

Mesures d'igualtat i corresponsabilitat de gènere 2024-2028

Barabara Educació SCCL

Barcelona desembre 2024



BARABARA
EDUCACIÓ

Índex

1.	Introducció i compromís de Barabara Educació SCCL.....	3
2.	Dades de la cooperativa	4
3.	Constitució comissió d'igualtat	5
4.	Descripció de les mesures d'igualtat i corresponsabilitat.....	5
	Àmbit d'actuació: Procés de selecció i contractació	6
	Àmbit d'actuació: Classificació professional	7
	Àmbit d'actuació: Formació	7
	Àmbit d'actuació: Ordenació del temps de treball i conciliació.....	7
	Àmbit d'actuació: Seguretat, salut laboral i equipaments.....	8
	Àmbit d'actuació: Retribucions i auditoria salarial	9
	Àmbit d'actuació: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	9
	Àmbit d'actuació: Comunicació inclusiva i no sexista	10
5.	Seguiment i avaluació	11

1. Introducció i compromís de Barabara Educació SCCL

Barabara Educació SCCL declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones, homes i persones no binàries, sense discriminar directament o indirecta per raó de gènere, orientació sexual i/o identitat de gènere, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de l'organització establint la igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries com un principi estratègic de la nostra entitat, tal com s'estableix en els nostres estatuts.

Aquesta definició ha estat posteriorment ratificada per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya. En tots i cada un dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta organització, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, la qual la definim tal com disposa tant l'article 6.2 de la normativa estatal com l'article 2.l) de la norma catalana, anteriorment citades:

"Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre, a menys que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat llegítima i que els mitjans per assolir dita finalitat siguin necessaris i adequats".

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin a aquest respecte i es projectarà una imatge de la nostra entitat d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries.

Els principis enunciats es duran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrànt-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones, homes i persones no binàries en la nostra entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit es constituirà la comissió d'igualtat de l'entitat per al disseny i implementació de les esmentades mesures d'igualtat.

2. Dades de la cooperativa

Nom i Raó Social	Barabara Educació SCCL
Forma jurídica	Cooperativa d'iniciativa social sense ànim de lucre
NIF:	F66267287
Sector	Educació, formació i consultoria
Adreça	C/Pere IV 60, 08005
Telèfon	675843623
Web	Barabaraeducacio.org

Barabara Educació som una cooperativa de treball associat, d'iniciativa social i sense ànim de lucre. Barabara significa camí, i és un camí que varem iniciar amb la voluntat de contribuir al canvi social a través de la formació i desenvolupament de les competències i habilitats socials de les persones, potenciant l'esperit crític, solidari, professional i compromès amb la comunitat.

La nostra missió és acompanyar processos i persones per a generar oportunitats de canvi personal i professional potenciant l'esperit crític, l'equitat, i el compromís amb la comunitat.

Com a cooperativa ens adscriuim als set principis establerts per Aliança Cooperativa Internacional (ACI) i establim els següents valors com a transversals en la nostra filosofia de treball i gestió:

- La igualtat d'oportunitats
- L'equitat
- La democràcia participativa
- El compromís social i ambiental

Les línies prioritàries d'activitat són les següents:

- Programes formatius a mida per administracions, empreses i entitats
- Acompanyament i facilitació de processos
- Elaboració de Materials didàctics i propostes pedagògiques
- Desenvolupament de programes de formació per l'ocupació.
- Programes d'orientació professional per a dones i persones no binàries
- Altres serveis a mida per a empreses i entitats.

A Barabara Educació realitzem formacions a mida adaptant-nos a les necessitats i preferències de les organitzacions quant a continguts, duració i formats. Dissenyem i impartim aquestes formacions de forma presencial, semipresencial, virtual o dissenyant propostes online. Disposem d'un catàleg de cursos al nostre Campus virtual Barabara, que anem ampliant regularment, adreçats a cobrir les necessitats formatives del personal d'empreses i organitzacions, però també creem continguts a mida per formacions online.

3. Constitució comissió d'igualtat

Hem constituït la Comissió d'Igualtat amb la voluntat de les seves integrants de redactar i vetllar per a la implantació de les mesures acordades en el marc del que estableix la Llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Les persones que formem part de la comissió som:

- Inma Carrillo tècnica d'igualtat
- Raquel León, responsable de formació

3.1. Objectius de la Comissió d'Igualtat

- Elaborar el paquet de mesures d'igualtat. Per això, ha de disposar de tota la informació necessària sobre les dades de la plantilla desagregades per sexes, com també de tota la informació qualitativa necessària.
- Vetllar per la implantació de les mesures i realitzar-ne el seguiment i l'avaluació.
- Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre treballadores i treballadors. I el personal voluntari.
- Eliminar qualsevol classe de discriminació per raó de sexe, especialment les que afectin les dones i persones no binàries.
- Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe o per identitat, expressió de gènere o per orientació afectivosexual. .
- Negociar, acordar o elaborar protocols d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, per identitat, expressió de gènere o per orientació afectivosexual.

