



Interculturals SCCL

# **Pla d'igualtat de Nexes interculturals SCCL**

**Perspectiva de gènere, de l'equitat, i d'un llenguatge  
no-sexista**

<b>Qui som.....</b>	<b>3</b>
<b>Compromís amb la igualtat.....</b>	<b>4</b>
<b>Marc legal.....</b>	<b>5</b>
<b>Àmbit d'aplicació.....</b>	<b>6</b>
<b>Vigència.....</b>	<b>6</b>
<b>Característiques generals del Pla d'Igualtat.....</b>	<b>7</b>
<b>Diagnosi.....</b>	<b>10</b>
1. Composició i contractació.....	10
2. Polítiques salarials i laborals.....	10
3. Mesures de conciliació.....	10
4. Compromís i sensibilització.....	10
5. Participació, democràcia i distribució de tasques.....	10
6. Discriminació i prevenció de l'assetjament.....	11
7. Conclusions generals.....	11
Eixos estratègics.....	11
<b>Objectius del Pla d'Igualtat.....</b>	<b>12</b>
Objectius Generals.....	12
Objectius Específics.....	12
DESPLEGAMENT DELS EIXOS D'ACCIÓ.....	14
<b>Accions i seguiment.....</b>	<b>20</b>
<b>Comissió de seguiment i avaluació.....</b>	<b>21</b>
<b>Agraïments.....</b>	<b>22</b>
<b>ANNEX.....</b>	<b>23</b>
Annex 1: Definicions consensuades.....	23
Annex 2: Protocol prevenció assetjament.....	25

## Qui som

Nexes Interculturals SCCL (Nexes d'ara endavant) som una cooperativa de treball sense ànim de lucre que fomenta l'educació per la pau i la justícia global, amb l'objectiu de promoure una transformació social sostenible. Per fer-ho possible treballem amb la comunitat local i transnacional, especialment amb i pels joves, per afavorir l'aprenentatge intercultural, dinamitzar la participació activa, potenciar la democràcia, els drets humans i la lluita contra les discriminacions.

Els nostres àmbits d'actuació són:

- Mobilitat internacional: experiències de voluntariat, intercanvi i formació professional, local i internacional, per a persones joves.
- Cultura de pau i justícia global: activitats de sensibilització i formació en l'àmbit local; projectes transnacionals de cooperació, intercanvi i capacitació. Creació d'eines per a treballar participació activa, pensament crític, interculturalitat, inclusió, gènere, drets humans, Economia Social i Solidària.
- Formació i assessorament: formacions, tallers, visites d'estudi i assessorament locals i internacionals per a la ciutadania i institucions en l'àmbit de la joventut i educació, abordant temàtiques de mobilitat internacional, interculturalitat i justícia global.

Al moment d'acabar l'any 2023, la cooperativa estava conformada per 8 persones, de les quals 3 eren sòcies treballadores. Comptàvem també amb 18 persones col·laboradores externes per dur a terme diverses activitats i, a més, acollim diverses persones voluntàries i en pràctiques (5 el 2023). Des de Nexes entenem que és a partir de la sensibilitat on es poden generar espais de diàleg que portin a una major consciència i acció per a una societat més justa, solidària i és el que dia a dia volem aportar les persones que ho fem possible. Partim d'un equip multicultural que està format per treballadores juvenils, formadores i expertes en programes europeus, aprenentatge intercultural i drets humans.

- IDEARI DE NEXES
- PROJECTE EDUCATIU
- ORGANIGRAMA DE NEXES
- MEMÒRIES ANUALS

## Compromís amb la igualtat

El Pla d'Igualtat de Nexes neix de la voluntat de promoure una cultura organitzativa basada en la igualtat de gènere, la diversitat i el respecte pels drets humans dins i fora de la cooperativa. La diagnosi realitzada durant la primera meitat de 2024 ha estat fonamental per conèixer la situació actual de l'entitat i identificar les necessitats i àrees de millora, així com les fortaleeses, en relació amb la igualtat de gènere.

Aquest pla representa el compromís de Nexes amb la igualtat efectiva entre totes les persones de l'organització, en aspectes com la distribució de tasques, la conciliació de la vida laboral i personal, la prevenció de qualsevol mena de discriminació i l'abordatge dels conflictes de manera constructiva. Per a l'elaboració d'aquest Pla s'ha realitzat un diagnòstic exhaustiu de la situació i posició de les persones vinculades laboralment a la cooperativa, per detectar la presència de discriminacions i desigualtats que requereixin adoptar una sèrie de mesures per eliminar-les i corregir-les. A partir dels resultats obtinguts, es proposa un seguit d'accions orientades a fomentar una organització més equitativa, respectuosa i inclusiva, que faciliti el desenvolupament personal i professional de tothom que en formi part.

