



COORDINADORA
EXTREMEÑA DE ONGD | CONGDEX

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

**PARA LA COORDINADORA EXTREMEÑA
DE ONGD QUE CONTRIBUYA A LA
DEFINICIÓN DE UNA FUTURA
ESTRATEGIA/POLÍTICA DE GÉNERO DE LA
COORDINADORA**

**Versión definitiva
diciembre 2022**

Diagnóstico elaborado por:
Elena Molinero Garau



Asociación Feminista de
Acción Social y Cultural

Diagnóstico financiado por:



AEXCID
cooperación **extremeña**
JUNTA DE EXTREMADURA



COORDINADORA
EXTREMEÑA DE ONGD | CONGDEX

www.congdextremadura.org

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO PARA LA COORDINADORA EXTREMEÑA DE ONGD QUE CONTRIBUYA A LA DEFINICIÓN DE UNA FUTURA ESTRATEGIA/POLÍTICA DE GÉNERO DE LA COORDINADORA

Elaborado por *Otras-Asociación Feminista de Acción Social y Cultural*
para la Coordinadora Extremeña de ONGD

Versión definitiva
diciembre 2022

Diagnóstico elaborado por:
Elena Molinero Garau



Asociación Feminista de
Acción Social y Cultural

Diagnóstico financiado por:



AEXCID
cooperación extremeña
JUNTA DE EXTREMADURA

Índice

1. Antecedentes y contexto	2
2. Objetivos del diagnóstico	2
3. Proceso de elaboración del diagnóstico	3
3.1 Principios orientadores	3
3.2 Etapas y principales actividades del proceso	3
4. Análisis de la situación	6
4.1 Dimensión interna: ¿Cómo funcionamos?	7
4.1.1. ¿Cómo funcionamos a nivel de estructura?	7
4.1.2. ¿Cómo funcionamos a nivel de políticas?	13
4.1.3. ¿Cómo funcionamos a nivel de prácticas, valores y creencias?	18
4.1.4. ¿Qué nos implica el trabajo en red?.....	21
4.2 Dimensión externa: ¿Qué hacemos?	24
4.3 Dimensión estratégica de la Coordinadora: ¿Qué queremos hacer como CONGDEX? ...	29
4.4 Participación de las organizaciones en el proceso de diagnóstico	34
5. Conclusiones finales y recomendaciones	37
6. Anexos	41
Anexo I. Documentación secundaria analizada en la elaboración del diagnóstico	42
Anexo II. Listado de entidades participantes en el proceso	44

Listado de acrónimos

AEXCID	Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CONGDEX	Coordinadora Extremeña de ONGD (a lo largo del diagnóstico también referida como “la Coordinadora”)
EBDH	Enfoque de Derechos Humanos
EGyBDH	Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos
GED	Género en Desarrollo
MED	Mujeres en Desarrollo
ONGD	Organización No Gubernamental de Desarrollo
Otras-AFASC	Otras-Asociación Feminista de Acción Social y Cultural

1. Antecedentes y contexto

La Coordinadora Extremeña de ONGD (CONGDEX) es un espacio común y plural de participación y reflexión que reúne actualmente a un conjunto de 52 Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo en Extremadura como organizaciones socias de la Coordinadora y 6 organizaciones colaboradoras¹, potenciando la coordinación de las organizaciones asociadas, fomentando la creación de redes con otros actores/actrices y promoviendo la implicación y movilización de la sociedad extremeña para contribuir a mejorar la calidad y eficacia de la cooperación y educación para el desarrollo de Extremadura, con el fin de promover procesos de transformación global, encaminados a luchar contra la pobreza y defender los Derechos Humanos.

El año 2022 pone fin al [plan estratégico de CONGDEX 2019-2022](#). Dentro de sus líneas y acciones es una prioridad trabajar por la igualdad de género, y se ha identificado como una necesidad que, tanto la Coordinadora como las organizaciones que forman parte de la misma, integren de manera real y efectiva la perspectiva de género, entendida desde el marco de Derechos Humanos, tanto en la cultura, las políticas, las estructuras y los procesos. Es decir, se identificó la necesidad de desarrollar un proceso y una política de transversalización integral y global que lleve a la Coordinadora y sus organizaciones a revisar su manera de trabajar, de relacionarse y, en definitiva, de entender el mundo.

En coherencia con el plan estratégico de la CONGDEX y las necesidades que fueron identificadas, la CONGDEX contrató en septiembre de 2022 a *Otras-Asociación Feminista de Acción Social y Cultural* (Otras-AFASC) para la elaboración del presente diagnóstico de género para la Coordinadora Extremeña de ONGD que contribuya a la definición de una futura estrategia/política de género de la Coordinadora, financiada por la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID).

2. Objetivos del diagnóstico

Tal y como fue acordado entre la CONGDEX y Otras-AFASC antes de la firma del contrato y con base en los objetivos previstos en los términos de referencia, el objetivo final del diagnóstico ha sido analizar de una manera crítica los procesos pro-equidad existentes internamente y promovidos externamente tanto por la Coordinadora como por las organizaciones socias, lo que permitirá avanzar hacia una estrategia/política de género de la CONGDEX, que sirva como modelo para sus organizaciones socias y que sea un documento orientador para la integración real y efectiva de la perspectiva de género en un marco de Derechos Humanos en la cultura, las estructuras y los procesos de la Coordinadora y sus organizaciones socias.

Otras-Asociación Feminista de Acción Social y Cultural quiere agradecer el empeño de todas las personas involucradas en el proceso, sin las cuales no hubiese sido posible elaborar el presente diagnóstico: equipo técnico, junta directiva y comisión de género de la CONGDEX y todas las personas de las organizaciones socias y colaboradoras de la CONGDEX que respondieron al cuestionario y/o participaron en los talleres de diagnóstico participativo.

¹ Según los datos de [Guía extremeña de las ONGDS 2022](#).

3. Proceso de elaboración del diagnóstico

3.1 Principios orientadores

Para dar respuesta a los objetivos del diagnóstico se utilizó un enfoque metodológico participativo/colectivo. Así, el objetivo del servicio realizado por Otras-AFASC ha sido facilitar un proceso participado, hacer emerger las ideas comunes y sistematizar las conclusiones del proceso colectivo.

El proceso se planteó como un ejercicio de reflexión crítica realizado por la junta de gobierno, equipo técnico y grupos de trabajo de la CONGDEX, y direcciones, presidencias y equipos técnicos de las ONGD socias y colaboradoras de la CONGDEX, facilitado por Otras-AFASC aportando su experiencia en procesos similares.

A través de este enfoque, se ha buscado la construcción colectiva de un diagnóstico consensuado, eminentemente útil, coherente con la situación actual, pero que también sirva de orientación para los próximos pasos a seguir, dando protagonismo al propio proceso de construcción colectiva como herramienta de apropiación del diagnóstico y de promoción del compromiso por parte de las entidades participantes con la futura estrategia/política de género de la Coordinadora que será elaborada partiendo del diagnóstico elaborado.

3.2 Etapas y principales actividades del proceso

El proceso de elaboración del diagnóstico de género para la Coordinadora Extremeña de ONGD que contribuya a la definición de una futura estrategia/política de género de la Coordinadora fue dividido en diferentes etapas. A continuación, se describen de manera resumida las principales actividades realizadas en cada una de ellas.

Etapa 0: Discusión del alcance del servicio y firma del contrato de prestación de servicios

Actividad 0.1. Discusión de: i) las dimensiones, bloques temáticos o áreas de análisis para ser incluidas en el diagnóstico con base en la propuesta inicial de Otras-AFASC y ii) plan de trabajo detallado y firma del contrato de prestación de servicios. Antes de la firma del contrato de prestación de servicios para la elaboración del diagnóstico, fue realizada una reunión inicial entre Otras-AFASC y la CONGDEX (equipo técnico, junta directiva y comisión de género) el día 13 de septiembre del 2022, en la que fue consensuado el alcance del servicio y, más concretamente, las dimensiones, bloques temáticos o áreas de análisis del diagnóstico, así como el plan de trabajo con base en la propuesta inicial presentada por Otras-AFASC. Tras la reunión, fue elaborada por Otras-AFASC la metodología definitiva incluyendo los consensos alcanzados y fue anexada al contrato de prestación de servicios firmado entre Otras-AFASC y la CONGDEX el 15 de septiembre del 2022.

Etapa 1: Análisis de información secundaria

Actividad 1.1. Revisión del material generado y recopilado previamente por la comisión de género y por el equipo técnico de la Coordinadora que sea relevante para el proceso de elaboración del diagnóstico. Una vez firmado el contrato de prestación de servicios, fue realizada una revisión del material recopilado previamente por la comisión de género y el equipo técnico de la Coordinadora que se consideró relevante para el proceso de elaboración del diagnóstico, así como como otros documentos que fueron recopilados por Otras-AFASC.²

Etapa 2: Elaboración de las herramientas para la recogida de información primaria

Actividad 2.1. Elaboración de la versión inicial de las herramientas de recogida de información primaria por parte de la facilitadora del servicio, Elena Molinero Garau, quien desarrolló las herramientas de diagnóstico en coherencia con los objetivos del diagnóstico y con las dimensiones acordadas e incluidas en el contrato en la etapa 0. Las herramientas elaboradas fueron: i) el cuestionario para ser respondido por las organizaciones socias de la CONGDEX y ii) los guiones de los talleres de diagnóstico participativo o entrevistas en profundidad dinamizadas.

Actividad 2.2. Análisis de la versión inicial de las herramientas de recogida de información por parte de la junta directiva, equipo técnico y comisión de género de la Coordinadora, quienes compartieron sus preguntas, sugerencias e inquietudes vía correo electrónico y en una reunión on-line, celebrada el día 10 de octubre del 2022, en la que fueron discutidas cada una de las preguntas, sugerencias e inquietudes en relación con las herramientas elaboradas.

Actividad 2.3. Elaboración de la versión final de las herramientas de recogida de información primaria, teniendo en cuenta las aportaciones de la junta directiva, equipo técnico y comisión de género de la Coordinadora, por parte de la facilitadora del servicio según los acuerdos alcanzados entre Otras-AFASC y la CONGDEX (junta directiva, equipo técnico y comisión de género de la Coordinadora) en la reunión realizada en el marco de la actividad 2.2.

Actividad 2.4. Elaboración de lista detallada de las personas participantes en los talleres de diagnóstico participativo y dimensiones a analizar en profundidad en cada taller en la reunión realizada en el marco de la actividad 2.3, incluyendo organizaciones socias y colaboradoras de la CONGDEX.³

Etapa 3: Recogida de información primaria

Actividad 3.1. Respuesta del cuestionario por parte de las organizaciones socias de la Coordinadora y seguimiento por parte de Otras-AFASC y la Coordinadora. El cuestionario, en formato *Google Forms*, fue respondido por 31 de las 52 organizaciones socias de la CONGDEX

² En anexo I, se puede consultar el listado de la documentación secundaria analizada.

³ Fue acordado entre la CONGDEX y Otras-AFASC que, si bien el cuestionario estaba dirigido exclusivamente a las organizaciones socias de la CONGDEX, en los talleres podían participar también organizaciones colaboradoras.

(un 60% del total)⁴ y por la CONGDEX como entidad. Este cuestionario incluyó una introducción a los objetivos y metodología del diagnóstico y contó con comentarios explicativos para promover la reflexión crítica y consciente por parte de las entidades y para facilitar la elaboración de respuestas meditadas. A lo largo del periodo de respuesta al cuestionario, el equipo técnico de la CONGDEX envió recordatorios y la facilitadora del servicio contactó vía telefónica y correo electrónico a todas las organizaciones socias de la CONGDEX para garantizar que todas las organizaciones estaban al corriente de las herramientas y plazos de participación creadas en el marco del proceso, y dio todo tipo de facilidades y prórrogas para la respuesta al cuestionario.

Actividad 3.2. Realización de los talleres de diagnóstico participativo o entrevistas en profundidad dinamizadas. Fueron realizados 3 talleres de diagnóstico participativo o entrevistas en profundidad dinamizadas, a través de videoconferencia (más concretamente, a través de la plataforma *Zoom*), con una duración media de 3 horas y con el objetivo de crear espacios compartidos de reflexión y de debate, completando la información del cuestionario con información cualitativa, más en profundidad, y relatos más elaborados sobre las diferentes dimensiones analizadas. Estos talleres fueron realizados: i) el 2 de noviembre de 2022 con el equipo técnico y junta directiva de la CONGDEX, ii) el 7 de noviembre de 2022 en el periodo de mañana con los grupos de trabajo de la CONGDEX y iii) el 7 de noviembre de 2022 en el periodo de tarde con direcciones y presidencias de las organizaciones socias de la CONGDEX.⁵

Etapa 4: Análisis de la información primaria recogida y elaboración de la propuesta inicial de diagnóstico

Actividad 4.1. Análisis de la información primaria recogida y Actividad 4.2. Elaboración y envío de la propuesta inicial de diagnóstico. A través del análisis en profundidad de las respuestas al cuestionario y las conclusiones de los talleres de diagnóstico participativo o entrevistas en profundidad dinamizadas, la facilitadora del servicio elaboró la propuesta inicial de diagnóstico que fue enviada al equipo técnico, junta directiva y comisión de género de la CONGDEX el día 30 de noviembre de 2022.

Etapa 5: Análisis de la propuesta inicial de diagnóstico por parte de la Coordinadora y elaboración de la versión final del diagnóstico

Actividad 5.1. Análisis de la propuesta inicial del diagnóstico por parte de la Coordinadora (junta directiva, equipo técnico y comisión de género de la Coordinadora), quienes compartieron en una reunión online realizada el día 12 de diciembre del 2022 sus reflexiones y sugerencias, las cuales fueron incorporadas a la versión final del diagnóstico en el marco de la **Actividad 5.2. Revisión de la propuesta inicial del diagnóstico según los comentarios de la Coordinadora (junta directiva, equipo técnico y comisión de género de la Coordinadora) y elaboración de la versión final del diagnóstico.**

⁴ En el anexo II se puede consultar el listado de organizaciones que respondieron al cuestionario.

⁵ En el anexo II se puede consultar el listado de organizaciones que participaron en los talleres.

Etapa 6: Presentación y debate de la versión final del diagnóstico y elaboración de la versión definitiva del diagnóstico

Actividad 6.1. Envío de la versión final del diagnóstico a las organizaciones asociadas a la CONGDEX y otras personas de interés, y recogida de aportaciones para la versión definitiva.