3.2. Funcionament de la Comissió d'Igualtat

La comissió es reunirà com a mínim dos cops a l'any per anar fent el seguiment de les mesures. A les reunions es pot assistir en companyia d'una assessora o assessor. Es faran actes de totes les reunions fent constar els acords o desacords que es puguin produir.

4. Descripció de les mesures d'igualtat i corresponsabilitat

Les Mesures d'igualtat i corresponsabilitat de gènere adoptades per Barabara Educació, tenen en compte els àmbits d'aplicació del Pla d'Igualtat de gènere 2023-2027 de la Generalitat de Catalunya i la Mesura de govern per una democratització de la cura 2017-2020 de l'Ajuntament de Barcelona.

Així mateix Barabara Educació té en compte en les mesures d'Igualtat, la diversitat de gènere i sexual del col·lectiu LGBTIQ, així com l'enfocament interseccional que sosté que no és possible comprendre i fer front a un sol tipus d'opressió sense atendre la resta d'opressions i privilegis que componen l'organigrama social: no és possible comprendre i enfrontar-se al masclisme

sense tenir en compte el racisme, l'homofòbia, o el classisme. I també al revés: no és possible enfrontar-se al classisme sense atendre el masclisme, el racisme o l'homofòbia.

4.1. Principis i recomanacions que apliquem com a cultura organitzativa tant en la nostra intervenció com en la seva gestió en relació a la igualtat de gènere:

Vetllar per a la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i no binàries.

Vetllar per que les mesures que apliquem per flexibilitzar el temps de treball: horari flexible, teletreball no vagin en detriment de la conciliació real.

Protegir la salut i el benestar en el treball de les dones fent un estudi amb perspectiva de gènere de les adaptacions del lloc de treball i introduir les possibles millores

Fer difusió i sensibilització sobre el Protocol d'assetjament existent per tal d'erradicar aquests comportaments i proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i/o diversitat de gènere a la cooperativa

Vetllar per l'ús d'una comunicació no sexista i inclusiva en tota la comunicació que realitza la cooperativa ja sigui a nivell intern com extern i respecte a comunicació gràfica, oral, escrita i audiovisual.

Incorporar la perspectiva de democratització de la cura en acords, plans i programes clau.

No reproduir discriminacions, estereotips o prejudicis per qüestió de gènere en el tracte directe amb les persones usuàries.

4.2. Concretem les següents mesures en relació als diferents àmbits d'actuació per als anys 2024-2028:

Àmbit d'actuació: Procés de selecció i contractació

Mesura: Accés a l'ocupació: processos de selecció i contractació: s'ha de garantir que cap persona pugui ser discriminada per raó de sexe o de gènere en l'accés al treball.

Objectiu: Garantir que no hi ha cap tipus de discriminació en els processos de selecció realitzats.

Indicadors:

- Nº total de processos de selecció realitzats.
- Nº de processos de selecció en què s'ha aplicat la clàusula
- Nº i %, desagregat per sexe, de candidatures presentades.
- Nº i %, desagregat per sexe, de participants en processos de selecció.
- Nº i %, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades.

Responsable: Consell rector

Àmbit d'actuació: Classificació professional

Mesura: Adoptar un sistema de valoració de llocs de treball que proporcioni un valor a cada lloc i permeti assignar-li una retribució d'acord amb aquest valor. Realitzar els ajustaments necessaris a la classificació professional per adequar les categories a les tasques efectivament realitzades.

Objectiu:

Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional.

Indicadors:

- Dur a terme el sistema de valoració de llocs de treball
- Verificar si s'ha realitzat la revisió de la classificació professional.
- Comprovar si la definició de perfils i llocs té en compte la perspectiva de gènere.
- Nº i %, desagregat per sexe, de les persones treballadores que n'han vist modificada la classificació professional.

Responsable: Consell rector

Àmbit d'actuació: Formació

Mesura: Formació inicial en igualtat i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de sexe i orientació sexual dirigida a totes les treballadores de la cooperativa en horari laboral quan entren a formar part de l'empresa prioritàriament i després anualment.

Objectiu:

La totalitat de l'empresa en igualtat i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de sexe i orientació sexual

Indicadors:

- Nº i % d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral.
- Nº i % d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe.