Hem treballat i treballarem perquè aquest Pla d'Igualtat sigui un instrument efectiu de millora del clima laboral, de l'optimització de les capacitats i potencialitats de tota la plantilla i, amb això, de la millora de la qualitat de vida de les persones que hi treballem, i no un mer document.

Aconseguir la igualtat real suposa no només evitar les discriminacions per raó de sexe (igualtat de tracte), sinó també aconseguir la igualtat d'oportunitats de les persones, independentment de la seva identitat de gènere, a l'accés a la cooperativa i als seus serveis, la contractació i les condicions de treball, la promoció, la formació, la retribució, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la salut laboral, etc. En definitiva, millorar el benestar de les persones que integrem Nexes i d'aquelles qui ens envolten.

El Pla d'Igualtat de Nexes és, doncs, un pas endavant en la formalització del nostre compromís amb la cura, la justícia social i la interseccionalitat, incorporant la perspectiva de gènere i interculturalitat en tots els processos i projectes.

# Marc legal

La igualtat entre els gèneres és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals. El Pla d'Igualtat de Nexes es desenvolupa dins d'aquest marc legal, el qual regula també els drets laborals.

A continuació, es detallen les principals normatives que el sustenten:

## 1. Normativa Europea

- **Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE):** l'article 157 estableix el principi d'igualtat de retribució entre homes i dones per un treball d'igual valor, amb l'objectiu de garantir la igualtat de tracte en l'accés i les condicions laborals.
- **Directiva 2006/54/CE:** relativa a la igualtat de gènere en l'ocupació i les condicions de treball, prohibeix la discriminació directa o indirecta per raó de sexe en totes les fases de la relació laboral.
- **Carta de Drets Fonamentals de la UE:** especialment, els articles 21 i 23, que prohibeixen la discriminació i promouen la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits.

## 2. Normativa Estatal (Espanya)

- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes:** constitueix el marc bàsic de referència per als Plans d'Igualtat a Espanya, obligant les empreses de més de 50 persones treballadores a implementar-los i promovent l'eliminació de la discriminació en l'àmbit laboral i social. [Accés al document.](#)
- **Reial Decret Llei 6/2019, de 1 de març:** estableix mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, incloent-hi novetats sobre permisos de paternitat, bretxa salarial i l'obligació d'implementació de Plans d'Igualtat. [Accés al document.](#)
- **Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, sobre Plans d'Igualtat i el seu Registre:** desenvolupa els requisits per a l'elaboració, contingut i registre obligatori dels Plans d'Igualtat a les empreses. [Accés al document.](#)
- **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, sobre Igualtat Retributiva entre Dones i Homes:** assegura la transparència salarial i estableix l'obligació de portar un registre retributiu que permeti detectar i corregir les bretxes salarials per raó de sexe. [Accés al document.](#)

## 3. Normativa Autònoma (Catalunya)

- **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes:** a Catalunya, aquesta llei estableix els principis, drets i obligacions per aconseguir una igualtat efectiva de dones i homes en tots els àmbits de la societat catalana, també aplicable en l'àmbit laboral i de les entitats sense ànim de lucre. [Accés al document.](#)
- **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.** [Accés al document.](#)

#### 4. Normativa Laboral General

- **Estatut dels Treballadors:** amb els articles 4, 17 i 28, es garanteix el dret a la no discriminació per raó de sexe en les condicions laborals i la igualtat de remuneració per treball d'igual valor. [Accés al document](#).

Aquest marc legal estableix les bases i ens obliga, com a la resta d'entitats i empreses, a implementar mesures que assegurin la igualtat de gènere, evitin qualsevol forma de discriminació i garanteixin condicions justes per a tot el personal. Per la petita dimensió de l'entitat, Nexes no té la obligació legal de disposar d'un Pla d'Igualtat, però aquest ha estat desenvolupat seguint una organització inclusiva, equitativa i ajustada als estàndards legals de respecte i promoció de la igualtat.

## Àmbit d'aplicació

Aquest Pla d'Igualtat és aplicable a totes les activitats que es duguin a terme per part de Nexes, independentment de si es duen a terme a la seu de l'entitat o en un altre espai, incloent tant el territori nacional espanyol com l'àmbit internacional. Engloba la totalitat de la plantilla, així com als col·laboradors. Sempre que sigui possible, els objectius que s'hi recullen i les accions establertes aplicaran també a totes les persones que es relacionen amb la cooperativa. Això inclou els usuaris de serveis de Nexes, els assistents a activitats i el públic en general, entre altres.

## Vigència

Per assolir els objectius d'aquest pla, per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència de cinc (5) anys, a comptar des de la seva ratificació per l'Assemblea de Nexes.

