

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CUIDADOS INTERNOS

2022-2026



Autoría: Núria Beunza Massana (Consultora externa).

Comisión de Seguimiento:

Mar Benseny Albà (Responsable de Programas),
Lurdes Vidal Bertran y Míriam Acebillo Baqué (Junta Directiva)

Lina María González Mejía, Núria Millan Iniesta, Alys Samsón Estapé (Comisión de género)

Fecha de elaboración: de 10 de diciembre de 2021 a 15 de enero de 2022

Fecha de aprobación: 16 de enero de 2022

Financiado por:



ÍNDICE:

1.	Introducción. -----	2
1.1.	Objetivos. -----	3
2.	Marco normativo y conceptual. -----	4
2.1.	Definiciones. -----	4
2.2.	Normativa aplicable	8
3.	Contexto de las entidades de acción/intervención social	13
4.	Presentación de la organización. -----	15
4.1.	La visión de NOVACT	15
4.2.	La misión de NOVACT	15
4.3.	Valores e ideario político de NOVACT. -----	16
4.4.	Datos de la entidad	17
4.5.	Carta de compromiso	18
5.	Diagnosis. -----	19
5.1.	Ámbitos e indicadores utilizados en la diagnosis.	19
5.2.	Procesos y metodología	21
5.3.	Conclusiones de la diagnosis -----	22
6.	Plan de acción. -----	40
6.1.	Objetivos generales	41
6.2.	Objetivos específicos	41
6.3.	Acciones para el plan de igualdad de NOVACT.	43
6.4.	Temporalización de las acciones	71

1. INTRODUCCIÓN

El nuevo Plan de Igualdad de NOVACT responde a la necesidad de concretar varias de las aspiraciones y valores recogidos en el Plan Estratégico 2022-2025 "Hacer frente al autoritarismo", que es a su vez el resultado de un proceso de construcción colectiva impulsado desde el equipo técnico y con participación de socias, financiadores y el Consejo de la organización.

En el Plan Estratégico 2022-2025, la igualdad y la justicia de género están presentes en dos niveles articulados entre sí: como enfoque transversal de justicia de género, que debe impregnar todas las líneas de acción externas, y como mandato organizativo interno recogido en la Línea Estratégica 5.

A nivel transversal, el Plan define la justicia de género como uno de los tres enfoques que deben atravesar toda la acción de NOVACT, reconociendo explícitamente que "el proceso de transformación de las relaciones de poder basadas en género comienza cuando quienes experimentan múltiples discriminaciones se organizan para entender su situación, identificar soluciones y trabajar colectivamente para crear una sociedad más justa y equitativa." Este enfoque se complementa con el compromiso de adoptar una perspectiva interseccional desde la que detectar cómo el género, la orientación sexual, la clase social y las características étnico-raciales son ejes de opresión y ámbitos de discriminación.

A nivel interno, la Línea Estratégica 5 ("Adaptar la organización a nuestros valores y desafíos") define como objetivo explícito para el período 2022-2025 que NOVACT avance en ser una organización "cada vez más no violenta, horizontal y feminista". Para ello, recoge acciones específicas que son el fundamento directo de este Plan de Igualdad: reforzar la Comisión de Género dotándola de presupuesto propio (acción 1), velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad y el Protocolo de violencias sexuales (acción 8), generar espacios de reflexión sobre antirracismo e interseccionalidades en la estructura interna (acción 37), y favorecer la diversidad en el equipo y el Consejo en cuanto a orientación sexual y origen étnico (acción 38).

Todo ello se asienta sobre los valores organizativos aprobados colectivamente, que constituyen la base ideológica de este Plan: el feminismo como valor-guía explícito junto a los derechos humanos y la seguridad humana (valor 4); la construcción de una sociedad libre de discriminación y estigmas sociales (valor 2); la adopción de la perspectiva interseccional (valor 6); y, de manera especialmente significativa, el principio de coherencia interna definido como "ser el cambio que queremos promover" (valor 1), que obliga a la organización a encarnar en su funcionamiento cotidiano los valores que defiende en el exterior.

Al igual que su predecesor, este Plan de Igualdad tiene la particularidad de incorporar los cuidados internos como dimensión constitutiva y no como anexo. Esta decisión responde a una convicción política: en sociedades heteropatriarcales, los valores y las tareas se distribuyen entre masculinos y femeninos, siendo los primeros los considerados ejemplares y los segundos relegados al ámbito familiar e invisibilizados en el espacio laboral. Los cuidados —entendidos tanto en su dimensión material como relacional— son sistemáticamente definidos como trabajo femenino y, por tanto, excluidos del reconocimiento organizacional. Incluirlos en el Plan de Igualdad es un acto de revalorización política de la ética del cuidado, coherente con la oportunidad que el propio Plan Estratégico 2022-2025 identifica en el contexto actual: "la consciencia de que debemos bajar el ritmo y poner los cuidados en el centro". Los indicadores de cuidados se transversalizan, por tanto, a lo largo de los distintos ámbitos del Plan, sin quedar reducidos a un apartado separado. Otro aspecto a comentar es que hay secciones específicas del Plan de Igualdad definidas y de obligado cumplimiento por la normativa vigente, entre otras la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Estas secciones se expresan siguiendo la normativa, en lógica binaria Mujer/hombre. Otras secciones en cambio permiten incorporar nuevos elementos

como los relacionados con los cuidados internos y en el Protocolo también se podrá dar una visión más inclusiva, más diversa e interseccional.

En uno de estos intentos por dar visibilidad a las identidades sexuales diversas, se ha incluido en el cuestionario online elaborado para la fase de diagnóstico, (el cual se ha hecho llegar a toda la plantilla) una tercera categoría "otros" con la intención de visibilizar a las personas que no se identifican con la construcción binaria del género. A pesar de esto las herramientas e instrumentos de análisis que se ofrecen en este documento, están diseñadas para contemplar el sexo binario y los resultados se piden en clave Mujer/Hombre.

Este documento consta de varios capítulos, los cuatro primeros están centrados en dar contexto y un marco explicativo tanto del Plan de Igualdad como de la entidad y poner las bases para entender mejor el proceso de elaboración e implementación de este plan. Los dos capítulos posteriores corresponden a las dos fases principales de la elaboración del Plan de Igualdad: la diagnosis y el plan de acción. La diagnosis tiene la función de mostrar la situación interna de la organización en un determinado momento para a partir de ahí diseñar un plan de acción que permita incluir las medidas y mejoras adecuadas a la situación y características concretas de la organización. El plan de acción contempla todas las acciones que deberán implementarse durante el tiempo establecido para el Plan de Igualdad que en este caso es de 2 años, comenzando el 16 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2021. Finalizado este periodo se deberá hacer una evaluación de la implementación de las acciones para definir un nuevo plan, con aquellas acciones que deban mantenerse y aquellos aspectos que aun necesiten atención.

En el proceso de elaboración de este Plan de Igualdad, se ha incluido a las personas trabajadoras y al Consejo en todo el proceso, para hacerlo más participativo e incentivar la implicación de toda la organización. Esto se ha conseguido mediante reuniones focales, entrevistas individuales y un cuestionario online, durante la diagnosis. Para la parte de las acciones se hicieron dos sesiones participativas, una para el plan de igualdad y otra para el protocolo de prevención y actuación ante el acoso discriminatorio y las violencias sexuales, en las que las personas trabajadoras pudieron aportar ideas y propuestas para las acciones del Plan de Igualdad y del protocolo.

1.1 OBJETIVOS

- Impulsar y acompañar un proceso participativo, transformador y capacitador, que involucre al Consejo de la entidad y al equipo de trabajo y que como resultado dote a NOVACT de un plan de igualdad actualizado que sirva de marco de referencia y determine las acciones a seguir para poder avanzar y alcanzar su enfoque transversal de promover la justicia de género y a la Línea Estratégica Adaptar la organización a nuestros valores y desafíos. Concretamente, con el objetivo de mejorar el enfoque de género en su estructura y valores, procesos de contratación, recursos humanos incluyendo la conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros.
- Definir colectivamente criterios para desarrollar una cultura de cuidados interna, que mejore el bienestar y la relación entre las personas que trabajan o colaboran con la organización.
- Decidir y elaborar los protocolos específicos y/o documentos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la entidad en materia de perspectiva de género.
- Desarrollar los anteriores objetivos con una visión feminista, diversa e interseccional.

2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

2.1 DEFINICIONES

Esta es una selección de términos que se pueden encontrar a lo largo del presente plan y/o que ayudan a entender el contexto y la perspectiva conceptual del plan. Los conceptos que aparecen se dividen en tres ámbitos: perspectiva feminista y ética del cuidado, relaciones laborales en el ámbito organizativo y cooperación al desarrollo, educación por la paz y Derechos Humanos.

Perspectiva feminista y ética del cuidado

Androcentrismo: sesgo de valores, metodologías o conocimientos que consideran que los hombres y lo considerado masculino es lo que importa y tiene más valor. Es la aceptación de lo masculino como lo neutro. A menudo, la autonomía es un valor atribuido a la masculinidad y, por lo tanto, se convierte en androcéntrico al desdibujar la interdependencia de las personas a lo largo de los diferentes momentos del ciclo vital o por necesidades relacionales.

Desigualdad: no disponer de derechos u oportunidades equivalentes.

Discriminación: actitud que conlleva actitudes y acciones de intolerancia y rechazo hacia grupos enteros de población que se perciben de manera homogénea, lo que desemboca en procesos de marginación y exclusión social. La discriminación proviene de los estereotipos y los prejuicios. Incluye desde actitudes muy sutiles, aparentemente inofensivas, hasta el acoso continuado o la violencia.

Equidad de género: obtención, por parte de las mujeres, de oportunidades equivalentes a las de los hombres, teniendo presente las posiciones desiguales de las que parten las mujeres.

Ética del cuidado: va más allá de la norma institucionalizada y abstracta en la que se basa la ética de la justicia, e incorpora una mirada contextual, inmersa en los detalles de las situaciones, personas, tiempos y espacios, pivotando alrededor del concepto de «responsabilidad», surgida de la conciencia de formar parte de una red de relaciones de interdependencia.

Expresión de género: forma en la que una persona expresa su género, independientemente de su identidad de género. Una persona puede sentirse mujer (identidad de género), pero expresarse de forma masculina (expresión de género), o al revés.

Feminismo decolonial: plantea una crítica a la forma en que el feminismo occidental y eurocéntrico, blanco y de clase media ha planteado la igualdad y la emancipación de las mujeres o las sexualidades y géneros no binarios. Los feminismos decoloniales ponen en el centro la intersección entre las opresiones y los conflictos de sexo/género, clase y etnia, relacionándolos con las instituciones y categorías culturales impuestas por el colonialismo y neocolonialismo, entre ellas el mismo feminismo.

Feminismos: diversas teorías y prácticas políticas que parten del rechazo a la situación de desventaja pasada y presente de las mujeres como grupo social. Se trata de un pensamiento y de una práctica de carácter crítico y plural. Los diferentes feminismos se determinan por la manera en que se define esta desventaja (opresión, desigualdad, falta de libertad, etc).

Género: significado social del sexo. Construcción cultural, social y económica que configura las relaciones sociales y de poder entre dos categorías, hombres y mujeres, y la identidad de estas.

Heteropatriarcado: sistema que atribuye la máxima autoridad moral, social y política al hombre, adulto, heterosexual y cabeza de familia, estableciendo una jerarquía de sexo, edad y opción sexual. Uno de los pilares del sistema heteropatriarcal ha sido el modelo de familia nuclear, surgido y fomentado raíz del capitalismo industrial.

Identidad de género: autoidentificación, sensación íntima, encarnada y tangible de ser hombre, mujer u otra categoría no binaria, y puede no corresponder con el sexo biológico.

Igualdad de oportunidades: equivalencia en el acceso a recursos, derechos y deberes.

Interseccionalidad: tiene en cuenta los diversos ejes de opresión que pueden sufrir las mujeres entendiéndose que la opresión final no es la suma de todos los ejes de opresión existentes, sino que supone un eje de opresión diferente.

Machismo: conjunto de actitudes, ideas y prácticas que atribuyen superioridad a los hombres respecto a las mujeres. Perspectiva de género/feminista: consideración de mujeres y hombres como si sus necesidades y expectativas fueran igualmente valiosas.

Sexo: conjunto de características biológicas de nuestros cuerpos que nos permiten identificarnos como machos o hembras: los órganos genitales internos y externos, las características sexuales secundarias, los cromosomas y la predominancia de unas u otras hormonas (testosterona o estrógenos). La construcción binaria del sexo como dos categorías inamovibles es fruto de nuestra cultura, ya que el sexo de la población es un continuum.

Sexismo: discriminación o desigualdad por razón de sexo o género de la persona afectada.

Trabajo(s)

Carga total de trabajo: suma de las horas de trabajo teniendo en cuenta todos los tipos de trabajos y tareas, haciendo especial énfasis en incluir en el cálculo las tareas reproductivas y de cuidados. A menudo se utiliza para calcular las diferencias entre las horas de trabajo de hombres y mujeres.

Conciliación y corresponsabilidad: la conciliación es el término que usamos para hablar de la organización de los tiempos de trabajo en relación con los tiempos para la vida familiar o doméstica y personal. Algunas teóricas han superado el concepto de conciliación sustituyéndolo por el de corresponsabilidad. Con este cambio, las tareas de cuidado dejan de ser problemas individuales o domésticos para pasar a ser problemas sociales, que deben enfrentarse en un marco igualitario y donde todas las partes deben asumir su parte de responsabilidad social, tanto los hombres y las mujeres como las empresas y la administración.

Crisis de cuidados y cadenas globales de cuidados: debido a los cambios sociales de las últimas décadas, en los países del norte global la reproducción de la vida se ha hecho insostenible y no ha sido asumida por el Estado ni por el mercado. Una de las respuestas que se han dado es la externalización de las tareas de cuidado a otras mujeres (de otras edades y sin cargas familiares) o a personas migradas del sur global, que a la vez están dejando de asumir las tareas de cuidado de personas a sus países de origen, tareas que quedan relegadas a otras mujeres, creando lo que se ha llamado cadenas globales de cuidados.

Distribución equitativa de las tareas: reparto igualitario, en cuanto a tiempo, bienestar y valor social atribuido, de las diversas tareas para la sostenibilidad de la vida y el sustento de cualquier organización o sistema.

División sexual del trabajo: asignación de funciones sociales y trabajos según los roles de género que se atribuyen a las personas en función de su sexo.

Sostenibilidad de la vida: concepto introducido por la economía feminista que reivindica que las vidas humanas dignas de ser vividas deberían ser el objetivo principal del sistema económico, produciendo un desplazamiento del beneficio económico como interés principal de la economía actual. En este sentido, el concepto de sostenibilidad de la vida implica también reconocer cuáles son los trabajos y los tiempos para las tareas domésticas y de cuidado para que sean contabilizadas en la economía formal.

Tipo de trabajos: diferenciamos entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado y entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, que también podemos denominar trabajo doméstico y de cuidados. Dentro de la teoría feminista, hay mucha polémica sobre qué incluye cada uno de estos trabajos, lo que es innegable es la jerarquización que se establece del trabajo remunerado y productivo por encima del trabajo no remunerado y reproductivo.

Trabajo de cuidado/reproductivo: serie de actividades destinadas a atender el cuidado (propio, del hogar o la familia) y a cubrir la gestión y el mantenimiento de las infraestructuras para su cuidado. Buena parte de este trabajo reproductivo no se remunera, es mayoritariamente femenino y no está inscrito en la lógica mercantil. Es un trabajo que no está reconocido como tal por la actual organización social.

Usos sociales del tiempo: el trabajo remunerado es el que organiza los tiempos sociales, es decir, el tiempo que destinamos a hacer todas las actividades cotidianas. La organización social de los tiempos actualmente excluye, invisibiliza y dificulta la realización de las tareas del trabajo doméstico y de cuidados, necesarias para el sostenimiento de la vida

Organizaciones

Cultura de las organizaciones: conjunto de valores y símbolos que se activan, se negocian, transgreden... entre los diferentes grupos de una organización.

Democracia y toma de decisiones: los modelos de participación definen las posibilidades de acceso a la información y la toma de decisiones, y tienen efectos de género diferenciados.

Democracia profunda: es aquella que tiene en cuenta aspectos marginados socialmente como los sentimientos, las emociones, las necesidades, la inclusión y la sostenibilidad de las organizaciones.

Estructura de las organizaciones: todos aquellos procedimientos formales e informales de gestión de las relaciones, la toma de decisiones, la distribución de tareas y responsabilidades y los canales de información en el seno de una organización.

Expresiones de poder: las relaciones de poder pueden expresarse de la siguiente manera: «poder sobre», «poder para», «poder con» y «poder desde el interior».

Liderazgos: procesos de conducción y guía para transformar la realidad y hacer realidad proyectos y visiones. En su ejercicio, el uso que se hace del poder, así como el entramado de rangos y privilegios en que se enmarca, son fundamentales. Un mal uso hace daño a las personas de nuestro entorno y desmotiva a los equipos y colectivos. Enfocamos el liderazgo desde una vertiente múltiple, horizontal, creativa, eficiente, democrática, sostenible y, evidentemente, más cuidadosa.

Mecanismos de gestión de conflictos: aquellas herramientas, dinámicas o espacios formales o informales de abordaje de los malestares, los conflictos, de las relaciones y las personas involucradas.

Privilegios: ventaja excepcional concedida a alguien, liberándolo de una carga. Hay que ver quién obtiene este trato de favor, en qué casos y por qué motivos.

Relaciones de poder: entendiendo el poder como una red de relaciones múltiples, las relaciones de poder entre mujeres y hombres se configuran mediante la construcción social de la identidad de género (diferente socialización, división sexual del trabajo, diferentes itinerarios sexuales...) y de las prácticas de dominación o sumisión. Estas prácticas, mediante diferentes estrategias, se insertan o resisten en los cuerpos a través de la violencia simbólica, estructural y relacional.

Cooperación al desarrollo, educación para la paz y los Derechos Humanos

Comunicación Noviolenta (CNV): modelo de comunicación que tiene como objetivo que las personas se comuniquen entre sí y consigo mismas de forma empática y eficiente. La CNV enfatiza la importancia de expresar con claridad las observaciones de aquello que conflictúa, los sentimientos que se derivan, las necesidades no satisfechas y las peticiones de transformación, evitando el juicio de valores, la acusación, las amenazas, la coerción, la culpa y la vergüenza. El principio fundamental de la CNV es que las propias necesidades no se resuelvan a costa de frustrar o impedir las necesidades de las otras personas.

Cultura de la paz: defiende la no aceptación de la violencia en ningún caso en la medida que se entiende como una vulneración de derechos. El uso de la violencia es incoherente con el discurso y el trabajo de construcción de unas sociedades justas y en paz, ya que la superación de las violencias en sus diferentes vertientes es una expresión de la transformación social.

Derechos Humanos: la defensa por los Derechos Humanos implica la defensa de los derechos individuales y colectivos con una clara orientación al bienestar de las personas y de los pueblos, garantizando la no discriminación. Deben ser una herramienta de transformación de las relaciones de poder existentes.

Género en el Desarrollo (GED): es el paradigma que hace hincapié en las relaciones de poder desiguales y de subordinación que frenan un desarrollo y una participación igualitaria entre mujeres y hombres y utiliza el empoderamiento como estrategia para promover la equidad.

Justicia global: tiene como objetivo la transformación de las relaciones de poder que generan desigualdades partes, mediante —entre otros— la redistribución de los bienes y la educación para una ciudadanía global.

