

DOCUMENT DE PRINCIPIS RESPECTE DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A LA FUNDACIÓ JOAN SALVADOR GAVINA

A la Fundació Joan Salvador Gavina, des del seu origen, sempre hem apostat per la igualtat de gènere, tant en el funcionament de la pròpia entitat com en la planificació i organització de les activitats, sense cap tipus de discriminació, tal com queda recollit en els valors de la Fundació, publicats en la pàgina web (<http://www.centreobertgavina.org/missio-visio-valors>). En aquest apartat es diu explícitament que els Valors de la Fundació es poden resumir de la manera següent:

- Respecte a la diversitat cultural i confessional.
- Defensa de la dignitat humana, llibertat, drets i oportunitats, etc.
- Respecte als valors democràtics, pluralisme, tolerància, etc, en totes les seves perspectives (cultura, gènere, religió, valors...)
- Pràctica de la coeducació.
- Pràctica de la discriminació positiva per als més desfavorits, per tal d'arribar a la igualtat d'oportunitats.
- Ens sentim solidaris i responsables, com a impuls per actuar.
- Treballem per la Justícia, per a que tota persona tingui el que es requereix per a viure dignament.
- Busquem la coherència entre les conviccions personals i les pràctiques i valors de l'organització.
- Fomentem el compromís i la responsabilitat social.
- Confiem i potenciem el Voluntariat, com a motor de sensibilització i transformació social.

Per tant, la perspectiva de la igualtat de gènere forma part, de manera clara i decisiva, en el funcionament i organització de la pròpia Fundació.

RESPECTE DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE LA FUNDACIÓ:

- Es procurarà un equilibri entre el número dels professionals homes i dones, sempre tenint en compte el major benefici dels infants, adolescents i joves, i les seves famílies, atesos des de la Fundació. En aquest sentit, en les Àrees d'atenció directa (Àrea educativa i Àrea social) en alguns grups d'infants és molt necessari tenir un co-referent de diferent sexe, per l'edat evolutiva dels menors.

- A nivell de Direcció, en aquests moments hi ha un home, però en ocasions anteriors s'han anat alternant els homes i les dones.
- A nivell de Caps d'Àrea, en aquests moments hi ha quatre dones i cap home.
- A nivell de tota la plantilla de l'entitat, en aquests moments predominen les treballadores en relació als treballadors.
- No hi ha cap diferència salarial pel fet de ser treballadors homes o dones.
- No hi ha diferències de tasques entre homes i dones atenent a la mateixa funció desenvolupada dins de l'entitat.
- L'entitat té definit, i aprovat per Patronat, un protocol d'actuació davant possibles situacions d'assetjament sexual.
- Des de l'entitat es facilita la conciliació de la vida laboral i familiar de tots els treballadors i treballadores.
- En la documentació de la Fundació i en la comunicació que realitzem des de la pròpia entitat evitem el llenguatge sexista.

RESPECTE DELS PROJECTES I DESTINATARIS:

- En els diferents projectes desenvolupats des de la Fundació, especialment en els projectes d'acompanyament als infants i les seves famílies, vetllem per a trencar amb les creences i estereotips de gènere i garantir la igualtat d'oportunitats. La igualtat dels infants, ja siguin nens o nenes, sempre ha estat un dels principis irrenunciables de la Fundació des del seu origen.
- En els grups d'infants, sempre procurem que hi hagi un equilibri entre nens i nenes (aprox. 50%-50%).
- En la planificació d'activitats, sempre tenim en compte que es tracti d'accions que puguin realitzar conjuntament tots els infants, sense cap tipus de discriminació per raó de gènere. Així mateix, en l'assignació de tasques o responsabilitats dins del grup procurem que estiguin repartides entre nens i nenes realitzant-les conjuntament (si han de recollir, si han de netejar, si han d'escombrar, etc).
- També tenim cura per a que el llenguatge que utilitzem no sigui discriminatori en cap sentit i sigui un llenguatge inclusiu, independentment del sexe dels infants.
- En relació al treball amb les famílies, cal dir que la presència de la figura materna en relació al projecte és majoritària en detriment de la figura paterna molt poc present o absent. Això fa que l'abordatge respecte el treball de la perspectiva de gènere sigui sempre partint del respecte, del reconeixement de la figura de la mare i del reforç positiu. Això ens permet abordar en entrevistes, tutories, mediacions, o espais grupals, diferents models de marentalitat/parentalitat, deconstruir mites i rols marcadament estereotipats, i ampliar la mirada sobre aspectes més igualitaris en relació a la criança, les tasques i repartició de càrregues familiars, per a empoderar a les dones.

Barcelona, a 17 de gener de 2018