

INFORME

Diagnóstico de género de las organizaciones que integran la
Coordinadora de ONGD de Extremadura

Diciembre 2014

Promoción de la actividad: Coordinadora de ONGD de Extremadura

Equipo de apoyo externo: una gestión y comunicación

una gestión y comunicación, sociedad coop. pequeña

www.unagestion.com

una@unagestion.com

691 232 816 · 691 070 718

plaza nueva 5 · 3º izda· dpto 3

48005 bilbao

Índice

1. INTRODUCCIÓN
2. RESUMEN EJECUTIVO
 - 2.1. Fortalezas/oportunidades
 - 2.2. Áreas de mejora
 - 2.3. Recomendaciones
3. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO
 - 3.1. Fases del proceso y agentes implicados
 - 3.2. Herramientas de recogida de información
 - 3.3. Cronograma del plan de trabajo
4. RESULTADOS
 - 4.1. ONGD
 - 4.1.1. Políticas y productos
 - 4.1.2. Valores organizacionales
 - 4.2. Instituciones
 - 4.3. CONGDEX
 - 4.3.1. Políticas
 - 4.3.2. Estructura
 - 4.3.3. Visión de género
5. ANEXOS
 - Guiones de los talleres
 - Cuestionarios dirigidos a las ONGD
 - Guión de las entrevistas

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento es el resultado de un proceso de diagnóstico de género de la Cooperación extremeña, que involucra a algunos de sus principales actores (ONGD, CONGDEX, instituciones públicas...) y que ha tratado de analizar los diferentes niveles organizacionales (cultura, estructura, políticas, productos...). El proceso de diagnóstico ha sido desarrollado por parte de **una** gestión y comunicación a solicitud de la Coordinadora extremeña de ONGD, y en estrecha colaboración conjunta.

La cultura de las organizaciones y entidades está condicionada por los valores vigentes en la sociedad, por las estructuras de poder dominantes y por el sistema de desigualdades que subordina a las mujeres. Por ello, es necesario pararse a revisar y diagnosticar el grado de compromiso con la equidad de género en nuestras prácticas y productos

La equidad de género es consustancial al Desarrollo Humano Sostenible y, por tanto, es imprescindible incorporar el enfoque de género tanto en los proyectos y acciones como en las dinámicas internas de las organizaciones y entidades que trabajan en el ámbito de la Cooperación. De esta inquietud nace este proceso de reflexión conjunta, impulsado por la cooperación extremeña y acompañado por **una** gestión y comunicación. El resultado de estos 6 meses de intercambio de trabajo y recogida de información deriva en este documento de diagnóstico que contiene un análisis de fortalezas/oportunidades y áreas de mejora, así como recomendaciones concretas en pro de la igualdad y la equidad de género.

El documento responde al objetivo recogido en la planificación operativa y estratégica de la CONGDEX de "recoger las visiones, opiniones y percepciones de los diferentes agentes involucrados a través de un **Diagnóstico de la Cooperación al Desarrollo extremeña**, de cara a obtener los siguientes resultados:

- Extraer datos sobre como las ONGD de la CONGDEX integran la perspectiva de género en sus acciones de Cooperación y Sensibilización.
- Identificar el nivel de concienciación y sensibilidad de género de las ONGD integradas en la CONGD de Extremadura.
- Identificar áreas de mejora que permitan definir acciones para integrar de manera real y efectiva la equidad de género en las acciones de las ONGD de la Coordinadora."

El compromiso con la equidad de género de la CONGDEX y sus organizaciones miembros comienza en este diagnóstico o *mapa de la sensibilidad de género*, a partir del cual seguir trabajando por la igualdad entre mujeres y hombres.

2. RESUMEN EJECUTIVO

El Diagnóstico de género de la Cooperación extremeña que se presenta a continuación sistematiza la información y el análisis realizado en tres categorías:

1. **Fortalezas y Oportunidades**, aquellas cuestiones que refrendan el compromiso con la equidad de género, y ofrecen posibilidades de una mayor profundización en la apuesta por la equidad.
2. **Áreas de mejora**, todas las debilidades detectadas como susceptibles de una revisión de género.
3. **Recomendaciones**, propuestas a realizar en los tiempos y momentos de los que se disponga en función del grado de compromiso político pro-equidad

En todos los apartados se ofrece la información subdividida en los tres tipos de agentes estudiados: **ONGD, instituciones públicas y Coordinadora extremeña de ONGD.**

2.1. Fortalezas/oportunidades

Fortalezas respecto a Políticas y Productos de ONGD

A pesar de que más de la mitad de las organizaciones que han respondido al cuestionario no cuentan con **política/estrategia de género o plan de igualdad**, un porcentaje importante -36,85%- sí han construido una **política o estrategia de género, o un plan de igualdad**. Ello denota una fortaleza, la sensibilidad hacia la equidad de género, que trasciende lo técnico y abarca lo estratégico.

Respecto a las **capacidades de género de las organizaciones**, se aprecia que en más del 80% de las ONGD hay personas con formación específica en equidad de género y que la excepción la suponen las organizaciones que no cuentan con ninguna persona formada en la materia. Esto es sin duda una fortaleza, porque **denota una sensibilidad, un interés y una asunción de que la formación en equidad de género es importante.**

En relación a la **integración de la perspectiva de género en los proyectos**, se observa la **oportunidad de trabajar por una transversalización real** ya que se aprecia que ésta es una estrategia a la que se orientan, en espíritu, muchas de las organizaciones.

Fortalezas respecto a los Valores Organizacionales de ONGD

La autopercepción de **sensibilidad de género** de las organizaciones, basándose en datos de la encuesta, se sitúa en el 3.25, circunstancia que permite observar que la mayoría han respondido que la sensibilidad de género de sus organizaciones es de 3 (en una escala del 1 al 5). Este elemento, aunque con amplia capacidad de mejora, permite concluir que ya **hay un camino recorrido.**

Las ONGD que más trabajan en género expresan una **reflexión permanente sobre la problemática**, tanto en la incorporación en sus productos como en la forma en la

que su trabajo afecta de modo diferencial a mujeres y hombres de la propia organización.

Una cantidad significativa de ONGD considera que la Equidad de Género debe estar en una **prioridad medio alta** con respecto a otros ejes de trabajo (40%). Un 5% de las organizaciones expresa que el eje género debe ser tratado de forma transversal en los proyectos.

Algunas ONGD han comenzado a incorporar el género en sus proyectos ante sugerencia de las contrapartes. Este primer paso es importante para trabajar posteriormente desde una perspectiva más política.

Los **valores de liderazgo** más destacados por las personas participantes del proceso son características **no asimiladas necesariamente con lo masculino**: capacidad de diálogo, conocimientos técnicos y metodologías de grupo, relaciones públicas, diplomacia, capacidad de motivar, creatividad, capacidad de relación con otras organizaciones y con instituciones.

En cuanto al **uso del lenguaje** hay un **cuidado especial por evitar el masculino genérico** y, aunque no todas las organizaciones trabajan igual, se expresa que el uso de términos inclusivos es la norma.

Fortalezas respecto a Coordinadora de ONGD de Extremadura (CONGDEX)

En primer lugar, el **estudio de los documentos institucionales** que constituyen o contienen la Política de la CONGDEX (documento de planificación estratégica, estatutos, documentos de reglamento de régimen interno) refleja una **progresiva adopción del lenguaje inclusivo no sexista**, una evolución en positivo que demuestra una progresiva sensibilización al respecto.

Estos documentos han ido **incrementando la cantidad de contenidos sobre equidad de género**. Además, se percibe una evolución desde una perspectiva de sanción a una de construcción propositiva de contenidos, ya que en un inicio la desigualdad de género suponía una falta muy grave en el Reglamento de Régimen Interno, mientras que a partir de la construcción del Plan Estratégico la equidad de género se refleja de otra manera. Si bien en la Misión no aparece explicitada, en la Visión la CONGDEX se plantea integrar transversalmente la perspectiva de género tanto en sus propuestas como en su gestión interna. Y para ello formula en una de las Líneas de trabajo (*Línea 1. Fortalecimiento de la coordinadora extremeña y las organizaciones asociadas*) un Objetivo estratégico (3º) ***Impulsar procesos que fomenten la participación y la reflexión sobre equidad de género.***

En esta línea, la CONGDEX se plantea la transversalización de género tanto en sus estructuras como en las de las ONGD miembros. Este Objetivo estratégico se concreta en varias acciones:

- Acción 1.3.1- Analizando y auto-evaluando los conocimientos, posicionamientos aplicaciones de la perspectiva de género a nivel organizacional en la CONGDEX.

- Acción 1.3.2- Diseñando un proceso de incorporación de la perspectiva de género a nivel organizacional y con visión de futuro, tomando como referencia el conocimiento y experiencia de redes y organizaciones expertas.
- Acción 1.3.3- Reflexionando y formando a las organizaciones asociadas, grupos de trabajo, junta directiva y equipo técnico en perspectiva de género.

En la parte final del documento del Plan Estratégico se enumeran una serie de **criterios transversales, el primero de ellos el de Género, que se trabajará a través de las siguientes acciones:**

- En los documentos y análisis presentados se utilizará un lenguaje incluyente.
- Se promoverá la paridad por parte de la CONGDEX en los espacios de representatividad.
- Se garantizará un reparto de tareas equitativo.
- Se garantizará la participación de mujeres y hombres en el proceso, mediante medidas concretas para fomentar el interés de unas y otros, subsanando las dificultades personales o laborales que dificulten la participación.
- Se promoverá una recopilación de datos desglosada por sexo.

Por último, de la revisión del Código de conducta (redactado en 1998 pero reformulado en 2008), destacamos el punto relativo a:

*"Las ONGD deberán adoptar las medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad, o religión. Así mismo, **las ONGD desarrollarán políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género...en la institución.**"*

El Código de conducta es una herramienta de consenso que es preceptivo para todas las organizaciones de la CONGDEX, y en ella se reconoce la igualdad de género como un objetivo aglutinador de las ONGD de la Coordinadora. Y lo que es más importante, se establece como objetivo común:

"Crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones. Así como promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos"

Con respecto al **cuidado de las imágenes en las plataformas comunicacionales de la CONGDEX**, podemos observar, en primer lugar, que se ha introducido exitosamente el lenguaje inclusivo en las plataformas de comunicación (web, memorias, facebook). Y en segundo lugar, que además de respetarse el lenguaje no sexista, los contenidos incorporan la visión de género e incluyen información y enlaces feministas.

Las imágenes de la última memoria de actividades de la CONGDEX publicada en el portal web (2013), reflejan por igual a mujeres y hombres en actitudes de trabajo, reuniones, acciones de calle, etc. El trabajo en equidad de género llevado a cabo en el año 2013, que consistió en la realización de dos cursos de formación (sobre *Feminización de la pobreza* y sobre *Nuevas masculinidades*), está fielmente reflejado.

Del examen de todos estos elementos, podría concluirse que los más actuales (relacionados con las redes sociales) son los de mayor orientación a la equidad de

género y con contenidos feministas, si bien en líneas generales se aprecia una buena integración de la perspectiva de género (en imágenes y contenidos) en todos las herramientas de comunicación.

En relación con los **fondos que se han destinado a Género**, no existe una partida presupuestaria específica ni una política que la regule. No obstante, en el año 2013 se calcula que representa un 1,72% del presupuesto total anual y en el año en curso, 2014, ese porcentaje ha aumentado. Sería deseable que la tendencia se mantuviera y se formulase un compromiso político de reserva de fondos para cuestiones de Género en la CONGDEX.

La **estructura de la CONGDEX** responde, como en el caso de otras coordinadoras autonómicas de ONGD, a una doble variable: personal técnico profesional contratado y personal voluntario en cargos directivos (Junta). Del análisis de la política de recursos humanos cabe destacar como altamente positivo el hecho de que **las condiciones laborales estén formalizadas** en un documento propio, asumido y socializado con las trabajadoras. En un sector precarizado como es el de las ONGD y altamente *feminizado* como lo demuestra la composición del equipo técnico, esta regulación formal laboral es muy positiva para los derechos de las trabajadoras.

Entrando al contenido del documento, en general se puede apreciar que se reflejan unas **condiciones laborales dignas**, que integran la flexibilidad horaria, el trabajo a distancia, la conciliación de la vida familiar y laboral, los derechos y deberes de cuidados con independencia del sexo y el derecho a formación. Todo ello refrenda lo dicho anteriormente sobre una política de recursos humanos sensible a la equidad.

Respecto a la Junta Directiva, destaca la **composición actual**, en la que hay más mujeres que hombres. Esto se entiende como una representación proporcional, debido a que se trata de un sector altamente *feminizado* en el que las mujeres son mayoría en las bases y entre el personal técnico de las ONGD. Es interesante, y un paso adelante en la sensibilización y conciencia de género, reflejar el hecho de que antes no era así, ya que en la Junta de la CONGDEX tradicionalmente siempre había habido más hombres.