Fue enviada por correo la versión final del diagnóstico a todas las organizaciones socias de la CONGDEX, y estas contaron con una semana para el envío de sus preguntas y sugerencias. En este periodo no fue recibida ninguna pregunta o sugerencia por parte de las organizaciones, por lo que fue cerrada la presente versión definitiva del diagnóstico una vez finalizado el periodo de aportaciones.

4. Análisis de la situación

Las dimensiones o áreas de análisis acordadas entre la CONGDEX y Otras-AFASC para ser incluidas en el diagnóstico, que fueron abordadas tanto en el cuestionario como en los talleres de diagnóstico participativo y que han sido utilizadas para estructurar el presente análisis de situación son:

- 1. Dimensión interna: ¿Cómo funcionamos?** Diagnóstico desde una perspectiva de género de: i) las estructuras, políticas y prácticas, valores y creencias de las organizaciones socias y de la propia Coordinadora y ii) análisis de las características e implicaciones del trabajo en red sobre las organizaciones y las personas implicadas en dicho trabajo en red.
- 2. Dimensión externa: ¿Qué hacemos?** Diagnóstico de las dificultades/nudos y oportunidades/fortalezas del trabajo por la equidad/igualdad de género de las organizaciones socias y de la Coordinadora.
- 3. Dimensión estratégica de la Coordinadora: ¿Qué queremos hacer como Coordinadora?** Diagnóstico de la existencia o no de un posicionamiento teórico-político de la Coordinadora con respecto a la equidad/igualdad de género, papel esperado de la Coordinadora en la promoción de la equidad/igualdad de género y expectativas sobre la futura estrategia/política de género de la CONGDEX.⁶

El análisis de situación contiene las conclusiones de la información aportada por las organizaciones socias y colaboradoras de la CONGDEX y, en los cuadros coloreados de verde, se incluye el resumen de la información de la propia CONGDEX, aportada por el equipo técnico y la junta directiva de la Coordinadora, excepto en los subapartados 4.1.3. *¿Cómo funcionamos a nivel de prácticas, valores y creencias?* y 4.1.4. *¿Qué nos implica el trabajo en red?* y en el apartado 4.3 *Dimensión estratégica de la Coordinadora: ¿Qué queremos hacer como CONGDEX?*, en los que se ha analizado conjuntamente tanto la información aportada por las organizaciones, como la información aportada por el equipo técnico y la junta directiva de la Coordinadora.

⁶ Tal y como fue acordado y reflejado en el contrato entre la CONGDEX y Otras-AFASC con respecto al alcance del servicio, el posicionamiento teórico-político, el papel de la Coordinadora en la promoción de la equidad/igualdad de género y los objetivos estratégicos para desempeñar este papel deberán ser definidos en detalle en el futuro proceso de elaboración de la estrategia/política de género de la Coordinadora, pero a través del diagnóstico se buscó y obtuvo información sobre estos aspectos para orientar el futuro proceso de elaboración de la estrategia/política de género de la Coordinadora.

Además, se incluyen a lo largo del análisis citas textuales de las organizaciones socias y colaboradoras, de la junta directiva y del equipo técnico de la Coordinadora, recopiladas a lo largo del proceso de diagnóstico que ayudan a ejemplificar las conclusiones extraídas⁷.

Limitaciones/oportunidades del diagnóstico

El objetivo acordado del diagnóstico no era elaborar un perfil exhaustivo de las organizaciones que componen la Coordinadora, sino extraer tendencias generales, expectativas y sugerencias que permitan orientar el futuro proceso de elaboración de la estrategia/política de género de la Coordinadora. Por tanto, es importante tener en cuenta que el análisis de información recopilada no pretendía la representatividad estadística de las conclusiones incluidas en el presente apartado, tanto por el objetivo con el que fueron diseñadas las herramientas de recogida de información como por el nivel de participación de las organizaciones en el proceso.⁸

Tanto del nivel de participación en el proceso, que se considera elevado (teniendo en cuenta el nivel de participación medio en otros procesos de la CONGDEX) y suficiente para alcanzar holgadamente los objetivos del diagnóstico, como del hecho de que exista un 40% de organizaciones que no han participado en el proceso, se han podido extraer conclusiones valiosas de las que se derivan recomendaciones fundamentales para la elaboración de la futura estrategia/política de género de la Coordinadora y que han sido incluidas en una cuarta dimensión de análisis que no estaba inicialmente prevista: *4. Participación de las organizaciones en el proceso de diagnóstico*. En consecuencia, la posible limitación asociada a la participación de las organizaciones en el proceso se ha convertido en una oportunidad.

4.1 Dimensión interna: ¿Cómo funcionamos?

4.1.1. ¿Cómo funcionamos a nivel de estructura?

Nota: El objetivo de esta dimensión fue analizar las estructuras de las organizaciones socias de CONGDEX en Extremadura y de la propia CONGDEX. Por tanto, se recogieron, analizaron y, a continuación, se presentan los datos de las estructuras de las organizaciones en su totalidad en el caso de organizaciones de ámbito exclusivamente autonómico y de las estructuras de las delegaciones extremeñas (y no de la estructura de toda la organización en su conjunto) en el caso de organizaciones estatales con delegación en Extremadura.

⁷ Estas citas textuales han sido referidas entre comillas, en cursiva y color gris.

⁸ El cuestionario fue respondido por un 60% de las organizaciones socias de la Coordinadora (31 de 52) y en los talleres participaron un 29% de organizaciones socias de la Coordinadora (15 de 52), además de 1 organización colaboradora y el equipo técnico de la CONGDEX.

Ámbito territorial y tamaño de la organización

La mayoría de las organizaciones socias de la CONGDEX que respondieron al cuestionario son de ámbito estatal, con sede y/o delegación en Extremadura (61% de las organizaciones que respondieron al cuestionario, 19 de 31), existiendo una parte de organizaciones, también con sede en Extremadura, de carácter exclusivamente autonómico (39% de las organizaciones que respondieron al cuestionario, 12 de 31).

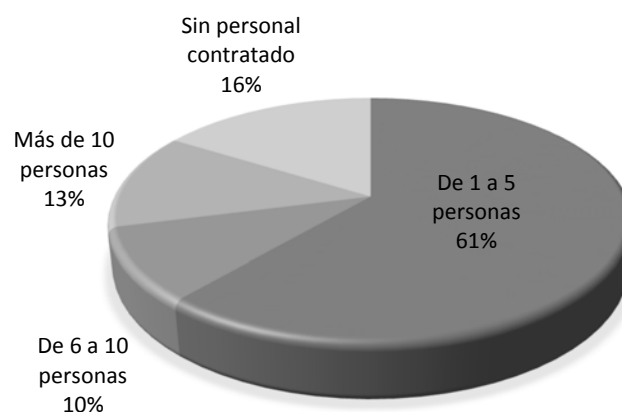


Con respecto a la localización de las sedes de las organizaciones en Extremadura, la mayoría de las organizaciones que respondieron al cuestionario tienen sede en la provincia de Badajoz (el 77% de las organizaciones que respondieron al cuestionario - 24 de 31-, siendo que el 45% -14 de 31- tienen sede exclusivamente en la provincia de Badajoz y el 32% -10 de 31- también tienen sede en la provincia de Cáceres) y, en menor medida, en la provincia de

Cáceres (el 55% de las organizaciones que respondieron al cuestionario, 17 de 31, siendo que el 23% -7 de 31- tienen sede exclusivamente en la provincia de Cáceres y el 32% -10 de 31- también tienen sede de la provincia de Badajoz).

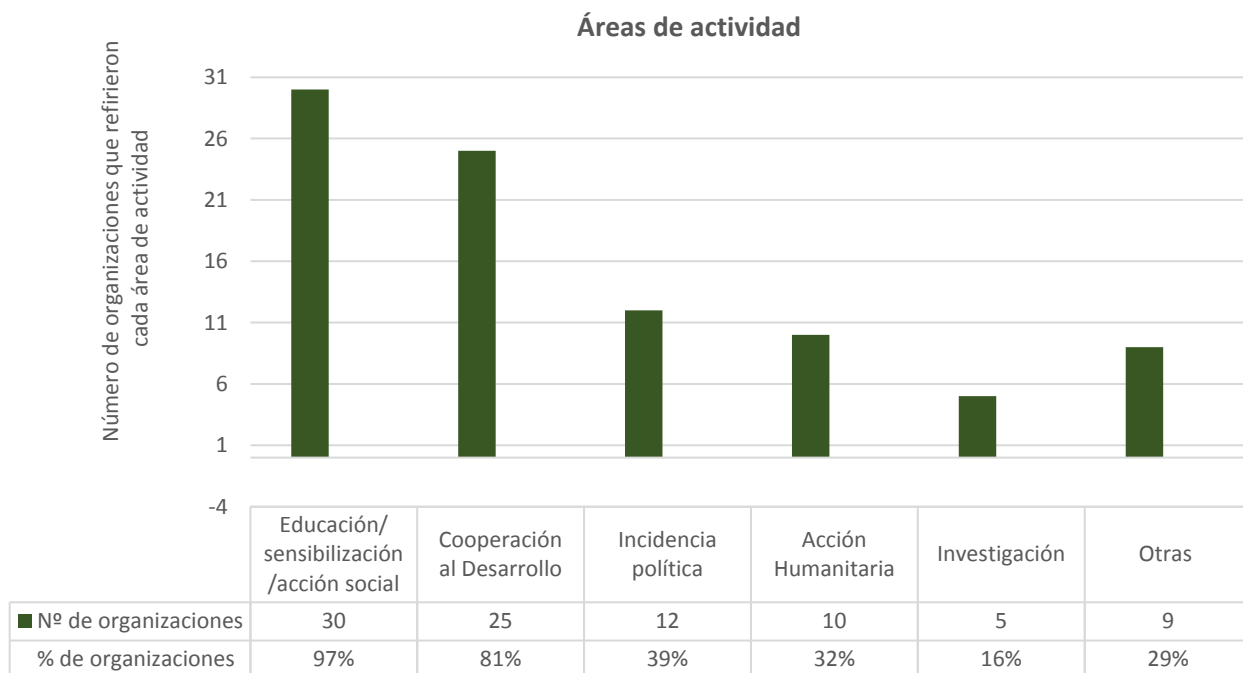
Atendiendo al tamaño de las organizaciones según el número de personas contratadas, la mayoría de organizaciones que respondieron al cuestionario (61%, 19 de 31) tienen entre 1 y 5 personas contratadas, el 10% cuentan con entre 6 y 10 personas contratadas (3 de 31), el 13% cuentan con más de 10 personas contratadas y el 16% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (5 de 31) no cuentan con ninguna persona contratada.

Tipología de organizaciones según el número de personas contratadas



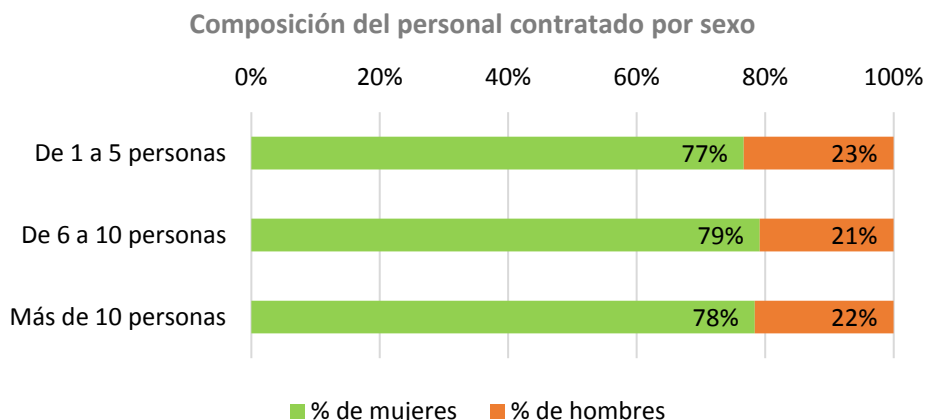
Ámbito de actividad

Según el área de actividad, el 97% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (30 de 31) trabaja en educación/sensibilización/acción social. Además, el 81% también trabaja en Cooperación al Desarrollo (25 de 31), el 39% (12 de 31) en incidencia política, el 32% (10 de 31) en acción humanitaria, el 16% (5 de 31) en investigación y el 29% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (9 de 31) refirieron otras áreas de actividad como intervención social, comunicación o voluntariado.



Personal contratado

Según el personal contratado referido por las organizaciones que respondieron al cuestionario, el índice de feminización de las organizaciones socias de la CONGDEX es acentuado. Más de tres cuartas partes del personal contratado son mujeres (77% de las personas contratadas en organizaciones con entre 1 y 5 personas son mujeres, el 79% en el caso de las organizaciones con entre 6 y 10 personas contratadas y el 78% en las organizaciones con más de 10 personas contratadas).



Si atendemos al ámbito de actividad del personal contratado, el porcentaje de mujeres aumenta hasta el 87% para tareas de dirección/coordinación (lo que será analizado en el siguiente apartado, junto con las conclusiones de la composición de las juntas directivas/patronatos de las organizaciones) y disminuye hasta el 63% cuando nos referimos a la contratación para otras áreas de actividad que no sean educación, sensibilización, acción social, cooperación y/o acción humanitaria (que no fueron especificadas por las entidades en la mayoría de las respuestas al cuestionario) y hasta el 57% en el caso de jóvenes cooperantes, personal becado o en prácticas.

Composición del personal contratado por sexo y área de actividad

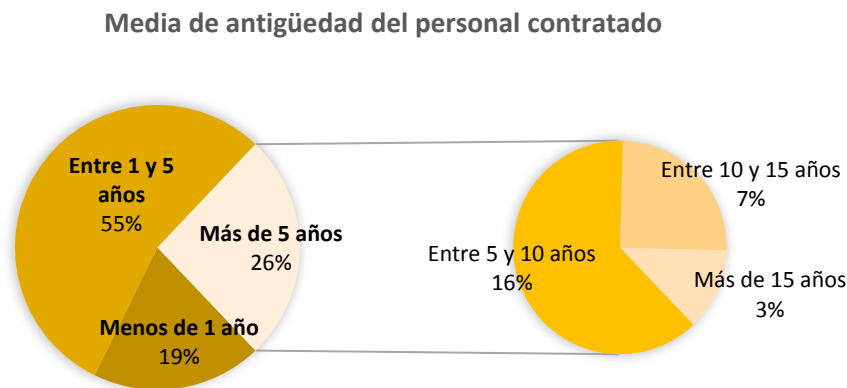


Cabe mencionar que, a pesar del elevado porcentaje de mujeres desempeñando tareas de dirección y/o coordinación, tal como se refiere en el estudio [La situación de los recursos humanos en las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo \(ONGD\) en Extremadura. Una primera mirada](#) (Abate, 2018, p. 32), “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”, por lo que, el hecho de que las mujeres asuman responsabilidades de dirección o coordinación en la organización, no necesariamente se refleja en sus condiciones salariales.

