

Protocol de l'Associació Educativa Integral del Raval relatiu a la igualtat de gènere, a la Conciliació i a l'estabilització de les plantilles de professionals.

I. PREÀMBUL

L'**Associació Educativa Integral del Raval** és una entitat no lucrativa que ofereix programes socioeducatius individualitzats i adreçats a infants, adolescents, joves i famílies en situació de vulnerabilitat.

Treballem per la igualtat d'oportunitats amb els grups més vulnerables, amb més dificultats per a la inclusió social en una societat amb desigualtats d'oportunitats.

Missió

L'objectiu principal de l'AEIRaval és treballar per la defensa dels drets fonamentals dels infants i joves del barri i per la igualtat d'oportunitats de tots ells i les seves famílies promovent l'educació com a instrument per al canvi social i la realització dels individus de manera integral.

Visió

L'AEIRaval vol esdevenir un agent de canvi actiu que promogui oportunitats iguals per a totes les persones, oferint programes específics i formant part dels organismes que possibiliten la presa de decisions cap a un sistema més inclusiu i equitatiu.

Valors

Compromís. Amb les persones, amb la comunitat, amb la societat i amb el futur.

Proximitat. Intervenim amb i des de la comunitat per a acompanyar a cada família en els seus processos de forma individualitzada i propera.

Gestió de la complexitat. Treballem amb i per a les persones, gestionant les diferències des de la interdisciplinarietat.

Inclusió. Generem processos perquè les persones tinguin oportunitats en condicions d'igualtat.

Transparència. Retornem la confiança que poseu en nosaltres: som transparents en els nostres projectes i en els nostres comptes.

II. ACCIONS RELACIONADES AMB LA IGUALTAT

Junta Directiva

Els càrrecs es distribueixen de la següent manera:

Presidència: dona.

Vicepresidència: home.

Secretaria: dona.

Tresoreria: home.

Vocals: 6 dones, 1 home.

Àmbit laboral

Per tot això es marquen els següents objectius en relació a la igualtat de gènere:

- Vetllem per la participació igualitària en els llocs de treball.
 - ✓ Disposem d'un organigrama orientat a una planificació estratègica.
 - ✓ Es procura un equilibri entre el número dels professionals homes i dones, sempre tenint en compte el major benefici dels infants, adolescents i joves, i les seves famílies, atesos des de l'entitat. En aquest sentit, en les Àrees Socioeducatives d'atenció als infants és molt necessari tenir referents d'ambdós sexes, per l'evolució psicosocial dels menors i per tenir referents evolutius positius femenins i masculins.
 - ✓ A nivell de tota la plantilla de l'entitat, predominen les treballadores dones en relació als treballadors homes.
- Assegurem la presència de dones en càrrecs de responsabilitat.
 - ✓ Disposem d'un organigrama orientat a una planificació estratègica.
 - ✓ La Direcció actualment és un home.
 - ✓ L'Equip de Coordinació de l'Àrea Tècnica en aquests moments està format per una dona i un home.
 - ✓ La Coordinació del Servei de Suport Psicosocial i Familiar és una dona.
- Promovem mesures per la conciliació de la vida familiar i laboral.
 - ✓ Disposem d'una bateria de mesures en base a les realitats familiars dels professionals de l'entitat.
- Promovem accions per a la prevenció de la salut i dels riscos laborals.
 - ✓ Promovem formació específica.
 - ✓ Disposem d'un protocol d'actuació davant l'assetjament a la feina.
- Vetllem per la igualtat retributiva.

- ✓ Posem en pràctica una política de salaris que no promou diferències retributives i sí el valor igualtaria entre homes i dones professionals de l'equip.
- ✓ No hi ha cap diferència salarial pel fet de ser treballadors homes o treballadores dones.
- Promovem unes condicions laborals igualitàries.
- ✓ Disposem d'una guia d'entrevista per a garantir l'avaluació en igualtat de condicions de les candidatures.
- ✓ No hi ha diferències de tasques entre homes i dones per a la mateixa funció desenvolupada dins de l'entitat.

Àmbit comunicatiu

- Promovem un llenguatge no sexista ni discriminatori en el conjunt de documentació interna de l'entitat.
- ✓ En el manual d'identitat corporativa de l'entitat està incorporat el tractament no sexista en perspectiva de gènere.
- Promovem un llenguatge no sexista ni discriminatori en el conjunt de documentació que publica l'entitat (xarxes socials, documents amb entitats, circulars amb famílies, projectes socioeducatius o altres tipus de comunicacions).
- ✓ En el manual d'identitat corporativa de l'entitat està incorporat el tractament no sexista en perspectiva de gènere.