Además, de las entrevistas y talleres realizados podemos señalar como fortaleza que tanto el equipo técnico de la CONGDEX como las personas que en la actualidad ocupan puestos de responsabilidad en la estructura de la Junta, demuestran tener **habilidades y conocimientos de género**. La política de RRHH recoge el derecho a formación de las trabajadoras, y esto posibilita la formación continua y la mejora de sus competencias.

En este sentido, se han promovido por parte de la CONGDEX diversas **formaciones en Género y Desarrollo** a lo largo de los últimos años. Estas formaciones han experimentado una progresiva madurez, en la medida en que en los últimos años han pasado de ser formaciones teóricas más orientadas a lo técnico (indicadores de género en proyectos), a versar sobre aproximaciones al feminismo, o a la teoría de nuevas masculinidades. En el presente año, se han realizado talleres sobre

género y cultura organizacional dirigidos a la Junta Directiva y al equipo técnico, lo que implica un nivel de sensibilidad y compromiso pro-equidad de género mucho mayor.

Con respecto a los Valores organizacionales y la Visión de género de la CONGDEX, en taller de trabajo con las personas que integran la Junta Directiva en octubre de 2014, se acordó una **definición compartida de la equidad de género organizacional**, como aquella que *"implica incorporar la equidad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos a alcanzar en una cooperación transformadora, que implica la Cooperación y la EpD, en dos dimensiones, dimensión organizacional y productos."*

Coinciden mujeres y hombres de la Junta en que la equidad de género *"sea un valor interiorizado en la vida política y personalmente"*. Y en ese sentido proponen y trabajan desde sus organizaciones y desde la CONGDEX para el objetivo final de que *"el género sea uno de los pilares transformadores que lleve a una serie de políticas que instrumenten la posibilidad de alcanzar ese objetivo."*

Se observan **potencialidades y oportunidades** interesantes, y es que según la propia Junta: *"Hay una predisposición muy alta hacia el tema de género, nadie se plantea que no sea algo a incorporar, aunque aún no se percibe la necesidad entre la mayoría de las ONGD de trabajarlo a nivel de la cultura organizacional"*

Esa predisposición no implica una priorización, pero una cosa es que no se priorice y otra que no se reciba bien y se apoye. En esta línea, la Junta de la CONGDEX señala como la línea más prioritaria para fortalecer las capacidades de las ONGD la incorporación de la perspectiva de género en proyectos, y en este sentido, plantean como urgente y prioritario un **plan de formación en género**.

Junto a este objetivo se planteaban los siguientes **retos**: *"mejoras sobre la gestión interna, motivar a que se trabaje internamente la equidad de género en la organización y la perspectiva de género en proyectos, hacer incidencia en las financiadoras (AEXCID especialmente) para que asuman mayor compromiso de género, crear y consolidar un grupo de género en la CONGDEX y también generar mecanismos de género en reglamentos internos, (uso de la palabra en asambleas)..."*

Fortalezas y oportunidades respecto a las políticas institucionales de Cooperación

Se aprecia un reconocimiento a la necesidad de hacer un **uso no sexista del lenguaje**, aunque es necesario seguir avanzando en el uso del lenguaje inclusivo.

El enfoque de **equidad de género se reconoce como un elemento fundamental** en el modelo de desarrollo que tiene que apoyar la cooperación.

Se reconoce el enfoque Género en el Desarrollo (GED) como el **referente** a la hora de marcar el modelo de integración del enfoque de género en proyectos.

2.2. Áreas de mejora

Áreas de mejora respecto a Políticas y Productos de ONGD

Se observa que la mayor parte de las organizaciones no explicitan en sus documentos identitarios que tengan un **compromiso organizacional** a favor de la **equidad de género** (78,95% de organizaciones que no hacen alusiones específicas a género frente al 15,80% que sí las hacen). Si bien el hecho de no incorporar alusiones explícitas a la equidad de género **no significa que en la práctica no se hagan apuestas** a favor de ella, **sí denota hasta qué punto esa apuesta se considera parte de la identidad** y del *leit motiv* de la organización.

El porcentaje de organizaciones que han definido una política o estrategia de género o un plan de igualdad no es nada desdeñable, un 36,85% de quienes han contestado el cuestionario. Sin embargo, se aprecia que algunas de estas organizaciones son entidades grandes, de ámbito estatal, y su política o estrategia no se ha definido en la delegación de Extremadura sino en la sede central. Este hecho, si bien denota una apuesta institucional por incluir el género en la definición política de la entidad, **dificulta conocer el nivel de apropiación de esta apuesta por parte de la delegación de Extremadura**. Un área de mejora en este ámbito sería trabajar en la asunción de la apuesta por la equidad en las delegaciones locales.

Respecto a las **capacidades de género de las organizaciones**, se aprecia que el **nivel de profundidad de la formación es desigual** dependiendo de la organización, y que **las personas formadas se concentran sobre todo en el área técnica**. Estos datos reflejan, por un lado, que está ampliamente asumida la importancia de contar con formación en género y la necesidad de incorporarla como una de las materias a manejar dentro del ámbito de la Cooperación y por otro, que el peso de las capacidades de género se concentra mucho en el ámbito técnico, lo cual no siempre es garantía de que permea a toda la organización y, sobre todo, a la identidad de la organización.

Respecto a la **composición de los órganos de dirección**, casi la mitad de las organizaciones que han contestado al cuestionario tienen **instancias de decisión compuestas por mayor número de hombres que de mujeres**. Solamente hay una organización paritaria y sí se da el caso de órganos formados sólo por mujeres (15,80%) o sólo por hombres (5,25%). Este dato ratifica la realidad de las ONGD de Cooperación del Estado, cuya estructura se caracteriza por tener más mujeres que hombres en las bases y en los ámbitos técnicos y administrativos, y más hombres que mujeres en las instancias de decisión.

Si nos fijamos en **cómo los productos o proyectos de las organizaciones incluyen la perspectiva de género**, se observa que cerca del 60% de las ONGD no desarrollan ningún proyecto específico orientado a trabajar la equidad de género y/o el empoderamiento de las mujeres. En los proyectos de temáticas generales, más del 80% afirma integrar objetivos, resultados y/o indicadores de género, pero en la mayor parte de los casos lo que se incluyen son indicadores de participación de mujeres, lo cual no se puede considerar que sea integrar el enfoque de género. En este sentido, **se percibe confusión respecto a lo que significa integrar el género en**

los proyectos y, por extensión, respecto a lo que se considerará transversalizar la perspectiva de género. Ello se puede deber a que la formación en género de la que se ha hablado en párrafos anteriores se queda –en general- en un nivel básico y no profundiza lo suficiente como para tener un buen manejo técnico de la materia.

Áreas de mejora respecto a Valores Organizacionales de ONGD

En las encuestas se constata la presencia de **respuestas un tanto dispares entre la sensibilidad de género en las organizaciones**. Es posible encontrar algunas que califican esta sensibilidad con el máximo posible (5) y otras que o expresan no estar en condiciones de dar una calificación o que ubican dicha calificación en niveles bajos (2).

Algunas organizaciones creen que ya tienen la perspectiva de género incorporada (5/5) y que no es necesario seguir profundizando en ella. Por otro lado, entre las ONGD que sí tienen una reflexión de género, ésta no siempre se plasma en documentos internos que la recojan.

Las ONGD que tienen una mayor reflexión consideran que las ONGD de la cooperación extremeña incorporan el género **más desde una estrategia instrumental en proyectos que desde una mirada política**.

En cuanto a la incorporación en los proyectos, en ocasiones hay una mirada un tanto simplista que reduce la incorporación de la perspectiva a un análisis de la cantidad de mujeres destinatarias de los proyectos pero no desde la perspectiva de igualdad.

El **enfoque MED** es el más común en los proyectos aunque en ciertos casos (los menos) pueden encontrarse proyectos con un enfoque GED. La sensibilidad hacia la incorporación de una perspectiva transformadora nace más de la implicación de las personas técnicas (equipos que tienen una importante rotación) que de la estrategia política de transformación de las juntas directivas.

La dedicación al trabajo de las personas en ONGD implica mucho más tiempo que el requerido en otros sectores, por lo que la **conciliación de la vida familiar y personal habitualmente resulta una zona de conflicto**. Para establecer un control de las horas dedicadas, algunas organizaciones recurren a instrumentos de registro de actividades, aunque esto no resuelve el problema de fondo.

Áreas de mejora respecto a la CONGDEx

Del examen de los **estatutos** de la CONGDEx se aprecia que a lo largo del texto **no se recogen en ningún momento referencias explícitas al trabajo por la equidad de género**, ni entre sus fines (formulados de manera muy genérica) ni en las funciones de los diferentes cargos de la Junta.

Respecto a las **imágenes** utilizadas en las herramientas de comunicación de la CONGDEx, si bien **reflejan a hombres y mujeres y visibilizan roles no tradicionales**, se echa en falta –en las imágenes de los hombres- una mayor visibilización de roles alternativos a los de la masculinidad tradicional (labores de cuidado, por ejemplo).

Según percepciones volcadas en los cuestionarios y talleres realizados en la elaboración participada de este Diagnóstico, algunos agentes afirman que la **reflexión sobre género en la Coordinadora** extremeña de ONGD tiene poco recorrido, en la medida en que **no ha habido mucho contacto entre movimiento feminista y las ONGD**. El género ha ido llegando y se ha tomado como algo que hay que trabajar, pero se ve más como algo orientado a los proyectos de Cooperación al Desarrollo, que como una clave de reflexión dentro de la organización, o un enfoque que incluir en los sectores a trabajar en EpD.

No existe una **política presupuestaria con respecto a Género**, a pesar de que la tendencia es dedicar cada vez más fondos, y que existen líneas establecidas en el Plan Estratégico que necesitan presupuesto para su ejecución.

A día de hoy **no existe un grupo de trabajo de género** dentro de la estructura de la CONGDEX. Desde el equipo técnico y la Junta de la CONGDEX existe una percepción común de que se podría crear un grupo autónomo (similar al existente de EpD por ejemplo), con presencia de una representante de la Junta Directiva y que creciera y funcionara con el impulso de ONGD de la CONGDEX.

Dentro de la **estructura directiva de la CONGDEX**, **no existe una vocalía formal de género** (aunque existan para otras temáticas de manera más formal que efectiva), pero sí una asignación informal de las responsabilidades de género en una persona concreta. Creemos que se debe aprovechar la oportunidad que brinda esta circunstancia para formalizar dicha vocalía y dotarla de medios, tiempos y recursos para liderar este y otros procesos relacionados con la internalización de género en la estructura de la CONGDEX.

Existe una percepción **crítica hacia el modelo organizacional jerárquico**, en detrimento de un sistema organizativo más horizontal. En este sentido, **se echa en falta una mayor cultura organizacional orientada a los cuidados**, y no tanto a la eficacia y la gestión de los productos. Esta preocupación está más vivenciada por el equipo técnico.

Respecto al **escenario externo e interno** para poder avanzar hacia una mayor interiorización de la cultura de equidad de género entre las ONGD de Extremadura, la Junta de la CONGDEX detecta una serie de **debilidades y necesidades** a las que hacer frente:

1. Las instituciones financiadoras de proyectos no contemplan una mayor puntuación a proyectos que incluyan acciones de género o iniciativas que tengan la equidad de género como sector y/o transversal.
2. Tampoco las instituciones prevén una convocatoria que asigne fondos a fortalecer a las ONGD sus capacidades de género, la medición del género en el proyecto, etc.
3. La perspectiva de género se incorpora muy mal a los proyectos porque faltan conocimientos, no están fortalecidas las capacidades para trabajar el género en el proyecto.
4. En los espacios de participación (asambleas, por ejemplo) el porcentaje de participaciones de hombres respecto de la participación de mujeres es muy desigual.

5. En la estructura de la CONGDEX no hay grupo de género, que lidere y haga seguimiento de las metas fijadas para avanzar en equidad.

Áreas de mejora respecto a las políticas institucionales de Cooperación

Todavía hay **avances que hacer en cuanto al uso no sexista del lenguaje**, pues se siguen utilizando el masculino como genérico, y expresiones como "los beneficiarios", que invisibilizan a mujeres y niñas, dificultan la identificación de cuáles son la condición, posición y realidad específica de la mitad de la población.

La presencia del enfoque de equidad de género se limita a un elemento opcional en el modelo de cooperación y en los proyectos.

El modelo GED es el referente más avanzado al que se hace referencia, pero **no se concretan las estrategias** para desarrollarlo, como por ejemplo la transversalización o el empoderamiento de las mujeres.

