

Diagnóstico de género
de las entidades aragonesas de
cooperación al desarrollo

Diagnóstico de género de las entidades aragonesas de cooperación al desarrollo.

Elaborado en el marco del marco del proyecto «Transversalización del género en la cultura organizacional de las ONG de Desarrollo de Zaragoza», subvencionado por el Ayuntamiento de Zaragoza en la convocatoria de subvenciones de cooperación al desarrollo de 2019, con número de expediente 2019/1103373.

Realizado por Atelier de Ideas, S.Coop para la Federación Aragonesa de Solidaridad.

Noviembre 2020

Índice

Introducción	4
Planteamiento metodológico	5
Definiciones	5
Metodología utilizada	5
Supervisión y coordinación del proyecto	8
Cronograma	8
Estructura del diagnóstico	10
Personal contratado	11
Características de las plantillas	11
Condiciones laborales	13
Gestión de recursos humanos	16
Voluntariado	23
Características de los equipos	23
Gestión de los equipos	25
Proyectos	28
Integración de la perspectiva de género en los proyectos	28
Las convocatorias de ayudas	30
Cultura organizacional	32
Órganos de gobierno	32
Política institucional	34
Comunicación no sexista	37
Creencias y actitudes hacia la igualdad	40
Género y cooperación al desarrollo	40
La equidad de género en los proyectos de cooperación	43
La feminización del sector	46
La mirada sobre lo organizativo	50
El salto del discurso a la práctica	55
Conclusiones	59
Propuesta Ejes de intervención	64
Anexo	65
Listado de entidades que respondieron al cuestionario	65

Introducción

La Federación Aragonesa de Solidaridad (FAS en adelante) agrupa a las ONG aragonesas de Cooperación al Desarrollo y Colectivos de Solidaridad de Aragón. Actualmente está compuesta por 47 entidades.

La FAS representa y articula el trabajo conjunto de las organizaciones miembro en torno a tres grandes áreas de trabajo: incidencia, cambio social y coordinación y fortalecimiento del sector. Cada una de estas áreas se divide en diferentes grupos de trabajo, formados por personas de las organizaciones miembro, del equipo técnico y del equipo de gobierno.

En 2018 se constituyó el [grupo de trabajo de género](#) del que forman parte ocho ONGD y al cual está adscrito una persona de la Secretaría Técnica de la FAS. El objetivo del grupo es integrar la perspectiva de género en los procesos organizativos y en la intervención de las ONGD y en la FAS. Para ello se está actuando desde dos vías: 1) formación y 2) análisis y propuestas.

Como resultado de la acción de este grupo, se presentó un proyecto dirigido a la [«transversalización del género en la cultura organizacional de las ONG de Desarrollo de Zaragoza»](#) en la convocatoria de subvenciones de cooperación al desarrollo de 2019 del Ayuntamiento de Zaragoza. El proyecto fue aprobado y se puso en marcha en enero de 2020.

Una de las acciones contempladas en el proyecto es la realización del presente documento: un [diagnóstico de género de las organizaciones que integran la FAS](#) cuya finalidad es estudiar el grado de asentamiento de la perspectiva de género dentro de las organizaciones que componen la Federación así como dentro de la propia FAS. Para ello, este diagnóstico de género se propone:

- Analizar las prácticas y los elementos estructurales y organizativos de las organizaciones desde una perspectiva de género.
- Detectar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir en las organizaciones.
- Proponer áreas de actuación que avancen en la institucionalización de la perspectiva de género.

Planteamiento metodológico

Definiciones

Antes de avanzar en la explicación de la metodología aplicada en el diagnóstico, interesa aclarar el uso que se da a algunos términos que aparecen en el documento:

1. El diagnóstico se refiere de forma genérica a las «entidades de cooperación al desarrollo» para integrar tanto a las ONG de Desarrollo como a la propia FAS como entidad que aglutina a las primeras. Para abordar el análisis conjunto de ambas realidades se ha optado por utilizar las mismas herramientas metodológicas, pero haciendo un análisis por separado de los resultados de la FAS. Esto se ha cumplido en todos los apartados salvo en el de «creencias y actitudes hacia la igualdad» donde las voces de las personas vinculadas a la cooperación al desarrollo (personal técnico y voluntariado de las ONGD y personal de la FAS) se unen y forman un único discurso.
2. A lo largo del documento se utiliza tanto el término equidad de género como el de igualdad entre mujeres y hombres. El uso de «equidad de género» se ha priorizado al hacer referencia a los proyectos de cooperación y, en general, a todo lo relacionado con el discurso y la labor de las entidades de cooperación al desarrollo. Por su parte, la referencia a la «igualdad» tiene una mirada más hacia lo interno de las organizaciones, en alusión a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. También se puede leer «equidad/igualdad» cuando el tema que trate contenga ambas visiones.

Metodología utilizada

Para la realización del diagnóstico se combinan diferentes técnicas de investigación social. Las de carácter cualitativo han ido dirigidas principalmente a conocer la percepción sobre la igualdad de género existente en las organizaciones y las cuantitativas a comprender sus características estructurales y organizativas. Entre las cualitativas se han priorizado aquellas que ofrecen un enfoque participativo de manera que la voz de las personas que trabajan y colaboran en las entidades esté en el centro del estudio.

Análisis documental

Se han recopilado documentos institucionales de una selección de cinco organizaciones que representan los diferentes perfiles que tienen las organizaciones miembros de la FAS: Arapaz, Cerai, Huauquipura, InteRED y Medicus Mundi.

La elección se ha realizado por el grupo de género de la FAS y se ha reservado uno de los análisis para la documentación institucional de la FAS.

Los documentos solicitados han sido de distinta naturaleza:

-**Documentación corporativa**, en referencia a documentos institucionales que constituyen o contienen la política de la organización, como son los estatutos o cualquier otro documento que recoja los objetivos de la entidad, su concepto de cooperación al desarrollo, su misión, su visión y sus posicionamientos ideológicos (políticos, religiosos, humanitarios...),

-**Documentación estratégica**, dirigida a recopilar documentos que reflejen qué ha hecho, qué está haciendo o qué piensa hacer la organización para cumplir con sus fines. Ejemplo de ello son los planes estratégicos, los planes de acción, las memorias de actividad o la descripción de proyectos de cooperación en funcionamiento.

-**Documentación organizativa**, que alude a documentos específicos e independientes que tratasen los distintos aspectos organizativos y de la gestión del equipo humano. En esta categoría se han recibido documentos del tipo: convenio colectivo aplicado, ofertas de trabajo publicadas o manual de formación del voluntariado.

-**Documentación comunicativa**, dirigida a analizar documentos de comunicación externa, dirigida al público exterior (folletos, webs, blogs y similares), y de comunicación interna, dirigida al conjunto de las personas que integran la organización (revista o boletín interno).

-**Documentación específica en igualdad de género**, con la que se busca acreditar la política interna específica en materia de igualdad de género: política de género de la organización, protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, manual de lenguaje no sexista y documentos explicativos de los programas o proyectos específicos para mujeres o que se desarrollen en el ámbito de la igualdad de género.

Cuestionario entidades

Se ha diseñado un cuestionario dirigido a todas las organizaciones participantes en el diagnóstico (ONGD y FAS). Respondieron cerca de tres cuartas partes de las ONGD que forman parte de la FAS (34 de 46, un 73,9% del total) a las que se suma la respuesta de la FAS¹.

El cuestionario consta de dos partes:

- Un formulario Excel para recoger la información de carácter cuantitativo referida al número y distribución de mujeres y hombres en las entidades según perfil (juntas/patronatos, personal contratado y voluntariado) así como a los datos relativos a los últimos proyectos llevados a cabo por la entidad. Para las entidades de ámbito estatal se solicita únicamente la información referida a Aragón.
- Un formulario online con preguntas cerradas para recabar información cualitativa dividida en 5 apartados:
 - Datos básicos de la entidad.
 - Datos sobre la política institucional de la entidad dirigida a conocer el grado de integración de la igualdad en la entidad.

¹ El listado de las entidades que respondieron al cuestionario se puede consultar en el anexo 1.

- Cuestiones relacionadas con la gestión de los equipos de voluntariado: funciones y tareas, formación y sensibilización.
- Cuestiones relacionadas con la gestión del personal contratado: acceso al empleo, promoción y formación, política retributiva, conciliación y corresponsabilidad, salud laboral y acoso.
- Cuestiones relacionadas con los proyectos que lleva a cabo la entidad y sobre cómo se integra la perspectiva de género en las distintas fases de implementación: desde la identificación del proyecto a la evaluación.

El cuestionario se ha testado previamente por dos entidades: InteRed y la propia FAS. Una vez incluidas las aportaciones de ambas entidades, se distribuyó al resto de ONGD.

Entrevistas en profundidad a agentes clave

Para realizar las entrevistas se han seleccionado personas que tengan un conocimiento amplio del funcionamiento de las ONGD aragonesas. En total se ha entrevistado a cinco personas, una de ellas perteneciente a la FAS. En el conjunto de las entrevistas realizadas hubo equilibrio entre mujeres y hombres. La selección fue realizada por el grupo de género de la FAS.

Mujer	Fundación Acción contra el hambre	Gestora de la delegación de Aragón
Hombre	PROYDE	Voluntario
Mujer	Asamblea de Cooperación por la Paz Aragón	Coordinadora de la delegación de Aragón, Presidenta de la FAS
Hombre	Cruz Roja Española	Coordinador Autonómico
Mujer	Federación Aragonesa de Solidaridad	Secretaría técnica FAS

El modelo seguido ha sido el de entrevista semiestructurada alrededor de un guion de 14 preguntas dirigidas a conocer: la percepción de la importancia de la igualdad de género y las barreras, los aciertos y los retos que tienen las propias entidades, las contrapartes locales, los equipos técnicos y las administraciones pública en esta materia.

Grupos focales

Se han realizado dos grupos focales, uno dirigido a personal técnico de las entidades (incluida una persona de la FAS) y otro a voluntariado de diferentes ONGD. Ambos grupos han sido mixtos y ha habido equilibrio entre la participación de mujeres y hombres. La selección de las personas participantes ha sido sugerida por la secretaria técnica de la FAS y ha contado con el visto bueno del grupo de género de la FAS.

Participantes grupo focal PERSONAL TÉCNICO		Participantes grupo focal VOLUNTARIADO	
Mujer	Asociación Huauquipura	Mujer	Hermanamiento León (Nicaragua) - Zaragoza
Mujer	Fundación Entreculturas	Mujer	Fundación PROCLADE
Hombre	Hermanamiento León (Nicaragua)- Zaragoza e Ingeniería Sin Fronteras	Hombre	Ingeniería Sin Fronteras
Hombre	FAS	Mujer	Acción Solidaria Aragonesa (ASA)
		Hombre	Juan Ciudad ONGD

El guion seguido en ambos grupos ha sido similar con la única diferencia de que las preguntas de uno van dirigidas a los equipos técnicos y las del otro al voluntariado. Las temáticas abordadas han sido: percepción de la importancia de la igualdad de género en sus organizaciones, causas de la feminización del sector, segregación ocupacional de los equipos, barreras detectadas para avanzar en igualdad y necesidades de los equipos.

Taller de contraste

Tras el análisis de la información recogida se ha elaborado un documento borrador cuyos resultados han sido contrastados con un grupo reducido de las personas que han participado de forma más directa en su elaboración.

Mujer	Acción Solidaria Aragonesa (ASA)	Grupo focal voluntariado
Hombre	Hermanamiento León (Nicaragua)-Zaragoza Ingeniería Sin Fronteras	Grupo focal personal técnico
Mujer	Asociación Huauquipura	Grupo de género, análisis documental y grupo focal personal técnico
Mujer	FAS	Grupo de género, análisis documental y entrevista en profundidad
Mujer	Asamblea de Cooperación por la Paz Aragón	Entrevista en profundidad

Con las aportaciones recogidas de este grupo se ha redactado la versión definitiva del diagnóstico.

Además del contraste de resultados, en el taller se ha avanzado la identificación de futuras líneas de intervención en materia de igualdad/género.

Adaptación metodológica a la situación COVID

Las entrevistas, los grupos focales y el taller de contraste estaban previstos para realizarse de forma presencial, no obstante, la declaración del estado de alarma y toda la situación posterior generada por la COVID-19 ha obligado a su adaptación al formato online.

Supervisión y coordinación del proyecto

La elaboración del diagnóstico ha sido contratada a una consultora externa, Atelier de Ideas S.Coop, la coordinación ha recaído en la secretaría técnica de la FAS y la supervisión del trabajo en el grupo de género de la FAS. Este grupo está compuesto por ocho entidades: ARAPAZ, Entreculturas, Huauquipura, Ingeniería sin Fronteras, Intered , Kumara Infancia del Mundo, Médicos del Mundo y Fundación Vicente Ferrer.

Cronograma

La elaboración del [Diagnóstico de género de las entidades aragonesas de cooperación al desarrollo](#) se ha desarrollado entre los meses de enero y octubre de 2020, según el siguiente cronograma:

	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct
Reunión de inicio Grupo género FAS-Atelier	■								
Recopilación documentación institucional		■							
Diseño y testeo del cuestionario a entidades			■						
Envío y plazo de respuesta del cuestionario				■					
Entrevistas en profundidad					■				
Grupos focales						■			
Análisis datos recabados y redacción borrador							■	■	■
Taller de contraste									■
Redacción definitiva diagnóstico									■

Estructura del diagnóstico

El diagnóstico de género de las entidades aragonesas de cooperación al desarrollo queda estructurado en cinco bloques:

1. Personal contratado

El primer bloque aborda todos los aspectos relacionados con el personal contratado, agrupados en tres apartados:

- Características de las plantillas: tamaño, composición por sexo y edad y distribución vertical (por responsabilidad) y horizontal (por funciones) de mujeres y hombres.
- Condiciones laborales: contratación, clasificación profesional y política retributiva.
- Gestión de recursos humanos: procedimientos y prácticas que se dan al interior de las entidades en relación a su personal: acceso al empleo, formación y promoción profesional, conciliación y salud laboral.

2. Voluntariado

El segundo bloque se dirige a examinar la composición de los equipos de voluntariado por sexo y edad y observar la distribución de mujeres y hombres según las funciones que desarrollan. Un segundo apartado analiza los procedimientos y prácticas de gestión de los equipos (captación, asignación de puestos, formación y sensibilización).

3. Cultura organizacional

Este apartado abre con un análisis de la composición de los órganos de gobierno de las entidades de cooperación al desarrollo atendiendo al sexo, edad y cargo que ostentan sus miembros. Prosigue con la observación de las distintas formas en las que queda incorporada la equidad/igualdad en la documentación corporativa de la organización y, por último, incluye un examen del uso no discriminatorio del lenguaje, las imágenes y la publicidad tanto en la comunicación interna como externa de las entidades.

4. Creencias y actitudes hacia la igualdad

Este bloque debería formar parte del anterior, cultura organizacional, no obstante, por su relevancia y extensión se ha extraído como un capítulo aparte. En él se analizan las creencias, opiniones y actitudes hacia la igualdad que se dan en el interior de las entidades a partir de las voces de las personas que trabajan o colaboran en ellas recogidas en las entrevistas y los grupos focales.

5. Productos organizacionales

El último apartado se ha reservado para analizar el perfil de los proyectos que gestionan las entidades y la incorporación de la perspectiva de género en todas sus fases, desde el diseño hasta la evaluación. Al final se añade una síntesis de los requisitos que las administraciones públicas exigen en las convocatorias de ayudas en relación a la equidad en los proyectos y la igualdad en las organizaciones.

Personal contratado

Características de las plantillas

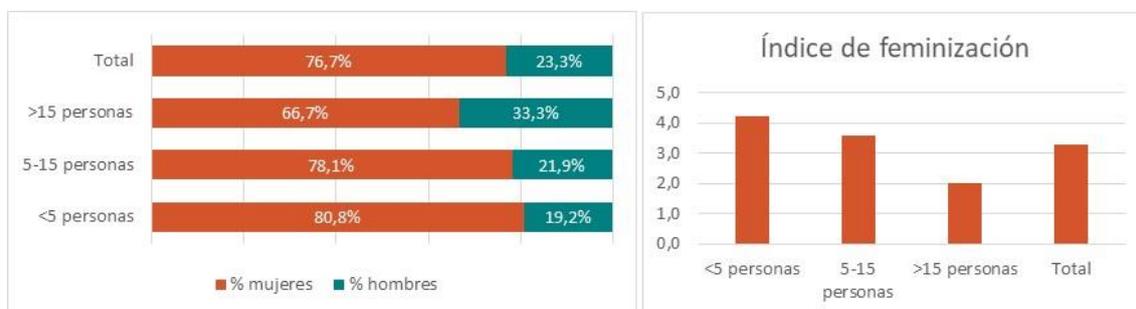
Tres cuartas partes de las entidades cuentan con personal contratado frente a un cuarto que no tienen a nadie en plantilla y disponen solo de personas voluntarias para el desarrollo de la actividad de la entidad.

Suelen ser equipos pequeños: más de la mitad de las entidades tiene una plantilla inferior a las 5 personas y un tercio entre 5 y 15 personas contratadas. Solo se han recogido datos de tres entidades con plantilla superior a 15: una de ellas cuenta con un equipo de 30 personas y las otras dos de alrededor de 120.

Composición por sexo

Más de tres cuartas partes de las personas que trabajan en las ONGD aragonesas son mujeres. Esta proporción aumenta según disminuye el tamaño de la plantilla, que supera la relación 80/20 en las entidades con equipos de menos de cinco personas. Se destaca que en la mayoría de entidades con una o dos personas contratadas, estas suelen ser mujeres.

Esta proporción de mujeres y hombres arroja un índice de feminización² del 3,3, es decir, por cada hombre contratado en una ONGD hay de media 3,3 mujeres. Este valor aumenta hasta el 4,2 en las entidades con plantilla inferior a cinco personas.



