

# Plan de Acción de Género

---

## Propuestas de acción

### Introducción

Desde Justicia Alimentaria se está desarrollando un Plan de Acción de Género para definir medidas que consigan la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización. Este proceso se inició hace años con la realización de dos diagnósticos de género que han sido actualizados en los últimos meses gracias a una encuesta on-line. La herramienta on-line ha permitido la participación de todos los equipos y, a la vez, una discusión y reflexión interna alrededor de las situaciones que en la actualidad generan desigualdad en la organización. Los resultados de la herramienta on-line quedan recogidos en el informe '*Actualización del Diagnóstico de Género. Devolución de los resultados de la dinámica participativa y la herramienta on-line*'.

Partiendo de esta diagnosis actualizada, se han establecido una serie de **ejes y líneas de acción** que permiten encuadrar las diferentes situaciones y problemas detectados. Estos ejes y líneas de acción fueron presentados al Equipo Directivo, la Junta Directiva y la Unidad de Género, el 21 de abril de 2018. El objetivo de esta sesión de trabajo fue validar la estructura del Plan de Acción de Género y explorar la pertinencia y viabilidad de las propuestas de acción.

El presente documento es el resultado final de este proceso. Cada eje agrupa varias líneas de acción. Para cada línea se presentan los **problemas** detectados a partir de la actualización de la diagnosis, la **discusión** efectuada en la reunión con Equipo Directivo, Junta y Unidad de Género, una serie de **Objetivos Estratégicos** que guían y marcan las metas de futuro y, por último, las **propuestas**. Las propuestas de acción se han diferenciado en estos dos bloques: propuestas a validar y propuestas a debatir, de manera que la discusión prevista en el encuentro de la Asamblea sea operativa con el tiempo disponible.

Dentro de **propuestas a validar** se recogen aquellas propuestas de acción definidas y acotadas que sólo requieren de su validación en el encuentro. En cambio, dentro de las **propuestas a debatir** se presentan aquellas propuestas que aún requieren de un debate previo que permita explorar el consenso que generan o que necesitan un mayor nivel de concreción.

# Propuesta de estructura del Plan de Acción de Género

## 1. Eje Organizativo

### 1.1. Política laboral

- a) Conciliación*
- b) Funciones del puesto de trabajo y distribución de tiempos*
- c) Distribución y representatividad del personal*

### 1.2. Procesos y estructuras de trabajo

- a) Mecanismos de toma de decisiones y tipo de liderazgo*
- b) Estructuras de Género*
- c) Protocolo de acoso sexual y por razón de género*

## 2. Eje Estratégico

### 2.1. Política de voluntariado

- a) Reconocimiento y visibilidad del trabajo voluntario*
- b) Diversidad del voluntariado*

### 2.2. Plan de formación

### 2.3. Posicionamiento de Género desde una perspectiva interseccional

# 1. Eje Organizativo

## 1.1. Política laboral

### a) Conciliación

#### Problemas:

- Se desconoce si las medidas de conciliación son las mismas para todos los centros de trabajo (D y CR).
- La conciliación está supeditada a las cargas de trabajo y la agenda de la entidad.

#### Discusión:

- Aunque las cargas de trabajo son elevadas y en ocasiones dificultan el hacer uso de las medidas de conciliación, se estima que la cultura organizativa de la entidad sí es favorable a la conciliación.
- Las medidas de conciliación varían de un territorio a otro. En la actualidad existen diferencias notables entre las Coordinaciones Regionales y las Delegaciones.
- Algunos ejemplos de medidas de conciliación que se hacen servir: flexibilidad en la hora de entrada y salida, acumulación de horas, teletrabajo, etc. Por otro lado, existe la posibilidad de reducirse la jornada.
- Se han de recoger todas las medidas que existen en las diferentes Delegaciones y Coordinaciones Regionales y sistematizarlas (ejemplo: recoger en qué D i CR existe la posibilidad de hacer teletrabajo, cuántas horas y en qué supuestos, quién hace uso de la reducción de jornada, etc.).
- Se llega al acuerdo de fijar unas medidas comunes que han de ser difundidas entre toda la plantilla y contemplar otra serie de medidas que puedan variar para adaptarse a los diferentes contextos territoriales.
- Se ve importante planificar las reuniones con tiempo.
- Está pendiente hacer una revisión del acuerdo laboral con perspectiva de género.