La implantación de criterios de baremación que garanticen que todos los proyectos de cooperación apoyados integran el enfoque de equidad de género es limitada.

2.3. Recomendaciones

Recomendaciones respecto a Políticas y Productos de ONGD

En el caso de las organizaciones que en la práctica tienen una apuesta clara por la equidad pero ésta no se refleja en sus **documentos institucionales**, se recomienda hacer el ejercicio de **revisarlos y visibilizar lo que en la práctica ya están haciendo**. Por un lado, porque de esa manera lo formal va a reflejar más fielmente lo real y, por otro, porque ello supone visibilizar y poner en valor la apuesta por la equidad. Para aquellas organizaciones que ni en la política ni en la práctica tienen una apuesta clara por la equidad, se recomienda que **establezcan unas metas**, aunque sean básicas, para comenzar a plantearse su posición al respecto.

En este sentido, en general, sería muy beneficioso promover procesos de reflexión organizacional para **que cada organización defina cuál es su posición respecto a la apuesta por la equidad de género** y, a partir de ahí, establezca caminos para vehicular los objetivos organizacionales de equidad que se marque. La realidad de las organizaciones es muy diversa y los ritmos no tienen que ser, por supuesto, idénticos, pero sí podría ser pertinente **impulsar un punto de partida común**, a partir del cual cada organización ponga las bases de lo que le gustaría lograr y camine en esa dirección.

Respecto a las **capacidades de género**, aprovechando la oportunidad que supone que un nivel tan alto de organizaciones tenga personas formadas en género, se recomienda **seguir incidiendo en ello y definir unos objetivos de formación y sensibilización a nivel de las ONGD de la Coordinadora**. De esta manera, se podría trazar un itinerario de formación que tenga en cuenta la realidad diversa y que establezca diferentes niveles y temáticas.

En relación al **equilibrio mujeres/hombres en las instancias de decisión**, independientemente de que **cada organización debe llevar a cabo su proceso de reflexión y el establecimiento de medidas** para tender a una estructura paritaria, podría ser interesante que, a nivel de la CONGDEX, pudiera definirse algo así como un **“Código de Equidad de Género”**, que establezca cuáles son los mínimos considerados necesarios (entre los cuales se encuentre poner las vías para que en un medio plazo todas las organizaciones cuenten con una estructura paritaria en las instancias de decisión).

Respecto a la **integración de la perspectiva de género en los proyectos**, dado que en las respuestas de los cuestionarios se aprecia que la transversalización es una meta deseable, **se recomienda que dentro de las organizaciones se socialice qué significa transversalizar la equidad de género, y se pongan los medios para que esa transversalización deseada se refleje de manera real en los proyectos**. Esto puede implicar acciones en dos niveles: por un lado en el organizacional, ya que se requiere una reflexión compartida para apropiarse del concepto, y por otro en el técnico, ya que para evitar que el género se “evapore” es necesario también un manejo técnico, que permita aterrizar la apuesta por el género en objetivos concretos, indicadores reales y medibles y acciones específicas.

Recomendaciones respecto a Valores Organizacionales de ONGD

Sería beneficioso **establecer estrategias diferenciadas de trabajo** con aquellas organizaciones sensibilizadas con la perspectiva de género y aquellas que no lo están. En este sentido, se recomienda impulsar procesos de sensibilización entre aquellas organizaciones que o desconocen o no incluyen el género en sus proyectos y en su estructura organizacional. Asimismo, podría ser interesante promover un espacio de **transferencia de conocimiento** entre organizaciones con experiencia en género y las que no lo tienen.

En relación a la **integración de la perspectiva de género en los proyectos**, sería muy útil **incentivar un debate sobre cuál es la mejor estrategia para ello** (transversal o sectorizar). La meta deseable sería que la incorporación de la perspectiva de género en proyectos se transforme en una estrategia política a partir del análisis de sus estructuras y cultura.

De cara a avanzar desde lo técnico a lo estratégico, se recomienda **sentar las bases de procesos mediante los cuales todas las ONGD realicen una reflexión interna** sobre su estructura, productos y cultura que desemboque en la elaboración de sus propias políticas de género. En este sentido, sería importante incidir en la **formación y reflexión de las juntas directivas**, de cara a sensibilizar sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género más allá de los proyectos.

Para las organizaciones que tienen una autopercepción muy alta sobre su sensibilidad de género (5/5), sería interesante generar un proceso de reflexión para establecer un **diagnóstico más realista sobre las discriminaciones invisibilizadas**.

Respecto a las **capacidades de género**, sería necesario formar a las ONGD extremeñas sobre la incorporación de la perspectiva de género en proyectos desde

una **mirada transversal y transformadora**, que permita dotarse de herramientas para incorporar el enfoque GED en los proyectos y superar el MED.

En relación a la **conciliación**, se recomienda establecer **planes de conciliación lo más exhaustivos posible**, de modo que se establezcan criterios que permitan compatibilizar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras en ONGD extremeñas

Sobre el **uso del lenguaje**, se aconseja **promover la creación de un protocolo** para la orientación en el uso de lenguaje no sexista.

Por último, en lo que respecta a los **liderazgos**, sería positivo promover un **proceso de formación y reflexión** sobre los liderazgos presentes en la cooperación extremeña, contrastando los que se encuentran en las organizaciones y los de las instituciones.

Recomendaciones respecto a la CONGDEX

Si bien las **políticas de la CONGDEX** han experimentado una notable mejoría tanto en la inclusión de un lenguaje sensible al género como en la adopción paulatina de objetivos y propuestas concretas de Equidad de género a nivel estratégico, sería recomendable una revisión de los documentos más antiguos de la coordinadora para actualizar, tanto el lenguaje como su posicionamiento respecto a la equidad.

También sería deseable una **mayor visibilización de los compromisos adquiridos** por las ONGD en los diferentes documentos consensuados, pues se refleja en ellos un grado de implicación y responsabilidad pro-equidad que debiera ser recordado y puesto en valor.

En lo relativo a la **política presupuestaria**, sería recomendable que la tendencia actual se mantuviera y se formulase un compromiso político de reserva de fondos para cuestiones de Género en la CONGDEX.

Con respecto al análisis de la **Estructura de la CONGDEX**, en la línea de procurar una política laboral sensible al género, podríamos recomendar una lectura de la conciliación más orientada a lo personal (no solo a lo familiar), o a incorporar medidas de acción positiva para las mujeres en un sector donde, a pesar de la alta feminización de las estructuras, existe un techo de cristal para acceder a los puestos de mayor responsabilidad.

Para garantizar una participación equitativa en las estructuras de decisión de la CONGDEX, recomendamos identificar procedimientos internos que contribuyan a la igualdad de oportunidades y la equidad de género en la organización (por ejemplo, medidas de acción positiva para las mujeres, control de las intervenciones en plenarios, política de cuidados...)

Desde el equipo técnico y la Junta de la CONGDEX existe una percepción común de que se podría crear un **Grupo de Género** autónomo (similar al existente de EpD por

ejemplo), con presencia de una representante de la Junta Directiva y que creciera y funcionara con el impulso de ONGD de la CONGDEX.

A este respecto, se identifican **algunas organizaciones con especial sensibilidad de género** (y/o feministas) que podrían empoderarse colectivamente en esta línea e implicarse en ello. Este proceso requeriría del impulso de las personas técnicas y representantes de la CONGEX y del refrendo y la legitimidad de la Asamblea de ONGD. Asimismo, creemos que se debe aprovechar la oportunidad que brinda esta circunstancia para formalizar la **vocalía de género** en la estructura orgánica y dotarla de medios, tiempos y recursos para liderar este y otros procesos relacionados con la internalización de género en la estructura de la CONGDEX.

Por otro lado, existe una percepción crítica hacia el modelo organizacional jerárquico, en detrimento de un sistema organizativo más horizontal. En este sentido, se echa en falta una **mayor cultura organizacional orientada a los cuidados**, y no tanto a la eficacia y la gestión de los productos.

Respecto a las **capacidades de género**, recomendamos ahondar en la **formación teórica en Género**, necesaria para el fortalecimiento de las capacidades de género en proyectos, vinculándolo cada vez más a cuestiones estratégicas orientadas a lo organizacional.

Por último, en referencia a la **Visión de Género de la CONGDEX**, hacemos propios los Objetivos y Estrategias que la Junta de la CONGDEX hiciera suyas, animando y recomendando recabar el compromiso colectivo de la Asamblea de ONGD de la Coordinadora para su consecución:

Objetivos y Estrategias a plantearse en Género hacia 2016, en lo que sería un compromiso con la equidad de género a asumir y apoyar por parte de las ONGD de la CONGDEX:

Objetivos 2015-2016

1. **Fortalecer las capacidades del personal** de las ONGD para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos. Ofertar un servicio profesional *formado en género y proyectos para asesorar directamente a las organizaciones*
2. Desarrollar un **proceso de reflexión** entre las entidades de la CONGDEX para identificar debilidades en cuanto a la cultura organizacional proequidad de género
3. Crear un **grupo de trabajo de Género y Desarrollo** autónomo (por personal implicado, ONGD implicadas y funcionamiento y energía e impulso propio) dentro de la CONGDEX con apoyo de personal técnico de la CONGDEX. Su trabajo sería analizar el diagnóstico y ver hacia donde hay que ir con necesidades planteadas. Los grupos de trabajo que funcionan bien es porque tiene tareas, una persona de la Junta que le da impulso, una persona del equipo técnico que lo lideró, porque hace actividades que estimulan y gustan.
4. Conseguir la **implicación y sensibilización de las ONGD en tema de género**. Muchas organizaciones ya detectan que no están incorporando bien el

- género en los productos, sin embargo es más complicado ver la falta de integración de género en la gestión diaria.
5. Fortalecimiento de las **capacidades de género de la CONGDEX**, aprender a integrar el género en sus relaciones y trabajo diario, un proceso de reflexión interna (un proceso pro-equidad)
 6. Sensibilización e implicación de **otros agentes** de la Cooperación extremeña

Estrategias 2015-2016:

1. Una **primera Estrategia** centrada en **Fortalecimiento de Capacidades de los diferentes agentes**, a través de un Plan de formación que incluya objetivos diferenciados, contenidos demandados en función de sus necesidades-debilidades, metodologías apropiadas, etc..
2. Una **segunda Estrategia** dirigida a promover y acompañar la **Reflexión organizacional interna**. Tendrá distintas velocidades, y se podrán promover diferentes iniciativas (plan de conciliación, comunicación lenguaje inclusivo, etc...identificando los diversos públicos

Recomendaciones respecto a las políticas institucionales de Cooperación

Es **importante consolidar el uso no sexista del lenguaje** y evitar el uso del masculino como genérico, pues la utilización del lenguaje no inclusivo invisibiliza a las mujeres y las niñas. Si invisibilizamos a mujeres y niñas, estamos ocultando a las que son el 70% de las personas pobres en el mundo, por lo tanto las principales destinatarias de la cooperación.

Es imprescindible **desagregar por sexo la población beneficiaria**, y tratar de hacer un análisis específico de la realidad, condiciones y posición diferenciada de las mujeres y las niñas con respecto de los hombres, para poder así abordar las problemáticas de desigualdad.

El enfoque de equidad de género debería ser una apuesta política de las instituciones para garantizar que la cooperación llegue en condiciones de equidad a mujeres y a hombres. En este sentido, es fundamental que la integración del enfoque de equidad de género esté presente de manera explícita y con una presencia de peso entre los criterios de baremación de los proyectos, de forma que se garantice que todos los proyectos apoyados incluyen medidas específicas para mejorar las condiciones y atender los intereses estratégicos de las mujeres.

El modelo GED ha contribuido a la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y las niñas en todo el mundo y a su cambio de posición, pero es importante explicitar **estrategias concretas**, por ejemplo desde el **empoderamiento de las mujeres**.

3. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO

Este diagnóstico se ha planteado como un proceso en el que recoger dos tipos de informaciones: por un lado, datos cuantitativos, objetivos, respecto a cómo las organizaciones y la CONGDEX integran la visión de género en sus políticas y sus proyectos. Y por otro, información sobre percepciones, visiones, sensibilidades e interiorización de valores de equidad a lo interno de las entidades.

Para ello, se ha buscado la participación del mayor número posible de agentes de la cooperación extremeña, para poder conocer sus visiones, a través de diferentes herramientas: las preguntas del cuestionario orientado a todas las ONGD de la Coordinadora y las entrevistas y/o talleres con ONGD e instituciones.

