



# PLA D'IGUALTAT

## 2023-2027

Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica



*Igualtat · Drets humans · Pau · Justícia social · Sostenibilitat*

<b>Entitat</b>	Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica
<b>Adreça</b>	C/ del Renaixement 27, 4t 1a, 08226 Terrassa
<b>Contacte</b>	937 838 236 / 669 686 482 · <a href="mailto:info@microcreditsperafrika.org">info@microcreditsperafrika.org</a>
<b>Web i xarxes</b>	<a href="http://www.microcreditsperafrika.org">www.microcreditsperafrika.org</a> · Facebook: @microcreditsperafrika
<b>Període de vigència</b>	2023-2027
<b>Estat del document</b>	Document intern de planificació, gestió i millora contínua en matèria d'igualtat.



## Índex

1. Presentació institucional
2. Naturalesa, finalitat i abast del Pla d'igualtat
3. Marc de referència i principis orientadors
4. Diagnosi inicial de l'entitat en clau d'igualtat
5. Objectius generals i específics
6. Eixos d'actuació i mesures del Pla
7. Criteris específics de comunicació, llenguatge inclusiu i imatge institucional
8. Prevenció de discriminacions, assetjament i violències masclistes
9. Conciliació, corresponsabilitat i organització del temps
10. Seguiment, avaluació i indicadors
11. Calendari d'implementació 2023-2027
12. Sistema de revisió i millora contínua
13. Annexos



## 1. Presentació institucional

Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica és una entitat amb seu a Terrassa formada per persones voluntàries, sòcies i col·laboradores que treballen per la justícia social, els drets humans, la pau, la igualtat i el desenvolupament sostenible. L'entitat impulsa projectes de cooperació i solidaritat principalment al Senegal, així com activitats de sensibilització i educació per a la ciutadania global a Terrassa.

La memòria de projectes i activitats de l'any 2024 descriu l'entitat com un equip de persones voluntàries, divers, amb valors íntegres i transparents, compromès amb una societat on totes les persones puguin tenir oportunitats i viure amb dignitat, igualtat i respecte pels drets humans fonamentals.

En coherència amb aquesta trajectòria, el present Pla d'igualtat 2023-2027 té com a objectiu dotar l'entitat d'un instrument intern per incorporar de manera sistemàtica la igualtat de gènere en la governança, l'organització interna, el voluntariat, la comunicació, les activitats de sensibilització i els projectes de cooperació.

El Pla no s'entén únicament com un document formal, sinó com una eina de treball per consolidar pràctiques institucionals coherents amb els valors que l'entitat defensa: l'honestedat, la transparència, el treball en equip, la defensa dels drets humans, la cultura de la pau, la solidaritat i l'apoderament de les dones i de les comunitats.



*Activitat de sensibilització vinculada al 8 de març i a les experiències de gènere de la dona africana.*

## 2. Naturalesa, finalitat i abast del Pla d'igualtat

Aquest Pla d'igualtat és un document intern de planificació i millora que estableix objectius, mesures, responsabilitats, calendari i indicadors per promoure la igualtat efectiva entre dones i homes i prevenir qualsevol forma de discriminació en el funcionament de l'entitat.



Pla d'igualtat 2023-2027

Atès que Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica és una entitat de base associativa i voluntària, sense personal contractat, el Pla s'adapta a la seva dimensió, estructura i capacitat de gestió. Per aquest motiu, no es planteja com un pla laboral vinculat a una plantilla, sinó com una eina interna de compromís, organització i millora contínua en matèria d'igualtat, aplicable a la Junta Directiva, les persones sòcies, el voluntariat, les col·laboracions i les activitats de l'entitat.

## 2.1 Finalitat general

La finalitat general és garantir que la igualtat de gènere sigui un principi transversal en totes les dimensions de l'entitat i que aquesta transversalització es tradueixi en pràctiques concretes, criteris de gestió i mecanismes de seguiment.

## 2.2 Àmbit d'aplicació

El Pla s'aplica a la Junta Directiva, persones sòcies, persones voluntàries, col·laboradores, persones col·laboradores externes o prestadores puntuals de serveis, activitats locals, projectes de cooperació, accions de comunicació i relacions amb contraparts, administracions, empreses, entitats i altres agents amb què Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica es relaciona.

