicador anual].</p> <p>2. S'han realitzat activitats (conferències, xerrades o actes) on es visibilitzin les dones en el món casteller? (Sí / No). [Especificar característiques de l'activitat: tipologia d'acte, dia, finalitat, dones convidades i participants]. [Indicador anual].</p> <p>3. S'ha realitzat una recollida de propostes de millora i suggeriments de les persones que han participat en aquestes activitats? (Sí / No). [Especificar-les].</p>

EIX 4: ASSAIGS, ACTIVITATS, FESTES I DIADES CASTELLERES

ACCIÓ 21. Revisar si s'ofereixen les mateixes oportunitats a homes i dones per formar part de certes posicions als castells.

Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que les posicions als castells són ocupades per dones i homes segons el seu físic i potencial casteller, deixant de banda el seu gènere.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analitzar l'etiquetatge dels castellers i castelleres a l'aplicació i etiquetar per alçada i no segons gènere. 2. Formar a l'equip tècnic de la colla en perspectiva de gènere i trencament d'estereotips sexistes. 3. Col·locar a les persones a la pinya i als troncs segons el seu potencial casteller.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> inicis temporada castellera 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> anualment.</p> <p><u>Pas 3:</u> d'ençà de que s'analitzin les dades.</p>
Persona responsable:	<p><u>Junta tècnica:</u> anàlisi i col·locació de les persones als castells.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> oferir formacions i assessorament.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> connexió a Internet, aplicació i material d'oficina.</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones de la Junta tècnica i la Comissió d'equitat.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> cost de la formació a l'equip tècnic de la colla i recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha realitzat una anàlisi de l'etiquetatge dels castellers i castelleres a l'aplicació de la colla segons l'alçada i no el sexe? (Sí / No). 2. S'ha realitzat una formació a l'equip tècnic de la colla amb perspectiva de gènere i trencament d'estereotips? (Sí / No).

	<p>[Especificar característiques de la formació: data, hores, nom i sexe de les persones assistents i comentaris de l'equip tècnic sobre la utilitat de la formació i els canvis implementats].</p> <p>4. Proporció de dones i homes en diferents posicions dels castells abans i després d'implementar l'acció. [Indicador anual i final del Pla d'Igualtat].</p>
--	--

5.5. Eix 5: comunicació

EIX 5: COMUNICACIÓ	
ACCIÓ 22. Afavorir la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista dins de l'entitat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar una comunicació més inclusiva i respectuosa dins de la colla per promoure la igualtat i la diversitat en tots els aspectes de la seva operativa diària i que tots els membres de la colla i, sobretot els seus representants, utilitzin un llenguatge inclusiu i no sexista de manera natural en les comunicacions tant internes com externes.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar, seleccionar i revisar una guia exhaustiva per a l'ús d'un llenguatge inclusiu, no sexista ni LGTBIfòbic feta per institucions reconegudes en igualtat de gènere i adaptar-la a les necessitats específiques de la Colla Joves Xiquets de Valls. 2. Estudiar tots els tipus de missatge que s'utilitzen a la Colla Joves Xiquets de Valls. 3. Crear una guia d'ús i aplicació del llenguatge inclusiu i no sexista de la Colla Joves Xiquets de Valls o utilitzar la proporcionada la CCCC. 4. Difondre una guia d'ús del llenguatge, imatge i continguts no sexistes i inclusius en un lloc web que hi puguin accedir tots els membres de l'entitat. 5. Oferir formacions a les persones de l'entitat sobre l'ús del llenguatge no sexista.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> segon quadrimestre de 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> des de l'aprovació del pla durant tot el 2025.</p> <p><u>Pas 3:</u> segon quadrimestre 2025.</p>



	<p><u>Pas 4</u>: segon quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 5</u>: anualment, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat.</p>
Persona responsable:	<u>Equip de comunicació</u> : anàlisi i difusió de la guia d'ús i aplicació del llenguatge.
Qui es beneficia de la mesura?	Tots els membres de l'entitat, ja que és una mesura inclusiva que engloba a totes les persones que en formen part, especialment les dones i les persones LGTBI.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials</u>: guia d'utilització del llenguatge, que funcioni com un document compartit que puguin consultar tots els membres de l'entitat.</p> <p><u>Recursos humans</u>: persones encarregades de la redacció de missatges (tècnica, equip de comunicació...).</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost</u>: recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1. S'han cercat guies d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista? (Sí / No).</p> <p>2. S'ha fet una anàlisi dels missatges que s'utilitzen actualment? (Sí / No) [Especificar en quin document s'ha recollit].</p> <p>3. S'ha creat o s'ha utilitzat una guia d'ús i aplicació del llenguatge inclusiu i no sexista? (Sí / No).</p> <p>3. S'ha difós aquesta guia? (Sí / No) [Especificar on es pot trobar].</p> <p>4. S'han fet formacions a les persones membres de l'entitat sobre l'ús del llenguatge no sexista? (Sí / No). [Especificar dia i nombre de persones assistents desglossades per edat i sexe].</p>

EIX 5: COMUNICACIÓ

ACCIÓ 23. Revisar tota la documentació interna per assegurar que estigui redactada en llenguatge inclusiu i no sexista.

Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que tots els materials escrits / visuals que s'utilitzen per al desenvolupament de l'activitat de l'entitat segueixin la mateixa guia d'estil de llenguatge inclusiu.
---	--



<p>Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar i ordenar tots els documents i plantilles que es fan servir per a la comunicació interna i que seran objectes de revisió. 2. Definir uns criteris de revisió per assegurar la coherència i l'aplicació uniforme del llenguatge inclusiu, no sexista ni LGTBIfòbic (guia d'estil). 3. Modificar els documents existents seguint la guia d'estil. 4. Difondre els documents actualitzats a tots els membres de la colla i assegurar que es disposa de versions actualitzades en tots els suports i canals de comunicació. 5. Crear noves plantilles dels missatges estàndard perquè qualsevol persona pugui utilitzar-les per a enviar comunicacions (Exemple: Newsletter mensual, convocatòria de diada...).
<p>Cronograma implementació:</p>	<p><u>Pas 1:</u> temporada 2026.</p> <p><u>Pas 2:</u> segon quadrimestre 2026.</p> <p><u>Pas 3:</u> temporada 2026.</p> <p><u>Pas 4:</u> temporada 2026.</p> <p><u>Pas 5:</u> temporada 2026.</p>
<p>Persona responsable:</p>	<p><u>Junta administrativa:</u> recerca de documentació a actualitzar.</p> <p><u>Equip de comunicació:</u> recerca de documentació, aplicació de modificacions i creació de noves plantilles.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> validació de les modificacions proposades per l'equip de comunicació.</p>
<p>Qui es beneficia de la mesura?</p>	<p>Tots els membres actuals i futurs de l'entitat, ja que és una mesura inclusiva que engloba a totes les persones que en formen part, especialment les dones i les persones del col·lectiu LGTBI.</p>
<p>Recursos Associats:</p>	<p><u>Recursos materials:</u> connexió a Internet, material d'oficina, plantilles de documents guardades al núvol, documents físics i aplicació de l'entitat (formularis, etc.).</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones de l'equip de comunicació i de la comissió d'equitat.</p>