3.1. Fases del proceso y agentes implicados

Desde el compromiso de **una gestión y comunicación** con desarrollar un proceso participativo, que garantice la pluralidad de visiones, la selección de los agentes clave ha seguido un proceso de **análisis de partícipes sociales**, que ha constado de los siguientes pasos:

- 1) Identificar los partícipes sociales de la Cooperación autonómica
- 2) Identificar sus intereses (necesidades) y realidades
- 3) Diseñar herramientas concretas para cada grupo de interés

En base a estos pasos, se ha trabajado con una **tabla de participantes** en el proceso, con grados diferentes de implicación. Para cada colectivo se ha establecido una **herramienta específica de recogida de información**: cuestionario, reunión en formato taller o entrevista (personal y/o grupal).

AGENTES DE LA COOPERACIÓN EXTREMEÑA		
Agente	Herramienta	Objetivos
Equipo técnico de la CONGDEX	Reunión/entrevista	<ol style="list-style-type: none">1. Recoger insumos para el diagnóstico sobre equidad de género de la cooperación extremeña2. Fortalecer las capacidades de género del equipo3. Identificar áreas de mejora y fortalezas/oportunidades para avanzar en el compromiso proequidad de la CONGDEX4. Seleccionar ONGD extremeñas especializadas en Género y Desarrollo
Junta de Gobierno de la CONGDEX	Taller	<ol style="list-style-type: none">1. Recoger insumos para el diagnóstico sobre equidad de género de la cooperación extremeña2. Fortalecer las capacidades de género de la CONGDEX3. Identificar principales resistencias y obstáculos para avanzar en el compromiso proequidad

ONGD de la CONGDEX	Cuestionario	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medir los conocimientos y experiencia de género del personal de las ONGD 2. Observar la sensibilidad de género del personal de las ONGD 3. Identificar el grado de compromiso pro-equidad de las ONGD como entidades 4. Recopilar toda la documentación institucional pro-equidad. 5. Identificar principales resistencias a los avances pro-equidad. 6. Expectativas y percepción de la utilidad y pertinencia del proceso mismo de diagnóstico.
ONGD de la CONGDEX	Entrevista-taller	<ol style="list-style-type: none"> 1. Observar la sensibilidad de género del personal de las ONGD 2. Identificar el grado de compromiso pro-equidad de las ONGD como entidades 3. Identificar principales resistencias a los avances pro-equidad.
ONGD de la CONGDEX con trabajo avanzado en género	Entrevista-taller	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la relación entre la integración de la perspectiva de género en proyectos, el nivel de compromiso político de género y una cultura organizacional pro-equidad de la ONGD 2. Identificar principales resistencias percibidas en el tejido asociativo e institucional extremeño de Cooperación en relación a los avances pro-equidad. 3. Identificar áreas de mejora y propuestas concretas pro-equidad para mejorar el trabajo en equidad de género de las ONGD
Agencia Extremeña de Cooperación (Director y técnica especializada en género)	Entrevista	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de compromiso político pro equidad de género de las instituciones 2. Identificar principales resistencias y obstáculos para avanzar en el compromiso proequidad 3. Identificar áreas de mejora y propuestas concretas pro-equidad para mejorar el trabajo en equidad de género de la cooperación extremeña
Responsable de Cooperación de la Diputación de Cáceres	Entrevista	
Responsable de Cooperación de la Diputación de Badajoz	Entrevista	

Tabla 1. Agentes de la cooperación extremeña implicados en el proceso de diagnóstico

3.2. Herramientas de recogida de información

La información requerida para el proceso de evaluación se ha obtenido de dos tipos de fuentes:

Fuentes primarias: agentes clave para la cooperación extremeña han ofrecido su visión y opiniones en relación a cómo integran la perspectiva de género sus organizaciones y la cooperación extremeña en general.

Fuentes secundarias: se ha analizado documentos relevantes, tanto de la Coordinadora como de las ONGD y las instituciones. En concreto:

CONGDEX	<ul style="list-style-type: none">◦ Estatutos◦ Reglamento de régimen interno◦ Plan Estratégico 2012-2016◦ Código de conducta◦ Memoria de actividades y gastos 2013◦ Documento de condiciones laborales◦ Página web y facebook
Instituciones públicas	<ul style="list-style-type: none">◦ Plan General de la Cooperación Extremeña 2014-2017 de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo◦ Bases reguladoras de las ayudas en materia de cooperación internacional para el desarrollo. (2014) La Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID)◦ Bases de la convocatoria de concesión de subvenciones para la cooperación internacional para el desarrollo en el año 2015" de la Diputación de Badajoz◦ Bases de la convocatoria de concesión de subvenciones para la cooperación internacional para el desarrollo en el año 2015 de la Diputación de Cáceres
ONGD	<ul style="list-style-type: none">◦ Documentos institucionales de:◦ Ayuda en Acción◦ CESAL◦ Entreculturas◦ Farmamundi◦ Fundación Mujeres◦ ONGAWA◦ Taller de Solidaridad

Para ambos tipos de fuentes, el equipo de **una** gestión y comunicación ha diseñado herramientas específicas de recogida de información, desde la clave de lograr extraer los datos necesarios para el análisis, y –en el caso de las herramientas para las fuentes primarias- adecuándolas a cada agente.

Para el análisis de **fuentes primarias**, se han utilizado las siguientes herramientas:

1. **Cuestionario**, orientado a las ONGD
2. **Guión para entrevista taller** a las ONGD
3. **Guión para entrevista taller** a las ONGD especializadas en género
4. **Guión para la reunión** con el equipo técnico de la CONGDEX
5. **Guión para taller orientado** a la Junta de la Coordinadora
6. **Guión entrevista** para las instituciones públicas

Una vez recogida la información a través de todas las herramientas descritas, los datos han sido agrupados y estructurados para ser analizados y obtener así los **resultados de la evaluación**,

3.3. Cronograma del plan de trabajo

	Junio	Julio	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Puesta en marcha del proceso							
Sesión de trabajo preliminar							
Análisis de documentación relativa al proyecto							
Sesiones de trabajo con los grupos objetivo							
Sesiones de trabajo con el equipo interno							
Sistematización de la información y elaboración del borrador de diagnóstico							
Documento definitivo de diagnóstico							

4. RESULTADOS

4.1. ONGD

En este apartado se agrupan los datos extraídos de los cuestionarios dirigidos a las ONGD de la CONGDEX en relación al nivel de integración de la perspectiva de género en las políticas institucionales de las organizaciones y en los proyectos y acciones que desarrollan. Asimismo, se extrae la información relativa al grado de formación en género de las personas que integran las organizaciones, así como al equilibrio mujeres-hombres en sus instancias de decisión.

Señalar que la información sintetizada en este capítulo se basa en los datos aportados por las 22 ONGD que han cumplimentado el cuestionario. La Coordinadora la conforma un total de 42 organizaciones, por lo que las que han respondido al cuestionario son un 52,38%

4.1.1. Políticas y productos

En primer lugar, respecto a **cómo se refleja la equidad de género o la igualdad en la Misión y/o la Visión que identifica a las organizaciones**, 4 de las 22 ONGD que han cumplimentado el cuestionario incorporan alusiones a estos conceptos en los documentos institucionales que definen su identidad. Otras 17 ONGD no hacen alusiones explícitas a estos conceptos y una de ellas no responde a esta cuestión. Se observa, por tanto, que **la mayor parte de las organizaciones que han aportado datos – el 77,27%- no explicitan en sus documentos identitarios que tengan un compromiso organizacional en favor de la equidad de género, y solamente un 18,18% de ellas incorporan contenidos relacionados con la equidad**. El 4,55% restante no ha contestado a esta pregunta, por lo que se desconoce el dato.

Si bien el hecho de no incorporar alusiones explícitas a la equidad de género no significa que en la práctica no se hagan apuestas a favor de ella, sí denota hasta qué punto esa apuesta se considera parte de la identidad y del *leit motiv* de la organización.

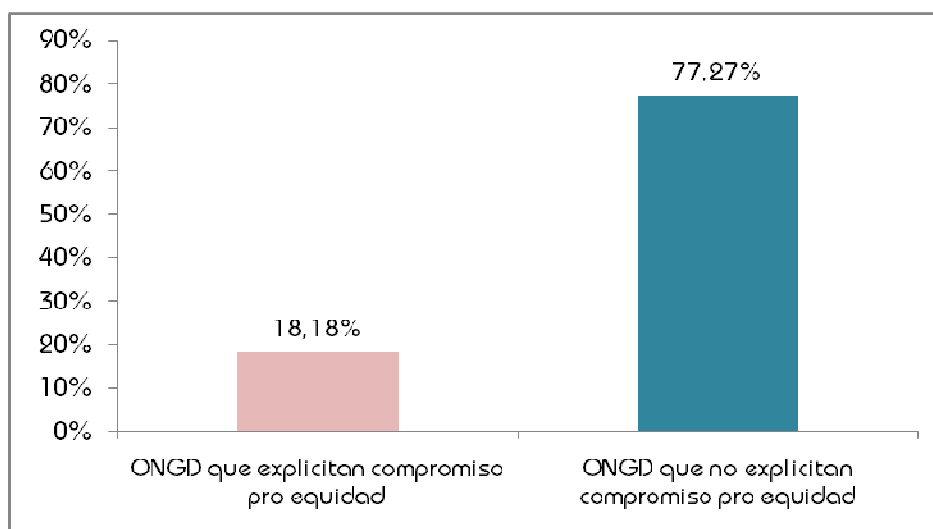


Gráfico 1. Porcentaje de ONGD que incorporan alusiones a equidad de género en documentos identitarios

En relación a la cantidad de **organizaciones que han definido una política o estrategia de género, o tienen un plan de igualdad**, 7 de las 22 ONGD que han aportado datos han construido algún documento al respecto: en algunos casos se trata de una política de género, en otras de una estrategia y en otras de un plan de igualdad. Las organizaciones que no cuentan con ningún plan específico de género son 14, mientras que una organización no contesta a esta cuestión, por lo que no tenemos datos.

En porcentajes, se observa que el **31,82% de las organizaciones que contestan al cuestionario han construido una política o estrategia de género, o un plan de igualdad, frente al 63,64% que no lo han hecho**. El porcentaje restante, el 4,55%, corresponde a la organización que no ha contestado a esta cuestión. De las organizaciones que no tienen un plan definido, una de ellas afirma estar en proceso de construcción.

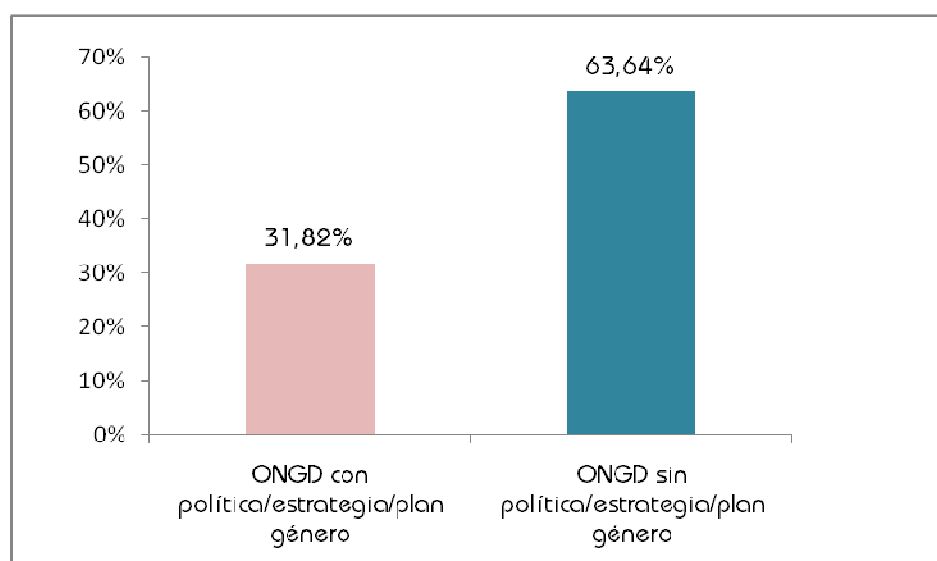


Gráfico 2. Porcentaje de ONGD que han definido política/estrategia de género o plan de igualdad

Respecto a las **capacidades de género de las organizaciones**, se aprecia que la mayoría cuentan con personas formadas en equidad de género. En concreto, 17 de las 22 ONGD que han respondido al cuestionario tienen entre su personal técnico, directivo o voluntario a personas con formación en género. La excepción la marcan las 4 organizaciones que no cuentan con ninguna persona formada en género (la organización restante no ha contestado a esta pregunta).

En porcentajes, se aprecia que **las ONGD con personas que han recibido capacitación específica en el tema suponen un 77,27% del total de organizaciones que ha contestado al cuestionario, mientras que las que no cuentan con ninguna persona formada suponen un 18,18%**. El 4,55% restante corresponde a una organización que no ha respondido a esta cuestión.

Se observa que **el área en que se concentran en mayor medida las personas formadas en género es el área técnica, seguida del equipo directivo y del voluntariado**. En algunos casos, solamente se encuentra formación en género en el equipo técnico, pero lo más habitual es que en una misma organización haya personas formadas en género tanto en el equipo técnico como en el directivo.