#### Objetivos estratégicos:

- **Garantizar que todos los puestos de trabajo permiten la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social.**
- **Garantizar que la carga laboral no sea un impedimento para la prestación de los cuidados.**

#### Propuestas a validar:

- Realizar una revisión del acuerdo laboral con perspectiva de género y difundir el nuevo acuerdo y las medidas de conciliación que contempla entre toda la plantilla.
- Registrar las medidas de conciliación de las que se hace uso.

#### Propuestas a debatir:

- Tras registrar, sistematizar y analizar las medidas de conciliación de las que se están haciendo uso en cada territorio, se ha de acordar una serie de medidas comunes para todas las CR y D. Estas medidas podrán ser mejoradas para adaptarse a los diferentes contextos territoriales. Planificar las reuniones de trabajo con antelación y, en la medida de lo posible, en horario laboral (acordar qué reuniones se han de planificar, con cuánta antelación, etc.).

## b) Funciones del puesto de trabajo y distribución de tiempos

### Problemas:

- Las horas extra se dan por supuestas porque prevalece una cultura de la militancia, sin tener en cuenta las posibilidades materiales para poder realizar este trabajo de militancia (mayor militancia → mayor visibilización → percepción de mayor compromiso con la entidad).

### Discusión:

- *Es importante diferenciar las horas extras de las horas de trabajo ordinarias que se realizan fuera del horario laboral por funciones del puesto de trabajo. En este sentido, se ha de tener en cuenta que algunos puestos de trabajo incluyen dentro de sus funciones la acción política y la proyección pública. Por tanto, las actividades de proyección política no son militancia sino carga laboral. Este tipo de trabajo incluye viajes de manera frecuente (por ejemplo, para las coordinadoras regionales).*
- *El trabajo de acción política ha ido ganando protagonismo en los últimos tiempos.*
- *Hay un protocolo sobre recuperación de horas, pero no se sabe si se utiliza.*
- *Se considera importante crear un sistema claro y transparente para contabilizar y recuperar las horas.*
- *Aunque los puestos de trabajo que requieren viajar están identificados, en las entrevistas no se da información de cuánto tiempo de viaje estimado requiere el puesto y se considera que sería positivo dar esta información.*

### Objetivos estratégicos:

- **Repartir de forma equitativa y proporcionada las distintas cargas de trabajo.**
- **Desarrollar una estructura organizativa de la carga laboral que fomente la corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y de cuidados.**

### Propuestas a validar:

- Revisar el protocolo que existe de recuperación de horas extras y difundirlo entre toda la plantilla.
- Proporcionar más información en los procesos selectivos sobre el tiempo estimado de viajes y el número de fines de semana en los que se prevé trabajar para cada puesto de trabajo.

### Propuestas a debatir:

- Organizar la planificación del trabajo de incidencia política para poder distribuirlo lo más equitativamente posible entre los puestos de trabajo que incluyan esta función, con antelación.

### c) Distribución y representatividad del personal

#### Problema:

- Los puestos clave dentro del Equipo Directivo (dirección, investigación, gestión) están ocupados mayormente por hombres.
- En cambio, las mujeres están sobrerrepresentadas en las D, CR y voluntariado, con menor capacidad de influencia.

#### Discusión:

- *El equipo directivo está formado por los departamentos Sur (Cooperación Internacional), Norte (Educación para el Desarrollo) y Gestión (Recursos Humanos y Económicos) además de Investigación, Comunicación y Dirección. El equipo directivo se reúne de manera periódica.*
- *Los puestos que ocupan los hombres tienen más visibilidad a nivel público y de representación de la entidad.*
- *Con respecto a la distribución de estos puestos por sexo, Sur y Comunicación están ocupados por mujeres. Cabe destacar que comunicación ha ido ganando importancia para aumentar la incidencia política y que el Departamento Sur marca en buena parte las líneas estratégicas y la asignación de presupuestos. Aún con todo ello, Investigación tiene más visibilidad.*
- *Sería importante incentivar a las mujeres para acceder a los puestos de trabajo que tienen influencia y capacidad de representación (interlocución con prensa, otras organizaciones, etc.).*
- *Se está de acuerdo en que hay que ir hacia la paridad.*
- *Una futura línea de trabajo podría ser la de aumentar la visibilidad de otros puestos directivos.*

#### Objetivo estratégico:

- **Favorecer la visibilidad de todos los puestos de responsabilidad, independientemente de quién los ocupe.**

#### Propuestas a validar:

- Garantizar la paridad en los puestos de responsabilidad y recoger esta medida en el acuerdo laboral.