	<u>Recursos econòmics-Pressupost</u> : recursos estructurals.
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'han revisat i ordenat tots els documents existents de comunicació interna? (Sí / No) [Especificar on poden trobar-se]. 2. S'han establert uns criteris clars per la revisió dels documents? (Sí / No). 3. S'han adaptat els documents antics a la nova guia d'estil? (Sí / No). [Especificar on poden trobar-se]. 4. S'han creat noves plantilles de missatges? (Sí / No). [Especificar on poden trobar-se]

EIX 5: COMUNICACIÓ

ACCIÓ 24. En els documents, articles, presentacions, blocs, xarxes socials i tots els continguts digitals i tradicionals de l'entitat: (1) Situar les dones en els primers plans i promoure que tinguin un paper actiu. (2) Oferir una presència equilibrada de dones i homes en la quantitat, mida i durada de les imatges. (3) Dissenyar logotips neutres i inclusivius que evitin una interpretació androcèntrica. (4) Visualitzar models de relació d'igualtat, cooperació i solidaritat entre dones i homes. (5) Evitar imatges que reforcin valors i estereotips de gènere. Per exemple, no mostrar dones en activitats tradicionalment feminitzades (treball domèstic, cura de persones, etc.). (6) Visualitzar la diversitat de dones (diversitat cultural, edat, classe social) que formen part de la societat, evitant transmetre un model únic i imatges discriminatòries.

Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que tots els documents, articles, presentacions, blocs, xarxes socials i continguts digitals i tradicionals de l'entitat reflecteixin un compromís amb la igualtat de gènere, promovent la visibilitat activa de les dones i en tota la seva diversitat i evitar estereotips de gènere.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analitzar les comunicacions actuals (xarxes socials, web, comunicacions externes, internes...), 2. Crear un banc d'imatges categoritzat amb un apartat específic amb imatges de dones de la colla en diferents rols. 3. Crear un calendari de continguts propi per dates assenyalades (8M, dia internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones...). 4. Crear un manual d'identitat visual amb una visió no androcèntrica i que eviti reproduir aspectes propis d'una societat sexista. En aquesta guia d'estil visual s'hi treballaran nous



	logotips i grafismes, colorimetria, composició de les imatges...
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> inici de cada temporada casteller, a partir de l'any 2026.</p> <p><u>Pas 2:</u> temporada 2026.</p> <p><u>Pas 3:</u> temporada 2025.</p> <p><u>Pas 4:</u> temporada 2026.</p>
Persona responsable:	<p><u>Equip de comunicació:</u> anàlisi, creació i publicació de contingut i creació del manual d'identitat visual.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> assessorament a l'equip de comunicació.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	<p>Totes les dones integrants de l'entitat, que veuen reconeguda i valorada públicament la seva participació.</p> <p>Futures castelleres que es podran emmirallar en els referents de la colla.</p>
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> imatges i vídeos ja existents i que caldrà classificar, creació de nous continguts específics i nova guia d'identitat visual.</p> <p><u>Recursos humans:</u> equip de comunicació.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> recursos estructurals i recursos econòmics específics per a campanyes (si es contracta disseny o edició de vídeo de manera puntual per fer algun contingut específic).</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha analitzat el tractament de la dona en les comunicacions actuals? (Sí / No). [Enllaçar document on podem trobar les conclusions]. 2. S'ha creat un banc d'imatges categoritzat amb un apartat específic per publicacions relacionades amb el pla d'igualtat? (Sí / No). [Enllaçar ubicació d'aquest banc d'imatges]. 3. S'ha treballat en un calendari de publicació d'esdeveniments en dates assenyalades? (Sí / No). [Enllaçar ubicació d'aquest calendari i comptabilitzar quantes publicacions relacionades s'han fet]. 4. S'ha creat una guia d'identitat visual? (Sí / No). [Enllaç a la guia].

EIX 5: COMUNICACIÓ

ACCIÓ 25. Gestionar els continguts de totes les comunicacions que realitza l'entitat amb perspectiva de gènere: (1) corregir l'enfocament androcèntric dels continguts i evitar anomenar les dones com dependents, complementàries i subalternes als homes. (2) Reconèixer les aportacions i els èxits aconseguits per les dones, comptant amb veus expertes com a fonts d'informació, posant especial atenció en la nominació adequada dels noms i els càrrecs. (3) Recollir i visualitzar les necessitats i expectatives de les dones. (4) Promoure un canvi de valors, naturalitzant els homes i les dones que tenen rols al marge dels estereotips de gènere.

Objectiu que persegueix l'acció:	Treballar en una comunicació interna i externa que exalti el rol de la dona dins l'entitat.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1. Crear un calendari planificat de continguts periòdics amb dones de la colla com a protagonistes, per poder garantir una equitat en les publicacions i treballar amb un calendari de mínim dues setmanes d'antelació. Exemple: Que almenys una de cada dues fotografies que publiquem - fora de les publicacions establertes, com resum d'actuacions o cartells - tinguin com a protagonista una dona..</p> <p>2. Treballar en campanyes de comunicació específiques per a la visibilització de les dones de la colla. Exemple: Crear un <i>reels</i> cada dos mesos per explicar un testimoni d'una dona de la colla, destacant, quines posicions o rols ocupen, amb l'objectiu de captar noves castelleres i empoderar-les a poder formar part de les posicions de presa de decisió.</p>
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> inici temporada 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> iniciar durant la temporada 2025.</p>
Persona responsable:	<p><u>Equip de comunicació:</u> planificar el calendari de publicacions i creació dels <i>reels</i>.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	<p>Tots els membres actuals i futurs de l'entitat, ja que és una mesura inclusiva que engloba a totes les persones que en formen part, especialment, les dones integrants de l'entitat, que veuen reconeguda i valorada públicament la seva participació. Futures castelleres que es podran emmirallar en els referents de la colla.</p>