El elevado porcentaje de mujeres también se refleja en la composición del **personal contratado en régimen de prestación de servicios**. Sin embargo, esta proporción está fuertemente condicionada por las tareas asignadas al servicio. Así, el 80% de las personas que prestan servicios son mujeres ya que, en la mayoría de los casos, la prestación de servicios se circunscribe a sectores fuertemente feminizados como las tareas de limpieza, pero este porcentaje se invierte en otras áreas de actividad fuertemente masculinizadas como la informática, en la que el 86% de las personas contratadas para prestar servicios son hombres.

Con respecto a la **antigüedad del personal contratado** en las organizaciones que respondieron al cuestionario, la mayoría de las organizaciones tiene una media de antigüedad del personal contratado (55%, 17 de 31) de entre 1 y 5 años, el 26% una media de antigüedad de más de 5 años (8 de 31, de las cuales 5 tienen una media de antigüedad de entre 5 y 10 años, 2 de entre 10 y 15 años y 1 de más de 15 años antigüedad) y el 20% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (6 de 31) tienen una media de antigüedad del personal contratado de menos de 1

año), no habiendo sido identificado por las organizaciones, salvo excepciones, ninguna tendencia en la antigüedad del personal asociada al género.

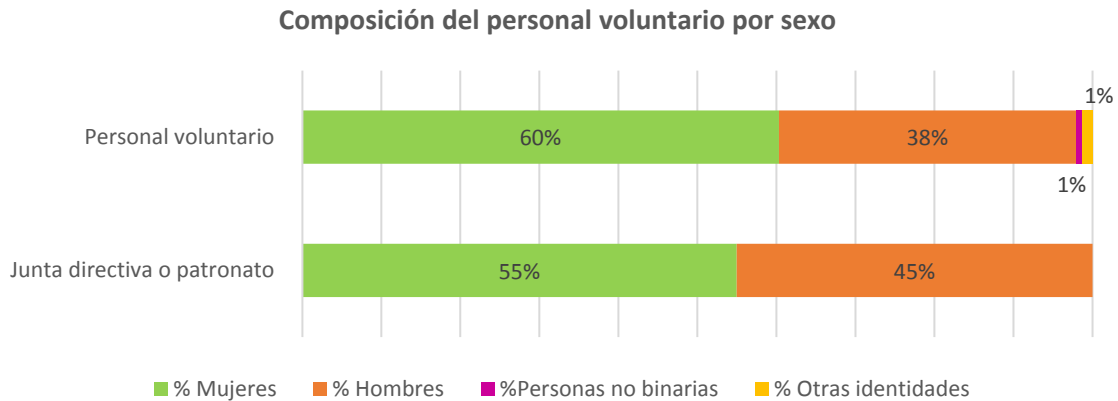


Cabe mencionar que, si bien la media de antigüedad del personal contratado por las organizaciones es significativa, cuando se profundiza en dicha antigüedad, las organizaciones refieren que la estabilidad en el empleo está completamente condicionada por el acceso y condiciones de financiación, lo que da lugar a la existencia de un “techo” para el desarrollo profesional que provoca que la permanencia esté acompañada de una precariedad sostenida (*“somos eternamente precarias”*) en términos tanto salariales como de volumen de trabajo, con una sobrecarga generalizada provocada por la infra-dimensión de los equipos derivada de la limitación en la financiación y las exigencias de la gestión de subvenciones (*“estamos muy sobrecargadas para cumplir los mandatos de nuestras financiadoras”*).

Personal voluntario

También se comprueba el índice de feminización de las organizaciones socias de la CONGDEX con respecto a su personal voluntario, con el 60% de personal voluntario referido por las organizaciones que respondieron al cuestionario constituido por mujeres. Sin embargo, este porcentaje cae hasta el 55% cuando nos referimos a la composición de las juntas directivas o patronatos de las organizaciones (que corresponden a cargos voluntarios), por lo que en las esferas de decisión política de la organización la presencia de mujeres no es proporcional a lo que cabría esperar en un sector tan marcadamente feminizado si el acceso a estos puestos de decisión fuese equitativo entre hombres y mujeres, coincidiendo con las conclusiones del [Informe del sector de las ONG de Desarrollo 2021](#) (Coordinadora de ONG para el Desarrollo – España, 2021) en el que se refiere que *“uno de nuestros principales retos es conseguir una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de dirección de nuestras organizaciones”*. Sin embargo, como se refería en el análisis de la composición por sexos del personal contratado según el área de actividad, en las organizaciones socias de la CONGDEX que respondieron al cuestionario, el 87% del personal contratado para tareas de coordinación y/o dirección son mujeres, de lo que se podría concluir que las restricciones de las mujeres a los puestos de decisión se limita a los espacios de decisión política (como juntas directivas y patronatos) y no a los puestos de decisión a nivel técnico en el que existe un porcentaje incluso superior al porcentaje de mujeres en el total del personal contratado en el sector.

Cabe destacar que, a lo largo del cuestionario, en todas las preguntas en las que se solicitaba que se desagregase la respuesta por sexo, fue solicitada información sobre el número de “mujeres, hombres, personas no binarias y otras identidades”, pero las dos últimas opciones solo obtuvieron representación porcentual en la pregunta referida al personal voluntario y, por eso, la única mención en el análisis de la estructura de las organizaciones de personas no binarias y otras identidades es la incluida en el siguiente gráfico.



Medidas para promover los conocimientos y/o experiencia en género y el acceso equitativo y no discriminatorio

El 65 % de las organizaciones que respondieron al cuestionario (20 de 31) refieren que disponen de medidas para promover que las personas que constituyen la estructura de la organización/delegación extremeña (incluyendo personal contratado y voluntario) tengan conocimientos y/o experiencia en género, entre las que cabe destacar la formación del personal, la priorización de perfiles con estos conocimientos y/o experiencia para integrar la organización y la disponibilidad de documentos estratégicos orientadores.

Por otro lado, el 61% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (19 de 31) refieren que disponen de medidas específicas para promover el acceso a la organización/delegación equitativo y no discriminatorio, entre las que predominan la priorización de candidaturas femeninas, a pesar de no las mujeres el sexo infrarrepresentado en el sector.

Medidas para promover conocimiento y/o experiencia en género y un acceso a la organización/delegación equitativo y no discriminatorio



En el caso de la propia **CONGDEX** en el momento de elaboración del presente diagnóstico, el equipo técnico está compuesto por 2 mujeres y 1 hombre⁹, con tendencia a permanecer gracias a: i) la estabilidad económica de la CONGDEX propiciada por la existencia de subvenciones nominativas anuales de la AEXCID que permiten contar con un equipo técnico fijo de 3 personas, pudiendo llegar a tener 4 personas de forma eventual en algunos momentos del año y ii) la voluntad de mejora de las condiciones laborales del equipo por parte de la junta directiva. Además, hay 1 mujer prestando servicios de limpieza y una junta directiva constituida por 7 mujeres y 1 hombre, cuyos cargos los asumen de manera voluntaria personas de las organizaciones socias de la CONGDEX, elegidas por votación de la asamblea. §

La CONGDEX no cuenta con medidas formales para promover un acceso a la misma equitativo y no discriminatorio (entre lo que cabe destacar que actualmente no existen disposiciones formales en los estatutos sobre la composición por sexos de la junta directiva). Sin embargo, en los procesos de selección sí se valora o se requiere conocimiento y experiencia en género como medida para promover que las personas que constituyen la estructura de la organización cuenten con estos conocimientos y/o experiencia. Además, las personas que constituyen el equipo técnico y junta directiva se nutren de las formaciones ofrecidas por las organizaciones socias de la CONGDEX y por la AEXCID en el marco de los ámbitos estratégicos.

4.1.2. ¿Cómo funcionamos a nivel de políticas?

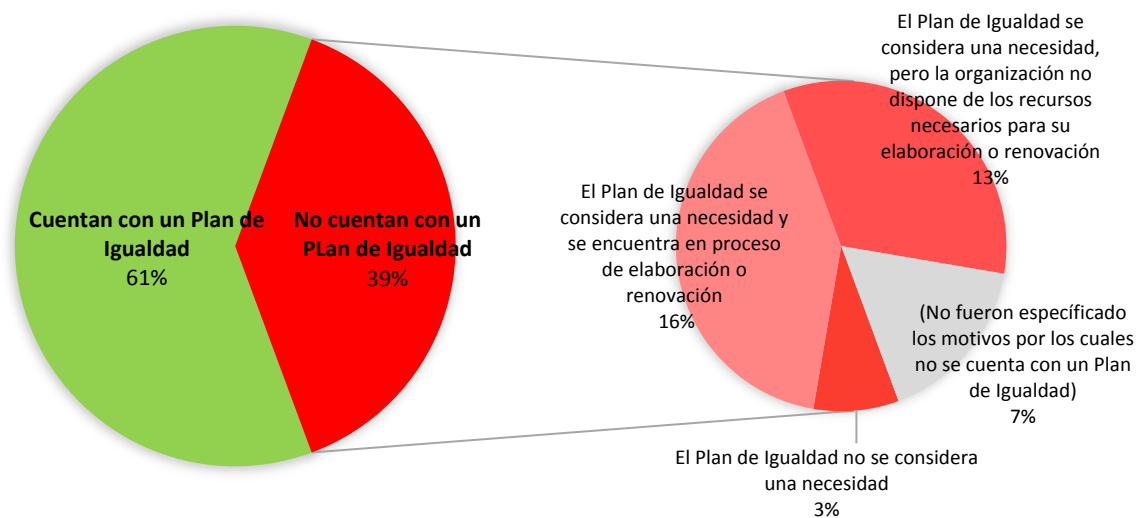
Nota: El objetivo de esta dimensión fue analizar las políticas de las organizaciones socias de CONGDEX en Extremadura y de la propia CONGDEX. Por tanto, se recogieron, analizaron y, a continuación, se presentan las políticas de las organizaciones en su totalidad en el caso de organizaciones de ámbito exclusivamente autonómico y las políticas que se aplican en Extremadura (independientemente de si son medidas estatales de aplicación en Extremadura o medidas específicas de la delegación extremeña) en el caso de organizaciones estatales con delegación en Extremadura.

Planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

El 61% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (19 de 31) cuenta con un “Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” en vigor, el 13% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (5 de 31) refirieron que el plan se considera una necesidad y se encuentra en proceso de elaboración o renovación, el 13% (4 de 31) refirió que se considera una necesidad pero que la organización no dispone de los recursos necesarios para su elaboración o renovación y únicamente el 3% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (1 de 31) refirió que el plan no se estima necesario porque la igualdad entre hombres y mujeres se considera una realidad dentro de la organización.

⁹ En el momento de la recogida de información primaria para la elaboración del diagnóstico, estaba compuesto por 1 hombre y 3 mujeres, una de las cuales una salió de excedencia entre la recogida de información primaria y la elaboración del presente diagnóstico.

Planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres



Entre las motivaciones referidas por las organizaciones para la elaboración de estos planes, destaca el compromiso político de la organización para evitar desigualdades entre hombres y mujeres aunque no hubiesen sido identificadas (referido por el 68%, 13 de las 19 organizaciones que cuentan con un plan de igualdad) y, en menor medida, la valoración positiva o exigencia por parte de las entidades financiadoras para el acceso a fondos (referido por el 26%, 5 de las 19 organizaciones que cuentan con un plan de igualdad) y el cumplimiento de la legislación (referido por el 9%, 1 de las 19 organizaciones que cuentan con un plan de igualdad). La mayoría de estos planes de igualdad cuentan con medidas para el acceso a formación y desarrollo profesional (en un 100% de los planes, 19 de 19), criterios de selección y promoción de personal (en un 89% de los planes, 17 de 19), con medidas para la estabilidad en el empleo (en el 84% de los planes, 16 de 19) y, en una elevada pero menor proporción, espacios formales de atención emocional y cuidados en el entorno laboral (en un 74% de los planes, 14 de 19).

La mayoría de las organizaciones que cuentan con un plan de igualdad afirman que cuenta con objetivos realistas y alcanzables (95%, 18 de 19). Sin embargo, más de la mitad de las organizaciones (53%, 10 de 19) valoran el grado de divulgación y conocimiento del plan entre las personas de la organización como bajo o medio y estos planes presentan algunas debilidades o aspectos que podrían ser mejorados a nivel de contenidos, participación y resultados:

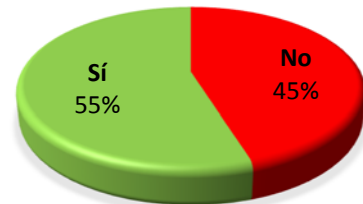
- apenas 5 de las organizaciones que cuentan con un plan (26%) refieren medidas específicas para promover la igualdad de oportunidades de todas las mujeres teniendo en cuenta su diversidad (por ejemplo, teniendo en cuenta la orientación e identidad sexual, la procedencia, racialización, situación administrativa, clase social, etc.),
- únicamente 7 de las organizaciones que cuentan con un plan de igualdad (37%) refieren que este dispone de recursos materiales previstos en un presupuesto,
- la puntuación obtenida sobre la participación del personal de la organización en el seguimiento y evaluación del plan es de 3,3 sobre 5 (siendo 1 inexistente y 5 total) y es referida una escasez de apropiación de los planes por parte de los equipos (en referencia a los planes de igualdad: *“los hay, pero hasta que no te lo apropias del plan, lo urgente se come todo lo demás”*), y

- la valoración media de la contribución real en la igualdad de oportunidades que está teniendo el plan es de 2,9 sobre 5 (que según la escala propuesta se sitúan entre “2. Está contribuyendo, pero de una manera casi imperceptible” y “3. Está teniendo una contribución visible moderada”).

Protocolos de prevención de acoso laboral

El 55% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (17 de 31) refieren que la organización cuenta con un protocolo de prevención de acoso laboral que incluye medidas de prevención del acoso sexual, frente al 45% (14 de 31) que no disponen de dichos protocolos o medidas.