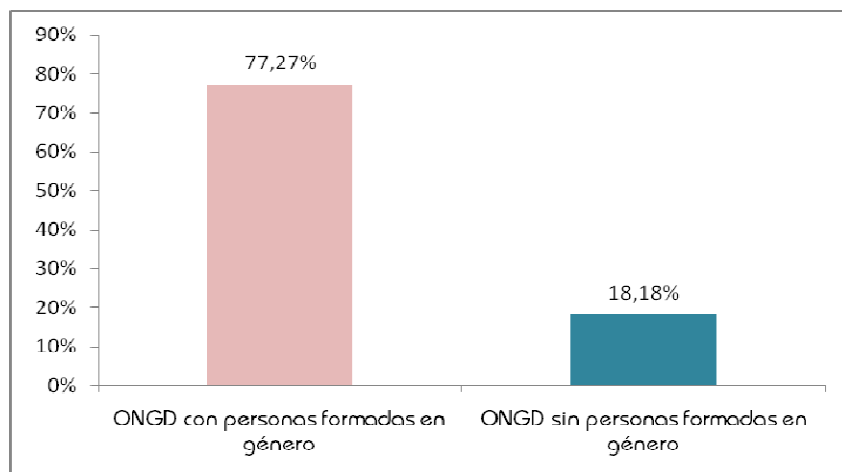


Gráfico 3. Porcentaje de ONGD con personas formadas en género

Respecto a la **composición de los órganos dirección**, en 10 de las 22 organizaciones la instancia de decisión está conformada por un mayor número de hombres que de mujeres. El caso contrario –más mujeres que hombres- ocurre en 4 organizaciones, mientras que solamente 2 ONGD cuentan con una estructura paritaria. También se da el caso de que en 3 organizaciones la instancia de decisión la conforman solamente mujeres y en 1 ONGD solamente hombres. Por último, una organización afirma que no cuentan con órgano de dirección real y otra no contesta.

En porcentajes, se observa que **la mayor parte de las organizaciones tiene instancias de decisión con mayor presencia de hombres que de mujeres –un 45,45% de las que ha respondido el cuestionario-.** El caso contrario, **más mujeres que hombres, se da en un 18,18% de organizaciones.** Por otro lado, **en un 13,64% de los casos se cuenta con órganos de decisión conformados únicamente por mujeres y en un 4,55% con instancias conformadas solamente por hombres.** Asimismo, otro 4,55% corresponde a organizaciones con estructura paritaria. Por último, el 4,55% restante corresponde a una organización que no ha respondido a esta cuestión

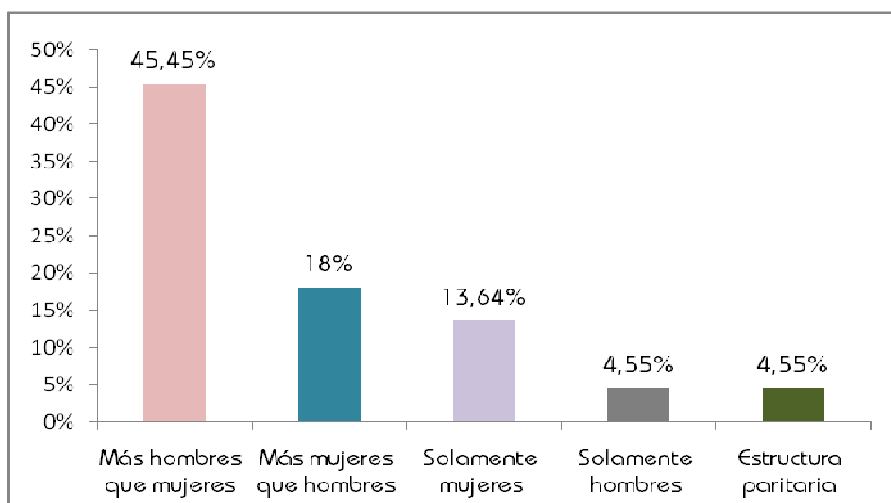


Gráfico 4. Composición de los órganos de decisión (cantidad de mujeres y de hombres)

Si nos fijamos en **cómo los productos o proyectos de las organizaciones incluyen la perspectiva de género**, 7 de las 22 ONGD desarrollan proyectos específicos orientados a trabajar la equidad de género, frente a 13 organizaciones que no cuentan con proyectos específicos en esta materia y 2 ONGD que no contestan a la pregunta.

En porcentajes, vemos que **las organizaciones que impulsan proyectos específicos orientados a trabajar la equidad de género y/o el empoderamiento de las mujeres son el 31,82% de las que han respondido el cuestionario, frente al 59,09% que tienen ningún proyecto específico**. El 9,09% restante corresponde a una organización que no ha respondido a esta cuestión.

Al observar si las organizaciones integran la perspectiva de género en los proyectos de temáticas generales, nos encontramos con que 18 ONGD afirman sí incluir objetivos, indicadores y/o actividades orientadas a la equidad de género en sus proyectos, frente a 2 que aseguran que no lo hace y 1 que no contesta a la pregunta. Asimismo, una de las organizaciones afirma que solamente trabajan proyectos específicos de equidad de género.

En porcentajes, **las organizaciones que afirman integrar contenidos de género en sus proyectos suponen el 81,82%, frente al 9,09 que aseguran que no lo hacen. Otro 4,55%** indica que solamente realiza proyectos de género y el 4,55% restante corresponde a una organización que no ha respondido a esta cuestión.

En este punto, queremos señalar estos porcentajes corresponden a las respuestas de las organizaciones, pero consideramos que son matizables ya que, al analizar la manera en que se responde la pregunta relativa a si se integra el enfoque de género en los proyectos, se observan contestaciones desiguales y **se percibe una confusión respecto a lo que significa integrar el género en los proyectos y, por extensión, respecto a lo que se considerar transversalizar la perspectiva de género**.

4.1.2. Valores organizacionales

Para comenzar el apartado de valores organizacionales haremos referencia en primera instancia a las respuestas recabadas en la encuesta con respecto a la pregunta: *Valorándolo del 1 al 5 (1 es muy poco, y 5 es mucho) qué puntuación darías a la **sensibilidad de género** de tu Organización.*

Estableciendo un **promedio** entre todas las respuestas recabadas no arroja un resultado de 3,525 lo que establece el promedio en una zona intermedia con tendencia a alta entre los máximos y los mínimos posibles. Es de destacar también que se constata la presencia de respuestas un tanto dispares entre la sensibilidad de género en las organizaciones. Es posible encontrar algunas que califican esta sensibilidad con el máximo posible (5) y otras que expresan no estar en condiciones de dar una calificación o que ubican dicha calificación en niveles bajos (2).

En este sentido, para el análisis estadístico, creemos que es mejor referencia el cálculo de la **mediana** de los resultados. Partiendo de este análisis es posible concluir que la autopercepción de sensibilidad de género de las organizaciones se sitúa en el 3.25, circunstancia que permite observar que la mayoría de las organizaciones consultadas han respondido que la sensibilidad de género de sus organizaciones es de 3.

Siempre en un análisis de las encuestas, un elemento que llama la atención es que algunas organizaciones han respondido con el **máximo del puntaje** (5/5). Este es un dato que sorprende pues hace sospechar que algunas organizaciones consideran que la sensibilidad de género es un continuo en el que puede establecerse un punto de llegada. Dicha circunstancia contradice a la mayor parte de la teoría que afirma que el trabajo en género es un camino en el que siempre es posible encontrar zonas de mejora y que deben promoverse procesos de reflexión para visibilizar aquellas áreas de discriminación invisibles.

Realizando un análisis más profundo de las respuestas y cruzándolas con las referidas a la pregunta *¿Consideras prioritario mejorar la integración de la perspectiva de género en tu organización?*, esta constatación, lejos de relativizarse, se profundiza. Muchas de las organizaciones que adjudican el máximo de puntaje a la sensibilidad consideran que ya no es necesario seguir insistiendo en esta área. Expresan respuestas del estilo: nuestra organización "integra la perspectiva de género tanto en sus proyectos como en derechos labores de sus trabajadores/as", "Nunca no se negado a nadie la colaboración y participación" o "Creo que ya está integrada esta perspectiva".

Entre las organizaciones encuestadas existen algunas que, tanto por su trabajo previo de reflexión, así como por el análisis de sus productos evidencian una prolongada trayectoria de inclusión de la perspectiva de género en su actividad cotidiana. Con el objetivo de profundizar las reflexiones enunciadas en los dos párrafos anteriores, se ha analizado sus respuestas a las mismas preguntas.

Sobre la sensibilidad de género de sus organizaciones, ninguna de ellas ha adjudicado el máximo puntaje a su respuesta (la mayoría la cuantifican en 4 sobre 5). Paralelamente, todas ellas consideran que es necesario seguir profundizando en la inclusión de la perspectiva, ya sea "para seguir avanzando", ya sea para tener presente de modo constante que sus "acciones, proyectos, etc. no produzcan un impacto negativo sobre la vida de mujeres" o "Para mejorar verdaderamente la calidad de vida de mujeres y hombres". Esta mirada crítica de las organizaciones con más reflexión de género sobre sus culturas o sobre sus productos evidencia que en la medida que más se trabaja sobre la temática, se construye una mirada menos autocomplaciente.

Con referencia a los **valores organizacionales**, otro dato relevante que surge de las encuestas es el relacionado con la prioridad que deben tener los ejes de trabajo dentro de la organización. De este modo se ha formulado la pregunta de la siguiente forma: *Clasifica del 1 al 5 la **prioridad que tu Organización considera que deben tener los siguientes ejes de trabajo** (1 es el menos prioritario, y 5 es el más prioritario): Lucha contra la pobreza, Equidad de género, Sostenibilidad ambiental, Promoción de los derechos humanos y Respeto a la diversidad cultural.*

De modo evidente el eje lucha contra la pobreza es el más prioritario en un número importantes de ONGD. Sin embargo, a los efectos de este apartado nos interesa analizar los datos con relación al eje *Equidad de Género*, que se expresan en el siguiente gráfico.

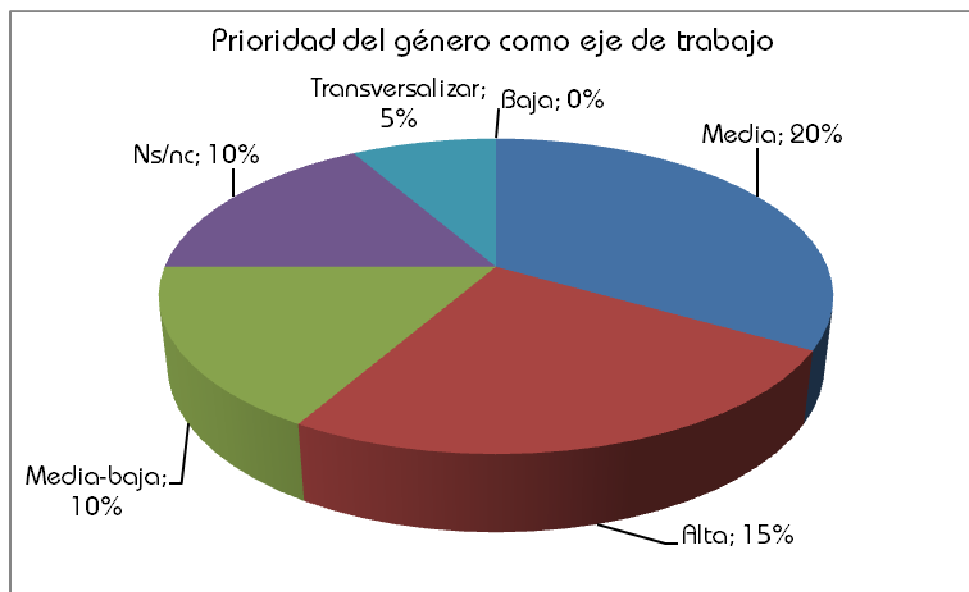


Gráfico 5. Prioridad del género como eje de trabajo para las ONGD

Tomando como base todas las encuestas, un dato que resulta alentador es que una cantidad significativa considera que la **Equidad de Género debe estar en una prioridad medio alta con respecto al resto de ejes (40%)**. De hecho, si analizamos los datos excluyendo del total a aquellas organizaciones que no contestan y a aquellas que transversalizan el género en todos sus proyectos, el porcentaje de quienes lo consideran una prioridad medio alta asciende al 47%.

Aunque es cierto que la forma en la estaba expresada la pregunta no habilitaba esa opción, otro dato interesante es que el 5% de las organizaciones considera que el género debe ser un eje transversal. Es de destacar que estas organizaciones coinciden con aquellas que tiene una reflexión más prolongada con respecto a la incorporación de la perspectiva de género en proyectos y estructura.