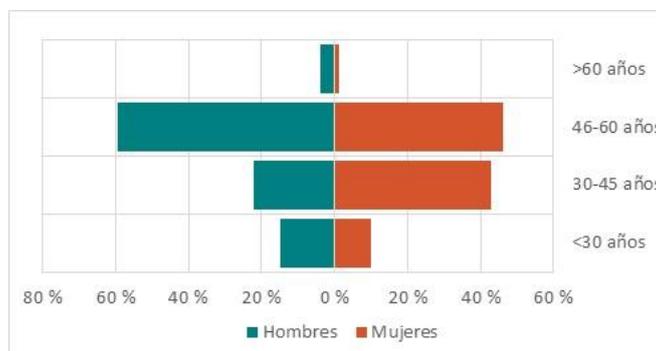
Composición por edad

El grueso del personal contratado se encuentra en los dos rangos centrales de edad, entre los 30 y los 45 años y los 46 y 60. Esto es así tanto para mujeres como para hombres, aunque hay diferencia en la manera en que se distribuyen unas y otros: las mujeres mantienen unos porcentajes similares en ambos rangos, mientras que en los hombres hay una mayor presencia de personas entre los 46 y los 60 años.

² Índice de feminización (Ifem): refleja la representación de las mujeres en relación a los hombres en un aspecto estudiado y se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres. Valores:

Ifem = 1, equidad - Ifem < 1 infrarrepresentación de las mujeres - Ifem > 1 feminización.

Respecto al total de las mujeres, las que tienen más de 60 años apenas representan el 1,1% y las de menos de 30, el 10,1%. En los hombres, ambos rangos de edad tienen un mayor peso respecto al total de su grupo: el 3,7% y el 14,8% respectivamente.



Composición según puesto

La mayoría del personal contratado se ocupa de la secretaría técnica o la gestión de proyectos (79,1%), un 15,5% de tareas administrativas y otras tareas y un 5,4% asume la dirección o gerencia de la entidad.

Las mujeres tienen un mayor peso en la secretaría técnica que los hombres, mientras que, en proporción, ellos superan a las mujeres en tareas de administración y dirección. En todos los casos, las mujeres ganan en número a los hombres, arrojando un índice medio de feminización del 5,5.

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Total	% total	Índice de feminización
Gerencia	10	5,0%	3	8,1%	13	5,4%	3,3
Secretaría técnica	165	81,7%	24	64,9%	189	79,1%	6,9
Administración	27	13,4%	10	27,0%	37	15,5%	2,7
Totales	202	100,0%	37	100,0%	239	100,0%	5,5

Análisis de la FAS

La plantilla de la FAS se compone de 6 personas, 4 mujeres y 2 hombres. Esta proporción muestra una feminización del personal contratado, pero con un valor inferior al que presentan las ONGD con plantilla similar: el índice de feminización de la FAS es de 2, es decir, por cada hombre contratado hay dos mujeres.

Representan también un equipo más rejuvenecido: las mujeres se ubican en los rangos de edad que van de los 30 a los 45 años, y los hombres, uno en este rango y otro en el inmediatamente superior, entre los 46 y los 60 años.

Los puestos de trabajo que ocupan tanto mujeres como hombres son de secretaría técnica o de administración. Existe equilibrio en la proporción que unas y otros desarrollan.

Condiciones laborales

Contratación y jornada laboral

Cerca de ocho de cada diez contratos que se formalizan en las ONGD son indefinidos. La proporción de mujeres y hombres en esta situación es alta para ambos sexos, siendo ligeramente superior en ellas (79,3%) que en ellos (75,7%).

Los contratos temporales constituyen aproximadamente un cuarto de la contratación, con la diferencia que para las mujeres es más habitual que estos contratos sean eventuales, aquellos que se formalizan por circunstancias de producción (acumulación de tareas o exceso de pedidos), y para ellos por obra y servicio, aquellos que se formalizan para la realización de una actividad específica.

En cuanto a la jornada de trabajo que disfrutan unas y otros, es superior la proporción de hombres con jornada completa (78,6%) que la de mujeres (65,9%). Por el contrario, ellas son las que cuentan en mayor medida con jornadas reducidas (34,1% frente al 21,4% de los hombres).



Clasificación profesional

Las entidades de cooperación al desarrollo suelen regirse por el «convenio colectivo estatal de acción e intervención social». El convenio establece una clasificación profesional en función de áreas de actividad y grupos profesionales, que valoran tanto factores generales objetivos como tareas y funciones que desarrollan las personas trabajadoras. El resultado de combinar ambas variables es el que determina la posición de cada persona trabajadora en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

Las áreas funcionales o de actividad son: 1) Área de intervención social y atención directa; 2) Área de planificación y gestión y 3) Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas.

Los grupos profesionales son cinco, enumerados del 0 al 5 sin denominación específica. Los factores que intervienen en su definición son: formación (titulación y especialización), iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

- Para los grupos del 1 al 4 se detallan los criterios generales del puesto, las funciones a desarrollar, la formación necesaria y un listado de actividades profesionales análogas.

- Para el grupo 0, correspondiente con labores de dirección, solo se describen los criterios generales y las funciones a desarrollar y establece que la designación se realizará libremente por la empresa a partir de la valoración de las capacidades profesionales y personales.

Según las respuestas recogidas en el cuestionario cumplimentado por las entidades, la mayoría de las entidades (84,6%) realiza una valoración de puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad, lo que es una práctica acorde con el convenio.

	Sí		No		NS/NC	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿La valoración de los puestos de trabajo se realiza en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad?	22	84,6%	2	7,7%	2	7,7%
¿Están reguladas por el convenio/acuerdo de aplicación en la organización las retribuciones de los puestos de trabajo ?	24	92,3%	0	0%	2	7,7%

Política retributiva

Siguiendo con los resultados del cuestionario, prácticamente la totalidad de las entidades regula las retribuciones de los puestos de trabajo según convenio o acuerdo interno (solamente 2 marcaron la opción NS/NC). Este hecho se corrobora con la documentación presentada ya que se ha podido comprobar que las entidades se rigen por las tablas salariales definidas en el convenio o bien se acogen a acuerdos internos. En ambos casos suele ser una información accesible para las personas trabajadoras.

El convenio establece la estructura retributiva, constituida por: a) salario base, b) complementos salariales, c) otras percepciones compensatorias y d) pagas extraordinarias. El análisis de la estructura retributiva es especialmente relevante para el cálculo de la brecha salarial. Según un estudio reciente del Consejo Económico y Social de Aragón sobre brecha de género³ existen diferencias salariales a favor de los hombres debidas tanto a la mayor percepción de las remuneraciones complementarias al salario base como en la mayor cuantía de las mismas. En el desglose que realizan en función de los diferentes componentes del salario, las brechas de género calculadas son: 27% en salario bruto; 20% en salario por hora; 56% remuneración en especie; 86% horas extra; 33% complementos salariales; 15% turno de trabajo y 34% otros componentes.

Se escapa a la dimensión de este estudio el cálculo de la brecha salarial de todas las ONGD aragonesas, pero sí se puede analizar el tipo de complementos salariales que se contemplan en el convenio y que se aplican en las entidades.

El convenio de acción e intervención social define cuatro tipos de complementos salariales: personales, por puesto de trabajo, por responsabilidad, coordinación y proyecto y de cantidad o calidad del trabajo. Las otras percepciones compensatorias definidas son complementos por el trabajo en sábados, domingos y festivos y por la prestación de servicios en festivos de especial significación.

³ García Mainar, I y Montuenga Gómez, V., 2019. *Brecha salarial por género en Aragón: algunas propuestas para reducirla*. Colección de Estudios del Consejo Económico y Social de Aragón.

Según el cuestionario cumplimentado por las entidades, los complementos salariales más habituales están vinculados al cargo o al nivel de responsabilidad en un 29% de las ocasiones, a la antigüedad en un 20% y a la función desempeñada en un 17%. Los complementos menos habituales son por productividad, disponibilidad y por idiomas. En cuatro entidades no se contemplan complementos salariales.



Análisis de la FAS

Cinco de las seis personas que componen la plantilla de la FAS cuentan con un contrato indefinido, la única persona con contrato temporal (por obra y servicio) es una mujer. Se observa un mayor desequilibrio entre sexos en relación a la jornada laboral: todos los hombres tienen jornada completa mientras que solo la disfruta un tercio de las mujeres.

Al igual que las ONGD, la FAS se rige por el «convenio colectivo estatal de acción e intervención social». En la adaptación a este convenio laboral, su Comisión Permanente acordó que todas las personas contratadas recibiesen por su trabajo el mismo salario. Además, se percibe un único complemento salarial por antigüedad.

La FAS, como entidad perteneciente al Mercado Social, realiza todos los años su balance social⁴. El balance social calcula una brecha salarial no ajustada, es decir, su valor muestra la diferencia porcentual bruta en salario medio entre mujeres y hombres sin tener en cuenta las diferencias existentes entre ambos sexos respecto a sus características socioeconómicas o del puesto de trabajo. El balance social de la FAS de 2020 muestra una brecha salarial de -4,9%. Este valor expresa que en la FAS lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media es un -4,9%. No es una brecha elevada en comparación con la brecha salarial media de Aragón (-24,8%)⁵ y se explica por el complemento salarial de antigüedad.

⁴ El balance social es una herramienta propia de los Mercados Sociales que permite dar cuenta de cómo las entidades que los conforman desarrollan actividades productivas, comerciales y financieras basándose en los principios fundamentales de la Economía Social y Solidaria: trabajo, equidad, cooperación, compromiso con el entorno, ausencia de ánimo de lucro y sostenibilidad ambiental. Una de las variables que analiza es la brecha salarial entre hombres y mujeres.

⁵ Elaboración propia a partir de los datos publicados en el informe *Datos Básicos de las Mujeres 2020* del Instituto Aragonés de Estadística. Cálculo de la diferencia del salario anual de mujeres-hombres/salario medio de hombres.

Gestión de recursos humanos

Acceso al empleo

El procedimiento más extendido entre las organizaciones de cooperación al desarrollo para acceder a formar parte de su personal contratado es la convocatoria abierta anunciada públicamente (65,4%) y en segundo lugar la contratación de personas que ya colaboran de forma voluntaria en la entidad (23,1%). Solo una entidad opta por la promoción interna y dos reconocen utilizar otras opciones.



Los dos criterios más comunes en las convocatorias para candidaturas nuevas son: el nivel de estudios y formación acorde con el puesto, señalado por un cuarto de las entidades, y los años de experiencia en el ámbito de la cooperación al desarrollo, marcado por poco más de un quinto de las entidades. Ambos son criterios que requieren una valoración objetiva mientras que los dos siguientes precisan de una valoración subjetiva: las cualidades personales para el trabajo en equipo (17,3%) y la iniciativa y el dinamismo (11,1%). El resto de criterios, ya sean de valoración objetiva o subjetiva, no suelen ser muy utilizados por las entidades (en todos los casos son menos de 7 entidades las que los usan).

Se destaca que tres entidades tienen en cuenta la formación en género en las convocatorias, lo que supone un 3,7% del total de las entidades. Aunque no sea un criterio muy utilizado en los procesos de selección y contratación, resalta el hecho de que sí es una parte importante del perfil de las trabajadoras y trabajadores: siete de cada diez entidades cuenta con personal con formación en igualdad, el 63,2% tienen una formación amplia y específica en igualdad y el 36,8% con formación básica en igualdad. Las entidades que reconocen no contar con personas formadas en igualdad suponen el 22,2% del total.

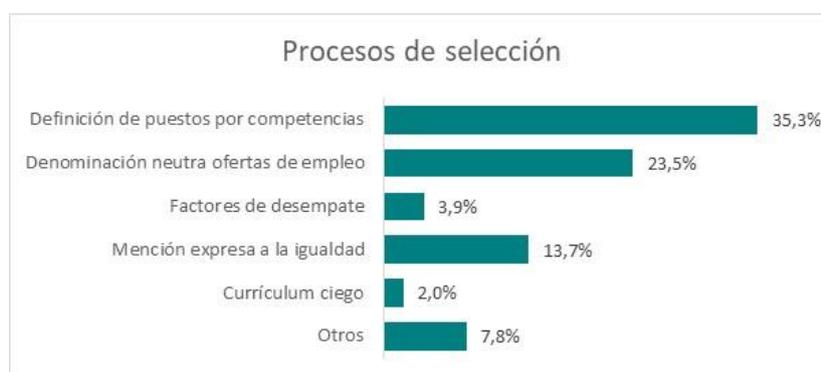
Criterios objetivos	Nº	%	Criterios subjetivos	Nº	%
Nivel de estudios y formación acorde al puesto	21	25,9%	Cualidades personales para el trabajo en equipo	14	17,3%
Años de experiencia en el sector	17	21%	Iniciativa y dinamismo	9	11,1%
Dominio de idiomas	6	7,4%	Disponibilidad para viajar	2	2,5%
Formación en género	3	3,7%	Capacidad para trabajar bajo presión	3	3,7%
			Flexibilidad y movilidad en cuanto a funciones en la estructura	4	4,9%

Cerca de tres cuartas partes de las entidades (73,1%, 19 entidades) utilizan procesos estandarizados para la selección y contratación de nuevas personas. Lo más habitual es que las entidades cuenten con una definición de puestos de trabajo basada en competencias profesionales, técnicas y formativas (35,3%). Un 23,5% opta por utilizar una denominación neutra de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo y un 13,7% hacen una mención expresa a la

igualdad de oportunidades en las ofertas de trabajo. No son tan habituales otras opciones como el currículum ciego o contar con factores de desempate a favor del género infrarrepresentado.

Del análisis de la documentación facilitada por las entidades, se recogen diferentes ejemplos de estos procedimientos:

- Uso de fórmulas como técnico/a de proyectos, persona contratada y similares para especificar que las ofertas están dirigidas tanto a mujeres como hombres.
- Evitar la denominación concreta del puesto y definirla en función de categorías como Gestión de Proyectos, Cooperación /Emergencia/Ayuda humanitaria y similares.
- Descripción pormenorizada de las competencias técnicas, profesionales y formativas, velando siempre por la igualdad de oportunidades.
- Mención expresa a la igualdad de oportunidades en las ofertas de trabajo, como en el caso de InteRED: *En concordancia a la estrategia de género de la entidad, InteRed se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas en el acceso a las oportunidades laborales y el desarrollo de estas, sin ninguna discriminación por razón de sexo, género, identidad sexual, procedencia, nacionalidad, clase social, ideología, confesión religiosa, o cualquiera otro factor identitario que pueda ser susceptible de discriminación.*



Tan solo cuatro entidades pudieron facilitar datos de las candidaturas recibidas y las contrataciones formalizadas en relación a su último proceso de selección llevado a cabo en la entidad. No obstante, aunque sean pocos, los resultados que se extraen refuerzan el hecho de que la cooperación al desarrollo es un sector feminizado y también de que determinados puestos son más atractivos para los hombres.

- El 60% de las candidaturas recibidas eran de mujeres y el 40% de hombres mientras que el 80% de las contrataciones fueron a mujeres y el 20% a hombres. Estos datos arrojan una tasa relativa de éxito⁶ en la contratación de 2,7, lo que significa que las mujeres tuvieron 2,7 veces más posibilidad de ser contratadas que los hombres.

⁶ La tasa relativa de éxito permite comparar con un solo valor las posibilidades de éxito de dos colectivos diferentes. En este caso pone en relación el número de candidaturas recibidas por mujeres y hombres para un mismo puesto de trabajo con el número de contrataciones formalizadas en unas y otros. Los valores que se obtienen pueden oscilar entre:

- Valor=1, igualdad.
- Valores <1 y hasta 0, las candidaturas de las mujeres han tenido menos éxito que las de los hombres.

- En función del tipo de puestos ofertados se observa que la proporción de candidaturas de mujeres varía: secretaria técnica (67%), técnico/a EpDCG (60%) y coordinador/a en terrero (56%). Hay una entidad que recibió una proporción mayor de candidaturas de mujeres (75%) aunque describe dos procesos diferentes y es imposible saber si esta proporción es de los dos en conjunto o de uno de ellos en particular.
- Un comentario escrito de una de estas entidades refleja de una manera sencilla la feminización del sector que se desprende de estos datos: *en los 35 años de existencia de la entidad han ocupado ese puesto de trabajo (secretaría técnica) tres mujeres sucesivamente.*

	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
Candidaturas	37	25	62	59,7%	40,3%
Contrataciones	4	1	5	80,0%	20,0%
Posibilidad de éxito (cand/cont)	10,8%	4,0%	8,1%		
Tasa relativa de éxito			2,7		

Promoción profesional y formación

El tamaño reducido de los equipos de trabajo disminuye las posibilidades de promoción interna, aun así, la mitad de las entidades reconocen haber celebrado algún proceso en los últimos tres años. El 61,5% de ellas se decantaron por una modalidad de promoción objetiva, un 23,1% por designación directa de la organización y un 15,4% por otras modalidades.



PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA	Nº	%
Entidades que NO han tenido	12	46,2%
Entidades que SÍ han tenido	14	50,0%
Designación por la organización	3	23,1%
Modalidad objetiva	8	61,5%
Otras modalidades	2	15,4%

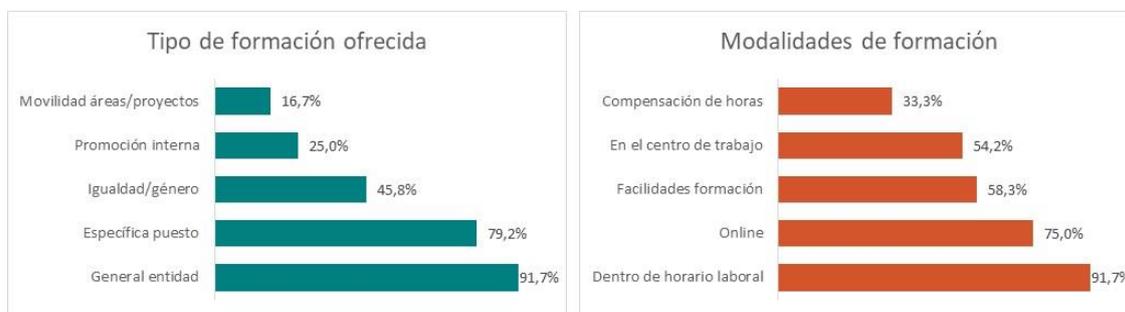
Un poco más de la mitad de las entidades afirman contar con un protocolo o plan de formación interno frente al 36% que no cuentan con un plan de esta naturaleza. No tener plan de formación no significa que no se facilite formación a la plantilla, de hecho, el 92,3% de las entidades con personal contratado ofrecen algún tipo de formación. Prácticamente la totalidad de ellas ofrece una formación general relacionada con la actividad de la entidad y ocho de cada diez una específica sobre el puesto de trabajo a desarrollar. No es tan habitual que se dé una formación dirigida a la movilidad interna, ni la vertical (promoción) ni la horizontal (hacia otras áreas o proyectos). Cerca de la mitad de las entidades (45,8%) ofrece formación en igualdad o género.