Protocolo de prevención de acoso laboral con medidas de prevención del acoso sexual



Medidas de conciliación adicionales a las recogidas en el convenio colectivo estatal

El 88% de las organizaciones que respondieron al cuestionario y cuentan con personal contratado (23 de 26) refieren que la organización cuenta con medidas de conciliación adicionales a las recogidas en el convenio colectivo estatal en el que está inscrita la organización, entre las que destacan la flexibilidad horaria y la posibilidad de teletrabajo. Prácticamente en la mitad de los casos (48%, 11 de 26) estas medidas son acordadas, informadas y aplicadas de manera informal, en el 39% de las organizaciones (9 de 26) las medidas están formalizadas en documentos internos de condiciones laborales, y únicamente en el 13% de las organizaciones que cuentan con medidas adicionales (3 de 26) las tienen formalizadas en un plan específico de conciliación.

Puntos focales, referentes o responsables de género en las organizaciones

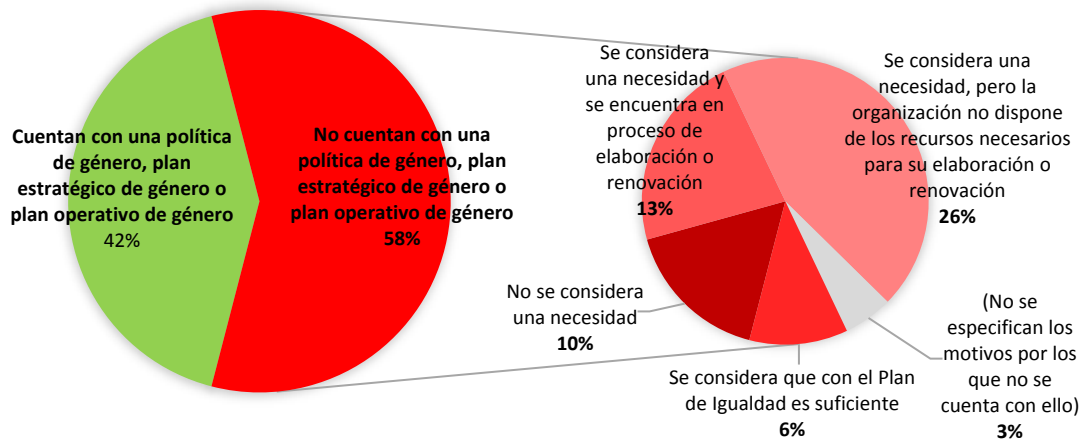
El 29% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (9 de 31) cuentan con un punto focal, referente, responsable o comisión de género en la organización que, en más de la mitad de los casos (56%, 5 de 9), realiza tareas puntuales dentro de su jornada laboral para desempeñar este papel, en el 22% de los casos (2 de 9) corresponden a tareas puntuales como personal voluntario y únicamente 1 de las organizaciones que respondieron al cuestionario cuenta con una persona contratada con una jornada completa dedicada a estas funciones. La valoración media de la participación y capacidad de influencia de estas personas en los espacios estratégicos de decisión de las organizaciones es de 3,8 que, según la escala propuesta de 1 a 5, se sitúan entre “3. Media” y “3.4. Elevada”.

Política de género, plan estratégico de género o plan operativo de género

El 42% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (13 de 31) cuenta con una política, plan estratégico o plan operativo de género en vigor, el 13% (4 de 31) refirieron que se considera una necesidad y se encuentra en proceso de elaboración o renovación, el 26% refirió que se considera una necesidad pero que la organización no dispone de los recursos necesarios para su

elaboración o renovación (8 de 31), el 10% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (3 de 31) no lo considera una necesidad y el 6% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (2 de 31) consideran que, contando con un plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ya no es necesaria una política o plan estratégico de género.

Políticas de género, planes estratégicos de género o planes operativos de género



Entre las motivaciones para su elaboración referidas por las organizaciones que cuentan con una política o plan estratégico de género, prevalecen como las más aludidas: el compromiso político de la junta directiva/patronato y, en menor medida, la necesidad técnica y el compromiso político del equipo técnico, el compromiso político de la base social y el hecho de que sea valorado positivamente o exigido por parte de las entidades financiadoras para el acceso a fondos. La valoración de las organizaciones sobre la contribución de estas políticas y planes obtuvo una puntuación media de 3,3 que, según la escala propuesta de 1 a 5, se sitúan entre “3. Está teniendo una contribución visible moderada” y “4. Está teniendo una contribución visible media”.

Orientaciones para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

El 39% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (12 de 31) no cuentan con un manual de comunicación u orientaciones sobre uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes por parte de la organización, el 26% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (8 de 31) cuentan con un manual de comunicación que incluye dichas orientaciones y el 35% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (11 de 31) no cuentan con un manual específico, pero incluyen dichas orientaciones en otros documentos institucionales como, por ejemplo, el plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Orientaciones específicas para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje



Con respecto a las **políticas internas de la propia CONGDEX**, la Coordinadora no dispone de un protocolo de prevención de acoso laboral que incluya medidas de prevención del acoso sexual, ni un “plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” en vigor ya que, si bien no se descarta su elaboración en el futuro, hasta el momento no se ha considerado una necesidad porque, hasta hace poco tiempo, el equipo estaba constituido exclusivamente por mujeres.

La CONGDEX cuenta con medidas de conciliación adicionales a las recogidas en el convenio colectivo estatal en el que está inscrita la Coordinadora (Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos), entre las que cabe destacar la flexibilidad horaria, adaptación de las jornadas laborables, teletrabajo, permisos no retribuidos, excedencias y reducciones de jornadas. En el momento de elaboración del presente diagnóstico, la CONGDEX se encuentra en un proceso de revisión del régimen interno y de las condiciones laborales para hacer más mejoras y para regularizar el teletrabajo, que se prevé sea recogido en un documento interno de mejora de condiciones por puestos de trabajo.

A nivel de **políticas externas de la CONGDEX**, se cuenta con una comisión de género creada recientemente (2020), pero que ya cuenta con capacidad de influencia, aunque todavía tenga que ser consolidada su identidad de grupo (*“para el poco tiempo que lleva tiene capacidad de influencia y ahora mismo es una de las comisiones de las que más impacto potencial tiene sobre el trabajo de la CONGDEX”, “no tiene entidad de grupo con agencia propia”*) y se prevé la elaboración de una estrategia/política de género de la CONGDEX, para la cual fue elaborado el presente diagnóstico.

La CONGDEX no cuenta con ningún documento que oriente hacia un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes por parte de la Coordinadora, por lo que se hace uso de manuales y guías de las organizaciones socias o bien de las recomendaciones recogidas en la [Guía Práctica para la comunicación de las ONGD](#) (Coordinadora de ONG para el Desarrollo – España, 2019).

4.1.3. ¿Cómo funcionamos a nivel de prácticas, valores y creencias?

El objetivo de esta dimensión fue indagar en las prácticas, valores y creencias preponderantes en las relaciones personales, laborales e institucionales de las organizaciones socias de la CONGDDEX en Extremadura y de la propia CONGDDEX, incluyendo las relaciones del personal contratado, voluntario, becado o en prácticas.

Para analizar esta dimensión, se presentó una serie de afirmaciones y se solicitó que las organizaciones y la propia CONGDDEX valorasen del 1 al 5 el grado de acuerdo con cada una de ellas, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. Dado el carácter subjetivo de las preguntas contenidas en esta dimensión, se recomendó con especial hincapié que se organizase una pequeña reunión con varias personas de la organización/delegación extremeña (con diferentes perfiles y situaciones personales), buscando las respuestas más representativas de la organización/delegación extremeña en su conjunto, ya que, de otra manera, las respuestas podrían estar excesiva e inevitablemente condicionadas por la experiencia personal de quien responda.

En todos los casos, las organizaciones se refirieron en sus respuestas a las prácticas, valores y creencias de la organización en su conjunto, tanto las organizaciones de ámbito exclusivamente autonómico como las organizaciones estatales con delegación extremeña, que también consideraron en todos los casos que las prácticas, valores y creencias de la organización en su conjunto son las que orientan el funcionamiento interno en la delegación extremeña.¹⁰

A continuación, se presenta un termómetro con la puntuación media obtenida para cada una de las afirmaciones, ordenadas de mayor a menor grado de acuerdo, lo que permite visualizar las prácticas, valores y creencias preponderantes en la parte superior del termómetro en colores verdes y las prácticas, valores y creencias residuales en la parte inferior en colores rojos.

¹⁰ Ninguna organización escogió la opción ofrecida de referirse a las “prácticas, valores y creencias de la delegación extremeña porque son las que orientan el funcionamiento interno en la delegación extremeña, independientemente de las prácticas, valores y creencias de la organización en otros territorios”.

(Totalmente de acuerdo)	5,0
“Las personas LGTBQIA+ se sienten seguras para compartir y vivir abiertamente su identidad dentro de la organización/delegación extremeña”.	4,5
“En la organización/delegación extremeña no se toleran actitudes machistas”.	4,5
“La mayoría de las personas que trabajan o colaboran en la organización/delegación extremeña se sienten valoradas por sus compañeras/es/os”.	4,4
“La mayoría de las personas que trabajan o colaboran en la organización/delegación extremeña sienten que pueden acudir a la organización si tienen un problema (personal o laboral) y que van a ser escuchadas y apoyadas”.	4,4
“La organización/delegación extremeña se declarada públicamente como una organización feminista”.	4,3
“La mayoría de las personas que trabajan o colaboran en la organización/delegación extremeña se sienten valoradas por la organización”.	4,3
“La mayoría de las personas de la organización/delegación extremeña se declaran públicamente como feministas”.	4,3
“La mayoría de las personas que trabajan o colaboran en la organización/delegación extremeña se sienten cuidadas por sus compañeras/es/os y están satisfechas con sus relaciones con sus compañeras/es/os”.	4,2
“Las tareas administrativas y/o de acogida/conserjería son tan valoradas dentro de la organización/delegación extremeña como las tareas técnicas en el área de cooperación, ayuda humanitaria, educación, sensibilización y/o acción social”.	4,2
“La organización/delegación extremeña tiene capacidad de autocrítica y transformación”.	4,2
“La mayoría de las personas que trabajan o colaboran en la organización/delegación extremeña nunca se han sentido discriminadas en la organización”.	4,0
“En la organización/delegación extremeña se considera la empatía, escucha y valoración del trabajo ajeno como una cualidad para el liderazgo”.	4,0
“La mayoría de las personas que trabajan o colaboran en la organización/delegación extremeña pueden compaginar sin dificultad su vida dentro y fuera de la organización”.	4,0
“La mayoría de las personas que trabajan o colaboran en la organización/delegación extremeña se sienten cuidadas por la organización y están satisfechas con su relación laboral”.	4,0
“La organización/delegación extremeña ha invertido tiempo y esfuerzos periódicos en revisarse, transformarse y buscar una coherencia entre el discurso y las prácticas organizacionales”.	3,9
“La organización/delegación extremeña da igual valor al trabajo que hace hacia fuera que al trabajo que hace hacia el interior de la organización”.	3,7
“La organización/delegación extremeña entiende el conflicto como algo natural y cuenta con estrategias específicas para gestionarlos en vez de evitarlos o invisibilizarlos”.	3,7
“En la organización/delegación extremeña hay espacios formales para compartir experiencias y sentires (estado emocional, situación personal, preocupaciones de la vida, etc.), más allá de los espacios informales (cañas, cafés, etc.)”.	3,6
“Las personas que realizan tareas de limpieza (independientemente de su vínculo laboral con la organización) son consideradas por la organización/delegación extremeña parte del equipo”.	3,5
(Ni de acuerdo, ni en desacuerdo)	3,0
“En la organización/delegación extremeña se considera la productividad como una cualidad para el liderazgo”.	3,0
“En la organización/delegación extremeña se considera la capacidad de mando como una cualidad para el liderazgo”.	2,8
“En la organización/delegación extremeña las personas más valoradas son las que lo «dan todo por la organización» y son menos valoradas las que cumplen sus objetivos dentro del horario laboral, tienen horarios laborales reducidos o no asumen mayores «sacrificios» personales por la organización”.	2,7
(Totalmente en desacuerdo)	1,0

De las puntuaciones medias obtenidas con respecto al grado de acuerdo con las diferentes afirmaciones y de los comentarios expresados por las organizaciones en el cuestionario y en los talleres de diagnóstico participativo realizados, se extraen algunas tendencias sobre las prácticas, valores y creencias en las organizaciones y algunas conclusiones que se resumen a continuación:

- Las organizaciones se perciben con capacidad de autocrítica y una voluntad, cada vez mayor, de revisarse, transformarse y buscar una coherencia entre el discurso y las prácticas organizacionales.
- De hecho, las características de liderazgo que predominan en las organizaciones, según la autopercepción de las mismas, son características no asimiladas a lo masculino (“darlo todo” por la organización, capacidad de mando, productividad) y cada vez se valoran más otras cualidades más asociadas a los cuidados que a la productividad, como la empatía, la escucha y valoración del trabajo ajeno, propiciado por la localización y cercanía del liderazgo (*“La localización del liderazgo promueve que predomine la empatía, aunque el modelo productivista se da también en el tercer sector empujado por la precariedad”*).
- De hecho, por lo general, las organizaciones declaran que las personas se sienten cuidadas y valoradas por la organización/delegación y, todavía en mayor medida, por sus pares, y se refieren pocos casos de discriminación en las organizaciones.
- Sin embargo, aunque cada vez hay una mayor sensibilidad hacia una cultura de cuidados y un mayor empeño en la búsqueda de la coherencia entre el discurso y la práctica, se verifica que, salvo excepciones, todavía no se han emprendido los procesos ni invertido los recursos necesarios para conseguir transformaciones profundas y resultados visibles en el funcionamiento de las organizaciones (*“hemos puesto muchos temas en el asador (...) pero siento que no se han cerrado”, “aún faltan reflexiones y querer, de verdad”*) y las prácticas asociadas a los cuidados están lejos de estar institucionalizadas de manera generalizada en el seno de las organizaciones, como puede comprobarse por el bajo nivel de acuerdo expresado con respecto a la existencia en la organización de espacios formales para compartir experiencias y sentires o estrategias para gestionar los conflictos (*“el conflicto interno no se gestiona bien, el conflicto externo se gestiona mejor”*).
- Entre los motivos referidos por las organizaciones que limitan los avances en las transformaciones organizacionales destacan los siguientes, relacionados entre sí:
 - i. **Falta de priorización de los cuidados:** No se da la misma importancia a las dinámicas organizacionales que a las iniciativas y proyectos hacia el exterior (*“faltan momentos para revisarse a lo interno cuando sí que los hay a lo externo”*) y, por tanto, las transformaciones organizacionales se consideran necesarias, pero no prioritarias (*“siempre se pospone lo importante por lo urgente”*) y no existen suficientes espacios para la reflexión y autoevaluación (*“hay una percepción compartida (...) respecto a la carencia de la entidad de espacios de reflexión y debate interno, que en definitiva son espacios de cuidado”*).
 - ii. **Precarización del sector:** Los acelerados y sobrecargados ritmos de trabajo que predominan en el sector, tanto por la infra-dimensión de los equipos derivados de la limitación de recursos y las exigencias de la gestión de subvenciones (ya referida en la dimensión de análisis sobre las estructuras de las organizaciones), en la mayoría de los casos se solventan con el compromiso personal y la permeable línea que

diferencia el ámbito laboral y activista (*“cuesta entender que trabajar en una ONG no es necesariamente ser activista de esa ONG”, “¿qué parte es trabajo y que es activismo?”*). Esta circunstancia, que es identificada como un problema estructural del sector (*“como organizaciones sociales tenemos un problema estructural en el sector”*) acaba por determinar cuáles son las dinámicas de trabajo y coloca la productividad por encima de los cuidados (en referencia a la institucionalización de las prácticas de cuidados: *“hay algunas que lo tienen, pero no el general. El día a día nos arrolla y es muy difícil cuadrarlo en una agenda”*).

