



# LA SITUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA EL DESARROLLO (ONGD) EN EXTREMADURA

---

*-Una primera mirada-*





**La situación de los recursos humanos en las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD) en Extremadura. Una primera mirada.**

**Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán”.**

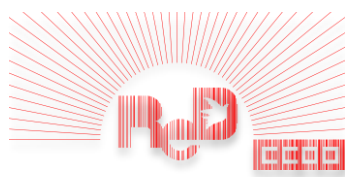
<http://www.pysextremadura.org>

Cáceres, septiembre de 2018.

**Autoría:** Marcello Abate.

**Coordinación:** Sisi Cáceres.

**Financiación:** Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo – AEXCID.



## EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD

El presente diagnóstico ha sido elaborado mediante una asistencia técnica externa conducida por Marcello Abate para la Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán”. Las opiniones del autor incluidas en este documento no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Fundación.

## AGRADECIMIENTOS

La Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán” agradece a las personas, instituciones y organizaciones que hicieron posible y contribuyeron al desarrollo de este documento. La buena disposición y la apertura para proveer información y contribuir al análisis dan cuenta de un compromiso real con la búsqueda de las mejores condiciones laborales para los recursos humanos, hombres y mujeres, de las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD) en Extremadura.



## ÍNDICE:

|   |    |
|---|----|
| Presentación .....  | 5  |
| 1. Introducción .....   | 7  |
| 2. Metodología.....   | 9  |
| 3. Resultados del diagnóstico y análisis de datos.....        | 12 |
| 3.1 Datos generales de las ONGDs .....                        | 12 |
| 3.2 Datos generales de la plantilla.....                      | 14 |
| 3.3 Datos generales sobre contratación del personal .....     | 17 |
| 3.4 Distribución de profesionales por niveles de estudio..... | 21 |
| 3.5 Distribución de profesionales por nivel salarial .....    | 26 |
| 4. Conclusiones .....   | 30 |
| Anexo.....  | 33 |



## Presentación

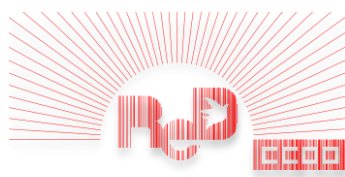
Los procesos de globalización mundial han ocasionado un mundo más desigual, en el cual los derechos humanos y laborales han perdido valor frente a la búsqueda de la rentabilidad económica y al consumo desmedido.

Las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo impulsan una labor de sensibilización e incidencia para que los derechos humanos de todas las personas se vean garantizados, respetados y promovidos.

En este contexto, desde la Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán” de Extremadura nos hemos aliado con la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo, AEXCID, para iniciar un proceso de análisis y propuesta con relación al cumplimiento de los derechos laborales de las personas que dedican su vida a “defender y promover derechos”, es decir, de los recursos humanos de las organizaciones del tercer sector.

Desde su constitución, la Fundación Paz y Solidaridad–Extremadura trabaja para alcanzar una transformación económica y social que posibilite sociedades más justas y un mundo más equitativo, igualitario y solidario. Un elemento clave en todas nuestras luchas son las personas, los recursos humanos de las propias ONGDs que constituyen parte del tejido asociativo de Extremadura.

El nuevo *Plan General de Cooperación Extremeña 2018–2021: Plan de ciudadanía global y cooperación para el desarrollo de Extremadura* introduce un cambio de paradigma de la cooperación extremeña, que no podrá llevarse adelante sin el impulso, la articulación, coordinación e



involucración de los actores clave de la cooperación extremeña y una vez más, de las personas que en ellas trabajan.

Este análisis representa una primera mirada a la situación laboral de los recursos humanos de las ONGDs con sede en Extremadura y un pequeño aporte para incentivar un proceso de formación, reflexión e incidencia en el entorno laboral de la cooperación extremeña. El mismo, no hubiera sido posible, sin el apoyo y la colaboración de todas las personas que de forma voluntaria y desinteresada nos han cedido parte de su tiempo para poder llevar a cabo este análisis.

Desde la Fundación Paz y solidaridad “Gregorio Morán”, seguiremos apostando por fomentar sociedades más solidarias y comprometidas, participando activamente en los procesos democráticos de Extremadura, de España y de otros países del mundo.

Un fuerte abrazo

*Ana Isabel González Méndez.*

*Presidenta de Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán”*



## 1. Introducción

Este diagnóstico, que presenta un primer análisis sobre la situación de los recursos humanos de las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGDs) en Extremadura, se ha desarrollado en el marco del proyecto *Red Sol*, implementado por la Fundación Paz y Solidaridad Gregorio Morán gracias a la financiación de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo- AEXCID.

El objetivo de dicho proyecto es contribuir a la consolidación de las ONGDs de Extremadura, a través de la creación de herramientas de formación, asesoramiento y empoderamiento de las personas que las conforman y que les permita crecer a través de la mejora de sus recursos públicos, privados, financieros y humanos, así como la mejora de la proyección social de sus actuaciones en el escenario propio de la cooperación y el resto de la ciudadanía.

El proyecto *Red Sol*, a través del apoyo de la AEXCID, se ha propuesto de forma concreta:

- Consolidar y fortalecer a las organizaciones.
- Reforzar y empoderar a las personas que las componen.
- Construir puentes y estrechar lazos a nivel organizacional e institucional.
- Difundir el trabajo realizado a través de un acercamiento a la realidad social.
- Optimizar los recursos disponibles.



- Afianzar el empleo en el sector de la cooperación para el desarrollo.

Cabe recordar que la cooperación extremeña ha elaborado el Plan General vigente como una guía orientativa para la transición hacia una nueva política pública de ciudadanía global y cooperación para el desarrollo:

*“El presente Plan General 2018–2021 no sólo constituye un documento para el establecimiento de las orientaciones generales de la política, sus objetivos, prioridades y recursos a la manera tradicional, sino que inaugura un periodo de cambios profundos. A partir del nuevo marco de referencia y del nuevo enfoque con que deben observarse los desafíos y, por consiguiente, las posibles respuestas políticas, se atiende la necesidad de adaptar y fortalecer tanto los marcos legales, como las herramientas de planificación y el marco instrumental de la nueva cooperación extremeña. En definitiva, el Plan General 2018–2021 constituye el plan para la transición hacia la nueva política pública de ciudadanía global y cooperación para el desarrollo extremeña”.*

El diagnóstico que se presenta a continuación se inserta en este marco de planificación y de compromiso, representando por lo tanto un elemento más de transformación de la cooperación extremeña, a partir de los propios recursos humanos del tercer sector.

Este documento recoge los datos recabados por la Fundación durante los meses de agosto y septiembre de 2018, gracias a la colaboración de 21 ONGDs con sede en Extremadura.

Los diferentes elementos analizados para este diagnóstico se pueden agrupar de la siguiente manera:

- 1) Datos generales de la plantilla desagregados por sexo y edad.