#### Propuestas a debatir:

- Aumentar la visibilidad de los puestos directivos con menos visibilidad y crear un protocolo de representatividad y visibilidad de los diferentes puestos del equipo directivo para evitar personalismos.

## 1.2. Procesos y estructuras de trabajo

### a) Mecanismos de toma de decisiones y tipo de liderazgo

#### Problemas:

- Algunas decisiones se toman en espacios informales.
- Predomina la valoración de las características tradicionalmente masculinas en las formas de trabajo y liderazgo (por ejemplo, las voces de algunos hombres están más legitimadas y en consecuencia sus opiniones suelen aceptarse sin crítica ni oposición).
- En ocasiones las aportaciones de las mujeres son infravaloradas o tratadas con cierto paternalismo.

#### Discusión:

- *Se ha acordado generar espacios semi-informales para compartir el trabajo que se hace en cada departamento, pero aún no se han acabado de establecer. Se trata de espacios para compartir información, pero no de toma de decisiones.*
- *Se afirma que las decisiones no se toman en espacios informales, pero el problema es que lo que posteriormente termina en una decisión suele comenzar en una idea que de manera frecuente surge en un espacio informal en el que sólo están presentes un número reducido de personas.*
- *Desde el voluntariado se percibe que hay voces más legitimadas que otras y que algunas cuestiones no se debaten como otras, se aceptan de antemano.*
- *En algunas asambleas se ha tenido a una persona que anotaba las observaciones con perspectiva de género.*
- *Sí se reconoce que haya mecanismos que generan que el poder se concentre más en las figuras masculinas.*

#### Objetivo estratégico:

- **Fomentar mecanismos que promuevan consenso y cooperación en la toma de decisiones y que sean inclusivos con los distintos agentes de la organización.**

#### Propuestas a validar:

- Fomentar mecanismos que promuevan el consenso y la cooperación en la toma de decisiones.
- Avanzar en la implementación de los espacios semi-informales para compartir información y poner en común el trabajado que se realiza en cada departamento.

#### Propuestas a debatir:

- Introducir una figura de observador/a de dinámicas de género que recoja información segregada por sexo sobre el tiempo y tipo de intervenciones, recibimiento de las propuestas, etc.

## b) Estructuras de Género

### Problemas:

- La Unidad y la Vocalía de Género tienen poca influencia e incidencia dentro de la organización.
- Existe desconocimiento sobre las responsabilidades, funciones y capacidades de las diferentes estructuras de género así como de su vinculación con otras estructuras de trabajo.
- No están claras las funciones en relación a cuestiones de género de los órganos estructurales (JD, EDT, Asamblea).
- Se desconocen los criterios de selección de las personas que forman parte de las estructuras de género.

### Discusión:

- *En la actualidad la unidad de género depende de dirección y se quiere que dependa de otra persona.*
- *No se ha llevado a cabo el debate sobre el peso que se quiere dar a la Unidad de Género dentro de la entidad. De momento es una estructura provisional para la cual no hay recursos, pero se ha de debatir qué se desea y necesita y cómo de prioritaria es la búsqueda de recursos.*
- *Es importante que las personas que haya en esta unidad roten (con el suficiente tiempo para familiarizarse con las funciones).*
- *Hay que aclarar algunas cosas sobre la formalización y la relación de la Unidad de Género con otros órganos y difundirlo entre toda la plantilla.*
- *Se necesita refuerzo en la Unidad porque no hay tiempo de llevar a cabo las medidas que se aprueban o las necesidades que se detectan.*
- *En la asamblea se solicitó que una persona técnica fuese liberada para la unidad de género, y como no había recursos económicos se dio este primer paso de crear estas estructuras.*
- *Se considera que la unidad de género debería ser la comisión de seguimiento del plan.*

### Objetivo estratégico:

- **Disponer de figuras y recursos que permitan liderar y hacer el seguimiento de la concreción del posicionamiento de género.**

### Propuestas a validar:

- Constituir una Comisión de Seguimiento del Plan de Acción de Género compuesta por las personas presentes en la Unidad de Género.

