




Pla d'igualtat

Revisat: Octubre 2024

Índex

1. El nostre compromís feminista
 2. Equip de treball: la comissió feminista
 3. La diagnosi
 4. Disseny
 5. Difusió del pla
 6. Implementació i seguiment
 7. Avaluació final
- 

El nostre compromís feminista

La Clara Comunicació va néixer amb l'esperit de treballar pel canvi social adoptant transparència, ètica i compromís amb les seves entitats clients. Des de ben d'hora, i donat que la cooperativa està formada per tres sòcies fundadores dones, l'entitat s'ha posicionat com una entitat feminista, que en defensa els seus valors, aplicant-la en la seva mirada en els seus serveis -la comunicació -i dissenyant i impartint programes al voltant de la **comunicació feminista i inclusiva**.

Al sector de la comunicació, som conegudes com una agència de comunicació feminista i inclusiva i se'ns ha cridat per a fer campanyes de continguts feministes per part d'administracions, cooperatives, grups empresarials i entitats privades i/o d'interès social.

En aquest sentit per a la cooperativa La Clara Comunicació és vital aplicar una política d'igualtat de gènere, cures i feminismes a l'entitat i plasmar-la per escrit a través d'un document que inclogui els següents objectius:

- **Integrar la igualtat d'oportunitats** entre homes, dones o persones amb d'altres gèneres en l'organització com a principi bàsic i transversal.
- **Incorporar un Protocol LTGBITQA+** per tenir especial cura d'aquest col·lectiu en el nostre entorn de treball.
- **Visibilitzar, reconèixer i ajudar les necessitats vitals de cada persona treballadora** per a que l'espai de feina pugui facilitar aquestes necessitats i no privar-ne.
- Treballar les **Mesures de Conciliació de l'entitat**, dissenyant-les, executant-les, revisant-les i difonent-les entre tot l'equip de treball.
- Incloure el **feminisme** en la **política de la nostra cooperativa** i en la gestió dels **recursos humans**.
- Incloure el **feminisme en el nostres resultats productius, oferint i practicant la comunicació inclusiva i feminista** a les empreses, entitats i administracions que ens contracten.
- Facilitar els **recursos materials i humans** per a l'elaboració d'aquest pla.

Aquest compromís serà comunicat periòdicament a tota la plantilla per tal d'implicar el conjunt de les persones treballadores de la cooperativa.

Equip de treball La Comissió feminista

Establert el compromís, des de La Clara Comunicació conformem la **Comissió Feminista** que s'encarregarà de:

- Repensar la posició corporativa de la cooperativa envers els moviments feministes.
- Crear i informar a la plantilla de treballadores i col·laboradores de totes les accions amb perspectiva feminista de la cooperativa.
- Revisar, actualitzar i executar les formacions en comunicació feminista i inclusiva.
- Difondre, dissenyar, posar en marxa, fer seguiment i avaluar del Pla d'Igualtat de La Clara.

Aquest grup de treball està format, a juliol de 2024, per dues sòcies de la cooperativa:



Marta Molas

Periodista i comunicadora, ha treballat durant molts anys de divulgadora sexual, on a reflexionat fortament al voltat de cossos, sexualitats i gènere. El feminisme li va entrar definitivament a la vena al ser mare i de fa anys, treballa i forma en comunicació feminista i inclusiva. Ha cursat seminaris diversos sobre gènere i actualment, forma part de la Comissió de Diversitat i Gènere de l'AFA Baldiri Reixac.



Marina Reig

Economista i comunicadora, porta anys investigant en les economies feministes. Treballa i elabora cursos en comunicació feminista i actualment, forma part de la Comissió d'Economies Feministes de la Xarxa d'Economia Social i Solidària i de la Comissió d'Antiassetjaments (XES).

La diagnosi

La primera tasca a desenvolupar per la Comissió Feminista és elaborar una **diagnosi de l'entitat** que permeti detectar quins són els **punts forts** i els **aspectes a millorar** en matèria d'igualtat d'oportunitats entre persones a La Clara Comunicació.

Quina és la realitat amb perspectiva de gènere a la nostra entitat?

Persones sòcies



1D



2PNB

Persones treballadores



3D



1H



1PNB

On D és dona; PNB és persona no binària; i H és home.

Com es prenen les decisions amb perspectiva de gènere?

Les decisions estratègiques es prenen en l'assemblea mensual de sòcies.

Les persones treballadores només participen en l'assemblea de treballadores, que es realitza bimensualment, d'aquelles qüestions laborals i/o personals que els afecten.