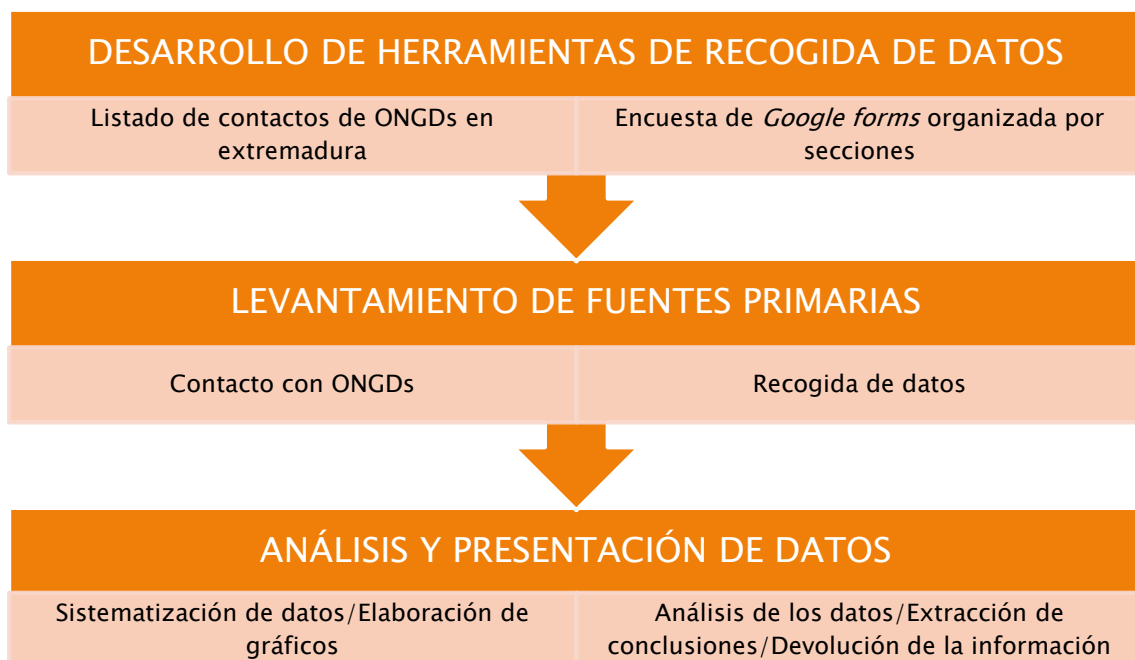
2) Datos generales sobre contratación desagregados por sexo relativos a tipos de contrato, trabajo a tiempo parcial, cambios de contratos a indefinidos, distribución de profesionales por nivel de estudios entre junta directiva, cargos técnicos, voluntariado, y otros.

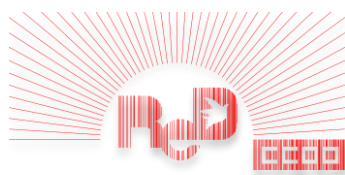
3) Nivel salarial desagregado por sexo.

Por último, es de señalar que toda la información recabada se ha analizado respetando el criterio de desagregación por sexo.

## 2. Metodología

La metodología para el desarrollo de este diagnóstico puede agruparse en 3 fases:





En la **fase de desarrollo de herramientas de recogida de datos** se decidió utilizar el formulario de *Google forms* integrado por 27 preguntas agrupadas en 4 grandes secciones:

1. Datos generales de la organización.
2. Datos generales de la plantilla desagregados por sexo y edad.
3. Datos generales sobre contratación desagregados por sexo.
4. Nivel salarial desagregado por sexo.

Todas las preguntas han estado acompañadas de un breve texto explicativo, así como de la marca de obligatoriedad u opcionalidad en cuanto a la respuesta a brindar.

Para la **fase de levantamiento de fuentes primarias** se recurrió al personal encargado de la gestión de los recursos humanos, así como a las direcciones de las ONGD indicando que toda la información compartida para este diagnóstico sería tratada de manera confidencial y sería utilizada únicamente con fines estadísticos y para obtener un panorama general de la situación de los recursos humanos de las ONGDs sin entrar en particularidades o ejemplos concretos de ONGD.

Desde la Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán” se ofreció apoyo constante a las ONGDs para aclarar dudas sobre el formulario. Asimismo, las ONGDs ayudaron a retroalimentar la viabilidad y claridad de esta herramienta.

Desde la Coordinadora Extremeña de ONGD se apoyó el proceso de difusión de la fase de levantamiento de información entre las ONGDs integrantes de la misma.

El cuestionario fue completado por las siguientes 21 ONGDs en Extremadura:



Asociación Taller de Educación en Valores Alternativos, Colectivo Cala.

Movimiento Extremeño por la Paz

Alianza por la Solidaridad

FUNDHEX

Fundación Atabal

Solidaridad con Guinea Bissau

Las sin carpa, teatro social clown

Asociación Extremeña de Comunicación Social, AECOS

Asamblea de Cooperación por la Paz, ACPP

Fundación Paz y Solidaridad “Gregoria Morán”

Asociación de Mujeres Malvaluna

INCYDES

Coordinadora Extremeña de ONGD, CONGEDX

ONGAWA, Ingeniería para el Desarrollo Humano

FARMACEUTICOS MUNDI

Paz con Dignidad

Acción Contra el Hambre

Fundación Mujeres

CERUJOVI

Mujeres en Zona de Conflicto, MZC

Asociación de Derechos Humanos de Extremadura, ADHEX

Por último, en la **fase de análisis y presentación de datos** se cerró el cuestionario, se organizaron los datos con la elaboración de gráficos para facilitar la lectura de los resultados y se presentó un breve análisis de cada uno de los criterios analizados, junto con algunas conclusiones generales del diagnóstico.

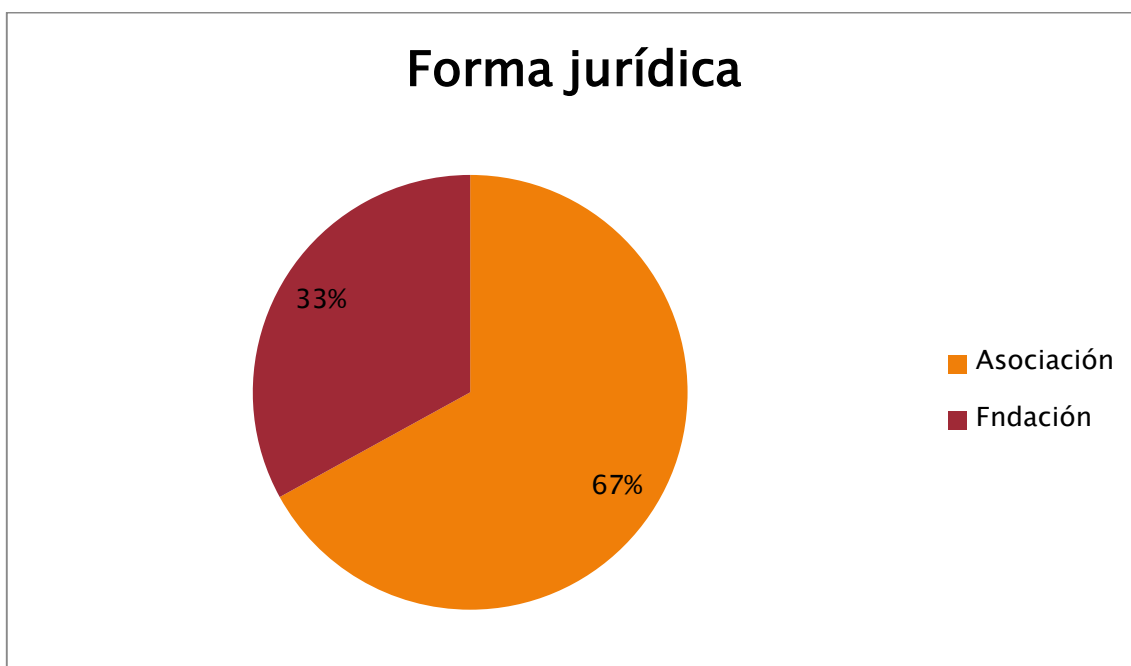


### 3. Resultados del diagnóstico y análisis de datos

#### 3.1 Datos generales de las ONGDs

##### Forma jurídica por la cual se constituyen las ONGDs

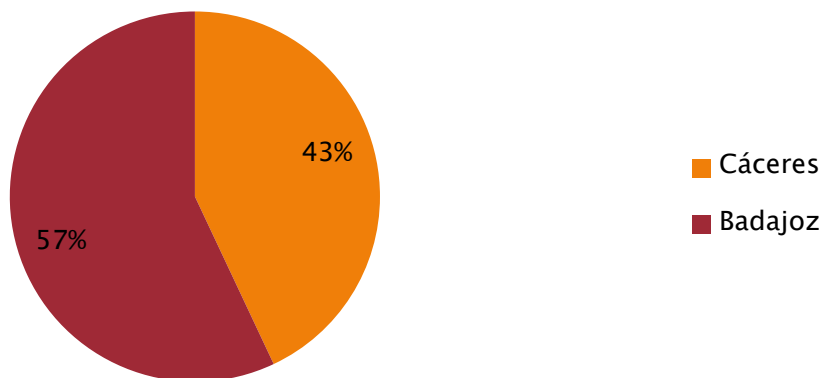
La mayoría de las ONGDs participantes en este diagnóstico adoptan la forma jurídica de Asociación, concretamente, el 67% (14 ONGDs) contra un 33% (7) que adoptan la forma de “Fundación”, tal y como se ve en el siguiente gráfico:



##### Provincia del domicilio social de las ONGDs

De las 21 ONGDs que contribuyeron con datos e información para realizar este diagnóstico, el 57% (12) tienen su sede en la Provincia de Badajoz y el otro 43% (9) en la de Cáceres, tal y como muestra el siguiente gráfico:

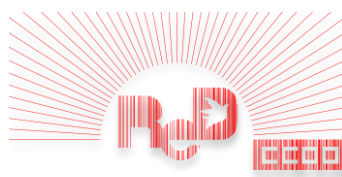
## Provincia donde las ONGDs tienen su sede



### Actividades principales que desarrollan las ONGDs

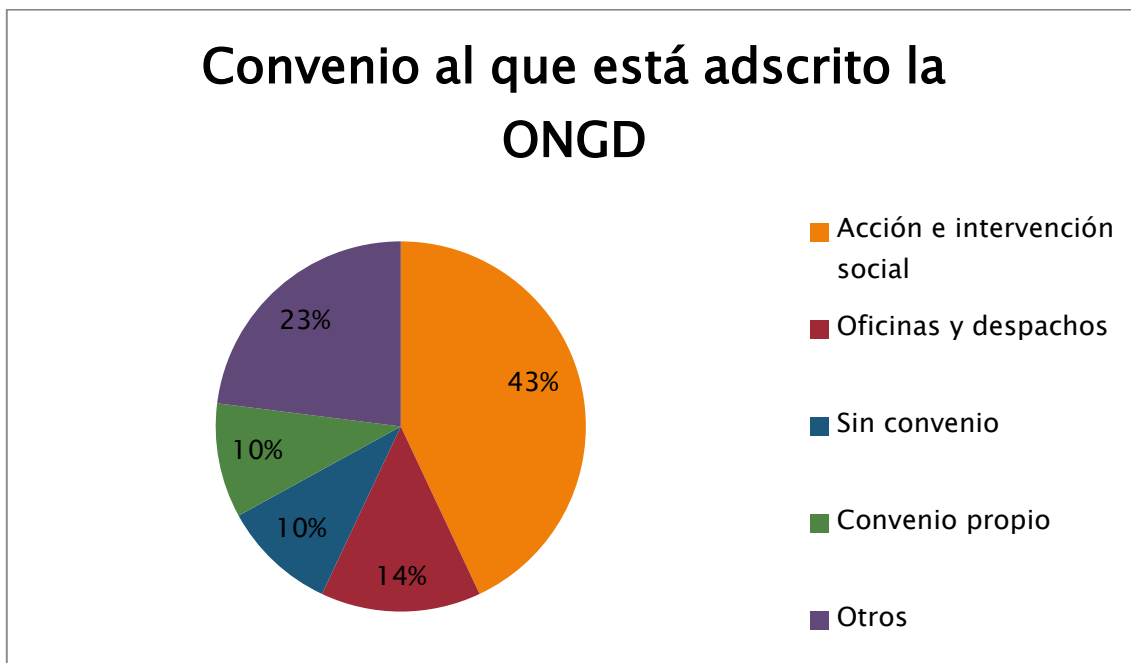
En cuanto a las actividades principales que desarrollan las ONGDs, el abanico es muy amplio. Encontramos que las líneas más comunes en las cuales las ONGDs reportan desarrollar sus principales actividades son las siguientes:

- La Educación para el Desarrollo (El 88% de las ONGDs)
- Cooperación Internacional al Desarrollo (El 70% de las ONGDs)
- Formación (El 42% de las ONGDs)
- Derechos humanos (El 46% de las ONGD)
- Feminismo, género e igualdad de oportunidades (El 42% de las ONGDs).
- Participación ciudadana (el 37% de las ONGDs)
- Ayuda humanitaria (34% de las ONGDs).



### Convenio al que se suscriben las ONGDs

La mayoría de las ONGDs participantes en este diagnóstico se adscriben al convenio de acción e intervención social, concretamente un 43% (9), seguido de un 14% (3) que se adscribe al de oficinas y despachos, un 10% (2) que no tiene convenio y otro 10% (2) que se rigen por convenio propio. El 23% (5) restante varía entre convenio propio, convenio de enseñanza, de ocio y tiempo libre y otros, tal y como se puede observar en el gráfico siguiente:



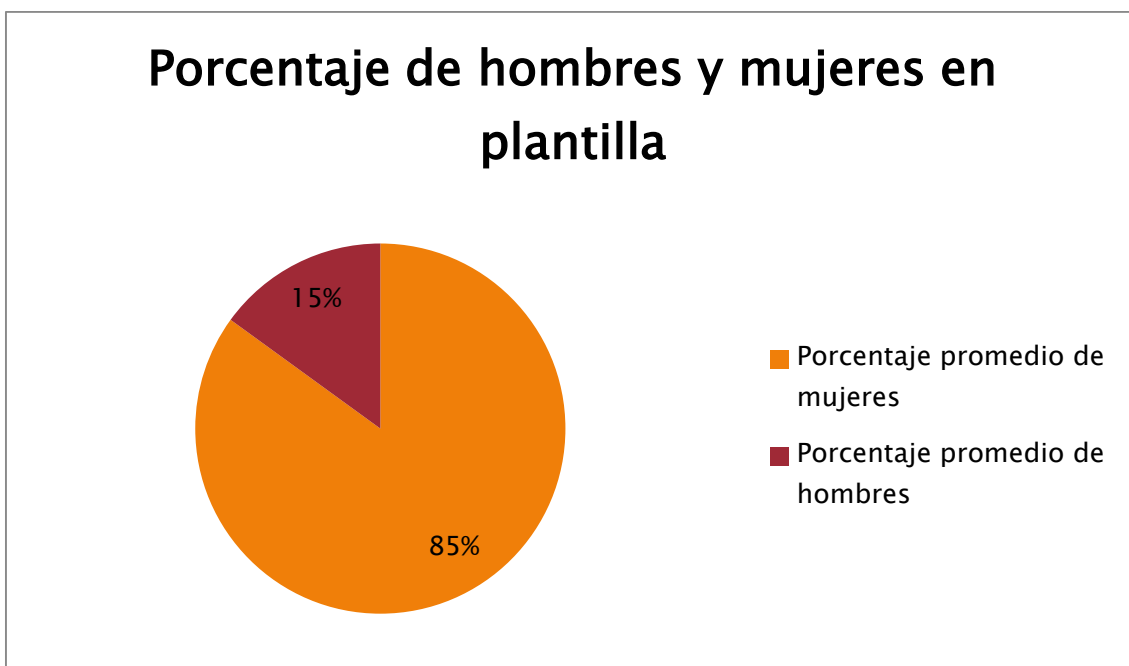
### 3.2 Datos generales de la plantilla

#### Distribución de las plantillas por sexo: Porcentaje de mujeres, hombres y personas no binarias en plantilla

En promedio, las plantillas de las ONGDs están integradas en un 85% por mujeres y en un 15% por hombres, reflejando la feminización del sector



de la cooperación. Como dato significativo en este sentido se resalta que en 10 de las ONGDs consultadas la plantilla está integrada en su totalidad por mujeres. Asimismo, también se resalta que la propia estructura de las organizaciones en Extremadura es bastante dispar en cuanto al número total de personas que la integran, reportándose en algunas organizaciones más de 15 personas trabajadoras y en otras 1, 2 o 3 personas.