De las medidas que disponen las entidades para facilitar la formación de su personal la más extendida es la que garantiza la formación dentro del horario laboral (91,7%). Cuando es fuera de

- Valores >1, las candidaturas de las mujeres han tenido más éxito que las de los hombres.
- Valor = 0, no hay ninguna candidatura exitosa de mujeres.
- Valor = x, no hay ninguna candidatura exitosa de hombres.

horario laboral, un tercio de las entidades apuesta por una compensación de horas de trabajo efectivo.

Tres cuartas partes de las entidades han incorporado la modalidad de formación online mientras que las que siguen optando por formación presencial, en un 54,2% de los casos se imparte en el propio centro de trabajo o en la misma localidad. Cuando la formación es fuera de la entidad, el 58,3% de las entidades da facilidades a su personal para poder seguir el curso.



Conciliación y corresponsabilidad

El «convenio colectivo estatal de acción e intervención social» recoge una clara motivación por apoyar la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Dedicó así su artículo 30 a definir los permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. Entre estos se hallan los retribuidos y no retribuidos por maternidad, los de lactancia y los de paternidad. También contempla el permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente.

Las entidades pueden limitarse a la aplicación de las medidas que recoge el convenio, aunque no es extraño que aprueben acuerdos internos que ahondan en la mejora de estas condiciones, según el análisis de la documentación aportada por las entidades. Estos acuerdos suelen estar recogidos dentro de documentos más amplios como la política de género o la política de recursos humanos. A modo de ejemplo se muestran algunas de las medidas recogidas en estos acuerdos y dirigidas a la mejora de la jornada laboral y a la ampliación de la flexibilidad horaria.

Mejoras jornada laboral	Ampliación de la flexibilidad horaria
<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del número de horas semanales respecto a la jornada laboral establecida en convenio. • Ampliación del número de días de libre disposición. 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad en los horarios de entrada y salida. • Ajuste del horario laboral a las necesidades personales y familiares de la persona trabajadora. • Opciones de teletrabajo. • Permiso para que las hijas e hijos menores puedan estar en la oficina y participar en las actividades de la entidad. • Posibilidad de solicitar una reducción del tiempo establecido para la parada de la comida. • Acuerdo para la no realización de horas extraordinarias y evitar el trabajo en sábados, domingos y no laborables.

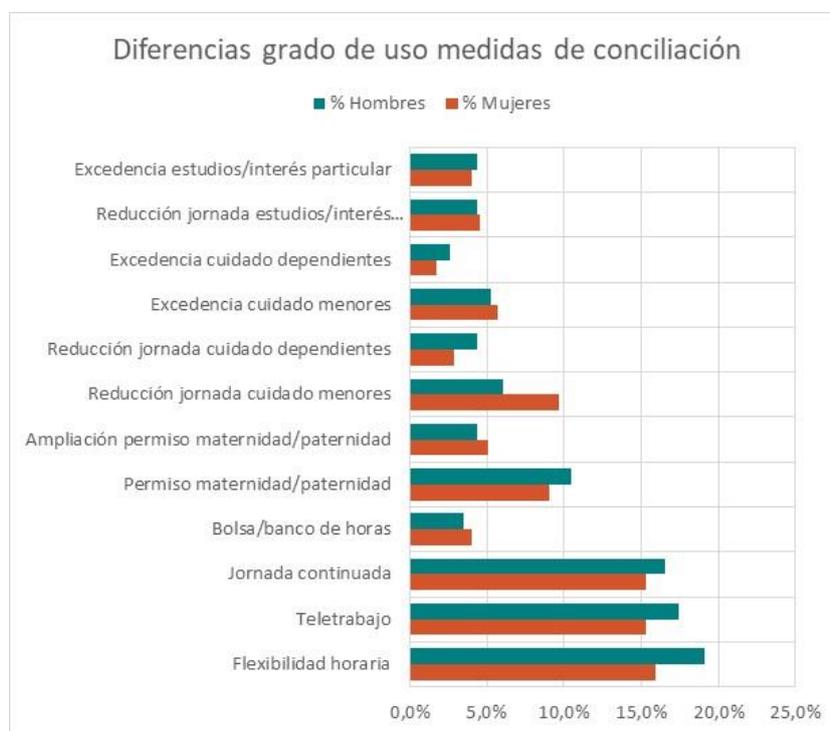
Esta introducción hace que no sorprenda el resultado ofrecido por las respuestas del cuestionario: todas las entidades de cooperación al desarrollo cuentan con medidas definidas de

conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el 59,3% de los casos están definidas formalmente y en un 37% se aplican informalmente.

El grado de uso que se hace de estas medidas es alto pues solo una entidad señaló que no se había solicitado ninguna en el último año. Atendiendo al uso que han hecho de ellas mujeres y hombres, se observa que las entidades ofrecen un amplio abanico de opciones de conciliación y corresponsabilidad, que pueden agruparse en cuatro categorías: jornada laboral, maternidad/paternidad, cuidados y de carácter personal (estudios o interés particular). Las más demandadas son las relacionadas con la jornada laboral (52,9% de las solicitudes), después hay empate entre las de maternidad/paternidad y cuidados (19,2%) y por último, las menos solicitadas, son las de carácter personal (8,6%).

La variación en el uso que hacen de ellas mujeres y hombres es poco relevante, aunque se evidencia alguna diferencia destacable:

- En relación con la jornada laboral, son los hombres los que suelen solicitar más este tipo de medidas en todas sus posibilidades, salvo el banco de horas.
- En relación con los permisos de maternidad/paternidad, en proporción hay más hombres que solicitan el permiso de paternidad que mujeres el de maternidad, aunque esta proporción se invierte cuando se trata de la ampliación de estos permisos.
- En relación con los cuidados, son las mujeres las que solicitan más las medidas para el cuidado de menores y los hombres para las personas dependientes.
- En las de carácter personal las mujeres solicitan más la reducción de jornada y los hombres las excedencias.



Salud laboral

El 55,6% de las entidades dispone de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo ocupados fundamentalmente por mujeres frente al 29,6% que no dispone de un estudio de estas características. También en el 48,1% de las entidades existen medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia frente al 29,6% que no cuenta con este tipo de medidas. No obstante, el artículo 59 del convenio de aplicación mayoritaria en las ONGD está dedicado a la protección de la maternidad y recoge medidas específicas para la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

Dentro de la salud laboral, es objeto de especial atención la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Más de la mitad de las entidades cuenta con un protocolo propio de prevención y actuación en estos casos. En caso de no tener, si la entidad posee algún documento que regule la política de género o sus prácticas en materia de igualdad suele recoger alguna mención a la actuación ante los casos de acoso aunque no desarrolle un protocolo completo.

Las entidades de las que se ha analizado su protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, se comprueba que suelen ser documentos con un desarrollo amplio que incluye:

- Declaración de principios
- Normativa aplicable
- Definiciones
- Medidas preventivas
- Procedimiento de actuación
- Sanciones (para la aplicación de las sanciones remiten a las establecidas en el convenio que califica de muy grave estos casos (artículo 41)).
- Seguimiento

Estos contenidos son acordes a lo que establece el artículo 63 del convenio sobre protocolo de prevención y actuación contra el acoso. En algunos casos, los protocolos de las entidades son aún más completos al describir las medidas de publicidad del protocolo entre la plantilla y al incorporar modelos de presentación de denuncia.

Según los resultados del cuestionario enviado a las entidades, las que cuentan con un documento de estas características, mayoritariamente lo dan a conocer en el momento en que una nueva persona se incorpora a la plantilla.

Análisis de la FAS

Los procedimientos y criterios que sigue la FAS en relación a los procesos de selección y contratación de nuevas personas son similares al resto de ONGD: son convocatorias abiertas anunciadas públicamente, combinan criterios objetivos y subjetivos y utilizan una denominación neutra en las ofertas de empleo. Dentro de los protocolos estandarizados que utiliza cuentan con un guion de entrevistas y una plantilla para recoger los resultados de la selección de las candidaturas.

Del último proceso de selección que llevó a cabo para un puesto de técnico/a de EpDCG más de tres cuartas partes de las candidaturas recibidas fueron de mujeres y como resultado del proceso de selección fue contratada una mujer.

En los últimos tres años, la FAS ha vivido algún proceso de promoción interna cuya modalidad fue la de designación directa por la organización. No cuenta con un plan de formación interna propio pero sí ofrece formación a su personal principalmente en tres materias: general de la entidad, específica del puesto de trabajo y sobre igualdad/género. No cuenta con formación que facilite la movilidad interna, horizontal o vertical. En cuanto a las medidas para facilitar la formación, la FAS ofrece a su personal asistir a los cursos que organiza para las ONGD.

En la FAS existen medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y se aplican de forma informal. Aunque no cuenta con un Plan de Igualdad de Género sí ha ido incorporando algunas prácticas relacionadas con la conciliación como, por ejemplo, la flexibilidad horaria o la facilitación a la hora de acogerse a reducciones de jornada o excedencias por cuidado de menores o familiares.

En el último año tanto las trabajadoras como los trabajadores han hecho uso de las medidas relacionadas con la jornada laboral (flexibilidad laboral, teletrabajo y jornada continuada) y han sido ellas las que también han solicitado reducción de jornada para el cuidado de menores.

La FAS no cuenta con medidas específicas de salud laboral con perspectiva de género ni tiene elaborado un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Voluntariado

Características de los equipos

Es habitual que las entidades que trabajan en el ámbito de la cooperación al desarrollo cuenten con personas voluntarias: todas las entidades que participaron en este estudio, salvo una, así lo afirmaron.

Cerca de la mitad de las entidades gestiona un equipo de voluntariado inferior a las 15 personas y tres de cada diez, entre las 15 y las 44 personas. Un quinto de las entidades cuentan con equipos de más de 45 personas voluntarias.

Composición según sexo

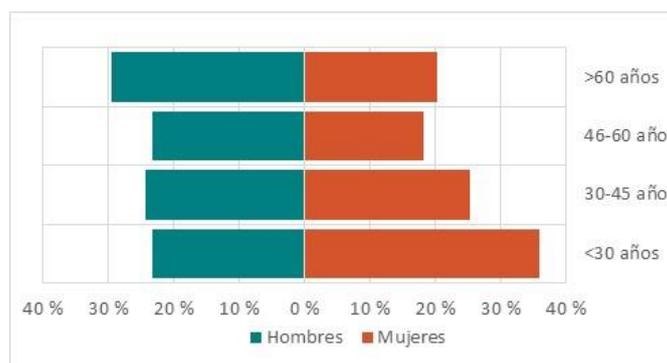
Los equipos de voluntariado están compuestos principalmente por mujeres: el promedio para el conjunto de las entidades se acerca al 70% de mujeres frente al 30% de hombres. Esta proporción se mantiene más o menos estable independientemente del número de personas que formen el equipo de voluntariado⁷. Con esta distribución entre sexos, el índice medio de feminización se sitúa en el 2,1, llegando a ser del 2,7 en los equipos medios, los que tienen entre 15 y 44 personas.

	Nº entidades	%	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres	Índice de feminización
<15 vol.	15	46,9%	69	32	101	68,3%	31,7%	2,2
15-44 vol.	10	31,3%	171	64	235	72,8%	27,2%	2,7
>=45 vol	7	21,9%	928	457	1385	67,0%	33,0%	2,0
Totales	33	100,0%	1.168	553	1.721	67,9%	32,1%	2,1

Composición según edad

Mujeres y hombres se comportan de manera diferente según la edad. Las voluntarias cuentan con un mayor peso entre las más jóvenes (35,6% del total de mujeres), disminuyen conforme aumenta el rango de edad, que se reduce casi a la mitad entre los 46 y los 60 años, y muestran un repunte en las mujeres mayores de 60, que suponen un quinto del total. Por su parte, el grupo de edad más voluminosos entre los hombres voluntarios lo representan los mayores de 60 años (29,5%), mientras que en el resto de rangos de edad mantienen una proporción similar, en torno al 23-24%.

⁷ Para el análisis de los apartados relacionados con el número y perfil de las personas voluntarias se ha optado por no incluir los datos de Cruz Roja por tener unas características extraordinarias que distorsionan la realidad del resto de entidades. Cruz Roja indicó que cuenta con un equipo de voluntariado de 54.840 personas, lo que supone el 97% del total del voluntariado. La composición por sexos es de 29.376 mujeres y 25.464 hombres, lo que representa una proporción de 53,6% de mujeres y 46,4% de hombres.



Composición según función

Tres cuartas partes de las tareas desarrolladas por el voluntariado están relacionadas con el apoyo a la realización de actividades. En proporción, para el desarrollo de estas funciones, se ocupan por igual mujeres y hombres.

El segundo ámbito con mayor voluntariado es el de la EpDCG y la sensibilización; en este caso, según los datos, hay una mayor ocupación de hombres que de mujeres. Por el contrario, en comercio justo (tercer ámbito) la proporción de mujeres es bastante superior a la de hombres.

El resto de funciones consideradas, vinculadas a la gestión y administración, se da una mayor presencia de mujeres para la gestión de proyectos y de hombres para «otras tareas», mientras que se mantiene cierto equilibrio en las administrativas. Esto es fácil de observar en el índice de feminización, que es del 2,4 en la gestión de proyectos, de 1,1 en administración y gestión, y de 0,9 en otras tareas.

	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Total	% total	Índice de feminización
Apoyo actividades	907	76,0%	456	75,9%	1.363	76,0%	2,0
Gestión proyectos	34	2,8%	14	2,3%	48	2,7%	2,4
EpDCG y sensibilización	125	10,5%	72	12,0%	197	11,0%	1,7
Administración y gestión	19	1,6%	17	2,8%	36	2,0%	1,1
Comercio Justo	89	7,5%	21	3,5%	110	6,1%	4,2
Otras	19	1,6%	21	3,5%	40	2,2%	0,9
Totales	1.193	100,0%	601	100,0%	1.794	100%	2,0

Análisis de la FAS

La FAS no dispone de voluntariado propio sino que cuenta con voluntariado cedido por las ONGD que la conforman. Según los datos aportados por la FAS, suele ser un número alto de personas voluntarias (>45 personas) con una proporción de mujeres y hombres cercana al 70/30. Ambos sexos realizan únicamente funciones de apoyo al desarrollo de actividades y para decidir qué puesto o tareas van a desempeñar se tiene en cuenta las preferencias o motivación de la persona voluntaria y de las entidades a las que representan así como su formación y experiencia.

Gestión de los equipos

Captación

En el análisis documental realizado se observa que las fichas de inscripción del voluntariado recogen una información básica de la persona con interés en incorporarse en la entidad como voluntaria: datos de contacto, formación, idiomas y tiempo de dedicación; también se recogen los intereses de la persona para su voluntariado, bien en la ficha o bien a través de una carta de motivación o de una entrevista personal.

Los mensajes de captación no incluyen requisitos específicos sino que suelen utilizar descripciones amplias, poco encasilladas, que buscan conectar la motivación de la persona interesada con la motivación raíz del voluntariado de cooperación para el desarrollo: la transformación social.



Todas las organizaciones las forman personas que de una u otra manera dedican parte de su tiempo en el funcionamiento de la entidad. MPDL-Aragón no es una excepción y por lo tanto necesitamos personas comprometidas que tengan inquietudes que permitan ayudarnos a transformar el mundo, intentando entre todos a hacerlo mas confortable para todos sus ciudadanos.

Si quieres colaborar puedes hacerte voluntario, socio, participar en las diferentes campañas, etc. Cada uno participa en la medida de sus posibilidades y de su tiempo así que si te interesa colaborar, llámanos y hablamos.

Web Arapaz

Únete a nuestro equipo

Sumarte a nuestro equipo es comprometerse con la lucha contra la pobreza y el acceso universal a la salud. medicusmundi publica periódicamente los puestos vacantes en proceso de selección, indicando los requisitos necesarios y cómo hacernos llegar tu candidatura. Infórmate de las ofertas de trabajo disponibles.

Si quieres formar parte del voluntariado mundi, aquí puedes conocer nuestras necesidades y ver cuáles se adecuan a tu perfil e intereses. Nos hacen falta personas como tú, activas, flexibles, y comprometidas para construir un mundo más equitativo y asumir, entre todos y todas, un compromiso transformador. ¿Nos acompañas?

Web Medicus Mundi

En la documentación interna de las entidades tampoco se especifican requisitos o criterios para seleccionar a las personas candidatas más allá de aspectos generales como: estar de acuerdo y ser consecuente con los objetivos y mirada estratégica de la entidad o encajar en los perfiles de voluntariado que se ofrecen (por interés y disponibilidad).

Asignación de puestos

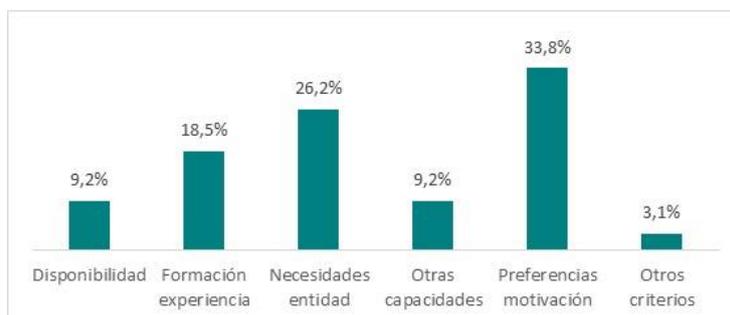
El 65,6% de las entidades tienen descritos formalmente los puestos de acción voluntaria. Suele ser más habitual cuanto más numeroso es el equipo. De esta manera, en los equipos de 45 o más

personas, la proporción de entidades que cuentan con una descripción detallada de los puestos es del 87,5%, se reduce hasta el 70% en las entidades con equipos de 15-44 personas y al 50% en los casos de menos de 15 personas voluntarias.

