



*Per un món on siguem socialment  
iguals, humanament diferents i  
totalment lliures.*

Rosa Luxemburg

## **ÍNDEX**

0- Introducció i Estructura

1- Organització Ètica Igualitària

2- Representativitat, Selecció, Formació i Promoció

3- Conciliació Familiar i Laboral

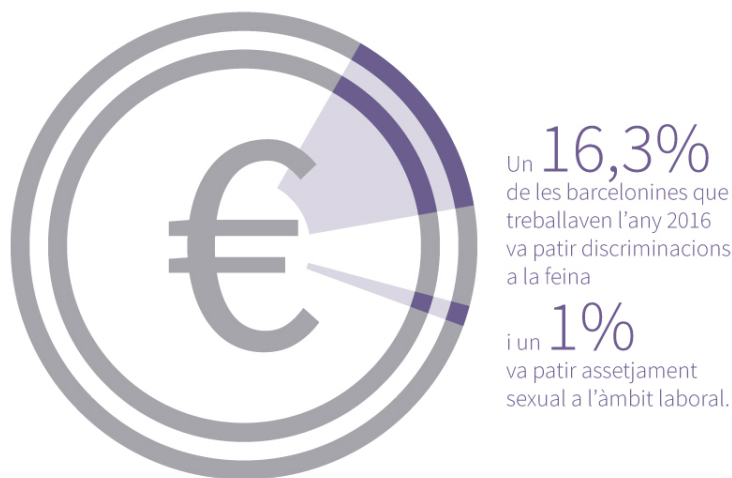
4- Comunicació

5- Riscos Laborals i Assetjament Sexual

## 0.- INTRODUCCIÓ I ESTRUCTURA

Vivim en una societat extremadament desigual i injusta, en què s'exerceix violència de forma sistemàtica (i sistèmica, a l'igual que simbòlica i directa) cap a les dones. La violència masclista és definida per les Nacions Unides com aquells actes vers les dones i nenes que puguin tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com privada.

A més a més, aquesta violència també s'exerceix al lloc de treball, com s'indica al gràfic inferior.



Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya. Anàlisi per Barcelona. Edició 2016.

La Cooperativa +Educació ens vam constituir el 2018 amb la intenció de generar projectes d'acció comunitària per a la transformació social a partir de l'educació i la participació. Volem acompanyar a la comunitat educativa per tal de donar-los-hi suport en l'execució i millora de la seva tasca. Volem acompanyar a les persones en el seu creixement i empoderament personal i col·lectiu per tal que esdevinguin actives, responsables, crítiques i compromeses amb el seu entorn i amb la cerca de solucions per al canvi social. Volem contribuir a una societat més igualitària i inclusiva, en la que no existeixin opressions ni desigualtats per l'origen, el gènere o la identitat o orientació sexual, la classe social o l'edat.

Els valors i principis que ens defineixen són:

- Educació
- Participació
- Vivencialitat
- Treball en equip
- Treball en xarxa
- Diàleg
- Transformació social
- Acció Comunitària
- Educació en el Lleure
- Empoderament
- Inclusió

Tenim com a objectius:

- Dotar a les comunitats que conformen centres educatius, barris o espais comunitaris, d'eines que afavoreixin l'ampliació dels seus horitzons educatius.
- Fomentar la inclusió, l'atenció a la diversitat, la igualtat d'oportunitats educatives per a totes les persones i reduir les desigualtats derivades de l'origen social.
- Treballar en pro de la igualtat de gènere en totes i cadascuna de les nostres accions.
- Despertar inquietuds en infants i joves per tal que esdevinguin persones actives, responsables, crítiques i compromeses amb el seu entorn i amb la cerca de solucions per a la transformació social.
- Desenvolupar projectes i activitats en lògica de col·laboració amb els agents de cada territori.
- Treballar en xarxa amb serveis, entitats i organitzacions públiques i privades.
- Denunciar situacions d'abús, desigualtat i injustícia vinguin d'on vinguin.
- Facilitar l'apoderament de les persones de forma individual i col·lectiva.
- Incloure i integrar el treball de l'educació formal i no formal dels infants a les famílies.
- Afavorir la proposta educativa de cada centre, ajustar-se a la seva realitat i oferir un servei adaptat a les seves necessitats.
- Actuar com a generadors de projectes a partir del contacte i el coneixement de diverses comunitats d'aprenentatge.
- Incidir en el desenvolupament de noves tendències educatives de l'educació formal i no formal: escola nova, escola a temps complet, educació per projectes, gamificació, aprenentatge i servei, intel·ligències múltiples, personalització educativa, comunitats d'aprenentatge...
- Generar projectes de qualitat i envergadura suficient que facin viable els llocs de feina dels socis treballadors de la cooperativa.
- Transmetre una imatge de confiança, qualitat, proximitat i transparència.