Responsable: Consell rector

Àmbit d'actuació: Ordenació del temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i professional

Mesura: Difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat al conjunt de la plantilla a través de reunions de coordinació de l'equip i fer seguiment periòdic per conèixer les necessitats de conciliació del personal.

Objectiu:

- Vetllar perquè l'horari flexible i el teletreball siguin mesures estables i ens permetin flexibilitzar el temps de treball i no vagin en detriment de la conciliació real.
- Les mesures de conciliació han de poder donar resposta a les línies d'actuació de l'entitat, i no poden anar en detriment del bon funcionament ni de la cura de les persones de l'equip.

- Adaptar la jornada de treball, a l'ordenació del temps i en la forma de prestació, per facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.
- Garantir que l'organització del temps de treball a distància, respecti les pauses i els descansos entre jornades, es compleixin les franges horàries de disponibilitat obligatòries (en què s'han de celebrar les reunions) i es mantengui la importància de no d'enviar correus electrònics ni missatges entre les 19h i les 8 hores del matí, ni en caps de setmana ni festius, excepte en cas de necessitat o d'urgència.
- Reforçar la informació que es dona a l'equip sobre els drets laborals existents que promouen la conciliació i la corresponsabilitat

Indicadors:

- Elaboració de documents sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat.
- Evolució en l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per sexes.
- Nº i % desagregat per sexe, de persones que teletreballen.
- % de satisfacció desagregat per sexe sobre les mesures de conciliació i corresponsabilitat disponibles a la cooperativa.

Responsable: Consell rector i comissió d'igualtat

Àmbit d'actuació: Seguretat, salut laboral i equipaments

Mesura: Revisar, amb perspectiva de gènere i interseccional, el Pla de Prevenció de Riscos Laborals.

Objectiu: Garantir la salut laboral de les dones

Accions sobre salut menstrual:

- Flexibilitat laboral: Facilitar mesures que permetin adaptar horaris o modalitats de treball (com teletreball) en dies en què les molèsties siguin més intenses, evitant l'impacte negatiu en el rendiment i la salut de les treballadores.
- Condicions adequades: Garantir la disponibilitat d'instal·lacions higièniques adequades en els banys. També, sensibilitzar sobre la normalització d'aquesta etapa natural de la vida per combatre tabús i estigmes
- Formació i empatia: Capacitar a totes les persones membre e la cooperativa per fomentar una comprensió respectuosa i empàtica envers les necessitats relacionades amb la menstruació.

Accions sobre Embaràs, maternitat i processos de transició:

- Adaptació de tasques: Modificar responsabilitats laborals segons les recomanacions mèdiques per protegir la salut de la mare i el fetus, evitant esforços físics excessius, exposició a substàncies nocives o estrès extrem.
- Permisos mèdics: Facilitar permisos remunerats per a consultes prenatales, exàmens mèdics i preparació al part, processos de transició i adopció així com llicències addicionals en cas de complicacions.
- Suport durant la lactància: Crear espais adequats per a la lactància o extracció de llet, garantint privacitat, comoditat i el temps necessari. També, oferir flexibilitat en els horaris per equilibrar les necessitats laborals i de cura del nadó.

Accions sobre Menopausa:

- Reconeixement dels seus efectes: Incloure la menopausa en les polítiques de salut laboral, reconeixent símptomes com fogots, insomni, canvis emocionals o fatiga, i com aquests poden influir en l'acompliment laboral.
- Eliminació d'estigmes: Promoure campanyes de sensibilització i educació perquè es deixi de veure la menopausa com un tema tabú o motiu de discriminació. Això inclou fomentar una cultura de respecte i suport en el lloc de treball.

Indicadors:

- Realització del Pla de Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere.
- Verificar si les mesures s'estan complint

Responsable: Consell rector i PRL

Àmbit d'actuació: Retribucions i auditoria salarial

Mesura: Redefinir els conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials perquè responguin a criteris clars, objectius i neutres. Incorporar els criteris al RRI.

Objectiu: Garantir el principi d'igual retribució per treballs, no sols iguals, sinó igual valor

Indicadors:

- Revisar si els conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials estan en el RRI

Responsable: Consell rector

Àmbit d'actuació: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Mesura: Aplicació del Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Objectiu: Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o diversitat de gènere l'empresa donant a conèixer totes les eines a disposició que té la cooperativa per prevenir i erradicar aquests comportaments.

Indicadors:

- Garantir el fàcil accés al protocol de totes les persones de la cooperativa
- Seguiment de possibles queixes o denúncies
- % de protocols entregats a noves contractacions.