Acabat aquest termini, si els objectius no s'han aconseguit o les mesures no s'hagin executat en la seva totalitat, es mantindrà vigent fins que no se'n renovi o acordi un altre de diferent.

En tot cas, tres mesos abans que finalitzi el pla les parts es reuniran per constituir la un grup de treball del pla d'igualtat següent.

# Característiques generals del Pla d'Igualtat

Aquest Pla és un conjunt ordenat de mesures d'igualtat i accions positives, que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones, homes i altres identitats de gènere a Nexes i fomentar el seu benestar emocional.

Les característiques que regeixen el Pla d'Igualtat són:

- Està dissenyat pel conjunt de la plantilla, no exclusivament per a les dones.
- Adopta la transversalitat de gènere com un dels principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre totes persones, independentment de la seva identitat de gènere. Això implica incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa a totes les seves polítiques i a tots els nivells.
- Considera com un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i la cooperació de les parts (persones treballadores, sòcies treballadores, col·laboradores externes, voluntàries, part social i usuàries dels serveis).
- És preventiu, buscant eliminar qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de gènere.
- Té coherència interna, és dinàmic i obert al canvis, en funció de les necessitats que puguin sorgir a partir del seguiment i l'avaluació.
- Parteix d'un compromís de l'empresa, que garanteix els recursos humans i materials necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació.

El Pla d'Igualtat ha estat treballat conjuntament per part de l'equip i acordat entre les persones treballadores en reunió plenària (a ser ratificat en Assemblea el 2025). Ha estat impulsat per un equip motor paritari, format per persones amb amplis coneixements del funcionament de Nexes i amb experiència en diverses àrees de la mateixa. A més, es va comptar amb diverses formacions externes dirigides a millorar el disseny i implantació de plans d'igualtat, així com de formacions en altres aspectes relacionats amb el benestar emocional, la comunicació externa o la comunicació no violenta.

## Principis clau

### 1. Enfocament en drets

- El Pla d'Igualtat es basa en la garantia de drets humans per a totes les persones que conformen Nexes i que rodegen l'organització, encara que no en formin part directament, assegurant la igualtat d'oportunitats i el respecte a la dignitat. Això implica la protecció de drets laborals, la promoció de la no-discriminació, i l'establiment de mecanismes clars per fer valer aquests drets.
- S'entén la igualtat com un dret fonamental i no com una concessió, buscant el reconeixement dels drets laborals des d'una perspectiva feminista que redueixi les desigualtats estructurals i enforteixi l'autonomia del personal.

### 2. Mirada Interseccional

- El Pla integra una perspectiva interseccional, considerant com la identitat de gènere interactua amb altres eixos de discriminació, com ara l'origen ètnic, la classe social, l'orientació sexual o la diversitat funcional. Això permet adaptar

les accions per a les necessitats de tots els membres de l'equip, especialment de les persones més vulnerabilitzades.

- Aquesta mirada assegura que no només es treballi en la igualtat de gènere, sinó també en la reducció de desigualtats més àmplies, que poden amplificar les barreres per a les persones dins i fora de l'organització.

### **3. Participació**

- La participació activa de tot l'equip de Nexes és fonamental per a l'elaboració, implementació i avaluació del pla. Això inclou sessions participatives, consultes periòdiques i dinàmiques grupals que garanteixin que totes les veus es consideren en les decisions i accions.
- Es prioritza una construcció col·lectiva de les accions i les polítiques, fomentant que cada persona de l'organització pugui expressar les seves inquietuds i idees i sentint-se corresponsable del canvi que es vol aconseguir.

### **4. Transversalitat**

- El principi de transversalitat implica que la perspectiva de gènere i igualtat s'apliqui a tots els àmbits d'actuació de Nexes, des de la política de contractació fins a les comunicacions internes i externes, passant per les relacions amb la base social i les altres entitats amb les quals es col·labora.
- Totes les decisions i projectes han de ser analitzats sota aquest prisma per assegurar que cap àmbit quedi fora de la mirada feminista i de cura, i per consolidar la igualtat com un valor central i no aïllat.

### **5. Integralitat**

- La integralitat del pla garanteix que les mesures proposades siguin completes i coordinades per abordar els múltiples aspectes de la igualtat de gènere i la diversitat dins de l'organització. Això vol dir que el pla no es limita a mesures puntuals, sinó que té en compte totes les dimensions de la vida laboral, personal i emocional de l'equip.
- Les accions inclouen tant mesures estructurals com culturals, promovent el benestar general i la transformació de la cultura organitzativa de Nexes de manera holística i integral.