<p>Recursos Associats:</p>	<p><u>Recursos materials:</u> mòbil i ordinadors.</p> <p><u>Recursos humans:</u> Equip de comunicació.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> recursos econòmics específics per a les campanyes (si es contracta disseny o edició de vídeo de manera puntual per fer algun contingut específic).</p>
<p>Indicadors de seguiment i avaluació:</p>	<p>1. S'està seguint una planificació i publicació periòdica de continguts amb dones com a protagonistes? (Sí / No). [Quantificació de publicacions i quines interaccions han tingut (m'agrades / comentaris / comparticions / visualitzacions)].</p> <p>2. S'han creat campanyes de comunicació específiques centrades a la visibilització dels rols de les dones dins la colla? (Sí / No). [Especificar quantes i quines interaccions han tingut (m'agrades / comentaris / comparticions / visualitzacions)].</p>

EIX 5: COMUNICACIÓ

ACCIÓ 26. Visibilitzar a la pàgina web de l'entitat el compromís per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones creant un apartat específic a la web on es pengi el pla d'igualtat, així com tots els elements relacionats amb aquest.

<p>Objectiu que persegueix l'acció:</p>	<p>Informar a totes les persones de l'entitat i externes a l'entitat el compromís de la Colla Joves Xiquets de Valls amb la igualtat de gènere i visibilitzar el Pla d'Igualtat.</p>
<p>Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:</p>	<p>1. Actualitzar la pàgina web corporativa amb nous <i>gadgets</i> i nova imatge.</p> <p>2. Crear un espai a la web de l'entitat sobre igualtat, per visibilitzar el compromís que té l'entitat amb la igualtat, on es podran trobar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pla d'igualtat complet per a consulta. ○ Guia d'ús i implementació del llenguatge inclusiu i no sexista. ○ Protocol de prevenció, detecció i actuació en situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones

	<p>LGTBI de la Colla Joves Xiquets de Valls.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Documents, formacions i tallers relacionats amb la igualtat que es duen a terme a l'entitat. ○ Articles i notícies relacionades. ○ Enllaços a publicacions a xarxes socials relacionades (vídeos, posts...). <p>3. Revisar periòdicament aquest espai de la pàgina web per actualitzar-la</p>
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> segon quadrimestre de 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> segon quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 3:</u> periòdicament, almenys tres vegades l'any.</p>
Persona responsable:	<p><u>Equip de comunicació:</u> creació i actualització de la pàgina web.</p> <p><u>Comissió d'equitat:</u> actualització de la pàgina d'Igualtat, amb el suport de l'Equip de comunicació.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	<p>Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones, i les persones externes que vulguin col·laborar amb l'entitat.</p>
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> manteniment de la plana web, ordinador i connexió a Internet</p> <p><u>Recursos humans:</u> Equip de comunicació i Comissió d'equitat (persones encarregades del manteniment de la plana web).</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha actualitzat el disseny de la pàgina web? (Sí / No). 2. S'ha creat un espai a la plana web de la Colla Joves Xiquets de Valls per informar sobre el compromís que té l'entitat amb la igualtat? (Sí / No). 3. S'han penjat els documents en aquest espai? (Sí / No) [Quins?]. 4. S'ha revisat periòdicament aquest espai de la plana web i s'han penjat els documents, formacions i tallers que l'entitat ha anat duent a terme? (Sí / No). [Especificar les actualitzacions que s'han fet].

EIX 5: COMUNICACIÓ	
ACCIÓ 27. Fomentar la participació de les dones com a referents en actes públics i a mitjans de comunicació on estigui implicada la colla.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Aconseguir una paritat entre homes i dones en la representació externa i visibilitzar les dones com a referents en els actes públics on participi l'entitat.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1. Analitzar i llistar actes públics protocol·laris programats en els quals ha de participar la colla com a entitat (que no especifiquin expressament la presència de cap de colla o president), amb l'objectiu de calcular el nombre d'actes als quals caldrà assistir per aconseguir una representació paritària i fer una planificació d'assistència amb temps.</p> <p>2. Crear una campanya interna via <i>Whatsapp</i> per animar a les dones de la colla a participar en actes públics i sortir a mitjans, utilitzant les vies de comunicació directes i també grups ja existents.</p> <p>3. Crear un grup de missatgeria obert a totes les dones amb ganes de sortir als mitjans de comunicació, amb l'objectiu de coordinar la seva participació i aconseguir una presència paritària a mitjans (les peticions de mitjans no poden coordinar-se amb massa temps, i tenir una plataforma de comunicació ja creada pot servir per agilitzar els contactes).</p> <p>4. Recollir les dades dels actes públics en els quals participa la colla i l'aparició a mitjans de comunicació i el nombre d'homes i de dones que hi assisteixen.</p>
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> anualment, a inici de temporada, des de la implementació del Pla d'Igualtat i periòdicament.</p> <p><u>Pas 2:</u> segon quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 3:</u> anualment, des de la implementació d'aquest Pla.</p> <p><u>Pas 4:</u> anualment, des de la implementació d'aquest Pla.</p>
Persona responsable:	<p><u>Junta administrativa:</u> planificació i fer un calendari d'actes públics.</p> <p><u>Equip de comunicació:</u> convocatòries i gestió del grup de</p>



	<p><i>Whatsapp.</i></p> <p><u>Comissió d'equitat</u>: recollida de dades desglossades per sexe de la participació en actes públics i aparició als mitjans de comunicació.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones que formen part de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones de l'entitat, i les persones externes que vulguin col·laborar amb l'entitat.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials</u>: documents telemàtics per la redacció del document de recull de dades.</p> <p><u>Recursos humans</u>: Equip de comunicació i conjunt de dones de la colla participants.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost</u>: recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'han recollit les dades dels actes públics en què la colla ha de participar i s'ha creat un document per fer-ne un calendari? (Sí / No). 2. S'ha fet una campanya de per animar a les dones de l'entitat a participar en els actes públics on ha d'assistir l'entitat? (Sí / No). 3. S'ha creat un grup de difusió de dones per agilitzar la cerca de dones que vulguin participar en els actes públics de l'entitat? (Sí / No). 4. Hi ha hagut dones que han participat com a representants en actes públics? (Sí / No). [Quantes i on han participat]. Han participat dones com a portaveus en mitjans de comunicació? (Sí / No) [Quantes i on han sortit]. 5. Percepció de la colla en la presència femenina als mitjans de comunicació i als actes públics. [Indicador d'avaluació final d'enquesta de l'any 2028].