Per les decisions més immediates, es produeix una organització semblant: existeix un grup de xat per a les persones sòcies on es prenen decisions estratègiques més immediates; un grup de xat més ample on s'inclouen les persones treballadores i on s'informa, consulta i es prenen que les afecten; i es realitza una reunió tècnica setmanal entre persones treballadores i persones sòcies.

Quina és l'organització amb perspectiva de gènere?

La cooperativa La Clara es va conformar, entre d'altres, per donar suport a les individualitats de cada membre que la formava.

És per això que...

- Cada persona estableix el seu propi horari laboral dins un marc de referència (principalment treball de matí i no començant més tard de les 10 hores).
- Cada persona estableix quantes hores vol treballar al dia/setmana/mes, sempre que la cooperativa ho pugui sostenir.
- Cada persona estableix quan voldrà fer les seves vacances, sempre i quan la cooperativa ho pugui sostenir i respectant el tancament de l'empresa (2a i 2a setmana d'agost).
- Cada persona opina i decideix amb quins projectes es sent més a gust i prefeix treballar.
- Cada persona opina i decideix en quins aspectes pot aportar més per fer créixer el projecte.
- Cada persona opina quina formació necessita i la cooperativa intenta assumir-ne el cost (total o parcial) i assumir la formació en horari laboral.
- Les persones sòcies són retribuïdes segons una escala de complements decidits en assemblea el 2024 i previstos al Reglament de Règim Intern.
- Les persones treballadores són retribuïdes segons un sou establert i pactat i seguint el Conveni de Publicitat.

Quins recursos tenim en matèria feminista?

Els recursos bàsics amb què compta La Clara Comunicació són aquest Pla d'Igualtat amb les directrius, objectius i planificacions que s'en desprenen i aquells recursos que utilitza per a la seva formació en economies feministes, un mòdul del **Curs de Comunicació Feminista i Inclusiva** en la seva modalitat més llarga. Són recursos que parlen d'igualtat a les organitzacions en diferents aspectes: organitzacionals, de representació, comunicació... i que busquen **posar la vida al centre** i equiparar els drets i deure de totes les persones en els entorns laborals i organitzatius, sigui quin sigui el seu gènere, i empoderant especialment a les persones dones o de col·lectius tradicionalment feminitzats i discriminats, com el col·lectiu LGTBIQA+ o femi-racialitzat.

També comptem amb les formacions que es desenvolupen des de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, de la qual hi formem part.

Aquests recursos estan a disposició de totes les persones sòcies, treballadores i col·laboradores de La Clara Comunicació i es revisen i actualitzen constantment.

Conclusions generals

Els recursos bàsics amb què compta La Clara Comunicació són aquest Pla d'Igualtat amb les directrius, objectius i planificacions que s'en desprenen i aquells recursos que utilitza per a la seva formació en economies feministes, un mòdul del **Curs de Comunicació Feminista i Inclusiva** en la seva modalitat més llarga. Són recursos que parlen d'igualtat a les organitzacions en diferents aspectes: organitzacionals, de representació, comunicació... i que busquen **posar la vida al centre** i equiparar els drets i deure de totes les persones en els entorns laborals i organitzatius, sigui quin sigui el seu gènere, i empoderant especialment a les persones dones o de col·lectius tradicionalment feminitzats i discriminats, com el col·lectiu LGTBIQA+ o femi-racialitzat.

* Punts forts

- Organització adaptada a les necessitats personals de cada persona.
- Organització que inclou la perspectiva de gènere en el focus del seu treball.
- Organització que inclou la perspectiva de gènere en l'organització interna.
- Organització que incorpora altres interseccionalitats: cossos diversos, diferents edats, diferents classes socials...

* Punts de millora

- Més equilibri de gèneres en quant a persones sòcies i treballadores.
- Més inclusió de la perspectiva interseccional: com travessen els gèneres altres interseccions.

Disseny del pla d'igualtat de La Clara Comunicació

Objectius generals

- Continuar treballant per ser una entitat amb les persones al centre.
- Ser una entitat amb més equilibris de gènere.