D'aquesta forma, la cooperativa té en la igualtat de gènere, el feminisme i la lluita contra les violències masclistes i lgtbifòbiques un dels eixos principals. Es plasma en els nostres valors i ideari, però volem que vagi més enllà i sigui part activa en les nostres pràctiques internes i també de cara als usuaris i beneficiaris dels projectes. Per aquesta raó ens hem posat a treballar en un pla d'igualtat, que anirem aprofundint i desenvolupant, així com altres mesures que li donin sentit, com un pla contra l'assetjament laboral i un protocol contra violències masclistes.

### Objectius del pla d'igualtat de +educació

De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral. La resta d'objectius del Pla d'Igualtat són:

1. Fomentar el cooperativisme femení i feminista
2. Introduir formalment el compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera que es converteixi en un principi rector de l'organització
3. Introduir la perspectiva de gènere en les actuacions que +educació porta a terme
4. Vetllar perquè el sistema retributiu no contempli cap tipus de discriminació
6. Eliminar qualsevol tipus de criteri discriminatori per raó de gènere que pugui introduir-se en els processos de selecció i promoció de personal
7. Garantir que no es produeixi cap situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i actuar en cas que es produeixi
8. Ajudar a les treballadores víctimes de violència de gènere.
9. Implantar mesures de conciliació de la vida laboral i personal
10. Potenciar la inclusió de la perspectiva de gènere en el sistema de prevenció de riscos
11. Propiciar la comunicació i efectiva difusió dels principis d'igualtat d'oportunitats

### Àmbit d'aplicació del pla d'igualtat

El Pla d'Igualtat de +educació serà extensible a totes les àrees i departaments que conformen la cooperativa, a l'igual que serà aplicable en projectes i serveis que la cooperativa dugui a terme en aliança amb altres organitzacions. De la mateixa forma, la voluntat és que sigui aplicable a totes les persones membres de l'organització, ja siguin treballadores contractades o sòcies, usuàries o voluntàries, però bàsicament s'enfoca a les treballadores.

### Temporalitat i vigència del pla del pla d'igualtat

Aquest pla d'igualtat s'ha treballat durant el quart trimestre de l'any 2019 i es posarà en pràctica a partir de l'1 de gener de 2020. Atès el caràcter dinàmic i flexible amb el qual neix el Pla d'Igualtat, la seva vigència serà prorrogable anualment fins que es renovi o fins que la comissió consideri que s'ha abolit el patriarcat a l'empresa i a la societat. A les successives renovacions es tindran en compte els canvis legislatius que s'espera aplicar durant l'any 2020.

### Responsabilitat del pla d'igualtat

La responsabilitat última de l'elaboració, implantació i bon desenvolupament del Pla d'Igualtat correspon al Consell Rector de la cooperativa. El lideratge del procés s'ha anat renovant i en l'actualitat forma part de la comissió d'igualtat:

- Laura López
- Mireia Jané
- Júlia Serrasolsas

### Seguiment i avaluació del pla

L'avaluació i seguiment del Pla és una acció clau per l'èxit de la implementació de les accions proposades. Així doncs, s'establiran avaluacions com a mínim cada any per mesurar el grau d'implantació de les accions i valorar el seu funcionament. També es portarà a terme una avaluació final cada dos anys que mesuri l'impacte de les actuacions desenvolupades en relació amb els objectius del Pla i, en cas necessari, proposar nous objectius i/o noves accions.

De manera més detallada, les accions de seguiment que es portaran a terme seran les següents:

- Seguiment continu i valoració de les accions del Pla d'Igualtat, per part de la comissió d'igualtat. Per tal de portar a terme aquest seguiment la comissió d'igualtat haurà de realitzar un quadre de comandament en el que s'indicarà les persones responsables de cada acció i el termini de establert per a les mateixes.
- Avaluació global del Pla d'Igualtat, per tal de valorar ajustos i/o oportunitats de millora
- Revisió dels objectius i accions del Pla d'Igualtat, en cas que sigui necessari.

### Estructura

Aquest Pla d'Igualtat està estructurat en una introducció i cinc grans eixos que comprenen diverses línies de treball (basades en objectius i accions) i són els següents:

- 1- Organització Ètica Igualitària
- 2- Representativitat, Selecció, Formació i Promoció
- 3- Conciliació Familiar i Laboral
- 4- Comunicació
- 5- Riscos Laborals i Assetjament Sexual

# 1- ORGANITZACIÓ ÈTICA IGUALITÀRIA

Estratègia: Dur a terme accions per desplegar de forma transversal la igualtat d'oportunitats a l'empresa. Fer de les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats un eix transversal en la gestió ètica de la cooperativa. Formalitzar el compromís de +educació amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar accions a nivell intern i extern.