## 2.3 Vigència

El període de vigència del Pla és 2023-2027. Durant aquest període, l'entitat podrà actualitzar les mesures, incorporar nous indicadors o adaptar les accions segons l'evolució dels projectes, les necessitats detectades i les possibilitats organitzatives.

# 3. Marc de referència i principis orientadors

El Pla d'igualtat s'alinea amb els valors institucionals de l'entitat i amb els principis generals de la igualtat efectiva, la no-discriminació, la participació, la transparència, la corresponsabilitat, la sostenibilitat i la defensa dels drets humans.

## 3.1 Principis orientadors

Principi	Aplicació a l'entitat
Igualtat efectiva	Promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en tots els espais de participació de l'entitat.
No-discriminació	Prevenir qualsevol tracte discriminatori per raó de sexe, gènere, origen, edat, situació socioeconòmica, religió, discapacitat, orientació sexual o qualsevol altra circumstància personal o social.
Perspectiva de gènere	Incorporar la mirada de gènere en la presa de decisions, la planificació de projectes, la comunicació i l'avaluació.
Apoderament de les dones	Reforçar el paper de les dones com a protagonistes dels processos de desenvolupament, autonomia, formació, participació i lideratge comunitari.
Corresponsabilitat	Afavorir una organització del temps i de les tasques que tinguin en compte la vida personal, familiar i comunitària de les persones que participen en l'entitat.
Transparència i bon govern	Fer visible el compromís de l'entitat amb la igualtat i incorporar-ne el seguiment en la gestió interna.
Interseccionalitat	Tenir en compte que les desigualtats de gènere poden creuar-se amb altres factors com l'edat, l'origen, la situació econòmica, el nivell educatiu o el context territorial.

## 3.2 Igualtat i cooperació transformadora

L'entitat desenvolupa projectes vinculats a l'educació, la formació professional, l'apoderament de les dones, el desenvolupament sostenible, la salut, el sanejament i la sensibilització ciutadana. En aquest marc, la igualtat de gènere és un element central, perquè les dones i les nenes pateixen sovint de manera més intensa les conseqüències de la pobresa, les desigualtats i la manca d'oportunitats.



El Pla d'igualtat reforça la coherència entre l'acció interna de l'entitat i la seva acció externa. Això significa que l'entitat no només promou projectes amb impacte sobre les dones, sinó que també vetlla perquè la seva pròpia organització funcioni amb criteris d'igualtat, respecte i participació.

## 4. Diagnosi inicial de l'entitat en clau d'igualtat

La diagnosi inicial parteix de la informació institucional disponible, de la memòria d'activitats i del coneixement del funcionament ordinari de l'entitat. Es tracta d'una diagnosi adaptada a una entitat de base voluntària, sense estructura laboral contractada, però amb una activitat rellevant en cooperació, sensibilització i participació comunitària.

### 4.1 Característiques generals

- Entitat de base associativa i voluntària amb seu a Terrassa, formada actualment per **69 socis i sòcies** i amb la participació activa de **6 persones voluntàries**.
- Treball continuat amb comunitats del Senegal i amb activitats locals de sensibilització.
- Junta Directiva amb presència majoritària de dones i participació de persones sòcies i voluntàries.
- Projectes especialment orientats a educació, formació, autonomia, apoderament de dones i sostenibilitat.
- Participació en activitats locals vinculades als drets humans, la igualtat, la solidaritat i l'educació per a la ciutadania global.

Aquesta dimensió associativa i voluntària permet una gestió pròpia i participativa, però també fa necessari avançar en la sistematització dels criteris interns d'igualtat, no-discriminació, conciliació i bon govern.

### 4.2 Fortaleses identificades

- Compromís explícit amb la igualtat de gènere i els drets humans.
- Experiència en projectes adreçats a dones, joves i infants en contextos de vulnerabilitat.
- Participació activa en activitats de sensibilització sobre dones, dignitat, pau i justícia social.
- Arrelament local a Terrassa i col·laboració amb entitats del territori.
- Trajectòria basada en valors de transparència, honestat, treball en equip i solidaritat.