5.6. Eix 6: prevenció de l'assetjament i la violència masclista i LGTBIfòbica

EIX 6: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGTBIFÒBICA	
ACCIÓ 28. Aprovar i difondre un protocol de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament i violència masclista i LGTBIfòbica.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Elaborar, implementar i difondre un protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI-fòbiques.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redacció del protocol i aprovació per part de la Junta administrativa. 2. Creació d'una Comissió d'investigació i abordatge encarregada de gestionar les qüestions relacionades amb l'assetjament sexual i violència masclista i LGTBIfòbica dins de la colla, disposant com a instància superior l'Equip instructor de la CCCC. 3. Formació de la Comissió d'investigació i abordatge en prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI-fòbiques. 4. Participació obligatòria dels càrrecs de decisió de la Colla i de la Comissió d'investigació i abordatge a les formacions en prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI-fòbiques programades per la Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya (CCCC). 5. Fer difusió d'aquest protocol als membres de la Colla. 6. Realitzar formacions en aquest àmbit a totes les persones que formen part de la colla.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> desembre 2024.</p> <p><u>Pas 2:</u> primer quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 3:</u> segon quadrimestre de 2025 i anualment.</p> <p><u>Pas 4:</u> quan hi hagi formacions, anualment.</p> <p><u>Pas 5:</u> anualment, des de l'aprovació del Pla.</p>

	<u>Pas 6</u> : periòdicament, almenys una anualment.
Persona responsable:	<p><u>Comissió d'equitat</u>: redacció protocol amb assessorament, programar formacions per l'equip instructor i per totes les persones de l'entitat i presentar el protocol a totes les persones de la Colla Joves Xiquets de Valls.</p> <p><u>Junta administrativa</u>: aprovació del protocol i assistència a les formacions sobre prevenció de violències masclistes, per raó de sexe i LGTBI-fòbiques que organitza la Comissió d'equitat i la CCCC.</p> <p><u>Comissió d'investigació i abordatge del protocol</u>: assistència a les formacions.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Totes les persones de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones i les persones del col·lectiu LGTBI.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials</u>: documents telemàtics, materials necessaris per a les formacions i material fungible.</p> <p><u>Recursos humans</u>: persones encarregades de redactar el protocol, persones escollides com a Comissió d'investigació i abordatge i Comissió d'equitat de l'entitat.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost</u>: Formacions realitzades per experts (anualment uns 3.000 €) i recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha redactat i aprovat el protocol de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament i violència masclista i LGTBI-fòbica? (Sí / No). 2. S'ha creat l'Equip Instructor? (Sí / No). [Especificar membres que en formen part]. 3. S'han fet formacions a l'Equip Instructor en prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI-fòbiques. (Sí / No). [Especificar quina i quan s'ha dut a terme i assistents, desglossats per sexe]. 4. S'ha fet difusió del protocol a tots els membres de l'entitat? (Sí / No). [Especificar com]. 6. S'han dut a terme formacions en prevenció d'assetjament i violència masclista i LGTBI-fòbica a tots els membres de l'entitat? (Sí / No). [Especificar quina i quan i nombre d'assistents per sexe].

EIX 6: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGTBIFÒBICA

ACCIÓ 29. Crear un punt lila i irisat per prevenir situacions de violència masclista i LGTBifòbica en els actes organitzats per l'entitat i on participin persones externes a l'entitat.

Objectiu que persegueix l'acció:	Prevenir i actuar de forma correcta davant de situacions de violència masclista i LGTBifòbica en actes organitzats per l'entitat.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un punt lila i irisat dins de la nostra entitat. 2. Formació de les persones que participen en aquest punt lila i irisat. 3. Formació de les persones que formen part de l'Àrea Social de l'entitat. 4. Difusió als membres de la Colla sobre les persones que formen part del punt lila i irisat i la funció que aquest realitzarà.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> primer quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> primer quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 3:</u> primer quadrimestre 2025 i anualment.</p> <p><u>Pas 4:</u> abril-maig 2025 i periòdicament.</p>
Persona responsable:	<u>Comissió d'equitat:</u> creació del punt lila i irisat, assistència a la formació, formació anual de l'àrea social i difusió als membres de l'entitat del funcionament del punt lila i irisat de la Colla Joves Xiquets de Valls.
Qui es beneficia de la mesura?	Els membres de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones i el col·lectiu LGTBI.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> documents telemàtics, materials necessaris per fer la difusió a l'entitat i impressió dels documents divulgatius.</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones encarregades de crear el punt lila i irisat, persones escollides per a formar part del punt lila i irisat i</p>



	<p>persones de l'Àrea Social i la Comissió de festes de l'entitat.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> formacions realitzades per experts, uns 5.000 € per formació i recursos estructurals.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha creat un punt lila dins de l'entitat? (Sí / No). [Nombre de membres de l'entitat que en formen part, especificar sexe i edat]. 2. S'ha realitzat formació adequada per als membres que formen part d'aquest punt lila? (Sí / No). [Especificar participants i empreses formadores]. 3. S'ha realitzat formació per els membres de l'Àrea Social i la Comissió de festes de l'entitat? (Sí / No). [Nombre de participants desglossats per sexe i edat]. 4. S'ha realitzat difusió als membres de l'entitat de l'existència d'aquest punt lila i irisat? (Sí / No). [Nombre de participants desglossats per sexe i edat]. 5. Accions realitzades per part del punt lila de l'entitat. [Informe anual].

EIX 6: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGTBIFÒBICA

ACCIÓ 30. Crear un canal de comunicació (una bústia de correu electrònic) perquè qualsevol persona membre de l'entitat pugui denunciar o consultar sobre prevenció de l'assetjament i la violència masclista i LGTBifòbica.