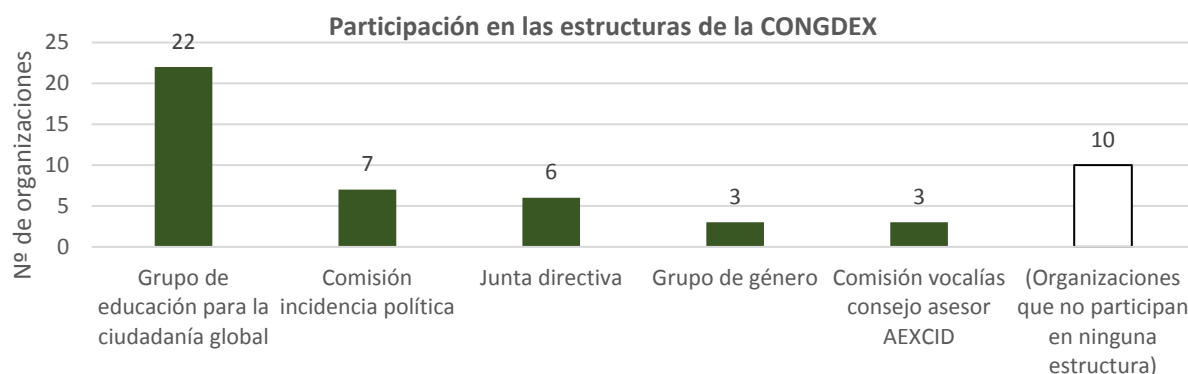
- iii. **Resistencia al cambio:** Existen resistencias a realizar cambios estructurales en las prácticas y redistribuir el poder en culturas organizacionales consolidadas (*“se ha trabajado internamente la horizontalidad de las relaciones y el buen trato, sin embargo, perduran conflictos enconados, liderazgos personales y no se reconocen relaciones de poder y jerarquías relacionadas con los conocimientos, el discurso, la experiencia y principalmente, el vínculo con la organización en el tiempo”*). Sin embargo, las posibles resistencias fueron referidas de manera testimonial, lo que normalmente suele ser un indicador de la falta de reflexión o trabajo en profundidad más que de una ausencia real de resistencias.

4.1.4. ¿Qué nos implica el trabajo en red?

El objetivo de esta dimensión fue analizar cuál es la implicación y cuáles el impacto que tiene, para las organizaciones y para las personas implicadas, el trabajo en red que se realiza en el marco de la CONGDEX.

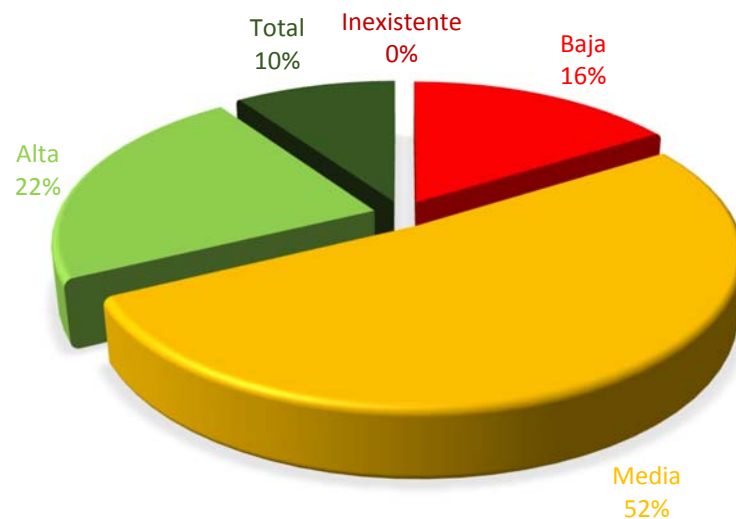
Participación de las organizaciones en las estructuras de la CONGDEX

Como se puede observar en el siguiente gráfico, la estructura de la CONGDEX que aglutina a un mayor número de organizaciones es el grupo de trabajo de educación para la ciudadanía global, al que pertenece el 71% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (22 de 51), seguido de la comisión de incidencia política, en la que participa el 23% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (7 de 31), la junta directiva, en la que está representado el 19% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (6 de 31) y, por último, la comisión de género y la comisión vocalías consejo asesor AEXCID, en las que participa un 10% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (3 de 31, en ambos casos). El 32% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (10 de 31), por el contrario, refirieron que no participan en ninguna de las estructuras mencionadas (grupos de trabajo o junta directiva).



Con respecto a la valoración de las organizaciones sobre su implicación en el trabajo en red de la CONGDEX, más de la mitad de las organizaciones que respondieron al cuestionario autoevaluaron su implicación como media (52%, 16 de 31), el 32% de las organizaciones como alta o total (22% con 7 de 31 y 10% con 3 de 31, respectivamente) y el 16% (5 de 31) de las organizaciones evaluaron su participación como baja.

Valoración de la implicación de las organizaciones en el trabajo en red de la CONGDEX



Entre los motivos referidos que limitan la implicación en de las organizaciones en el trabajo en red destaca la falta de tiempo por la sobrecarga de trabajo en las organizaciones (*“nos gustaría estar más activas, pero la carga de trabajo no nos permite hacerlo”, “es la participación que podemos tener teniendo en cuenta los ritmos y horarios de cada técnica implicada”*) y, en menor medida, las dificultades para la implicación del personal voluntario de las organizaciones (*“las estructuras de la Coordinadora (no sólo en el caso de Extremadura) no son espacios amables para el voluntariado. Son varias las razones, pero la principal es que se trata de espacios muy profesionalizados (discursos y lenguajes, temas que abordan, horarios y dedicación)”, “casi siempre es el personal de la oficina debido a que las reuniones suelen realizarse en horario de mañana y las personas del equipo ejecutivo que son voluntarias, trabajan en esos horarios”*).

Impacto del trabajo en red de la CONGDEX

Por un lado, la valoración del impacto que tiene **sobre las organizaciones** el trabajo en red de la CONGDEX obtuvo una puntuación media de 3,5, que según la escala propuesta corresponde a un impacto entre medio y alto, entre los que fueron destacados los impactos positivos como: la creación de sinergias (*“nos ha facilitado estar en contacto con otras, poder coordinar con ellas y sobre todo trazas alianzas para el trabajo que desarrollamos”, “se generan lazos con otras organizaciones y, aunque no es demasiado frecuente, espacios de colaboración”*), la visibilidad del trabajo de las organizaciones (*“nos beneficia (...) darnos a conocer a otras entidades”, “reconocimiento y valoración”, “se da visibilidad al trabajo y potencialidades”*), la contribución al impacto del trabajo de cada organización y a la capacidad de incidencia (*“el trabajo en red hace*

que nuestras intervenciones tengan más impacto”, “mayor capacidad de incidencia”), el aumento de capacidades técnicas (*“el aumento de formación y aprendizaje es otra muestra del impacto positivo”*) y el acceso a la información (*“obtenemos información enriquecedora para nuestra organización”*).

Por otro lado, la valoración del impacto que tiene el trabajo en red en el marco de la CONGDEX **sobre la vida de las personas de las organizaciones** implicadas en este trabajo obtuvo una puntuación media de 3,0, que según la escala propuesta se corresponde con un impacto medio, entre los que se refieren tanto impactos positivos como los asociados al aprendizaje (*“mayor conocimiento para desarrollar en nuestro puesto de trabajo”*) o la creación de vínculos (*“genera vínculos personales”, “enriquecernos y conocer a más personas del sector”*), así como impactos negativos asociados al coste emocional que supone participar en espacios de toma de decisiones y representación y, mayoritariamente, a las implicaciones negativas del trabajo en red sobre la conciliación (*“afecta en la organización de los tiempos de vida personal y familiar”, “tiene efectos sobre la dedicación tanto laboral como fuera del trabajo”, “resta tiempo personal y de ocio a quien lo ejercen y/o asumen dichas funciones y tareas”, “se hace difícil la conciliación”, “en ciertos momentos más carga que satisfacción laboral o personal”, “nos hace destinar tiempo de nuestra vida personal fuera del horario laboral”*), lo cual se agrava por el hecho de que la mayoría de las personas implicadas, en el sector en general y en el trabajo en red en particular, son mujeres (*“la mayoría de la gente que veo implicadas son mujeres”, “la mayoría de participantes son mujeres”*), que son las que sustentan un mayor peso en las tareas de cuidados y, en consecuencia, las que sostienen mayores dificultades en la conciliación. Así, a lo largo del proceso se refirió que en gran medida el trabajo en red se sustenta en mayor medida sobre los compromisos políticos individuales de las personas implicadas que sobre los compromisos institucionales de las organizaciones (*“el trabajo en red se sostiene sobre el compromiso personal más que de una voluntad y recursos institucionales”, “el trabajo en red, y el trabajo en el sector social, se sustenta sobre compromisos personales, sumando precariedad”, “a costa de mi tiempo personal y mi salud física y mental”, “existe una línea delgada entre la militancia y compromisos laborales”*).

Necesidades de las personas implicadas en el trabajo en red de la CONGDEX

Con respecto a las necesidades de las personas implicadas en el trabajo en red de la CONGDEX para aumentar el impacto positivo que esta implicación tiene sobre sus vidas y eliminar o mitigar los impactos negativos, estas personas reclaman mayoritariamente:

- **a sus organizaciones** un mayor reconocimiento del trabajo en red que llevan a cabo y que se le otorgue más importancia y recursos, en concreto, la liberación de tiempo de trabajo técnico de proyectos para poder dedicar al trabajo en red (*“descarga de otras funciones para dedicar mayor tiempo y de calidad al trabajo en red en la coordinadora”, “liberación de otras tareas”, “poder tener el tiempo suficiente para desempeñar esta labor, en el caso de personas que trabajan en la entidad, dentro de la jornada laboral, sin que esto supusiera un incremento de la carga laboral”, “más tiempo liberado”*), y
- **a la CONGDEX** la implicación de un mayor número de organizaciones socias para poder repartir los compromisos y el trabajo de una forma más equitativa (*“una mayor presencia*

y participación de otras organizaciones para repartir los compromisos y el trabajo derivado de la participación en los espacios de la CONGDEX”), la creación de espacios específicos destinados a la participación de personal voluntario de las organizaciones (“se podrían diferenciar espacios adecuando algunos de forma específica a personal voluntario y otro al personal técnico de las organizaciones. Sus necesidades son diferentes y puede que sea esta la forma para poder permitir que en ambos casos se favorezca la participación”, “una mayor conexión con la vida real del voluntariado, no de personas técnicas formadas, sino de la ciudadanía que intenta participar en la vida pública de esta manera. Adaptación de lenguajes, discursos, horarios, escuchar más a las personas que trabajan en las bases de las organizaciones”) y reforzar las herramientas destinadas a los cuidados, como el mantenimiento de espacios de cuidados en los espacios de encuentro (“lo que se está haciendo hasta ahora, tener en cuenta la conciliación en los espacios de encuentro”) y la puesta en marcha de herramientas que mejoren las dinámicas grupales (“poner más «conciencia al trabajo» de clima grupal y de gestión de conflictos”).

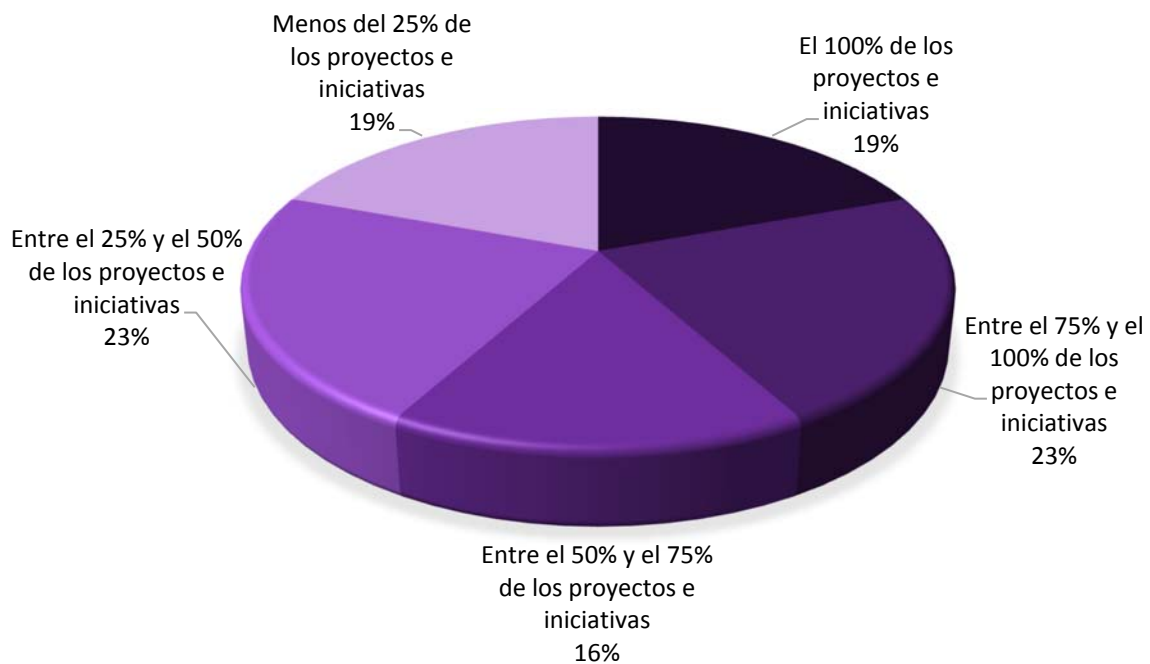
4.2 Dimensión externa: ¿Qué hacemos?