### **6. Transformació**

- Aquest principi busca generar canvis reals i profunds en la cultura i pràctiques de Nexes, anant més enllà de la complerta amb requisits legals i assumint un compromís amb la transformació social i l'equitat. Es tracta d'impulsar una cultura interna que permeti el creixement col·lectiu i una estructura de treball més justa i igualitària.
- Aquest enfocament transformador és clau per garantir que el Pla d'Igualtat produeixi canvis sostenibles i inspire accions de canvi dins i fora de l'organització.

### **7. Transparència**

- Tot el procés de disseny i implementació del Pla d'Igualtat és obert i conegut per tot l'equip. Malgrat ser desenvolupat per un equip reduït, aquest ha fet traspàs a la resta de l'equip en les reunions plenàries mensuals. Allà s'hi han comunicat les decisions preses, els progressos, el seguiment i els resultats, per fomentar la confiança i la implicació, alhora que es reforçava la participació amb diferents dinàmiques.

### **8. Corresponsabilitat**



- Corresponsabilitat posa l'accent en el fet que l'èxit del Pla d'Igualtat depèn de la implicació i compromís de tothom. Això implica que cadascú assumeixi el seu paper en la implementació i manteniment de les accions, compartint així la responsabilitat de promoure un espai de treball més equitatiu.

Amb aquests principis clau i addicionals, el Pla d'Igualtat es configura com una eina no només d'equitat i respecte dins de l'organització, sinó com un compromís de Nexes amb una transformació social sostenible i amb efecte a llarg termini.

# Diagnosi

La diagnosi de gènere realitzada a Nexes Interculturals SCCL el 2024 ofereix una radiografia detallada de la situació actual de l'entitat en termes d'igualtat de gènere, identificant punts forts i àrees de millora clau per a la implementació del Pla d'Igualtat.

## Resum de la diagnosi

### 1. Composició i contractació

Nexes és una entitat amb una plantilla majoritàriament femenina, amb dones ocupant un 66,67% dels càrrecs directius i representades en la majoria de funcions operatives, com ara l'atenció a les persones, l'administració, la comunicació i la gestió econòmica. Les vacants es cobreixen a partir de convocatòries obertes (publicades a la pàgina web de l'entitat, les seves xarxes socials i altres webs) o bé a través de contactes propers a Nexes. Sempre s'ha prioritzat l'idonietat de la candidatura atenent experiència i capacitat de les persones candidates. Està sobre la taula treballar en el desenvolupament d'una política formal que prioritzi la diversitat en les contractacions, tot i que es valora fomentar la incorporació de persones d'origen divers, especialment del Sud global.

### 2. Polítiques salarials i laborals

L'entitat s'adhereix al conveni col·lectiu d'Oficines i Despatxos, amb millores en algunes condicions, com ara els salaris. La política salarial és clara i objectiva. La retribució s'estableix a partir de tres categories laborals segons la responsabilitat assumida al lloc de treball, sense evidències de bretxa salarial per raó de gènere. Entre les tres categories, la proporció salarial horària es manté en un rang ajustat (1,54 entre els treballadors amb millor i pitjor salari). No obstant això, els últims anys la cooperativa presenta certa inestabilitat laboral per l'alta rotació del personal i col·laboradors, i no disposa de protocols específics per a la promoció professional.

### 3. Mesures de conciliació

Nexes implementa diverses mesures per afavorir la conciliació de la vida laboral i personal, com la flexibilitat horària i la possibilitat de treballar a distància. A més, ofereix permisos no retribuïts per a absències breus, tot i que encara no hi ha un protocol definit per a l'atenció de les absències per motius de conciliació.

### 4. Compromís i sensibilització

La direcció i l'òrgan de govern de Nexes s'han compromès amb la igualtat i la inclusió, promovent una cultura d'atenció emocional i cura entre el personal. Tot i això, la cooperativa encara no ha proporcionat formació formal en perspectiva de gènere, ni ha consolidat una narrativa organitzativa que integri aquests valors en totes les seves accions.

### 5. Participació, democràcia i distribució de tasques

Els espais de participació són majoritàriament inclusius, però la circulació de la informació i l'accés a les decisions poden ser desiguals, especialment per al personal nou, que sovint

desconeix debats anteriors i relacions de poder prèvies. En termes de distribució de tasques, es reconeix que algunes tasques reproductives o d'atenció queden invisibilitzades i no són sempre rotatives.

## **6. Discriminació i prevenció de l'assetjament**

Nexes es va adherir al [protocol de la XES](#) i, per tant, disposa d'un *Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual*, tot i que no tot l'equip n'és conscient. No s'han identificat experiències de discriminació o assetjament entre el personal, però es recomana reforçar la formació i coneixement de mesures preventives entre tot l'equip i comunicar de nou la seva existència i les persones referents en cas d'activar el protocol.