Con la intención de comprender el recorrido que han realizado estas organizaciones extremeñas con una larga trayectoria en la reflexión sobre género, se ha utilizado una herramienta cualitativa más adecuada para la extracción de datos: la **entrevista**. Aunque es cierto que estos datos no son extrapolables al resto de la cooperación extremeña, sus respuestas nos darán pistas sobre los posibles caminos a recorrer.

Aunque no corresponde a este apartado, y ya se ha analizado previamente, es pertinente mencionar que incluso entre las ONGD que tienen una reflexión de género, **la redacción de documentos internos que plasmen esa visión en estrategias concretas, es muy disímil**. Están desde aquellas que tienen elaboradas políticas de género, líneas de actuación, diagnósticos internos, protocolos para la prevención de violencia, planes de formación y comunicación, hasta las que tienen

una política no escrita que se ha construido (y se construye) a partir de los debates internos y de las problemáticas que surgen en el camino.

Lo que resulta evidente es que, teniendo o no una política escrita, estas organizaciones expresan una **reflexión permanente** sobre género. Ya sea en la incorporación de sus productos (eso sucede en todas las entrevistadas) así como en la forma en la que su trabajo afecta de modo diferencial a las mujeres y hombres de la organización. Esta mirada holística les ha permitido avanzar cada vez más en una incorporación transversal en la totalidad de los aspectos de las organizaciones (con diferencias de profundidad entre unas organizaciones y otras).

En cuanto a su visión **sobre la incorporación de una mirada de género en la cooperación extremeña en general**, estas ONGD tienen una visión un tanto crítica en lo que refiere al resto de las ONGD así como a las instituciones. En lo referente a las ONGD, aunque reconocen que fundamentalmente en Educación para el Desarrollo varias lo tienen incorporado en sus proyectos, coinciden en que la mirada se acerca más a la incorporación de la perspectiva más que en una estrategia transformadora desde el feminismo. Se puede extraer de sus palabras que la incorporación del género es **más una estrategia instrumental que política**. Los procesos de formación que han recibido varias ONGD han colaborado en incorporar la perspectiva en proyectos, no tanto así en una reflexión sobre las propias prácticas organizacionales.

Por otra parte, se expresa que la incorporación del género en proyectos en ocasiones es demasiado **simplista**. Las ONGD se dedican al objeto (sector) que trabajan, no a profundizan en los procesos. En ocasiones la incorporación de la perspectiva se reduce a un análisis de la cantidad de mujeres destinatarias de los proyectos pero no desde la perspectiva de igualdad.

Muchas ONGD aún mantienen una mirada un tanto asistencialista de la cooperación lo que también se traduce en sus proyectos de EpD. Ello deriva en que en la mayoría de los casos el enfoque **MED sea el más común en los proyectos**. También es de justicia mencionar que en algunos casos puede apreciarse que ciertas ONGD (las menos) trabajan desde un enfoque GED.

Para finalizar con el apartado de las entrevistas, se ha consultado a las ONGD sobre los **principales obstáculos para avanzar en género**. En este sentido, la mayoría coinciden en que generalmente la apuesta por género es **más de los equipos técnicos** que de las juntas directivas. La sensibilidad hacia la incorporación de una perspectiva transformadora nace más de la implicación de las personas técnicas (equipos que tienen una importante rotación) que de la estrategia política de transformación de las juntas directivas.

Con relación a los valores organizacionales, la última estrategia utilizada ha sido la realización de **dos talleres** (uno en Cáceres y otro en Badajoz) con ONGD extremeñas. De allí es posible también extraer algunas conclusiones en este sentido.

La primera de estas conclusiones es la constatación de **una situación muy diferente entre unas ONGD y otras**. Desde aquellas que han tenido un grupo de género,

por ejemplo, y a partir de su trabajo lo han transversalizado en proyectos y estructura; a otras que han tenido una persona responsable de género; hasta aquellas que ni siquiera se han planteado la necesidad de su existencia. Entre estas últimas uno de los argumentos más recurrente es que son pocas personas las que componen la ONGD y en su mayoría son voluntarias. Sin embargo, no parece argumento suficiente para que no se acuerde que alguna de esas personas realice la tarea de facilitar la incorporación de la mirada de género.

Resulta interesante que, en algunas oportunidades, la incorporación de la perspectiva de género es una **propuesta de las contrapartes**. Ante la necesidad de trabajar sobre el empoderamiento de mujeres en terreno, las contrapartes han sugerido a algunas organizaciones la incorporación de una mirada de género en sus proyectos. Como ha sucedido en general, esto ha repercutido mucho más en los proyectos que formulan antes que en la estructura de la propia organización.

El sector de las ONGD extremeñas no difiere con respecto al resto del Estado en cuanto a la disponibilidad horaria que el trabajo exige a las personas que lo desempeñan. Las personas participantes del taller coinciden que **los tiempos que dedican a sus organizaciones es mucho más extenso que en otros sectores**. Es habitual que se trabaje largas jornadas durante la semana, así como en sábados y domingos. Ello repercute, naturalmente, en la vida personal de quienes allí se desarrollan profesionalmente e implica un proceso de renuncia que no siempre es sencillo de controlar. Aunque las ONGD presentes expresaron que es un tema que preocupa y al que han intentado abordar reiteradamente, coinciden en que no han encontrado una solución definitiva. Las estrategias asumidas son diferentes dependiendo de la organización: en algunos casos se registran las horas que se dedican al trabajo y se analiza cada mes para poner en común si existen desbalances en lo que dedica cada quien; otras organizaciones tienen un plan de conciliación escrito y una herramienta en la que cada día registran las horas; en estos casos la dedicación exigida también depende de la situación familiar de cada persona. De todos modos, coinciden en que estas herramientas, aunque son un instrumento de mucha utilidad para visibilizar la dedicación, no solucionan el problema de fondo.

Otro tema analizado en el contexto de los talleres ha sido el **liderazgo** presente en las organizaciones. Ante esta consulta, las personas han identificado como valores importantes los siguientes: diálogo, conocimientos técnicos y metodologías de grupo, relaciones públicas, diplomacia, capacidad de motivar, creatividad, capacidad de relación con otras organizaciones y con instituciones. Siendo el sector altamente feminizado, los valores que se han descrito no son los identificados con roles masculinos (solo se mencionó una vez la capacidad de mando) aunque se reconoce la existencia de diferencias cuando el liderazgo es ejercido por un hombre o por una mujer. En la mayoría de los casos se desprende que los varones ejercen un poder más vertical y poseen menos capacidad de promover procesos horizontales.

Finalmente, en cuanto al **uso del lenguaje** hay un cuidado especial por evitar el masculino genérico y, aunque no todas las organizaciones trabajan igual, se expresa que el uso de términos inclusivos es la norma.

4.2. Instituciones

En este punto, analizamos la integración del enfoque de equidad de género en las instituciones extremeñas que destinan fondos a apoyar proyectos de cooperación para el desarrollo.

Para ello, hemos realizado un análisis de los documentos que regulan la distribución de las ayudas a proyectos de cooperación para el desarrollo de las diferentes instituciones extremeñas, en busca de elementos que indiquen en qué medida la equidad de género se encuentra integrada entre las prioridades que marcan la cooperación extremeña. Asimismo, se realizaron entrevistas con las personas responsables de las instituciones públicas abajo referidas.

Respecto al análisis de documentación, la información revisada ha sido la siguiente:

- Plan General de la Cooperación Extremeña 2014-2017 de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo
- Bases reguladoras de las ayudas en materia de cooperación internacional para el desarrollo. (2014) La Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID)
- Bases de la convocatoria de concesión de subvenciones para la cooperación internacional para el desarrollo en el año 2015" de la Diputación de Badajoz
- Bases de la convocatoria de concesión de subvenciones para la cooperación internacional para el desarrollo en el año 2015 de la Diputación de Cáceres

Los criterios aplicados al análisis de los documentos han sido:

- Uso no sexista del lenguaje
- Presencia explícita de referencias a la equidad de género como una prioridad en las políticas de cooperación para el desarrollo
- Peso otorgado al enfoque de equidad de género en las baremaciones de los proyectos
- Estrategias de transversalización del enfoque de equidad de género en los proyectos.

Los resultados del análisis documental han sido los siguientes:

En lo que se refiere al *Plan General de la Cooperación Extremeña 2014-2017 de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo*:

La discriminación por motivo de género, se menciona, entre otras, como una razón para ofrecer protección a grupos en riesgo de exclusión.

Entre los ejes de trabajo que deben articular todos los proyectos, se incluye de forma explícita el enfoque de Género en el Desarrollo, junto con el enfoque de derechos.

Entre las líneas de acción, la quinta es la incorporación de la perspectiva de igualdad de género a todos los niveles y en todas las fases de la intervención, explicitándose el enfoque GED.

La discriminación por razón de género se menciona entre las posibles discriminaciones de las personas refugiadas.

En lo que se refiere a las *Bases reguladoras de las ayudas en materia de cooperación internacional para el desarrollo. (2014) La Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID)*:

A lo largo de todo el documento de las bases reguladoras, no hay una utilización generalizada del lenguaje inclusivo, dado que se usa el masculino como genérico para referirse a mujeres y hombres.

Esta pauta se repite en lo que se refiere a la población beneficiaria, pues se habla de "los beneficiarios". Esto contribuye a invisibilizar a las mujeres que forman parte de la población beneficiaria del proyecto, y dificulta también la identificación de desigualdades entre mujeres y hombres.

En cuanto a los criterios de baremación de los proyectos, de los 18 puntos asignados a la adecuación a las prioridades del plan director, se asignan 3 como máximo si la perspectiva es transversal a todo el proyecto. En el mismo punto, si el proyecto "no contiene elementos relacionados con el género" se asigna una puntuación de 0, pero no es un criterio excluyente.

En lo referente a la integración de la perspectiva de género en las diferentes fases del proyecto, la puntuación máxima que se asigna es de 5 puntos si la perspectiva de género es transversal a todo el proyecto. Destaca el hecho de que se asignan entre 1 y 2 puntos si "se tienen en cuenta aspectos relacionados con el género, pero no enfoque GED. Si el proyecto "no contiene elementos relacionados con el género" se asigna una puntuación de 0, pero no es un criterio excluyente

Sobre las *Bases de la convocatoria de concesión de subvenciones para la cooperación internacional para el desarrollo en el año 2015" de la Diputación de Badajoz*:

En el documento de las bases regulatorias se utiliza el masculino como genérico y no se desagrega por sexo a la población beneficiaria

En los criterios de adjudicación, la integración de la perspectiva de género, junto con la sostenibilidad ambiental, suponen un máximo de 5 puntos de entre los 50 que suponen la evaluación técnica

En cuanto al análisis de las *Bases de la convocatoria de concesión de subvenciones para la cooperación internacional para el desarrollo en el año 2015 de la Diputación de Cáceres*:

Aunque se hace un esfuerzo por no hacer un uso no sexista del lenguaje, manifestado en el uso de barras y de términos como persona, se usa a menudo el masculino como genérico.

La defensa de la igualdad de género se menciona entre los posibles temas de sensibilización de los proyectos de educación para el desarrollo.

No hay ninguna referencia a la equidad de género entre los requisitos o los criterios de valoración de los proyectos.

4.3. Coordinadora de ONGD de Extremadura (CONGDEX)

En este apartado se realiza un análisis del grado de incorporación de la equidad de género en la CONGDEX a partir del análisis de sus políticas, estructura y valores que nutren su cultura organizacional.

El objetivo es dotar a la CONGDEX y sus organizaciones miembros de reflexiones a partir del diagnóstico sobre la incorporación de la perspectiva de género a nivel organizacional, de cara a encontrar puntos críticos sobre los que trabajar en el futuro.

4.3.1. Políticas

Toda organización (o red de organizaciones en este caso) tiene una Política en la que se definen sus objetivos, su concepto de Cooperación al Desarrollo, su misión, su visión y sus posicionamientos ideológicos (políticos, ideológicos, humanitarios...). Podríamos considerar la Política de una organización su punto de partida y su marco ideológico en su quehacer diario.

Una parte esencial de esas políticas son los documentos institucionales que *ordenan* y guían la actuación organizacional (estatutos, plan estratégico, política de género,...). Si bien, analizar o diagnosticar únicamente lo que las organizaciones dicen de sí mismas que son (autodefinición) nos daría un resultado incompleto, ya que como sabemos no siempre hacemos lo que decimos que hacemos o lo que queremos hacer.

Los 3 ámbitos que se han analizado para tener una idea clara de cuál es la Política Institucional de la CONGDEX son:

- Autodefinición. Qué decimos que somos
- Imagen: como nos mostramos y como nos ven
- Financiación. Cómo financiamos el cumplimiento de nuestras metas como institución.

a) Auto-definición

Un primer nivel de análisis de la Política de una Institución sería la autodefinición que la organización hace de sí misma.

