

PLA D'ACCIÓ FEMINISTA IDHC - 2025-2026

OBJECTIUS I ACCIONS

EIX 1. APOSTA POLÍTICA PELS FEMINISMES

O1. Consensuar l'aposta política feminista interseccional de l'entitat.			
Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
1.1 Planificar una formació/sessió de debat de mínim 3h per a l'equip tècnic i la junta en feminismes, per poder definir i consensuar l'aposta política feminista interseccional i l'aplicació d'aquesta perspectiva en la selecció i consolidació d'aliances amb sòcies	Desembre 2025	June	1.1.1. S'ha planificat una formació/espai de debat de mínim 3h sobre feminismes aterrada a la realitat i context de l'entitat 1.1.2. Ha assistit a la formació el 100% de l'ET 1.1.3. Ha assistit a la formació un 40% de la Junta amb representació proporcional dels gèneres
1.2 Crear i consensuar un document marc que reculli l'aposta política feminista de l'entitat a partir del debat realitzat i la visió consensuada ET-Junta.	Desembre 2025	June / Anna / membre de la Junta	1.2.1. S'ha creat un document marc que recull de forma clara l'aposta política feminista de l'entitat

O2. Incorporar i transversalitzar la perspectiva feminista interseccional en tots els documents i processos estratègics de l'IDHC.			
Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
2.1 Revisar els estatuts i els objectius de l'entitat per incorporar-hi de forma transversal la perspectiva feminista interseccional.	Juny 2026	Karlos	2.1.1. S'ha transversalitzat la perspectiva feminista interseccional als estatuts 2.1.2. S'ha transversalitzat la perspectiva feminista interseccional en els objectius establerts als Estatuts i formulat com a objectiu en sí.

2.2 Incorporar la perspectiva feminista interseccional de forma transversal en el nou Pla Estratègic 2027-2030.	Desembre 2026	Tot l'ET (Repartit per eixos)	2.2.1. S'ha transversalitzat la perspectiva feminista interseccional a tots els eixos i objectius del Pla Estratègic 2027-2030.
---	---------------	-------------------------------	---

EIX 2. TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA FEMINISTA

O3. Capacitar l'equip tècnic i la Junta en la incorporació de la perspectiva feminista interseccional a l'organització			
Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
3.1. Dur a terme una formació/debat de mínim 4h per millorar les capacitats de l'ET en la transversalització de la perspectiva feminista interseccional en el disseny, implementació i avaluació de projectes. (EN FUNCIO DE FINANÇAMENT EXTERN - PREVISIÓ IFE)	Desembre 2026	June	3.1.1. Dutes a terme dues sessions formatives de 2h cadascuna 3.1.2. Participen, al menys, el 100% de l'ET 3.1.3. El 80% de les participants consideren que les formacions han millorat les seves capacitats per transversalitzar la perspectiva feminista

O4. Desenvolupar i adoptar eines per incorporar la perspectiva feminista interseccional de forma transversal a les accions de l'entitat.			
Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
4.1 Elaborar i posar en pràctica un "checklist" per avaluar el grau d'incorporació de la perspectiva feminista als projectes i activitats.	Març 2026	Anna / June	4.1.1. Checklist per avaluar grau d'incorporació de la perspectiva feminista a projectes i activitats disponible. 4.1.2. S'ha fet servir el checklist, com a mínim, en un projecte/activitat
4.2 Elaborar, i difondre un manual de comunicació de mínims amb perspectiva feminista interseccional.	Desembre 2026	Águeda	4.2.1. Elaborat un manual de comunicació amb perspectiva feminista interseccional 4.2.2. L'ET llegeix, esmena i s'apropia del manual de comunicació
4.3. Identificar requisits per valorar la idoneïtat d'una aliança amb una entitat sòcia en clau feminista interseccional.	Setembre 2026	Karlos	4.3.1. Es disposa d'un document amb el criteris mínims en clau feminista que ha de complir una entitat per associar-se amb l'IDHC

EIX 3. CULTURA I CONDICIONS DE TREBALL

O5. Augmentar l'autonomia financera de l'entitat i millorar les condicions laborals.			
Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
5.1 Establir un espai entre Junta i ET per: -identificar fonts de finançament alternatives per garantir la sostenibilitat de l'entitat i millorar les condicions laborals -planificar els canvis pertinents en un termini concret i començar a implementar-los.	Diferents terminis - veure indicadors.	Aida Guillén, Anna i altres membres de la Junta	5.1.1. Posat en marxa el grup de treball Junta - ET (com a suport) - Gener-Febrer 2025 5.1.2. Proposta elaborada de possibles noves vies de finançament - Juny 2025 5.1.3.. Passos fets per provar /intentar aconseguir fons a través de noves vies de finançament (p. ex. reunions fetes amb donants, o propostes presentades) - Juny 2026