Línies de treball

## 1.1. Crear una estructura que doni suport a aquest projecte

Si la igualtat entre totes les persones que formen part de +educació és un pilar bàsic de l'organització, cal que la seva estructura s'adeqüi als objectius. Es crearà formalment la comissió d'igualtat, que prendrà el relleu de la comissió redactora del pla i que serà una figura clau en el seguiment de la correcta implantació del Pla d'Igualtat. A més es valorarà la creació de l'Agent d'igualtat com a referent al que podran adreçar-se els treballadors per qualsevol qüestió en aquesta matèria. Aquesta persona haurà de tenir coneixements en polítiques i accions d'igualtat de gènere i capacitat per coordinar i fer seguiment de les diferents accions del Pla, ja que disposarà d'unes hores alliberades per dedicar-se a la implantació d'aquest pla i dels reglaments, protocols i accions que se'n derivin.

## 1.2. Sensibilitzar sobre la igualtat d'oportunitats

Tractarem d'incloure al procediment d'acollida i a tots els documents adreçats a treballadores i entitats externes informació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa. Informarem i difondrem entre el personal i usuaris el compromís contra les violències. Aquesta informació, a més, es podria divulgar a les xarxes socials, al web de l'empresa... valorarem fer formacions a l'equip específiques sobre la igualtat de gènere i en contra de les violències masclistes tenint en compte les necessitats que detectem.

## 1.3. Analitzar la situació existent a nivell quantitatiu a la cooperativa

Per tal de poder desplegar polítiques internes efectives que canviïn coses cal, en primer lloc, tenir un coneixement profund de l'organització, d'aquesta forma es proposa comptabilitzar la situació existent i portar un registre de forma desagregada per gènere que permeti visualitzar i, en cas pertinent, corregir situacions de bretxa salarial o d'altres formes de discriminació.

## 2- REPRESENTATIVITAT, SELECCIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

Estratègia: Garantir que es compleixi en la selecció, formació, promoció i representació interna i externa els principis d'igualtat d'oportunitats. Establir mesures en el procés de selecció, formació, promoció i representació interna i externa que fomentin les condicions d'igualtat a l'empresa.

Línies de treball

### **2.1. Plasmar el compromís de +educació en matèria d'igualtat i no discriminació en els documents que integrin els processos que involucrin RRHH.**

Els diferents processos que involucren a les persones són potencialment font de desigualtats. En primer lloc cal que tots els processos relacionats amb el personal tinguin perspectiva de gènere, i que aquesta quedi per escrit. A més, cal garantir la presència de dones i homes com a professionals que intervenen en el procés de selecció amb la finalitat d'afavorir una valoració de les competències dels candidats i candidates sense biaix sexista.

### **2.2. Introduir mesures d'integració de persones amb condicions que puguin resultar un desavantatge en processos de selecció, promoció i representació**

Cal que afavorim la participació en igualtat de condicions de totes les treballadores, per la qual cosa tractarem d'introduir mesures que facilitin l'entrada de persones diverses, i que +educació sigui tant diversa com ho és la societat. Cal que tinguem perspectiva interseccional en els processos de RRHH i potenciem a col·lectius desafavorits. Podem cercar ajudes per a la contractació que facilitin aquesta inserció i que ens allunyin de la visió de mercat capitalista. També podem promoure en el procés de selecció l'accés a l'empresa a dones en tasques i oficis tradicionalment masculinitzats i a l'inversa, per tal d'equilibrar gradualment la distribució del personal i evitar la segregació horitzontal. Promourem també, en cas que les treballadores s'organitzin per crear un comitè i tenir representants, que aquests siguin com a mínim paritaris.

### **2.3. Millorar els processos de promoció interna**

Hem d'analitzar com es donen les situacions de promoció interna de persones als diferents equips i projectes que integren l'entitat. Cal que siguin basats en criteris professionals i que tinguem perspectiva interseccional, i no basats en amiguismes.

### **2.4 Fer formació per treballar per la igualtat**

Cal que +educació inclogui la sensibilització i la lluita per la igualtat de gènere i contra la violència masclista de forma transversal en totes les formacions que realitzi, però a la vegada, que s'hi dediqui específicament i s'ofereixi així, contingut en aquesta línia a les formacions que s'hi realitzin.



### **3- CONCILIACIÓ FAMILIAR I LABORAL**

Estratègia: Disposar de mesures de conciliació desenvolupades per l'empresa a nivell personal, familiar i laboral.