Objectiu que persegueix l'acció:	Millorar la gestió, prevenció i actuació en casos d'assetjament i violència masclista i LGTBifòbica en la nostra entitat.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear la bústia de correu electrònic gestionada per la Comissió d'equitat. 2. Recollir les demandes i dividir en activació del Protocol o demanda de millora. 3. Difondre entre tots els membres de la colla l'existència d'aquesta bústia.
Cronograma	<u>Pas 1:</u> inici temporada 2025.



implementació:	<p><u>Pas 2:</u> periòdicament, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat i del Protocol.</p> <p><u>Pas 3:</u> segon quadrimestre 2025.</p>
Persona responsable:	<p><u>Comissió d'equitat:</u> gestionar les demandes de millora sobre prevenció.</p> <p><u>Comissió d'investigació i abordatge del protocol:</u> activar el protocol i fer seguiment dels casos.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Tots els membres de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones i les persones del col·lectiu LGTBI.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> documents telemàtics, material necessari per a realitzar la difusió i material necessari (bústia de correu).</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones de la comissió d'equitat i de l'equip instructor del protocol.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> recursos estructurals i preus del material que necessitem (bústia).</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'ha creat un canal de comunicació dins de l'entitat per denunciar o comunicar qualsevol tipus d'assetjament? (Sí / No). 2. S'ha informat als membres de l'entitat d'aquest canal de comunicació? (Sí / No). 3. Quantes consultes s'han gestionat? [Indicador anual].

EIX 6: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGTBIFÒBICA

ACCIÓ 31. Fomentar la participació equilibrada de dones i homes a les formacions relacionades amb la igualtat, la no discriminació per raó de sexe i la prevenció de la violència masclista i LGTBifòbica que organitzi la Comissió d'equitat de l'entitat.

Objectiu que persegueix l'acció:	Sensibilitzar i formar a tots els membres de l'entitat sobre la igualtat de gènere, la no discriminació per raó de sexe i la prevenció de la violència masclista i LGTBifòbica.
Descripció dels	1. Dur a terme formacions anuals en matèria d'igualtat de



<p>passos a seguir per realitzar l'acció:</p>	<p>gènere, prevenció de la discriminació per raó de sexe i prevenció de la violència masclista i LGTBIfòbica.</p> <p>2. Fer una campanya perquè tots els membres de l'entitat participin activament d'aquestes formacions.</p> <p>3. Preparar una càpsula de formació i material per als nouvinguts a la colla sobre el compromís de la colla amb la igualtat de gènere i la prevenció de l'assetjament i la violència masclista i LGTBIfòbica.</p>
<p>Cronograma implementació:</p>	<p><u>Pas 1</u>: anualment, des de l'aprovació del Pla.</p> <p><u>Pas 2</u>: anualment, des de l'aprovació del Pla.</p> <p><u>Pas 3</u>: periòdicament, des de la temporada 2025.</p>
<p>Persona responsable:</p>	<p><u>Comissió d'equitat</u>: organitzar formacions en aquesta matèria i preparar la càpsula i els materials amb perspectiva de gènere dels nouvinguts.</p> <p><u>Equip de comunicació</u>: preparar la campanya de difusió per fomentar la participació paritària en les formacions organitzades per la comissió d'equitat.</p>
<p>Qui es beneficia de la mesura?</p>	<p>Tots els membres de l'entitat, sobretot les dones i el col·lectiu LGTBI.</p>
<p>Recursos Associats:</p>	<p><u>Recursos materials</u>: material fungible formació i material pels nouvinguts.</p> <p><u>Recursos humans</u>: persones de la comissió d'equitat i de l'equip de comunicació.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost</u>: preu de les formacions que es duran a terme anualment (1.000 - 2.000 €) i impressió de material pels nouvinguts.</p>
<p>Indicadors de seguiment i avaluació:</p>	<p>1. S'han dut a terme formacions en igualtat de gènere? (Sí / No). [Indicar quan i assistència per sexe].</p> <p>2. S'ha fet una campanya per promoure la participació paritària a aquestes formacions? (Sí / No).</p> <p>3. S'ha preparat una càpsula de formació i material en igualtat de gènere per als nouvinguts? (Sí / No).</p>

EIX 6: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGTBIFÒBICA

ACCIÓ 32. Sensibilitzar i formar en igualtat entre dones i homes a les persones que ocupen càrrecs de decisió a la Colla.

Objectiu que persegueix l'acció:	Garantir que totes les decisions i actuacions dels òrgans de govern de la Colla estiguin preses amb perspectiva de gènere.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<p>1. Realitzar formació continuada sobre aquest tema amb obligatorietat d'assistència de les persones de les juntes de govern.</p> <p>2. Assistir a les formacions que ofereix la CCCC amb relació a la igualtat entre homes i dones, amb assistència obligatòria de les persones que formen part de les juntes de govern de l'entitat.</p>
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> anualment, a inici de la temporada castellera.</p> <p><u>Pas 2:</u> sempre que es realitzin.</p>
Persona responsable:	<p><u>Comissió d'equitat:</u> organització de les formacions.</p> <p><u>Junta administrativa i junta tècnica:</u> assistència obligatòria a les formacions.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Tots els membres de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones.
Recursos Associats:	<p><u>Recursos materials:</u> material necessari per a realitzar les formacions.</p> <p><u>Recursos humans:</u> persones de la Comissió d'equitat.</p> <p><u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> preu de les formacions contractades (1.000 - 3.000 € anualment).</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1. S'han realitzat formacions d'igualtat de gènere? (Sí / No) [Indicar quan s'han dut a terme i assistència dels membres dels òrgans de govern de l'entitat, desglossat per sexe].</p> <p>3. S'ha assistit a les formacions oferides per la CCCC? (Sí / No). [Especificar qui hi ha participat].</p>

EIX 6: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGTBIFÒBICA	
ACCIÓ 33. Col·locar material visual sobre la igualtat entre dones i homes, i l'erradicació de la violència masclista i LGTBifòbica, al local de l'entitat i en totes les activitats que es desenvolupen des de la colla.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Sensibilitzar a totes els membres de la colla i les persones externes que assisteixen als actes que organitza la colla en matèria de prevenció de la violència masclista i LGTBifòbica i fer visible el compromís de la Colla Joves Xiquets de Valls per erradicar-les.
Descripció dels passos a seguir per realitzar l'acció:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escollir la localització i quin material visual es col·locarà al local de l'entitat. 2. Crear el material visual que es vol col·locar, tant al local, com als actes que la Colla organitzi fora d'aquest. 3. Designar persona responsable d'escollir on es col·locarà el material en els actes que la Colla organitzi fora del local i encarregada de penjar aquest material en cada acte. 4. Revisar periòdicament que hi ha prou material pels actes que s'organitzen fora del local.
Cronograma implementació:	<p><u>Pas 1:</u> segon quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 2:</u> segon quadrimestre 2025.</p> <p><u>Pas 3:</u> quan es realitzin actes.</p> <p><u>Pas 4:</u> periòdicament, des de l'aprovació del Pla.</p>
Persona responsable:	<p><u>Comissió d'equitat:</u> escollir localització, crear el material visual, juntament amb l'equip de comunicació, i revisar que hi hagi prou material per a cada acte que organitzi la Colla Joves Xiquets de Valls fora del seu local.</p> <p><u>Equip de comunicació:</u> assessorament en la creació del material visual.</p>
Qui es beneficia de la mesura?	Tots els membres de la Colla Joves Xiquets de Valls, especialment les dones i les persones del col·lectiu LGTBI.