### Propuestas a debatir:

- Desvincular la Unidad de Género de Dirección y que sus miembros sean rotativos. Formalizar las estructuras de género (funciones y articulación con el resto de órganos) y difundirlo a toda la plantilla.

### c) Protocolo de acoso sexual y por razón de género

#### Problemas:

- Sigue habiendo discursos y comportamientos sexistas (ejemplo: humor machista) y no existen mecanismos formales para sancionarlos.
- Existe un mecanismo formal para resolver los conflictos que se dan con relación al género (*Protocolo de detección de riesgos psicosociales*) pero falta difundirlo entre toda la plantilla y hacer un seguimiento de su actuación.

#### Discusión:

- *Desde Recursos Humanos se envía el protocolo a la plantilla, pero se tiene la percepción de que no se conoce; cabría hacer más incidencia en este sentido.*
- *No se utiliza Drive ni Intranet.*
- *Se estima oportuno generar mecanismos para expresar situaciones de agresiones o conductas sexistas que se han vivido en la organización para hacer visible el compromiso con la no tolerancia de conductas sexistas.*

#### Objetivo estratégico:

- **Disponer de medidas de prevención e intervención de situaciones de acoso sexual y por razón de género.**

#### Propuestas a validar:

- Establecer un sistema de registro de las situaciones en que se activa el protocolo, y un mecanismo de seguimiento y evaluación de este.

#### Propuestas a debatir:

- Crear un protocolo independiente que haga referencia solamente a las situaciones de acoso sexual y por motivos de género (separado del acoso laboral) y garantizar que toda la plantilla conoce su contenido (situaciones que contempla, personas de referencia, procedimientos de activación, mecanismos de sanción, etc.).
- Hacer más visible el compromiso de tolerancia 0 con las conductas sexistas (por ejemplo, a través de habilitar buzones donde se puedan compartir situaciones vividas, haciendo incidencia al respecto en el nuevo código de conducta del personal laboral, etc.).

## 2. Eje Estratégico

### 2.1. Política de voluntariado

#### a) Reconocimiento y visibilidad del trabajo voluntario

##### Problemas:

- Existe cierto malestar entorno al reconocimiento y visibilidad del trabajo que realizan las personas voluntarias, y sobre su participación en la toma de decisiones.
- El voluntariado no tiene el apoyo y acompañamiento adecuado y no dispone de información sobre los canales de participación y toma de decisiones.

##### Discusión:

- *Los canales de comunicación entre el voluntariado, las delegaciones y la Junta no son muy fluidos. A nivel formal sólo está establecido el espacio de la asamblea. Se estima oportuno que existan otros canales de comunicación, además de la asamblea, porque gran parte de las personas voluntarias no van a este encuentro (la organización paga a dos personas por delegación).*
- *Se estima como muy necesario que el voluntariado se empodere dentro de la entidad y que las personas voluntarias sepan que pueden proponer acciones al margen del equipo técnico. Existe la predisposición, pero no se acaba de asentar como dinámica.*
- *Para acompañar al voluntariado se necesitan reuniones en el fin de semana y por la tarde, unos tiempos que entran en conflicto con el horario de las personas trabajadoras.*
- *Falta definir los posibles roles y funciones del voluntariado (qué puede hacer y qué no) porque dentro de las delegaciones no se tiene claro hasta qué punto se tiene posibilidad de representar a la entidad. Los protocolos de representatividad y comunicación son algo confusos.*
- *Además, se percibe cierta contradicción: a nivel de comunicación e incidencia política hay restricciones que contra-estimulan a la participación de las personas voluntarias.*
- *Se quiere caminar hacia el modelo de Osona. En este territorio el voluntariado funciona muy bien porque existe una relación más fluida y directa con los órganos directivos.*
- *Para que un grupo se sienta empoderado tiene que reconocerse como grupo. Dentro de las funciones laborales de coordinaciones territoriales está la función de acoger y acompañar al voluntariado (se considera que en la actualidad hay falta de cuidados, dinamización del grupo, etc.). Si las coordinadoras no pueden hacerse cargo de la acogida, una posible propuesta sería que esta tarea la llevaran a cabo otras personas como las delegadas.*
- *Existen encuentros trimestrales de las delegaciones del voluntariado.*
- *Se estima que el plan de voluntariado está obsoleto y se ha de cambiar.*
- *Se propone dedicar un espacio a tratar este tema en la Asamblea.*
- *Se está trabajando en la creación de un espacio entre delegaciones para compartir ideas, replicar acciones de otros territorios que han funcionado bien, etc. Se ve necesario reforzar la relación entre Junta y Delegaciones a través de canales de comunicación (grupo de whatsapp o un grupo de correo electrónico) u otras propuestas (ver propuestas a debatir).*