Para analizar esta auto-definición hemos identificado los documentos institucionales que constituyen o contienen la Política de la organización (documento de planificación estratégica, estatutos, documentos de reglamento de régimen interno) que pueden tener diversas denominaciones pero tienen en común que auto-definen la organización, y hemos hecho una lectura de género.

El principal documento de estructuración de una organización son sus estatutos. Del estudio desde el análisis de género de los **Estatutos de la CONGDEX** podemos

concluir que en la mayor parte del texto no hay un lenguaje inclusivo (socios, presidente, directivos...). Sin embargo es de destacar que los cargos de la Junta Directiva sí reflejan un lenguaje no sexista al diferenciar masculino y femenino (Presidente/a, Secretario/a,...), con lo que ya en ese momento se percibe una sensibilidad hacia el tema que empieza a reflejarse en parte en sus documentos. A lo largo del texto no se recoge en ningún momento referencia explícita alguna al trabajo por la equidad de género, no entre sus fines (formulados de manera muy genérica) ni en las funciones de los diferentes cargos de la Junta.

Del análisis del **Reglamento de Régimen Interno** podemos extraer no se respeta el lenguaje inclusivo, con referencias al masculino genérico (*"el representante, los directivos, los socios,,,"*), expresiones que se mezclan con otras que buscan claramente el lenguaje inclusivo. Es interesante apreciar que dentro de la categorización de faltas muy graves en que pudieran incurrir las ONGD miembros esta:

"El ejercicio de actividades que vayan en contra de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas o que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición personal o social."

Podemos concluir al respecto que la desigualdad de género, de identificarse y concretarse podría suponer una falta muy grave por parte de la ONGD que incurra en ella.

Respecto a las referencias a la equidad de género, se menciona expresamente en el artículo 29 "De los cargos en la Junta Directiva", promoviendo (sin obligar) la paridad en los cargos electos:

"Para la composición de la Junta Directiva se promoverá la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, de modo que la distribución de los cargos de Presidencia, Vicepresidencia, Tesorería y Secretaría sea preferentemente paritaria entre ambos sexos"

No hay más allá de lo dicho en el párrafo anterior ninguna otra referencia a la equidad de género, ni como principio rector ni como transversal en los procesos de trabajo.

De la lectura de género del **Plan Estratégico de la CONGDEX** para el periodo 2012-2016, actualmente en periodo de vigencia, podemos destacar las siguientes observaciones:

- a. el **lenguaje no sexista** inclusivo utilizado a lo largo de todo el documento, lo que refleja una sensibilidad creciente y una interiorización de la perspectiva de género en el uso del lenguaje. Se utilizan expresiones neutras inclusivas (personas, bases sociales,...) y el lenguaje femenino específico para grupos conformados exclusivamente por mujeres (trabajadoras de la CONGDEX, por ejemplo)

- b. en la contextualización del **análisis externo** en el que se mueve la CONGDEX y sus entidades asociadas se constata una paulatina pérdida de presencia del enfoque de género en el desarrollo,
- c. Se plantea la **Misión de la CONDEX** desde la promoción de "procesos de transformación global, encaminados a luchar contra la pobreza y defender los Derechos Humanos". Si bien no existe referencia explícita a la equidad de género, se entiende que el enfoque de transformación social implica necesariamente la integración del enfoque de género.
- d. En la definición de la **Visión**, en cambio, la CONGDEX apuesta por integrar transversalmente la perspectiva de género tanto en sus propuestas como en su gestión interna."
- e. En la planificación estratégica se plantean tres líneas estratégicas de actuación para el periodo, en la Línea 1. FORTALECIMIENTO DE LA COORDINADORA EXTREMEÑA Y LAS ORGANIZACIONES ASOCIADAS se incluye un Objetivo estratégico (3º) **Impulsar procesos que fomenten la participación y la reflexión sobre equidad de género**. En esta línea, la CONGDEX se plantea la transversalización de género tanto en sus estructuras como en las de las ONGD miembros. Este Objetivo estratégico se concreta en varias acciones:
- Acción 1.3.1- Analizando y auto-evaluando los conocimientos, posicionamientos y aplicaciones de la perspectiva de género a nivel organizacional en la CONGDEX.
 - Acción 1.3.2- Diseñando un proceso de incorporación de la perspectiva de género a nivel organizacional y con visión de futuro, tomando como referencia el conocimiento y experiencia de redes y organizaciones expertas.
 - Acción 1.3.3- Reflexionando y formando a las organizaciones asociadas, grupos de trabajo, junta directiva y equipo técnico en perspectiva de género.
- f. Por otro lado, en la Línea 2. FORTALECIMIENTO DE REDES Y DE LA SOCIEDAD CIVIL, se apela a la responsabilidad de la Coordinadora en la transformación social hacia un nuevo modelo de desarrollo mediante la colaboración y el trabajo en red y el establecimiento de alianzas con grupos feministas.
- g. En último lugar, señalar que en la parte final del documento se enumeran una serie de criterios transversales, el primero de ellos el de Género, que se trabajará a través de las siguientes acciones:
- En los documentos y análisis presentados se utilizará un lenguaje incluyente.
 - Se promoverá la paridad por parte de la CONGDEX en los espacios de representatividad.
 - Se garantizará un reparto de tareas equitativo.
 - Se garantizará la participación de mujeres y hombres en el proceso, mediante medidas concretas para fomentar el interés de unas y otros, subsanando las dificultades personales o laborales que obstaculicen la participación.
 - Se promoverá una recopilación de datos desglosada por sexo.

Por otro lado, de la revisión del **Código de conducta** (redactado en pero reformulado en 2008), destacamos el punto relativo a:

"Las ONGD deberán adoptar las medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad, o religión. Así mismo, las ONGD desarrollarán políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género...en la institución."

Destacar también como se nombran y reivindican como valores "radicales" de las ONGD: la justicia, la solidaridad, la responsabilidad y **la equidad de género**.

b. Imagen

Para el estudio o análisis de género de la imagen (gráfica) que la CONGDEX ofrece en su comunicación externa, hemos tomado de referencia los siguientes elementos comunicacionales:

Página Web

En el caso del portal web de la Coordinadora extremeña de ONGD, podemos observar que la página de inicio no utiliza imágenes sexuadas, sino solamente el logo de la CONGDEX, los enlaces a diferentes campañas y exposiciones con sus imágenes corporativas y en el cuerpo central una selección de noticias. Estas noticias en el momento del estudio eran 5², de éstas 1 de ellas se refiere a la celebración del Día Internacional de la No violencia hacia las mujeres, otras 2 hacen mención a proyectos de desarrollo centrados en el empoderamiento político de las mujeres africanas de Guinea Bissau y las reivindicaciones de los derechos sexuales de las personas LGTB, y las otras dos mencionan el trabajo de un proyecto de inserción social de niñas y niños en la provincia de Badajoz, y un encuentro de las Coordinadoras autonómicas en Zaragoza.

Así, podríamos decir que, en primer lugar se ha introducido exitosamente a día de hoy el lenguaje inclusivo en esta plataforma de comunicación. Y en segundo lugar, que además de respetarse el lenguaje no sexista los contenidos mismos del portal tienen un enfoque de género, por cuanto al menos 1 noticia de 5 es feminista, y otras dos reflejan contenidos y sensibilidad de género, lo que significa un 65% de los contenidos ofrecidos. Las imágenes por su parte, reflejan a hombre y mujeres y visibilizan roles no tradicionales, si bien en el caso de los hombres se echan en falta una mayor visibilización de roles alternativos.

Memoria de actividades y gastos 2013

Las imágenes de la última memoria publicadas en el portal web (2013), reflejan por igual a mujeres y hombres en actitudes de trabajo, reuniones, acciones de calle, etc...de forma igualitaria. No obstante, como reflejábamos antes, si bien a las mujeres se les retrata en alguna ocasión en el cuidado reproductivo, no así con los hombres. El trabajo en equidad de género llevado a cabo en el año 2013, que fue la realización de dos cursos de formación (sobre *Feminización de la pobreza* y sobre *Nuevas masculinidades*) esta fielmente reflejado, y contabilizado, como la producción de uso materiales audiovisuales producidos en dichos cursos.

-
- 1 El estudio de las herramientas de comunicación de la CONGDEX que nutren este apartado se ha hecho tomando de referencia las imágenes y contenidos colgados en noviembre de 2014
 - 2 En el recuento de noticias del portal web hemos obviado las referentes a publicitar las Memorias anuales que serán estudiadas en el siguiente apartado

Portal de Facebook

Del análisis del muro de *facebook* de la CONGDEX, podemos resaltar como la fotografía principal son dos mujeres africanas, en una actitud y actividad no tradicionales ni caritativas, aunque tampoco en una imagen de empoderamiento. Los enlaces a películas y música son claramente feministas y reflejan un compromiso con el papel de las mujeres y su visibilización. En el caso de los enlaces a programas de TV, hay una referencia a un programa religioso de cooperación y otro enlace a una página web política de orientación feminista (La Tuerka).

Podría concluirse del examen de todos los elementos, que los más actuales (relacionados con las redes sociales) son los de mayor orientación a la equidad de género y con contenidos feministas, si bien en líneas generales se aprecia una buena integración de la perspectiva de género (en imágenes y contenidos) en todos las herramientas de comunicación.

c) Redes y Alianzas

La CONGDEX, como toda red de organizaciones, tiene a su vez una política de alianzas con otras redes y organizaciones, más allá de aquellas que forman parte de la misma. Del análisis del listado de redes y alianzas de las que forma parte la Coordinadora extremeña podemos destacar las siguientes:

- Red extremeña contra la violencia de género
- Plataforma feminista extremeña por un aborto libre y gratuito

Analizando el Código de conducta, herramienta de consenso que es preceptivo para todas las organizaciones de la CONGDEX, observamos cómo se reconoce la igualdad de género como un objetivo aglutinador de las ONGD de la Coordinadora. Y lo que es más importante, se establece como objetivo común:

"Crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones. Así como promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos"

Sin embargo, según percepciones volcadas en los cuestionarios y talleres realizados en la elaboración participada de este Diagnóstico, algunos agentes afirman que la reflexión sobre género en la Coordinadora extremeña de ONGD, tiene poco recorrido en la medida en que no ha habido mucho contacto entre movimiento feminista y las ONGD. El género ha ido llegando y se ha tomado como algo que hay que trabajar, pero se ve más como algo más orientado a los proyectos de Cooperación al Desarrollo, que algo como para reflexionar dentro de la organización, o que incluir en los sectores a trabajar en EpD.

d) Financiación

Como última cuestión para auto-diagnosticar el grado de transversalización del género en la Política de la CONGDEX, quedaría por analizar la financiación específica con la que ha contado para ello. No se trata de analizar cuáles son las

fuentes de financiación de la organización sino de averiguar cuántos de esos fondos globales (recibidos a lo largo de un año) se destinan para transversalizar el género en las Políticas de la Coordinadora,

En este concepto de Financiación para la transversalización del género a nivel político, podríamos incluir la financiación para: elaboración de políticas internas de género (contratación de consultorías externas, liberar a personas de la organización para que puedan trabajar en ello), formación y capacitaciones al personal de la Coordinadora o de organizaciones que la integran en cuestiones de equidad de género, realización de talleres, seminarios, encuentros...

Así pues, realizando el ejercicio para el año 2013, podemos concluir que de los fondos totales ingresados (152.400,63 euros), se ha destinado a Género en los dos programas de formación y la producción de materiales audiovisuales un total de 2.625,30 euros directos³. Esto equivale a aproximadamente un 1,72% del presupuesto total anual.

El porcentaje en el año en curso (2014) ha aumentado por la puesta en marcha del Diagnóstico de género de la Cooperación extremeña, sería deseable que la tendencia se mantuviera y se formulase un compromiso político de reserva de fondos para cuestiones de Género en la CONGDEX.

4.3.2. Estructura de la CONGDEX

En la investigación "Perspectiva de género en las ONGD vascas", llevada a cabo en el año 2000 por la Coordinadora de ONGD de Euskadi, se señala lo siguiente sobre las estructuras:

"Los resultados de la investigación muestran que la desigualdad de género no es un fenómeno exclusivo de las sociedades del Sur. También dentro de las ONGD existe desigualdad entre mujeres y hombres, que se manifiesta sobre todo en el acceso diferenciado a las instancias de toma de decisiones y a la dirección de aquellas actividades consideradas el corazón de la institución. Sin embargo, nos llama la atención que las propias ONGD no están conscientes de la existencia e implicaciones de estas desigualdades."