El objetivo de esta dimensión fue analizar cuál es el trabajo que realizan las organizaciones socias de la CONGDEX en y desde Extremadura y el trabajo de la propia CONGDEX para contribuir a la equidad/igualdad de género (más allá de hacia el interior de sus organizaciones) y cuáles son las dificultades /nudos y oportunidades/fortalezas que encuentran en este trabajo.

Tipología de proyectos y titulares de derechos

Las organizaciones que respondieron al cuestionario refirieron que desarrollan tanto proyectos e iniciativas que tienen como objetivo específico contribuir a la equidad/igualdad de género como proyectos que tienen otros objetivos específicos y transversalizan la perspectiva de género en diferentes proporciones. El 19% de las organizaciones (6 de 31) refirieron que el 100% de sus proyectos e iniciativas tienen como objetivo específico contribuir a la equidad/igualdad de género, el 23% de las organizaciones (7 de 31) refirieron que el porcentaje de proyectos e iniciativas de la organización con este objetivo específico se sitúa entre el 100% y el 75%, el 16% de las organizaciones (5 de 31) estima que el porcentaje de sus proyectos e iniciativas que tienen como objetivo específico contribuir a la equidad/igualdad de género es de entre el 50% y el 25%, el 23% de las organizaciones (7 de 31) sitúan el porcentaje entre el 25% y el 50% y el 19% de las organizaciones (6 de 31) considera que menos del 25% de sus proyectos e iniciativas tienen como objetivo específico contribuir a la equidad/igualdad de género.

% de proyectos cuyo objetivo específico es contribuir a la equidad/igualdad de género



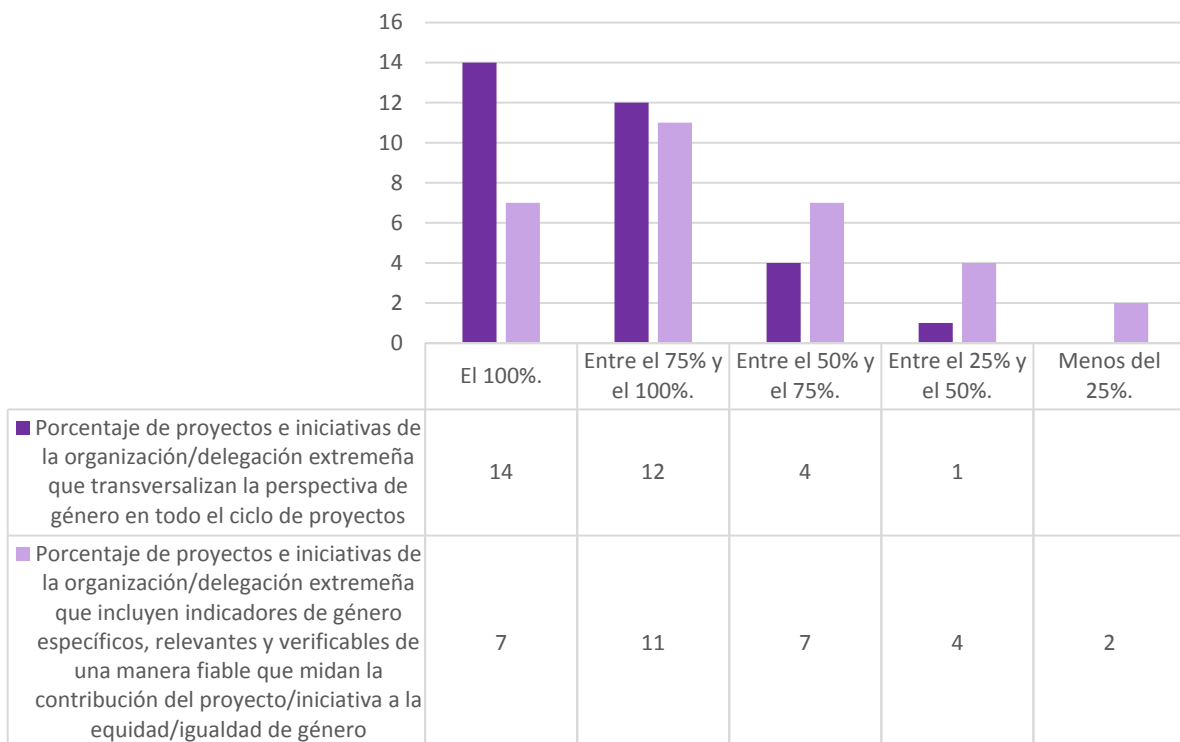
Con respecto a las personas titulares de derechos en los proyectos o iniciativas que las organizaciones llevan a cabo para contribuir a la equidad/igualdad de género, el 61% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (19 de 31) incluyen a las mujeres y niñas como titulares de derechos de sus iniciativas para contribuir a la equidad/igualdad de género, y el 39% (12 de 31) incluyen a mujeres, niñas y a personas LGTBIQA+.



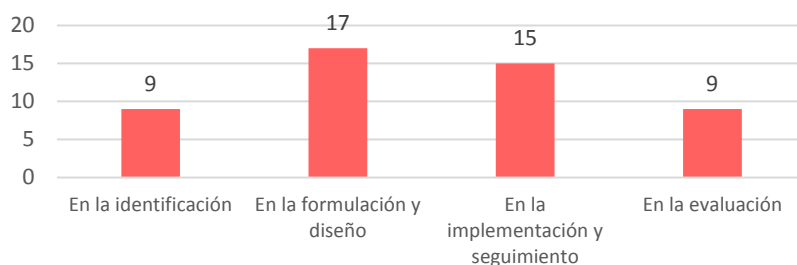
Transversalización de la perspectiva de género en proyectos e iniciativas

Como puede observarse en el siguiente gráfico, cuando se preguntó a las organizaciones cuántas de sus iniciativas transversalizan la perspectiva de género en todo el ciclo de proyecto, casi la mitad de las organizaciones (45%, 14 de 31) respondieron que el 100% de sus proyectos e iniciativas cuentan con esta característica. Sin embargo, cuando se preguntó cuántos de los proyectos e iniciativas incluyen indicadores de género específicos, relevantes y verificables de una manera fiable, que midan la contribución del proyecto/iniciativa a la equidad/igualdad de género (más allá de incluir porcentajes por sexo), los porcentajes de iniciativas referidas por las organizaciones disminuyó drásticamente, de tal manera que únicamente 7 organizaciones (23%) consideran que el 100% de sus iniciativas incluyen estos indicadores, y un porcentaje significativo (19%, 6 de 31) consideran que menos del 50% de las iniciativas cuentan con dichos indicadores.

% de proyectos que transversalizan la perspectiva de género VS % de proyectos que tienen indicadores de género



Fase con mayores dificultades para transversalizar la perspectiva de género

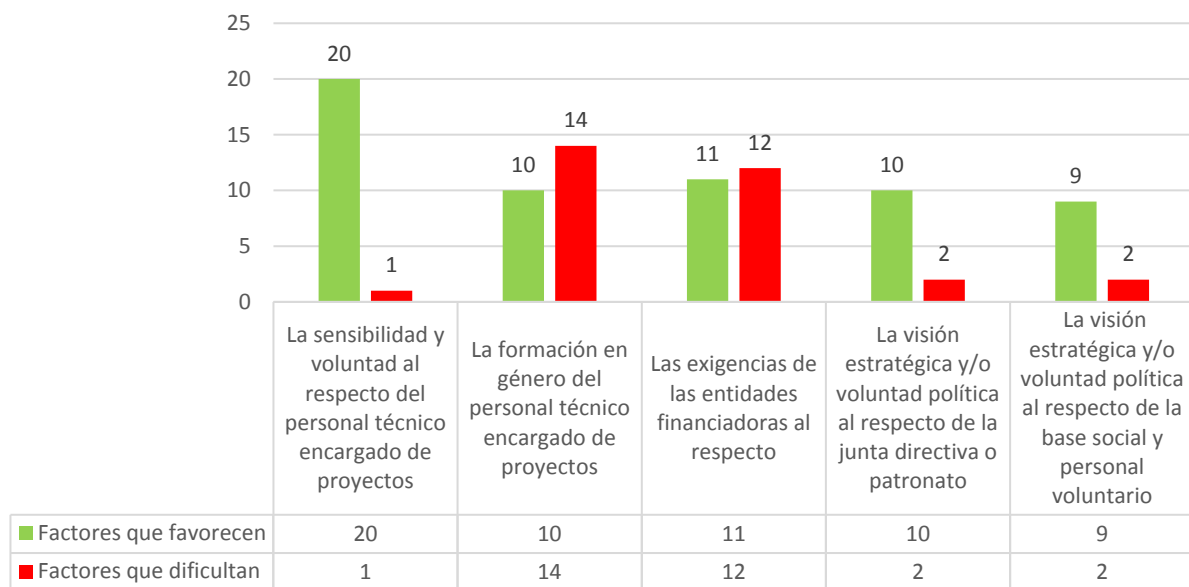


De hecho, la fase más referida por las organizaciones como aquella en la que encuentran mayores dificultades para transversalizar la perspectiva de género es la fase de formulación y diseño, donde deben ser incluidos dichos indicadores. Sin embargo, un

porcentaje bastante menor refirió la fase de identificación como una de las fases en la que encuentran mayores dificultades, a pesar de que para la construcción de indicadores de género en la fase de diseño sea imprescindible un conocimiento profundo de las relaciones de género en el contexto y sector específico del proyecto y, en consecuencia, la fase de formulación y diseño dependa estrechamente de la fase de identificación. Además, un elevado porcentaje de organizaciones refirieron que encuentran dificultades en la fase de implementación de las iniciativas. Cuando se profundiza en estas dificultades se revela que en muchas ocasiones la transversalización de la perspectiva de género se considera un marco “deseable” en los proyectos, difícilmente materializable, existiendo una brecha entre el discurso que se conceptualiza en el papel durante la fase de diseño y la realidad que se construye (“*Las estructuras patriarcales son difíciles de transformar (...) siendo la realidad más resistente que la teoría*”, “*quizás en la implementación es donde mayores retos se presentan por alcanzar el cumplimiento de los indicadores específicos en género*”).

Además, cabe destacar que las organizaciones consideran que la transversalización de la perspectiva de género depende de cuestiones tanto técnicas (como los conocimientos y herramientas de las que disponga el personal técnico encargado de proyectos), como de sensibilidad y de voluntad política, tanto en las esferas de decisión organizacional como a nivel técnico y operacional, pero es en este último nivel donde finalmente se deposita una mayor responsabilidad, confirmando el bajo reconocimiento institucional de la importancia de la perspectiva de género, tal y como se perfilaba en la dimensión 4.1.2. *¿Cómo funcionamos a nivel de políticas?*

Factores que más favorecen o dificultan la transversalización del perspectiva de género

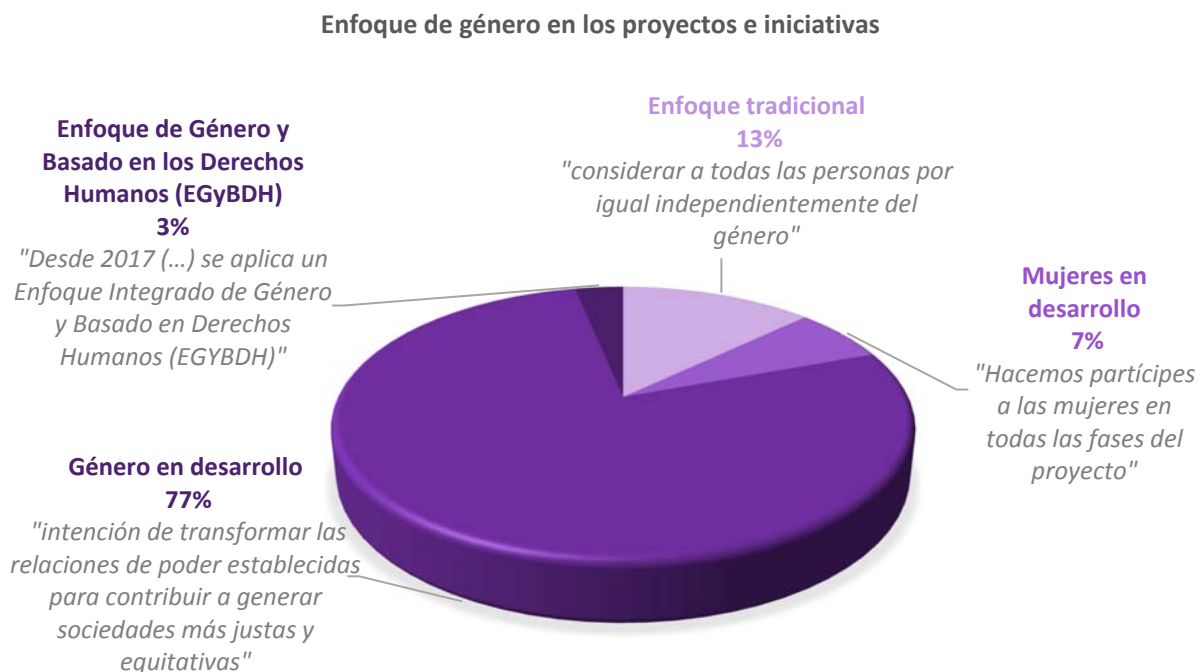


Además, cabe destacar que la gran mayoría de organizaciones que respondieron al cuestionario (77%, 24 de 31) aseguran tejer alianzas con otras organizaciones, colectivos, redes o plataformas feministas y/o especializadas en género para fortalecer la contribución a la equidad/igualdad de género de sus proyectos e iniciativas (en muchos casos otras organizaciones socias de la CONGDEX), aunque también fue mencionada la perspectiva de las organizaciones con las que se trabaja como un factor que, en ocasiones, dificulta la transversalización de la perspectiva de género en los proyectos e iniciativas (*“es siempre muy complicado incidir en estos temas con las organizaciones socias locales”*).