Mainstreaming de género: es la estrategia, incluida en el paradigma GED, que reclama la transversalización de la equidad no sólo en cualquier actuación de cooperación al desarrollo, sino también en el seno de las organizaciones que las promoverán, en tanto que estas producen y reproducen desigualdades. Una de las críticas que se hace a este paradigma es el hecho de diluir las responsabilidades de las diferentes áreas a la hora de incorporar la perspectiva de género en sus acciones. Fruto de la incorporación del *mainstreaming* de género, el género se ha incorporado como categoría técnica «obligada», olvidando su aspecto de incidencia política.

Mujeres en el Desarrollo (MED): es el paradigma según el cual se considera a las mujeres aisladamente, se focaliza en el subdesarrollo, pero no en el género; hay que establecer acciones específicas destinadas a este colectivo, pero no a su empoderamiento. No se cuestiona la división de roles.

Prevención de conflictos: en el contexto de la cultura de paz, provenir significa proveer a las personas y a los grupos de las aptitudes necesarias para afrontar un conflicto. La prevención se diferencia de la prevención de conflictos en que su objetivo no es evitar el conflicto, sino aprender a afrontarlo. La prevención se debe trabajar de forma paulatina, desde los aspectos más superficiales hasta los más profundos de uno mismo y de la relación con los demás: conocimiento de una misma y de las otras personas, cariño, confianza, comunicación y cooperación.

2.2. NORMATIVA APLICABLE.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido por diversos textos normativos internacionales de derechos humanos. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, siglas en inglés), en 1979, indica que los Estados

Partes reconocen "que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia". Este es el primer instrumento jurídico que, en forma clara e inequívoca, afirma la igualdad de todas las personas y, expresamente, se refiere al sexo como motivo de discriminación. Es, en consecuencia, el fundamento de toda la creación jurídica de carácter internacional relativa a la mujer y marca el inicio de un cambio histórico en el discurso político.

Naciones Unidas ha organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en la Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995). La última marcó un punto de inflexión importante para la agenda global para la igualdad de género, al ser aprobada por unanimidad por los 189 países participantes.

Este plan de igualdad se ha elaborado teniendo en cuenta el marco jurídico internacional, comunitario, estatal y autonómico referente a esta materia.

Unión Europea

A nivel comunitario, la igualdad ha constituido uno de los principios fundamentales de la construcción europea, tal como refleja el Tratado de Ámsterdam (1999), que avanza en la asunción del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea y afirma el principio de transversalidad de género, subordinando todas las acciones de la política pública al logro de dicho objetivo. El Tratado de Niza (2001) no solo establece la igualdad como un derecho, sino que reconoce la necesidad de adoptar acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en su artículo 157, prohíbe la discriminación por razón de sexo en materia de remuneración para un mismo trabajo o de igual valor. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su capítulo III, artículo 23, consagra la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos la ocupación, el trabajo y la retribución, y posibilita la adopción de acciones que favorezcan al sexo menos representado.

A este marco se añaden dos importantes desarrollos normativos recientes:

- La **Directiva (UE) 2022/2381**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas.
- La **Directiva (UE) 2023/970**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o de igual valor, mediante medidas de transparencia retributiva y mecanismos para su cumplimiento. Esta directiva obliga a los empleadores a informar a las personas solicitantes de empleo sobre el salario inicial o la banda retributiva de los puestos ofrecidos, y establece obligaciones de reporte periódico sobre la brecha salarial. Los Estados miembros tienen hasta junio de 2026 para transponerla al ordenamiento interno.

Estado Español

En el ámbito estatal, la Constitución Española establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1. El artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan su plenitud.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), continúa siendo el eje central del ordenamiento en esta materia. De su articulado cabe destacar los artículos 5 (igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la ocupación, formación y promoción), 6 (discriminación directa e indirecta por razón de sexo) y 46 (definición y contenido de los planes de igualdad), así como el artículo 51 sobre los criterios de actuación de las administraciones públicas.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, extendió la obligación de elaborar planes de igualdad a empresas de cincuenta o más personas trabajadoras y creó el registro obligatorio de los mismos.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula en detalle los planes de igualdad y su registro, estableciendo los contenidos mínimos del diagnóstico previo y del plan resultante.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la obligatoriedad del registro retributivo, la auditoría salarial en empresas con plan de igualdad y los sistemas de valoración de puestos de trabajo desde criterios objetivos y neutros en términos de género.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece un marco general de protección frente a cualquier forma de discriminación, incluyendo la discriminación por razón de sexo, origen étnico o racial, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, discapacidad u otras causas. Esta ley es especialmente relevante para NOVACT dado su compromiso explícito con el enfoque interseccional recogido en el Plan Estratégico.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, tiene por objeto desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Esta ley ha sido desarrollada en el ámbito laboral por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que establece el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece medidas de protección, prevención y reparación frente a las violencias sexuales en todos los ámbitos, incluido el laboral.

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, refuerza la paridad en la composición de órganos de toma de decisiones tanto en el sector público como en el privado.

Cataluña

En el ámbito catalán, el Estatuto de Autonomía de Cataluña de 2006 establece en su artículo 19 el derecho de todas las mujeres a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de discriminación, y a participar en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. Su artículo 41 incorpora el principio de transversalidad de género en todas las políticas públicas y, significativamente, el apartado 4 reconoce expresamente el valor económico del trabajo de cuidado y atención en el ámbito doméstico y familiar.

La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece y regula los mecanismos y recursos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación en todos

los ámbitos. Su artículo 15 regula los planes de igualdad del sector público y entidades que gestionan servicios públicos, estableciendo sus contenidos mínimos: diagnóstico previo, objetivos concretos, estrategias y sistemas de seguimiento y evaluación cuatrienal, con atención específica a la representatividad, el acceso, la promoción, las condiciones laborales, la conciliación, la violencia machista, la prevención de riesgos con perspectiva de género, y la comunicación inclusiva.

Asimismo, cabe destacar la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, aprobada por unanimidad por el Parlamento de Cataluña, que establece un marco catalán propio de

protección frente a discriminaciones por diversas causas.

Finalmente, la Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación de la LGBTIfobia, en vigor desde el 20 de enero de 2026, deroga y sustituye la anterior Ley 11/2014 y tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, así como hacer efectivo el derecho a la libre autodeterminación de la identidad y expresión de género. Esta ley, junto con la Ley 4/2023 estatal, conforma un marco normativo reforzado que incide directamente en el ámbito laboral, vinculando el acceso a financiación pública al cumplimiento de medidas de prevención y no discriminación LGBTI.

Las referencias normativas señaladas en este apartado justifican tanto la obligación legal de NOVACT de contar con un Plan de Igualdad como el alcance ampliado del mismo, que va más allá del binomio mujer-hombre para incorporar la perspectiva interseccional —incluyendo orientación sexual, identidad y expresión de género y otras causas de discriminación— en coherencia con los valores y el enfoque estratégico de la organización.

3. CONTEXTO DE LAS ENTIDADES DE ACCIÓN/INTERVENCIÓN SOCIAL

La intervención social es un sector en el que existe una sensibilidad muy arraigada en cuestiones de igualdad. En términos generales, genera estructuras más flexibles y relaciones organizativas y laborales más horizontales que en las empresas privadas y en la Administración pública.

Presencia de mujeres y hombres en el sector

En cuanto a la participación en función del sexo, se aprecia una presencia femenina muy significativa en todos los ámbitos y niveles organizativos. En 2023, el 79,3% de las personas trabajadoras remuneradas en el Tercer Sector eran mujeres, con un nivel de cualificación muy alto: el 67,6% contaba con formación universitaria. En el ámbito del voluntariado, el Perfil del Voluntariado en España 2023 muestra también una clara feminización: el 57,9% de las personas voluntarias son mujeres y el 42,1% hombres. En el caso específico de las ONGD, los datos son aún más pronunciados: en 2022, el 74% de las personas voluntarias en territorio español eran mujeres y el

Ámbito	Mujeres	Hombres	Fuente
Personas remuneradas (Tercer Sector, Estado)	79,3%	20,7%	Plataforma del Tercer Sector, <i>Calidad del empleo en el Tercer Sector</i> , 2023
Personas voluntarias (Estado)	57,9%	42,1%	Plataforma del Voluntariado en España (PVE), <i>Perfil del Voluntariado</i> , 2023
Personas voluntarias ONGD (Estado)	74%	26%	La Coordinadora, <i>Informe del Sector de las ONGD</i> , 2023
Miembros activos en asociaciones (Barcelona)	41%	37%	Ajuntament de Barcelona, <i>Dades Associacions BCN</i> , 2023
Miembros de junta en asociaciones (Barcelona)	17%	18%	Ajuntament de Barcelona, <i>Dades Associacions BCN</i> , 2023
Cargos directivos y gerentes (Cataluña, mercado general)	33,4%	66,6%	Govern de Catalunya / Observatori Dona, Empresa i Economia, 2023

26% hombres.

Según el Ajuntament de Barcelona, en el ámbito local las mujeres tienen mayor presencia en

entidades de acción social, paz, cooperación y derechos civiles. En cuanto al grado de implicación, los datos de la encuesta de participación ciudadana y asociacionismo de Barcelona muestran que las mujeres participan en mayor medida como miembros activas (41% frente al 37% de los hombres), mientras que la participación en juntas directivas está bastante equiparada (17% de mujeres frente al 18% de hombres).

Las desigualdades que persisten

La alta feminización del sector no implica ausencia de desigualdades de género. Al contrario, los datos revelan brechas significativas en condiciones laborales, representación directiva y distribución de la carga de trabajo.

Condiciones laborales y brecha salarial. A pesar de que las mujeres representan la gran mayoría de las personas trabajadoras del Tercer Sector, cobran menos que los hombres y son quienes más sufren la temporalidad. El salario bruto anual medio en el sector se sitúa en 23.582 euros en 2023, por debajo de la media española. En cuanto a la jornada, también en este sector prevalece la predominancia de mujeres en las jornadas a tiempo parcial, con una presencia del 26% de ellas frente al 19% de los hombres. La brecha salarial se sitúa en un 17% en el ámbito de actividades asociativas y en un 19% en actividades de servicios sociales sin alojamiento.

Doble jornada. Las mujeres del sector declaran acabar la jornada laboral más cansadas que los hombres y con más tareas domésticas por delante, lo que evidencia que la llamada "doble jornada" sigue siendo una realidad que afecta de forma desproporcionada a las trabajadoras del sector. Las cargas familiares son también la segunda razón más citada por las mujeres para no participar en el voluntariado, invocada por el 25,6% de mujeres frente al 16,6% de hombres.

Segregación vertical. Aunque el sector presenta mejores datos de presencia femenina que el mercado de trabajo general, persiste la segregación vertical: las mujeres solo ocupan el 33,4% de los cargos directivos y gerentes en Cataluña, y continúan ocupando mayoritariamente posiciones laborales de menor responsabilidad. Algunos estudios señalan, además, que es más habitual encontrar estructuras de representación lideradas por hombres en las entidades de mayor tamaño, mientras que en organizaciones más pequeñas y con formas de gestión más horizontales las mujeres alcanzan mayores cuotas de representación.¹

Indicador	Mujeres	Hombres	Fuente
Jornada a tiempo parcial en el sector	26%	19%	Observatorio de Igualdad y Empleo, 2024
Brecha salarial en actividades asociativas	17%	—	Observatorio de Igualdad y Empleo, 2024
Brecha salarial en servicios sociales sin alojamiento	19%	—	Observatorio de Igualdad y Empleo, 2024
Salario bruto anual medio en el Tercer Sector (2023)	—	—	23.582 € (vs. 25.353 € media española)
Cita cargas familiares como barrera al voluntariado	25,6%	16,6%	PVE, <i>Perfil del Voluntariado</i> , 2023

Indicador	Mujeres	Hombres	Fuente
Cargos directivos en Cataluña (mercado general)	33,4%	66,6%	Govern de Catalunya, 2023

Estos datos muestran que, aunque el sector es un referente por su compromiso social y por la importante presencia de mujeres en todos sus ámbitos, la feminización no garantiza por sí sola la igualdad real. La concentración de mujeres en jornadas parciales, los salarios más bajos, la desigual distribución de las cargas de cuidados y las barreras para acceder a posiciones de liderazgo en entidades grandes son desigualdades estructurales que el Plan de Igualdad tiene la responsabilidad de visibilizar y transformar.

Notas

¹ *Guía para la elaboración de un plan de igualdad en ONG de acción social*. Plataforma de ONG de Acción Social, Madrid, 2011.

Referencias principales

- Plataforma de ONG de Acción Social. *Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España 2024*. Madrid, 2024.
- Plataforma del Tercer Sector. *Calidad del empleo en el Tercer Sector: un panorama integral en 2023*. Madrid, 2024.
- Plataforma del Voluntariado en España (PVE). *Perfil del Voluntariado en España 2023*. Madrid, 2023.
- La Coordinadora de ONGD. *Informe del Sector de las ONGD 2023*. Madrid, 2023.
- Ajuntament de Barcelona / IBOD. *Dades Associacions BCN* [portal de datos]. Barcelona, 2023. Disponible en: dadesassociacionsbcn.org
- Observatorio de Igualdad y Empleo. *Igualdad de género en el Tercer Sector*. 2024.
- Govern de Catalunya / Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE). *Presència de dones en càrrecs directius a Catalunya*. Barcelona, 2023.

4. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El Instituto NOVACT de Noviolencia es una asociación sin ánimo de lucro dedicada a la transformación de conflictos y la construcción de paz en la región Euromediterránea. El compromiso de NOVACT es impulsar cambios en contextos frágiles y afectados por conflictos, creando políticas transformadoras que promuevan la paz, defiendan el espacio cívico, generen seguridad humana, justicia ecológica, justicia de género, justicia digital y prevengan los abusos de empresas, con el objetivo de conseguir que las decisiones que afectan al futuro de las comunidades puedan ser tomadas por las mismas comunidades.

NOVACT nació impulsada por un grupo de antiguos objetores de conciencia al ejército español durante la dictadura franquista, que crearon la asociación para compartir su experiencia en la transformación de conflictos con los pueblos y las personas que se organizaban ante las vulneraciones de sus derechos, para contribuir a un mundo pacífico, justo, digno y equitativo. Creada en 1999 con el nombre de NOVA - Centro para la Innovación Social, en 2016 pasó a llamarse NOVACT, consolidándose como un instituto interdisciplinar especializado en la promoción de la acción noviolenta.

NOVACT está cerca de los movimientos sociales a través de una estrategia de protección integral, entendiendo que para la transformación social es crucial trabajar sobre la fuerza colectiva de las personas. El Instituto se especializa en cuatro grandes líneas de actuación: investigación-acción, incidencia y sensibilización, formación y capacitación, y acompañamiento a la dinamización de procesos. Actualmente está presente en 14 países de la región euromediterránea.

4.1. VISIÓN

Que los pueblos y las sociedades puedan resolver sus conflictos sin violencia y trabajen conjuntamente para construir una paz sostenible basada en la justicia y la seguridad humana.

4.2. MISIÓN

La misión de NOVACT es romper los ciclos de violencia y construir paz reforzando el rol de la sociedad civil organizada en los procesos de construcción de paz, prevención y transformación de conflictos. NOVACT reivindica la acción noviolenta como principio, estrategia y táctica para hacer frente a vulneraciones de derechos humanos, poner fin a las violencias en todas las dimensiones y promover políticas transformadoras por un mundo pacífico, justo, digno y equitativo.

La noviolencia activa

La noviolencia no se limita a la negación o ausencia de la violencia directa en cualquiera de sus formas. La noviolencia se concreta en un proyecto de transformación social, individual y colectivo, construido sobre la idea de democracia plena, de la consecución de una perspectiva de seguridad humana, de la defensa de los derechos humanos y de la protección de los bienes comunes. Así, para destacar que el objetivo de NOVACT es construir paz, a menudo utilizamos el término de noviolencia activa

DATOS DE LA ENTIDAD

Nombre y razón social	Asociación NOVACT
Forma jurídica	Asociación
Actividad	Promoción no violencia, construcción de paz y derechos humanos
Sector (CAD)	151 - Fortalecimiento sociedad civil (participación ciudadana, derechos humanos, etc); 152 – Prevención y resolución de conflictos, paz y seguridad
Dirección de la oficina central	C/ Junta de Comerç, 20, principal. 08001 Barcelona
Teléfono	935513292
Web	www.novact.org
Persona de contacto	Mar Benseny Albà (mar@novact.org)
Fecha de la realización de la diagnosis	Del 5 al 23 de diciembre de 2021
Nº de personas en plantilla	35 personas.
Personas que han colaborado en la realización del plan.	Consultora externa, Núria Beunza Massana. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad (hace las funciones del Comité de igualdad): <ul style="list-style-type: none">- Lurdes Vidal Bertran y Míriam Acebillo Baqué (Junta Directiva)- Lina María González Mejía, Núria Millan Iniesta, Alys Samsón Estapé (Comisión de género)

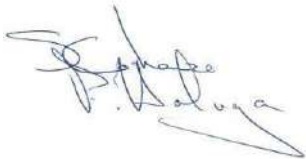
4.3. CARTA DE COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

En NOVACT, somos conscientes que nuestra gestión interna tiene que estar en consonancia con el cambio que queremos promover en las sociedades con las que trabajamos, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Y nos comprometemos con ello a dotar el plan de recursos tanto materiales como inmateriales, para que puedan implementarse las acciones que en él se incluyan.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como un paso imprescindible hacia la consecución de los valores y la misión de NOVACT.

Barcelona a 16 de enero de 2022

Firmado por los miembros de la Comisión Mixta:



Simonetta Costanzo

Presidenta del Consejo



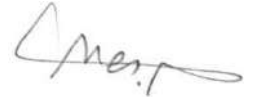
Luca Gervasoni

Dirección



Thais Bonilla

Representante de las
personas trabajadoras



Ines Tlili

Representante de las
personas trabajadoras

5. DIAGNOSIS

5.1 ÁMBITOS E INDICADORES UTILIZADOS PARA LA DIAGNOSIS.

La diagnosis del Plan de Igualdad se realizó entre el 5 y el 23 de diciembre de 2021 y se ha ordenado en 10 ámbitos o temas. Algunos de estos ámbitos vienen determinados y definidos por la LOIEMH (como ya se ha comentado en la introducción). Estos ámbitos se han dividido en diversos indicadores específicos para cada uno. Los indicadores son los ítems o aspectos concretos en los que fijarnos para obtener la información que estamos buscando y estos pueden ser cuantitativos, cuando se refieren a datos numéricos o cualitativos, cuando la información no es numérica. Como ya se ha comentado, al principio se pensó en hacer un documento aparte, como un anexo, con los criterios de cuidados internos. Finalmente, con la idea de transversalizar los cuidados, algunos de los indicadores que irían en la parte de cuidados de la diagnosis se han puesto dentro de otros ámbitos con los que también guardan relación. La transversalización es una manera más coherente y efectiva de introducir la ética del cuidado.

La recogida de información de la diagnosis, se ha estructurado en los siguientes 10 ámbitos, con sus consiguientes indicadores.

Ámbito 1. Principio de igualdad en la organización:

- Plan de igualdad formalizado por escrito.
- Principio de IOMH (Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres), incluido por escrito en los documentos de la organización y el plan estratégico.
- Comisión de género o de igualdad para el plan de igualdad.
- Presupuestos y recursos asignados para implementar el plan de igualdad de oportunidades y poder desarrollar el conjunto de acciones previstas.
- Cultura de la organización en relación a la IOMH. Valores y toma de decisiones
- Formación y sensibilización del personal en materia de IOMH y perspectiva de género.
- Percepción en relación a la IOMH por parte de las personas trabajadoras.