Tamaño equipos	Entidades con descripción de puestos			
	Sí	No	Total	% Sí
<15 vol.	7	7	14	50%
15-44 vol.	7	3	10	70%
>=45 vol.	7	1	8	87,5%
Total	21	11	32	65,6%

De la revisión documental realizada se comprueba que, como mínimo, se describen para cada puesto o función: las tareas concretas a realizar (con mayor o menor detalle) y el perfil de la persona que se precisa (habilidades, capacidades, formación y experiencia). En descripciones más detalladas suelen incorporar además la formación ofrecida por la entidad y el tiempo de dedicación que pueden destinar a la labor voluntaria.

Las entidades tienen en cuenta diferentes criterios en el proceso de asignación de puestos de acción voluntaria. El más habitual está relacionado con la propia motivación o preferencia de la persona voluntaria por desarrollar esa tarea (33,8%), seguido de las necesidades que tenga la entidad (26,2%) y de la formación y experiencia que requiera el puesto (18,5%). Otros criterios menos comunes son la disponibilidad horaria o la valoración de otras capacidades como el trabajo en equipo, la empatía y similares.



Formación y sensibilización del voluntariado

Cerca de tres cuartas partes de las entidades cuentan con un plan de formación interno para el voluntariado. Las que no cuentan con un plan suelen ser entidades con equipos de voluntariado reducido (<15 personas).

Las entidades suelen recoger todo lo relacionado con la acción voluntaria en documentos como el Plan del voluntariado o la Guía del voluntariado que por sus contenidos pueden ser considerados como manuales de formación básica. En mayor o menor medida o con mayor o menor amplitud, estos documentos abordan los siguientes contenidos:

- Presentación de la organización y de la labor que realiza.
- Introducción al papel del voluntariado (valores, motivaciones, actitudes...)
- Explicación de las distintas fases que recorre una persona cuando se suma como voluntaria a la organización.

- Explicación de las distintas actividades, proyectos y funciones que realizan los equipos de voluntariado.

Algunas entidades con proyectos de cooperación al desarrollo amplían estos contenidos en un capítulo específico o en un documento aparte para incorporar temas más específicos de la cooperación al desarrollo como los ODS, la realidad de los países en los que se desarrollan los proyectos, el aprendizaje intercultural, etc. En algunos casos se aborda también la equidad de género o la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos.

Más allá de la formación específica en materia de género que imparten algunas entidades, cerca de la mitad de las ONGD (48,5%) afirma desarrollar medidas específicas de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres dirigidas a las personas voluntarias.

Análisis de la FAS

La FAS no cuenta con una descripción formal de los puestos de acción voluntaria. Los dos criterios más comunes que utiliza para decidir qué puesto o tareas van a desempeñar las personas voluntarias son las preferencias o motivación de estas y su formación y experiencia, coincidiendo con los criterios más habituales de las ONGD.

La FAS cuenta con un plan de formación para el voluntariado y con medidas específicas de igualdad. Ofrece igualmente formación para las personas de las ONGD, ya sean voluntarias o no. Suele ser formación en EpDGC y sensibilización, comercio justo y cooperación. Incluye también formación en género: el último curso impartido antes de la recogida de datos para este diagnóstico fue «curso práctico para la incorporación del enfoque de género en la formulación de proyectos de cooperación», al que asistieron 16 mujeres y 2 hombres.

Proyectos

Integración de la perspectiva de género en los proyectos

Perfil de los proyectos de 2019

Siete de cada diez proyectos gestionados por las ONGD en 2019 incluían acciones concretas de igualdad y un 15% eran proyectos específicos de igualdad/equidad de género.

Los proyectos concretos de cooperación al desarrollo son los más numerosos y también los que, en proporción, incorporan más acciones en relación con la igualdad/equidad. Por el contrario presentan un menor porcentaje de proyectos específicos de igualdad/equidad. En este caso, les superan en cerca de 6 puntos porcentuales los de EpDCG y en cuatro, los que entran en otras categorías (comercio justo, etc.).



Objetivos y líneas de trabajo

Todas las entidades de cooperación al desarrollo incluyen en sus proyectos objetivos relacionados con temas de igualdad. Generalmente lo hacen en todos los proyectos independientemente del eje central que se trabaje (93,8% de las entidades) y un pequeño porcentaje (6,3%) lo hace solo en aquellos proyectos específicos o con acciones concretas en materia de igualdad.

	Entidades	
	Nº	%
Incluyen objetivos relacionados con la igualdad	32	100%
En todos los proyectos	30	93,8%
Solo en aquellos proyectos específicos o con acciones concretas en materia de igualdad	2	6,3%
Existencia de una línea que prioriza la igualdad	25	78,1%
TOTAL ENTIDADES	32	100%

Cerca de ocho de cada diez entidades cuentan con alguna línea de trabajo que prioriza la igualdad, son proyectos específicos de mujeres, enfocados a la igualdad o que incorporan una perspectiva de género. Frente a estas, el 15,6% de las entidades no tiene una línea específica en esta materia.

Fases de un proyecto

Más del 90% de las entidades utilizan herramientas que permiten integrar la perspectiva de género en la identificación y diseño de nuevos proyectos. Estas herramientas están orientadas a:

- Analizar la realidad de partida a partir de datos desagregados por sexo.
- Identificar problemas desde una perspectiva de género.
- Detectar las necesidades específicas de mujeres y hombres.

Tres cuartas partes de las entidades se sirven de herramientas que les permiten cuantificar y definir el perfil de las personas destinatarias en función de su sexo en todos sus proyectos independientemente del eje central del proyecto, y un 12,5% las utiliza pero únicamente en aquellos proyectos específicos o con acciones concretas en materia de igualdad.

El 84,4% de las entidades incluye indicadores específicos de género para la evaluación del proyecto.

	Entidades	
	Nº	%
Analizar la realidad de partida a partir de datos desagregados por sexo	29	90,6%
Identificar problemas desde una perspectiva de género	30	93,8%
Detectar las necesidades específicas de mujeres y hombres	30	93,8%
Cuantificar y definir el perfil de las personas destinatarias en función de su sexo	28	87,5%
En todos los proyectos	24	75,0%
Solo en aquellos proyectos específicos o con acciones concretas en materia de igualdad	4	12,5%
Evaluar los proyectos a partir de indicadores de género	27	84,4%
TOTAL ENTIDADES	32	100%

La elección de la persona cooperante

Detrás de la ejecución de un proyecto están las personas que los dirigen y desarrollan en terreno. 18 entidades que respondieron al cuestionario contaban con personas expatriadas entre sus equipos. Más de tres cuartas partes de las mismas reconocieron no tener en cuenta el sexo de la persona a la hora de enviarla al terreno, una única entidad señaló que sí lo tenía en cuenta en función de la naturaleza del proyecto (emergencia, salud, infraestructura, etc.) y un 16,7% lo hacía siguiendo una combinación de factores: el país o zona de destino, la naturaleza del proyecto, las contrapartes locales o la población beneficiaria de las acciones.

Análisis de la FAS

En 2019 la FAS desarrolló cinco proyectos de EpDCG, uno de ellos era específico de igualdad/género y dos incluían acciones concretas en materia de igualdad.

La FAS incluye en sus proyectos objetivos relacionados con la igualdad cuando se trata de proyectos específicos o con acciones concretas en materia de igualdad. También cuenta con una línea de trabajo que prioriza la igualdad.

En la identificación y diseño de nuevos proyectos, utiliza datos desagregados por sexo en el análisis de la realidad de partida, pero no se apoya en otras herramientas para identificar los problemas a los que desea enfrentarse desde una perspectiva de género o para detectar las necesidades específicas que puedan tener mujeres y hombres.

En los proyectos específicos o con acciones concretas en materia de igualdad recurre a herramientas para cuantificar y definir el perfil de las personas destinatarias de las acciones en función de su sexo. También incorpora indicadores de género para la evaluación.

Las convocatorias de ayudas

La financiación de los proyectos de cooperación al desarrollo suele apoyarse en ayudas públicas, concedidas a través de convocatorias de subvenciones en concurrencia competitiva. Las bases reguladoras de estas subvenciones definen los objetivos, las prioridades y los criterios de valoración de los proyectos. Para este estudio se han analizado las convocatorias del Gobierno de Aragón y del Ayuntamiento de Zaragoza para 2020.

En la convocatoria del Gobierno de Aragón se recoge la igualdad/equidad de género en las prioridades transversales y sectoriales. También se toma en consideración en los criterios de concesión y ponderación respecto a la adecuación de la propuesta a las prioridades y a la calidad y viabilidad técnica del proyecto.

La convocatoria del Ayuntamiento de Zaragoza es más minuciosa en este terreno. La igualdad/equidad se recoge tanto en los objetivos específicos de la convocatoria como en las prioridades transversales y sectoriales. Hace referencia al principio de igualdad recogido su Plan Estratégico de Subvenciones, que estipula la integración de la perspectiva de género en la elaboración y ejecución de los proyectos en los que se ha de evitar el uso del lenguaje e imágenes sexistas. De forma específica, valora las siguientes medidas de igualdad por las entidades:

- Uso de datos estadísticos desagregados por sexo y edad sobre las personas beneficiarias o usuarias y sobre el personal que ejecuta el proyecto.
- Plan de Igualdad o medidas de igualdad, según su obligatoriedad por el número de trabajadoras o trabajadores y su registro.
- Adopción de medidas para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual y la presentación de protocolos específicos para las entidades de más de diez personas en plantilla.

Además de estos requisitos, se toma en consideración el compromiso acreditado por la entidad en relación con las siguientes medidas promotoras de igualdad:

- Medidas de conciliación para el personal de la entidad.
- Compromiso de cubrir nuevas contrataciones o sustituciones contratando a mujeres si estas suponen menos del 40 % de la entidad.

- Promover la paridad entre mujeres y hombres en puestos de dirección.
- Trabajar para que las personas beneficiarias de la subvención sean, al menos, un 40% de mujeres, siempre que las características del proyecto lo permitan.
- Disponer de un plan de formación en igualdad de género para su personal.
- Recoger en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad como objetivo de la misma, la igualdad entre mujeres y hombres o comprometerse a iniciar los trámites para su inclusión en el año que recibe la subvención.
- Trayectoria de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los dos últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Informar de la plantilla de la entidad clasificada por niveles o categorías profesionales con datos desagregados por sexo en los dos años anteriores a la concesión de la subvención.
- Procurar la paridad entre los y las profesionales que realicen el proyecto subvencionado.
- Acciones específicas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres que tiene previstas la entidad a lo largo del periodo subvencionado

Todas estas medidas se toman en cuenta para la valoración de los proyectos, de forma concreta hacen referencia a:

<p>Entidad solicitante</p> <ul style="list-style-type: none"> •Acreditación de medidas básicas de Igualdad (1) •Acreditación de medidas complementarias de Igualdad (2) •Experiencia en proyectos que impulsan la igualdad entre hombres y mujeres (1) 	<p>Adecuación de objetivos y prioridades</p> <ul style="list-style-type: none"> •Prioridades transversales: La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (1) •Prioridades específicas: Atiende colectivos de población más vulnerables (2) 	<p>Calidad de la propuesta</p> <ul style="list-style-type: none"> •Presentación: Utiliza lenguaje e imágenes inclusivas y evita lenguaje e imágenes sexistas (1) 	<p>Contrapartes locales</p> <ul style="list-style-type: none"> •Experiencia en proyectos que impulsan la igualdad entre hombres y mujeres (1) •Medidas básicas y complementarias de Igualdad de la contraparte (1)
<p>Justificación del proyecto</p> <ul style="list-style-type: none"> •Analiza las desigualdades de forma diferenciada por sexo, aportando datos desagregados (1) 	<p>Población beneficiaria</p> <ul style="list-style-type: none"> •Identificación y número de personas beneficiarias desagregadas por género y edad (1) •Previsto que las mujeres representen al menos el 40% de la población beneficiaria (si posible) (1) •Criterios de selección de personas beneficiarias detallados distinguiendo por sexo y edad 	<p>Ejecución del proyecto/objetivos y resultados esperados</p> <ul style="list-style-type: none"> •Incluye acciones específicas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres (1) •Impacto sobre la igualdad de mujeres y hombres 	<p>Recursos aplicados</p> <ul style="list-style-type: none"> •Identificación coherente del equipo humano implicado, con datos desagregados por sexo •Medidas aplicadas para conseguir la paridad entre los y las profesionales ejecutantes del proyecto
<p>Seguimiento y evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> •Prevista la recogida de información de resultados y de impacto desagregada por sexo. 		<p>Calidad e innovación</p> <ul style="list-style-type: none"> •Contribuye a la igualdad de hombres y mujeres tanto en la concepción como en la ejecución del proyecto 	

Cultura organizacional

Órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de las entidades varían en función de su naturaleza jurídica: juntas directivas, patronatos o, en el caso de la FAS, la Comisión Permanente. La mayoría de ellos cuenta con cuatro cargos principales: presidencia, vicepresidencia, secretaría y tesorería, a los que se suman, en casi todos los casos, un número variado de vocalías.

Composición según sexo

Hay un número similar de mujeres y hombres ocupando cargos de decisión, por lo que el porcentaje que representa a unas y otros es prácticamente el mismo, aunque ligeramente superior en las mujeres (50,2%). Esta proporción arroja un índice de feminización de los órganos de decisión de 1, lo que indica equilibrio entre ambos sexos.

	Nº mujeres	Nº hombres	Total	% mujeres	% hombres	Índice feminización
Total Juntas/Patronatos	142	141	283	50,2%	49,8%	1,0

Atendiendo a la forma en que se distribuyen ambos sexos dentro de estos órganos, se observa que un quinto de las ONGD cuenta con representación equilibrada de mujeres y hombres en los principales cargos de toma de decisiones, mientras que en la mayoría de entidades lo habitual es que se dé una sobrerrepresentación de alguno de los dos sexos: en un 41,2% de entidades a favor de las mujeres y en un 38,2% de los hombres. Hay cuatro casos en los que no se cuenta con representación femenina (11,8% de las entidades) frente a uno en que no hay ningún cargo ocupado por hombres.

	Nº entidades (sin vocalías)	%	Nº entidades (con vocalías)	%
Sobrerrepresentación femenina (mujeres > 60%)	14	41,2%	13	38,2%
Representación equilibrada (mujeres entre 40-60%)	7	20,6%	11	32,4%
Sobrerrepresentación masculina (mujeres < 40%)	13	38,2%	10	29,4%
Sin representación femenina	4	11,8%	1	2,9%
Sin representación masculina	1	2,9%	0	0,0%

Esta composición de las Juntas directivas y Patronatos se equilibra al incorporar los datos de las vocalías: disminuyen por debajo del 30% las entidades con sobrerrepresentación masculina y se reduce a una las entidades sin representación masculina. Asimismo, disminuye el peso de las entidades con sobrerrepresentación femenina (38,2%) y no se recoge ningún caso en el que no haya hombres. Por el contrario, aumentan las entidades con representación equilibrada (32,4%).

Composición según cargos

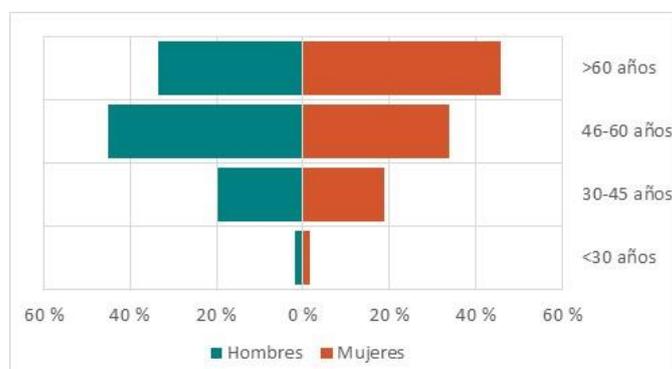
Atendiendo al índice de feminización se observa que en las ONGD existe una infrarrepresentación femenina en las personas que ocupan los cargos de presidencia en las ONGD, mientras que se da una feminización en los de vicepresidencia y secretaría. También es superior la presencia de hombres en las vocalías y, de forma más acusada, en la tesorería.



Composición según edad

Cerca del 80% de las personas que asumen alguno de los cuatro cargos principales de las Juntas y Patronatos tienen más de 46 años: en el caso de las mujeres es el 79,7% y en los hombres el 78,4%. La diferencia principal entre unas y otros se encuentra en el porcentaje de mayores de 60 años: en las mujeres supone el 45,8% frente a un tercio de los hombres. Estos porcentajes se invierten en el rango de edad de 46 a 60 años: frente al 33,9% de las mujeres hay un 45,1% de los hombres.

Cerca de un quinto de mujeres y hombres se encuentran en el rango de edad de 30-45 años. La presencia de unas y otros cae drásticamente en el rango inferior a los 30 años, que representan en ambos casos en torno al 2%.



Composición según cargo y edad

Es interesante observar la edad en función de los cargos que ostentan mujeres y hombres. En las mujeres, las mayores de 60 años están presentes principalmente en la presidencia y vicepresidencia (15,3% ambos) mientras que entre los 46 y los 60 ocupan en mayor medida la secretaría (18,6%). Por su parte, en los hombres, la presidencia está principalmente en manos de los mayores de 60 años (15,7%) y la tesorería en los de 46 a 60 años (19,6%). Es también habitual que en este último rango de edad, los hombres ocupen cargos de presidencia o vicepresidencia (9,8% y 13,7% respectivamente) y las mujeres de secretaría (11,9%).

En los rangos inferiores de edad, se observa un mayor peso de mujeres menores de 46 años en los cargos de presidencia y vicepresidencia que de hombres. Sobresale que la única persona menor de 30 años que ostenta la presidencia de una entidad es una mujer.