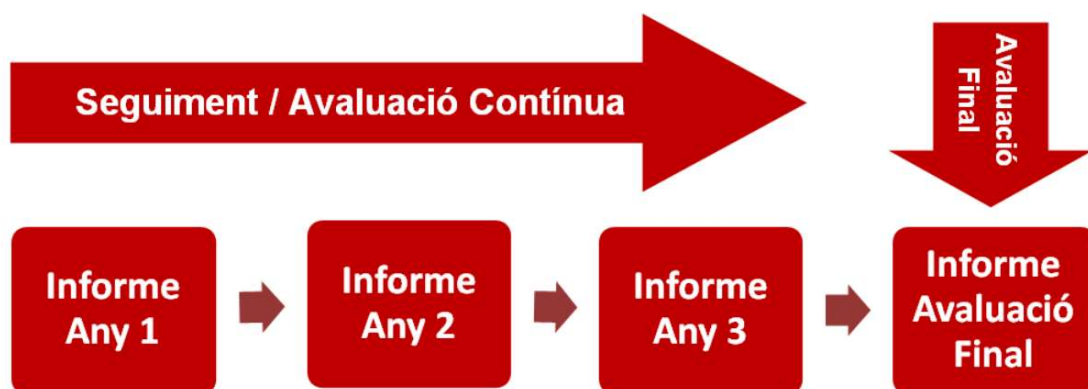
Recursos Associats:	<u>Recursos materials:</u> cartelleria i ordinadors. <u>Recursos humans:</u> persones de la comissió d'equitat i de l'equip de comunicació. <u>Recursos econòmics-Pressupost:</u> impressió dels elements visuals uns 100 € anuals.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1. S'ha escollit la localització d'aquest espai al local? (Sí / No). 2. S'ha creat aquest material visual? (Sí / No). 3. S'ha designat a una persona responsable del material que es penjarà en els actes fora del local? (Sí / No). 4. S'ha revisat periòdicament que hi ha prou material pels actes? (Sí / No).

6. Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat de la Colla Joves Xiquets de Valls assumeix la responsabilitat de realitzar el seguiment i avaluació d'aquest Pla d'Igualtat. Aquest compromís implica:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat que proposa el Pla.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç, respecte als objectius d'igualtat de la Colla Joves Xiquets de Valls, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si s'escau, mesures correctores.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Pla d'igualtat.

Per acomplir aquestes tasques la Comissió d'Igualtat de la Colla Joves Xiquets de Valls es reunirà cada 6 mesos i a final de cada temporada realitzarà l'informe de seguiment que comunicarà als socis i sòcies de l'entitat. Al final del quart any d'implementació del Pla d'Igualtat es farà l'avaluació final.



6.1. Model de l'informe anual de seguiment

En l'elaboració de l'informe anual la Comissió haurà d'indicar el grau d'assoliment de les accions que s'havien previst per aquell curs, indicant si s'ha començat o no a treballar en les accions que inclou el Pla, com s'especifica en el següent model:

INFORME DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE LA COLLA JOVES XIQUETS DE VALLS (ANY 20__)

1. Dades generals de l'entitat:

Nom de l'entitat:

Data d'elaboració de l'informe:

Període d'avaluació:

Composició de la comissió d'avaluació:

2. Introducció

El Pla d'Igualtat de la Colla Joves Xiquets de Valls recull en l'apartat 6 l'avaluació i seguiment de la implementació del pla anualment.

Des de la posada en marxa del Pla d'Igualtat la Comissió d'Igualtat ha fet reunions periòdicament (indicar la periodicitat) on s'han treballat les accions i avaluat la correcta execució per part d'altres equips o comissions.



3. Metodologia

Aquest document és la (primera / segona / tercera) avaluació del Pla d'Igualtat i s'ha fet una anàlisi de totes les accions desenvolupades en el període (any).

En primer lloc, s'ha fet un resum de l'assoliment dels objectius de cada eix en l'apartat 4 i en l'apartat 5 s'han avaluat individualment cada acció treballada amb una fitxa de seguiment.

4. Resum dels eixos treballats

Fer un resum de les accions que s'han treballat en cada eix.

- **Eix 1: cultura institucional**
- **Eix 2: òrgans de govern**
- **Eix 3: organització interna**
- **Eix 4: assaigs, activitats, festes i diades castelleres**
- **Eix 5: comunicació**
- **Eix 6: prevenció de l'assetjament i la violència masclista i LGTBfòbica**

5. Fitxes de les accions previstes per dur a terme en aquest període (omplir el següent quadre per cada acció prevista en el període d'avaluació):

Títol de l'acció:
Persona, equip o comissió responsable:
Data realització:
Data seguiment:
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció): <input type="checkbox"/> Acció realitzada <input type="checkbox"/> Acció en procés <input type="checkbox"/> Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat: <input type="checkbox"/> Falta de recursos humans <input type="checkbox"/> Falta de recursos materials <input type="checkbox"/> Falta de recursos econòmics <input type="checkbox"/> Falta de temps <input type="checkbox"/> Falta de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació amb altres equips o comissions o juntes <input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (especificar):



<p>Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):</p>
<p>Indicadors de procés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adequació dels recursos assignats (Sí / No). 2. Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació: 3. Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
<p>Indicadors d'impacte (indicar les millores produïdes en igualtat de gènere):</p>
<p>Valoració:</p>
<p>Proposta de mesures correctores o de millora (si es consideren necessàries):</p>
<p>Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:</p>

6. Conclusions i propostes

Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del pla d'igualtat.

7. Avaluació final del Pla d'Igualtat

L'avaluació final tanca el procés d'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat. Aquesta fase permet conèixer el grau d'assoliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades a partir de la informació i la documentació recopilada durant la seva implementació i seguiment. Els objectius principals perseguits durant l'avaluació són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer el seu desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar si els recursos, metodologies i estratègies que utilitzades han sigut adequades per a la seva implementació.



- Identificar àrees de millora o noves necessitats.