Ámbito 2. Estructura organizativa y representatividad de las mujeres:

- Existencia de datos sobre las personas trabajadoras segregadas por sexos.
- Representatividad de las mujeres en todos los puestos, unidades y categorías de la organización.
- Distribución de mujeres y hombres en relación a la edad.
- Distribución de mujeres y hombres en relación a la antigüedad en la organización.

Ámbito 3. Acceso al empleo:

- Neutralidad en el proceso de selección.
- Participación de las mujeres en el proceso de selección.
- Utilización de herramientas y técnicas de selección neutras.
- Neutralidad en el nombre y en la descripción de los puestos y las ofertas de trabajo.
- Representación de las mujeres en las candidaturas que se reciben.

Ámbito 4. Condiciones de trabajo:

- Tipos de contrato segregados por sexos.
- Permisos remunerados y no remunerados de que disponen las trabajadoras y los trabajadores.
- Capacidad de recuperar las horas extra.
- Grado de satisfacción con las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores.
- Asignación de horarios y flexibilidad horaria.
- Bajas y despidos segregados por sexos.
- Motivos de las bajas y los despidos.

Ámbito 5. Retribuciones:

- Criterios y niveles retributivos.
- Cálculo de la brecha salarial entre mujeres y hombres. En general y por categorías.

Ámbito 6. Promoción profesional y formación:

- Criterios de promoción interna neutros.
- Existencia de un sistema neutro de evaluación.
- Existencia de acciones de promoción interna para mujeres.
- Visibilización y difusión equilibrada de mujeres y hombres en su contribución a los resultados.
- Percepción de la neutralidad de la promoción interna por parte de las trabajadoras y los trabajadores.
- Existencia de formación interna.

Ámbito 7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- Medidas, acciones y facilidades que ofrece la organización para mejorar la conciliación del tiempo personal, familiar y laboral
- Responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación que se dan entre las trabajadoras y los trabajadores.
- Conocimiento por partes de las trabajadoras y trabajadores de las medidas de conciliación de que disponen.
- Uso de las medidas y permisos de conciliación por parte de las trabajadoras y los trabajadores.
- Percepción de la efectividad y las dificultades de conciliación por parte de las trabajadoras y los trabajadores.
- Horarios en que se realizan las reuniones.
- Contemplación de las diferencias horarias y de calendario con las personas expatriadas al planificar reuniones etc.

Ámbito 8. Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

- Existencia de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Conocimiento del protocolo por parte de las trabajadoras y los trabajadores.
- Percepción de trato discriminatorio.
- Formación de la plantilla en prevención y actuación delante del acoso sexual y por razón de sexo.
- Número de caso de acoso sexual o por razón de sexo que se hayan instruido en el último año.
- Existencia de un comité o comisión responsable de aplicar las medidas reflejadas en el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Ámbito 9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad:

- Uso del lenguaje inclusivo en los documentos internos y en la web.
- Existencia y difusión de una guía de lenguaje no sexista.
- Aparición equilibrada de hombres y mujeres en las imágenes de la web y los documentos de la organización.
- Neutralidad y equilibrio en los roles que se reflejan en las imágenes de la web y los documentos de la organización.
- Formación en imagen y lenguaje no sexista.

Ámbito 10. Salud laboral y cuidados internos:

- Condiciones físicas del lugar de trabajo.

- Quién y cómo se cuida del espacio.
- Bajas médicas segregadas por sexos
- Existencia de espacios en relación a la lactancia y la crianza.
- Salud emocional de la plantilla.
- Dinámicas relacionales en la organización.

5.2. PROCESO Y METODOLOGÍA

Este plan de igualdad se ha elaborado mediante un proceso participativo en el que se ha implicado a las personas trabajadoras de NOVACT tanto en la diagnosis como en la elaboración de las acciones.

El proceso de diagnosis ha constado de tres fases en las que se han utilizado técnicas de recogida de información, tanto cuantitativa como cualitativa.

La primera fase ha sido de análisis documental; recopilación y análisis de los datos previamente obtenidos por la organización y de documentos internos, con el objetivo de obtener información de la organización y saber que datos se tienen y cuales se van a tener que elaborar.

En la segunda fase se han introducido algunas metodologías participativas para fomentar la participación de las personas trabajadoras y del Consejo y obtener y mejorar la información acerca de la organización. Estas metodologías son:

- Elaboración de un **cuestionario online** para todas las personas trabajadoras de NOVACT, con el objetivo de obtener información individual y anónima de cada persona trabajadora. La participación no ha sido del todo representativa, puesto que han respondido 15 personas que son un 55% de las personas contratadas en ese momento. Aunque se han mantenido las proporciones de la organización en cuanto a sexo, rango y ubicación, y es por esto que se ha decidido aceptarlos.
- Realización de **entrevistas individuales**, con el objetivo de obtener información detallada, pero con más flexibilidad que en el cuestionario, la entrevista da la opción de indagar en el momento en aquellos aspectos que se va detectando como importantes: 12 entrevistas a 12 personas clave. 2 personas del Consejo (Vocal y Presidenta), 2 Codirectores, 3 coordinadoras de área (una expatriada y dos en la oficina de Barcelona), 2 personas del equipo técnico (y parte del Comité de género), 1 responsable de comunicación, 1 becaria, 1 persona técnica acabada de contratar. (Ver ANEXO 1: modelo de cuestionario)
- Organización de "**focus group**": 7 focus group o reuniones focales, 1 con el equipo técnico de las áreas de Maghreb y Mashrek, 1 con el equipo técnico de las áreas Europa y Lab, 1 con las personas responsables de área, 1 con los codirectores, 1 con el Consejo, 1 con las técnicas de administración y 1 con el Comité de género.
- Implementación de **observaciones directas**: en rol de participante pasiva. 1 en una reunión de coordinación general y 2 sobre el ambiente de trabajo en la oficina de Barcelona.

En la tercera fase de la diagnosis se ha contrastado y analizado toda la información recogida en las fases anteriores y se han elaborado las conclusiones.

Una vez finalizada la diagnosis y obtenidas las conclusiones, se ha empezado a definir el plan de acción. Una vez al año NOVACT organiza unas jornadas participativas en las que se convoca a todo el equipo (también el personal local y expatriado que trabaja en oficinas distintas a la sede en Barcelona, tanto en el ámbito español como internacional), para tomar decisiones a nivel de organización. En esta ocasión

se celebraron a principios de enero de 2020 y se aprovechó el encuentro para presentar las conclusiones de la diagnosis, así como proponer y obtener ideas, mediante dinámicas participativas, sobre acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad.

Durante todo el proceso también se han realizado tres reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad entre la Consultora y la Comisión de seguimiento, la cual está formada por una persona de codirección, una persona del Consejo y una persona de la Comisión de Género y tiene la función de acompañar y colaborar en el proceso de elaboración del plan de igualdad.

5.3. CONCLUSIONES DE LA DIAGNOSIS (Resumen por ámbitos).

Este apartado muestra un resumen de los resultados obtenidos con la diagnosis. Los datos extraídos son del periodo temporal comprendido entre el 5 y el 23 de diciembre de 2019, por lo que algunos de los datos numéricos a día de hoy pueden diferir ligeramente, como por ejemplo el número de personas en la plantilla, ya que se ha recogido datos del primer semestre de 2019. Estas diferencias numéricas no afectan en gran medida los resultados ya que en la diagnosis se analizan aspectos más profundos de la organización. El objetivo final de la diagnosis es detectar la evidencia o ausencia de elementos discriminatorios en la estructura interna de la organización. La estructura interna junto con sus dinámicas, no cambia tan rápidamente, y aunque los datos sean ligeramente diferentes estos seguirán reflejando la estructura interna.

Recogida de datos segregados por sexos.

Faltan datos segregados por sexos en relación a varios ámbitos: acceso a la organización, bajas médicas, sueldos, despidos y bajas voluntarias etc. Esto suele ser así cuando se hace un plan de igualdad por primera vez, no es habitual que las empresas y organizaciones tengan una buena recogida de datos segregada por sexos.

Ámbito 1. Principio de igualdad en la organización.

Al preguntar en el cuestionario cuales son los valores que más se tienen en cuenta en la organización, tenemos que los **5 valores de la organización más destacados** (con al menos un 40%) por las personas que han contestado el cuestionario son: **Esfuerzo (73,3%), implicación (60%) participación (60%) eficiencia (40%) y cohesión de equipo**. El esfuerzo, la eficiencia, son valores asociados a lo masculino y la implicación, la participación y el compromiso, son valores que implican disponibilidad, lo cual es más difícil si eres una mujer porque las mujeres son las que llevan la mayor parte de las responsabilidades familiares.

Por otro lado, tenemos que la empatía (6,7%), el reconocimiento (6,7%), el bienestar (6,7%) y la igualdad (6,7%), que son valores más relacionados con lo femenino, son los que se perciben como menos valorados en la organización,

Esto implica que, pese a que la teoría es conocida y se comparte, no se ha llegado realmente a transformar los valores de la organización.

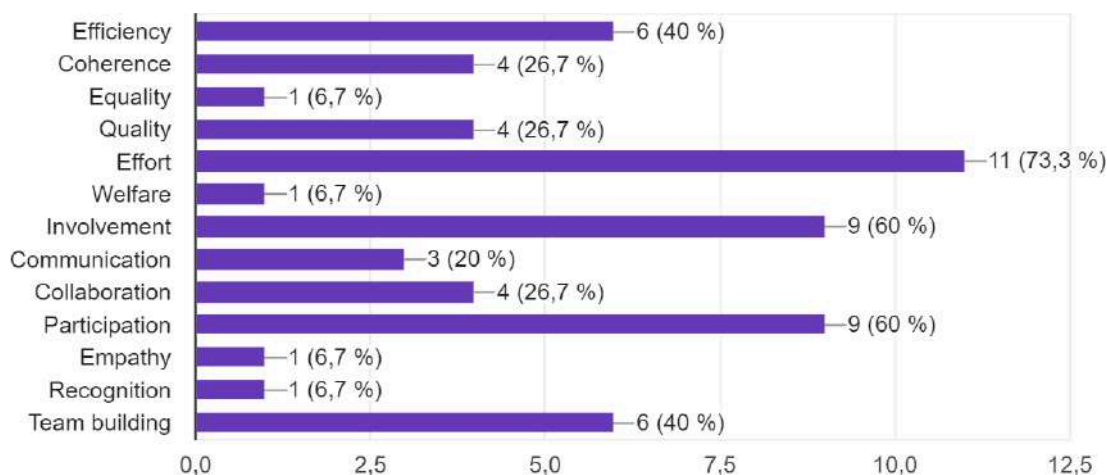


Grafico de elaboración propia a partir de los datos del cuestionario online

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ul style="list-style-type: none"> • La inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (IOMH) y de justicia de género en el plan estratégico y en otros documentos de la organización, cuando se habla de visión, misión y valores. • Inicio del primer plan de igualdad de la organización. • Existencia de un Comité de género. • Los tres puntos anteriores, entre otros demuestran la voluntad y la intención por parte de la organización, de dar pasos hacia la IOMH. 	<ul style="list-style-type: none"> • El plan debe ir acompañado de recursos, para que puedan implementarse las acciones correspondientes. • Las personas que forman parte de la Comisión de género (al igual que la comisión de formación), lo hacen de manera voluntaria y supone una carga extra de trabajo. No disponen de horas liberadas para dedicarlas a las tareas del Comité de género. • Las actividades del Comité de género necesitan ser más apoyadas e incentivadas por coordinación y dirección. • No hay un consenso sobre el tipo de feminismo que defiende NOVACT. Es necesario concretar el discurso definiendo qué tipo de feminismo se defiende y transformar-lo en acciones. • Formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género. • En la práctica, la transversalización se basa más en la buena intención y en acciones puntuales individuales, que no en un sistema de medidas y herramientas establecidas y continuas.⁶

Ámbito 2. Estructura organizativa y representatividad de las mujeres.

Según los [Estatutos](#)⁷ y el [organigrama](#)⁸ de la organización se divide y organiza de la siguiente manera.

⁶ El plan de igualdad va en esta línea de transversalizar pero todavía no se ha implementado, por lo que no podemos evaluar los resultados.

⁷ Disponibles en: <https://novact.org/2015/12/estatuts/>

⁸ Disponible en: <https://novact.org/2018/09/organigrama/>

La **Asamblea de socios y socias** es el órgano soberano de la entidad, a partir de la que se eligen a los miembros del Consejo durante un período de 4 años. El Consejo, formado por personas que no son trabajadoras de la organización, el Consejo tiene la función de velar por la imagen de la organización y los principios de esta entre otras funciones.

En el **Consejo** la representación de las mujeres es superior en número ya que serían 3 hombres y 5 mujeres las personas que forman parte del Consejo. Se da el caso además de que las últimas incorporaciones fueron 3 mujeres con formación y experiencia en temas de género y feminismo, con la intención de reforzar la perspectiva de género en el Consejo.

Representación en el Consejo:

Consejo (no desarrollan trabajo remunerado para la organización)	Mujeres	Hombres	Total personas
Presidencia	1	0	1
Vicepresidencia	0	2	2
Secretaría	1	0	1
Tesorería	0	1	1
Vocales	3	0	3
Total	5	3	8

Datos recogidos 1r semestre de 2019

El Consejo también delega poderes institucionales a la codirección para la gestión diaria de la organización. El equipo de trabajadores y trabajadoras está formado por:

- Codirección.
- Coordinadores/as de área.
- Técnicos/as.

Cada nivel representa un nivel de responsabilidad y a su vez una categoría salarial.

La codirección se encarga de velar por el cumplimiento del Plan Estratégico de la organización y por la coordinación del funcionamiento general de la organización.

Las personas coordinadoras de área gestionan un área de trabajo de la organización, así como la coordinación de su equipo técnico.

El personal trabajador se distribuye entre las diferentes áreas de la organización:

- **Dirección:** con poderes atribuidos por el Consejo, a grandes rasgos, se encarga de velar por el cumplimiento del plan estratégico, coordinación general y el correcto funcionamiento interno.
- **Administración:** Se encargan de la parte administrativa de los proyectos, temas de presupuesto entre otros trabajos.
- **Fundraising y alianzas estratégicas:** Responsables de la captación de fondos de la entidad
- **Comunicación:** Recientemente se ha incorporado una técnica en comunicación.
- **Europa:** Se encarga de la definición estratégica y la ejecución de los proyectos y las acciones desarrolladas en la región europea.
- **Maghreb:** Se encarga de la definición estratégica y la ejecución de los proyectos y las acciones desarrolladas en la región del Maghreb, con sede en Túnez y Tindouf.
- **Mashreq:** Se encarga de la definición estratégica y la ejecución de los proyectos y las acciones desarrolladas en la región del Mashreq con sede en Palestina, Jordania, Siria e Iraq.

- **Europa del Este:** Se encarga de la definición estratégica y la ejecución de los proyectos y las acciones desarrolladas en la región de Europa del Este con sede en Ucrania.

Esta estructura se complementa con dos comisiones de trabajo: la **comisión de género** y la **comisión de formación**.

Asimismo, la organización tiene varias oficinas internacionales:

- Sede en Barcelona.
- Oficina en Madrid.
- Oficina regional Mashrek en Amman.
- Oficina en Ramallah en Palestina.
- Oficina en Erbil en Irak
- Oficina en Rojava en Siria
- Oficina en Kiev en Ucrania
- Oficina regional en Maghreb en Túnez.
- Oficina en Campamentos de refugiados saharauis en Tinduf en Argelia.

Por tanto, el equipo está formado por personal de diferentes nacionalidades. El personal español en las oficinas internacionales se considera personal expatriado, mientras que el personal de otras nacionalidades que trabajan en las oficinas de Maghreb y Mashrek se considera personal local.

En relación a **la representatividad, en el equipo de trabajo de NOVACT: las mujeres se concentran en el equipo técnico, representan la mitad de los miembros del órgano de coordinación general; pero no tienen presencia en dirección.** El hecho de que haya infrarrepresentación de mujeres en los cargos directivos o de más responsabilidad, aun siendo mayoría en el total de la plantilla, no se debe a una intención discriminatoria directa ni a que se pongan trabas intencionadas. Responde mayormente a la negativa de las mujeres a asumir estos cargos de responsabilidad debido a las sobrecargas de trabajo, a no sentirse cómodas con algunas dinámicas internas que se dan (discusiones, competición, estrés y tensión) y a la percepción de que ocupar estos cargos es incompatible con la vida personal y familiar. Debido a esto se da discriminación indirecta a la hora de acceder a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

Se puede ver la representación por rangos y áreas en los siguientes cuadros:

Áreas o departamentos	Mujeres	Hombres	No binarias	Total de personas
Dirección	1	2		3
Área Maghreb	4	4		8
Área Mashrek	3	1		4
Área Europa	8	6	1	15
Área Europa del Este	1	1		2
Administración	2	5		7
Fundraising y alianzas estratégicas	1	1		2
Comunicación	1	0		1
	22 total mujeres	20 total hombres	1 persona no binaria	45 total personas

Datos recogidos 1r semestre de 2021

Categoría a órgano	Nº trab.	% de la plantilla	Mujeres	% de la categoría	% del total de plantilla	Hombres	% de la categoría	% del total de plantilla
Técnico/a	31p.	68,9%	12p.	54,5%	28,6%	16p	72,7%	38,1%%
Especialistas	7p	15,6%	6p	27,3%	14,3%	1p	4,5%	2,4%
Coord. Área	4p.	8,9%	3p.	13,6%	7,1%	1p.	4,5%	2,4%
Dirección	3p.	6,7%	1p.	4,5%	2,4%	2p.	9,1%	4,8%
Trabajadoras totales	45p.	100%	22p.	100%	52'4%	20p.	100%	47,6%

Datos recogidos 1r semestre de 2021

No se observa discriminación de género a la hora de nombrar los puestos de trabajo o en los tipos de contratos. Como podemos observar en la comparación de contratos indefinidos con los de obra y servicio que son los tipos de contrato más comunes en la organización:

Tipos de contrato	Mujeres	Hombres	Del total
Contratos indefinidos	40% de los contratos a mujeres	46% de los contratos a hombres	42,9% del total.
Contratos por obra y servicio	53,3% de los contratos a mujeres (+ un 6,7% eventual)	53,8% de los contratos a hombres.	53,6% del total. 3,6% eventual.

Datos recogidos 1r semestre de 2021

No hay una gran diferenciación en el tipo de contrato solo por razón de sexo, los contratos indefinidos son el 40% entre las mujeres y el 46% entre los hombres. Esta ligera diferencia se puede deber a temas de antigüedad ya que hay un 16% más de hombres con antigüedad desde el 2016 o antes, y hay un 6,7% de mujeres con contrato eventual.

Es destacable por otro lado que al contrario de lo que sucede generalmente, en NOVACT tienen más reducciones de jornada o jornadas parciales, los hombres que las mujeres. Habiendo seis hombres con jornadas reducidas, frente a dos mujeres. En lo que se refiere a edades podemos ver en el siguiente cuadro como se distribuyen:

Edades	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	Más de 45 años
Mujeres	9 mujeres (45%)	9 mujeres (45%)	2 mujeres (10%)
Hombres	4 hombres (26,7%)	8 hombres (53,3%)	3 hombres (20%)

Datos recogidos 1r semestre de 2021

Tanto en hombres como en mujeres encontramos que la mitad o más se concentran en la franja del medio de 35 a 44 años, esto tiene implicaciones en cuanto a la conciliación, ya que son personas en edad de tener hijas e hijos. Actualmente la proporción de personas en la entidad con menores a cargo no es muy alta, aproximadamente un 26% pero viendo las franjas de edad predominantes es previsible que vaya aumentando con el tiempo.