## **7. Conclusions generals**

La diagnosi destaca que Nexes és una organització amb una forta sensibilització cap a la igualtat i la cura de les persones. No obstant això, assenyala la necessitat de formalitzar aquest compromís en documents i protocols específics, establir una estructura més definida per a la gestió de conflictes i la conciliació, i certes mancances en la diversitat de l'equip. També se'n desprèn una distribució de tasques desiguals i l'existència de tasques invisibilitzades. En definitiva, el procés de diagnosi demostra una entitat en procés de consolidació de bones pràctiques en igualtat, però amb un marge ampli per a la millora en la formalització i implementació d'aquests valors en totes les seves accions.

## Eixos estratègics

Es presenten **els 2 eixos estratègics definits** que es vol abordar dins de Nexes per tal de poder promoure una societat més inclusiva i justa a través d'incloure la perspectiva de gènere, l'equitat i el llenguatge no-sexista en la nostra acció i comunicació.

Aquests s'han elaborat a través d'un **procés col·lectiu, comunitari i intern amb les persones que conformen l'entitat**: doncs, serà un procés de construcció conjunt.

1. **Cultura de tolerància zero envers la desigualtat i la discriminació.**
2. **El benestar emocional i cultura de les cures.**

## Objectius del Pla d'Igualtat

### Objectius Generals

Nexes busca formalitzar i implementar un Pla d'Igualtat amb perspectiva feminista i interseccional. L'entitat persegueix consolidar un document estratègic que defineixi els principis, objectius i accions necessàries per implementar la igualtat de gènere, incloent-hi bones pràctiques en llenguatge no sexista i altres mesures per fomentar la inclusió i la diversitat, amb la finalitat última de:

- Crear una cultura de tolerància zero envers la desigualtat i la discriminació:** fomentar una organització inclusiva i segura, lliure de qualsevol tipus de discriminació o violència de gènere, en coherència amb els valors de justícia social i transformació social que impulsa Nexes.
- Fomentar el benestar emocional de l'equip,** millorant l'equilibri entre vida laboral i personal de l'equip.

### Objectius Específics

1. **Promoure la conscienciació en perspectiva de gènere i interseccionalitat dins de Nexes i a l'entorn,** fomentant el coneixement de la diversitat d'identitats, normalitzar-les i valorar-les com una riquesa. Sensibilitzar tot l'equip sobre les desigualtats estructurals, promovent una cultura d'equitat i respecte a la diversitat dins de l'organització.
2. **Millorar en la identificació i prevenció de violències, privilegis i discriminacions.** Detectar i visibilitzar les violències, en les seves diferents formes, ja siguin més visibles i explícites o subtils i invisibles.
3. **Reduir la segregació i distribució desigual de les tasques.**
4. **Assegurar la igualtat d'oportunitats i la no discriminació en la selecció, promoció i retenció del talent.**
5. **Fomentar una comunicació, tant interna com externa, amb perspectiva de gènere interseccional,** a escala de llenguatge no verbal, de conceptes i de vocabulari utilitzat.

6. **Millorar la prevenció i eliminació de violències i discriminacions, amb una concepció àmplia de les violències des d'una perspectiva feminista interseccional.**
7. **Incorporar estratègies per millorar el benestar emocional del personal i fomentar una cultura de cures mútues dins l'equip**, atenent també les necessitats específiques de persones de col·lectius vulnerabilitzats, com joves migrants o LGBTIQ+.
8. **Implementar bones pràctiques en la gestió de la conciliació**: seguir polítiques laborals que facilitin la conciliació de la vida laboral i personal, com la flexibilitat horària i el teletreball, establint procediments que garanteixin que totes les persones de Nexes tinguin accés a aquestes mesures.

En definitiva, aquesta estratègia persegueix construir una entitat més vivible i sostenible. Per aquest motiu, la seva aplicació és transversal i esdevé un eix vertebrador de l'entitat present en l'acció de Nexes, com pot veure's als quadres següents. A llarg termini, el Pla d'Igualtat pretén consolidar-se i tenir continuació. S'estableixen mecanismes de seguiment i avaluació per assegurar la sostenibilitat i millora del Pla d'Igualtat en el futur, amb revisions periòdiques que permetin ajustar les accions en funció dels resultats obtinguts i de les necessitats canviants de l'organització.

En última instància, el Pla persegueix generar un canvi i un impacte positiu en la comunitat nexiana i externa. Per aquest motiu, l'experiència del Pla d'Igualtat de Nexes es vol compartir amb altres entitats socials i culturals, promovent sinergies i actuant com a referent de bones pràctiques en igualtat i inclusió a la comunitat de Poble-sec i més enllà.