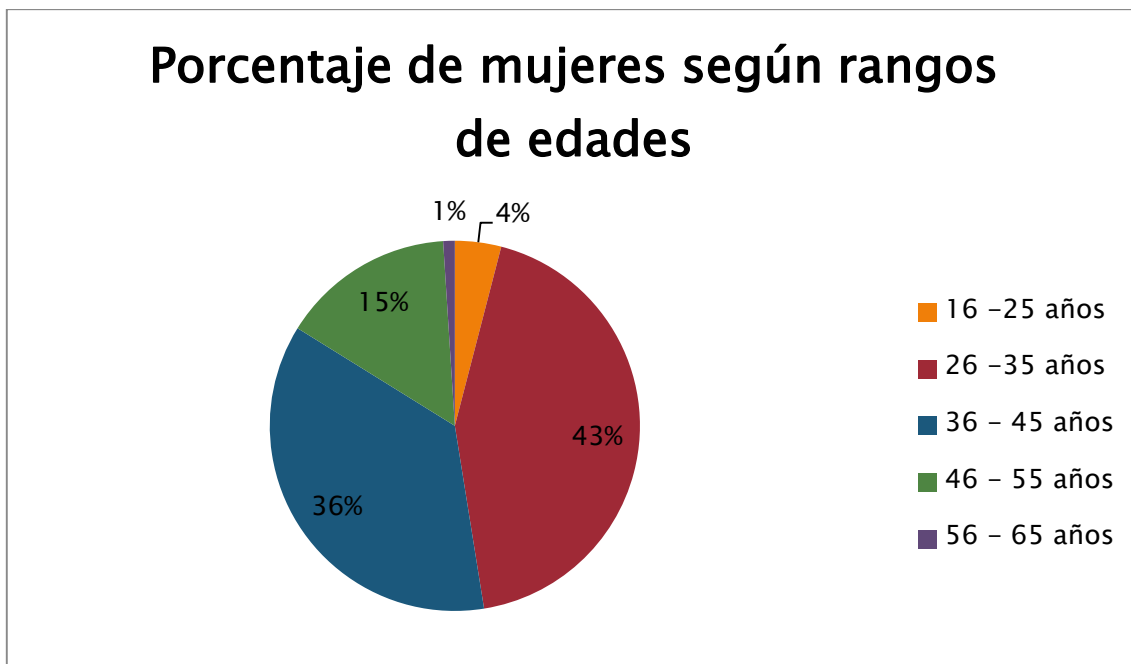


Es importante destacar que a la pregunta de cuántas personas no binarias son parte de la plantilla de la organización, el 100% de las ONGDs respondió tener “cero” personas bajo esta identidad reflejando que o bien no existen personas identificadas abiertamente como no binarias en la organización o que la propia ONGD no recaba ese tipo de información. De este modo, a partir de este punto y dada la no disponibilidad de datos, este diagnóstico se limitará a ofrecer la información desagregada por sexo (mujer-hombre), y no por personas no binarias.



## Distribución de las plantillas por sexo y edad: Porcentaje de mujeres y hombres por rangos de edades

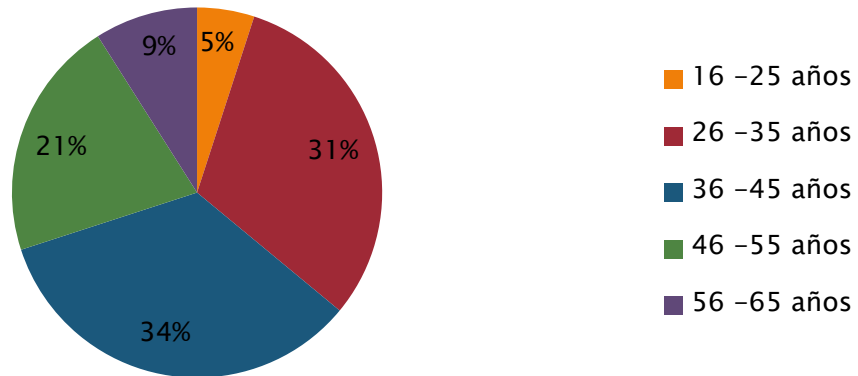
En promedio, el 43% de las plantillas de las ONGD están integradas por mujeres en el rango de edad entre 26 a 35 años, seguido de un 36% en el rango de edad de los 36 a 45 años, un 15% en el rango de edades de los 46 a 55 años, tal y como vemos en el siguiente gráfico:



En cuanto a las ONGD que integran hombres en sus plantillas, observamos que en promedio el 34% de las plantillas están conformadas por hombres con rangos de edades situados entre los 36-45 años, seguido de 31% en el rango entre 26-35 años y un 21% en el rango de edad de 46-55 años, tal y como se puede observar en la siguiente gráfica:



## Porcentaje de hombres según rango de edad

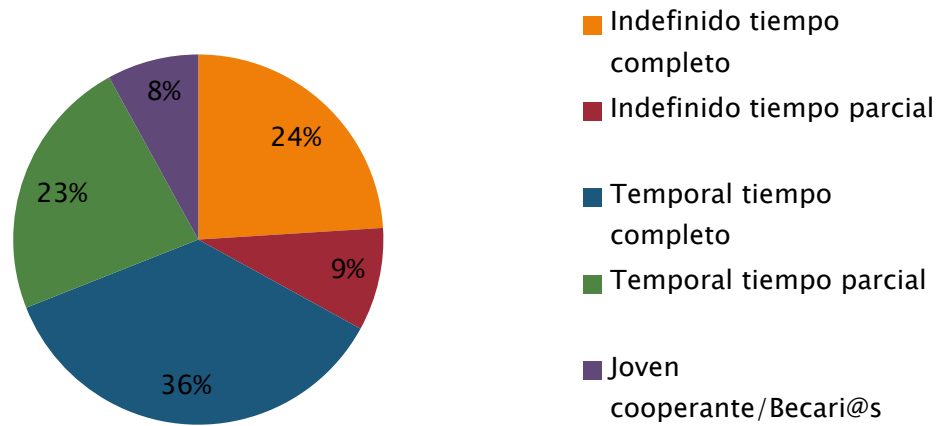


### 3.3 Datos generales sobre contratación del personal

#### Distribución de las plantillas según sexo y tipo de contrato: Porcentaje de mujeres y hombres según tipo de contrato

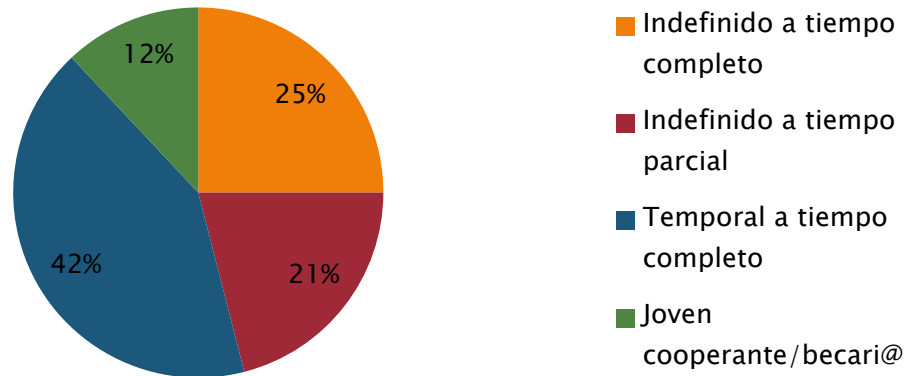
En promedio, el 36% de las mujeres contratadas por las ONGDs tiene un contrato temporal a tiempo completo, seguido de un 24% que tiene un contrato indefinido a tiempo completo, un 23% temporal a tiempo parcial, un 9% indefinido a tiempo parcial y un 8% son contratos de Joven cooperante/becaria o prácticas, tal y como se muestra en la siguiente gráfica:

## Porcentaje de mujeres según tipo de contrato



En cuanto a los hombres, las categorías de contratos son en promedio: temporal a tiempo completo (en un 42% de los casos), indefinidos a tiempo completo (en un 25%), indefinidos a tiempo parcial (21%) y joven cooperante/becari@s/prácticas (12% de los casos), como se observa en el siguiente gráfico:

## Porcentaje de hombres según tipo de contrato

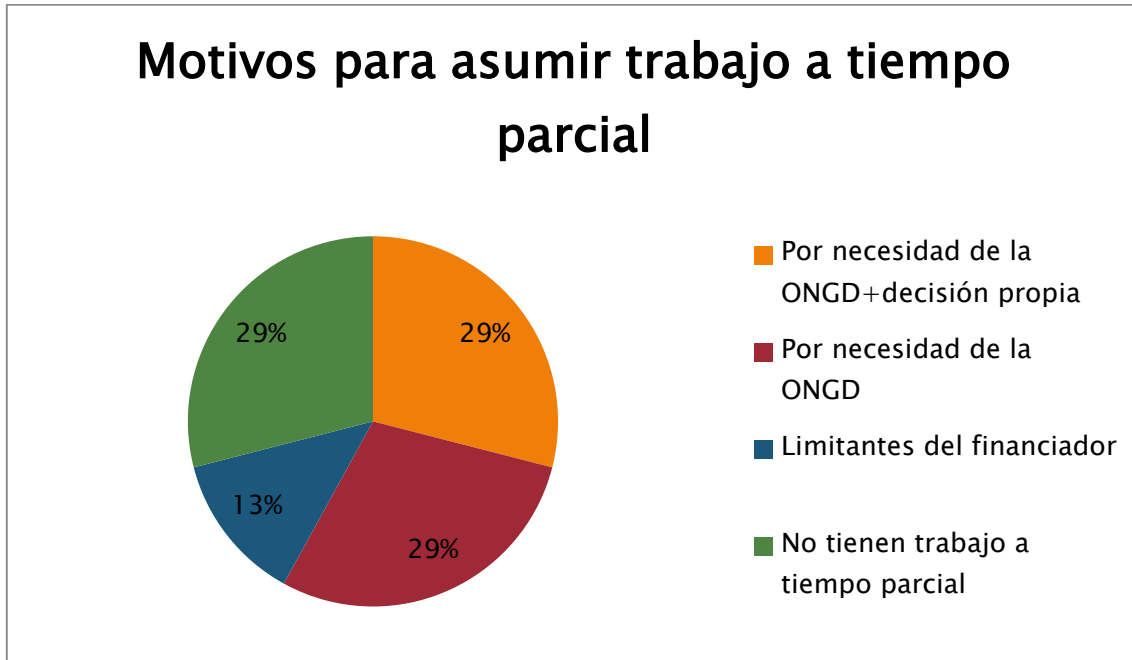


Llama la atención que los hombres no tengan contratos bajo la tercera categoría de contratos con mayor porcentaje para las mujeres (23%), es decir, la de contratos temporales a tiempo parcial.

### Motivos por el cual las personas asumen trabajo a tiempo parcial en las ONGDs

La mayoría de las ONGDs que tienen personal contratado a tiempo parcial aluden a que esta situación es debida a una combinación entre las propias necesidades de las ONGDs y las decisiones propias de las personas trabajadoras (29% de los casos). En la misma proporción, la contratación a tiempo parcial parece ser motivada de forma exclusiva por las propias necesidades de las ONGDs (29% de los casos), mientras en un 13% de los casos la elección de esta modalidad de contratación parece ser motivada por los propios límites de las subvenciones de los proyectos. Cabe resaltar que entre las ONGDs que han participado de la encuesta, el

restante 29% no tiene personal contratado a tiempo parcial, tal y como se aprecia en la siguiente gráfica:

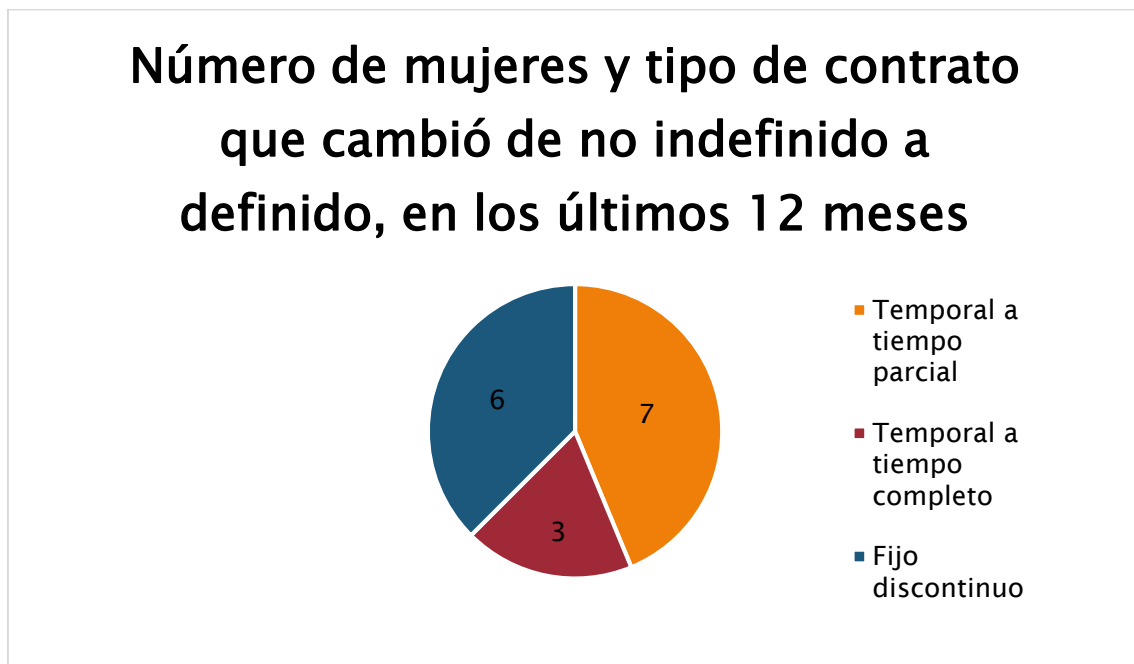


### Cambios en el tipo de contrato desagregado por sexo: Número de mujeres y hombres cuyo contrato ha pasado de no indefinido a indefinido en los últimos 12 meses

En los últimos 12 meses, aproximadamente el 48% (10 en total) de las ONGDs han promovido cambios de contrato de no indefinido a indefinido, beneficiando principalmente a mujeres. Los contratos temporales a tiempo parcial han sido el principal tipo de contrato a haber sido modificado; 5 organizaciones han operado este cambio. Los contratos fijo discontinuo han sido otra de la principal tipología de contrato a haber sido modificada; 4 organizaciones han operado este cambio. Por último, los contratos temporales a tiempo completo han sido otra de las categorías de contratos a haber sido modificados; 2 organizaciones han



operado este cambio. En resumen, 16 mujeres tuvieron en los últimos 12 meses un cambio de contrato de no indefinido a indefinido, de las cuales 7 tenían contrato temporal a tiempo parcial, 6 tenían contrato de fijas discontinuas y 3 de temporal a tiempo completo, tal y como se ve en la siguiente gráfica resumen:

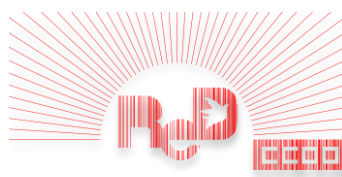


En cambio, en los últimos 12 meses solo 1 hombre contó con una modificación de contrato, de temporal a tiempo parcial a indefinido.

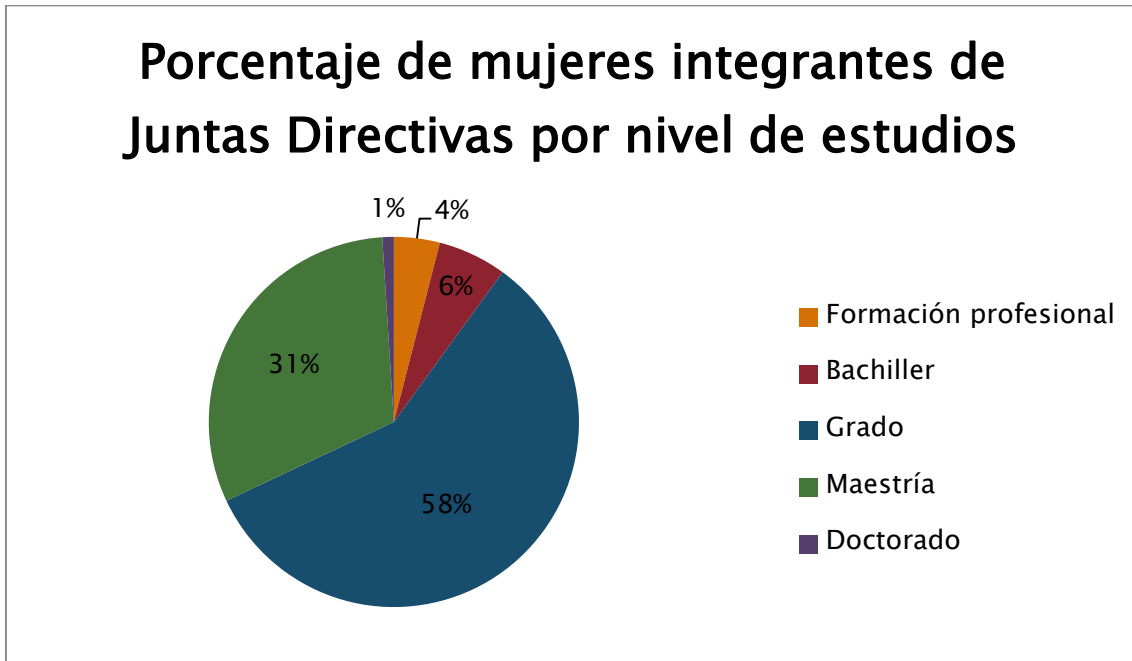
### 3.4 Distribución de profesionales por niveles de estudio