El 90% de las mujeres se encuentran entre la primera y la segunda franja, mientras que en el caso de los hombres estas dos franjas se llevan el 80% aunque se concentran más en la franja central. En porcentaje los hombres de más de 45 años (20%) son el doble que las mujeres (10%) de la misma franja, esto puede tener relación con el hecho de que en los últimos años se ha favorecido la contratación de mujeres, ya que todos los hombres de la plantilla mayores de 45 años tienen contratos anteriores a 2016 y las personas que se van incorporando suelen ser más jóvenes, aunque no es así en todos los casos.

Puntos fuertes	Áreas a mejorar
<ul style="list-style-type: none"> En el Consejo la representación es más equilibrada e incluso superior en número de mujeres y la presidenta es una mujer Ha habido intentos para que las mujeres accedieran a puestos de más responsabilidad (documento del comité de género "feminizando la coordinación"). No hay una gran diferenciación en el tipo de contrato solo por razón de sexo. La proporción de contratos indefinidos entre mujeres y hombres es muy equilibrada. Las diferencias vienen más influidas por la antigüedad. 	<ul style="list-style-type: none"> La codirección la forman dos hombres, mientras que, en la plantilla, hay más mujeres que hombres. La mayoría de mujeres están en el equipo técnico donde son casi el doble que los hombres. Mejorar cambiar las dinámicas (tensión, competencia, etc.) que se dan en coordinación y codirección, ya que las mujeres no quieren acceder a cargos de más responsabilidad. Algunas personas perciben estos cargos como incompatibles con la vida personal y familiar. Mejorar la recogida de datos para añadir variables como la de formación, etc.

Ámbito 3. Acceso al empleo.

Las ofertas de empleo están escritas en lenguaje inclusivo, antes de hacerlas públicas se hacen llegar a las trabajadoras con lo que se favorece la promoción interna.

Tanto en la selección final de las candidatas como en las entrevistas participan varias personas, siendo siempre grupos mixtos.

No hay unos criterios establecidos por escrito de como se debe hacer el proceso de selección y pese a que en general los procesos son transparentes y participativos, también se ha expresado que algunos procesos de selección han sido más transparentes que otros.

Tampoco hay unos criterios compartidos de como introducir a la persona en la organización y como hacerla participe de la historia, la finalidad y el espíritu de NOVACT. Pese a haber un documento de 2017 sobre cómo hacer la acogida, este no es conocido por la mayoría de personas trabajadoras de NOVACT. Se ha manifestado la necesidad de atender este aspecto para mejorar la cohesión de grupo y el sentimiento de pertenencia y estima hacia la organización.

Puntos fuertes	Áreas a mejorar
<ul style="list-style-type: none">● Es un proceso pensado para ser bastante participativo, no hay una sola persona que se encargue de la selección durante todo el proceso, si no que casi todo el proceso se lleva en grupo, habitualmente mixto y participan los cuatro niveles de decisión de NOVACT: técnicas, coordinadoras de área, dirección y consejo.● Antes de publicar la vacante de manera pública, se pasa la información a la plantilla.● Delante de las mismas capacidades se prioriza la contratación de mujeres, como posicionamiento político y delante de la discriminación que todavía sufren las mujeres en el mundo laboral.● La transparencia es uno de los principios de la organización y en los últimos años se han realizado acciones para mejorarla.	<ul style="list-style-type: none">● Pese a que los procesos de selección en general son participativos y transparentes, también se ha manifestado que se ha dado alguna excepción y que algunos procesos de selección han sido más transparentes que otros.● No hay unos criterios establecidos o recogidos en un documento, en base a que preguntas se pueden y no se pueden hacer en una entrevista, etc. Por lo que sería recomendable establecer unos criterios más claros, y registrarlos.

Ámbito 4. Condiciones de trabajo.

De las personas que han respondido el cuestionario, en relación a la satisfacción con las condiciones de trabajo, tenemos que: 6'6% dice estar muy satisfecha; 40% dice estar satisfecha; 26'6 no sabe/no contesta; 26'6% ha contestado que no está segura.

El mayor problema en relación a este ámbito es la carga de trabajo, la cual es muy alta en algunas áreas y con algunas personas en concreto. **No se ha detectado discriminación en relación al tipo de contratos**, y como ya se ha comentado las reducciones de jornada están más presentes entre hombres que entre mujeres.

Se dispone de los permisos que están contemplados en el convenio por el cual se rige, que es el Convenio Estatal de Intervención Social.⁹ Asimismo, de forma periódica, la Asamblea de trabajadores de NOVACT debate y aprueba Pactos laborales que mejoran las condiciones dispuestas en el Convenio Estatal, especialmente aquellas vinculadas con las escalas salariales, días de descanso u otras medidas para la conciliación laboral y familiar. Estos pactos laborales son públicos en la sección "Transparencia" de la página web de la entidad.

La organización se muestra receptiva a reducciones de jornada, aunque en la práctica no se acaba de cumplir, ya que no disminuye la carga de trabajo. Se manifiesta la buena disponibilidad a escuchar las demandas, pero hay falta de feedback y de cambios reales.

Se respetan los permisos contemplados en el convenio y hay buena disposición por parte de codirección, pero la alta carga de trabajo impide, en ocasiones, que los y las trabajadoras puedan tomarse los permisos. Entre los motivos está no encontrarse con mayor carga de trabajo a la vuelta, o no lo toman para no sobrecargar a compañeros y compañeras. Esta sobrecarga de trabajo dificulta también a la recuperación de las horas extra.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ul style="list-style-type: none"> • No se ha detectado discriminación en relación al tipo de contratos • Flexibilidad en los horarios para la mayoría de la plantilla. • Buena disponibilidad por parte de codirección a mejorar las condiciones laborales. • La plantilla dispone de todos los permisos remunerados o no, contemplados en el convenio con algunas mejoras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Debido a la carga de trabajo hay personas trabajadoras que no pueden compensar las horas extra. • Falta de reducción real de la carga de trabajo en algunas reducciones de jornada. • En el área de administración no tiene las mismas condiciones horarias que en el resto de áreas • Escasa comunicación a la plantilla sobre las bajas y/o despidos que se dan en la organización. • Falta registrar los datos segregados por sexos en relación a las bajas y los despidos y los motivos de estas.

Ámbito 5. Retribuciones.

Lo que se ha visto en la representatividad está muy relacionado con las diferencias salariales, ya que, al calcular la brecha salarial normalizada entre hombres y mujeres, **no aparece prácticamente brecha entre mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto de trabajo¹⁰, 0% entre coordinadores y coordinadoras de área y -0'01 en el equipo técnico.** Y tampoco hay puestos de trabajo que se definan exclusivamente para mujeres u hombres (a pesar de que como ya se ha visto en el ámbito 2, en codirección no hay ninguna mujer).

Lo que sí que encontramos es una diferenciación salarial normalizada¹¹ del 7,6% cuando hacemos el cálculo de la diferencia total de salarios entre mujeres y hombres que trabajan en la organización. Esta diferencia salarial del 7,6% equivale a unos 166 euros de media de diferencia a favor de los hombres.

⁹ [https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/22/\(2\)/dof/spa/pdf](https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/22/(2)/dof/spa/pdf)

¹⁰ Este cálculo solo es posible hacerlo en los puestos de trabajo que son compartidos por mujeres y hombres, estos son equipo técnico y coordinadores/as de área. No se puede hacer en codirección porque no hay mujeres.

¹¹ Diferenciación salarial se calcula incluyendo los diferentes puestos de trabajo, esto es, equipo técnico, coordinadores/as de área

y codirectores.

Esta diferencia se debe básicamente a la combinación de la estructura salarial y infrarrepresentación de las mujeres en los cargos de más responsabilidad, como codirección.

Por otro lado, se da el caso de que en NOVACT hay más reducciones de jornada a hombres que a mujeres, seis y dos respectivamente. Este es un aspecto que se diferencia de la tendencia general en que suelen ser las mujeres las que tienen contratos a jornada parcial o reducciones de jornada y que acaba influyendo en sus ingresos.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ul style="list-style-type: none"> • La disposición de la organización para llegar a acuerdos laborales pactados con la plantilla. • No hay diferente retribución en relación al sexo dentro del mismo cargo o lugar de trabajo. • No hay puestos de trabajo definidos para mujeres u hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> • La actual escala salarial, por sus características tiende a la discriminación indirecta de las mujeres, puesto que solo se aumenta el salario cuando aumenta el cargo. Como ya se ha visto antes las mujeres trabajadoras de NOVACT tienen tendencia a no querer asumir cargos de responsabilidad. • No es suficiente que las mejoras salariales sean pactadas, se debe aplicar también un enfoque de género.

Ámbito 6. Promoción profesional y formación.

Falta de criterios establecidos en formación en temas de género y en general. La mayoría de las personas que tienen formación en perspectiva de género la han obtenido fuera de la organización. Y un 20% de las personas que respondieron al cuestionario dicen no tener formación alguna en temas de género. **Tampoco hay unos criterios establecidos en cuanto a promoción o evaluación del rendimiento.**

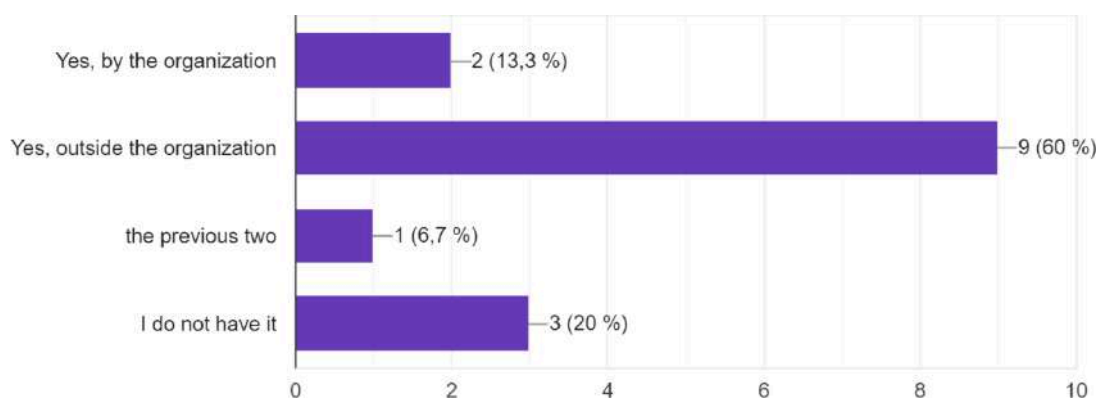


Gráfico de elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ul style="list-style-type: none"> • No se han detectado elementos intencionales y/o deliberados que creen una discriminación directa, para la no promoción de las mujeres. • Se ha preguntado explícitamente a las 	<ul style="list-style-type: none"> • Se detectan elementos estructurales u organizacionales, como la excesiva carga de trabajo o dinámicas relacionales como salidas de tono y competitividad entre otras, que

mujeres de la plantilla en momentos en que había vacantes en coordinación.

dificultan la promoción de las mujeres. Estos elementos hacen que parte del equipo no perciba la promoción igualmente asequible para las mujeres que para hombres. Parte del equipo percibe también las responsabilidades familiares como una dificultad en la promoción.

- No hay criterios establecidos de promoción interna, la única medida prevista es la de informar primero a la plantilla vía email cuando hay una vacante o se crea un puesto nuevo de trabajo. Es recomendable establecer unos criterios tanto de evaluación del trabajo, como de promoción para tener garantías de que los procesos son neutrales. Hay reticencias por parte del equipo a la evaluación del trabajo.
- No hay criterios de formación interna definidos, pese a que hay una demanda importante de formación por parte de los y las trabajadoras sobre todo en ámbitos como la gestión económica de los proyectos, y también en noviolencia (la cual se considera el eje vertebrador de la organización). Se ha detectado la demanda de formación en todos los departamentos incluida la codirección.

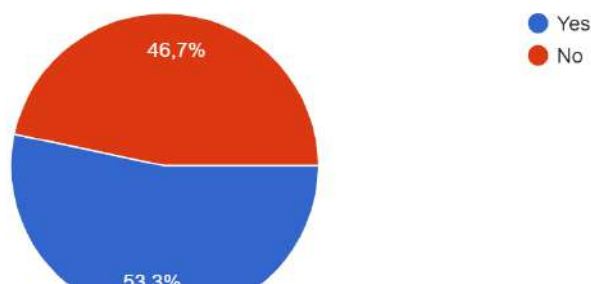
Ámbito 7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

Como se ha comentado brevemente en el ámbito 4, **existen buenas medidas de conciliación en cuanto a flexibilidad horaria y hay buena predisposición por parte de la organización para llegar a acuerdos.** Como otro ejemplo de buenas medidas tenemos la posibilidad de disponer de dos días de teletrabajo a la semana, aunque esta medida no es común a todo el equipo. Las personas de administración no disponen de esta posibilidad.

El problema es que el exceso de carga de trabajo hace que estas medidas no se puedan aprovechar bien. Este exceso de trabajo y la manera en que este se organiza, produce un efecto de imprescindibilidad en las personas trabajadoras, que condiciona también a la hora de pensar en pedir algún permiso; por un lado, mala conciencia a la hora de pensar en pedir un permiso, para no sobrecargar a las compañeras que ya van "bastante saturadas" y por otro lado si la persona se pide este permiso o falta por una baja, cuando vuelve tiene un exceso de faena acumulada.

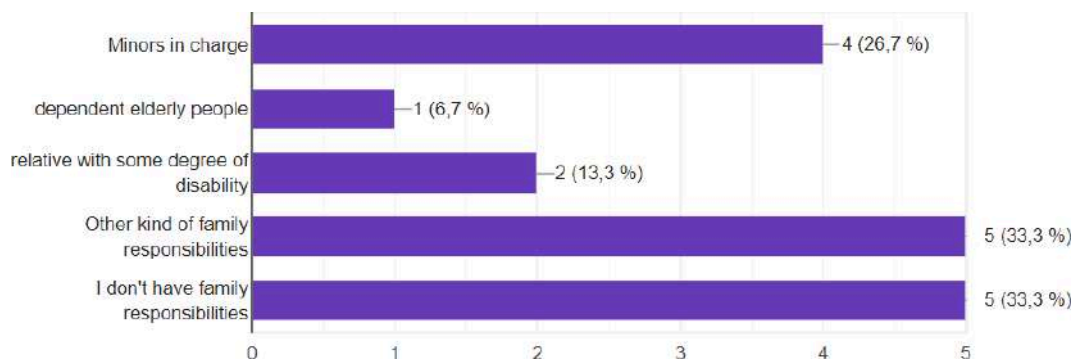
De las personas que han contestado el cuestionario, un 53'3% ha contestado que tiene dificultades de conciliación, frente a un 46'7% que ha contestado que no.

¿Tienes dificultades para conciliar tu vida familiar, personal y laboral?



En relación a las responsabilidades familiares de las trabajadoras y los trabajadores de NOVACT, tenemos que; de las personas que han contestado el cuestionario online, un 26% tiene menores a cargo, un 6,7% está a cargo de mayores dependientes, un 13% está a cargo de familiares con algún grado de discapacidad, un 33,3% expresa tener otro tipo de responsabilidades familiares, y el 33,3 % dice no tener responsabilidades familiares. Un 13,3% comparte más de una de las categorías nombradas.

Cuáles son tus responsabilidades familiares:



Gráfica de elaboración propia, en base a los datos del cuestionario para la diagnosis.

En base a estos datos, no se puede decir que la conciliación sea un tema minoritario en NOVACT puesto que un 66,7% (unos dos tercios) de la plantilla, tienen algún tipo de responsabilidad familiar. Frente a 33,3% que no tiene responsabilidades familiares.

Otras dificultades de conciliación que se han detectado:

- No hay un espacio designado para la lactancia o donde poder estar con las criaturas en caso de necesitar traerlas a la oficina (destacar que, durante la fase de redacción de este documento, la organización creó el espacio de lactancia).
- La poca planificación y la poca antelación o los cambios en las reuniones etc. Dificultan la conciliación de las personas con responsabilidades familiares e incluso supone un gasto extra.
- Las reuniones por las tardes que retrasan la vuelta a casa, sobretodo en países donde se va una hora por delante.

Por otro lado, se ha detectado también falta de difusión de los permisos, puesto que el 46% de la plantilla de NOVACT, dice no conocer o solo conocer algunos de los permisos a los que tiene derecho por convenio. Si las personas trabajadoras no conocen de qué permisos disponen, es difícil que los pidan.

Aunque NOVACT ya cumple con las medidas establecidas en el convenio en relación a la maternidad /paternidad, es importante tenerlas en cuenta e intentar mejorarlas, puesto que hay contratadas casi el doble de mujeres que, de hombres, sus edades están mayormente entre los 25 y los 45 años y a pesar de los cambios establecidos socialmente, el peso de la crianza de hijos e hijas sigue recayendo mayormente en las mujeres.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ul style="list-style-type: none"> ● Buenas medidas. Hay flexibilidad horaria real y posibilidad de hacer teletrabajo desde casa dos días a la semana para la mayoría de la 	<ul style="list-style-type: none"> ● El 53% de las personas que han contestado al cuestionario dicen tener dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la

plantilla (excepto administración).

- Buena disposición por parte de Codirección en relación a las medidas de conciliación.

laboral.

- El exceso de carga de trabajo hace que continúe habiendo muchas dificultades para conciliar.
- Poca o mala planificación. Hay reuniones u otros eventos que se comunican con poco tiempo de antelación, lo que se traduce en dificultad para conciliar y puede suponer un gasto económico extra para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.
- No hay un espacio designado para la lactancia y no está claro si se pueden llevar a los menores a cargo etc. a la oficina en caso de necesidad. (Realizado)
- Poca difusión de los permisos y medidas de conciliación de los que pueden disponer las personas trabajadoras de NOVACT.

Ámbito 8. Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En la diagnosis no se han detectado actualmente situaciones de discriminación o acoso dentro de la organización, aunque faltan datos sobre los posibles casos de acoso en años anteriores. Actualmente se está actualizando y poniendo en funcionamiento un nuevo protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en NOVACT.

En relación a las relaciones de poder y posibles abusos de este: no es algo habitual, aunque si tienen su aparición en momentos determinados. Tampoco responden a temas de género, no hay una correlación entre un determinado sexo y la percepción de sufrir los abusos de poder¹². Tampoco tiene correlación con el rango en sentido de que el porcentaje es igual entre equipo técnico que entre responsables de área, un 40% en los dos casos. Esto indica que los posibles abusos de poder vienen motivados por aspectos circunstanciales o personales, pero no están dirigidos a un colectivo o una categoría determinada, con lo que se puede descartar la discriminación.

Que estos abusos de poder no están vinculados a la discriminación en base a un colectivo no implica que no deban trabajarse. Si hay comportamientos de abuso de poder podrían derivar en algún momento en acoso laboral. Por este motivo es muy importante atender a las dinámicas relacionales que se dan en la organización y mejorar la comunicación y de resolución de conflictos entre otras herramientas de prevención.

Las relaciones de poder en la organización se manifiestan de distintas maneras. No se han observado diferencias de poder explícitamente por sexo, (aparte del hecho de que los directores son dos hombres) pero si por antigüedad, afinidad, intimidad o confianza. Al venir de una organización con pocas

¹² Es importante destacar que no existe una definición legal sobre el abuso de poder, si de abuso de autoridad. Según la Real Academia Española, el abuso de autoridad es ejercido por un funcionario o autoridad pública de las potestades inherentes a su cargo de manera prepotente o para fines distintos del interés público, ya en sus relaciones con particulares o subordinados Disponible en <https://dej.rae.es/lema/abuso-de-autoridad> (acceso 15/11/2019)

personas y de dinámica “familiar” el sistema de confianza que se establece entre las personas que llevan más tiempo en la organización puede crear diferencias con las personas que llevan menos tiempo, a la hora de poner límites o expresar las discrepancias, puesto que adquirir esta confianza lleva tiempo. Estas diferencias se traducen en diferencias de poder.