## DESPLEGAMENT DELS EIXOS D'ACCIÓ

*Pendent de ser aprovat el juny 2025.*

<b>Eix d'acció 1</b>	Cultura de tolerància zero envers la desigualtat i la discriminació
<b>Objectius específic</b>	
Promoure la conscienciació en perspectiva de gènere i interseccionalitat dins de Nexes i a l'entorn, fomentant el coneixement de la diversitat d'identitats, normalitzar-les i valorar-les com una riquesa.	
<b>Acció (Què fem)</b>	<b>Indicadors avaluació</b>
<b>Recursos</b>	<b>Temporització</b>

<b>Eix d'acció 1</b>	Cultura de tolerància zero envers la desigualtat i la discriminació
<b>Objectius específic</b>	
Millorar en la identificació i prevenció de violències, privilegis i discriminacions.	
<b>Acció (Què fem)</b>	<b>Indicadors avaluació</b>
<b>Recursos</b>	<b>Temporització</b>

<b>Eix d'acció 1</b>	Cultura de tolerància zero envers la desigualtat i la discriminació
<b>Objectius específic</b>	
Reduir la segregació i distribució desigual de les tasques.	
<b>Acció (Què fem)</b>	<b>Indicadors avaluació</b>
<b>Recursos</b>	<b>Temporalització</b>

<b>Eix d'acció 1</b>	Cultura de tolerància zero envers la desigualtat i la discriminació
<b>Objectius específic</b>	
Assegurar la igualtat d'oportunitats i la no discriminació en la selecció, promoció i retenció del talent.	
<b>Acció (Què fem)</b>	<b>Indicadors avaluació</b>
<b>Recursos</b>	<b>Temporalització</b>

<b>Eix d'acció 1</b>	Cultura de tolerància zero envers la desigualtat i la discriminació
<b>Objectius específic</b>	
Fomentar una comunicació, tant interna com externa, amb perspectiva de gènere interseccional.	
<b>Acció (Què fem)</b>	<b>Indicadors avaluació</b>
<b>Recursos</b>	<b>Temporització</b>

<b>Eix d'acció 2</b>	Benestar emocional i cultura de les cures
<b>Objectiu específic</b>	
Millorar la prevenció i eliminació de violències i discriminacions, amb una concepció àmplia de les violències des d'una perspectiva feminista interseccional.	
<b>Acció (Què fem)</b>	<b>Indicadors avaluació</b>
<b>Recursos</b>	<b>Temporalització</b>

<b>Eix d'acció 2</b>	Benestar emocional i cultura de les cures
<b>Objectius específic</b>	
Incorporar estratègies per millorar el benestar emocional del personal i fomentar una cultura de les cures mútues dins l'equip.	
<b>Acció (Què fem)</b>	<b>Indicadors avaluació</b>
<b>Recursos/Espais</b>	<b>Temporització</b>



<b>Eix d'acció 2</b>	Benestar emocional i cultura de les cures
<b>Objectius específic</b>	
Implementar bones pràctiques en la gestió de la conciliació, seguint polítiques laborals que facilitin la conciliació de la vida laboral i personal, garantint que totes les persones de Nexes tinguin accés a aquestes mesures.	
<b>Acció (Què fem)</b>	<b>Indicadors avaluació</b>
<b>Recursos</b>	<b>Temporització</b>

A més, de manera transversal, per perseguir tots els objectius, des de Nexes treballarem, a més, donar continuïtat a les següents accions:

- Col·laborar amb altres organitzacions i entitats que comparteixin els nostres objectius en la promoció de la justícia social a través de la promoció de la perspectiva de gènere i l'equitat.
- Fomentar de manera quotidiana la sensibilització envers la temàtica de la inclusió
- Incloure el gènere com un eix transversal en les activitats i accions pedagògiques de Nexes. Per exemple, durant les trobades amb joves de mobilitat internacional, quan es treballin estereotips i prejudicis s'inclourà l'àmbit del gènere com una categoria més, obrint l'espai a visibilitzar discriminacions de gènere que pateixen les joves o persones properes i reflexionar sobre possibles mesures i accions al respecte.
- Periòdicament, oferir formacions internes a l'equip al voltant del gènere, feminisme i interseccionalitat

## Accions i seguiment

L'article 46 de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que els Plans d'Igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla permet comprovar la consecució dels objectius proposats i conèixer el procés de desenvolupament, amb l'objectiu d'introduir altres mesures si fos necessari o corregir possibles desviacions.

Per això, és fonamental establir un sistema d'indicadors durant el disseny del pla d'igualtat, que permeti fer-ne un bon seguiment i una avaluació dels resultats aconseguits. Del seguiment dels indicadors, ja establerts anteriorment, se'n ocuparà la Comissió de seguiment i avaluació.

La fase de **Seguiment** es recollirà informació sobre:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla amb evidències del procés d'execució anual.
- El grau d'execució de les mesures.
- Les conclusions i les reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment.
- La identificació de possibles accions futures.