Enfoque de género en los proyectos e iniciativas

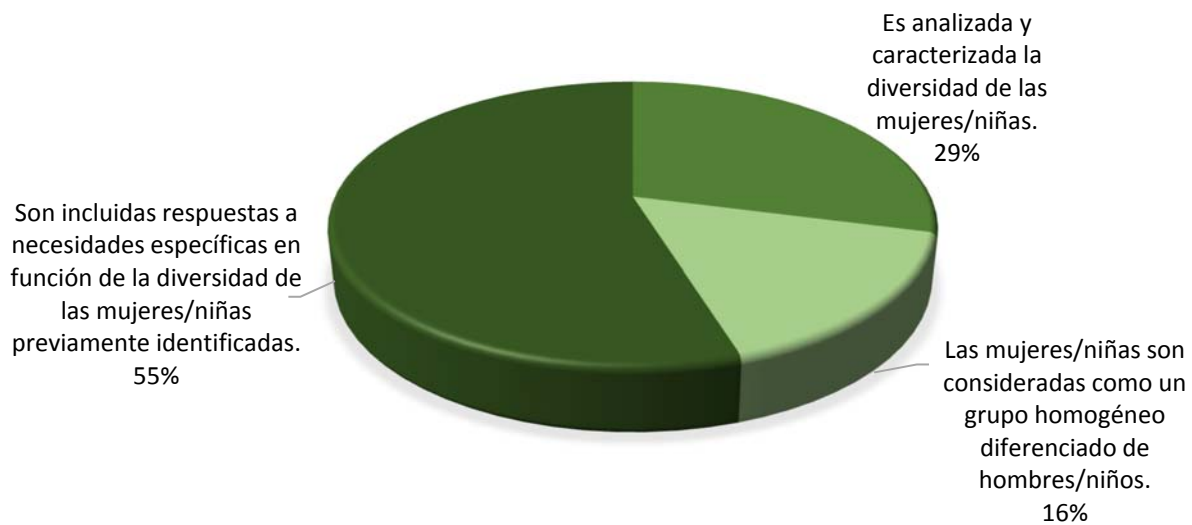
Entendiendo: i) el enfoque tradicional como aquel que considera que el desarrollo beneficia del mismo modo y por igual a todas las personas independientemente del género, ii) el enfoque de mujeres en desarrollo (MED) como aquel que considera que la inclusión de las mujeres en las acciones de desarrollo implica una mejora en su situación y en la eficiencia del desarrollo y iii) el enfoque de género en desarrollo (GED) como aquel que se basa en el reconocimiento de las desigualdades de género y se enfoca hacia una visión de transformación de las relaciones de poder, justicia y equidad, la mayoría de las organizaciones (el 77%, 24 de 31) autoevalúan la perspectiva de género de sus proyectos e iniciativas como de Género en Desarrollo. Sin embargo, se observa que los tres enfoques todavía coexisten en la actualidad, verificándose diferentes grados de

reflexión y conceptualización, tal y como se ejemplifica en las citas incluidas en el siguiente gráfico. Así, aunque en la teoría la mayoría de las organizaciones se sitúan en el enfoque de Género en Desarrollo, en la práctica se encuentran dificultades para superar el enfoque de Mujeres en Desarrollo (*"Desde lo ideal consideramos que deberíamos marcar Género en Desarrollo, pero desde la práctica real..."*). Además, una de las organizaciones que respondieron al cuestionario sitúa su enfoque como Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos (EGyBDH), como aquel que, tal como refiere la organización, *"integra las aportaciones de ambos, GD y EBDH, las aportaciones de uno al otro, las limitaciones de considerar solo uno de ellos y, por último, las ventajas de aprovechar las sinergias y complementariedades de ambos concibiendo un enfoque único"*.



Asimismo, la gran mayoría de las organizaciones refieren que sus proyectos e iniciativas incluyen respuestas a necesidades específicas en función de la diversidad de las mujeres/niñas previamente identificadas (55%, 17 de 31), pero cuando se profundiza en las justificaciones de estas respuestas se verifica que coexisten muy diferentes grados de conceptualización y aplicación de una perspectiva interseccional e, incluso las organizaciones en las que se verifica un mayor desarrollo de una perspectiva interseccional, refieren dificultades y desafíos al respecto (*"se tiene en cuenta enfoque de interseccionalidad pero creemos que aún no llegamos al nivel de «hacernos cargo» y diferenciar por «grupos» las necesidades específicas de cada uno de ellos y abordarlos adecuadamente"*). Con respecto al enfoque interseccional, cabe destacar el elevado número de referencias a la ruralidad como variable a considerar, verificándose la especial sensibilidad de las organizaciones extremeñas al respecto, en comparación con las organizaciones en otros territorios.

Perspectiva interseccional



En el caso de los proyectos anuales de subvención nominativa a través de los que se articula el trabajo e iniciativas propias de la **CONGDEX**, estos no tienen como objetivo específico la promoción de la equidad/igualdad de género, pero en todos ellos se trata de transversalizar la perspectiva de género e incluir líneas específicas de trabajo en coherencia con las planificaciones estratégicas y sus temporalizaciones anuales.

Sin embargo, la medición del impacto de esta transversalización a través de indicadores y la incorporación de una perspectiva de Género en Desarrollo e interseccional se considera todavía un desafío, a pesar de que se han realizado esfuerzos específicos para superar estas dificultades como, por ejemplo, la contratación de un servicio externo especializado para la elaboración de una *“Propuesta genérica de indicadores de género para cada una de las líneas de trabajo de la CONGDEX para ser adaptada en la elaboración de proyectos específicos”*¹¹.

4.3 Dimensión estratégica de la Coordinadora: ¿Qué queremos hacer como CONGDEX?

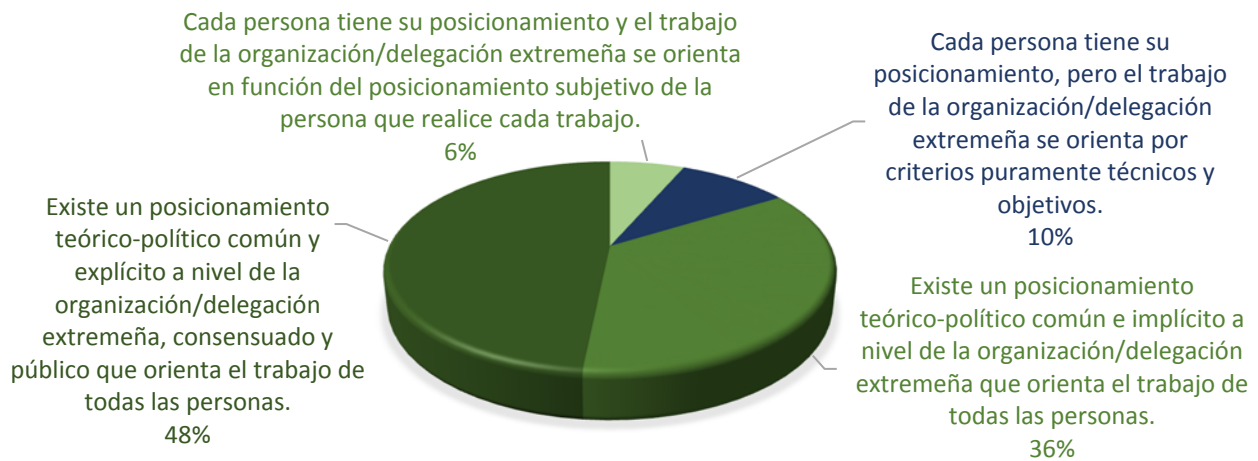
Posicionamiento teórico-político de las organizaciones relativo a la equidad/igualdad de género

Antes de indagar sobre la existencia y necesidad de un posicionamiento teórico-político de la CONGDEX relativo a la equidad/igualdad de género, se preguntó a las organizaciones socias sobre este posicionamiento teórico-político en cada una de ellas, verificando que únicamente el 48% de las organizaciones que respondieron el cuestionario (15 de 31) dicen disponer de un posicionamiento común, explícito, consensuado y público que orienta el trabajo de todas las personas de la organización, el 36% (11 de 31) refieren disponer de dicho posicionamiento pero de manera implícita, el 6% reconoce que el trabajo de la organización se orienta por el

¹¹ La CONGDEX solicitó a Otras-AFASC, como entidad evaluadora de los los proyectos anuales implementados por la Coordinadora en 2019 y 2020, la elaboración de una *“Propuesta genérica de indicadores de género para cada una de las líneas de trabajo de la CONGDEX para ser adaptada en la elaboración de proyectos específicos”* para facilitar la operacionalización de las recomendaciones incluidas en dichas evaluaciones.

posicionamiento subjetivo de la persona que realice el trabajo (2 de 31) y el 10% refiere que cada persona tiene su posicionamiento, pero el trabajo se orienta por criterios puramente técnicos objetivos (3 de 31).

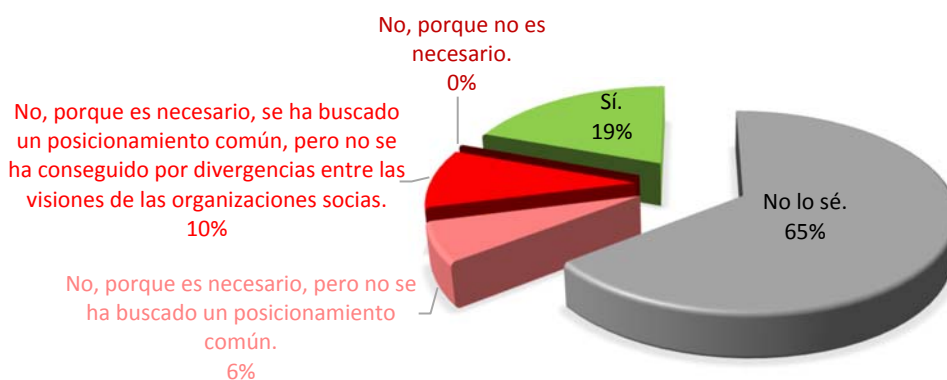
Posicionamiento teórico-político de las organizaciones relativo a la equidad/igualdad de género



Posicionamiento teórico-político de la CONGDEX relativo a la equidad/igualdad de género

La mayoría de las organizaciones que respondieron al cuestionario (65%, 20 de 31) refirieron que no saben si la CONGDEX cuenta con un posicionamiento teórico-político común relativo a la equidad/igualdad de género, el 19% de las organizaciones (6 de 31) refiere que sí que cuenta con dicho posicionamiento, y el 16% que no, o bien porque no se ha buscado (6%, 2 de 31, *“no hemos sido conscientes/partícipes de un debate para buscar un posicionamiento político común”*) o bien porque se ha buscado, pero no se ha conseguido por divergencias entre las visiones de las organizaciones socias (10%, 3 de 31).

Posicionamiento teórico-político de la CONGDEX relativo a la equidad/igualdad de género



Cabe subrayar que ninguna de las organizaciones que respondieron al cuestionario considera que no sea necesario tener un posicionamiento teórico-político de la CONGDEX relativo a la equidad/igualdad de género, de lo que se deduce que, aunque las organizaciones son conscientes de la diversidad de visiones que se aglutina en la Coordinadora (*“no es una red de trabajo por afinidad sino una red de trabajo diversa sectorial en la que existen multitud de posturas algunas incluso contrapuestas”, “cada entidad tiene una casuística”, “no todas las organizaciones tienen el mismo concepto de feminismo”*), se considera necesario hacer el ejercicio de reflexión y buscar un posicionamiento consensuado de mínimos (*“es necesario establecer un marco político común consensuado”, “pensamos que no hay un posicionamiento común pero sí que debería haber unos posicionamientos mínimos de consenso entre las organizaciones”, “creemos que la diversidad de las entidades de la CONGDEX hace que no puedan existir posicionamientos comunes de máximos y que haya que ir a posicionamientos comunes de mínimos”*) aunque el resultado del proceso pueda ser evidenciar las diferencias (*“puede que el resultado que obtengamos es que tenemos posicionamientos diferentes”*).

Estrategia/política de género de la CONGDEX

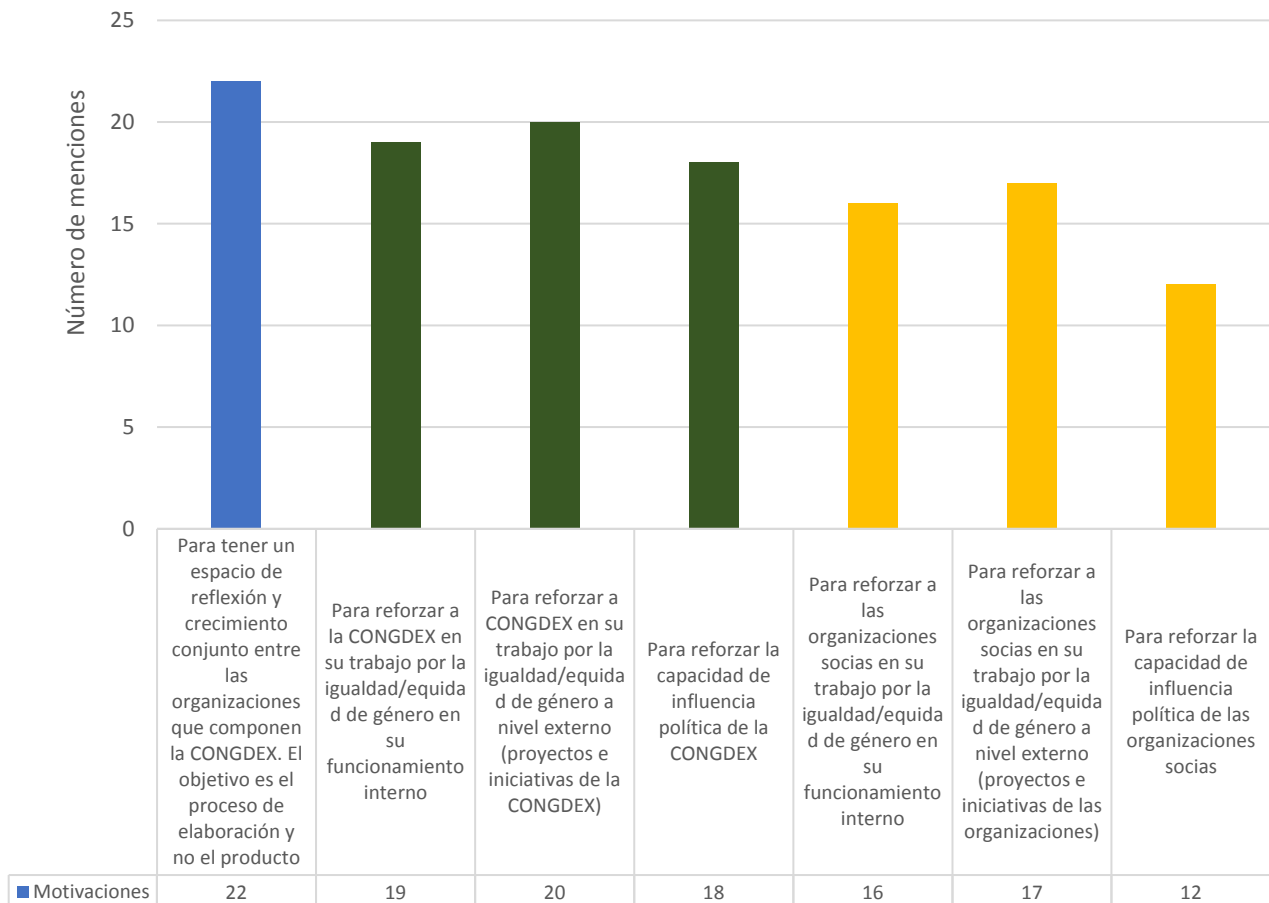
La valoración media obtenida sobre la necesidad de la estrategia/política de género de la CONGDEX es de 3,7 que, según la escala propuesta, se sitúa entre “bastante” y “muy necesaria”, habiendo sido valorado por el 65% de las organizaciones (20 de 31) como muy necesaria o imprescindible (45% y 19%, respectivamente), lo que se interpreta como el fruto de un proceso de «colocar el género en el centro» (*“esta voluntad es el producto y resultado de un proceso de participación, formación e incidencia llevado a cabo por organizaciones feministas y la propia CONGDEX en los últimos años”*).