La confianza, la afinidad etc. en sí no son malas, son imprescindibles para crear cohesión de grupo, y buen ambiente, pero siempre y cuando no llenen los vacíos que se dan por la falta de claridad en la toma de decisiones y en la comunicación.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ul style="list-style-type: none"> • No hay percepción de discriminación entre las personas trabajadoras de NOVACT. • Los abusos puntuales de poder que se han detectado no se centran en mujeres u otros colectivos dentro de la organización. • Se está actualizando el Protocolo de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay percepción de abusos puntuales de poder, aunque estos no responden a una discriminación por razón de sexo. Es necesario trabajar sobre esto.

Ámbito 9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

El lenguaje utilizado tanto en los documentos como en la página web es inclusivo y no sexista. En cuanto a las imágenes utilizadas para ilustrar los artículos y demás documentos, se observa una diferenciación de roles entre mujeres y hombres. La cantidad de mujeres y hombres equilibrada en cuanto a número y a protagonismo, pero hay algunas diferencias en cuanto los roles de género, las mujeres aparecen mayoritariamente en protestas y llevando megáfonos, y los hombres salen como reporteros o soldados, roles más profesionalizados. No hay mujeres que lleven cámaras ni que lleven armas.

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje inclusivo o no sexista está presente en general en los documentos internos y en la web. • Hay una aparición equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes de la página web y de algunas publicaciones. • En las imágenes de formaciones o reuniones, los roles de mujeres y hombres están equilibrados. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay una formación o transmisión definida del lenguaje inclusivo, para las personas que se incorporan a trabajar en la organización. • En la página web de la organización, hay una separación de roles en las imágenes. Las mujeres llevan megáfonos y los hombres llevan cámaras y armas. Las mujeres protestan, pero no se profesionalizan.

Ámbito 10. Salud laboral y cuidados internos.

En relación a quien se encarga de las tareas invisibilizadas, como la limpieza, el mantenimiento, los avisos sobre el espacio o la compra de ciertos suministros, en la oficina de Barcelona estos recaen todos en mujeres. Algunas tareas más informales han sido asumidas por estas mujeres a veces según sus propias palabras “sin saber porqué”.

En cuanto a las oficinas fuera de Barcelona el mantenimiento del espacio recae en las técnicas convirtiéndose en una carga extra de trabajo.

Para la pregunta “¿tiene el espacio donde trabajas todo lo que necesitas para desarrollar tu trabajo confortablemente?” El 73,3% ha contestado que sí, entre estas personas (11 en total), 9 son de la oficina de Barcelona y las otras 2 son de oficinas fuera de Barcelona.

Del 26,7% que ha dicho que no, una es de una oficina de fuera de Barcelona y las otras 3 trabajan en Barcelona.

En relación a los cuidados internos, el Comité de género, aunque ahora está más inactivo, durante un tiempo estuvo llevando a cabo las sesiones de cuidados, entre otras iniciativas. La valoración de las sesiones de cuidados que se hacían es muy positiva en general, se reconoce que se trabajaban temas importantes y que daban un espacio de cohesión al equipo. Se considera que eran útiles, aunque a veces lo que se trabajaba no tenía continuidad en el día a día. Por otro lado, la participación por parte de las personas que no están físicamente en Barcelona era difícil, no podían beneficiarse igual de las sesiones ya que para los temas que se trataban la presencialidad era importante.

El hecho de que la comisión de género no tenga horas liberadas para este fin, hace muy difícil su continuidad, ya que supone una carga de trabajo extra.

Cuando se ha preguntado en las reuniones focales a las personas trabajadoras, que sentimientos tenían en relación al trabajo, los cuatro más compartidos han sido los siguientes:

Estrés / ansiedad (diversos tipos).

Frustración.

Ilusión / entusiasmo.

Satisfacción (trabajo hecho, incidencia, equipo).

Han sido igual de nombrados los sentimientos negativos como positivos. Hay una contraposición y convivencia entre la satisfacción y el entusiasmo por el tipo de trabajo el equipo y la incidencia y entre la ansiedad y la frustración por cargas de trabajo a veces difíciles de cumplir y falta de comunicación.

En cuanto a las dinámicas relacionales, como se puede ver a continuación, en el siguiente ranking aparecen las dinámicas relacionales según el número de veces que las han nombrado en la pregunta "¿cuáles son las dinámicas relacionales que más predominan en la organización?" las personas que han respondido al cuestionario. Como podéis ver las cuatro primeras son dinámicas positivas / proactivas y las 4 con menos puntuación son negativas. Es esperanzador ver que en general son mucho más nombradas las dinámicas positivas que las negativas. Esto muestra que hay una buena base sobre la que trabajar. Hay que destacar también que la primera dinámica negativa que aparece es la falta de comunicación, esto coincide con las entrevistas y las reuniones focales, en las que también se ha nombrado mucho. La falta de comunicación cuando se da en grupos de personas ya sean de trabajo o familiares, suele llevar consigo malos entendidos, conflictos y confusión, etc. Probablemente mejorando la falta de comunicación, se puedan reducir considerablemente otras de las dinámicas negativas que se dan en la organización.

1. Apoyo 51.

7. Auto cuidado 34.

2. Cooperación 50.

8. Tensión 31.

3. Empatía 42.

9. Conflicto 30.

4. Reconocimiento 41.

10. Sobre explotación 29.

5. Falta de comunicación 41.

11. Grupitos 22.

6. Rumores 38.

12. Competición 20.

Si se analiza esta pregunta en relación a la percepción de las dinámicas relacionales por rango, se observa una correlación entre rangos que están más en contacto y visiones más positivas sobre las dinámicas relacionales que se desarrollan. La incomunicación entre rangos se correlaciona con una visión más negativa de las dinámicas que se dan.

El siguiente cuadro responde a la pregunta: ¿Cuáles son las dinámicas relacionales que predominan en la organización?

Cuadro de dinámicas relacionales.	Entre codirectores	Entre responsables de área	Entre técnicas	Entre responsables de área y codirectores	Entre responsables de área y técnicas	Entre técnicas y codirectores
Qué opinan las personas técnicas	Competición, auto-cuidado*, falta de comunicación, conflicto, tensión, rumores y cuchicheos, cooperación*,	Empatía* tensión, reconocimiento*, rumores y cuchicheos, grupitos*, cooperación, apoyo.	Auto-cuidado, empatía, tensión*, reconocimiento, rumores y cuchicheos, grupitos, cooperación, apoyo.	Competición, falta de comunicación, conflicto, tensión, rumores y cuchicheos, grupitos*, cooperación, apoyo.	Auto-cuidado, conflicto*, empatía, tensión, reconocimiento, rumores y cuchicheos, grupitos, cooperación, apoyo.	Falta de comunicación, conflicto, tensión, reconocimiento*, rumores y cuchicheos, apoyo.
Qué opinan las personas responsables de área	Competición,, auto-cuidado *, falta de comunicación, conflicto, empatía*, tensión, Reconocimiento, cooperación, apoyo.	Auto-cuidado, falta de comunicación, conflicto*, empatía, grupitos, reconocimiento, cooperación, apoyo	Auto-cuidado, empatía, tensión*, reconocimiento, grupitos, cooperación, apoyo.	Competición,, Auto-cuidado, Falta de comunicación, conflicto, empatía*, tensión, reconocimiento, grupitos, cooperación, apoyo.	Auto-cuidado, empatía, Reconocimiento, grupitos, cooperación, apoyo.	Falta de comunicación, conflicto, empatía, tensión, reconocimiento*, cooperación, apoyo.
Qué opinan los codirectores	Auto-cuidado, falta de comunicación, apoyo.	Competición, empatía, tensión, reconocimiento, cooperación, apoyo.	Conflicto, rumores y cuchicheos, grupitos.	Empatía, cooperación, apoyo.	Competición, reconocimiento.	Falta de comunicación.

Las dinámicas escritas en azul indican que habiendo más de una persona en esa categoría solo una persona ha nombrado esa dinámica.

Las columnas en azul marcan la autopercepción del propio grupo. (Cuadro elaborado con los datos del cuestionario de la diagnosis).

Como ya se ha visto antes, la base para trabajar es buena. Es verdad que algunas de estas dinámicas proactivas se concentran más en unos puestos que en otros, pero entonces lo que hay que hacer es potenciarlas y extenderlas.

Volviendo a la falta de comunicación, en las entrevistas y reuniones focales, se ha expresado por un lado confusión a la hora de saber a quién decir qué o quién tiene que decidir qué; lo que se acaba traduciendo en una saturación de toma de decisiones en dirección y por otro lado una falta de respuesta o de feedback sobre todo por parte de dirección, y por consecuencia una búsqueda de vías informales de información y toma de decisiones. Hay que apuntar que las personas que están en oficinas fuera de Barcelona, sufren mucho más esta falta de comunicación.

También se ha expresado falta de comunicación a la hora de informar sobre las bajas, despidos, jubilaciones etc. al resto del equipo.

En cuanto a las dinámicas de conflicto o quejas, se ha expresado la necesidad de encontrar vías alternativas para comunicar y resolver los conflictos, que no impliquen tener que pasar por la persona responsable de área etc.

En relación a las diferencias de percepción de las dinámicas relacionales entre hombres y mujeres, no se detectan grandes diferencias, aunque si una ligera mayor percepción de prevalencia de dinámicas como la empatía, el auto-cuidado, el reconocimiento y el apoyo en hombres que en mujeres. Sería interesante con el tiempo indagar un poco más en estas diferencias y determinar: ¿por qué los hombres tienen una percepción ligeramente más positiva de las dinámicas relacionales en la organización que las mujeres? ¿Qué se puede estar invisibilizando? ¿Qué contribuye a estas diferencias?

Puntos fuertes	Áreas de mejora
<ul style="list-style-type: none"> ● Experiencias previas en el campo de los cuidados internos, como las sesiones de cuidados que desarrollaba el Comité de género junto la elaboración de materiales. ● Presencia alta de dinámicas relacionales como el apoyo, la cooperación, la empatía y el reconocimiento. ● No se da discriminación en relación al espacio de trabajo. ● Satisfacción medio alta en relación al espacio de trabajo. ● Solicitud de recibir asesoramiento por parte del programa "semblant cures" de Lafede.cat 	<ul style="list-style-type: none"> ● Hay tareas invisibilizadas en relación al "trabajo reproductivo". No hay un sistema de reparto de estas tareas, son asumidas espontáneamente por mujeres (hecho que refuerza los estereotipos/roles de género). ● Presencia medio alta de dinámicas como la falta de comunicación y los rumores. ● Percepción medio baja de auto-cuidado. ● Exceso de carga de trabajo y nivel de estrés alto en una parte de la plantilla ● Inactividad del Comité de género por falta de horas liberadas. ● Necesidad de un sistema para resolución de conflictos o agravios por vías alternativas.

A lo largo de la diagnosis se ha podido ver que, como resultado de estar insertada en una sociedad de corte heteropatriarcal y todo lo que ello implica, la organización es atravesada por el sesgo de género. Por ello la desigualdad se mantiene en aspectos estructurales comunes en la mayoría de organizaciones, como es por ejemplo la menor representación de las mujeres en los cargos de responsabilidad. Pero hay una intención de mitigar los efectos de la segregación y la desigualdad de género que se van evidenciando en algunos ámbitos, así como en la existencia de la Comisión de Género y le elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad de NOVACT 2020-2012.

5. PLAN DE ACCIÓN

Para la efectiva realización y alcance de la IOMH (igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres) este plan de igualdad consta de un conjunto de acciones que se deberán llevar a cabo en los dos años que durará la implementación de dicho plan. Aun así, hay algunas acciones previas a la implementación que son imprescindibles para que las demás puedan desarrollarse.

Acciones previas necesarias:

- Partida presupuestaria. Reservar una partida de presupuesto para la implementación del Plan de Igualdad y del Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Discriminatorio y las Violencias Sexuales.
- Liberar horas para las personas responsables de su implementación. Definir los órganos y/o las personas responsables de la aplicación de las acciones, y liberar horas para que esos perfiles puedan realizar estas tareas sin que sea una carga de trabajo añadida y no reconocida.
- Definir qué otras agentes estarán implicadas en la implementación y en qué medida.
- Difusión del plan de igualdad.

Las acciones incluidas en este plan de igualdad, han sido elaboradas a partir de los objetivos específicos resultantes de la diagnosis y de las propuestas que salieron en las sesiones participativas realizadas para este fin. En base a estas se ha determinado también cuáles tienen que ser las prioridades. Si bien es cierto que no se ha detectado discriminación directa por razón de género, en la organización, también lo es que se dan ciertos tipos de discriminación indirecta. Esta, se debe en parte a la estructura organizacional y en parte a que el género nos atraviesa a todas y todos y con él todas sus desigualdades; haciéndonos cómplices involuntarios e involuntarias al reproducir estas desigualdades en todas las esferas de nuestra vida cotidiana.

Cuando la discriminación es directa, se puede eliminar en gran parte introduciendo medidas correctoras concretas. Pero cuando la discriminación es indirecta, reducirla o eliminarla implica cambios más profundos. Cambios a nivel personal, relacional y organizacional. Para que los cambios en la organización sean efectivos y perduren en el tiempo, es imprescindible que el cambio se produzca en cada una de las personas. No es posible que los cambios a nivel de organización tengan éxito si las personas que la forman no están en sintonía con estos.

NOVACT como explicita en su pacto laboral interno se compromete a *"promover una organización guiada por la participación de su equipo y de sus miembros en la toma de decisiones"* lo cual implica la necesidad de que las personas que forman parte de la organización tengan buenas capacidades participativas. Este pacto laboral interno también establece *"criterios, principios, políticas y acciones para asegurar que se practique y se asuma internamente el cambio que NOVACT quiere promover para las sociedades en las que trabaja."* Y expresa que la organización *"aspira a ser referencia de buenas prácticas"*.

En consecuencia, para dar más solidez a las medidas del plan de igualdad y a los cambios que se quiere propiciar, el primer año del plan el foco se pondrá en las personas y el grupo o sea en todas aquellas acciones que propicien el cuidado y la cohesión de grupo. Y en el segundo año se podrá el foco en la organización y en temas más estructurales.

Así pues, el primer año se priorizarán (con alguna excepción), todas las medidas y acciones que vayan encaminadas a:

- Formaciones y capacitaciones en: género, mejora de la comunicación interpersonal y las capacidades en la toma de decisiones participativa, etc.
- Reconciliación del equipo. Recuperar espacios de cohesión como reuniones de cuidados y reuniones de equipo. Etc.

Y el segundo año las acciones se centrarán más en seguir trabajando en los cambios organizacionales, a nivel de estructura, aunque sin dejar de lado la parte personal y grupal.

6.1. OBJETIVOS GENERALES:

- Mejorar hasta alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres en la organización.
- Detectar y eliminar cualquier tipo de discriminación sexual por razón de sexo, opción sexual o identidad sexual que se pueda dar en la organización.
- Concretar medidas y herramientas para la efectiva transversalización e imbricación de la perspectiva de género y la ética del cuidado, en la cultura de la organización implicando a todas las personas relacionadas con NOVACT en su impulso y aplicación.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Los siguientes objetivos específicos han sido obtenidos a partir de los resultados de la diagnosis, y servirán para orientar las acciones del plan.

- a) Disponer de datos sobre las personas trabajadoras, segregados por sexos.
- b) Aumentar la implicación tanto del equipo técnico como de coordinación general, en los cuidados internos y en la implementación del plan de igualdad.
- c) Formar a todas las personas trabajadoras y a las que forman el consejo en perspectiva, igualdad y justicia de género, incluyendo identidades LGTBI+ para que tengan una base común y compartida, que permita avanzar en la aspiración de ser una organización feminista. Así como impulsar y mejorar la formación interna.
- d) Concretar el tipo de feminismo y el discurso que se defiende desde la organización durante el proceso de desarrollo del nuevo plan estratégico.
- e) Reforzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:
 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal.
 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad.
 3. Procurar cargas de trabajo razonables.
 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc.
- f) Asegurar la neutralidad / imparcialidad de la selección de personal y acceso a la organización.
- g) Mejorar la efectividad de la conciliación familiar, personal y laboral. Tanto a través de medidas directas como por una mejor gestión organizativa de las cargas de trabajo y los tiempos.

- h) Actualizar y poner en funcionamiento el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- i) Visibilizar el trabajo invisible. Visibilizar todas las tareas que no se tienen en cuenta y que forman parte de las tareas de cuidados que suelen asumir las mujeres, como pueden ser las de cuidado del espacio, suministros u otras tareas reproductivas relacionadas con las tareas administrativas entre otras.
- j) Feminizar los valores y como parte importante de la cultura de la organización. Promover la prevalencia de valores como la empatía, el cuidado, la cooperación, el reconocimiento, el apoyo etc. Frente a valores más masculinizados como la eficiencia, el esfuerzo o el "heroísmo".
- k) Feminizar la coordinación y la codirección. Hacer los cambios necesarios para incentivar a las mujeres de la organización a ocupar cargos de responsabilidad. Las actuaciones en relación a este objetivo pueden ir en tres direcciones:
 - 1. Mejorar las medidas de conciliación y hacer mejor difusión de las que ya hay.
 - 2. Formaciones capacitadoras para mujeres, así como talleres de empoderamiento y nuevos liderazgos para mujeres
 - 3. Cambio de dinámicas relacionales.
- l) Reducir la desigualdad salarial, aplicando criterios retributivos que valoren otros aspectos a parte del rango como la especialización etc. o bien mejorando la representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad.
- m) Reforzar el uso y la formación en lenguaje no discriminatorios. Utilización de guías etc.

6.3. ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DE NOVACT 2020-21

Acción 1	Recogida de datos de los y las trabajadoras segregadas por sexos.	
Ámbitos de actuación	2. Representatividad de las mujeres en la organización. 4. Condiciones laborales. 5. Retribución 10. Salud laboral y cuidados internos.	
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.		
a). Disponer de datos sobre las personas trabajadoras segregados por sexos.		
Descripción de la acción		
<p>Recoger datos segregados por sexos sobre las personas trabajadoras, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La edad, la formación, la antigüedad en la organización, tipo de contrato, tipo de jornada, responsabilidades familiares etc. - Las bajas y los despidos y a los motivos de esas bajas y despidos. - Las bajas por enfermedad común y por enfermedad laboral. <p>Para esta acción se puede utilizar la plantilla facilitada por la web del ministerio para la elaboración de planes de igualdad, que ayuda a calcular las desigualdades salariales, que sirve también para detectar otras desigualdades. En la plantilla están presentes las categorías necesarias para el análisis: www.igualdadenaempresa.es/HerramientaSVPT/home.htm (página del documento con plantilla en excel). Para los datos que no estén contemplados en esta plantilla, se puede optar por añadirlos a la misma, o crear otra aparte.</p>		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
Esta acción no se dirige a personas. Va dirigida al funcionamiento administrativo.		Área de administración.
periodicidad	Inicio	Final
Permanente	Enero 2020	Hasta finalizar el plan (2021)
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Documental. Tener la plantilla o plantillas en caso de haber más de una, con los datos registrados.		