**Junta directiva desagregada por sexo y por nivel de estudio: Porcentaje de mujeres y hombres dentro de las Juntas directivas según nivel de estudios**

En promedio, el 58% de las mujeres que integran las Juntas Directivas de las ONGDs han alcanzado el nivel de estudios de grado o su equivalente,

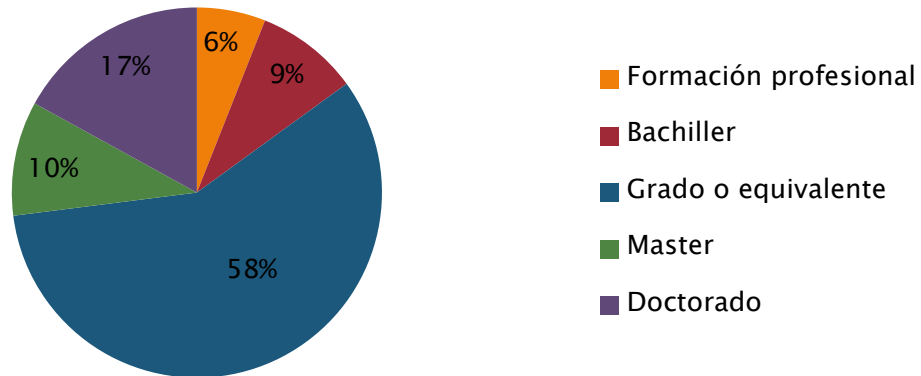


seguido de un 31% que han alcanzado el nivel de máster, un 6% que tiene nivel de bachiller, un 4% nivel de formación profesional y tan solo un 1% el nivel de doctorado, como se observa a continuación:



Con relación a los hombres, también el 58% de los hombres que integran las Juntas Directivas de las ONGDs ha alcanzado el nivel de estudios de grado o su equivalente, seguido de un 17% que ha alcanzado el nivel de doctorado, un 10% con nivel de máster, un 9% con bachiller y un 6% que tienen formación profesional, como se puede visualizar a continuación:

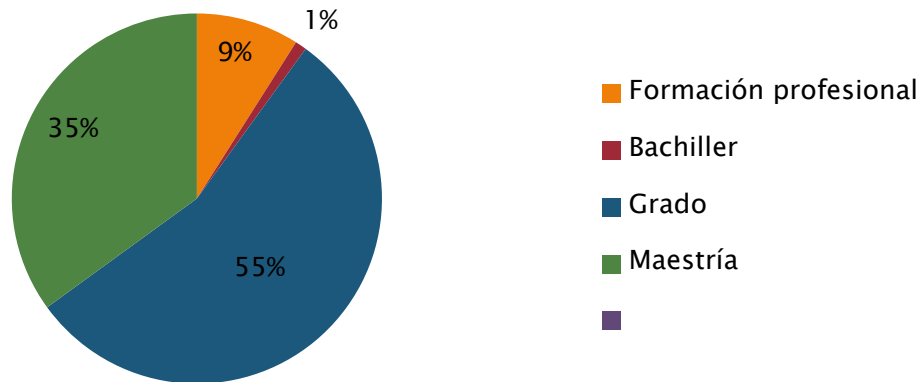
## Porcentaje de hombres integrantes de juntas directivas por nivel de estudios



### Cargos técnicos desagregados por sexo y por nivel de estudio: Porcentaje de mujeres y hombres ocupando cargos técnicos según nivel de estudios

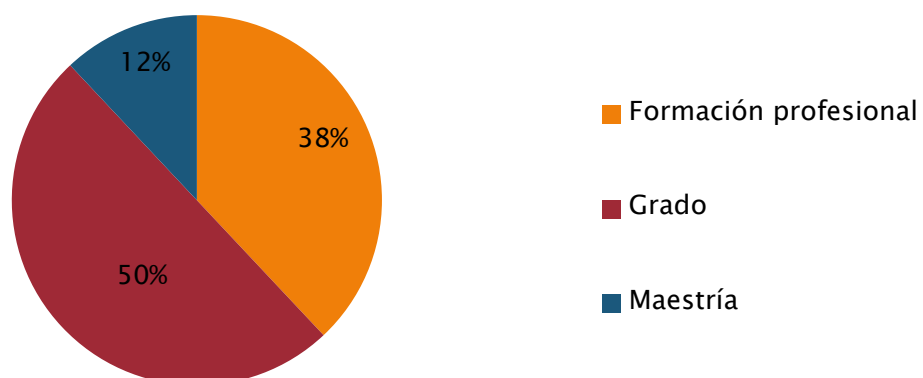
Si analizamos las respuestas del nivel técnico, vemos que el 55% de las mujeres con cargos técnicos en las ONGDs ha alcanzado el nivel de grado o su equivalente, seguido de un 35% que ha alcanzado el nivel de máster, un 9% el de formación profesional y tan solo un 1% con nivel de bachiller:

## Porcentaje de mujeres con cargos técnicos por nivel de estudios

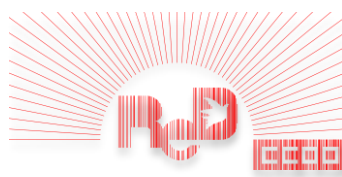


Con relación a los hombres, el 50% en cargos técnicos tiene el nivel de estudios de grado o su equivalente, seguido de un 38% nivel de formación profesional y un 12% con nivel de máster, como se observa en la siguiente gráfica:

## Porcentaje de hombres con cargos técnicos por nivel de estudios



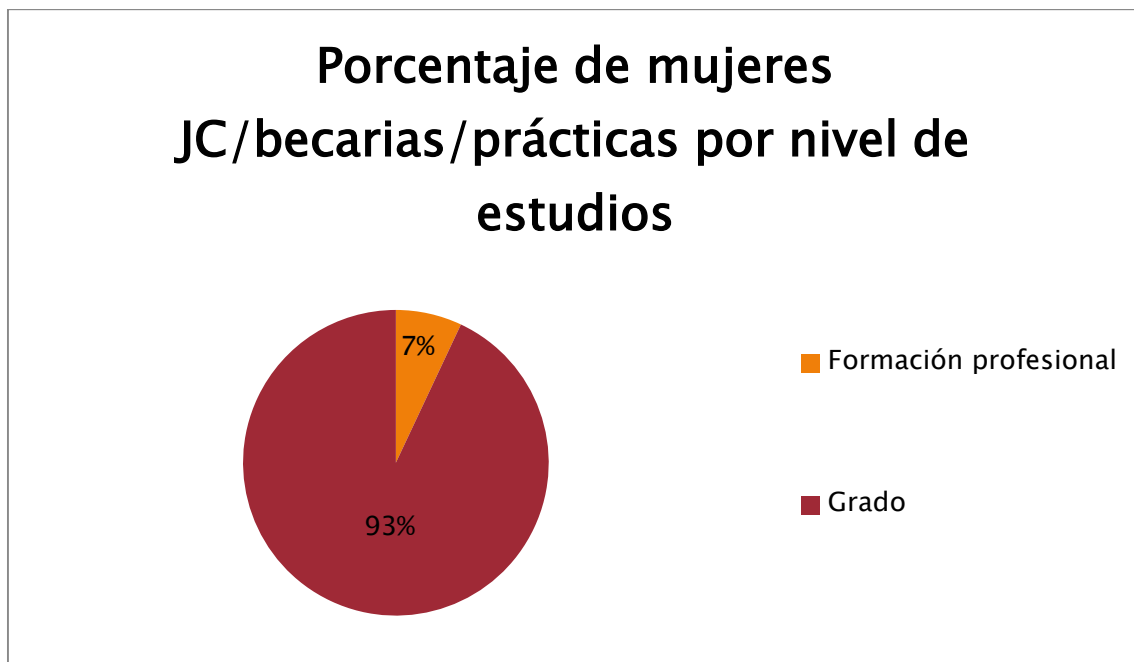




### Jóvenes cooperantes/con becas/prácticas y otros similares desagregados por sexo y por nivel de estudio: Porcentaje de mujeres y hombres jóvenes cooperantes/con becas/prácticas según nivel de estudios