Es realitzarà una avaluació dels resultats, del procés i de l'impacte de les accions del Pla d'Igualtat:

Avaluació de resultats:

- Grau d'assoliment dels objectius fixats.
- Grau de consecució dels resultats esperats.
- Nivell de correcció de les desigualtats identificades.

Avaluació del procés:

- Nivell de desenvolupament de les accions realitzades.
- Grau de dificultat trobat o percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipus de dificultats identificades i solucions aportades.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla.
- Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'entitat i en els seus projectes.

Avaluació de l'impacte:

- Canvis en la cultura organitzacional.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

Per avaluar l'impacte, es tornaran a passar les enquestes de diagnosi a tots els membres de l'entitat i els formularis a les juntes i als equips i comissions de la Colla Joves Xiquets de Valls.

7.1. Model de l'informe d'avaluació final del Pla d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat quan hagin passat els 4 anys de vigència del Pla serà la responsable de realitzar l'informe final d'avaluació del Pla d'Igualtat, seguint el següent model:



INFORME D'AVALUACIÓ FINAL DEL PLA D'IGUALTAT DE LA COLLA JOVES XIQUETS DE VALLS 2024-2028

1. Dades generals organització:

Nom de l'entitat:

Data d'elaboració de l'informe:

Període d'avaluació:

Composició de la comissió d'avaluació:

2. Introducció

El Pla d'Igualtat de la Colla Joves Xiquets de Valls recull en l'apartat 7 l'avaluació final del pla.

Des de la posada en marxa del Pla d'Igualtat la Comissió d'Igualtat ha fet reunions periòdicament (indicar la periodicitat) on s'han treballat les accions i avaluat la correcta execució per part d'altres equips o comissions.

Aquest document és l'avaluació final del pla d'igualtat del període 2024-2028.

3. Objectius i metodologia

Per establir el grau d'execució del Pla i detectar les dificultats en implantar-lo es van concretar objectius d'avaluació finals:

Avaluació de resultats:

- Grau d'assoliment dels objectius fixats.
- Grau de consecució dels resultats esperats.
- Nivell de correcció de les desigualtats identificades.

Avaluació del procés:

- Nivell de desenvolupament de les accions realitzades.
- Grau de dificultat trobat o percebut en el desenvolupament de les accions.



- Tipus de dificultats identificades i solucions aportades.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla.
- Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'entitat i en els seus projectes.

Avaluació de l'impacte:

- Canvis en la cultura organitzacional.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

S'ha fet l'avaluació per cadascun dels eixos del Pla d'Igualtat.

Per avaluar els resultats, s'han avaluat les fitxes de seguiment de cada acció de l'eix en concret.

L'avaluació del procés d'implementació s'ha tingut en compte l'adequació dels recursos assignats, les dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució i les solucions adoptades en cada cas.

Finalment, en l'avaluació de l'impacte, s'han tornat a passar els formularis a les juntes i equips i comissions de la Colla Joves Xiquets de Valls, així com el formulari als castellers, castelleres, associats i associades de la Colla Joves Xiquets de Valls per determinar si s'han observat canvis en la imatge de l'entitat en matèria d'igualtat de gènere.

4. Informe de resultats per cada eix d'actuació

Eix 1: cultura institucional

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Grau d'assoliment dels objectius definits en el pla d'igualtat			
Nivell de realització de les accions previstes en el pla d'igualtat			
Grau d'assoliment dels objectius de cada acció, tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat			



- **Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.**

Títol de l'acció:
Persona, equip o comissió responsable:
Data realització:
Data seguiment:
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció): <input type="checkbox"/> Acció realitzada <input type="checkbox"/> Acció en procés <input type="checkbox"/> Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat: <input type="checkbox"/> Falta de recursos humans <input type="checkbox"/> Falta de recursos materials <input type="checkbox"/> Falta de recursos econòmics <input type="checkbox"/> Falta de temps <input type="checkbox"/> Falta de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació amb altres equips o comissions o juntes <input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (especificar):
Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):
Indicadors de procés: 1. Adequació dels recursos assignats (Sí / No). 2. Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació: 3. Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
Indicadors d'impacte (indicar les millores produïdes en la igualtat de gènere):
Valoració:
Proposta de mesures correctores o de millora (si es consideren necessàries):
Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:



- Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.
- Valoració general del període de referència.

Eix 2: òrgans de govern

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Grau d'assoliment dels objectius definits en el pla d'igualtat			
Nivell de realització de les accions previstes en el pla d'igualtat			
Grau d'assoliment dels objectius de cada acció, tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat			

- Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.

Títol de l'acció:
Persona, equip o comissió responsable:
Data realització:
Data seguiment:
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció): <input type="checkbox"/> Acció realitzada <input type="checkbox"/> Acció en procés <input type="checkbox"/> Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat: <input type="checkbox"/> Falta de recursos humans <input type="checkbox"/> Falta de recursos materials <input type="checkbox"/> Falta de recursos econòmics <input type="checkbox"/> Falta de temps <input type="checkbox"/> Falta de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació amb altres equips o comissions o juntes <input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (especificar):



Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):
Indicadors de procés: 1. Adequació dels recursos assignats (Sí / No). 2. Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació: 3. Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
Indicadors d'impacte (indicar les millores produïdes en la igualtat de gènere):
Valoració:
Proposta de mesures correctores o de millora (si es consideren necessàries):
Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:

- Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.

- Valoració general del període de referència.



Eix 3: organització interna

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Grau d'assoliment dels objectius definits en el pla d'igualtat			
Nivell de realització de les accions previstes en el pla d'igualtat			
Grau d'assoliment dels objectius de cada acció, tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat			

- **Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.**

Títol de l'acció:
Persona, equip o comissió responsable:
Data realització:
Data seguiment:
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció): <input type="checkbox"/> Acció realitzada <input type="checkbox"/> Acció en procés <input type="checkbox"/> Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat: <input type="checkbox"/> Falta de recursos humans <input type="checkbox"/> Falta de recursos materials <input type="checkbox"/> Falta de recursos econòmics <input type="checkbox"/> Falta de temps <input type="checkbox"/> Falta de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació amb altres equips o comissions o juntes <input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (especificar):
Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):



<p>Indicadors de procés:</p> <p>1. Adequació dels recursos assignats (Sí / No).</p> <p>2. Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació:</p> <p>3. Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):</p>
<p>Indicadors d'impacte (indicar les millores produïdes en la igualtat de gènere):</p>
<p>Valoració:</p>
<p>Proposta de mesures correctores o de millora (si es consideren necessàries):</p>
<p>Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:</p>

- Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.
- Valoració general del període de referència.