Acción 2	Programa formativo en perspectiva de género
Ámbitos de actuación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Principio de igualdad en la organización. 6. Promoción profesional y formación. 7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. 8. Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. 9. Salud laboral y cuidados internos.
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
<p>b). Aumentar la implicación tanto del equipo técnico como de coordinación general, en los cuidados internos y en la implementación del plan de igualdad.</p> <p>c). Formar a todas las personas trabajadoras y a las que forman el Consejo en perspectiva, igualdad y justicia de género, incluyendo identidades LGTBI+, para que tengan una base común y compartida, que permita avanzar en la aspiración de ser una organización feminista. Así como Impulsar y mejorar la formación interna.</p> <p>d). Concretar el tipo de feminismo y el discurso que se defiende desde la organización durante el desarrollo del nuevo plan estratégico.</p> <p>e). Reforzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal. 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad. 3. Procurar cargas de trabajo razonables. 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc <p>j). Feminizar los valores y como parte importante de la cultura de la organización. Promover la prevalencia de valores como la empatía, el cuidado, la cooperación, el reconocimiento, el apoyo etc. Frente a valores más masculinizados como la eficiencia, el esfuerzo o el "heroísmo".</p> <p>k). Feminizar la coordinación y la codirección. Hacer los cambios necesarios para incentivar a las mujeres de la organización a ocupar cargos de responsabilidad. Las actuaciones en relación a este objetivo pueden ir en tres direcciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar las medidas de conciliación y hacer mejor difusión de las que ya hay; 2. Formaciones capacitadoras para mujeres, así como talleres de empoderamiento y nuevos liderazgos para mujeres. 3. Cambio de dinámicas relacionales. <p>n). Reforzar el uso y la formación en lenguaje no discriminatorio. Utilización de guías etc.</p>	
Subacción 2.1	Formación básica, común y obligatoria en perspectiva de género, plan de igualdad y protocolo contra el acoso sexual en todas las oficinas.

Ámbitos de actuación	<p>1. Principio de igualdad en la organización.</p> <p>8. Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.</p> <p>9. Salud laboral y cuidados internos.</p>
----------------------	--

Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
<p>b). Aumentar la implicación tanto del equipo técnico como de coordinación general, en los cuidados internos y en la implementación del plan de igualdad.</p> <p>c). Formar a todas las personas trabajadoras y a las que forman el Consejo en perspectiva, igualdad y justicia de género, incluyendo identidades LGTBI+ , para que tengan una base común y compartida, que permita avanzar en la aspiración de ser una organización feminista. Así como impulsar y mejorar la formación interna.</p> <p>d). Concretar el tipo de feminismo y el discurso que se defiende desde la organización durante el desarrollo del nuevo plan estratégico.</p> <p>j). Feminizar los valores y como parte importante de la cultura de la organización. Promover la prevalencia de valores como la empatía, el cuidado, la cooperación, el reconocimiento, el apoyo etc. Frente a valores más masculinizados como la eficiencia, el esfuerzo o el "heroísmo".</p> <p>h). Actualizar y poner en funcionamiento (crear las comisiones y alojar los medios) el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo (incluye difusión)</p>	
Descripción de la acción	

Formación básica común en perspectiva / justicia de género, obligatoria y para toda la plantilla y el Consejo, la formación deberá incluir entre otros apartados los siguientes:

- Explicación de la historia y el presente de la lucha feminista y LGTBI+ (si se aspira a ser una organización feminista hay que saber de qué hablamos cuando hablamos de feminismos).
- Explicación de conceptos como sexo, género, roles de género, construcción y deconstrucción de la feminidad y la masculinidad en lógica binaria, ética de los cuidados, sexualidad fluida, nuevas masculinidades, etc. Así como sus implicaciones sociales.
- Concienciación de la importancia de la lucha por la igualdad. (primera desigualdad que aprendemos y la más arraigada. Nos prepara para tolerar/ reproducir todas las demás).
- Desigualdades más habituales que se dan en las organizaciones y como trabajar para eliminarlas.
- Tomar conciencia de que es un proceso que necesita tiempo, determinación y recursos.
- Explicación del plan de igualdad
- Explicación general sobre las violencias sexuales
- Información básica sobre el funcionamiento del protocolo contra el acoso sexual y actuación contra las violencias sexuales en el marco de Novact.

La formación se hará una vez para toda la plantilla, incluyendo a personal voluntario y/o en prácticas, y el Consejo. Se puede hacer una versión online para las personas que trabajan fuera de la oficina de Barcelona,

y para las personas que se incorporen nuevas a la organización.

Algunas recomendaciones de contenido de la formación sobre el Protocolo¹³:

- Estructura y funcionamiento del presente Protocolo.
- Construcción del género: relaciones de poder, construcción de la masculinidad hegemónica, privilegios, socialización y desigualdades en clave interseccional.
- Comprensión de las violencias machistas/violencias sexuales desde la perspectiva feminista y de derechos humanos.
- Violencias cotidianas más difícilmente identificables y estrategias de detección.
- Diversidad sexual y garantía de no discriminación de las personas de los colectivos LGTBI.
- Nuevas masculinidades, etc.
- Derechos y deberes de las organizaciones y trabajadoras y trabajadores ante las discriminaciones y las violencias con base de género.

Diseño de políticas de cooperación y ayuda humanitaria que defiendan y reconozcan los derechos humanos de las mujeres y de las personas de los colectivos LGTBI.

Recomendaciones:

Tener referencias de guías de lenguaje inclusivo en todas las lenguas que se utilizan en la organización (Catalán, Árabe, Francés, Castellano, Inglés...)

Algunos ejemplos:

- Guía de lenguaje inclusivo "Marcant les diferències":
<https://llengua.gencat.cat/permalink/c8d39276-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>
- Listado de guías del ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad:
www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guias_lenguajenosexista_.pdf

A quien va dirigida.		Área o persona responsable	
A toda la plantilla trabajadora, personas voluntarias y en prácticas, y a los miembros del Consejo		Comisión de género	
periodicidad	Inicio	Final	
Una vez para las personas que forman parte actualmente de NOVACT y cada vez que se incorpore una persona nueva al equipo de trabajo.	Enero 2020	Diciembre 2020	
Indicadores de seguimiento y evaluación			

¹³ pág 22 y 23 del documento "Objectius i actuacions" del Protocolo "Lafede.cat lliure de sexisme, discriminacions i violències sexuals"

Fecha de realización de la formación.

Número de personas asistentes a la formación.

Documental: materiales de la formación.

Breve cuestionario de satisfacción de los y las asistentes.

Subacción 2.2	Capacitación sobre gestión emocional, múltiples liderazgos y dinámicas de poder
Ámbitos de actuación	1. Principio de igualdad en la organización. 6. Promoción profesional y formación.
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
<p>1). Aumentar la implicación tanto del equipo técnico como de coordinación general, en los cuidados internos y en la implementación del plan de igualdad.</p> <p>2). Reforzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none">1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal.2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad.3. Procurar cargas de trabajo razonables.4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc <p>3). Feminizar la coordinación y la codirección. Hacer los cambios necesarios para incentivar a las mujeres de la organización a ocupar cargos de responsabilidad. Las actuaciones en relación a este objetivo pueden ir en tres direcciones:</p> <ul style="list-style-type: none">1. Mejorar las medidas de conciliación y hacer mejor difusión de las que ya hay;2. Formaciones capacitadoras para mujeres, así como talleres de empoderamiento y nuevos liderazgos para mujeres3. Cambio de dinámicas relacionales. <p>4). Cambiar las relaciones de género y de poder de la entidad.</p> <p>5). Mejorar la estructura y valores de la organización con la perspectiva feminista</p> <p>6). Fomentar la perspectiva de género en la implementación de los proyectos.</p>	
Descripción de la acción	
<p>Capacitación centrada en Codirección y Responsables de área, en gestión emocional de equipos, dinámicas de poder y nuevos liderazgos.</p> <p>Como ya se ha visto en las conclusiones de la diagnosis, una de las dificultades para que las mujeres tomen cargos de responsabilidad, son ciertas dinámicas que se dan en coordinación, como competición, gritos, tensión etc. Esta debe ser una capacitación vivencial, que implique un trabajo a nivel personal, no solamente conceptual. Si se quiere incidir en el cambio real y efectivo de estas dinámicas relacionales que se dan en coordinación, por dinámicas más inclusivas, es necesario un proceso de cambio personal. Por eso se propone esta acción de capacitación y no solo formación, porque es necesario integrar los cambios a</p>	

nivel personal para que estos sean efectivos y visibles en la organización. Recomendaciones:

- Que no sea algo puntual de un día, si no que tenga más de una sesión espaciada en el tiempo, para poder seguir un proceso, o un seguimiento por parte de la persona o personas que hagan la capacitación.
- La CNV es una herramienta muy adecuada para la parte de comunicación, para aprender a disentir y a negociar sin agresividad y con empatía.
- Como complemento de la capacitación se puede hacer alguna sesión de coaching asistido con caballos. Son muy vivenciales, ayudan a tomar conciencia de las actitudes y maneras de hacer.

A quien va dirigida.		Área o persona responsable	
Codirección y responsables de área.		Comisión de género o consultores externos	
periodicidad	Inicio	Final	
Variable.	15 abril de 2020	31 de agosto de 2020	
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Registro de la capacitación (fecha, lugar, etc.).			
Número de asistentes.			
Breve cuestionario de satisfacción de los y las asistentes.			
Subacción n 2.3	Capacitación avanzada sobre Protocolo contra Acoso Sexual		
Ámbitos de actuación	1. Principio de igualdad en la organización. 6. Promoción profesional y formación. 8. Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. 9. Salud laboral y cuidados internos.		
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.			

- a). Aumentar la implicación tanto del equipo técnico como de coordinación general, en los cuidados internos y en la implementación del plan de igualdad.
- b). Reforzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:
 - 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal.
 - 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad.
 - 3. Procurar cargas de trabajo razonables.
 - 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc
- c). Feminizar la coordinación y la codirección. Hacer los cambios necesarios para incentivar a las mujeres de la organización a ocupar cargos de responsabilidad. Las actuaciones en relación a este objetivo pueden ir en tres direcciones:
 - 1. Mejorar las medidas de conciliación y hacer mejor difusión de las que ya hay;
 - 2. Formaciones capacitadoras para mujeres, así como talleres de empoderamiento y nuevos liderazgos para mujeres
 - 3. Cambio de dinámicas relacionales.
- d). Actualizar y poner en funcionamiento (crear las comisiones y alojar los medios) el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo (incluye difusión)

Descripción de la acción

Capacitación sobre el funcionamiento del Protocolo para que pueda hacer las funciones de seguimiento y puesta en marcha de este.

Todas las personas que formen parte del Comité de género o de la Comisión de actuación, así como las personas de referencia, deben tener formación específica tanto en el funcionamiento del Protocolo, como en las opciones y derechos para la persona afectada, así como sobre cómo hacer un adecuado acompañamiento.

A quien va dirigida.

Área o persona responsable

Comisión de Género, Dirección y miembros del Consejo

Consultores externos

periodicidad

Inicio

Final

Variable.

Enero 2020

Diciembre 2020

Indicadores de seguimiento y evaluación

Registro de la capacitación (fecha, lugar, etc.).

Número de asistentes.

Breve cuestionario de satisfacción de los y las asistentes.

Acción 3	Capacitación en CNV y Provencción de conflictos para todo el equipo.		
Ámbitos de actuación	10. Salud laboral y cuidados internos.		
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.			
<p>Reforzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal. 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad. 3. Procurar cargas de trabajo razonables. 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc 			
Descripción de la acción			
<p>La CNV es una herramienta muy adecuada para disponer de una toma de decisiones participativa de calidad. Una participación más respetuosa y honesta con una/o misma/o y con las demás.</p> <p>Como se recoge en el pacto laboral vigente, NOVACT se compromete a "<i>promover una organización guiada por la participación de su equipo y sus miembros en la toma de decisiones</i>" para este fin es necesario que cada una de las personas que forma el equipo tenga una mínima capacitación. Viviendo en una sociedad de estructuras primordialmente jerárquicas, los intentos de crear espacios más horizontales suelen plantear retos que a veces son difíciles de superar porque no tenemos integradas las herramientas necesarias. No vivimos en una sociedad lo suficientemente participativa como para pedir a las personas que traigan estas capacidades aprendidas de casa. Es necesario compartir unas bases comunes de comunicación no violenta para mejorar los procesos participativos de la organización.</p> <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hay al menos una persona del Consejo que tiene formación y que ha expresado querer implicarse en la capacitación. - Habrá que tener en cuenta como se hace llegar la capacitación a las personas que no están en la oficina de Barcelona, crear grupos de CNV en otras sedes, hacer sesiones por skype, etc. 			
A quien va dirigida.		Área o persona responsable	
A todas las personas trabajadoras, voluntarias y personal en prácticas de NOVACT		Miembros del Consell (M.Acebilló)	
periodicidad	Inicio		Final

A determinar	1 de junio de 2020	31 de agosto de 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Registro de la actividad.		
Número de asistentes.		

Acción 4	Recuperar y/o crear espacios de cohesión, cuidados y equilibrar y mejorara la calidad de la toma de decisiones participativa.
Ámbitos de actuación	1. Principio de igualdad en la organización: 10. Salud laboral y cuidados internos.
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
<p>b). Aumentar la implicación tanto del equipo técnico como de coordinación general, en los cuidados internos y en la implementación del plan de igualdad.</p> <p>e). Reforzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal. 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad. 3. Procurar cargas de trabajo razonables. 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc <p>j).Feminizar los valores y como parte importante de la cultura de la organización. Promover la prevalencia de valores como la empatía, el cuidado, la cooperación, el reconocimiento, el apoyo etc. Frente a valores más masculinizados como la eficiencia, el esfuerzo o el "heroísmo".</p>	
Descripción de la acción	

Recuperación y/o creación de espacios de cohesión, cuidados donde también poder equilibrar y mejorar la calidad de la toma de decisiones participativa.

Recomendaciones:

- Recuperar las reuniones de equipo y las sesiones de cuidados pero viendo cómo se puede integrar o hacer algo alternativo para las personas que están fuera de la oficina de Barcelona. Crear un espacio que también sirva para tratar temas y propuestas.
- Establecer un espacio/una reunión de cuidados adaptado a cada "realidad" (contexto). En cada oficina si hay personal. En oficinas expatriadas: 2 reuniones equipo al año, presenciales. Preguntamos cómo estamos, etc. 2 reuniones equipo al año on-line se habla de cómo estamos, etc. Mejorar el equipo material para reuniones a distancia, para mejorar las reuniones por skype etc.
- Poner atención en el reconocimiento del trabajo de todo el equipo y del trabajo en equipo. Todas las aportaciones son necesarias para que los proyectos salgan adelante. Trabajar la interrelación de todas las partes en el resultado final del trabajo y el éxito organizacional.
- Recuperar materiales elaborados para las sesiones de cuidados, por parte de la Comisión de género.

Propuestas de trabajo que se podrían realizar dentro de las sesiones de cuidados o un espacio equivalente:

- Imaginar conjuntamente un equipo de coordinación en el que nos sintamos cómodas. ¿Cómo sería? ¿Cómo actuaría? ¿Qué tareas desarrollaría?
- Explorar nuevas formas de democratizar codirección (cargos rotativos, etc).
- Realizar un perfil de las personas de equipo con sus habilidades tanto profesionales como personales. ¿Qué tipo de equipo tenemos? ¿Qué tipo de coordinación podríamos crear conjuntamente?

A quien va dirigida.		Área o persona responsable	
A todas las personas trabajadoras de NOVACT		Dirección	
periodicidad	Inicio	Final	
A determinar	Enero 2020	Marzo 2020	
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Actas de las reuniones.			
Observaciones (vinculadas al Protocolo).			

Acción 5	Producción de un código ético para la mejora de la igualdad de género, cuidados internos y prevención de violencias sexuales
Ámbitos de actuación	1. Principio de igualdad en la organización. 10. Salud laboral y cuidados internos.

Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.

Reforzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:

1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal.
2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad.
3. Procurar cargas de trabajo razonables.
4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc

Descripción de la acción

Elaboración y redacción de un decálogo o código ético para la mejora de la igualdad de género, cuidados internos y prevención de violencias sexuales. Este documento establecerá una serie de normas y principios de comportamiento y relación dentro de la organización. Este decálogo debe ser firmado por Consejo, personal en plantilla, personas en prácticas y voluntarias a través de declaración responsable o cláusula contractual. Eventualmente se podrá solicitar también a los participantes de actividades específicas de Novact que firmen dichos documentos.

Recomendaciones:

- Que incluya también temas de gestión emocional y relacional dentro de la organización. Por ejemplo: como comunicarnos y cuidarnos entre todas, que no solo el listado de normas de comportamiento (Que puedo hacer si me siento ansiosa/o, a quién puedo acudir si tengo un
-

<p>conflicto con alguien...). Para facilitar el tener herramientas para cumplir con el código ético.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vincularlo con los principios del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso discriminatorio y las violencias sexuales y con el compromiso de adhesión al Protocolo. 		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
A todas las personas trabajadoras.		Comisión de género
periodicidad	Inicio	Final
Una vez, con posibilidad de revisión cuando se requiera.	20 de abril de 2020	31 de agosto de 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Documento escrito.		

Acción 6	Medidas para mejorar la efectividad de la conciliación
Ámbitos de actuación	<ul style="list-style-type: none"> 4. Condiciones de trabajo. 7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
<p>e). Reforzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal. 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad. 3. Procurar cargas de trabajo razonables. 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc <p>g). Mejorar la efectividad de la conciliación familiar, personal y laboral. Tanto a través de medidas directas como por una mejor gestión organizativa de las cargas de trabajo y los tiempos.</p>	
Subacción 6.1	Mejorar la difusión de las medidas de conciliación.

Ámbitos de actuación	7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.	
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.		
g). Mejorar la efectividad de la conciliación familiar, personal y laboral. Tanto a través de medidas directas como por una mejor gestión organizativa de las cargas de trabajo y los tiempos.		
Descripción de la acción		
<p>Mejorar la difusión de las medidas de conciliación.</p> <p>Tener un documento en el que figuren todos los permisos disponibles, unificando los del convenio estatal y las del pacto laboral, así como cuales son los espacios reservados a la crianza y la lactancia etc.</p> <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué esté disponible para todo el personal, que se pueda consultar cuando sea necesario. - Hacer alguna sesión de información para las personas trabajadoras etc. 		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
A todas las personas trabajadoras.		Área de Comunicación
periodicidad	Inicio	Final
Documento disponible permanentemente. Recordatorio anual. Individualmente cada vez que se incorpore una persona nueva	Enero 2020	Diciembre 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación		
<p>Preguntar en la evaluación final del plan a las personas trabajadoras si conocen las medidas existentes.</p> <p>Documento con los permisos disponibles y donde se puede consultar.</p>		
Subacción 6.2	Completar y hacer el seguimiento de las medidas de conciliación que ya están en el pacto laboral, y tener en cuenta nuevas medidas para futuras ampliaciones de este.	
Ámbitos de actuación	7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.	
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.		
e). Reforzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de: <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal. 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad. 		

- 3. Procurar cargas de trabajo razonables.
- 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc

g). Mejorar la efectividad de la conciliación familiar, personal y laboral. Tanto a través de medidas directas como por una mejor gestión organizativa de las cargas de trabajo y los tiempos.