##### Objetivo estratégico:

- **Reconocer el trabajo voluntario como base indispensable de la organización.**

##### Propuestas a validar:

- Renovar el plan de voluntariado y adaptarlo a la realidad actual de la entidad.

#### Propuestas a debatir:

- Aumentar la visibilidad y reconocimiento del trabajo que hacen las personas voluntarias y su capacidad de influencia e incidencia en la entidad y revisar los protocolos de representatividad y comunicación.
- Generar mecanismos de comunicación fluidos entre el voluntariado, las Delegaciones y la Junta (al margen de la asamblea) y crear un espacio entre los voluntariados de los distintos territorios para compartir ideas, replicar acciones de otros territorios que han funcionado bien, etc.
- Reforzar el acompañamiento y acogida a las nuevas personas voluntarias a través de una figura que coordine estas tareas desde Junta.

#### b) Diversidad del voluntariado

##### Problemas:

- Se identifica poca diversidad de perfiles entre las personas socias y voluntarias.

##### Discusión:

- Se valora como positiva esta propuesta y se está de acuerdo en el diagnóstico.

##### Objetivo estratégico:

- **Caminar hacia una organización que recoja la diversidad existente en nuestra sociedad.**

##### Propuestas a debatir:

- Fomentar la diversidad dentro de la base social.

## 2.2. Plan de formación

### Problemas:

- La formación y el conocimiento en este ámbito depende de la motivación personal (formación no obligatoria).
- Hay demandas de formación en materia de género a las que no se les ha dado respuesta.

### Objetivo estratégico:

- **Disponer de un plan de formación continua que de respuesta a las necesidades de la organización en conocimientos de género y feministas.**

### Propuestas a validar:

- Incluir contenidos sobre comunicación no sexista dentro del plan formativo.

### Propuestas a debatir:

- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación del plan formativo.

## 2.3. Posicionamiento de Género desde una perspectiva interseccional

### Problemas:

- Pese a estar incluido dentro de la Planificación Estratégica (2016-2020), una mayoría de estructuras de la entidad afirma que la misión de Justicia Alimentaria no se vincula al género.

### Discusión:

- *En Sur los temas de género son importantes y tienen un protagonismo considerable, pero se desconocen a consecuencia de su menor visibilidad.*
- *Ya se incluye la perspectiva de género en los proyectos, pero internamente se considera que falta avanzar en este ámbito (dinámicas cotidianas, etc.); es decir, a nivel institucional sí que hay un posicionamiento claro, pero a nivel interno el proceso de transformación de la organización es más lento.*
- *No se cree que exista falta de compromiso de la organización con respecto a la voluntad de incluir la perspectiva de género de manera transversal.*
- *Falta concretar qué quiere decir 'ser una organización feminista', tanto interna como externamente, aún no se ha hecho este trabajo de profundización.*
- *Es preciso comunicar los avances efectuados con relación a la inclusión de la perspectiva de género dentro de la organización para no generar frustraciones.*

### Objetivo estratégico:

- **Avanzar hacia una organización que incluya la perspectiva de género de forma transversal, tanto en su estructura como en su funcionamiento.**

### Propuestas a debatir:

- Fortalecer y operacionalizar el posicionamiento de género de la entidad de forma general y en cada territorio y difundirlo interna y externamente.

## Otras cuestiones a valorar:

- Estrategia financiera de género.
  - ✓ La Asamblea acordó que existiera una **figura técnica de género** que pudiese trabajar en la implementación transversal de la perspectiva de género en la organización, pero de momento no se ha podido disponer de este recurso humano. En la actualidad no existen recursos para efectuar esta contratación, pero se debe debatir si se quiere marcar como un objetivo prioritario.
  - ✓ Se estima como más factible financiar esta figura técnica a través de la justificación en los proyectos.