O6. Establir un Pla de treball anual que inclogui tot el treball productiu i reproductiu de l'entitat i que sigui coherent amb les capacitats i recursos de l'entitat i l'equip.			
Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació Font de verificació
6.1 Establir un espai anual entre ET i Junta per identificar i acordar els temes clau que es treballaran durant l'any.	Desembre 2025	Anna	6.1.1. Dedicada una de les 4 Junes anuals a reflexionar sobre i acordar els temes clau que es treballaran l'any següent
6.2 Establir un espai anual de l'ET per: -definir els eixos / temes prioritaris d'acció de l'entitat -planificar els projectes de forma realista i equilibrada d'acord amb les capacitats i recursos. -repartir les tasques (productives i reproductives) de forma eficient, equitativa i en clau de gènere.	Diferents terminis - veure indicadors	Karlos	6.2.1. Identificat i acordat a nivell de l'ET un mecanisme per a valorar les càrregues de feina per tal d'ajustar l'assignació de tasques. 6.2.2. Dedicada almenys una reunió anual de l'ET (l'última de l'any o la primera) a la definició de les prioritats, la planificació i distribució de tasques - Gener 2025 i gener 2026 6.2.3. Revisada almenys cada 3 mesos en les reunions d'ET la implementació de

			les prioritats, la planificació i distribució de tasques. - Desembre 2025 i desembre 2026.
--	--	--	--

O7. Capacitar l'equip tècnic en mecanismes i eines per a la gestió eficaç de projectes i procediments

Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
7.1 Identificar quins àmbits concrets necessiten procediments per millorar l'eficiència i repartiment del treball	Diferents terminis	Águeda (7.1.1. i 7.1.2) Anna (7.1.3.)	7.1.1. Creat un document de recull dels àmbits que requereixen l'elaboració de procediments - Desembre 2025 7.1.2. Establert un procediment per a la difusió d'activitats per part de tot l'ET a web i XXSS- Febrer 2025 7.1.3. Redactat procediment per la gestió de les factures i els pagaments i disponible al servidor-Gener 2025

O8. Promoure i garantir la formació de l'equip tècnic en aquells temes del seu interès i vinculats a la millora de les seves capacitats.

Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
8.1 Garantir que totes les persones de l'ET reben almenys una formació a l'any en una temàtica del seu interès i que millori les seves capacitats en el marc de la seva trajectòria professional.	Diferents terminis - veure indicadors.	June (8.1.1) Anna (8.1.3. i 8.1.4.)	8.1.1: Emplenada una fitxa pels membres de l'ET sobre prioritats/ interessos de formació 8.1.2. Identificades possibilitats de formació bonificades - Març 2025 8.1.3. Acordat per ET i validat per JD un marc de mecanismes de suport/ facilitats per l'IDHC per a garantir la formació interna dels seus membres (especialment ET) - Juny 2025 8.1.5. Almenys, 3 membres de l'ET reben formació en un àmbit del seu interès - Desembre 2026

O9. Transcendir cap a un model de treball en equips no patriarcals mitjançant una prova pilot.

Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
9.1 Dur a terme una formació de mínim 2h per a l'ET sobre el significat i implicacions del treball en equips no patriarcals. (EN FUNCIO DEL FINANÇAMENT EXTERN)	Desembre 2026	Águeda /June	9.1.1. Realitzada una formació de 2h amb l'ET sobre el significat i implicacions del treball en equips no patriarcals.
9.2 Seleccionar un projecte i iniciar una prova pilot d'implantació mitjançant el treball en equips no patriarcal.	Proper pla d'acció		
9.3 Avaluar els reptes i aprenentatges del procés i avaluar els resultats d'aquesta prova pilot.	Proper pla d'acció		

O10. Promoure la cohesió de l'equip tècnic i una cultura de reconeixement i cures.

Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
10.1 Planificar espais de cohesió, cures i d'oci regulars per a l'ET	Durant 2025 i 2026	Águeda	10.1.1. S'ha realitzat un espai de cohesió i oci de l'ET cada any, de preferència abans de vacances d'estiu 10.2.1.S'ha realitzat un dinar d'equip de forma bi o trimestral. 10.3.1. S'ha realitzat un espai de cafè a cada trobada presencial en les reunions setmanals de l'ET

EIX 4. GOVERNANÇA, PARTICIPACIÓ I PODER

O11. Redefinir el model de governança de l'entitat en clau feminista interseccional.