Objectius específics

- Adaptar horaris laborals a la realitat i necessitats de cada persona sòcia o treballadora.
- Adaptar hores de treball a la realitat i necessitats de cada persona sòcia o treballadora.
- Acordar vacances segons la realitat i necessitats de cada persona sòcia o treballadora alhora que es manté la sostenibilitat de la cooperativa.
- Acordar tasques i funcions a la cooperativa segons els coneixements i interessos de cada persona sòcia o treballadora.
- Acordar formació i recursos per a les persones sòcies i/o treballadores segons les seves necessitats, assumits pel fons formació de la cooperativa.
- Formar a les persones sòcies i treballadores en feminismes i inclusió, assumint-se pel fons formació de la cooperativa.
- Intentar contractar persones no binàries o homes a la cooperativa per establir més paritat i/o equilibri de gèneres.
- Dissenyar, executar, revisar i difondre el nostre [Protocol LGTBIQA+](#).
- Dissenyar, executar, revisar i difondre les nostres [Mesures de Conciliació](#).
- Posar en acció, en cas de necessitat, el [Protocol antiassetjament per a la prevenció i actuació en cas d'assetjament](#) de la XES al qual La Clara Comunicació està adherida. Persona referent: Marina Reig.

Calendari



Revisió Anual

- Adaptar horaris laborals a la realitat i necessitats de cada persona sòcia o treballadora.
- Adaptar hores de treball a la realitat i necessitats de cada persona sòcia o treballadora.
- Acordar vacances segons la realitat i necessitats de cada persona sòcia o treballadora.
- Però tot, procurant sempre la sostenibilitat de la cooperativa.



Revisió Semestral

- Intentar contractar persones no binàries o homes a la cooperativa per establir més paritat i/o equilibri de gènere.



Revisió Trimestral

- Acordar tasques i funcions a la cooperativa segons els coneixements i interessos de cada persona sòcia o treballadora.
- Acordar formació i recursos per a les persones sòcies i/o treballadores segons les seves necessitats, assumits pel fons formació de la cooperativa.
- Formar a les persones sòcies i treballadores en feminismes i inclusió, assumint-se pel fons formació de la cooperativa.

Tots aquests objectius i accions que se'n deriven es decidiran en els assemblees mensuals estratègiques que celebra La Clara Comunicació.

Indicadors: avaluadors de les accions

► Indicadors objectius

Dades

- Augment de la paritat de gènere o no binària en la contractació.
- Número de formacions.
- Número de formacions en feminismes i inclusió.

► Indicadors qualitius

Vegeu acords presos en assemblees de treballadores

- Adaptar horaris laborals a la realitat i necessitats de cada persona sòcia o treballadora.
- Adaptar hores de treball a la realitat i necessitats de cada persona sòcia o treballadora.
- Acordar vacances segons la realitat i necessitats de cada persona sòcia o treballadora.
- Acordar tasques i funcions a la cooperativa segons els coneixements i interessos de cada persona sòcia o treballadora.
- Acordar formació i recursos per a les persones sòcies i/o treballadores segons les seves necessitats, assumits pel fons formació de la cooperativa.

Difusió del pla

Un cop dissenyat el pla, és cabdal donar-lo a conèixer des de la vessant interna i l'externa.

Interna: Totes les persones que tenen alguna vinculació amb l'entitat han de saber i prendre consciència dels objectius del pla. Des del personal responsable de la gestió fins a l'equip de col·laboradores. Per tant, es farà extensiu el primer esborrany i les versions que es vagin generant a:

- Persones sòcies.
- Persones treballadores.
- Persones col·laboradores de l'entitat.

Externa: El Pla es publicarà al web de l'entitat i se'n farà difusió a les xarxes socials, tal i com es fa amb d'altres compromisos com el balanç social i la pertinença a grups d'activisme relacionats amb les economies socials o els feminismes.

Implementació i seguiment del pla d'igualtat

Inici:

Setembre 2021

Avaluacions:

- Trimestrals (cada fi de trimestre: març, juny, setembre, desembre)
- Semestrals (juny, desembre)
- Avaluació final anual (desembre)

Avaluació final

Al cap d'un any, examinarem tot el procés d'implementació del pla d'igualtat. L'avaluació s'estructurarà en tres eixos: **estudi dels resultats**, del **procés** i de l'**impacte** i entre d'altres aspectes, s'estudiarà:

- Si el pla ha assolit els objectius establerts prèviament
- Si s'ha millorat en els punts febles detectats durant la diagnosi
- Si el desenvolupament del pla ha estat l'esperat
- Reflexionarem sobre la continuïtat de les accions
- Identificarem noves necessitats que requereixin accions per a fomentar i garantir la igualtat de gènere.

Si en l'avaluació global es considera que els resultats han estat **positius**, convindrà estudiar noves accions per a seguir millorant en el següent període.

En canvi, si la valoració final és **negativa** perquè les accions proposades no han estat efectives, caldrà cercar noves estratègies per assolir els objectius.



Pla d'igualtat

hola@laclaracomunicacio.coop
687 388 392