En este sentido, creíamos pertinente en este estudio realizar un diagnóstico de género de la estructura organizativa de la Coordinadora extremeña de ONGD, con un doble objetivo:

- a) Conocer las estructuras de participación de mujeres y hombres en las diversas áreas de trabajo y decisión de la institución, así como la presencia y entidad de la equidad de género a nivel orgánico.
- b) Identificar procedimientos internos que contribuyan a la igualdad de oportunidades y la equidad de género en la organización (por ejemplo, medidas de acción positiva para las mujeres, políticas de flexibilización laboral, política de cuidados...)

3 No se ha tenido en cuenta a la hora de cuantificar el gasto en Género la estimación de la cuantía de los sueldos y salarios del personal del Equipo técnico de la CONGDEX dedicado a tareas de coordinación de las actividades de género mencionadas.

Los 3 ámbitos que se han analizado para tener una idea clara de cuál es la Estructura de la CONGDEX son:

- Recursos Humanos.
- Estructura interna
- Formación.

a. Recursos humanos

El análisis de los recursos humanos se ha llevado a cabo a partir del estudio del documento llamado "*Condiciones laborales del equipo técnico de la CONGDEX*". En primer lugar cabe decir que solamente la mera formalización de las condiciones laborales en un documento propio sumido y socializado con las trabajadoras es indicador de una política de recursos humanos avanzada. En un sector precarizado como es el de las ONGD y altamente feminizado como lo demuestra la composición del equipo técnico, es un altamente valorado desde la perspectiva de género esta regulación formal laboral.

Entrando al contenido del documento, en general se puede apreciar que se reflejan unas condiciones laborales dignas, que integran la flexibilidad horaria, el trabajo a distancia, la conciliación de la vida familiar y laboral, los derechos y deberes de cuidados con independencia del sexo y el derecho a formación, como aspectos más positivos, que refrendan lo dicho anteriormente sobre una política de recursos humanos sensible a la equidad.

Si acaso, y en esta línea de procurar una política laboral sensible al género, podríamos recomendar una lectura de la conciliación más orientada a lo personal (no solo a lo familiar), o a incorporar medidas de acción positiva para las mujeres en un sector donde, a pesar de la alta feminización de las estructuras, existe un techo de cristal para acceder a los puestos de mayor responsabilidad.

b. Estructura interna

Como se ha señalado anteriormente, **el equipo técnico de la CONGDEX** ha estado formado casi exclusivamente por mujeres. En la actualidad son tres mujeres y un hombre los que conforman dicho equipo, no apreciándose desigualdades de género entre ellas⁴.

Respecto a la **composición paritaria de la Junta Directiva**, ahora mismo hay más mujeres en la Junta, lo que se entiende desde una representación proporcional respecto a un sector altamente *feminizado* en que son mayoría las mujeres en las bases y el personal técnico de las ONGD. Es interesante, y un paso adelante en la sensibilización y conciencia de género, reflejar el hecho de que antes no era así, la representación en puestos de la Junta de la CONGDEX ha sido mayormente masculina.

A día de hoy no existe un **grupo de trabajo de género** dentro de la estructura de la CONGDEX. Desde el equipo técnico y la Junta de la CONGDEX existe una

4 Nota: Hemos utilizado en este caso el femenino genérico inclusivo por tratarse de 3 mujeres y 1 hombre.

percepción común de que se podría crear un grupo autónomo (similar al existente de EpD por ejemplo), con presencia de una representante de la Junta Directiva y que creciera y funcionara con el impulso de ONGD de la CONGDEX.

A este respecto, se puede afirmar que tanto desde la Coordinadora como fruto de este Diagnóstico se identifican **algunas organizaciones con especial sensibilidad de género** (y/o feministas) que podrían empoderarse colectivamente en esta línea e implicarse en ello, si bien debiera ser con el impulso de las personas técnicas y representantes de la CONGEX y con el refrendo y la legitimidad de la Asamblea de ONGD que se iniciara este proceso.

Dentro de la estructura directiva de la CONGDEX no existe una **vocalía formal de género** (aunque existan para otras temáticas de manera más formal que efectiva), pero sí una asignación informal de las responsabilidades de género en una persona concreta. Creemos que se debe aprovechar la oportunidad que brinda esta circunstancia para formalizar dicha vocalía y dotarla de medios, tiempos y recursos para liderar este y otros procesos relacionados con la internalización de género en la estructura de la CONGDEX.

Existe una percepción crítica hacia el modelo organizacional jerárquico, en detrimento de un sistema organizativo más horizontal. En este sentido, se echa en falta una **mayor cultura organizacional orientada a los cuidados**, y no tanto a la eficacia y la gestión de los productos. Esta preocupación está más vivenciada por el equipo técnico.

c. Formación

A nivel interno de la CONGDEX, tanto su equipo técnico como las personas que en la actualidad ocupan puestos de responsabilidad en la estructura de la junta, demuestran tener habilidades y conocimientos de género. La política de RRHH recoge el derecho a formación de las trabajadoras, y esto posibilita la formación continua y la mejora de sus competencias.

Si bien la reflexión a nivel intraorganizacional sobre género nunca se ha visto como prioritaria a nivel general en todas **las ONGD de la CONGDEX**, la formación sí que se percibe como necesaria y pertinente. En esa línea (como ya se reflejó en el Apartado de Políticas) se han promovido por parte de la Coordinadora hacia las ONGD diferentes formaciones en Género y Desarrollo.

Estas formaciones han experimentado una progresiva madurez, en la medida en que en los últimos años han pasado de ser formaciones teóricas más orientadas a lo técnico (indicadores de género en proyectos), a versar sobre aproximaciones al feminismo, o a la teoría de nuevas masculinidades. En el presente año, se han realizado talleres dirigidos a la Junta Directiva y el equipo técnico más orientados a Género y cultura organizacional, lo que implica un nivel de sensibilidad y compromiso pro-equidad de género mucho mayor.

Recomendamos en este sentido, ahondar en la formación teórica, necesaria para el fortalecimiento de las capacidades de género en proyectos, vinculándolo cada vez más a cuestiones estratégicas más orientadas a lo organizacional.

4.3.3. Visión de género de la CONGDEX

Tal y como afirma el **Plan Estratégico de la CONGDEX**, la percepción que se tiene de la Coordinadora entre las ONGD es la de un interlocutor válido y necesario, y un actor de la cooperación extremeña activo e influyente. Esto implica entre otras muchas cosas que la Coordinadora tiene un papel representativo del sector de la Cooperación al Desarrollo, y la responsabilidad de ser motor y ejemplo en la promoción de una Cooperación y Educación para el Desarrollo verdaderamente transformadoras por un Desarrollo Humano sostenible.

Repasando el documento del Código de conducta de la CONGDEX, aprobado en asamblea por todas las ONGD de Extremadura (pertenecientes a la Coordinadora), vemos que se incluye una **definición de género**:

“El concepto de género designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer u hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/subordinación en que estas relaciones se presentan. El sistema y las relaciones de género afectan a todas las relaciones sociales, definiendo los diferentes roles, comportamientos, actitudes y valores que son internalizados por mujeres y hombres en sus procesos de socialización. El actual sistema de género coloca a las mujeres en posición de inferioridad y subordinación, haciendo de las relaciones de género una dimensión de desigualdad social.”

En esta línea, plantea **objetivos de género para todas las ONGD de la Coordinadora**:

“...las ONGD deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones. Así como promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos.”

Es importante resaltar como el origen de la iniciativa de elaborar un diagnóstico de género de la Cooperación extremeña surge de la Coordinadora de ONGD, no como una demanda específica de las organizaciones. Sin embargo, en los **objetivos marcados en la planificación estratégica**, se fueron desglosando líneas de trabajo para trabajar en este año 2014 la cuestión de género a nivel estructural y estratégico. Y así fue aprobado por la Asamblea por el conjunto de las organizaciones.

En taller de trabajo con las personas que integran la Junta Directiva de la CONGDEX en octubre de 2014, se acordó una **definición compartida de la equidad de género organizacional**, como aquella que *“implica incorporar la equidad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos a alcanzar en una cooperación transformadora, que implica la Cooperación y la EpD, en dos dimensiones, dimensión organizacional y productos.”*

Coinciden mujeres y hombres de la Junta en que la equidad de género *“sea un valor interiorizado en la vida política y personalmente”*. Y en ese sentido proponen y trabajan desde sus organizaciones y desde la CONGDEX para el objetivo final de que **“el género**

sea uno de los pilares transformadores que lleve a una serie de políticas que instrumenten la posibilidad de alcanzar ese objetivo.”

En el mismo espacio de conversatorio-taller plantearon una serie de **debilidades y necesidades** a las que hacer frente:

7. No hay por parte de las instituciones financiadoras de proyectos, una mayor puntuación que promueva en los proyectos la inclusión de acciones de género, o que éstos tengan la equidad de género como sector y/o transversal.
8. Tampoco las instituciones prevén una convocatoria que asigne fondos a fortalecer a las ONGD sus capacidades de género, la medición del género en el proyecto, etc.
9. La perspectiva de género se incorpora muy mal a los proyectos porque faltan conocimientos, no están fortalecidas las capacidades para trabajar el género en el proyecto.
10. En los espacios de participación (asambleas, por ejemplo) el porcentaje de participaciones de hombres respecto de la participación de mujeres es muy desigual.
11. En la estructura de la CONGD no hay grupo de género

Dentro de este escenario, también se observan **potencialidades y oportunidades** interesantes, y es que según la propia Junta: *“Hay una predisposición muy alta hacia el tema de género, nadie se plantea que no sea algo a incorporar, aunque aun no se percibe la necesidad entre la mayoría de las ONGD de trabajarlo a nivel de la cultura organizacional”*

Esa predisposición no implica una priorización, pero una cosa es que no se priorice y otra que no se reciba bien y se apoye. En esta línea la Junta de la CONGD aprecia la necesidad de incorporar la perspectiva de género en proyectos como la más prioritaria en orden de fortalecimiento de capacidades de las ONGD, y en este sentido plantean como urgente y prioritario un **plan de formación en género**.

Trabajando con la Junta en una Visión del futuro a dos años en el avance de la Cooperación extremeña en la interiorización de la equidad de género, se planteaban los siguientes retos: *“mejoras sobre la gestión interna, motivar a que se trabaje internamente la equidad de género en la organización y la perspectiva de género en proyectos, hacer incidencia en las financiadoras (AEXCID especialmente) para que asuman mayor compromiso de género, crear y consolidar un grupo de género en la CONGD y también generar mecanismos de género en reglamentos internos, (uso de la palabra en asambleas)...*

De esta manera, sistematizando la información recogida en el taller, estructuramos de la siguiente manera los posibles **Objetivos y Estrategias a plantearse en Género hacia 2016**, en lo que sería un compromiso con la equidad de género a asumir y apoyar por parte de las ONGD de la CONGD.

Objetivos:

1. **Fortalecer las capacidades del personal** de las ONGD para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos. Ofertar un servicio profesional *formado en genero y proyectos para asesorar directamente a las organizaciones*
2. Desarrollar un **proceso de reflexión** entre las entidades de la CONGDEX para identificar debilidades en cuanto a la cultura organizacional proequidad de género
3. Crear un **grupo de trabajo de Género y Desarrollo** autónomo (por personal implicado, ONGD implicadas y funcionamiento y energía e impulso propio) dentro de la CONGDEX con apoyo de personal técnico de la CONGDEX. Su trabajo sería analizar el diagnóstico y ver hacia donde hay que ir con necesidades planteadas. Los grupos de trabajo que funcionan bien es *porque tiene tareas, una persona de la Junta que le da impulso, una persona del equipo técnico que lo lideró, porque hace actividades que estimulan y gustan.*
4. Conseguir la **implicación y sensibilización de las ONGD en tema de género**. Muchas organizaciones ya detectan que no están incorporando bien el género en los productos, sin embargo es más complicado ver la falta de integración de género en la gestión diaria.
5. Fortalecimiento de las **capacidades de género de la CONGDEX**, aprender a integrar el género en sus relaciones y trabajo diario, un proceso de reflexión interna (un proceso pro-equidad)
6. Sensibilización e implicación de **otros agentes** de la Cooperación extremeña

Estrategias:

4. Una primera Estrategia centrada en **Fortalecimiento de Capacidades de los diferentes agentes**, a través de un **Plan de formación** que incluya objetivos diferenciados, contenidos demandados en función de sus necesidades-debilidades, metodologías apropiadas, etc.
5. Una segunda Estrategia dirigida a promover y acompañar la **Reflexión organizacional interna**. Tendrá distintas velocidades, y se podrán promover diferentes iniciativas (plan de conciliación, comunicación lenguaje inclusivo, etc...identificando los diversos públicos metas y sus necesidades-debilidades en género a nivel organizacional y su compromiso por el cambio pro-equidad.