### 4.3 Necessitats de millora

- Formalitzar per escrit els criteris interns d'igualtat i no-discriminació.
- Sistematitzar el seguiment de la participació de dones i homes en activitats, òrgans i voluntariat.
- Incorporar indicadors senzills de gènere en la planificació i avaluació dels projectes.
- Reforçar l'ús del llenguatge inclusiu i la revisió de materials de comunicació.
- Disposar d'un procediment bàsic de prevenció i actuació davant situacions de discriminació, assetjament o violència masclista.
- Documentar millor les accions de formació i sensibilització en igualtat.

### 4.4 Resum diagnòstic

Àmbit	Fortalesa	Millora prioritària
Governança	Presència de dones en càrrecs de responsabilitat i fort component comunitari.	Millorar el registre i seguiment de la participació amb dades desagregades.
Voluntariat	Participació activa de 6 persones voluntàries.	Formalitzar criteris d'acollida, formació i igualtat en el cicle del voluntariat.
Projectes	Accions orientades a educació, dones, joves i autonomia comunitària.	Incorporar de manera més sistemàtica objectius i indicadors de gènere.
Comunicació	Missatges alineats amb drets humans, pau i solidaritat.	Revisar materials per garantir llenguatge inclusiu i imatges respectuoses.
Prevenció	Compromís ètic i de respecte.	Establir canals i procediments bàsics davant discriminacions o assetjament.



## 5. Objectius generals i específics

### 5.1 Objectiu general

Promoure la igualtat efectiva entre dones i homes i prevenir qualsevol forma de discriminació en el conjunt de l'activitat de Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica, incorporant la perspectiva de gènere en la governança, el voluntariat, la comunicació, els projectes, les activitats de sensibilització i les relacions amb agents externs.

### 5.2 Objectius específics

- Consolidar una cultura organitzativa basada en la igualtat, el respecte, la participació i la no-discriminació.
- Incorporar criteris de gènere en la planificació, execució i avaluació dels projectes.
- Garantir que les persones voluntàries rebin informació i formació bàsica en igualtat i respecte als drets humans.
- Promoure una comunicació inclusiva, respectuosa i coherent amb els valors de l'entitat.
- Establir mesures de prevenció i resposta davant situacions de discriminació, assetjament o violències masclistes.
- Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat en l'organització d'activitats i reunions.
- Millorar la recollida de dades, indicadors i evidències sobre igualtat en l'activitat de l'entitat.

## 6. Eixos d'actuació i mesures del Pla

El Pla s'estructura en vuit eixos d'actuació. Cada eix inclou mesures concretes, responsables, calendari orientatiu i indicadors de seguiment. Les mesures s'han dissenyat tenint en compte la dimensió de l'entitat i la necessitat que siguin aplicables i verificables.

### Eix 1. Governança, participació i cultura organitzativa

Aquest eix busca garantir que els òrgans de govern i els espais de participació funcionin amb criteris d'igualtat, transparència i participació equilibrada.

Codi	Mesura	Responsable	Calendari	Indicador
1.1	Aprovar formalment el Pla d'igualtat i difondre'l entre la Junta Directiva, persones sòcies i voluntàries.	Junta Directiva	2023-2024	Pla aprovat i difós.
1.2	Incloure la igualtat com a punt de seguiment anual en una reunió de Junta o Assemblea.	Junta Directiva	Anual	Acta amb punt de seguiment.
1.3	Recollir dades bàsiques desagregades per sexe/gènere en activitats, voluntariat i òrgans quan sigui possible.	Secretaria / responsables d'activitat	2024-2027	Registres amb dades desagregades.
1.4	Vetllar per una distribució equilibrada de responsabilitats i veu en els espais de decisió.	Junta Directiva	Continu	Valoració anual qualitativa.

### Eix 2. Voluntariat i participació en igualtat

El voluntariat és un element central de l'entitat. Actualment, Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica compta amb la participació activa de **6 persones voluntàries**, que donen suport a les activitats de sensibilització, gestió associativa i seguiment dels projectes. Aquest eix incorpora la igualtat en el cicle del voluntariat, des de l'acollida fins a la formació, l'assignació de tasques i el seguiment.

Codi	Mesura	Responsable	Calendari	Indicador
2.1	Incorporar una explicació del compromís d'igualtat en l'acollida de noves persones voluntàries.	Junta Directiva / persona de referència del voluntariat	2024-2027	Fitxa o sessió d'acollida actualitzada.
2.2	Incloure el respecte, la no-discriminació i la confidencialitat en el compromís de voluntariat.	Junta Directiva	2024	Model de compromís actualitzat.