Descripción de la acción

Hacer el seguimiento de las medidas de conciliación que ya están en el pacto laboral, y tener en cuenta otras para futuras revisiones de este:

- Horarios de las reuniones en horario laboral y dentro de la franja de 10h a 16h. Teniendo en cuenta horarios de otros países, si se va una hora por delante hacer las reuniones como máximo a las 15h. E intentar reducir las reuniones, en lo posible. Restringir uso de correos y teléfono fuera del horario laboral, etc.
- Establecer mecanismos de compensación en tiempo y/o económica para casos incompatibles con la conciliación.
- Que las medidas de flexibilidad y teletrabajo sean extensibles a toda la plantilla incluida el área de administración.
- Establecer acuerdos y medidas para 1. Ajustar los ritmos de trabajo para que sea posible disponer de los permisos sin que suponga una carga extra para las compañeras o para la propia persona. 2. Crear un buen sistema de reparto del trabajo o de sustituciones para cuando alguien está de baja o necesita tomarse un permiso. . (tanto para equipo técnico como para coordinación). 3 Restringir el uso /consultas /envíos de correo electrónico fuera de horas de trabajo y utilizar las llamadas en caso de urgencia. (ayudarnos a autorregularnos).
- Designar/ equipar el/los espacios para la crianza "guardería de emergencia" y la lactancia. Tener una habitación tranquila donde se pueda dar el pecho o el biberón y habilitar cuando se requiera un espacio para la extracción de leche materna y un lugar limpio y adecuado en la nevera para su conservación. Tener una caja con juegos o puzzles para que se puedan entretener las criaturas en caso de tener que estar en la oficina, designando también un espacio que se pueda destinar a este uso en caso necesario. No tiene por qué ser el mismo espacio en los dos casos.
- Ofrecer a las madres que hayan compactado el permiso pero sigan amamantando una vez reincorporadas a su trabajo, los minutos necesarios para la extracción y conservación de la leche materna.

A quien va dirigida.

Área o persona responsable

A todas las personas trabajadoras.

Comisión Mixta

periodicidad

Inicio

Final

Anualmente y al finalizar el actual plan de igualdad.	Abril 2020	Diciembre 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación		
<p>Número de personas que han utilizado las medidas.</p> <p>Propuestas de mejora que se han comunicado.</p> <p>Nivel de satisfacción con las medidas de conciliación.</p>		

Acción 7	Visibilizar y definir las tareas y trabajos de cada estamento, así como las tareas reproductivas.
Ámbitos de actuación	<p>1. Principio de igualdad en la organización.</p> <p>10. Salud laboral y cuidados internos.</p>
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
<p>e). Reforzar forzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal. 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad. 3. Procurar cargas de trabajo razonables. 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc <p>i). Visibilizar el trabajo invisible. Visibilizar todas las tareas que no se tienen en cuenta y que forman parte de las tareas de cuidados que suelen asumir las mujeres.</p>	
Subacción 7.1	Definir deberes y responsabilidades para cada puesto de trabajo.
Ámbitos de actuación	<p>1. Principio de igualdad en la organización.</p> <p>10. Salud laboral y cuidados internos.</p>
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
<p>e). Reforzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal. 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad. 3. Procurar cargas de trabajo razonables. 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc 	

Descripción de la acción		
<p>Definir y visibilizar deberes y responsabilidades para cada puesto de trabajo. .</p> <p>Anotar las tareas y responsabilidades actuales para cada área y rango: Responsables de área / Codirección / equipo técnico. ¿Qué hacemos y como lo hacemos? Con el objetivo de visibilizar y entender mejor el trabajo real y la carga de trabajo que se está asumiendo.</p> <p>Con una visión clara del trabajo que desarrolla cada persona, es más fácil hacer una reestructuración eficaz del reparto del trabajo.</p>		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
A todas las personas trabajadoras		Dirección
periodicidad	Inicio	Final
Una vez.	Enero 2020	Marzo 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Documento con las tareas definidas.		
Subacción n 7.2	Hacer una lista de todas las tareas que no se consideran parte del trabajo pero que sí son necesarias para el buen funcionamiento de la organización (trabajo reproductivo).	
Ámbitos de actuación	1. Principio de igualdad en la organización. 10. Salud laboral y cuidados internos.	
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.		
<p>e). Reforzar y forzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal. 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad. 3. Procurar cargas de trabajo razonables. 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc <p>i). Visibilizar el trabajo invisible. Visibilizar todas las tareas que no se tienen en cuenta y que forman</p>		

parte de las tareas de cuidados que suelen asumir las mujeres.		
Descripción de la acción		
<p>Hacer una lista de todas las tareas que no se consideran parte del trabajo pero que sí que son necesarias para el buen funcionamiento de la organización, como, por ejemplo: comprar el papel del wáter, poner avisos para recordar que hay que cerrar las ventanas, comprar el café, el azúcar etc.</p> <p>Y otra lista para visibilizar todas las tareas que siendo parte del trabajo tienen menos visibilidad por ser trabajo reproductivo, como todo lo que son gestiones administrativas del día a día frente al trabajo productivo, más visible, que sería formular proyectos y realizar actividades, etc.</p> <p>Una vez hecho, repartir y organizar estas tareas visibilizadas, de manera equitativa y/o rotativa. Plantear colectivamente la mejor manera de cubrir estas tareas, o revalorizarlas.</p>		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
A todas las personas trabajadoras de NOVACT		Comisión de género
periodicidad	Inicio	Final
Una vez. Se puede repetir si se añaden tareas o cuando se considere necesario.	Enero 2021	Diciembre 2021
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Documental. Lista de tareas y la manera como se van a repartir.		

Acción 8	Acciones adicionales para incentivar el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad / en relación al acceso de las mujeres a coordinación.
Ámbitos de actuación	2. Estructura organizativa y representatividad de las mujeres.
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
<p>k). Feminizar la coordinación y la codirección. Hacer los cambios necesarios para incentivar a las mujeres de la organización a ocupar cargos de responsabilidad. Las actuaciones en relación a este objetivo pueden ir en tres direcciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar las medidas de conciliación y hacer mejor difusión de las que ya hay. 2. Formaciones capacitadoras para mujeres así como talleres de empoderamiento y nuevos liderazgos para mujeres 3. Cambio de dinámicas relacionales. 	
Descripción de la acción	
Acciones adicionales (para el segundo año), para incentivar el acceso de las mujeres a los puestos de	

responsabilidad, como responsable de área o codirección.		
<ul style="list-style-type: none"> - Formaciones para mujeres en relación a la promoción: portavocía, empoderamiento, liderazgo, etc. - Profesionalizar coordinación: reciclaje y formaciones anuales, gestión de equipos, evaluación etc. - Desarrollar liderazgos justos y eficientes. Incluyentes y convocantes. - Tener mentor/a cuando se asume por primera vez la gestión de equipos. 		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
Sobre todo a las mujeres trabajadoras de NOVACT		Dirección
periodicidad	Inicio	Final
En base a la demanda / necesidades y al tipo de acción.	Enero 2021	Diciembre 2021
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Registro de las acciones realizadas.		
Número de mujeres asistentes a las formaciones.		

Acción 9	Creación de un sistema de evaluación del rendimiento y promoción neutros.
Ámbitos de actuación	2. Estructura organizativa y representatividad de las mujeres. 6. Promoción profesional y formación.
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
<p>k). Feminizar la coordinación y la codirección. Hacer los cambios necesarios para incentivar a las mujeres de la organización a ocupar cargos de responsabilidad. Las actuaciones en relación a este objetivo pueden ir en tres direcciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar las medidas de conciliación y hacer mejor difusión de las que ya hay. 2. Formaciones capacitadoras para mujeres así como talleres de empoderamiento y nuevos liderazgos para mujeres 3. Cambio de dinámicas relacionales. 	
Descripción de la acción	

Creación de un sistema de evaluación del rendimiento y promoción neutros, que incluya medidas de visibilización y difusión equilibrada de la contribución a los resultados y al éxito organizativo.

- Visibilización del trabajo realizado. Utilizando herramientas digitales para compartir lo que se está haciendo, los retos de la semana, etc.
- Poner atención en visibilizar el trabajo de Administración.
- Sistema de evaluación bidireccional.

A quien va dirigida.		Área o persona responsable	
A todas las personas trabajadoras		Área de Administración	
periodicidad	Inicio	Final	
Permanente	Enero 2021	Diciembre 2021	
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Publicaciones publicadas en las herramientas digitales.			
Registro de las medidas de evaluación del rendimiento.			

Acción 10	Definición y concreción del discurso feminista de la entidad durante el desarrollo del nuevo Plan Estratégico de la organización.
Ámbitos de actuación	1. Principio de igualdad en la organización.
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
d). Concretar el tipo de feminismo y el discurso que se defiende desde la organización.	
Descripción de la acción	

Definición y concreción del discurso feminista de la entidad.

Hacer un manifiesto con los principios y el tipo de feminismo que defiende NOVACT y con los posicionamientos que se crea convenientes.

Si se aspira a ser una organización feminista, se debe definir a qué tipo de feminismo se quiere tender, ya que si no, es muy difícil concretar el discurso en acciones concretas. Los posicionamientos son básicos para orientar las acciones ya que los feminismos se basan en una serie de posicionamientos políticos, teóricos y reivindicativos. Definir y concretar el discurso también ayuda a integrarlo.

Esta acción debe llevarse a cabo después de que se hayan hecho las formaciones (al menos las básicas), en temas de género. Para poder partir de una base de conocimiento común que facilite el consenso y no de las concepciones informadas o no de cada persona de la organización. Partir de esta base común facilita el consenso y evita perder el tiempo en debates estériles.

A quien va dirigida.		Área o persona responsable	
A todas las personas trabajadoras		Comisión de género	
periodicidad	Inicio	Final	

Una vez, con opción a revisión y actualización cuando se requiera.	Septiembre 2021	Diciembre 2021
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Documento final.		

Acción 11	Diseño o búsqueda de una guía que pueda servir de referencia para mantener y mejorar el nivel de utilización del lenguaje inclusivo
Ámbitos de actuación	9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
n). Reforzar el uso y la formación en lenguaje no discriminatorios. Utilización de guías etc.	
Descripción de la acción	

Diseño o búsqueda de guías que pueda servir de referencia para mantener y mejorar el nivel de utilización del lenguaje inclusivo. Tener guías de referencia en todos los idiomas funcionales de NOVACT (Catalán, Castellano, Francés, Árabe e Inglés).

Incluir en la guía también criterios de imagen no sexista de la organización y criterios para la inclusión de imágenes equilibradas en relación al sexo y a los roles de género.

Debe servir también para las personas que se vayan incorporando al equipo de trabajo.

Hacer la difusión adecuada, haciendo llegar estas guías y su uso a las personas

trabajadoras. Algunos ejemplos de guías en catalán, castellano e inglés:

- Guía de lenguaje inclusivo "Marcant les diferencies":
<https://llengua.gencat.cat/permalink/c8d39276-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>
- Listado de guías del ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad:
www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guias_lenguajensexista_.pdf
- Gender neutral language in the European Parliament
http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf

A quien va dirigida.		Área o persona responsable
A todas las personas trabajadoras.		Área de comunicación.
periodicidad	Inicio	Final
Una vez.	Enero 2021	Mayo 2021

Indicadores de seguimiento y evaluación

Guías elegidas o confeccionadas.

Acciones de difusión.

Acción 12	Activar el protocolo contra el acoso sexual y las actuaciones ante violencias sexuales.
Ámbitos de actuación	8. Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
h). Actualizar y poner en funcionamiento (crear las comisiones y alojar los medios) el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo (incluye difusión)	

Subacción n 12.1	Activar sistema de recepción y actuación contra casos de acoso sexual	
Descripción de la acción		
<p>Crear y poner en funcionamiento todas las comisiones y los medios que sean necesarios para la efectividad del protocolo de prevención y actuación ante las violencias sexuales e Implementar todas las acciones contempladas en él tales como formación, detección, registro de casos etc.</p> <p>La dirección debe crear las condiciones para la transformación de la Comisión de Género para mejorar su representatividad. En la Comisión de género participar perfiles de todos los niveles de responsabilidad, tanto hombre como mujeres, así como diversos orígenes culturales y nacionales.</p> <p>Una vez creada la nueva composición de la Comisión de Género, ésta se encargará de implementar el Plan de Igualdad y el Protocolo. En el marco del protocolo, la Comisión de género identificará las personas de referencia y se convertirá en la Comisión de recepción. Las Comisiones de actuación se crean ad hoc para cada caso y estarán formadas por personas con poderes y responsabilidades (Consejo y dirección) para tomar las medidas disciplinarias o cautelares de acuerdo al marco normativo aplicable y régimen disciplinario del convenio sectorial.</p> <p>La Comisión Mixta, con representación de trabajadores, será la encargada de la aprobación final del Plan de Igualdad y Protocolo, así como la evaluación de los mismo.</p>		
A quien va dirigida.	Área o persona responsable	
A todas las personas trabajadoras, incluyendo las personas en contratos de prácticas y voluntarias, así como personas externas a la organización que participen en actividades organizadas por Novact en espacios propios o alquilados para actividades concretas.	Dirección (pasos previos y recursos) Comisión de género (implementación) Comisión Mixta (aprobación documentos y evaluación)	

periodicidad	Inicio	Final
Una vez	Enero 2020	Junio 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Organigrama y presupuesto anual 2020 y 2021		
Subacción n 12.2	Actuaciones para la prevención de violencias sexuales	
Descripción de la acción		

Se entiende como prevención, el conjunto de acciones dirigidas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia machista, a través de la reducción de factores de riesgo, impidiendo que se normalice. Así como las acciones dirigidas a la sensibilización y la toma de conciencia de que ninguna forma de violencia es justificable ni tolerable.

Algunas de las acciones de prevención estarán vinculadas al plan de igualdad, como son la formación, o acciones para mejorar la cohesión de grupo en la organización, así como todo lo referente a los cuidados internos. Se atenderá a la prevención poniendo especial atención en tres niveles diferenciados.

- Colectivos susceptibles de sufrir acoso o agresión; identificación de tipos de violencia/ acoso, buena difusión de los recursos disponibles, desnaturalización y visibilización de las actitudes machistas, etc.
- Colectivos susceptibles de cometer acoso o agresión; colectivo masculino y/o cargos de responsabilidad, poner atención a las conductas y las estructuras que llevan al acoso y/o agresión, estructuras sociales que legitiman, toma de conciencia del poder y los privilegios, diferencias de estatus en terreno. Etc. Con visión interseccional y diversa.
- Organización; implicaciones a nivel grupal, buena difusión del Protocolo, Reclutamientos seguros, espacios para mejorar la cohesión de grupo, los cuidados internos y los valores de la organización (Acciones todas ellas vinculadas al Plan de Igualdad)

Concretamente:

- Elaboración de una lista (documento) de medidas de prevención de violencias sexuales desde los procesos de selección hasta la implementación de actividades que supongan desplazamientos (Recomendación: existen guías de reclutamiento seguro).
- El protocolo debe ser respetado por todas las personas trabajadoras, voluntarias y personas en prácticas a través de la firma de una carta o cláusula contractual.
- Adaptación del plan de igualdad y protocolos contra el acoso sexual a los países donde trabajamos a través de:
 - Difusión de los documentos
 - Traducción de los documentos a los idiomas de la organización
 - Sesiones de adaptación con los miembros de las oficinas regionales para identificar

recomendaciones

- Análisis y adaptación normativa local
- Obtener información a través de las socias, sobre la situación y la normativa en el país
- Tener abogados/as de referencia en cada país
- Listado de entidades locales a las que solicitar apoyo o derivar casos.

A quien va dirigida.

Área o persona responsable

A todas las personas trabajadoras, incluyendo las personas en contratos de prácticas y voluntarias, así como personas externas a la organización que participen en actividades organizadas por Novact en espacios propios o alquilados para actividades concretas.		Comisión de género	
periodicidad	Inicio	Final	
Durante los dos años de implementación del protocolo	Junio 2020	Diciembre 2021	
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Listado de medidas de prevención Planes de igualdad y protocolos adaptados a cada país y en diferentes idiomas Listado de recursos por país para la prevención de violencias sexuales			
Subacción n 12.3	Actuaciones para la detección de violencias sexuales		
Descripción de la acción			
<p>Diseño y puesta en marcha de instrumentos teóricos y técnicos que permitan identificar y hacer visible la problemática de la violencia machista, tanto si es de forma precoz o estable y que permita también conocer las situaciones en las que es preciso intervenir para evitar su desarrollo y cronicidad. En este aspecto es necesaria una buena difusión de los mecanismos de detección. Dos medidas prioritarias para la detección:</p> <p>Primero, disponer de material sobre las violencias machistas/violencias sexuales y LGTBIfobia y su identificación, para facilitar información a todas las personas y entidades u organizaciones socias o colaboradoras con NOVACT. Con la finalidad de clarificar las señales de alarma delante de situaciones de violencia y LGTBIobia y gestionar la respuesta.</p> <p>Disponible para todas las personas que forman parte de la organización, así como para las entidades y organizaciones socias o colaboradoras.</p> <p>Esta información deberá estar disponible en diferentes idiomas, para que sea de fácil acceso a todas las personas vinculadas con la organización.</p> <p>Puede crearse material propio de la organización o utilizar materiales de otras organizaciones</p>			

especializadas.

Recomendaciones:

- Se puede utilizar de referencia el material ofrecido por Lafede.cat
- Actualizar los materiales cuando se actualice el Protocolo.

Segundo, recuperar e incorporar mecanismos de observación en los espacios participativos de la organización, que permitan analizar las relaciones de una perspectiva de género. (Utilizar la ficha de interacciones durante reuniones desde una perspectiva de género)

Para realizar estas observaciones es necesario utilizar herramientas adecuadas como por ejemplo la ficha de observación de la *Xarxa d'Economía Solidaria (XES)*¹⁴ o la ficha de observación que hizo la Comisión de género. Esto facilita la detección y revisión de comportamientos que muy a menudo se tienen normalizados y que pueden incurrir en acoso o agresiones.

A quien va dirigida.		Área o persona responsable	
A todas las personas trabajadoras, incluyendo las personas en contratos de prácticas y voluntarias, así como personas externas a la organización que participen en actividades organizadas por Novact en espacios propios o alquilados para actividades concretas.		Comisión de género	
periodicidad	Inicio	Final	
Durante los dos años de implementación del protocolo	Junio 2020	Diciembre 2021	
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Repositorio disponible para todos el personal de Novact con materiales para la detección, atención y recuperación de violencias sexuales.			
Subacción n 12.4	Actuaciones para la atención de violencias sexuales		
Descripción de la acción			
Conjunto de acciones destinadas a una persona para que pueda superar las situaciones y consecuencias generadas por el abuso en los ámbitos personal, familiar y social, garantizando la seguridad y facilitando la información necesaria sobre los recursos y los procedimientos para que pueda resolver la situación. Concretamente: Destinación de una partida presupuestaria fija para invertir en atención especializada, para las personas que hayan sufrido acoso o agresiones dentro del ámbito de NOVACT y que cumplan los criterios			

¹⁴ Plantilla original disponible en: <http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genero>

previamente acordados. Para atenderlas en la atención, recuperación y reparación.		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
A todas las personas trabajadoras, incluyendo las personas en contratos de prácticas y voluntarias, así como personas externas a la organización que participen en actividades organizadas por Novact en espacios propios o alquilados para actividades concretas.		Dirección
periodicidad	Inicio	Final
Durante los dos años de implementación del protocolo	Junio 2020	Diciembre 2021
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Presupuestos anuales		
Subacción 12.5	Actuaciones para la recuperación de violencias sexuales	
Descripción de la acción		
<p>Etapa de ciclo personal y social de una mujer que ha vivido situaciones de violencia, en que se produce el restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida. La prioridad desde el Protocolo siempre es con la persona agredida o acosada. Eso quiere decir que se dará prioridad a la atención y buen acompañamiento de esta.</p> <p>Disponer de un listado de recursos, organizaciones y expertos en materia de atención y recuperación de la persona afectada.</p>		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
A todas las personas trabajadoras, incluyendo las personas en contratos de prácticas y voluntarias, así como personas externas a la organización que participen en actividades organizadas por Novact en espacios propios o alquilados para actividades concretas.		Comisión de género
periodicidad	Inicio	Final
Durante los dos años de implementación del protocolo	Junio 2020	Diciembre 2021
Indicadores de seguimiento y evaluación		

Repositorio disponible para todos el personal de Novact con materiales para la detección, atención y recuperación de violencias sexuales.