Por último, en la categoría de análisis de nivel de estudios hemos analizado el nivel de las personas que colaboran como jóvenes cooperantes/con becas/prácticas y otros similares.

Casi la totalidad de las mujeres que están colaborando en las ONGDs consultadas para este diagnóstico como jóvenes cooperantes, becarias, en prácticas u otros similares cuentan con nivel de estudios de grado, concretamente el 93%. El 7% restante tienen nivel de formación profesional, como se ve en el siguiente gráfico:

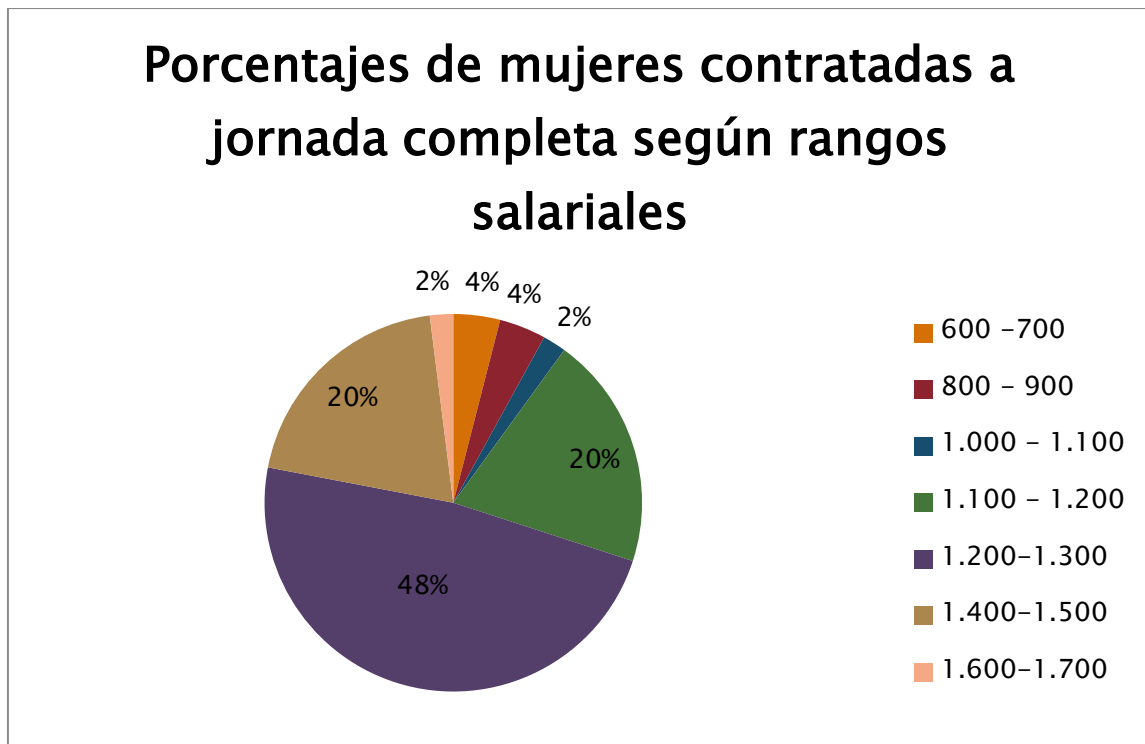


Por otro lado, los hombres jóvenes cooperantes, becarios, en prácticas o similares cuentan en un 100% de los casos con nivel de grado.

### 3.5 Distribución de profesionales por nivel salarial

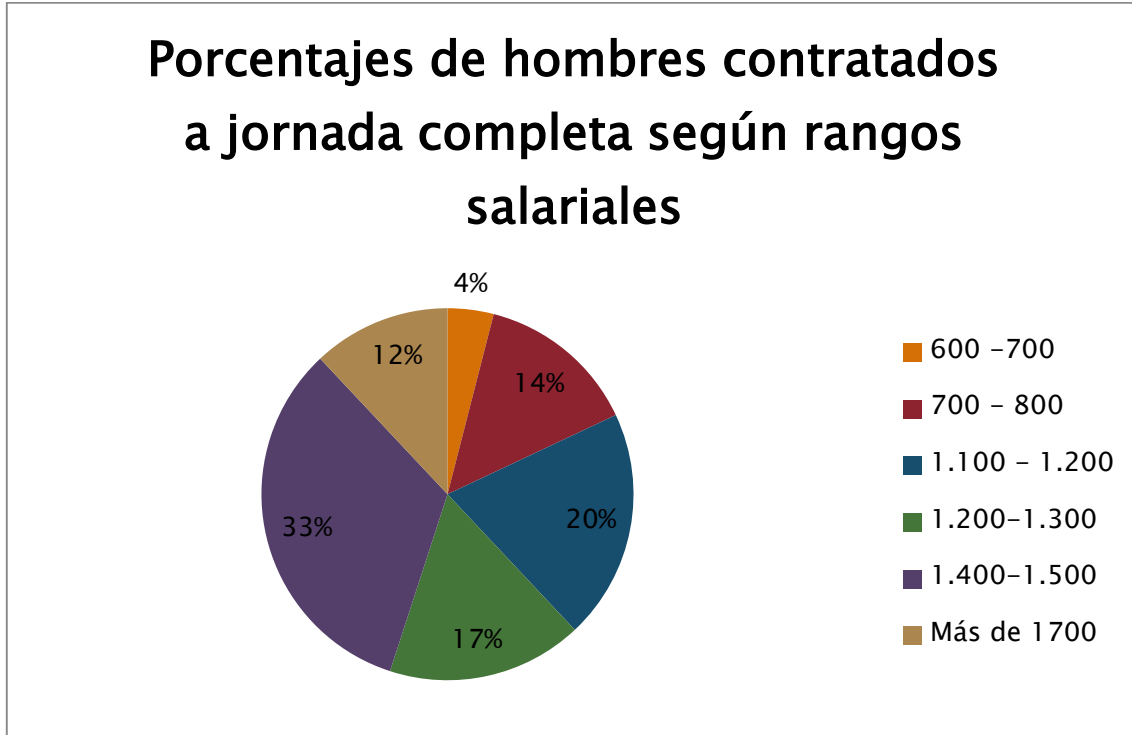
Plantilla a jornada completa desagregada por sexo y por nivel salarial:  
Porcentaje de mujeres y hombres a jornada completa distribuidas según rangos salariales

El rango salarial que concentra mayor porcentaje de mujeres contratadas a jornada completa es el de 1.200 a 1.300 euros con un 48%, seguido de los rangos de 1.100 a 1.200 euros, con un 20%, el de 1.400 a 1.500 euros también con un 20% y el restante 12% que se distribuye en los rangos salariales que se pueden observar en la siguiente gráfica:



En cuanto a la distribución de los porcentajes de hombres contratados a jornada completa según rango salarial, vemos que el rango salarial con mayor porcentaje de hombres es el de 1.400 a 1.500 euros con un 33%, seguido del rango de 1.100 a 1.200 euros con un 20%, el de 1.200 a 1.300