Pla d'igualtat 2023-2027

2.3	Promoure una assignació de tasques sense estereotips de gènere.	Responsables d'activitat	Continu	Revisió anual de tasques.
2.4	Recollir incidències o propostes de millora vinculades a igualtat en el seguiment del voluntariat.	Junta Directiva / persona de referència del voluntariat	Anual	Registre de seguiment.
2.5	Mantenir un registre bàsic de la participació de les persones voluntàries, incorporant dades desagregades per sexe/gènere quan sigui possible.	Junta Directiva / persona de referència del voluntariat	Anual	Registre anual de voluntariat actualitzat.

### Eix 3. Formació i sensibilització interna

La formació és clau per consolidar una cultura d'igualtat. L'entitat promourà accions formatives adaptades al seu funcionament voluntari i a les necessitats dels projectes.

Codi	Mesura	Responsable	Calendari	Indicador
3.1	Facilitar una formació bàsica sobre igualtat, drets humans i no-discriminació a les persones de la Junta Directiva i voluntariat.	Junta Directiva / persona referent d'igualtat	2024-2027	Nombre de persones participants o materials compartits.
3.2	Incorporar continguts sobre igualtat i drets humans en les sessions internes o espais de coordinació quan sigui pertinent.	Junta Directiva	Continu	Actes, materials o evidències de treball intern.
3.3	Compartir materials, guies o recursos sobre llenguatge inclusiu, perspectiva de gènere i prevenció de discriminacions.	Persona referent d'igualtat / comunicació	2024-2027	Materials compartits amb l'equip i voluntariat.
3.4	Promoure la participació de persones de l'entitat en activitats formatives externes sobre igualtat, cooperació, drets humans o educació per a la ciutadania global.	Junta Directiva	Anual	Nombre d'activitats formatives identificades o realitzades.

### Eix 4. Projectes de cooperació amb perspectiva de gènere

Aquest eix reforça la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de cooperació, especialment en aquells vinculats a educació, formació professional, autonomia econòmica, sostenibilitat i apoderament de les dones.

Codi	Mesura	Responsable	Calendari	Indicador
4.1	Incloure una anàlisi bàsica de gènere en la formulació de nous projectes.	Responsables de projectes	2024-2027	Projectes amb apartat de gènere.
4.2	Prioritzar accions que millorin l'accés de dones, nenes i joves a educació, formació i oportunitats.	Junta / contraparts	Continu	Nombre d'accions orientades a dones i nenes.
4.3	Recollir dades de participació desagregades per sexe quan sigui viable.	Contraparts / responsables	Continu	Registres de participació.
4.4	Promoure la participació de dones locals en la presa de decisions vinculada als projectes.	Responsables de projectes	2024-2027	Evidències de participació comunitària.



*Projecte de formació professional i autonomia per a noies i dones joves a Sam Sam.*

### Eix 5. Comunicació inclusiva i imatge institucional

La comunicació és un espai clau per transmetre valors. L'entitat vetllarà perquè els materials, memòries, cartells, xarxes socials i missatges públics utilitzin un llenguatge inclusiu i imatges respectuoses.

Codi	Mesura	Responsable	Calendari	Indicador
5.1	Revisar els documents institucionals per incorporar llenguatge inclusiu i no sexista.	Responsable de comunicació / Junta	2024-2027	Documents revisats.
5.2	Evitar imatges estereotipades o victimitzadores de dones, infants i comunitats del Senegal.	Responsables de comunicació	Continu	Revisió prèvia de materials.
5.3	Fer visible el protagonisme de les dones com a agents de canvi i no només com a beneficiàries.	Junta / projectes	Continu	Materials amb enfocament positiu.
5.4	Incloure missatges d'igualtat i drets humans en campanyes, actes i activitats de sensibilització.	Responsables d'activitat	Anual	Nombre d'activitats amb missatge d'igualtat.

### Eix 6. Prevenció de discriminacions, assetjament i violències masclistes

L'entitat assumeix el compromís de mantenir espais segurs, respectuosos i lliures de discriminació. Aquest eix estableix criteris bàsics de prevenció i actuació davant possibles situacions de tracte discriminatori, assetjament, violència verbal, humiliació, comportaments sexistes o qualsevol conducta contrària als valors de l'entitat.