Àmbit socioeducatiu

- En els diferents projectes desenvolupats des de l'entitat vetllem per a trencar amb els estereotips de gènere i garantir la igualtat d'oportunitats. La igualtat dels infants, ja siguin nens o nenes, sempre ha estat un dels principis de l'entitat des de la seva lluita per la igualtat d'oportunitats en la infància.
- En els grups d'infants, es procura que hi hagi un equilibri entre nens i nenes (aprox. 50%-50%).
- En la planificació educativa, sempre es té en compte realitzar activitats que puguin realitzar conjuntament tots els infants, sense cap tipus de discriminació per raó de gènere. Així mateix, en l'assignació de tasques o responsabilitats dins del grup procurem que estiguin repartides entre nens i nenes realitzant-les conjuntament (en el moment de recollir, de netejar...).
- També tenim cura per a que el llenguatge que utilitzem no sigui discriminatori en cap sentit i sigui un llenguatge veritablement inclusiu, independentment del sexe dels infants, així com també d'altres aspectes com l'origen i procedència, ideologies i creences...
- En relació al treball amb les famílies, cal dir que la presència de la figura materna cap a l'entitat i, en general, en la vida dels infants, és majoritària en detriment de la figura paterna, generalment molt poc present o, fins i tot, absent. Això fa que l'abordatge respecte el treball de la perspectiva de gènere sigui sempre partint del respecte, del reconeixement de la figura de materna i del

reforç positiu. Això ens permet abordar en entrevistes, tutories, mediacions o espais grupals, diferents models de parentalitat/ parentalitat positiva, desconstruir mites i rols marcadament estereotipats i ampliar la mirada sobre aspectes més igualitaris en relació a la criança, las tasques i repartició de càrregues familiars, per a apoderar a les dones.

II. ACCIONS RELACIONADES AMB LA CONCILIACIÓ I L'ESTABILITZACIÓ DE L'EQUIP

- Vetllem pel desenvolupament personal i professional de les i els professionals de l'entitat, incidint tant en els aspectes emocionals i personals, com tècnics, des d'una visió holística i complexa de la persona. A aquest efecte, tenim molt ben identificats aquells esdeveniments crítics de la carrera professional (acollida, promoció interna, baixa laboral, etc.), i activem dispositius específics per tal de donar una resposta eficient i adequada a llurs necessitats, com per exemple, el Pla de racionalització horària de l'AEIRaval.

Objectius relacionats amb l'adhesió dels professionals envers l'entitat

1. Aconseguir que es senti valorat/da i respectat/da.
2. Afavorir l'acollida i integració dels i les noves professionals en l'estructura dels Centres Oberts de l'AEIRaval.
3. Facilitar el desenvolupament d'aptituds i qualitats personals i professionals.
4. Facilitar el seu accés als plans i actuacions dels Centres Oberts de l'entitat.
5. Estimular la seva participació en el funcionament.
6. Posar a la seva disposició els mitjans i condicions necessàries per a desenvolupar la seva tasca educativa.
7. Potenciar el treball en equip.
8. Possibilitar i afavorir l'acció investigadora per a la millora de la pràctica educativa i de creació de nous projectes que afavoreixin als i les participants i la pròpia motivació del treballador/a.

Pla de racionalització horària de l'AEIRaval

1. Instauració d'un Banc d'Hores a mode de recuperació de les hores relacionades amb famílies i complexitat.
2. Registrar totes les hores fora jornada laboral que cadascú realitza quan hi ha una problemàtica amb una família de tipus greu.
3. Validar aquestes hores, si no són accidentals, prèviament junt amb Direcció.
4. Cal valorar la realització d'aquestes per l'impacte de la posterior recuperació.
5. Comptabilitzar la suma del Banc d'Hores amb bonificació de dies personals.
6. Cadascú les graduarà a través de la flexibilitat horària pròpia del lloc de treball.
7. Alliberar hores per a treball intern:
 - Programar un cop cada dos mesos (aproximadament) una tarda d'alliberament de cada educador/a. Planificar la organització de la tarda i figura de substitució amb antelació.
 - Programar jornades de treball intern per a la preparació de la campanya d'estiu i altres campanyes extraordinàries determinades prèviament.
8. Comptabilitzar el còmput d'hores en les setmanes no-senceres. En setmanes on hi ha dies

- lliures i/o festius, cal fer un repartiment proporcional de les hores setmanals a treballar.
9. Recuperar els 2 dies que corresponen per la realització de més hores anual segons conveni.
 10. Obrir la possibilitat de repartir els 31 dies naturals de vacances acord sota conveni a altres èpoques de l'any sempre que el servei quedi cobert. Caldria revisar els mecanismes de substitució (borsa de suplents) i regulació segons calendari.
 11. Bonificació de les hores de pernocta entre la 16a i 24a hora nocturna a colònies.
 12. Bonificació en dies personals per hores extres realitzades contemplat a 1,5h per hora realitzada.
 13. Calendaritzar una Jornada de Reflexió trimestral.
 14. Promoure la formació continuada i reciclatge de l'equip, així com regular la participació i dedicació a aquestes.
 15. Competenciar tots els coordinadors/es responsables de projecte del títol de director/a de lleure (subjecte a finançament).