Subacción
n 12.6

Actuaciones para la reparación de violencias sexuales

Descripción de la acción

Conjunto de medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas, y similares tomadas por los diversos organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista, que contribuyen al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida. Concretamente se propone:

Desarrollar una pauta de actuación en casos de acoso sexual con sentencia firme por un tribunal competente, para la condena pública y explícita por parte de NOVACT de cualquier situación relacionada con las violencias sexuales (sentencia firme) que pueda suceder a su alrededor utilizando las herramientas y los medios que se precisen: publicación de comunicado en la web y redes sociales, declaraciones públicas de las personas representantes de la organización, etc.

Desarrollar medidas concretas restaurativas, vinculadas a las necesidades de la persona acosada o agredida y a los recursos de NOVACT, por ejemplo: flexibilidad laboral de acuerdo con la duración del proceso de reparación (permisos, horario flexible, teletrabajo...), derivación a entidades o agentes externas especializadas en procesos de reparación y justicia restaurativa (que no sea en clave de mediación, etc).

Realizar el seguimiento del agresor o acosador con la designación de una persona, preferentemente hombre (o creación de un grupo o comisión), para en caso que la persona agresora o acosadora siga trabajando en la organización, orientarla a la reflexión y al cambio de conductas:

- Formación en nuevas masculinidades.
- Acompañamiento terapéutico.

A quien va dirigida.

Área o persona responsable

A todas las personas trabajadoras, incluyendo las personas en contratos de prácticas y voluntarias, así como personas externas a la organización que participen en actividades organizadas por Novact en espacios propios o alquilados para actividades concretas.

Dirección

periodicidad

Inicio

Final

Durante los dos años de implementación del protocolo

Junio 2020

Diciembre 2021

Indicadores de seguimiento y evaluación

Documentos elaborados

Expedientes de personas trabajadoras y datos sistematizados de las actuaciones.

Subacción n 12.7	Actuaciones para la ética de violencias sexuales	
Descripción de la acción		
<p>Comportamientos deontológicos que se han de aplicar en la práctica profesional de cada una de las personas que integran las instituciones y que desde la perspectiva de género, han de traducirse en la no utilización del estatus i situaciones de poder para acosar, abusar y /o agredir dentro del ámbito profesional.</p> <p>Firma y adhesión al protocolo propio, plan de igualdad y código ético de todas las personas trabajadoras, con convenios de prácticas o colaboración, miembros del Consejo. Firma explícita como declaración responsable o clausula contractual de cumplimiento de las directrices del Plan de Igualdad y Protocolo.</p> <p>Así como la adhesión al Protocolo de "Lafede.cat lliure de sexisme, discriminacions i violencias sexuals"</p>		
A quien va dirigida.	Área o persona responsable	
A todas las personas trabajadoras, incluyendo las personas en contratos de prácticas y voluntarias, así como personas externas a la organización que participen en actividades organizadas por Novact en espacios propios o alquilados para actividades concretas.	Área de Administración	
periodicidad	Inicio	Final
Durante los dos años de implementación del protocolo	Junio 2020	Diciembre 2021
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Protocolos firmados		

Acción 13	Crear un documento o manual de uso, para el proceso de selección y acceso a la organización que contenga medidas de neutralidad y reclutamientos seguros (vinculado a la actuación de reclutamientos seguros del Protocolo).
Ámbitos de actuación	3. Acceso al empleo. 8. Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.

f). Asegurar la neutralidad / imparcialidad de la selección de personal y acceso a la organización.

h). Actualizar y poner en funcionamiento el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción de la acción

Crear un documento o un manual para el proceso de selección, contratación y acceso a la organización que sea neutro, para unificar el proceso de selección y contratación y que todas las personas implicadas lo realicen igual.

Incluirlo en el manual de protocolos y procesos de NOVACT.

Documento vinculado con la Incorporación de reclutamiento seguros del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso discriminatorio y las violencias sexuales. Incluir en todos los procesos de selección de manera anticipada información sobre las disposiciones del Protocolo y sobre la postura de NOVACT ante las violencias sexuales y la LGTBIfobia, para facilitar el reclutamiento de profesionales con concienciación sobre estos temas.

Recomendaciones:

- Que incluya herramientas neutras de selección, pasos a seguir, pautas de cómo hacer las entrevistas neutras, preselección paritaria de CV's y que asegure la no discriminación por edad, género, situación familiar, origen, etc.
- (Propuesta aportada en las jornadas) Discriminación positiva: a igualdad de condiciones, se contrata con visión inclusiva y diversa, personal local, mujeres, racializadas, LGTBI, discapacidad.

A quien va dirigida.

Área o persona responsable

A las personas que lideran y participan en procesos de selección.

Comisión de género

periodicidad

Inicio

Final

Cada vez que se abra una convocatoria para un puesto de trabajo en NOVACT.

Enero 2021

Diciembre 2021

Indicadores de seguimiento y evaluación

Documento escrito con las indicaciones.

Acción 14

Kit de medidas de bienvenida para las personas que se incorporan a la organización.

Ámbitos de actuación	3. Acceso al empleo. 10. Salud laboral y cuidados internos.
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.	
b). Aumentar la implicación tanto del equipo técnico como de coordinación general, en los cuidados internos y en la implementación del plan de igualdad.	

e). Reforzar forzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de: <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal. 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad. 3. Procurar cargas de trabajo razonables. 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc 		
Descripción de la acción		
Kit de medidas de bienvenida, con carpeta y acciones.		
Kit de bienvenida para las personas que se incorporan a la organización: Crear un Kit de bienvenida y dar formación sobre el mismo, incluyendo información sobre derechos trabajadores/as, plan de igualdad, protocolo contra el acoso sexual, código de conducta de cuidados internos y prevención de violencias sexuales, entre otros.		
Recomendaciones técnicas:		
<ul style="list-style-type: none"> - Presentar a la gente nueva (prácticas o contrato) el primer día y Comida conjunta. - Carpeta con todos los documentos necesarios para la incorporación y bienvenida. - Manual de bienvenida, actualizado, incluyendo documentos básicos de la organización (protocolos etc. y contacto personas de referencia en cada área. Paquete, incluir tarjeta bussiness card, boli, carpeta, etc). - 1 / 2 mentores (madrinas) uno/a del departamento y otro/a rotativo/a. (persona de referencia). - A nueva incorporación nueva distribución de roles/tareas. - Buen traspaso a las nuevas incorporaciones. - Tarjeta de presentación de cada persona de la organización con foto y con algo personal, película favorita o alguna afición, o una pequeña presentación. 		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
A las personas que se incorporen nuevas al equipo de trabajo.		Comisión de género
periodicidad	Inicio	Final
Cada vez que se incorpore una persona nueva al equipo de trabajo.	Enero 2021	Diciembre 2021

Indicadores de seguimiento y evaluación

Carpeta o dossier con los documentos de bienvenida.

Número de "kits" desarrollados en relación al número de incorporaciones. Grado de satisfacción con la bienvenida por parte de las personas nuevas.

Acción 15	Establecer un sistema de comunicación interna en relación a las incorporaciones y también a las bajas, despidos, jubilaciones, promociones y cambios de ubicación, etc.	
Ámbitos de actuación	10. Salud laboral y cuidados internos.	
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.		
<p>e). Reforzar forzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal. 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad 3. Procurar cargas de trabajo razonables. 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc 		
Descripción de la acción		
<p>Establecer un buen sistema de comunicación interna en relación a las incorporaciones y también a las bajas, despidos, jubilaciones, promociones y cambios de ubicación, etc.</p> <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Este sistema puede consistir en enviar un mail a toda la plantilla cada vez que suceda un evento de este tipo. Puede designarse a una persona encargada de hacerlo y que las demás personas implicadas se lo comuniquen. O que el responsable de cada área se responsabilice de comunicar estos eventos al resto de la plantilla. 		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
A toda la plantilla.		Área de Comunicación
periodicidad	Inicio	Final
Permanente	Enero 2021	Diciembre 2021
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Comunicaciones hechas. Número y tipología.		

Acción 16	Actualización del Plan de Seguridad y producción de protocolos	
Ámbitos de actuación	10. Salud Laboral y cuidados internos	
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.		
<p>b). Aumentar la implicación tanto del equipo técnico como de coordinación general, en los cuidados internos y en la implementación del plan de igualdad.</p> <p>e). Reforzar forzar y mejorar los cuidados internos dentro de la entidad, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recuperar y/crear espacios de cohesión grupal. 2. Crear las condiciones necesarias para que la toma de decisiones sea de calidad. 3. Procurar cargas de trabajo razonables. 4. Difundir los documentos producidos sobre cuidados internos, códigos de conducta, etc 		
Descripción de la acción		
<p>Durante el primer año, actualizar el plan de seguridad de acuerdos con los contextos y países donde se trabajan. Concretamente se debería actualizar el plan de seguridad común para toda la organización con normas que afecten a todos los equipos (personal e infraestructuras) y adaptaciones del plan de seguridad a los países donde operamos con análisis de contexto y riesgo específicos, así como normas y estrategias de prevención y reacción concretas. Estos documentos deben ser liderados desde dirección con el apoyo de Administración y los coordinadores de áreas. Estos últimos deben tener un rol clave en la elaboración de las adaptaciones del plan por país.</p> <p>En el segundo año, actualizar y producir protocolos vinculados con los riesgos identificados en los planes. Específicamente planes de contingencia.</p>		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
A toda la plantilla.		Dirección con apoyo de administración y coordinadoras. Eventualmente apoyo de consultor externo.
periodicidad	Inicio	Final
En dos ocasiones	Abril-Junio 2020	Abril-Junio 2021

Indicadores de seguimiento y evaluación

Nuevo plan de seguridad adaptado por países y protocolos vinculados

Acción 17	Evaluación de la implementación de la Plan de Igualdad y el Protocolo	
Ámbitos de actuación	Todos	
Objetivo/s específico/s con los que está relacionada esta acción.		
Relacionado con todos		
Descripción de la acción		
La Comisión Mixta realizará la evaluación de la implementación del Plan de Igualdad y el Protocolo a través de un proceso participativo que pueda implicar a todas aquellas personas involucradas en el proceso o beneficiarias. El resultado de esta evaluación servirá para confeccionar el nuevo Plan de Igualdad y Protocolo a partir de 2022. En este sentido se podrán realizar ajustes, incluir acciones que no han podido ser cubiertas durante 2020-21. Sería recomendable publicar en el portal de transparencia el resultado de la evaluación.		
A quien va dirigida.		Área o persona responsable
A toda la plantilla.		Comisión Mixta
periodicidad	Inicio	Final
En dos ocasiones	Noviembre-Diciembre 2020	Noviembre-Diciembre 2021
Indicadores de seguimiento y evaluación		
Informe		

QUESTIONNAIRE

Sex:

Age:

Location: In Barcelona office / in other office

Area of work: - technician/officers - area manager - coo director

EVALUATION FOR THE GENDER EQUALITY PLAN

Equality of opportunities between women and men

Rate the following statements depending on whether you are: completely agree 5, quite agree 4, could not say 3, quite disagree 2, completely disagree 1.

- The organization takes into account equal opportunities between women and men

1 2 3 4 5

- My voice is heard and my opinions are valued in equal conditions than the rest of the people.

1 2 3 4 5

- Men and women have the same promotion opportunities within the organization.

1 2 3 4 5

- The participation in the decision-making processes, of men and women is balanced.

1 2 3 4 5

- Having family responsibilities can negatively influence the development or promotion opportunities within the organization.

1 2 3 4 5

- I feel that my work is recognized. 1 2 3 4 5

- I am satisfied with working conditions in general.

1 2 3 4 5

What improvements would you do?

Conciliation

In the organization there are more suitable jobs for men or for women.

Yes /No

In case you agree, which, why and for whom?

What family responsibilities do you have? (multiple choice)

Minors in charge / dependent elderly people / relative with some degree of disability / others.

Have you requested any paid leave, such as maternity leave, paternity leave, reduction in working hours, etc?

Yes / no

If yes, did your work have been negatively affected?

Yes / no

Are you aware of the working permits you can apply under the labor agreement?

Yes / No / some.

How would affect you and your work to take a permit or a paid leave?

Do you have difficulties in conciliating personal / family life and work?

Always / often / only in specific periods / sometimes / never.

If so, what are the main difficulties that you encounter to conciliate personal / family life and work, working hours, workload, changes at work or routines...?

What would help you better reconcile your personal / family and work life?

Meetings, training and / or events of the organization are carried out within the technical team's work schedules?

Always / often / only in specific periods / sometimes / never.

Physic space of work

Does the place where you work in the office, have all you need to develop your work comfortably? In relation to noise, space, lighting...?

Yes / No

If not, what is missing or left?

Values

From the following list of values mark the 3 or 5 that are most valued in the organization.

Efficacy / coherence / equality / efficiency / quality / effort / welfare / involvement / solidarity / communication / coexistence / collaboration / participation / empathy / recognition / others like...

From the following list of values, underline or mark the 3 or 5 that you value most in your work.

Efficacy / coherence / equality / efficiency / quality / effort / welfare / involvement / solidarity / communication / coexistence / collaboration / participation / empathy / recognition / others like...

In your opinion, what values should a feminist organization have?

Discrimination and protocol against harassment

Have you ever felt discriminated within the organization?

Yes / No

If yes, what kind of discrimination?

Have you ever lived a situation of abuse of power within the organization?

Never / once / from time to time / often / continuously.

Do you know about the existence and content of the protocol against the harassment of the organization?

Yes / I know that there exists but not what he says / No

Do you know where or who to address if you find yourself in a situation of discrimination and/or harassment?

Yes / No

Do you know the labor rights that exist for victims of sexist violence?

Yes / No / some

Do you have any kind of training in gender perspective?

Yes, by the organization / yes, outside the organization / the previous two / I do not have it.

Relations and feelings

Which kind of relational dynamics predominates in the organization?

Competition / self-care / lack of communication / conflict / empathy / tension / recognition / overexploitation / gossips and rumors / close groups / cooperation / help / support / recognition.

Others?

Do you want to add something?

Is it easy for you to express your emotions and discomforts about the entity or its members in the decision processes?

Yes / sometimes / it depends with who / not at all

Does the organization take into account the emotional health of the workers who are part of it?

A lot / quite / I don't know / not much / not at all

In my work, having good relationship with my work mates is:

Very important / quite important / indifferent / not so important / not at all important

At the moment my relationship with my work mates and other people in the organization is?

Very good / Good / cordial / not very good / very bad

In case it is not good, with what kind of work mates do you have difficulties?

Technical team / area managers / codirection / board (multiple choice)

what makes it difficult?

Do you find spaces for informal relationship and cohesion with your work mates?

Yes / No

If yes, which ones?

Evaluation of stress feelings

Do you feel lack of energy to accomplish your work?

Always / often / sometimes / almost never / never

Do you feel irritable or impatient towards your work mates?

Always / often / sometimes / almost never / never

Are you able to relax when you leave work?

Yes, always / often / sometimes / almost never / no, never.

Have you lost hope and motivation in the work you do?

Yes / No

If yes, why?

Name 3 things that you don't like or stress you about your work and 3 that you like or motivate you.

EVALUATION OF THE ORGANIZATIONAL CHART

General evaluation

(1= No satisfied / to 5 = Really satisfied)

- Are you satisfied with the new organigram?

1 2 3 4 5

Justify your answer

- Are you satisfied with your place at the new? 1 2 3 4 5

Justify your answer

Knowledge about other areas' activities

- Do you normally know the main activities/challenges from other areas? Yes / No?
 - o If No, would you like to have more information? Yes / No
 - If Yes, how would you do it?

Activities between areas

- Under the new organigram, are you satisfied (efficiency, communication) with the relationship between areas (1= No satisfied / to 5 = Really satisfied)?

1 2 3 4 5

Why?

- In case of dissatisfaction (1 to 3), how you would improve it?

Selection of spokespersons

- Who should be the Spokeperson(s) for NOVACT?

Responsibles of the activity / Responsibles of area / Codirection / Depend

If you answered "Depend", justify your answer

Assessment of strategic lines' direction

- How you will assess the general strategic direction of the strategic lines (1= No satisfied / to 5 = Really satisfied)?

12345

- How is the best way to address the External Strategic Lines in NOVACT at general level
 - o Co-director (responsible of the strategic line) shares a document proposing their ideas and are discussed through a collaborative document /
 - o reestablishing the Strategic Meetings
 - o Other
- In case you would reestablish the strategic meetings, how you would improve its efficiency?
- In case you answered "Other", what do you propose?

Which is your perception (1= Really bad / 5= really good) on the level of communication between the different options. For each case, if necessary, justify how to improve it:

- o Officer from the same area: 1 2 3 4 5
- o Officer and its area responsible: 1 2 3 4 5
- o Area responsables: 1 2 3 4 5
- o Area responsables and codirectors: 1 2 3 4 5
- o Officers and codirectors: 1 2 3 4 5
- o Codirectors: 1 2 3 4 5
- o Codirectors and board: 1 2 3 4 5
- o NOVACT areas and NOVACT board: 1 2 3 4 5

How to identify strategic activities

- Which is for you a NOVACT strategic activity? How to identify them?

Overrepresentation of a vision from part of the technical team

- Do you feel that Barcelona Office has too much power on the decisions-taking of NOVACT? Yes / NO
- If Yes, do you think it should be kept as it is? Yes / No
 - If NO; how you would improve it?

Isolation of field teams

- Do you feel that staff working in Amman, Madrid, Ramallah and Tunis have enough space of participation? Yes / NO
 - o If No, how you would improve it?

Evaluation mechanisms of Novact's personnel

- Would you establish an evaluation mechanism between NOVACT staff? Yes / No
 - o If yes: would you like to be evaluated? Yes / No – Would you like to evaluate your supervisor?
 - o If Yes, under which parameters? Communication / efficiency / others
 - o Which frequency? Once a year / Twice a year / Once a trimester / Once a month.
- Do you miss spaces for recognizing and congratulating your own and collective work? Yes / No
 - o If yes, how would you improve it?

Hours control and quality

- What is for you an efficient way to spend time during work-time (give all necessary information: way you work, how much you rest during the day, your impression about the number/quality of meetings, etc.?)
- Would you like to stablish a time-control in NOVACT? Yes / No
 - o For any answer, why?
 - o In case Yes, for what purpose?
 - o Do you have any suggestion on methodology?

Information flow

- Do you receive the necessary information on what is going on in NOVACT? Yes / No
 - No If No, which information are you missing? How you would transmit it?
- Which internal communication channels do you use or need most?

Resolution of conflicts/crisis

- Do you feel that conflicts /crisis are normally well managed in NOVACT? Yes / No
 - o If no, Why? How you would improve it?

- Are you satisfied with the grievance mechanisms in the organization?
 - o If not, Why? How you would improve it?

Effective involvement of board members into Novact's strategies and activities

- Do you feel that the NOVACT Board contributes on the development of NOVACT strategic lines and activities? Yes / No
- If No, would you like them to participate? Yes / No
- If yes, how?

Organizational perceptions

- What is for you NOVACT? Only a job, my source of income / an transformative space of social realities / a learning place where to improve my professional background / all of the previous answers. (multiple choice).

- Do you feel that staff in NOVACT have different visions /perceptions of NOVACT?

Yes / No If yes, can you generally describe them?