L'**avaluació** té els objectius següents:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla.
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla.
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions (si es constata que es requereix més temps per corregir les desigualtats).
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats a Nexes de acord amb el compromís adquirit.

S'efectua en 3 eixos:

### Resultats

- Grau de compliment dels objectius plantejats al Pla d'Igualtat.
- Nivell de correcció de les desigualtats i deficiències detectades al diagnòstic.
- Grau d'assoliment dels resultats

### Procés

- Nivell de desenvolupament de les accions.
- Grau de dificultat trobat i percebut en el desenvolupament de les accions.
- Dificultats trobades i solucions empreses.

### Impacte

- Percepció per part de la plantilla de la millora que hagin suposat les accions envers el seu benestar emocional i l'acostament a la igualtat d'oportunitats a Nexes.
- Canvis a la cultura i idiosincràsia de Nexes.

## Comissió de seguiment i avaluació

### Configuració

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de Nexes serà paritària i estarà composta per 4 persones treballadores: 2 sòcies-treballadores i 2 treballadores. Addicionalment i en cas de que qualsevol dels membres de la comissió ho sol·liciti, es podran nomenar persones addicionals que participaran a les reunions en qualitat d'assessors/es.

La designació de les persones anteriorment esmentades es realitzarà dins dels 15 dies naturals següents a la ratificació del Pla a la tancada anual de Nexes al gener del 2025. Cada persona pertanyent a la Comissió podrà delegar-ne la representació i el vot.

La Comissió tindrà les funcions següents:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes al Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflecteixi l'avenç respecte als objectius d'igualtat dins la cooperativa, a fi de comprovar l'eficiència de les mesures implementades per assolir la finalitat perseguida i proposant, si escau, mesures correctores.
- Sol·licitar, si s'escau, assessoria en matèria d'igualtat en aquelles qüestions que en siguin competència decisòria.

Per tal de dur terme aquestes funcions, gaudirà de les següents atribucions:

- Interpretació del Pla d'Igualtat.
- Seguiment de la seva execució.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i la interpretació del Pla d'Igualtat.
- Impulsar les accions recollides al Pla d'Igualtat, duent a terme les definicions o adaptacions que resultin necessàries per perseguir els objectius establerts.
- Coneixement semestral dels compromisos acordats i del grau d'implantació.
- Els acords que adopti la Comissió en qüestions d'interès general i en línia amb els objectius marcats es consideraran part del present Pla i gaudiran de la seva mateixa eficàcia obligatòria.

### Procediment de modificació

El Pla d'igualtat s'ha de revisar quan concorrin les circumstàncies següents:

- Quan els resultats del seguiment i avaluació indiquin la necessitat de modificar-lo.
- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Per canvis o actualitzacions legislatives.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de Nexes Interculturals SCCL.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de la cooperativa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hi hagi servit de base per elaborar-lo.
- Degut a una resolució judicial que condemni la cooperativa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o que determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

Serà a les reunions de seguiment del Pla on la Comissió valorarà la necessitat de modificació del pla. El pla es pot modificar per consens entre els membres de la Comissió. Les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió del pla d'igualtat es resoldran per votació entre les parts que componen la comissió de seguiment. Si no hi ha consens ni majoria, es demanarà mediació externa a una altra entitat de l'Economia Social i Solidària (ESS) especialitzada en resolució de conflictes.

## Agraïments

Aquest Pla d'igualtat ha sigut possible, en part, pel suport de la diputació de Barcelona durant el 2024, a través del projecte aprovat per l'Àrea de Feminismes i Igualtat /Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania.

Amb el suport rebut de:



## ANNEX

### Annex 1: Definicions consensuades

Consulta el procés d'elaboració realitzat per arribar al Glossari comú de Nexes.

<b>Acció positiva</b>	Mesura específica a favor d'identitats que pateixen discriminacions per corregir situacions de desigualtat respecte a les identitats més privilegiades. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.
<b>Assetjament</b>	Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, no desitjat per la persona que el rep, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
<b>Assetjament sexual</b>	Comportament, no desitjat per la persona que el rep, de naturalesa sexual, que té com a propòsit o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i/o ofensiu.
<b>Assetjament per raó de gènere</b>	Comportament, no desitjat per la persona que el rep i relacionat amb el gènere d'una persona, que té com a propòsit o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i/o ofensiu.
<b>Coeducació</b>	Mètode educatiu basat en educar en la igualtat des de la diferència, possibilitant la llibertat d'expressar-se sense la mediació d'estereotips de gènere i donant suport als participants de les activitats educatives amb comportaments de gènere no normatius.
<b>Comunicació inclusiva</b>	Comunicació efectiva que facilita que el receptor del missatge el pugui rebre i processar, adaptant, entre altres, el vocabulari i l'idioma.
<b>Conciliació</b>	Equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals.
<b>Desigualtat</b>	No disposar de drets o oportunitats equivalents.
<b>Discriminació</b>	Tracte desfavorable, maltracte, negació o menyspreu cap a una persona o grup.
<b>Equitat</b>	Tracte just de les persones, tenint en compte les seves circumstàncies individuals i les desigualtats existents