Codi	Mesura	Responsable	Calendari	Indicador
6.1	Designar una persona o referent de confiança per rebre consultes o incidències relacionades amb igualtat o discriminació.	Junta Directiva	2024	Referent designada.
6.2	Establir un procediment intern bàsic d'actuació davant incidències.	Junta Directiva	2024-2025	Procediment aprovat.
6.3	Informar les persones voluntàries i col·laboradores del canal de comunicació d'incidències.	Junta Directiva / persona de referència del voluntariat	2024-2027	Informació inclosa en acollida.
6.4	Actuar amb confidencialitat, diligència i respecte davant qualsevol comunicació rebuda.	Referent / Junta	Continu	Registre intern confidencial si escau.

### Eix 7. Criteris específics de comunicació, llenguatge inclusiu i imatge institucional

Com a entitat de base voluntària, Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica vetllarà perquè la participació en reunions, activitats i tasques sigui compatible amb la vida personal, familiar, laboral i comunitària de les persones implicades.

Codi	Mesura	Responsable	Calendari	Indicador
7.1	Planificar reunions i activitats amb antelació suficient sempre que sigui possible.	Junta responsables /	Continu	Convocatòries anticipades.
7.2	Evitar sobrecarregar sempre les mateixes persones i distribuir tasques de manera equilibrada.	Junta Directiva	Continu	Revisió anual de càrregues.
7.3	Facilitar fórmules flexibles de participació presencial, puntual o a distància quan sigui viable.	Responsables d'activitat	Continu	Opcions de participació adaptades.
7.4	Tenir en compte horaris compatibles amb responsabilitats familiars i personals.	Junta Directiva	Continu	Valoració de les persones participants.

### Eix 8. Aliances, activitats locals i educació per a la ciutadania global

L'entitat participa en activitats locals, fires, jornades i espais comunitaris a Terrassa. Aquest eix reforça la incorporació de la igualtat en aquestes activitats i en les aliances amb altres entitats.

Codi	Mesura	Responsable	Calendari	Indicador
8.1	Promoure activitats de sensibilització sobre dones, drets humans, dignitat, pau i justícia social.	Junta / responsables d'activitat	Anual	Activitats realitzades.
8.2	Col·laborar amb entitats locals que comparteixin valors d'igualtat i drets humans.	Junta Directiva	Continu	Aliances i col·laboracions.
8.3	Incorporar la mirada de gènere en les activitats d'Educació per a la Ciutadania Global.	Responsables d'activitat	Continu	Materials i actes amb enfocament de gènere.
8.4	Visibilitzar experiències de dones africanes i de dones del territori com a subjectes actius i líders.	Junta / comunicació	2023-2027	Nombre d'activitats o materials amb protagonisme de dones.



*Activitat local de sensibilització sobre dona, dignitat i drets humans.*



## 7. Comunicació, llenguatge inclusiu i imatge institucional

La comunicació institucional ha de reflectir els valors de l'entitat i contribuir a construir una mirada respectuosa, crítica i transformadora sobre les desigualtats. Per això, el Pla estableix criteris bàsics per al llenguatge, les imatges i els relats públics.

### 7.1 Criteris de llenguatge inclusiu

- Utilitzar formes inclusives quan sigui possible: persones sòcies, persones voluntàries, infants, joves, comunitats, dones i homes.
- Evitar expressions que invisibilitzin les dones o reproduïxin estereotips de gènere.
- Adaptar el llenguatge al públic destinatari, mantenint claredat i proximitat.
- Fer servir un to respectuós i no paternalista en la descripció de persones i comunitats.
- Revisar els textos de memòries, projectes, cartells i publicacions abans de difondre'ls.

### 7.2 Criteris d'imatge

- Seleccionar imatges que mostrin dignitat, capacitats, participació i protagonisme de les persones.
- Evitar imatges que reforcin visions assistencialistes, victimistes o estereotipades.
- Fer visible la participació de les dones en espais de formació, lideratge, treball comunitari i presa de decisions.
- Respectar la privacitat i la dignitat de les persones fotografiades, especialment infants i persones en situació de vulnerabilitat.
- Utilitzar les imatges de manera coherent amb els objectius de sensibilització i transparència.