Responsable: Consell rector i Comissió d'Igualtat

Mesura: Realitzar actuacions d'informació sobre el contingut i procediment establert al Protocol de Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat de gènere

Objectiu: Proporcionar un entorn lliure de tot tipus de violència a la cooperativa donant a conèixer totes les eines a disposició que té la cooperativa per a la Prevenció, sensibilització, i actuació per a l'erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.

Garantir la formació de l'equip per no reproduir discriminacions, estereotips o prejudicis i/o estigmatitzacions, per qüestió de gènere amb mirada interseccional en el tracte directe amb les persones usuàries dels nostres serveis.

Indicadors:

- Nombre i tipus d'actuacions d'informació del protocol.
- Grau de coneixement del protocol per part de la plantilla

Responsable: Consell rector, Comissió d'igualtat

Àmbit d'actuació: Comunicació inclusiva i no sexista

Mesura: Mantenir la comunicació inclusiva i no sexista de la cooperativa tant interna com externa i en tots els materials comunicatius (pàgina web, fulletons informatius, targetes, comunicació corporativa...)

Objectiu: Garantir que la imatge i la comunicació de Barabara són inclusives i no sexistes.

Accions:

- Fer servir termes sense marca de gènere gramatical, que englobin fàcilment a homes i dones, substantius comuns pel que fa al gènere, adjectius invariables, etc.
- Alternar l'ordre de presentació Sr./Sra., per Sra./Sr., per evitar contribuir a la creença de la importància d'un sexe sobre l'altre.
- Personalitzar els textos segons el sexe de la persona a qui va dirigit
- Utilitzar un llenguatge inclusiu buscant neutres o desdoblant, quan no hi hagi un possible neutre.
- Utilitzar expressions com persones, persones usuàries o paraules genèriques com gent, humanitat, infància, adolescència, alumnat per tal d'evitar l'androcentrisme...
- Atorgar el mateix tractament a homes i a dones, és a dir pels cognoms o pels noms, o fórmules de cortesia sempre simètriques. Sr./Sra., Dr. /Doctora (No Srta.).
- Presentar a les dones per la seva identitat social o professional, no per la seva condició sexual, aparença física o detalls externs (volum corporal, bellesa, vestimenta).
- Parlar de relacions desiguals de gènere com a nucli del problema i no exclusivament de la situació de les dones evitar citar les dones com a categoria a part
- Fugir d'expressar relacions de dependència: Senyora de..., viuda de...
- Fugir d'expressions que consoliden estereotips sexistes tant en homes com en dones.

Respecte de les imatges (web, imatges divulgatives, campanyes, promocions, portades...) que utilitzarem haurem:

- Cuidar que aparegui un nombre equilibrat d'homes, dones i no binàries.
- Vetllar perquè apareguin homes, dones i no binàries fent feines diverses i no estereotipades.
- Presentar els diferents tipus de família
- Presentar a persones reals fora del cànon de bellesa que vinculen les dones a l'èxit professional (jove, guapa, prima...).
- Fomentar que apareguin persones de diferents edats, orígens ètnics, culturals, classe social, aparença física (volum corporal, bellesa, vestimenta).
- Utilitzar imatges de dones amb actitud activa i emprenedora.
- Utilitzar imatges amb grups de dones.

- Evitar reflectir els usos dels espais públics i privats per tal de no perpetuar els estereotips de gènere.
- Utilitzar imatges d'homes fent tasques de cura o domèstiques.
- Vigilar que no hi hagin bretxes sexistes en la composició fotogràfica de les imatges: plans, llums, posicions, gestos, accions, etc...
- Presentar a homes i dones en activitats tan públiques com privades promovent el treball en equip i la cooperació.
- Presentar totes les persones amb dignitat, no cosificades, ni animalitzades ni denigrades.

Indicadors:

- Nombre de publicacions revisades i actualitzades.
- Número i tipus de canvis realitzats.
- Llistat de materials i elements de comunicació visual revisats i canvis realitzats

Responsable: Consell rector i Responsable de Comunicació

5. Seguiment i avaluació

Anualment es duran a terme entre una o dues reunions de seguiment. Amb l'objectiu de revisar el grau de compliment de les diferents mesures acordades. A través de les actes quedarà constància dels avenços realitzats així com dels temes o mesures pendents per a implementar, reconduir, ampliar o millorar.

Aquest pla de mesures té una vigència de 4 anys entre 31 de desembre de 2024 - fins al 31 de desembre de 2028. Serà a mitjans de 2027 quan es durà a terme una avaluació intermèdia i així poder consultar a totes les persones membres el seu grau de percepció i de compliment respecte a les mesures establertes, pensant en etapes futures.

Barcelona, desembre 2024.