	% mujeres				% hombres			
	<30	30-45	46-60	>60	<30	30-45	46-60	>60
Presidencia	1,7%	3,4%	3,4%	15,3%	0,0%	5,9%	9,8%	15,7%
Vicepresidencia	0,0%	6,8%	6,8%	15,3%	0,0%	3,9%	13,7%	3,9%
Secretaría	0,0%	5,1%	18,6%	11,9%	0,0%	3,9%	2,0%	7,8%
Tesorería	0,0%	3,4%	5,1%	3,4%	2,0%	5,9%	19,6%	5,9%
Total	1,7%	18,6%	33,9%	45,8%	2,0%	19,6%	45,1%	33,3%

Análisis de la FAS

La dirección de la FAS recae en su Comisión Permanente. En la composición de este órgano se da una representación equilibrada de mujeres y hombres, tanto si se tienen en cuenta las vocalías como si no. No obstante, el grado de feminización cae por debajo de 1 con las vocalías, lo que señala un mayor número de hombres.

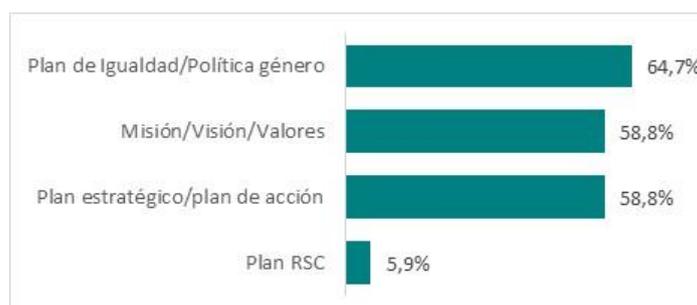
Las mujeres ostentan los cargos de presidencia y secretaría y los hombres los de vicepresidencia y tesorería.

En comparación con las ONGD, es una estructura más rejuvenecida: ninguno de los cuatro cargos principales está en manos de personas mayores de 60 años. La presidencia, vicepresidencia y secretaría las ocupan personas entre 30 y 45 años y la tesorería, entre 46 y 60. Se destaca que la presidenta es de las pocas mujeres menores de 46 años que ostentan este cargo.

Política institucional

Documentación corporativa

Todas las entidades que respondieron al cuestionario cuentan con un documento de política institucional en el que está contemplada la igualdad. Esto ocurre en mayor medida (64,7% de los casos) cuando se trata de planes de igualdad o de documentos que recogen la política de género de la entidad. El 58,8% de las ONGD contemplan la igualdad también en sus documentos estratégicos, tanto en su misión, visión y valores como en sus planes estratégicos o de acción. Un porcentaje menor incluye la igualdad dentro de los planes de responsabilidad social corporativa, posiblemente porque hay un porcentaje menor de entidades que poseen esta distinción.



Se muestran algunos ejemplos de la incorporación de la equidad/igualdad de género en la documentación corporativa de las entidades que participaron en el análisis documental:

*Fomentar el conocimiento mutuo, el intercambio de saberes y experiencias, mediante la colaboración con nuestras contrapartes en procesos de cooperación y codesarrollo con enfoque de derechos, desde la promoción de medidas que fomenten la **equidad de género**, la implementación de acciones de educación para el desarrollo y la ciudadanía global, y el voluntariado local e internacional. Misión Huauquipura.*

*Somos una ONGD promovida por la Institución Teresiana, que apuesta por una educación transformadora, que genere la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la **equidad de género** y la sostenibilidad social y ambiental. Misión InteRED*

*La **igualdad de género**, entendida como la existencia real y formal de los mismos derechos, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades para las mujeres y los hombres, y la integración de esta perspectiva en todas las acciones que desarrolle. Principios generales Medicus Mundi (art. 4. g)*

Documentos específicos género

No es extraño que las ONGD cuenten con un documento que recoja la política o la estrategia de género de la entidad. Ello se debe fundamentalmente a dos razones: la sensibilidad y el compromiso de las entidades ante este tema y la obligatoriedad de tener un documento de estas características que exigen algunas convocatorias de ayudas como se explica en el apartado de «proyectos». Se observa una gran variedad en el enfoque, los contenidos y la extensión que las entidades dan a estos documentos, aunque a grandes rasgos se podrían agrupar en:

- Documentos generales que contemplan tanto la equidad de género en los proyectos como la igualdad entre mujeres y hombres en los equipos de trabajo, los órganos de gobierno y los procesos internos. Estos documentos suelen incorporar medidas concretas para cada uno de los objetivos y la descripción de su aplicación y son característicos de las entidades de menor tamaño.
- Documentos específicos de equidad de género en los proyectos de cooperación al desarrollo y documentos específicos de igualdad en las organizaciones (planes de igualdad). Son documentos más extensos y enfocados a cada tema. Suelen ser característicos de entidades de mayor tamaño.

El tamaño de la plantilla es importante de cara a la obligatoriedad de implantar un plan de igualdad en aquellas empresas y cualquier otra entidad contratadora a partir de 50 personas trabajadoras⁸. Esta exigencia legal tiene poco peso en el sector debido al tamaño reducido de las

⁸ La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establecía la obligatoriedad para las empresas de más de 250 personas trabajadoras. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas

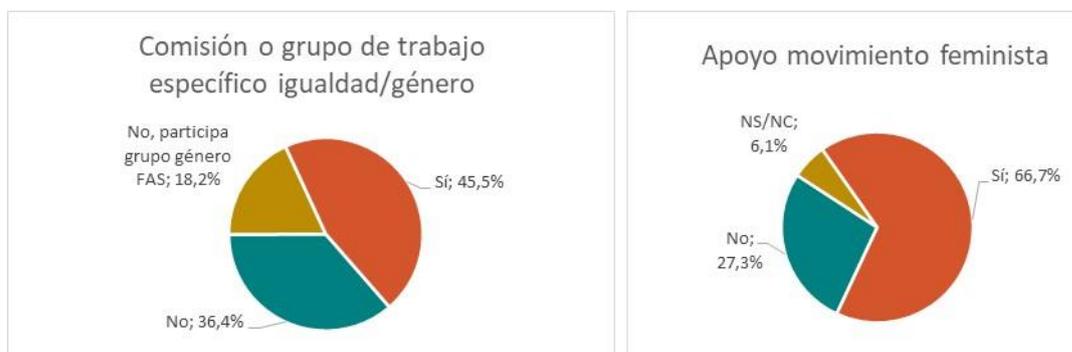
plantillas de las entidades de cooperación al desarrollo. No obstante, la ley también dispone la obligatoriedad para aquellas empresas cuyo convenio así lo establezca y, en este caso, el «convenio colectivo estatal de acción e intervención social» insta a las entidades del sector en su artículo 61 a elaborar planes de igualdad independientemente del tamaño de la plantilla.

Acciones específicas

Con la intención de ahondar en el análisis de la política institucional más allá del análisis de la documentación corporativa, se preguntó a las entidades por dos acciones concretas: si contaban con una comisión o grupo de trabajo específico de igualdad/género y si se habían adherido o habían apoyado campañas, manifiestos, o comunicados del movimiento feminista.

El 45,5% de las entidades afirma contar con una comisión de igualdad o un grupo de trabajo sobre igualdad o género en la entidad y el 18,6% no tienen uno propio, pero forman parte del grupo de género de la FAS.

Dos tercios de las entidades se han adherido o han apoyado campañas, manifiestos o comunicados del movimiento feminista frente al 27,3% que no lo ha hecho.



Análisis de la FAS

La FAS no cuenta con ningún documento corporativo en el que explícitamente se contemple la igualdad, aunque sí ha acordado una serie de medidas para promover la igualdad de género al interior de la organización:

- Esfuerzo por equilibrar el número de mujeres y hombres en la Comisión Permanente.
- Esfuerzo por utilizar un lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la FAS.
- Contratación de mujeres que en el momento de firma del contrato estaban embarazadas
- Promoción de medidas de conciliación laboral, personal y familiar.

En 2018 se puso en marcha el grupo de género de la FAS compuesto por ocho ONGD y al cual está adscrito una persona de la Secretaría Técnica y se inició una línea de trabajo orientada a impulsar la perspectiva de género en las actuaciones y la cultura organizacional de la FAS y sus ONGD miembro. Todas las personas que componen el grupo de género son mujeres.

urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, amplió esta obligatoriedad a las empresas a partir de 50 personas trabajadoras.

La FAS ha apoyado campañas, manifiestos o comunicados del movimiento feminista.

Comunicación no sexista

Pautas recogidas en el código de conducta de la Coordinadora estatal de ONGD

La Coordinadora estatal de ONGD (en adelante, la Coordinadora) cuenta con un Código de Conducta de las ONG de Desarrollo suscrito por las ONGD integradas en la Coordinadora y por las integradas en las 17 Coordinadoras Autonómicas de ONGD, entre las que está la FAS. Este documento fue fruto de una reflexión interna para establecer un marco de autorregulación ético del sector.

El Código resalta la importancia de la comunicación como instrumento para el cambio social y político y dedica un apartado específico sobre las pautas a seguir en cuanto a publicidad, comunicación y uso de imágenes en la comunicación de las ONGD. De forma general, las pautas y prácticas que recoge promueven la transparencia, la rendición de cuentas y el buen gobierno y fomentan la movilización y la participación social para el desarrollo; y de forma concreta, cita en el punto d:

d) Promover los valores radicales, es decir, valores que están en la esencia de las ONGD, como son el respeto a las personas y los pueblos, la dignidad, la equidad, la solidaridad y la justicia, especialmente en situaciones de emergencia y con colectivos vulnerables.

- *Se presentará a las personas en su entorno social, cultural, medioambiental y económico y evitando toda clase de discriminación racial, sexual, cultural, religiosa, socioeconómica, etc.*
- *Los mensajes denunciarán las desigualdades de género como fruto de un sistema patriarcal que viola los Derechos Humanos y sitúa a mujeres y hombres en posiciones inequitativas.*

Documentos comunicación de las entidades

La documentación analizada muestra una sensibilidad especial por parte de las ONGD por el uso no discriminatorio del lenguaje, las imágenes y la publicidad. Entre ellas, se han observado diferentes grados:

1. Entidades que cuentan con pautas definidas y detalladas (p.e. Manual para un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes, InteRED). En estos casos se comprueba que los documentos de la entidad, tanto internos como externos, hacen un uso no discriminatorio del lenguaje y las imágenes.
2. Entidades que recogen dentro de su política de género el uso no discriminatorio del lenguaje y las imágenes, aunque sin pautas definidas.

Con respecto a las acciones de información y comunicación, se asegurará que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas, utilizando imágenes no

estereotipadas, que reflejen su diversidad y contribución real al desarrollo. Política de igualdad de género Huauquipura.

Acción 2.2. Incorporar la equidad de género en todos los materiales elaborados por CERAI, utilizando un lenguaje inclusivo no sexista. Estrategia de género, CERAI.

En estos casos se observa ese esfuerzo por hacer un uso no discriminatorio en sus documentos de comunicación, si bien también se recogen documentos en los que se mantiene un uso sexista del lenguaje.

3. Entidades que no cuentan ni con documentos de política de género ni con pautas establecidas de uso no discriminatorio en el lenguaje y las imágenes. En estos casos se observa una clara intención por hacer un uso no discriminatorio del lenguaje aunque se continúa haciendo un uso del lenguaje sexista con mayor frecuencia que en el nivel anterior.

Análisis de la FAS

El análisis de la documentación interna y externa de la entidad muestra que se cuida el uso no discriminatorio del lenguaje y las imágenes y se ofrecen contenidos que promueven activamente la igualdad. Así por ejemplo, en la comunicación y documentación internas:

- Los estatutos y el reglamento interno están redactados con lenguaje inclusivo y hacen referencia a entidades socias, personas colaboradoras o personas miembro y nombran los cargos de forma neutra (presidencia, tesorería, vocalías, secretaría...)
- Algo similar ocurre en la revista interna Batiburrillo: alumnado, niñas y niños... En la que también se visibilizan las acciones que promueven la igualdad.
- Memorias anuales: tanto por lenguaje como por contenidos.

En la comunicación y documentación externas:

- Web FAS y de sus proyectos (Suralia, Unaquí...) cuidado del lenguaje y contenidos que promueven la igualdad.
- Otro material publicitario (Vídeo FAS 25 años, roll ups, folletos...)
- Informe cooperación al desarrollo.

En algunos contenidos antiguos aún pervive el uso sexista del lenguaje que hace referencia al masculino genérico tanto singular como plural. Esto se observa en las guías del educador y del alumnado sobre comercio justo (2010). A modo de ejemplo: «solo un 1% del precio que pagamos por cada par zapatillas deportivas de las marcas más famosas se destina al salario de los trabajadores que, en ocasiones, son niños de países asiáticos.»

En su último Plan de comunicación (2012-2014) dentro de los principios y actitudes se recoge tanto el uso no discriminatorio del lenguaje como la promoción de la igualdad en sus contenidos:

2.5. [...] se evitará cualquier tipo de discriminación en su comunicación, ya sea étnica, sexual, religiosa, política, social o económica.

2.6 Enfoque de género. La FAS promoverá en su comunicación, de forma transversal, la información sobre las desigualdades de género. Mediante su comunicación transmitirá y

sensibilizará sobre la injusticia de las desigualdades de género y defenderá el trabajo y el derecho a la equidad.



Comunicado 8 de marzo. Por los derechos de las mujeres

6 MARZO, 2020

INCIDENCIA, NOTICIAS

- Millones de mujeres en todo el mundo saldrán de nuevo a las calles para exigir la garantía de sus derechos humanos.
- La FAS se une a los movimientos feministas de todo el mundo y de Aragón.
- 2020 es un año decisivo para la igualdad de género en todo el mundo.
- Varios aniversarios internacionales abren la puerta a que se asuman compromisos firmes y reales.
- El lema elegido este año por Naciones Unidas es "Soy de la generación igualdad: por los derechos de las mujeres".



Ejemplos web FAS, Unaquí, Suralia.

Creencias y actitudes hacia la igualdad

En este apartado se extraen las voces anónimas de personas relacionadas con la cooperación al desarrollo (trabajadoras y trabajadores de la FAS y de las ONGD, voluntarias y voluntarios). Han sido extraídas de las entrevistas y los *focus groups* realizados en el marco de este estudio y reflejan la variedad de ideas y opiniones que existen sobre la igualdad/equidad en este ámbito. Para facilitar la lectura, se han agrupado los discursos en torno a los grandes temas que tratan destacando las voces femeninas en naranja y las masculinas en azul.

Género y cooperación al desarrollo

La perspectiva de género en la cooperación al desarrollo

El informe sobre desarrollo humano del PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) advertía ya en 1997 de la importancia de incluir la perspectiva de género en el desarrollo. Como señalaba el informe «si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo, se pone en peligro el propio desarrollo. Y si las estrategias encaminadas a reducir la pobreza no potencian a las mujeres no lograrán beneficiar a toda la sociedad». Esta visión sigue vigente hoy en día, tal y como se recoge de la vivencia de las propias entidades.

«Con los países que trabajamos, las mujeres son las que mayoritariamente están menos empoderadas, las que más sufren las consecuencias de las crisis, de los conflictos bélicos, de la pobreza... Entonces, si no se tiene en cuenta este factor realmente no se ataca a las consecuencias; ellas son las que más lo sufren.»

«En los proyectos es prioritario el enfoque de género porque las mujeres en países en desarrollo son un potencial de desarrollo, quiero decir que empoderando a lideresas y empoderando a grupos de mujeres se potencia a toda la comunidad.»

El papel capital que juegan las mujeres en la cooperación al desarrollo está íntimamente relacionado con el propio papel que desarrollan dentro de sus comunidades.

«La realidad ha sido que si se querían hacer cambios importantes o que tuviesen calado tenía que ser a través de las asociaciones que había de mujeres o de los organismos públicos que había con influencia de mujeres,[...] donde se podía incidir y trabajar bien era a través de las mujeres.»

«Las mujeres no tienen esa única responsabilidad sobre la familia sino que también son las que están en los proyectos comunitarios. Cuando tomé contacto con las primeras comunidades donde estaban peleando

por mejorar la seguridad, por tener agua potable domiciliar, por tener conexión eléctrica legal... eran las mujeres.»

Unidad en cuanto a valor y diversidad en los enfoques en las ONGD

La relevancia del género en la cooperación al desarrollo ha permeado en las entidades que trabajan en cooperación al desarrollo, convirtiéndolo en un valor intrínseco a su propia naturaleza.

«Como política yo creo que 200%.»

«Es una bandera de las organizaciones que trabajamos en cooperación.»

«Tenemos esa parte implícita desde hace años y años, antes de que hubiera este movimiento de darle importancia al género, tanto para los financiadores como en la sociedad.»

Entre las entidades de cooperación al desarrollo se observa una unidad en cuanto al valor que se atribuye a el género en la cooperación al desarrollo. No obstante, la diversidad que existe entre las propias ONGD arroja también pluralidad respecto a la conceptualización de la equidad de género así como variedad a la hora de trasladar ese valor a la práctica cotidiana.

«Incluso contando con su pluralidad [...] cada uno con su misión-visión-valores totalmente diferentes y dentro de esta pluralidad, riqueza y diversidad creo que equidad de género es una de las cosas muy compartidas y sin debate. Algunos lo llaman igualdad de género, otros igualdad de oportunidades, otros equidad entre hombres y mujeres sin nombrar el género.»

«Algunas [entidades] tienen un concepto de género como más ambicioso y otras más reducido. Algunas se basan en igualdad entre hombres y mujeres y todo el tema de lucha contra la feminización de la pobreza [...] y en otras va mucho más allá.»

«Hay oenegés que sí que lo integran, no solo como valor, sino en su forma de organización, en su forma de transmitir mensajes, en los proyectos que realizan, en la sensibilización... o sea, absolutamente en todo. Y hay organizaciones que no, que realmente el género luego no se ve materializado.»

Un paso que puede ayudar a aunar esta diversidad de enfoques es la creación hace un par de años del grupo específico de género de la FAS en el que participan representantes de diversas ONGD. Ha sido un paso que ha costado dar a pesar de ser una recomendación de la Coordinadora.

«El género siempre ha sido como la gran ausente de la FAS. Otras coordinadoras autonómicas sí que tenían grupos de género, cada equis encuentro alguien de la Red de grupos de género de las coordinadoras autonómicas que nos decía a todo el resto de coordinadoras "¿Impulsan grupos de género vuestras coordinadoras...? Pero aquí nos encontrábamos con que no había nadie que quisiera liderarlos.»