## 8. Prevenció de discriminacions, assetjament i violències masclistes

Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica assumeix el compromís de prevenir qualsevol conducta discriminatòria, sexista, vexatòria o contrària a la dignitat de les persones. Aquest compromís s'aplica a tots els espais de l'entitat: reunions, activitats, actes públics, comunicació digital, relacions amb voluntariat, col·laboracions i projectes.

### 8.1 Conductes no acceptades

- Comentaris sexistes, racistes, discriminatoris, humiliants o ofensius.
- Tractes desiguals o exclusions injustificades per raó de sexe, gènere, origen, edat o altres circumstàncies personals o socials.
- Comportaments intimidatoris, assetjadors o que generin un entorn hostil.
- Difusió d'imatges o informació personal sense consentiment o sense necessitat justificada.
- Qualsevol forma de violència masclista, simbòlica, verbal, física o digital.

### 8.2 Procediment bàsic d'actuació

- Recepció de la comunicació o incidència per part de la persona referent designada.
- Escolta inicial amb respecte, confidencialitat i absència de judici.
- Valoració de la situació per part de la persona referent i, si escau, de la Junta Directiva.
- Adopció de mesures de protecció, mediació, correcció o desvinculació si fos necessari.
- Registre intern confidencial de les actuacions, únicament quan sigui necessari.
- Revisió posterior per evitar la repetició de situacions similars.

Aquest procediment és una eina interna bàsica i proporcional a la dimensió de l'entitat. En casos greus, l'entitat podrà derivar o consultar serveis especialitzats, recursos públics o assessorament extern.



## 9. Conciliació, corresponsabilitat i organització del temps

La participació en una entitat voluntària ha de ser compatible amb la vida personal, familiar i laboral. La igualtat efectiva també implica reconèixer que les responsabilitats de cura i les càrregues de temps sovint recauen de manera desigual sobre les dones. Per això, l'entitat promourà una organització flexible i respectuosa.

- Convocar reunions amb antelació i amb ordre del dia clar.
- Evitar reunions innecessàriament llargues o en horaris poc compatibles amb la conciliació.
- Promoure el repartiment equitatiu de tasques, responsabilitats i presència en actes.
- Facilitar la participació puntual o flexible de les persones que no poden assumir compromisos continus.
- Tenir present la diversitat de situacions personals de les persones sòcies, voluntàries i col·laboradores.
- Evitar una cultura de disponibilitat permanent i promoure una gestió realista dels temps.

## 10. Seguiment, avaluació i indicadors

El seguiment del Pla d'igualtat es farà anualment, preferentment coincidint amb l'elaboració de la memòria d'activitats o amb una reunió específica de Junta Directiva. L'objectiu del seguiment és valorar quines mesures s'han implementat, quines dificultats s'han detectat i quines millores cal incorporar.

### 10.1 Responsabilitat del seguiment

La Junta Directiva serà responsable del seguiment general del Pla. Es podrà designar una persona referent d'igualtat o una petita comissió interna per dinamitzar la revisió anual, recollir informació i formular propostes de millora.

### 10.2 Indicadors de seguiment

<b>Àmbit</b>	<b>Indicadors</b>
Governança	Pla aprovat; nombre de reunions on es tracta la igualtat; participació de dones i homes en Junta i activitats.
Voluntariat	Nombre de persones voluntàries; acollides realitzades; incorporació de continguts d'igualtat en l'acollida.
Formació	Nombre d'accions formatives o de sensibilització; persones participants; materials disponibles.
Projectes	Projectes amb perspectiva de gènere; dades desagregades; accions orientades a dones i nenes.
Comunicació	Documents revisats; materials amb llenguatge inclusiu; imatges revisades amb criteris de dignitat.
Previsió	Referent designada; procediment disponible; incidències comunicades i gestionades, si escau.
Conciliació	Planificació de reunions; valoració de càrregues; mesures de flexibilitat aplicades.

### 10.3 Fonts de verificació

- Actes de Junta Directiva i Assemblea.
- Memòria anual d'activitats.
- Registres de participació en activitats i voluntariat.
- Materials de comunicació i difusió.
- Fitxes de projecte, informes i justificacions.
- Registre de formacions o accions de sensibilització.
- Valoracions internes i propostes de millora.