	per assegurar que tothom tingui igualtat d'oportunitats i accés a recursos, beneficis i drets. Reconeixent que les persones tenen diferents contextos, necessitats, antecedents i capacitats, busquem abordar aquestes diferències de manera justa i adequada per garantir que ningú sigui discriminat o marginat a causa de factors com el gènere, l'ètnia, la procedència, l'orientació sexual, la discapacitat o qualsevol altra característica personal.
<b>Equitat de gènere</b>	Obtenció, per part de persones amb identitats de gènere discriminades, d'oportunitats equivalents a la resta, tenint present les posicions desiguals de què parteixen.
<b>Estereotip per raó de gènere</b>	Noció o imatge fixa que es té de les persones d'un grup, basada en una simplificació d'alguns comportaments o trets observats en aquestes persones, per raó de gènere.
<b>Estigma</b>	Condició, atribut, tret o comportament que fa que una persona sigui inclosa en un marc social pel qual rep una imatge negativa i se la veu com culturalment inacceptable o inferior.
<b>Feminisme</b>	Teoria i pràctica política i social que parteix del rebuig a la situació de desavantatge passada i present de diverses identitats de gènere, així com d'altres grups d'identitat de gènere discriminades, perseguint una igualtat efectiva entre gèneres.
<b>Sexe</b>	Trets físics, biològics, genètics i hormonals que caracteritzen a una persona.
<b>Gènere</b>	Significat social del sexe. Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, en funció del sexe d'una persona.
<b>Identitat de gènere</b>	Autoidentificació, sensació íntima, psicològica o psíquica que una persona té respecte al gènere al qual pertany: masculí, femení o d'un altre, independentment del seu sexe biològic de naixement.
<b>Igualtat de gènere</b>	Situació en la qual totes les persones, independentment del seu gènere, tenen els mateixos drets, oportunitats i tracte en els diferents àmbits de la vida.
<b>Interseccionalitat</b>	Perspectiva analítica i política que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres categories socials i trets identitaris i com aquests creuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi.
<b>Justícia restaurativa</b>	Procés en què totes les persones afectades per una injustícia tenen l'oportunitat de discutir com han estat afectades per ella i decidir què s'ha de fer per reparar el mal. Un procés de justícia restaurativa intenta que la

	justícia guareixi el mal generat utilitzant com a una eina clau la conversa entre les parts.
<b>Llenguatge inclusiu</b>	<p>Comunicació efectiva lliure d'estereotips i prejudicis i respectuosa amb els col·lectius oprimits i/o en situació de vulnerabilitat, amb un llenguatge que evita el biaix cap a unes identitats socials determinades. Això inclou:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar l'ús de termes o expressions que puguin reforçar estereotips o discriminacions de gènere, orientació sexual, etc., optant per alternatives que respectin i reconeixin la diversitat de gènere.</li> <li>• Evitar un ús del llenguatge que tendeix a invisibilitzar o amagar la presència o actuació de les dones i altres identitats minoritàries o discriminades. Per exemple, incloent el femení en el llenguatge (els i les alumnes, per exemple), o bé cercant l'ús de paraules neutres (l'alumnat).</li> <li>• Utilitzar un llenguatge que reconegui i respecti la igualtat i que no pressuposi que les persones han de ser definides pel seu sexe, gènere, origen, salut, orientació sexual,...</li> </ul>
<b>Perspectiva de gènere</b>	Enfocament que considera les desigualtats entre gèneres existents. Pretén identificar-les, visibilitzar-les, identificar-ne les causes i dissenyar i aplicar estratègies per reduir-les i així avançar cap a la seva eliminació, considerant les necessitats i expectatives de tots els gèneres com a igualment valuoses.
<b>Violència masclista</b>	Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.
<b>Violència simbòlica</b>	Violència que s'exerceix a través del conjunt d'estructures de pensament, culturals i socials d'un determinat grup en un determinat moment. Dirigida contra les dones i altres identitats, tendeix a oprimir-les i invisibilitzar-les.

## Annex 2: Protocol prevenció assetjament

Nexes s'adhereix al *Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere, o de preferència sexual* elaborat per la XES (Xarxa d'Economia Social de Catalunya) el 2023. Vigent fins el 2025.

- Consulta la carta d'adhesió, [aquí](#).
- Consulta el Protocol, [aquí](#).