«Teóricamente somos las primeras organizaciones que hemos empezado a tener eso en cuenta, pero que todavía no hemos dado el paso hacia lo práctico y que también yo creo que ha sido por esta "moda" del feminismo que nos ha pegado ese empujón para hacer un grupo de género en la FAS».

La aportación de las instituciones

La importancia del género en la cooperación al desarrollo se ha visto reforzada por el respaldo recibido desde las instituciones: desde el contexto internacional con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas hasta el contexto autonómico y local, en el que el género queda incorporado en los documentos de planificación vinculados a la cooperación al desarrollo y en las propias convocatorias de ayudas a proyectos.

«A nivel internacional sí que hay un compromiso por parte de las instituciones [...]. Con los Objetivos de Desarrollo del Milenio se pusieron un poco las bases y ahora con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, pues fíjate, el quinto es el de la mujer, el del empoderamiento de la mujer.»

«En todos los discursos, en todas las bases, decretos... De hecho el Ayuntamiento de Zaragoza hace dos años ha hecho un cambio incluso en enfocar todas sus bases: baremación, valoración de proyectos en equidad de género.»

A pesar de estos avances, desde el ámbito autonómico y local se echa de menos una mayor conexión y coordinación entre las distintas administraciones en un tema tan transversalizado como es la igualdad de género. Se observa una carencia de formación y de los recursos destinados para implementar la equidad de género adecuadamente.

«Muchas veces son barreras técnicas (dentro de la administración), es decir, falta de tiempo para implementar de verdad, siempre están tan ocupadas que al final falta tiempo técnico para estas cosas.»

«Una barrera es a nivel de formación. Las administraciones cuando te están pidiendo que desagregues por género te das cuenta que no... que no tienen una formación profunda en esa igualdad para poder instaurarlo dentro de sus propios procesos.»

«La formación yo también la haría a nivel externo, hacia nuestros mayores interlocutores que son las administraciones, porque a veces es eso, te formas tú mucho pero de repente te enfrentas con tu relación más directa de trabajo y vuelves diez años atrás en el formulario de un proyecto.»

Continuidad de la incidencia política

Por parte de las organizaciones de cooperación al desarrollo, pese a la consciencia de los avances en equidad de género llevados a cabo en los últimos años, se ve necesario continuar con la interlocución e incidencia política y técnica con las administraciones porque queda mucho camino

por recorrer y, sobre todo, para no involucrar en el actual contexto de crisis sanitaria, social y económica.

«Hay compromisos, hay discursos, hay intenciones, voluntades, pero no hay garantías, desafortunadamente.»

«El reto principal es que no vayamos pasos atrás, que no perdamos el discurso [en el] que estamos empezando a progresar e ir adelante y desarrollar y crear procesos.»

«Me preocupa que temas [en los] que hemos estado avanzando como género, medio ambiente, derechos humanos... que se vayan invisibilizando otra vez.»

La equidad de género en los proyectos de cooperación

Variables que atraviesan los proyectos

El encaje de los proyectos de cooperación en general y en materia de equidad de género en particular difiere mucho en función del país en el que se vaya a desarrollar y de su contexto social, político, religioso y, sobre todo, cultural. Unos factores a los que se suma como una variable más el género de las personas cooperantes que se desplazan hasta el terreno.

«No es lo mismo hablar de enfoque de género o trabajo de género o participación de las mujeres o trabajo con personas trans en El Salvador, en Palestina, en Senegal o en Marruecos por varias razones: por cultura, religión y también situación sociopolítica.»

«Dentro de las personas expatriadas no es lo mismo ser mujer que hombre y ahí yo creo que sí que hay una gran diferenciación en terreno y según qué países más aún.»

«Yo creo que en el terreno estos temas son mucho más complicados de manejar porque a veces estás en contextos con unos niveles de..., unas culturas muy machistas, con unas dinámicas muy complejas y es muy difícil manejarse allí.»

La percepción y el interés con el que se recibe el trabajo en equidad de género en las comunidades y en el terreno viene muy influenciado por la propias alianzas que las organizaciones establecen con las contrapartes locales.

«Hay organizaciones que realmente uno de sus principios vertebradores es el tema de género y llevan años trabajando con contrapartes con ese principio con lo cual eso es ya como que integra a las dos partes, tanto a la de aquí como a la de allá.»

«Cuidamos mucho con quienes trabajamos y con quienes hacemos... pero bueno, claro, el ambiente y la presión social también imbuje a todo el mundo.»

« [A veces lo reciben] Con incompreensión: “Bueno, vamos a meter esto porque me dices que tengo que meterlo”.»

La visión desde aquí

Una reflexión que se recoge desde las ONGD es si desde los proyectos no se está imponiendo una mirada eurocentrista de la equidad de género, sin parar a conocer, aceptar y aprender de las trayectorias y visiones que tienen otros países.

«Vamos a hacer proyectos de género desde una mirada feminista eurocentrista a países, por ejemplo, latinoamericanos, que hay un feminismo latinoamericano que en algunas cosas difiere con el de aquí y también hay que tener esas otras miradas.»

«A lo mejor no hay que ir a hacer y hay que ir a aprender y a acompañarnos de quien tiene que hacerlo allí desde su mirada. Creo que ahí también falta mucho respeto y mucho que andar, es como nuestro feminismo o nuestra manera de interpretarlo sobre una realidad que no es la nuestra y que requiere tiempo para interpretarla y que no vamos a ser los actores que vamos a dar continuidad.»

Ligado a ello aparecen también las dificultades inherentes a trasladar mensajes de equidad desde el respeto, la responsabilidad y la coherencia.

«A veces cuesta, y nos cuesta internamente, cómo conjugar mensajes de la realidad en algunos países sin que parezca que estás quitando la capacidad de esos países de salir adelante. Pues con el tema mujer también nos pasa lo mismo. O sea, cómo explico o cómo transmito, en la situación de desigualdad, profunda en algunos ámbitos, de las mujeres sin estar quitándolas u ocultando, invisibilizando...»

Un ejemplo concreto que refuerza estas ideas viene dado por el hecho de que en la convocatoria para proyectos de cooperación del Ayuntamiento de Zaragoza se otorguen puntos cuando las contrapartes locales cuentan con un plan de igualdad, independientemente de quiénes sean y cuál sea su trayectoria y actividad.

«Estamos exigiendo a las contrapartes locales que tengan un plan de medidas frente al acoso en entidades donde llevan 30 años trabajando por la violencia de género y trabajan el 100% de mujeres y con discurso y unas maneras y unas metodologías que nos dan mil vueltas.»

«¿Qué pasa, que una contraparte que tiene un plan de igualdad que se lo ha impuesto la ONG de aquí de España y lo ha hecho también en cinco días va a ser más valorado ese proyecto que una que igual lleva 20 años trabajando con mujeres, que tienen eso más interiorizado que cualquier entidad de aquí?»

«No se puede lanzar el mismo paquete para entidades que llevan 30 años luchando, haciendo incidencia por el tema de las mujeres, que el mismo paquete a grupitos de mujeres en Senegal en zonas rurales y no puede

pretender que tengan un plan de igualdad, ¿un plan de igualdad de qué? Bastante hay con lo que están intentando sobrevivir...»

Esta imposición choca de frente con la necesidad de conocer mejor el impacto que está teniendo esta cuestión sobre el terreno. Una iniciativa interesante que ayudaría en estas tareas es la que han puesto en marcha algunas ONGD contratando un puesto de trabajo específico de «técnica de género en terreno».

«Igual que facilita que se esté pidiendo de cara a la puntuación de los proyectos que este tema esté y se trabaje de manera transversal también hace que a veces se meta por embudo porque tiene que aparecer pero que a lo mejor no responda del todo a la realidad porque requiere más tiempo, más análisis o algunas cuestiones en las que todavía no estamos suficientemente formadas o porque todavía falta un feedback de cuáles están siendo los resultados sobre el terreno.»

«Hay algunas [ONGD grandes] que están abriendo ya puestos de trabajo específicos de técnica de género en terreno y se dedica exclusivamente a supervisar todos los proyectos de la entidad en ese terreno en cuestiones de género.»

Las convocatorias de ayudas

Un aspecto central para llevar adelante proyectos de cooperación es la financiación, regida por las convocatorias de ayudas y en las que las administraciones públicas dejan ver el peso que se le da a la equidad de género.

«Es un tema relevante que está sobre la mesa en las organizaciones de cooperación y en el ámbito de cooperación al desarrollo. Por un lado, porque ha habido mayor concienciación y por otro lado porque se está obligando en las convocatorias de proyectos y eso fuerza y facilita, las dos.»

«Hoy por hoy si cualquiera de los proyectos que presentara no va dirigido a un desarrollo de equidad y a un empoderamiento de la mujer [...] ese proyecto dalo por perdido.»

Aun así, quedan dudas sobre cuál es el peso real que la equidad de género tiene en el momento de baremar los proyectos.

«Aparece como transversal pero luego no ves un reflejo real a la hora de valorar como criterio.»

«No puedo [saber] si realmente se ha tenido en cuenta la cuestión de género para que aprobaran este proyecto o lo valoraron positivamente.»

En los criterios de baremación de las ayudas otorgadas por el Ayuntamiento de Zaragoza están aquellos relacionados con los planes de igualdad de las contrapartes locales (como se ha citado anteriormente) y también los de las entidades solicitantes. Este criterio es valorado positivamente en tanto en cuanto ha favorecido que algunas ONGD reflexionen sobre este tema, pero, por otro, se critica que no se exijan unos mínimos que aseguren su calidad lo que ha

provocado que muchas ONGD cubran este aspecto sin darle la importancia y la reflexión que requiere.

«Supuestamente argumentan que es porque así las entidades que no lo tienen muy trabajado o no lo tienen muy claro se les fuerza, no digo que no, lo que pasa es que este proceso no se está haciendo adecuadamente y me parece que estamos cometiendo muchas deficiencias y bastantes errores también.»

«Cuántas entidades no han elaborado en 3 días o en media hora un plan de igualdad interno sin haberlo consensuado ni democratizado ni absolutamente nada y, porque nos van a dar un punto, recoge lo que sea, esté bien hecho o esté mal hecho nos van a dar el punto igual. Eso no tiene ningún sentido.»

Un aspecto concreto que nace de esta crítica reflexiona sobre la importancia de realizar los planes de igualdad a través de procesos participativos que favorezcan la reflexión interna y recojan la visión de todas las personas involucradas en la organización.

«Me pregunto cuántas entidades habremos hecho un plan de igualdad en 5 días o 6, sin un proceso interno que igual te lleva 2 años, participativo, no solo de las personas de junta, el personal técnico sino también de toda la base social que tiene la entidad, incluso invitando también a socias/socios que quieran participar.»

«No están obligando de una forma más drástica: o tienes un proceso interno bien elaborado, bien realizado o demás o igual es que no puedes presentar un proyecto de cooperación.»

Sin olvidar que el tiempo dedicado a estos procesos debería ser durante la jornada de trabajo y no fuera del horario laboral.

«Si realmente esto es un tema relevante ¿por qué [...] no se liberan horas de personas para que se dediquen a ello? porque muchas veces es un tema relevante pero esas horas son a costa de gente con interés, con pasión.»

«Entonces hacer un plan de igualdad de género, de equidad, feminista, como lo queramos llamar, sí, pero de verdad, consensuado, con tiempo, con recursos y para eso hará falta que lo asuma alguien desde el voluntariado o descargar al personal técnico para que dedique ciertas horas a hacer esto.»

La feminización del sector

El ser para otros

La mayor presencia de mujeres en la cooperación al desarrollo es un hecho evidente que no escapa a las personas que trabajan o colaboran en las ONGD. Las razones que arguyen para

explicar esta realidad están vinculadas principalmente a la relación que se otorga culturalmente a las mujeres con los cuidados. Este rol femenino, ligado a la ética del cuidado, ha sido definido por Marcela Lagarde como el «ser para otros», que se basa en la idea de la responsabilidad hacia los demás, fomentando lo comunitario.

«Siempre he entendido que la cooperación es parte de los cuidados, nosotras cuidamos a nuestras familias, nuestras comunidades, nuestros vecinos, nuestros barrios y cuidamos también de los que están más lejos porque tenemos ese impulso vital y ese compromiso.»

«Yo siempre he entendido que la cooperación es una proyección de los cuidados, de nuestro compromiso con los cuidados como mujeres.»

«Las mujeres somos más sensibles a las cosas de los cuidados, y parece que esa vinculación con darse a los demás, entregar tu tiempo, dedicarte a determinadas cosas fuera del hogar, o de las cosas de tu vida, de tu trabajo y demás, pues está más vinculado a las mujeres.»

La influencia de los roles de género

Los roles de género están fuertemente interiorizados puesto que se aprenden a lo largo del proceso de socialización de todas las personas. A través de este proceso se transmiten las ideas sobre cómo deben comportarse las mujeres y los hombres, en las que se encuentran enraizados los estereotipos de género, y es por ello que lo que hacen mujeres y hombres parece natural e inmodificable.

«Creo que tiene que ver con el ámbito de lo social, a quién está mayoritariamente asignado en nuestros pensamientos.»

«Las costumbres y los usos de cómo etiquetamos a unas y otros al final [marca]»

«El mundo del compromiso, de gratuidad, del cuidado a los otros pues está muy muy relacionado con cuestiones de género, desde que somos pequeñas y que lo tenemos ahí inculcado.»

Si en los roles de género se esconden las razones por las que se les asigna el «ser para otros», también se encuentran las que explican una menor presencia de hombres en el mundo de la cooperación al desarrollo, entre las que destaca la que parece asociarlos a una menor solidaridad.

«Las mujeres somos un poco más solidarias o nos toca más la fibra. No quiere decir que no haya hombres que no les toque la fibra, pero son menos los que se acercan.»

«Yo creo que [esto se debe a] sensibilidad, yo creo que en ese sentido nos lleváis mucho recorrido, tenemos mucho que aprender y... se nota esa sensibilidad especial.»

«Es cierto que existe vinculación de determinados hombres a estas actividades solidarias pero es minoritaria; ¿no les llama tanto?, puede ser, no lo sé.»

Segregación horizontal

En el ámbito laboral los roles de género señalan las profesiones que de manera tradicional se asocian a mujeres y a hombres, dando lugar a una segregación horizontal en el empleo, esto es, que las mujeres se concentran en un número de ocupaciones, entre ellas la de cooperación al desarrollo, y los hombres en otras.

«Tradicionalmente las mujeres hemos estado más cerca de todo el mundo de los cuidados y de atención a las personas [...] y los hombres se han ocupado más de cosas estructurales, de cuestiones técnicas, en las carreras técnicas hay mayor presencia de hombres.»

«Creo que va unido por las formaciones de base, de carreras que dan acceso en la mayoría de casos a estos puestos de trabajo más del mundo social: trabajo social, educación social, psicología, educación en general..., que son carreras más feminizadas también.»

La segregación horizontal también afecta al reparto de tareas y funciones. En el sector de la cooperación al desarrollo se percibe una mayor presencia de mujeres en los ámbitos relacionados con la EpDCG, el voluntariado o el trabajo *desde aquí* frente al trabajo en terreno, donde destacan los hombres.

«En determinados espacios siempre me encuentro mayoritariamente con mujeres, son espacios que están muy vinculados a todo el tema de sensibilización, de Educación para el Desarrollo o de acompañamiento y cuidado del voluntariado.»

«Esa idea de lo de irte al terreno, la aventura, eso es como un poco más masculino. No es que a las mujeres no les interese, pero es más sexy, esa expresión que se utiliza para los hombres, y las mujeres pues si toca ir al terreno y trabajar allí, bien, pero si toca trabajar aquí, pues trabajar aquí.»

Gueto de terciopelo

La segregación horizontal no solo reparte puestos entre las personas en función de su sexo sino que valora los puestos de forma desigual, minusvalorando e invisibilizando aquellos asociados a las mujeres.

«La gente me decía que esto era un trabajo que la gente valoraba menos porque venía de lo social [...] y que los hombres como que buscaban trabajos más técnicos o más valorados socialmente.»

«A veces nuestros puestos son puestos de personal técnico que ocupan poco el espacio de la esfera pública pero que tu dedicación sí que es a facilitar que otros y otras estén en la esfera pública [...]. Son muchos trabajos de mantenimiento, de facilitación, de creatividad, de resolución de cosas, porque hay que sostener que otra persona se pueda dedicar a lo otro [esfera pública] y creo que también tiene que ver en que la mayoría de ese personal sean mujeres.»

«A veces en proyectos de cooperación, que no de EPD, en cooperación yo creo que también hay más hombres, que está un poquito más equilibrado, es como si la cooperación está como más..., no sé, es como si fuese algo más relevante, más difícil, y como que ahí hay más puestos de hombres y que la EPD es como que a veces se minimiza o se invisibiliza un poquito.»

Se ha denominado «gueto de terciopelo» a este fenómeno, que explica cómo los sectores profesionales y laborales feminizados conllevan de forma inmediata una reducción salarial y un empeoramiento de las condiciones laborales.

«Generalmente hay mucha jornada reducida, que no es completa, dentro de nuestro sector, o sea, cantidad de ofertas que salen a media jornada, a 30 horas semanales, unido a lo de los bajos salarios, pues además si le sumas la jornada reducida, por lo tanto el salario es peor [...]

«A veces lo achaco al tema de remuneración. No es un sector muy bien pagado para la responsabilidad y la carga de trabajo y eso hace que los hombres igual no lo vean tampoco como algo atractivo por eso de tengo que ganar más dinero.»

«Esa aspiración igual de los hombres de yo quiero cubrir tanta cantidad de dinero, un trabajo de 40 horas, entonces, si no sale eso o si no ofertan eso ya no me presento.»

El gueto de terciopelo está íntimamente relacionado con el llamado «suelo pegajoso», que hace referencia a la dificultad que encuentran las mujeres para despegarse de las tareas de cuidados y vida familiar a las que tradicionalmente se las ha relegado. Cuando determinados trabajos se convierten en puestos «feminizados», para facilitar esta conciliación, no son a jornada completa y acaban por desarrollarlos sobre todo mujeres.

«A nivel laboral somos más mujeres que hombres, pero los hombres son los que tienen las jornadas completas.»