Eix 4: assaigs, activitats, festes i diades castelleres

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Grau d'assoliment dels objectius definits en el pla d'igualtat			
Nivell de realització de les accions previstes en el pla d'igualtat			
Grau d'assoliment dels objectius de cada acció, tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat			



- **Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.**

Títol de l'acció:
Persona, equip o comissió responsable:
Data realització:
Data seguiment:
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció): <input type="checkbox"/> Acció realitzada <input type="checkbox"/> Acció en procés <input type="checkbox"/> Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat: <input type="checkbox"/> Falta de recursos humans <input type="checkbox"/> Falta de recursos materials <input type="checkbox"/> Falta de recursos econòmics <input type="checkbox"/> Falta de temps <input type="checkbox"/> Falta de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació amb altres equips o comissions o juntes <input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (especificar):
Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):
Indicadors de procés: 1. Adequació dels recursos assignats (Sí / No). 2. Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació: 3. Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
Indicadors d'impacte (indicar les millores produïdes en la igualtat de gènere):
Valoració:
Proposta de mesures correctores o de millora (si es consideren necessàries):
Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:



- **Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.**

- **Valoració general del període de referència.**

Eix 5: comunicació

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Grau d'assoliment dels objectius definits en el pla d'igualtat			
Nivell de realització de les accions previstes en el pla d'igualtat			
Grau d'assoliment dels objectius de cada acció, tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat			

- **Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.**

Títol de l'acció:
Persona, equip o comissió responsable:
Data realització:
Data seguiment:
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció): <input type="checkbox"/> Acció realitzada <input type="checkbox"/> Acció en procés <input type="checkbox"/> Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat: <input type="checkbox"/> Falta de recursos humans <input type="checkbox"/> Falta de recursos materials <input type="checkbox"/> Falta de recursos econòmics <input type="checkbox"/> Falta de temps <input type="checkbox"/> Falta de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació amb altres equips o comissions o juntes <input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (especificar):



<p>Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):</p>
<p>Indicadors de procés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adequació dels recursos assignats (Sí / No). 2. Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació: 3. Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
<p>Indicadors d'impacte (indicar les millores produïdes en la igualtat de gènere):</p>
<p>Valoració:</p>
<p>Proposta de mesures correctores o de millora (si es consideren necessàries):</p>
<p>Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:</p>

- Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.
- Valoració general del període de referència

Eix 6: prevenció de l'assetjament i de la violència masclista i LGTBIfòbica

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Grau d'assoliment dels objectius definits en el pla d'igualtat			
Nivell de realització de les accions previstes en el pla d'igualtat			
Grau d'assoliment dels objectius de cada acció, tenint en compte els indicadors que preveu el pla			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat			



- **Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.**

Títol de l'acció:
Persona, equip o comissió responsable:
Data realització:
Data seguiment:
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció): <input type="checkbox"/> Acció realitzada <input type="checkbox"/> Acció en procés <input type="checkbox"/> Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat: <input type="checkbox"/> Falta de recursos humans <input type="checkbox"/> Falta de recursos materials <input type="checkbox"/> Falta de recursos econòmics <input type="checkbox"/> Falta de temps <input type="checkbox"/> Falta de participació <input type="checkbox"/> Descoordinació amb altres equips o comissions o juntes <input type="checkbox"/> Desconeixement del desenvolupament <input type="checkbox"/> Altres (especificar):
Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):
Indicadors de procés: 1. Adequació dels recursos assignats (Sí / No). 2. Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per la seva implementació: 3. Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
Indicadors d'impacte (indicar les millores produïdes en la igualtat de gènere):
Valoració:
Proposta de mesures correctores o de millora (si es consideren necessàries):
Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:



- **Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.**

- **Valoració general del període de referència.**

-

5. Informe sobre el procés d'implementació

Eix 1: cultura institucional

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Nivell d'assoliment de les accions			
Grau d'implicació dels membres de la junta administrativa en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la junta tècnica en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la Colla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Assoliment del calendari previst			

- **Adequació dels recursos assignats.**

- **Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.**

- **Solucions adoptades en cada cas**



Eix 2: òrgans de govern

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Nivell d'assoliment de les accions			
Grau d'implicació dels membres de la junta administrativa en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la junta tècnica en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la Colla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Assoliment del calendari previst			

- **Adequació dels recursos assignats.**

- **Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.**

- **Solucions adoptades en cada cas**

Eix 3: organització interna

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Nivell d'assoliment de les accions			
Grau d'implicació dels membres de la junta administrativa en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la junta tècnica en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la Colla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Assoliment del calendari previst			



- **Adequació dels recursos assignats.**

- **Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.**

- **Solucions adoptades en cada cas**

Eix 4: assaigs, activitats, festes i diades castelleres

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Nivell d'assoliment de les accions			
Grau d'implicació dels membres de la junta administrativa en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la junta tècnica en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la Colla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Assoliment del calendari previst			

- **Adequació dels recursos assignats.**

- **Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.**

- **Solucions adoptades en cada cas**



Eix 5: comunicació

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Nivell d'assoliment de les accions			
Grau d'implicació dels membres de la junta administrativa en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la junta tècnica en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la Colla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Assoliment del calendari previst			

- **Adequació dels recursos assignats.**
- **Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.**
- **Solucions adoptades en cada cas**

Eix 6: prevenció de l'assetjament i de la violència masclista i LGTBIfòbica

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
Nivell d'assoliment de les accions			
Grau d'implicació dels membres de la junta administrativa en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la junta tècnica en el procés			
Grau d'implicació dels membres de la Colla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla			
Assoliment del calendari previst			



- **Adequació dels recursos assignats.**
- **Dificultats, obstacles i resistències trobades durant l'execució.**
- **Solucions adoptades en cada cas**

6. Informació sobre l'impacte del pla d'igualtat

	Assoliment		
	Baix	Mig	Alt
S'han produït canvis en la cultura de l'entitat?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'entitat en relació a la presència de les dones?			
Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de la junta administrativa?			
Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de la junta tècnica?			
Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions en els castellers i castelleres de la Colla Joves Xiquets de Valls?			
Hi ha hagut canvis en la imatge de l'entitat i ara es considera més compromesa amb la igualtat d'oportunitats?			

- **Assenyalar els canvis més importants que s'han produït en relació amb les persones, amb la gestió i amb la cultura organitzacional.**

7. Conclusions i propostes de millora

Incloure una valoració general de la implementació i desenvolupament del pla d'igualtat.