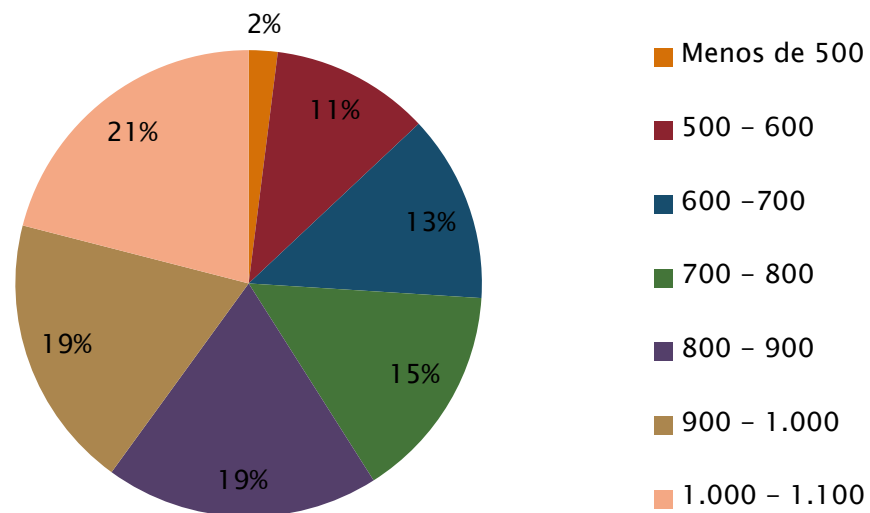
con un 17%, el de 700 a 800 euros con un 14% y el de más de 1,700 euros mensuales con un 12%, como podemos observar:



**Plantilla a jornada parcial o media jornada desagregada por sexo y por nivel salarial: Porcentaje de mujeres y hombres a jornada parcial o media jornada distribuidas según rangos salariales**

El rango salarial que concentra mayor porcentaje de mujeres contratadas a jornada parcial o media jornada es el de 1.000 a 1.100 euros con un 21%, seguido de los rangos de 800 a 900 euros, con un 19%, el de 900 a 1.000 euros también con un 19%, el de 700 a 800 euros con un 15%, el de 600 a 700 con un 13%, como se pueden observar en la siguiente gráfica:

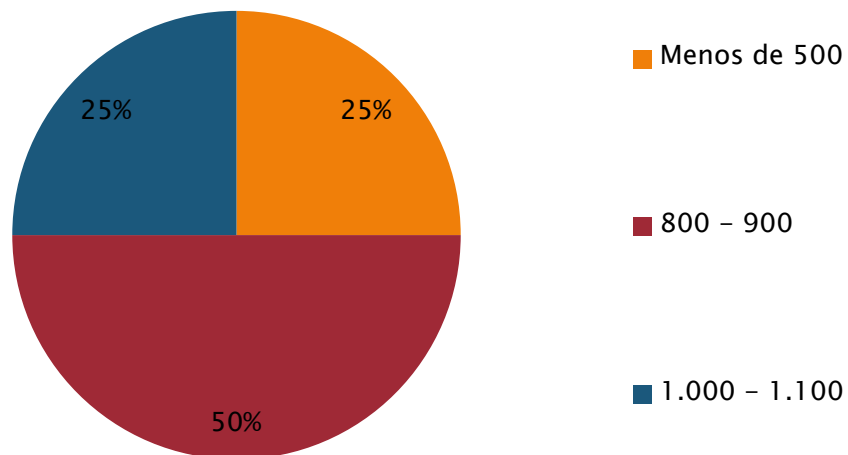
## Porcentajes de mujeres contratadas a jornada parcial o media jornada según rangos salariales



Si analizamos los datos de los hombres, observamos que el rango salarial que concentra mayor porcentaje de hombres contratados a media jornada o a jornada parcial, es el de 800 a 900 euros con un 50%. El otro 50% se distribuye a partes iguales entre los hombres que cobran menos de 500 euros mensuales, 25%, y los que cobran entre 1.000 y 1.100 euros.



## Porcentaje de hombres contratados a jornada parcial o media jornada según rangos salariales





## 4. Conclusiones

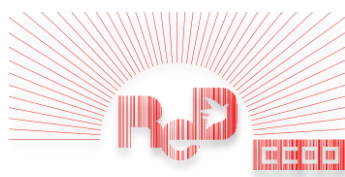
En grandes líneas podemos extraer una serie de conclusiones a la luz de los datos analizados en este diagnóstico:

- La mayoría de las ONGDs de Extremadura, concretamente el 43%, se adscriben al convenio de acción e intervención social.
- En Extremadura, al igual que a nivel nacional, el sector de la cooperación está feminizado, ya que en promedio las plantillas de las ONGDs están integradas en un 85% por mujeres y en un 15% por hombres.
- Tendencialmente, las personas que trabajan en las ONGDs en Extremadura son identificadas dentro de las categorías “hombre” y “mujer”, lo cual no permite visibilizar la posible existencia de una identidad “no binaria”.
- Las mujeres que trabajan en las ONGDs son relativamente más jóvenes que los hombres, ubicándose la gran mayoría entre los rangos de edades de 26 a 35 años (el 43% de ellas) y de 36 a 45 años (el 36% de ellas). Por su lado, los hombres que trabajan en las ONGDs de Extremadura se ubican en promedio mayormente también en el rango de edades de entre los 36 y 45 años (el 34%), mientras significativo es el rango de edades entre los 46 y 65 años (con un 30% promedio).
- La modalidad contractual más extendida tanto para mujeres como para hombres es la de contrato temporal a tiempo completo. Sin embargo, llama la atención que las ONGDs no tengan hombres con



contratos temporales a tiempo parcial, ya que es la tercera categoría más empleada para la contratación de mujeres (con un 23% promedio), mientras para los hombres la tercera categoría más utilizada como forma de contratación es la indefinida a tiempo parcial (con un 21% promedio).

- La contratación a tiempo parcial es una realidad bastante extendida en las organizaciones, debido principalmente a las necesidades de las ONGDs y en segundo lugar a una combinación de estas mismas necesidades con las decisiones propias de las personas trabajadoras.
- La contratación a tiempo indefinido es también una práctica presente en el sector. En el último año, casi el 48% de las ONGDs encuestadas ha operado cambios contractuales de este tipo.
- Las Juntas Directivas están integradas en su mayoría tanto por mujeres como por hombres con nivel de estudios de grado o su equivalente. Sin embargo, vemos que hay una notable diferencia por sexo, en tanto que en promedio más mujeres tienen un nivel de máster, concretamente un 31% de mujeres contra un 10% de hombres, mientras que en promedio más hombres tienen un nivel de doctorado, concretamente un 17% de hombres contra un 1% de mujeres.
- Los cargos técnicos en las ONGDs están ocupados tanto por mujeres como por hombres con nivel de estudios de grado o su equivalente. Sin embargo, observamos que un porcentaje promedio considerable de hombres ha alcanzado el nivel de formación profesional (38%) y pocos poseen un máster (12%), a diferencia de



las mujeres que tienden en mayor proporción a alcanzar un nivel de máster (35%) para acceder a un cargo técnico.

- El rango salarial que concentra mayor porcentaje de mujeres contratadas a jornada completa es el de 1.200 a 1.300 euros con un 48% de promedio. Sin embargo, el rango salarial que concentra mayor porcentaje de hombres contratados a jornada completa es el 1.400 a 1.500 euros con un 33% de promedio. También, llama la atención que no se reportan mujeres con ingresos mayores a 1.700 euros mensuales, como es el caso de los hombres con un 12% percibiendo un salario mayor a esta cantidad.
- Los rangos salariales tanto de mujeres como de hombres con contratos a jornada parcial o media jornada no muestran mayores disparidades de género en cuanto a los que perciben entre 1.000 y 1.100 euros. Sin embargo, se destaca que ninguna mujer con contrato temporal o a tiempo parcial está situada en el rango salarial de menos de 500 euros, como es el caso de los hombres, en un promedio de 25%.





## Anexo

Herramienta de levantamiento de la información: Encuesta de google forms.