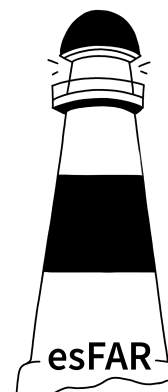


# **PLA D'IGUALTAT**

**Associació Cultural Es FAR**



# Taula de contingut

[1. Presentació](#)

[2. Principis i enfocament](#)

[3. Objectius](#)

[Objectiu general](#)

[Objectius específics](#)

[4. Aplicació del pla](#)

[Governança i equip](#)

[Activitat cultural](#)

[Compromís social](#)

[5. Protocol i mecanismes d'actuació](#)

[6. Indicadors i avaluació](#)

[6.1. Representació diversa en programació](#)

[6.2. Equitat en els equips](#)

[6.3. Activitats amb perspectiva de gènere](#)

[6.4. Gestió d'incidències](#)

[7. Difusió, transparència i accés públic](#)

[8. Compromís final](#)

# 1. Presentació

L'Associació Cultural Es FAR impulsa aquest Pla d'igualtat com a eina estratègica per garantir la integració efectiva de la perspectiva de gènere en tots els seus àmbits d'actuació. Aquest document forma part del seu compromís amb una cultura més justa, diversa i inclusiva, i es concep tant com a instrument de millora interna com a mecanisme de transparència pública. El pla s'alinea amb l'Objectiu de Desenvolupament Sostenible 5 (igualtat de gènere) i respon a la voluntat de contribuir activament a la transformació del sector cultural, especialment en el context de Menorca.

## **2. Principis i enfocament**

L'estratègia de Responsabilitat Social d'Es FAR integra de manera transversal:

- La perspectiva de gènere
- Els feminismes (amb mirada interseccional)
- La defensa dels drets del col·lectiu LGTBIQ+

Aquest enfocament s'aplica tant a l'organització interna com als projectes desenvolupats (Casa d'Artistes, Menorca Doc Fest, Ràdio Far Menorca, Llentrisca Edicions, etc.).

## **3. Objectius**

### Objectiu general

Integrar de manera efectiva i transversal la igualtat de gènere i la diversitat en totes les activitats i estructures de l'associació.

### Objectius específics

- Mantenir i consolidar la paritat en l'equip
- Garantir una programació cultural equilibrada i diversa
- Formalitzar criteris d'igualtat en convocatòries
- Promoure continguts feministes i LGTBIQ+
- Assegurar espais culturals segurs i lliures de violències

## 4. Aplicació del pla

Es FAR parteix d'una base favorable en matèria d'igualtat:

### Governança i equip

L'equip actual presenta una composició paritària (50% dones / 50% homes), amb presència equilibrada en la presa de decisions:

- Direcció: Cristian P. Coll.
- Tècnic cultural amb suport a direcció: Marina Enrich Genestar.
- Tècnics culturals: Xec Pons Sans i Júlia Sales.

### Activitat cultural

- Voluntat activa d'equilibri de gènere en la programació
- Presència de continguts i promoure activitats amb perspectiva feminista
- Convocatòries: Aplicació de criteris equitatius en la selecció i de no vulneració dels drets fonamentals de les persones.

### Compromís social

- Impuls de pràctiques culturals sostenibles i inclusives
- Generació d'impacte en el territori
- Garantir processos de selecció transparents

## 5. Protocol i mecanismes d'actuació

Es garanteix la creació d'entorns de treball i d'actuació segurs, lliures de qualsevol forma d'assetjament o violència, en concordança amb la normativa vigent (espais segurs). Aquesta mesura inclou l'existència de mecanismes d'actuació immediata davant situacions d'assetjament i conductes discriminatòries, així com canals de denúncia accessibles i confidencials.

En tots els esdeveniments amb públic, Es FAR aplica un protocol d'actuació contra l'assetjament i la violència, basat en la legislació vigent, que garanteix la protecció de totes les persones participants i treballadores. Aquest protocol s'emmarca en les següents normatives principals:

1. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
  - Estableix la igualtat efectiva de dones i homes i obliga les empreses i organitzacions a disposar de protocols de prevenció i actuació davant assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
  - Reforça la prevenció de violència sexual, establint que cap conducta sense consentiment serà tolerada i que s'han de garantir mesures de protecció i canals de denúncia.
3. Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
  - Regulació dels plans d'igualtat, incloent-hi protocols d'actuació davant assetjament i mesures preventives dins de l'organització.

Procediments inclosos en el protocol d'Es FAR:

- Canal de denúncia confidencial i accessible per a totes les persones implicades.
- Investigació immediata i imparcial de qualsevol denúncia.
- Mesures cautelars per protegir la víctima durant el procés.
- Sancions proporcionals a la gravetat de la conducta segons el règim disciplinari aplicable i acompanyament en processos legals (si escau).

Aquest protocol garanteix que tots els espais, incloent-hi els esdeveniments amb públic, siguin entorns segurs, respectuosos i lliures de qualsevol forma d'assetjament o discriminació, en total compliment de la normativa vigent.

## 6. Indicadors i avaluació

Per garantir el seguiment i l'eficàcia del Pla d'Igualtat, s'estableixen indicadors basats en observacions i evidències qualitatives (en pràctiques i efectes reals):

### 6.1. Representació diversa en programació

- **Indicador:** Presència activa de dones i identitats de gènere diverses en totes les activitats i projectes que sigui possible i en la majoria d'activitats-projectes.
- **Observació:** Analitzar si la programació reflecteix diversitat i inclusió, tant en participants com en continguts.

### 6.2. Equitat en els equips

- **Indicador:** Participació equilibrada en els diferents equips de treball (dones, identitats diverses)
- **Observació:** Valorar si la composició dels equips afavoreix la igualtat i la diversitat en la presa de decisions.

### 6.3. Activitats amb perspectiva de gènere

- **Indicador:** Incorporació de la perspectiva de gènere en activitats i projectes.
- **Observació:** Revisar si les activitats contempnen criteris de sensibilització, inclusió i visibilitat de gènere.

### 6.4. Gestió d'incidències

- **Indicador:** Existència de mecanismes clars i efectius per atendre situacions d'assetjament o discriminació.
- **Observació:** Comprovar si les incidències són tractades segons el protocol establert, amb protecció i seguiment adequats.

## **7. Difusió, transparència i accés públic**

L'Associació Cultural Es FAR farà públic aquest Pla d'Igualtat a través del seu lloc web i altres canals de comunicació oficials, garantint que sigui accessible i consultable per a públic, artistes, professionals del sector i entitats col·laboradores.

Els principis i mesures del pla s'integraran en la gestió de les activitats i es compartiran amb participants i col·laboradors, promovent corresponsabilitat i assegurant que el Pla sigui una eina viva i aplicada a la pràctica de l'organització.

## 8. Compromís final

Es FAR entén la igualtat com un procés continu i col·lectiu. Per això es compromet a:

- Aplicar aquest pla de manera efectiva
- Revisar-lo periòdicament
- Contribuir a una transformació del sector cultural

*Aquest Pla d'Igualtat s'elabora d'acord amb la normativa vigent, Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre; Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes; Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.*