Línies de treball

#### **3.1. Identificar i preveure millor les necessitats**

Cal establir mesures per millorar la conciliació personal, familiar i laboral del personal de l'empresa. En primer lloc seria necessari identificar les necessitats de conciliació del personal per ajustar les actuacions que porta a terme l'empresa en matèria d'igualtat. Hem de preveure i planificar els recursos humans per fer la substitució de les excedències i els permisos de maternitat i paternitat amb la finalitat de no sobreçarregar de tasques laborals a la resta de la plantilla i evitar l'acumulació de feina quan el treballador i la treballadora es reincorporen al seu lloc de treball. També cal preveure i planificar els recursos humans per donar suport a homes i dones que estiguin en règim de jornada reduïda, ja que una reducció de jornada comporta menys temps per a portar a terme el volum de tasques que es fa a temps complet.

#### **3.2. Promoure la lliure organització del temps i l'espai**

A +educació sempre ens hem caracteritzat per treballar per objectius, i això implica que, sempre que sigui possible si no es fa atenció o intervenció directa, promoure que la persona treballadora ho faci quan vulgui i des d'on vulgui sempre que compleixi amb els objectius marcats. Tot i així, en certs projectes encara es pot avançar en flexibilitzar la jornada i oferir la realització de teletreball, per exemple.

#### **3.3. Promoure els beneficis de la Reforma Horària**

En línia amb l'estratègia de Reforma Horària, que treballa per harmonitzar els horaris de treball amb els nostres bioritmes d'una forma més sana per la vida, hem de tractar de treballar fins a certa hora, limitant la feina no indispensable a les tardes i vespres, per poder tenir temps personal i familiar.

#### **3.4 Possibilitar excedències i permisos**

La llei ja estableix certs casos per poder gaudir d'excedències, però com a organització +educació es compromet, sempre que sigui possible pel lloc de treball, la realització d'excedències i permisos no retribuïts que serveixin per al creixement o per a la satisfacció de necessitats personals. Al mateix temps cal ser flexible en considerar el gaudi o bescanvi del temps derivat de celebrar rituals religiosos.

## 4- COMUNICACIÓ

Estratègia: Desenvolupar l'ús de tota la comunicació de l'organització de forma que esdevingui no sexista ni discriminatòria

Línies de treball

### 4.1. Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista en l'empresa.

Hem d'analitzar com realitzem la nostra comunicació i dissenyar els criteris de comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu i dotar-los de caràcter de norma interna, d'obligat compliment per part de tota la plantilla. Utilitzar de forma regular en la web i qualsevol document gràfic de l'empresa una representació visual d'homes i dones (i persones no binàries) que lluiti contra estereotips i promogui una imatge d'igualtat, per exemple, posant imatges de dones en professions i oficis masculinitzats i a la inversa, com una mesura simbòlica i didàctica de promoure l'erradicació del sexisme del món educatiu i laboral.

També seria interessant analitzar tots els documents i procediments que es fan servir a +educació des de la perspectiva del llenguatge inclusiu i plantejar un pla progressiu d'adaptació a la norma d'ús de llenguatge inclusiu d'aquells documents d'ús majoritari.

D'altra banda, es proposa dotar al personal d'eines tècniques per utilitzar correctament el llenguatge no sexista.

### 4.2. Promoure el coneixement i desenvolupament del Pla d'Igualtat i el Protocol contra l'assetjament com a eina de prevenció i actuació davant de conflictes i casos de violència

El treball per la igualtat no es basa en mesures concretes, sinó que hauria de ser un *contínuum* que vagi progressant. Crear i revisar un pla d'igualtat (i un protocol) no només aporta valor *per se*, sinó pel procés de fer-lo mateix, que pot resultar enriquidor i font de millora contínua.

### 4.3. Promocionar a dones a tasques amb repercussió pública

Tradicionalment els homes ocupen més espai, especialment aquell que té més visibilitat. Cal que com a organització promovem la participació en espais que toqui parlar o sortir a la foto a dones, per tal que aquestes serveixin com a referent per altres.

## **5- RISCOS LABORALS I ASSETJAMENT SEXUAL**

Estratègia: Desenvolupar la prevenció de l'assetjament sexual i dels riscos laborals per raó de sexe.

Línies de treball

### **5.1. Prevenir actituds i agressions sexistes a l'empresa**

Elaborarem un protocol que s'ha de seguir en cas d'assetjament sexual o d'actituds sexistes. Aquest document ha de recollir criteris o indicadors per identificar aquests tipus de conductes i què s'ha de fer en casos d'assetjament sexual i s'ha de traslladar a totes les normes i procediments que utilitzi la empresa i siguin de la seva incumbència. Cal que es difongui aquest protocol a tot l'equip de la cooperativa.

### **5.2. Orientar amb perspectiva de gènere el servei de prevenció de riscos laborals**

Cal que tota la política de +educació s'enfoqui a la igualtat. D'aquesta forma, es treballarà per a que l'avaluació de riscos també contempli aquesta perspectiva. Per exemple, en identificar els llocs de risc per a dones en període d'embaràs i lactància natural.