Apostem per la promoció interna de l'equip, davant una situació de canvi, ampliació de plantilla o baixa d'un professional, sempre i quan, el perfil de la persona promocionada sigui coherent a les característiques del lloc de treball a ocupar. Entenem que la promoció interna és un recurs potentíssim per estrènyer els llaços de la professional amb l'entitat, i que incideix de ple en les seves expectatives i, per tant, en la seva motivació i desenvolupament professional.

Pla de seguiment i cura de l'equip de professionals

- Desenvolupar entrevistes individuals a l'inici i a finals de curs amb tots i cadascun dels treballadors/es.
- La direcció ha de mostrar-se disponible per a cadascun dels treballadors i treballadores quan hi ha una dificultat.
- La direcció fa un seguiment no només individual, sinó de les parelles educatives dels projectes.
- Estabilitat horària i flexibilitat en les jornades de matins i treball intern a conveniència del treballador/a.
- Desenvolupar espais de cura i autocora per a l'equip degut a la gestió de la complexitat. Això es farà mitjançant:
 - a) possibilitat de tenir espais de teràpia individual breu,
 - b) espais terapèutics grupals,
 - c) activitats en equip per al coneixement i la calma,
 - d) establir en el calendari laboral de l'any en curs i arrel de les percepcions de la direcció, generar espais per tenir aturades de projecte quan aquests ho precisin,
 - e) espais de conversa entre equips educatius per compartir recursos, inquietuds envers un cas d'una família que ens amoïna,
 - f) afavorim la supervisió de casos i pràctiques de les educadores i els educadors.
- Promovem una formació interna cíclica des d'una visió integral de tot l'equip de l'entitat, com a estratègia per a promoure la motivació –individual i grupal-, la cohesió de l'equip i la innovació. A aquest efecte, disposem d'un Pla de Formació biennal que s'elabora de manera participada i

que recull les principals inquietuds i necessitats expressades per l'equip i que són coherents amb el Pla Estratègic de l'AEIRaval.

- Facilem i esperonem a tot l'equip a participar en cursos, seminaris, jornades, congressos, etc. externs com a estratègia d'apoderament i creixement personal i professional. Per fer-ho possible, financem (total o parcialment) aquestes activitats, en pro de l'equitat i la igualació d'oportunitats, amb independència del capital econòmic de les treballadores i garantim mecanismes de compensació horària derivades de la participació en aquestes activitats, amb el benentès que són accions que permeten complementar i aprofundir la tasca socioeducativa que es du a terme.
- Fomentem la creació de nous projectes –coherents amb les noves necessitats socioeducatives- i l'impuls de comissions de treball que aborden de manera transversal aspectes clau de l'acció socioeducativa de l'entitat (gènere, pedagogia i treball amb famílies) i que permeten repensar i redefinir els projectes existents des d'una nova mirada més complexa i transversal. A aquest efecte, millorem les mesures contractuals (sou, horari, etc.) a les necessitats derivades d'aquestes noves funcions.
- Apostem per una organització transversal, tot dotant a l'equip de diferents espais de treball i coordinació amb la direcció per tal de canalitzar inquietuds, motivacions, etc. i avançar plegades i plegats en la millora d'una organització al servei de la societat. Endemés, i des del mes de gener de 2021, s'han establert 3 espais de coordinació anuals de l'equip de l'entitat amb la Junta Directiva de l'AEIRaval en forma d'Assemblea. Es pretén, així, fomentar l'apoderament de les i els professionals i, sobretot, la seva adhesió (sentit de pertinença) envers l'entitat.

“ En un context de re-incorporació a l'AEIRaval després d'una excedència voluntària posterior a una baixa de maternitat (gener 2021), la direcció de l'entitat es reuneix amb mi per identificar quines són les meves necessitats derivades de la cura dels meus infants, i poder encaixar, així, aquestes necessitats de cura als requisits específics del meu lloc de treball. Fruït d'aquesta conversa s'acorda la conveniència d'adoptar el tele-treball com a fórmula d'organització més adient, amb una quota de presencialitat setmanal per tal de poder donar resposta a les necessitats de l'equip. D'altra banda, es pacta la durada de la jornada en funció de les meves possibilitats. En tercer lloc, s'estableix un sistema de compensació d'hores flexible. Finalment, s'acorda la possibilitat de modificar l'organització de la meva jornada en determinats períodes de l'any per poder afavorir la conciliació familiar. Tot plegat és possible gràcies a un lideratge basat en la confiança, el respecte i l'empatia envers l'equip.

(Testimoni: Professional de l'àrea de Programes de l'AEIRaval, juny de 2021).