«Piensas, bueno, este tipo de trabajo me va a permitir conciliar.»

Segregación vertical

Los estereotipos de género influyen también en las oportunidades de acceder a cargos de responsabilidad de mujeres y hombres (segregación vertical). Entre las mujeres se detecta y constata la desigualdad en las estructuras directivas y los órganos de toma de decisiones en el ámbito de la cooperación al desarrollo.

«Siendo organizaciones mayoritariamente formadas por mujeres, los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones mayoritariamente en todas las organizaciones son puestos copados por hombres.»

«La proporción de mujeres que somos [...] a luego la proporción de la representación, sí que no está equilibrada. Realmente tendría que haber más [...] mujeres en la junta que hombres y siempre hay más hombres que mujeres.»

El llamado «techo de cristal» hace referencia a las barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

«A veces, según en qué ámbitos de representación [...] pasa que si el que lo dice es un hombre y un hombre mayor se le hace más caso que si lo dice una mujer y una mujer joven.»

«En la FAS tuvimos 4 presidentes hombres antes de tener una presidenta mujer y la presidenta mujer llegó porque fue como "ya basta, ya no puede venir otro presidente hombre". Entonces se estuvo haciendo presión sobre varias mujeres hasta que una dijo "vale, me presento".»

Síndrome de Maripili

Los estereotipos que configuran el techo de cristal tienen múltiples incidencias, por una parte, convierten a las mujeres en no-elegibles para puestos que requieran autoridad y ejercicio de poder; por otra, hay mujeres que asumen este estereotipo interiorizándolo, repitiéndolo casi sin cuestionarlo y como si fuera resultado de elecciones propias. Estas ideas establecidas sobre su capacidad, por pensar que no son suficientemente adecuadas o porque no están suficientemente interesadas conectan con el llamado síndrome del impostor o síndrome de Maripili, que describe la realidad de las mujeres que huyen del poder y el éxito, que no son ambiciosas y que padecen un arraigado sentimiento de poco valor.

«A la hora del rol de más responsabilidad y coordinación, se ofrecen más fácilmente a los hombres.»

«Claro, si solo ves hombres cuando participas, cuando ejecutas, cuando estás en el rango de poder, era un poco raro verlo entonces, pero no creo que hubiese una autoimposición, entonces ¿por qué no?, porque las propias mujeres no se presentaban.»

«Los hombres enseguida se lanzan y ellas, aunque hayan tenido la misma experiencia, la misma formación, "ay, es que no sé, me da corte, no lo voy a hacer bien..." Entonces como que cuesta, como que hay que currárselo un poco para que sean ellas las que se sientan capaces y se lancen. Ellos están como más dispuestos o se sienten más capaces y lo hacen.»

La mirada sobre lo organizativo

Cambios a lo interno

La mayor presencia y peso de las mujeres en el ámbito de la cooperación al desarrollo ha favorecido la generalización de otras formas de hacer en el interior de las organizaciones,

principalmente en lo que se refiere a los espacios de toma de decisiones y a la ordenación del tiempo de trabajo. En concreto se subrayan:

- Una mayor horizontalidad en los espacios de toma de decisiones que favorece una toma de decisiones más compartida.

«Si yo pienso en mi inseguridad, a mí me da más seguridad que las decisiones sean tomadas más en equipo porque creo que entonces sí que lo estamos haciendo bien y no le doy tantas vueltas.»

«Una cosa que ayuda mucho es el hecho de ser tan asamblearios porque el tema de ser protagonista, de querer destacar, de ser más guapa o ser más guapo, sí que puede interferir a la hora de valorar a todo el mundo, de que cada uno aporte desde lo que es, con sencillez.»

- Una atención en los espacios de toma de decisiones para observar y equilibrar la participación de mujeres y hombres.

«Se ha llevado un proceso en las asambleas anuales que se han llevado procedimientos desde un grupo que hubo de género, una comisión para visibilizar el cómo se sentían las mujeres en estas asambleas, en la toma de palabras, en los cortes, cuántas mujeres hablaban, cuántos hombres y demás, llegados al punto hasta de tomar medidas de en los turnos de palabra, siempre que se pudiera, un hombre, luego una mujer, un hombre, luego una mujer.»

«Solo del análisis de las encuestas al voluntariado, él [hombre mayor voluntario] se ha dado cuenta que una mayoría de mujeres en la organización plantean “no sabemos cómo tomar decisiones” o “nos sentimos alejadas de la toma de decisiones” [...] y se ha autoimpuesto él mismo que hasta que no hable la chica que habla menos y que más tarda en intervenir, él no interviene.»

- Unas condiciones laborales que favorecen la conciliación, la flexibilidad y la ordenación del tiempo de trabajo.

«Creo que internamente está muy bien. Hay un montón de facilidades de conciliación, [...] hay un montón de mejoras en nuestro convenio.»

«Tenemos mucha flexibilidad laboral interna para todo el tema de conciliación y también a veces para adaptarnos nosotros a actividades que haya, no solo va en un sentido.»

«Con el tema de conciliación familiar y así está todo como bastante fácil, muy sensible, te puedes traer el niño al trabajo, puedes trabajar desde casa...»

- Una extensión de los cuidados que poco a poco va llegando al global de las organizaciones.

«Con todo esto del COVID para nosotras se ha hecho realidad [el tema de los cuidados], ha pasado de la teoría a la práctica: responsables que han cuidado mucho a los equipos, una dirección que ha cuidado muchísimo a

la organización, muchísima flexibilidad para las situaciones personales y de tiempos de cada una.»

- Un uso amplio y aceptado del lenguaje inclusivo.

«Son cosas que se van adquiriendo, hace 5 o 10 años el lenguaje inclusivo no era tan importante y ahora ya está más explorado, empezáramos poco a poco y se va consolidando.»

«[El lenguaje inclusivo] era como una barrera que costaba a ciertas personas dentro de la asociación a romper, pero que después de 3/4 años ya...»

«Nadie cuestiona vamos a hacer un documento estratégico y no metemos el lenguaje inclusivo, o sea, eso ni pasa.»

Espejismo de la igualdad

Estos cambios a lo interno de las organizaciones pueden dar una falsa apariencia de que todo está conseguido, más aún cuando las entidades comparan sus prácticas con las de otras organizaciones. La percepción de que ya no hay tantos problemas de desigualdad entre mujeres y hombres porque se ha superado la realidad tan desigual de la que se provenía está bastante extendida hoy en día y alcanza a todos los ámbitos, incluido el laboral. Este fenómeno fue bautizado por la filósofa Amelia Valcárcel como «espejismo de la igualdad».

«Yo eso sí que lo he visto en las ONG [que cada vez haya menos hombres], tanto en la junta como en el equipo técnico y el peso pesado eran hombres y las que estaban de chicas era la contabilidad, administración, cosas así. Eso ha dado un cambio radical.»

«Como que ya está, si hacemos todo esto, ya lo hacemos súper bien y yo creo que no hay que compararse con otras entidades.»

«Cuando nos ponemos a compararnos con otras organizaciones, jo qué bien lo estamos haciendo, y nos alegramos, y eso es una resistencia porque creemos que ya tenemos mucho hecho y eso nos impide ver que no [...]»

Es generalizada la percepción de que en el funcionamiento interno de las entidades de cooperación al desarrollo hay mucho avanzado en materia de igualdad, aunque también de que aún queda camino por recorrer.

«El ámbito de la cooperación y de las ONG está en la vanguardia de un planteamiento de género, o sea, el lenguaje no sexista se utiliza de manera habitual y natural por casi todo el mundo, el tema de los cuidados está presente y el tema de la conciliación... Yo percibo que esto es un ámbito donde esto está bastante trabajado lo que no quiere decir que no haya quizás cosas pendientes y que no haya barreras.»

«Si me quedo en la superficie te diría todo es color de rosa, pero, claro, me pongo a rascar y yo veo que hay cosas que...»

Algunos de los aspectos que parecen justificar que esta percepción se dé es que las personas vinculadas a la cooperación al desarrollo son más sensibles al tema de la equidad de género y también que son un colectivo mayoritariamente femenino.

«Al final la gente que va aterrizando en los colectivos, asociaciones... es gente con un nivel de sensibilización por encima de la media entonces hay cosas que no se dan.»

«Es algo bastante natural porque la mayoría son mujeres, entonces no es que tengamos que hacer un planteamiento muy consciente de qué estrategias hay que tener para facilitar la participación de las mujeres porque las que se acercan son mayoritariamente mujeres.»

«Nos movemos en un ámbito en ese sentido más acostumbrado a que haya una corresponsabilidad, a que no haya una discriminación, ni en sueldo, ni en horarios. Nos movemos en esa sensibilidad que es fundamental.»

Otra variable que también influye en este «espejismo» particular de la cooperación al desarrollo es la percepción que comparten las personas voluntarias, puesto que entre ellas es más difícil de entrever aspectos clave como la segregación horizontal y vertical en su colectivo.

«Yo creo que no, en los equipos de voluntariado, en la junta, en los grupos, yo creo que no, no veo esa división [de tareas]. Incluso a veces lo contrario, como hombres con muchas ganas de remangarse y de evidenciar esa apuesta por compartir y por asumir las mismas tareas.»

«No veo diferencias especiales en los voluntarios, en el papel que juegan sean hombres o mujeres. A la hora de ejecutar tareas no he observado nada.»

«Es más la brecha digital, la brecha tecnológica por edades más que por género. El resto de las tareas yo creo que está bastante equilibrado por género sobre todo de asumir responsabilidades, la experiencia que tengo es que es muy equitativa la asunción de responsabilidades por parte tanto de hombres como de mujeres.»

Una idea que se recoge en relación a la gestión de los equipos de voluntariado es la necesidad de extender la reflexión sobre la estructura organizativa también a este colectivo.

«Y creo también que son organizaciones las de cooperación que tienen mucho voluntariado y que ahí también hay mucho camino que recorrer en las mismas cuestiones: cómo se relaciona el voluntariado en términos de relaciones de género, en quiénes están ocupando los puestos de responsabilidad en las tareas de voluntariado, cómo diversificamos, asignamos o se autoasignan las tareas el voluntariado en función de si son hombres o mujeres. Y también creo que nos cuesta hablar o estamos empezando a hablar de conciliación en términos de personal contratado pero nos está costando hablar de conciliación en términos de personas voluntarias.»

Perpetuación de los roles de género

Muchas voces advierten del hecho de que haya más mujeres no se traduce inmediatamente en que haya una mayor igualdad o una cultura institucional más feminista sino más bien que puede ser el caldo de cultivo perfecto para perpetuar los roles de género.

«El hecho de que haya más mujeres no quiere decir que haya más equidad de género o que las relaciones o la cultura institucional sea más feminista porque muchas veces las propias mujeres estamos perpetuando esos roles machistas a lo interno de las organizaciones.»

«Entender que [...] porque trabajas con muchas mujeres ya estás trabajando género, no, puedes estar trabajando con muchas mujeres y seguir perpetuando los mismos roles, los mismos patrones machistas, sexistas, o sea, no tiene nada que ver.»

Estos roles de género se observan a lo interno de las entidades principalmente en dos aspectos: el liderazgo (ya sea mujer u hombre quien lo ostente), que se presenta como rasgo masculino asociado a una mayor capacidad de mando de los hombres, y los cuidados, principalmente en mano de las mujeres ya que a estas se las asocia en mayor medida a la sensibilidad y la comprensión emocional.

«Cada vez hay más mujeres en dirección (puestos directivos, patronatos, puestos de coordinación) pero a veces los liderazgos pueden seguir siendo muy masculinos, las maneras de hacer muy masculinizadas.»

«No es tanto el número de hombres y el número de mujeres, vamos a rascar más adentro, o sea, que las decisiones las están tomando las mujeres, sí, pero con qué roles y de qué maneras.»

«Yo veo que podemos estar avanzando en equidad, en puestos de responsabilidad, incluso en ámbitos de toma de decisiones, pero por ejemplo, ¿quién organiza la fiesta de despedida de la trabajadora o el trabajador que se va? ¿quién cuida el ambiente en el que estamos trabajando? ¿quién riega las plantas? ¿quién propone dinámicas de cuidado? [...] No sé, esos roles, esas funciones que contribuyen al equipo y a la misión siguen estando muy en el sombrero de las mujeres.»

Transformación organizacional

El trabajo pendiente a lo interno de las organizaciones es desmontar estos roles de género para, por un lado, asentar otros modelos de liderazgo y, por otro, extender la responsabilidad de los cuidados a todas las personas de la organización. En definitiva, se trata de avanzar hacia una cultura organizacional menos patriarcal y más feminista.

«Veo una dificultad tremenda, el salir un poco de esos roles y de esas maneras de trabajar. Tenemos el discurso en la boca siempre de los cuidados, de poner la vida en el centro, pero luego el tema laboral nos engulle [...], perpetúas mucho más el producir y el que hay que hacer y hay que... meterse en esa vorágine.»

«La cultura machista sí que juega a eso, a destacar, a liderar, a mandar, entonces el ir a una cultura más de equidad y de valorar lo que socialmente aparentemente es pequeño pero que todo cuenta y que todo es importante.»

«En nuestro plan de igualdad hicimos este diagnóstico de cómo la cooperación está muy feminizada y cómo es una cuestión de cuidados y del compromiso que tenemos porque los cuidados sea una cuestión de todos, no solo de las mujeres.»

Al acometer este proceso de transformación organizacional pueden surgir resistencias internas tanto en los equipos técnicos como en el voluntariado, aunque es en este último colectivo donde se perciben los mayores obstáculos debido a que responden a perfiles diversos.

«Cada vez más genera menos malestar o ciertas connotaciones negativas incluso el hablar de feminismo, más en el nivel de personal técnico que de personal voluntario, pero creo que hay muchas resistencias al interior a que se produzcan cambios.»

«En el voluntariado está siendo muy difícil, muy complicado, hay mucha resistencia también a lo mejor porque pertenecen a otros ámbitos más tradicionales.»

El salto del discurso a la práctica

Queda recorrido en la práctica

Mientras que en el plano teórico y como valor intrínseco de las organizaciones no existen fisuras respecto a la importancia de la equidad de género parece que en la aplicación práctica a lo interno de las organizaciones se observa un anclaje menos robusto.

«Que eso lo que está haciendo es que en las organizaciones de cooperación este es un tema más relevante o más trabajado o es más fácil hacia el exterior que hacia el interior de las propias organizaciones.»

«Sobre el papel y como valor mucha [importancia], en la aplicación práctica luego ya hay más diversidad.»

La idea de que falta recorrido en las organizaciones para lograr una igualdad de género real y efectiva está bastante generalizada y se percibe como un reto pendiente.

«Entiendo que [el reto] es hacerlo real. [...] que llevamos teorizando mucho rato y a nivel interno lo tenemos que hacer real para luego también poder hacerlo real en los proyectos que estamos ejecutando.»

«Que sea real, que no condicione para nada que uno sea mujer o hombre.»

Hacer visible lo invisible

Como se ha visto a lo largo del capítulo, el ámbito de la cooperación al desarrollo también está atravesado por los estereotipos y los roles de género que asignan determinados comportamientos esperados a mujeres y hombres. Unas diferencias naturalmente asumidas que devienen en desigualdades en todos los ámbitos, incluido el laboral o el del voluntariado. Hacer visible lo invisible por ser aparentemente natural es una tarea pendiente que se deja entretener más en las voces de los hombres que de las mujeres.

«Claro, estoy hablando yo que soy hombre, pero no, yo no percibo que haya barreras ni discriminación... »

«No veo por ninguna parte, por ningún sitio, algo que diga esto no va a haber un cambio, vamos, de ninguna manera. Yo creo que no, ni en formación de equipos, ni en roles, ni en tareas, o sea, somos súper transversales, no tenemos ninguna resistencia.»

«Seguro que tengo actitudes que cambiar y que revisar, por supuesto, pero barreras, de entrada, no detecto ni en mi organización ni en mí.»

Emprender un proceso de deconstrucción de los roles de género puede ser una tarea larga y costosa, pero que se ve necesaria para avanzar en una verdadera transformación social, organizacional y personal.

«Otras organizaciones que no es tan incisivo [el tema del género] hacia fuera pero lo es mucho hacia dentro, porque a lo mejor es prioritario los acompañamientos, los procesos y que las personas hagan esa transformación para ser agentes de cambio.»

«En esa cultura del machismo que hemos sido educadas todas las personas y sobre todo los hombres y que por mucho que lleves trabajo personal, que te deconstruyas, llega un punto, una barrera, como que ya te cuesta sobrepasar o aceptar mejor dicho [...]. Entonces ahí sí que he visto resistencias, cuanto más radical, cuando va subiendo vas viendo que empieza a haber como resistencias y sí, es que es un trabajo muy largo el que hay que hacer.»

El género más allá de mujeres y hombres

Hace tiempo que algunas partes de la sociedad se han abierto a otras expresiones de género más allá del binomio hombre-mujer; algo que también ocurre en la cooperación al desarrollo. Un ejemplo concreto que plantean para tener en cuenta a todas las identidades de género es incluir estas opciones dentro de los formularios de las convocatorias de ayudas. Aunque no debería quedarse solo en este gesto sino ir incorporándolo poco a poco al hacer cotidiano.

«Una de las críticas que yo tengo a estos formularios del Ayuntamiento [...], nos conducen al binarismo, cuando el discurso tendría que estar ya mucho más elaborado y más sobrepasado.»

«A la hora de hacer formularios añadir también el no-género, creo que tenemos que dar ese paso también, añadir esa perspectiva del género y

del no-binarismo e incluirlo también dentro de nuestras formas de trabajo.»

Herramientas para los equipos técnicos y voluntariado

La formación es considerada como un punto de partida necesario para progresar en la integración de la equidad de género en las organizaciones ya que son las propias personas que integran las estructuras quienes favorecerán el cambio.

«Esa es una de las claves, que todas las personas que trabajan en esas entidades estén sensibilizadas con el tema y es la manera de hacerlo efectivo, de ser real.»

«Formación a todos los niveles, en todas las escalas, o sea tanto el personal técnico como al voluntariado y a la junta directiva, obligatoriamente porque si no como personal técnico llega un momento que ya no..., estás intentando plantear debates y ves que ahí hay una cosa que falta.»