## 11. Calendari d'implementació 2023-2027

<b>Any</b>	<b>Actuacions principals</b>
2023	Formalització del compromís institucional amb la igualtat. Identificació de pràctiques existents i necessitats de millora. Incorporació progressiva de criteris de llenguatge inclusiu.
2024	Aprovació i difusió del Pla. Designació de referent d'igualtat. Actualització de models interns de voluntariat i comunicació. Primera revisió de dades i activitats.
2025	Consolidació de mesures en voluntariat, comunicació i projectes. Recollida sistemàtica de dades desagregades quan sigui possible. Desenvolupament d'accions formatives.



2026	Avaluació intermèdia del Pla. Ajust de mesures segons resultats. Reforç de prevenció, conciliació i comunicació inclusiva.
2027	Avaluació final del període. Identificació d'aprenentatges. Elaboració d'una proposta actualitzada per al període següent.

## 12. Sistema de revisió i millora contínua

El Pla d'igualtat és un document viu. La seva utilitat depèn de la capacitat de l'entitat per revisar-lo periòdicament, adaptar-lo a la realitat organitzativa i incorporar millores derivades de l'experiència.

La revisió anual haurà de respondre, com a mínim, a les preguntes següents:

- Quines mesures s'han aplicat durant l'any?
- Quines mesures no s'han pogut aplicar i per què?
- Quines dificultats o necessitats noves s'han detectat?
- S'han recollit dades o evidències suficients?
- Les activitats i projectes han incorporat la perspectiva de gènere?
- Cal modificar algun objectiu, mesura, responsable o indicador?
- Quines accions prioritzarem l'any següent?

Els resultats del seguiment podran incorporar-se de manera resumida a la memòria anual o conservar-se com a document intern de treball.

## 13. Annexos

### Annex 1. Fitxa anual de seguiment del Pla d'igualtat

Camp	Informació
Any de seguiment	_____
Persona o òrgan responsable	_____
Mesures aplicades	_____
Mesures pendents	_____
Dificultats detectades	_____
Propostes de millora	_____
Data de revisió	_____

### Annex 2. Model de registre d'activitats amb perspectiva de gènere

Camp	Informació
Nom de l'activitat	
Data	
Lloc	
Persones participants	Dones: ____ Homes: ____ Altres/no consta: ____
Objectiu de l'activitat	
S'ha incorporat perspectiva de gènere?	Sí / No / Parcialment
Com?	
Observacions i millores	

### Annex 3. Compromís bàsic d'igualtat i no-discriminació

Les persones que participen a Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica, ja sigui com a membres de la Junta Directiva, sòcies, voluntàries o col·laboradores, es comprometen a respectar els principis d'igualtat, no-discriminació, dignitat, confidencialitat i bon tracte.



Pla d'igualtat 2023-2027

Aquest compromís implica evitar qualsevol conducta sexista, discriminatòria, ofensiva o contrària als valors de l'entitat, així com comunicar a la persona referent qualsevol situació que pugui afectar la seguretat, la dignitat o el benestar de les persones participants.

#### Annex 4. Model de comunicació d'incidència

Camp	Informació
Data de comunicació	
Persona que comunica la incidència	
Canal de comunicació	
Descripció breu dels fets	
Persones afectades	
Mesures inicials adoptades	
Seguiment previst	
Tancament de la incidència	

#### Annex 5. Declaració institucional d'igualtat

Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica manifesta el seu compromís amb la igualtat efectiva entre dones i homes, la defensa dels drets humans, la cultura de la pau, la justícia social i la no-discriminació. L'entitat assumeix la responsabilitat d'incorporar aquests principis en la seva governança, els seus projectes, les seves activitats de sensibilització, la comunicació institucional i la relació amb persones voluntàries, sòcies, col·laboradores i contraparts.

Aquest compromís forma part de la identitat de l'entitat i es concreta en el present Pla d'igualtat 2023-2027, que serà objecte de seguiment, revisió i millora contínua.



*Per un futur amb dignitat, igualtat i esperança.*

Microcrèdits Solidaris per l'Àfrica  
C/ del Renaixement 27, 4t 1a, 08226 Terrassa  
info@microcreditsperafrika.org · 937 838 236 / 669 686 482  
[www.microcreditsperafrika.org](http://www.microcreditsperafrika.org)