--

Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació Font de verificació
11.1 Obrir un procés de debat al sí de la Junta per redefinir el model de governança en clau feminista interseccional. En concret sobre el seu grau d'implicació i en quines àrees, -la possible necessitat de definir criteris d'accés a la Junta en clau ideològic i de compromís amb la missió, visió i valors i els temes de treball i la possible necessitat de definir uns requisits mínims de participació i implicació per part de la Junta.	Desembre 2026	Águeda - Anna	11.1.1. La Junta s'ha compromès a iniciar aquest procés de debat per redefinir el seu model de governança en clau feminista a l'inici del proper Pla d'Acció Feminista

O12. Augmentar la implicació de la Junta en la definició de l'estratègia política de l'entitat.

Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
12.1 Garantir la participació i implicació de la Junta en la definició del futur Pla Estratègic 2027	Desembre 2026	Águeda i Anna	12.1.1. Un 70% de la Junta participa en les sessions de definició del nou Pla Estratègic 12.1.1. S'ha creat un grup motor/definit una persona referent de la Junta responsable del procés d'elaboració del Pla Estratègic

O13. Reduir la divisió sexual del treball en les tasques de portaveu i de visibilitat.

Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
13.1. Identificar i posar en marxa mecanismes perquè les dones de l'ET assumeixen tasques de portavocia (pot ser capacitació, acompanyament) - capacitació - acompanyament	Finals 2025 Finals 2026	Águeda	Disponible un document on s'han identificat al menys dos mecanismes Posats en marxa aquests mecanismes i feta una valoració informal de la implementació d'aquests mecanismes
13.3. Celebrar l'assumpció i superació de reptes per sobre dels resultats obtinguts.	Finals 2026	Águeda	Al menys celebrats quatre reptes superats en aquest àmbit, fora de l'espai de treball

EIX 5. VIOLÈNCIES I DISCRIMINACIONS MASCLISTES

O14. Planificar, pressupostar i estructurar un espai anual de prevenció i gestió de conflictes.			
Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
14.1 Planificar i dotar de recursos, com a mínim, un espai anual per a la prevenció i gestió de conflictes.	Juliol 2025	Anna	14.1.1. Organitzat, al menys, un espai amb l'ET per tractar la prevenció i resolució de conflictes, prioritàriament abans de les vacances d'estiu
	Juliol 2026		14.1.2. Identificats recursos i mecanismes necessaris per establir un sistema per a la gestió de conflictes al si de l'ET

O15. Garantir el coneixement, aplicar, fer seguiment i avaluar el protocol contra les violències masclistes.			
Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació Font de verificació
15.1 Garantir el coneixement del protocol per part de la Junta, sòcies, ET i altres persones amb qui es relacioni l'entitat.	Novembre 2024	Águeda (15.1.1. i 15.1.2.)	15.1.1. Protocol publicat a la pàgina web
	Juliol 2025	Anna, June, Águeda i Karlos (15.1.3)	15.1.2. Espai web amb la informació bàsica que cal conèixer de l'entitat 15.1.3. Inclòs en els procediments de "benvinguda" de persones sòcies, en pràctiques, voluntàries...
15.2. Formar de manera específica en assetjament laboral i organitzatiu	Desembre 2025	Anna	15.2.1. Una formació de 2h realitzades per, com a mínim, els membres de la Comissió establerta pel Protocol per abordar possibles casos d'assetjament.
15.3. Canviar estatuts (incloure el supòsit d'assetjament al règim sancionador)	Juny 2026	Karlos	15.3.1. Assegurar que en la revisió dels Estatuts prevista (acció 2.1.) s'incorporen de forma específica clàusules relatives a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament
15.4. Revisar el conveni de voluntariat per establir clàusules per prevenir l'assetjament.	Gener 2025	Anna	15.4.1. Incorporades en el Conveni de voluntariat clàusules per a la prevenció de l'assetjament.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ FEMINISTA

O16. Fer el seguiment i l'avaluació d'aquest Pla d'Acció Feminista.			
Accions	Termini d'execució	Responsabilitat	Indicadors d'avaluació
16.1 Establir un equip de seguiment i avaluació del Pla d'Acció Feminista.	Març 2025	Karlos	16.1.1 S'integra el grup de seguiment tres mesos després que s'aprovi el Pla
16.2 Establir un espai anual per fer seguiment dels indicadors i reorientar, si s'escau, el Pla d'Acció Feminista.	Desembre 2025	Karlos	16.2.1 S'identifiquen indicadors no complerts, raons d'incompliment i es valora la seva reorientació. 16.2.3 Es compleix amb almenys el 80% dels indicadors per al primer any
16.3 Establir un espai, al final del termini d'aplicació d'aquest pla, per avaluar la totalitat del Pla i extreure'n aprenentatges i reptes de la seva aplicació.	Novembre-Desembre 2026	Karlos	16.3.1 S'identifiquen indicadors no complerts i raons d'incompliment. 16.3.2 Es compleix amb almenys el 80% dels indicadors del Pla.