Lo complejo del tema invita a que se reserven espacios de reflexión y trabajo interno.

«A nivel de organización se están abriendo caminos y se están poniendo muchas cosas por escrito y está cambiando la mente de la gente, pero que se concrete en una revisión permanente a la que se dedique espacio y tiempo a reflexionar y a hurgar, a ver también nuestras miserias, que están.»

«Igual lo tenemos que hacer, parar dos años, hacer un cambio estructural 100% para luego hacer las cosas mejor.»

«Espacios y tiempo de reflexión, de debate, que normalmente la dinámica habitual nos engulle y no podemos.»

También se detecta la necesidad de recibir asesoramiento externo especializado que acompañe a los equipos técnicos en la aplicación práctica de las cuestiones relacionadas con la igualdad y, en concreto, con la gestión del voluntariado.

«Lo que necesito son como espacios de contraste o que se me acompañe para acompañar al voluntariado [...], entonces como conocer estrategias de cómo lo voy haciendo indirectamente para que vayan calando cosas o para que se vayan generando esas conversaciones o para no saltar ante determinadas cuestiones, yo necesito como contraste de ese trabajo que estoy haciendo con otras personas.»

«Estrategias, protocolos o acompañamiento/asesoramiento de cómo proceder en eso y en algunas situaciones que puedan ocurrir en la entidad ante, por ejemplo, un caso de acoso.»

No todo recae en manos de las ONGD

A lo largo del capítulo se han ido recogiendo numerosas propuestas de acción que permitirían avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en las ONGD, pero hay que ser conscientes de lo atravesadas que están las desigualdades de género en la cultura y en la sociedad y, por tanto, más allá de lo que pueden hacer las ONGD, la educación juega un papel clave para lograr la transformación social.

«Hay que invertir en educación para incrementar esa conciencia de equidad de género.»

«Yo creo que todavía [...] nos falta recorrido en cuanto a seguir trabajando el tema de la sensibilización y de la educación aquí.»

«La cultura machista que a lo mejor subyace en muchas cosas, en muchos ámbitos, en el deporte, en la vida cotidiana... Entonces yo creo que hay que echar toda la carne en el asador en la educación y no solamente formal sino informal.»

Y como cierre...

Las entidades de cooperación al desarrollo reconocen el valor de la equidad/igualdad y su carácter transversal, que atraviesa los proyectos, las organizaciones y la vida de las personas que trabajan y colaboran en ellas. Saben que es un tema por el que hay que seguir trabajando para que no quede relegado a las mujeres sino que sea una responsabilidad compartida por todas las personas. Frases que las voces de las personas que están detrás de la cooperación al desarrollo se resumirían en:

«Hay mucho que trabajar, elaborar y amasar. Como ingrediente está.»

«Hay compromisos, hay discursos, hay intenciones, voluntades, pero no hay garantías, desafortunadamente.»

«La cooperación no es conveniente que quede solo en manos de mujeres, no pasará nada, que lo haremos muy bien, pero yo creo que para la sociedad es bueno que todos nos impliquemos en este nivel de cuidados también.»

«Esto significa que atraviesa nuestras vidas, nuestro modelo de organización, nuestros modos de hacer y de pensar y de relacionarnos.»

Conclusiones

El informe sobre desarrollo humano del PNUD advertía ya en 1997 de la importancia de tener en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo y del papel clave que las mujeres juegan en él: «si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo, se pone en peligro el propio desarrollo. Y si las estrategias encaminadas a reducir la pobreza no potencian a las mujeres no lograrán beneficiar a toda la sociedad».

Esta visión sigue vigente hoy en día y es compartida por el sector de la cooperación al desarrollo. La Coordinadora estatal de Organizaciones para el Desarrollo afirma así que «sin igualdad de género, no hay desarrollo posible. La igualdad de género es esencial para alcanzar el desarrollo humano de las personas y de los pueblos. Para lograrla, es necesario abordar las causas estructurales de las discriminaciones de género y garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres».

Esta relevancia del género en el desarrollo ha permeado en las entidades que trabajan en el ámbito de la cooperación al desarrollo, convirtiéndolo en un valor intrínseco a su propia naturaleza. La cultura organizacional de estas entidades está impregnada de ello:

- Todas las ONGD cuentan con un documento de política institucional en el que está contemplada la igualdad.
- El 64,1% de las entidades está involucrada en una comisión de igualdad o un grupo de trabajo sobre igualdad o género, el 45,5% cuenta con uno propio y el 18,6% forma parte del grupo de género de la FAS.
- Siete de cada diez entidades cuenta con personal con formación en igualdad: el 63,2% con una formación amplia y específica y el 36,8% básica.
- Cerca de la mitad de las entidades ofrece formación en igualdad o género tanto a su personal contratado como al equipo de voluntariado.
- Dos tercios de las entidades se han adherido o han apoyado campañas, manifiestos o comunicados del movimiento feminista.
- De manera generalizada se hace un uso no discriminatorio del lenguaje, las imágenes y la publicidad tanto en la comunicación interna como externa de las entidades.

Y también se refleja de forma activa en los proyectos que llevan a cabo:

- Cerca de ocho de cada diez ONGD cuenta con alguna línea de trabajo que prioriza la igualdad.
- Todas las ONGD incluyen en sus proyectos objetivos relacionados con temas de igualdad independientemente del eje central que se trabaje.

- Siete de cada diez proyectos gestionados por las ONGD en 2019 incluyen acciones concretas de igualdad y un 15% son proyectos específicos de igualdad/equidad de género.
- La mayoría de las entidades incorporan la perspectiva de género a lo largo de todas las fases de un proyecto, desde su diseño hasta su evaluación.

Esta unidad en cuanto al valor que las ONGD atribuyen al género se fisura con la diversidad que tienen las propias ONGD dando como resultado:

- Pluralidad respecto a la conceptualización de la igualdad o la equidad de género.
- Variedad a la hora de trasladar ese valor a la práctica de los proyectos.
- Diferencias en el enfoque, los contenidos y la extensión de la documentación relacionada con la igualdad.

El trabajo iniciado por el grupo de género de la FAS puede ayudar a definir una política de género compartida por todas las entidades de la cooperación al desarrollo que visibilice la diversidad existente y aúne aspectos relativos tanto a la cultura organizacional como a los proyectos: cómo se plasma la perspectiva de género, cómo se mide el impacto en el terreno o cómo se aprovechan los aprendizajes que surgen del intercambio de conocimientos y vivencias entre culturas diferentes.

La importancia del género en el desarrollo se ha visto reforzada por el respaldo recibido desde las instituciones autonómicas y locales que han incorporado la igualdad/equidad de género en los documentos de planificación vinculados a la cooperación al desarrollo y en las propias convocatorias de ayudas a proyectos. Pese a estos avances, sigue siendo necesario dar continuidad a la interlocución e incidencia política y técnica de las entidades de cooperación al desarrollo con las administraciones ya que se detecta:

- Falta de conexión y coordinación entre las distintas administraciones.
- Insuficiente dotación de recursos y formación para los equipos técnicos.
- Riesgo de involucionar en el actual contexto de crisis sanitaria, social y económica.

Es claro el esfuerzo que el Ayuntamiento de Zaragoza ha dado al género al incorporarlo de forma minuciosa en las bases reguladoras de su convocatoria de ayuda a proyectos de cooperación al desarrollo. En ellas no solo se valora la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sino que también tiene en cuenta cómo se aplica en el interior de las entidades. Las bases recogen así una serie de medidas promotoras de igualdad cuya acreditación por parte de las entidades se toma en consideración en la baremación. Esto ha favorecido la reflexión interna en las entidades, pero, al mismo tiempo, al no exigir unos mínimos de calidad, ha provocado que estos aspectos se cubran en algunos casos sin darles la importancia y la reflexión que requieren, ya que no se está hablando de cubrir unos mínimos sino de afrontar una verdadera transformación al interior de las entidades.

Y esto es así porque el ámbito de la cooperación al desarrollo también está atravesado por los estereotipos y los roles de género que asignan determinados comportamientos a mujeres y hombres. Unas diferencias naturalmente asumidas que devienen en desigualdades en todos los ámbitos, incluido el laboral o el del voluntariado.

La primera de ellas alude al rol femenino del «ser para otros», ligado a la ética de los cuidados y basado en la idea de la responsabilidad hacia los demás, sobre el que descansa la explicación de por qué hay tantas mujeres vinculadas a la cooperación al desarrollo, tanto en su faceta profesional como voluntaria.

- Los datos analizados muestran una sobrerrepresentación femenina en cuanto al personal contratado y al voluntariado: Más de tres cuartas partes de las personas que trabajan en las ONGD aragonesas son mujeres y el promedio de mujeres voluntarias se acerca al 70% de los equipos de voluntariado. Ambos valores son más acusados cuanto más reducido es el número de personas trabajadoras y voluntarias respectivamente.
- La tasa relativa de éxito en la contratación muestra que las mujeres tienen 2,7 veces más posibilidad de ser contratadas que los hombres en este sector.
- En cuanto a las tareas y funciones que realizan mujeres y hombres se percibe una mayor presencia de mujeres en los ámbitos relacionados con la EpDCG, el voluntariado o el trabajo *desde aquí* frente al trabajo en terreno, donde destacan los hombres.
- Todas las personas que forman parte del grupo de género de la FAS son mujeres.

La segregación horizontal laboral no solo reparte puestos entre las personas en función de su sexo sino que valora los puestos de forma desigual, minusvalorando e invisibilizando aquellos asociados a las mujeres. De ella se desprende también el llamado «suelo pegajoso», las dificultades que encuentran las mujeres para despegarse de las tareas de cuidados y vida familiar, y es que cuando determinados trabajos se convierten en puestos «feminizados», para facilitar esta conciliación, no son a jornada completa y acaban por desarrollarlos sobre todo mujeres.

- En cuanto a la jornada de trabajo que disfrutan mujeres y hombres, es superior la proporción de hombres con jornada completa (78,6%) que la de mujeres (65,9%). Por el contrario, ellas son las que cuentan en mayor medida con jornadas reducidas (34,1% frente al 21,4% de los hombres).

En el sector de la cooperación al desarrollo también se puede observar cierta segregación vertical. Si bien la composición de los órganos de gobierno de las entidades mantienen una proporción equilibrada entre mujeres y hombres, llama la atención que, en un sector tan feminizado, no haya una mayor presencia de mujeres en los principales cargos de decisión y que estas no ocupen en mayor medida las presidencias de las entidades. Ello puede deberse a las barreras invisibles que están detrás del llamado «techo de cristal». Un ejemplo podría encontrarse en la particularidad de que las mujeres que ostentan cargos de decisión suelen ser las de mayor edad (>60 años), algo que no está tan marcado en los hombres.

- Hay un número similar de mujeres y hombres ocupando cargos de decisión, por lo que el porcentaje que representa a unas y otros es prácticamente el mismo. Esta proporción arroja un índice de feminización de los órganos de gobierno de 1, lo que indica equilibrio entre ambos sexos.

- En las ONGD existe una infrarrepresentación femenina en las personas que ocupan los cargos de presidencia en las ONGD, mientras que se da una feminización en los de vicepresidencia y secretaría.
- En las mujeres, las mayores de 60 años ostentan principalmente la presidencia y vicepresidencia (15,3% ambos). Por su parte, en los hombres, la presidencia está principalmente en manos de los mayores de 60 años (15,7%) aunque es también habitual que ocupen cargos de presidencia o vicepresidencia entre los 46 y los 60 años (9,8% y 13,7% respectivamente).

La feminización del sector también ha favorecido entornos de trabajo en los que se promueven activamente medidas que garantizan la igualdad entre mujeres y hombres. Un ejemplo de ello se refleja en las características del convenio colectivo estatal de acción e intervención social, de aplicación mayoritaria en el sector:

- Define la clasificación profesional en función de áreas de actividad y grupos profesionales, que valoran tanto factores generales objetivos como tareas y funciones que desarrollan las personas trabajadoras.
- Establece la retribución de trabajadoras y trabajadores acorde a esta clasificación profesional.
- Recoge una motivación expresa por apoyar la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Contempla medidas específicas para la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- Insta a las entidades a elaborar planes de igualdad independientemente del tamaño de la plantilla.
- Define los contenidos para los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Más allá de lo que establece el convenio, las entidades de cooperación al desarrollo han generalizado estas prácticas y han favorecido otras formas de hacer en el interior de las organizaciones, principalmente en lo que se refiere a los espacios de toma de decisiones y a la ordenación del tiempo de trabajo.

- Todas las entidades de cooperación al desarrollo cuentan con medidas definidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. No es extraño además encontrar entidades que han aprobado acuerdos internos que amplían las medidas de mejora de la jornada laboral y de ampliación de la flexibilidad horaria.
- Es similar el uso que hacen mujeres y hombres de las medidas de conciliación lo que se traduce en una efectiva corresponsabilidad en los cuidados familiares.
- Más de la mitad de las entidades cuenta con un protocolo propio de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- Se da una mayor horizontalidad en los espacios de toma de decisiones lo que favorece una toma de decisiones más compartida. Además, se presta una atención especial en estos espacios para observar y equilibrar la participación de mujeres y hombres.

Estos cambios a lo interno de las organizaciones pueden dar una falsa apariencia de que todo está conseguido, más aún cuando las entidades comparan sus prácticas con las de otras organizaciones. Este particular «espejismo de la igualdad de la cooperación al desarrollo» puede deberse a la mayor sensibilidad en este tema de las personas vinculadas al desarrollo y, en concreto, al tratarse de un colectivo mayoritariamente femenino.

No obstante, muchas voces advierten del hecho de que haya más mujeres no se traduce inmediatamente en que haya una mayor igualdad o una cultura institucional más feminista sino más bien que puede ser el caldo de cultivo perfecto para perpetuar los roles de género. Esto se observa principalmente en dos aspectos: el liderazgo y los cuidados. El trabajo pendiente a lo interno de las organizaciones es desmontar estos roles de género para, por un lado, asentar otros modelos de liderazgo y, por otro, extender la responsabilidad de los cuidados a todas las personas de la organización. En definitiva, se trata de avanzar hacia una cultura organizacional menos patriarcal y más feminista.

Al acometer un proceso de transformación organizacional de este calado pueden surgir resistencias internas tanto en los equipos técnicos como en el voluntariado, aunque es en este último colectivo donde se perciben los mayores obstáculos debido a:

- La diversidad de personas que componen el colectivo.
- La mayor dificultad que se da entre ellas para entrelazar aspectos clave como la segregación horizontal y vertical en su colectivo.
- La falta de una gestión de los equipos de voluntariado con perspectiva de género.

Es necesario, por tanto, acompañar a las entidades en este proceso que más allá de lo organizacional supone una verdadera transformación social, organizacional y personal de todas las personas que los componen (órganos de gobierno, personal técnico y voluntariado). Un acompañamiento que pueda atender de manera específica algunas de las demandas que surgen de los equipos técnicos y el voluntariado:

- Formación a todos los niveles de la organización: órganos de gobierno, equipos técnicos y voluntariado.
- Espacios de reflexión y trabajo interno.
- Asesoramiento externo especializado que acompañe a los equipos técnicos en la aplicación práctica de las cuestiones relacionadas con la igualdad y, en concreto, con la gestión del voluntariado.

En definitiva «hay mucho que trabajar, elaborar y amasar», pero lo importante es que la equidad/igualdad «como ingrediente está» en las entidades de cooperación al desarrollo.

Propuesta Ejes de intervención

A raíz de los resultados del diagnóstico y de las aportaciones recogidas en el taller de contraste, se identificaron una serie de áreas de actuación que permitieran avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género en las entidades aragonesas de cooperación al desarrollo.

DISCURSO Y PRÁCTICA

Reflexionar en torno al género y otros conceptos relacionados así como a la manera en que el discurso se traslada a la práctica.

- Reflexión en torno al concepto de género (igualdad, equidad, identidad de género...).
- Del discurso a la práctica.
- Evaluación del impacto en los proyectos.

TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

Avanzar hacia una cultura organizacional menos patriarcal y más feminista, principalmente en torno a los siguientes aspectos:

- Liderazgo
- Corresponsabilidad
- Cuidados
- Voluntariado
- Brecha salarial

APOYO ENTIDADES

Acompañar a las ONGD para asentar su compromiso con la igualdad.

- Documentación igualdad
- Formación
- Asesoramiento

VALORIZACIÓN

Visibilizar y poner en valor las prácticas realizadas por las ONGD en materia de igualdad y equidad de género.

- Comunicación interna y externa del diagnóstico.
- Visibilización de las buenas prácticas de las entidades.
- Elaboración de una política de género

INCIDENCIA POLÍTICA

Mantener la interlocución política y técnica con las distintas administraciones públicas.

- Revisión de convocatorias.
- Incidencia política y social.

Anexo

Listado de entidades que respondieron al cuestionario

1. Acción Contra el Hambre
2. Acción Solidaria Aragonesa (ASA)
3. ADECO-Aragón
4. ARAPAZ-MPDL Aragón
5. Asamblea de Cooperación por la PAZ (ACPP)
6. Cáritas Aragón
7. CERAI
8. Cruz Roja Española en Aragón
9. Ecología y Desarrollo, Fundación
10. ECOSOL-sord
11. Familias Unidas, Fundación
12. Fundación Acción Laica (FAL)
13. Fundación Internacional Compañía de María-FISC
14. Fundación Vicente Ferrer
15. Hermanamiento León (Nicaragua)-Zaragoza
16. Huauquipura, Asociación
17. Ingeniería Sin Fronteras
18. InteRed, Fundación
19. Itaka-Escolapios, Fundación
20. Kumara Infancia del Mundo
21. Manos Unidas-Delegación Zaragoza
22. Más Vida, Fundación
23. Médicos del Mundo Aragón
24. Medicusmundi Navarra-Aragón-Madrid
25. Oxfam Intermón
26. Paz y Solidaridad, Fundación
27. PROCLADE, Fundación
28. Proyde
29. Reach Internacional España
30. UNICEF-Comité Aragón
31. UNRWA Aragón
32. Fundación Isabel Martín
33. CCONG Ayuda al Desarrollo
34. Fundación VIC
35. Federación Aragonesa de Solidaridad