Entre las motivaciones para la elaboración de la estrategia/política de género de la CONGDEX destaca el valor del propio proceso de reflexión conjunta (en azul, en el siguiente gráfico, *“crear espacios de reflexión, crecimiento conjunto y de cuidados entre las organizaciones poniendo el énfasis en el proceso”*), el fortalecimiento de la propia Coordinadora (en verde, en el siguiente gráfico, *“creemos que tener un marco común (...) puede fortalecernos como entidad, plataforma (...). Hay que dar una respuesta común, al unísono y unir fuerzas para seguir avanzando”, “consideramos que la CONGDEX nos representa como «casa común» del sector. Y que la CONGDEX cuente con una estrategia de género va a mejorar esa «casa común» y, por ende, a las entidades miembro”*), pero también el fortalecimiento de las organizaciones socias en su trabajo por la equidad/igualdad de género en su funcionamiento interno y a nivel externo (en amarillo, en el siguiente gráfico, *“tener una política de género en la coordinadora que sea incorporada en sus procedimientos sirve para tener un efecto multiplicador y de refuerzo de las organizaciones socias”, “es importante que la coordinadora lidere de alguna manera este tipo de procesos porque pensamos puede facilitar a que las organizaciones le sigamos y, a la vez, sea más fácil para las organizaciones teniendo la referencia y el trabajo ya realizado desde la Coordinadora. En definitiva, que la Coordinadora reflexione sobre estos temas facilita que el resto de organizaciones termine haciéndolo también”*).

Cabe destacar entre las motivaciones referidas la necesidad de contar con un posicionamiento político explícito de la CONGDEX de cara al sector y a la sociedad (*“es una cuestión trascendental*

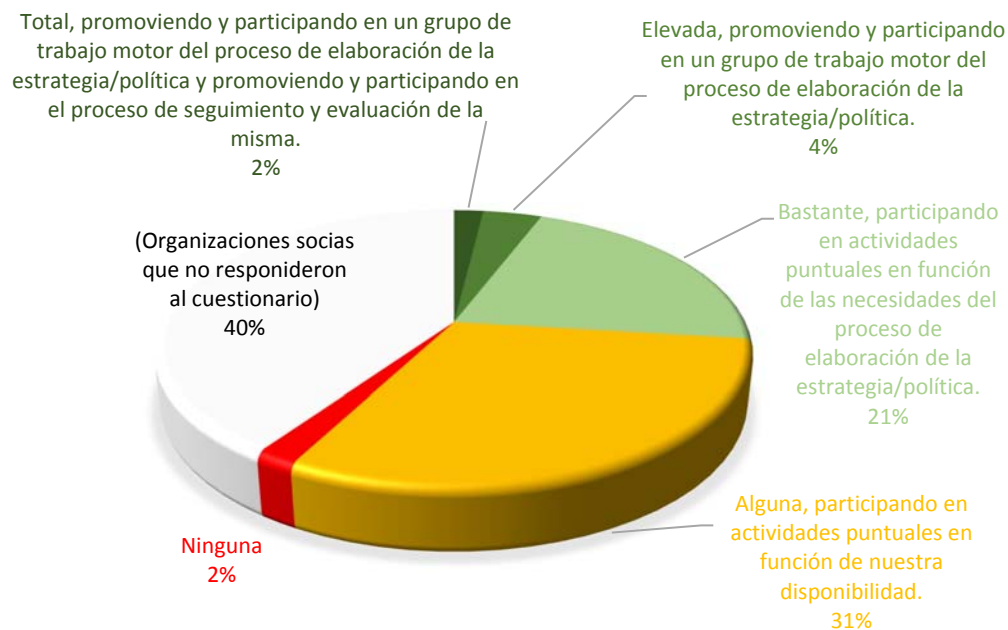
políticamente posicionarnos”, “es imprescindible la estrategia para fijar los objetivos y los posicionamientos compartidos. Creemos que son imprescindibles para sentir que la coordinadora es un agente estratégico desde el feminismo”, “una política de género explícita nos posiciona a todas desde la coherencia de la defensa de unos valores que compartimos”, “tiene que haber un consenso de mínimos para posicionarnos de cara a la sociedad”).

Motivaciones para la elaboración de estrategia/política de género de la CONGDEX



Con respecto a la disponibilidad de las organizaciones para la construcción de una estrategia/política de género de la CONGDEX, el 3% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (1 de 31) asegura que no tienen ninguna disponibilidad para participar en el proceso de elaboración, la mayoría de las organizaciones que respondieron al cuestionario (52%, 16 de 31) asegura que podrían participar en alguna actividad puntual en función de su disponibilidad, y el 45% de las organizaciones que respondieron al cuestionario asegura que tendrían bastante, elevada o total disponibilidad (35%, 6% y 3% respectivamente) para participar adaptándose a las necesidades del proceso de elaboración. Teniendo en cuenta que estos porcentajes se refieren a las organizaciones que respondieron al cuestionario (31 de 52), es importante poner en valor que casi un tercio de las organizaciones del universo de organizaciones que constituyen la Coordinadora (27%, 14 de 52) ha manifestado su compromiso de participación real en el proceso, dándole prioridad para adecuarse a las necesidades del mismo.

Disponibilidad de las organizaciones para la construcción de una estrategia/política de género de la CONGDEX



Aun así, teniendo en cuenta las limitaciones en la disponibilidad de participación, así como alegando motivos de capacidad técnica y metodológica (*“el proceso de elaboración de la política requiere tiempo y especialización”*) y la necesidad de contar con una visión externa y neutra (*“la facilitación externa es el mejor instrumento para tareas de este tipo en donde es indispensable un desapego de los intereses y visiones particulares”*), la mayoría de las organizaciones que respondieron al cuestionario (77%, 24 de 31) recomiendan que el proceso de elaboración de la estrategia/política de género de la CONGDEX sea llevado a cabo por las organizaciones de la CONGDEX con una facilitación del proceso externa y especializada y, en menor medida, también por una facilitación interna del proceso llevada a cabo por la comisión de género de la CONGDEX, dándole protagonismo en el proceso (referido por el 29% de las organizaciones, 9 de 31, *“sería interesante como forma también de reforzar y poner en valor el grupo de género, que éste liderara el proceso”, “dando protagonismo a la propia comisión de género”*) y/o por un grupo motor constituido específicamente para este proceso (referido por el 23% de las organizaciones, 7 de 31, *“el grupo de trabajo de género puede realizar y facilitar el proceso, pero también un grupo motor constituido específicamente para este proceso, debido a que hay organizaciones que no están en el grupo de trabajo de género pero que transversalizan el enfoque y pueden tener mucho que aportar”*).

Con respecto al horizonte temporal de la política, las preferencias de las organizaciones se sitúan en su mayoría entre 3 años (52%, 16 de 31) y 4 años (32%, 10 de 31) y, con respecto al tiempo de elaboración de la estrategia, un número significativo de organizaciones sugieren que este se plantee como un proceso extensivo y constante en el tiempo para promover la participación y reflexión profunda (*“que sea un momento de reflexión profunda por lo que no nos pueden agobiar los tiempos. Marquemos plazos amplios”, “en cuanto al periodo de elaboración lo establecería en un año aproximadamente, o incluso año y medio, de forma que las entidades puedan compatibilizar con su trabajo diario la asistencia a la elaboración de esta estrategia, con un ritmo*

constante y moderado”, “viendo la disponibilidad de las organizaciones creemos que tiene que ser un proceso extensivo, puede que, si se plantea de manera intensiva en un corto periodo de tiempo, la participación decaiga. Mientras si se pide una dedicación puntual cada «X» tiempo, la participación y la calidad de la participación aumente (por ejemplo, una reunión al mes). La opción intensiva puede ser más rápida pero quizá menos representativa”, con una importante componente de presencialidad (“consideramos vital trabajar en reuniones presenciales, son más enriquecedoras, las reuniones online a veces son dispersas y no invitan a crear espacio de debate”) y acordando previamente el método para llegar a consensos (“para que no haya elementos disruptivos, se debería acordar como se va a llegar a los consensos”).

4.4 Participación de las organizaciones en el proceso de diagnóstico

Como se ha referido en las limitaciones del diagnóstico incluidas en el apartado 3. *Proceso de elaboración del diagnóstico*, del nivel de participación de las organizaciones durante la elaboración del diagnóstico se han podido extraer conclusiones valiosas, en las que se basan recomendaciones fundamentales con respecto al proceso de elaboración de la futura estrategia/política de género de la CONGDEX.

Participación prevista

En el proceso de diagnóstico estaban previstos dos espacios de reflexión y participación: el cuestionario para ser respondido por las organizaciones socias de la CONGDEX y los talleres de diagnóstico participativo para ser realizados con la participación de las organizaciones socias, colaboradoras y el equipo técnico de la CONGDEX.

En el correo de invitación a los talleres de diagnóstico participativo se refería que estos tenían una duración aproximada de 3 horas, y en los correos enviados a todas las organizaciones de la CONGDEX con el cuestionario para ser respondido se refería:

“Es difícil estimar el tiempo necesario para responder al cuestionario porque dependerá del proceso de reflexión que se genere en cada persona u organización, de las personas que participen para recabar toda la información solicitada, etc. Sin embargo, para facilitaros la planificación, os recomendamos que os reservéis 1 o 2 horas para responder al cuestionario de una manera rigurosa, pausada y reflexiva. Sabemos que estáis «hasta arriba» de trabajo, pero creemos que es una gran oportunidad para reservar un tiempo a la reflexión (espacio que, con los ritmos de trabajo que manejamos, normalmente no tenemos) y, además, dada la importancia y características del diagnóstico de género, vuestra participación e inversión de tiempo es esencial.”

Además de los recordatorios por parte del equipo técnico de la CONGDEX, desde Otras-AFASC se realizaron reiteradas llamadas telefónicas y comunicaciones por correo electrónico a todas las organizaciones de la CONGDEX para garantizar que todas las organizaciones estaban al corriente de las herramientas y plazos de participación definidos en el marco del diagnóstico y se dio todo tipo de facilidades individualizadas para promover la respuesta al cuestionario y la participación en los talleres.

Aun siendo conscientes desde Otras-AFASC de: i) que, tal como se confirma en el diagnóstico, las personas que trabajan en el tercer sector en general y las personas que constituyen las organizaciones de la CONGDEX en particular por ser el caso que nos ocupa, están por lo general sobrecargadas por las tareas asociadas a la gestión de proyectos y búsqueda de financiación para llevar a cabo sus iniciativas y ii) la ambiciosa disponibilidad de tiempo solicitada a las organizaciones para el proceso de diagnóstico (1-2 para dar respuesta al cuestionario y 3 horas para participar en cada taller), se optó por apelar al compromiso de las organizaciones con el diagnóstico y recurrir a herramientas que promoviesen la reflexión por parte de las organizaciones sobre cuestiones de género, conociendo que estos tiempos, por lo general, no son reservados por las organizaciones, tal y como ejemplifica la afirmación de una persona participante en el proceso de diagnóstico: *“El día a día nos arrolla”*. De los comentarios de las personas participantes en el proceso se concluye que el diagnóstico y, más concretamente el cuestionario, si bien ha sido exigente, ha permitido a las organizaciones participantes pararse a reflexionar sobre algunas cuestiones y ponerlas encima de la mesa (con respecto al cuestionario se refiere que ha generado un *“proceso de reflexión y debate en el seno de las entidades, que se han encontrado con una batería de preguntas que ha supuesto una mayor dificultad para darles respuesta (...) Estas preguntas han generado procesos de reflexión internos (...) sabiendo que eran preguntas que podrían generar movimiento interno”*), por lo que desde Otras-AFASC consideramos que el objetivo del proceso de elaboración del diagnóstico con respecto a la promoción de la reflexión en el seno de las organizaciones ha sido cumplido y, también, ha sido necesario para emprender el futuro proceso de definición de una estrategia/política de género de la CONGDEX.

Participación alcanzada

Gracias a la metodología de comunicación y seguimiento llevada a cabo por Otras-AFASC con apoyo del equipo técnico de la CONGDEX y, sobre todo, gracias al esfuerzo e interés en el proceso de las organizaciones socias y colaboradoras de la CONGDEX, respondió al cuestionario un porcentaje significativo del 60% de las organizaciones socias de la Coordinadora (31 de 52) y participaron en los talleres de diagnóstico participativo el 29% de las organizaciones socias de la CONGDEX (15 de 52), además de 1 organización colaboradora y el equipo técnico de la CONGDEX. Teniendo en cuenta el nivel de participación media en otros procesos de la CONGDEX referida por el equipo técnico y junta directiva, la participación en el proceso de diagnóstico ha sido elevada y refleja que este proceso ha suscitado un especial interés en comparación con otros procesos llevados a cabo por la CONGDEX (como, por ejemplo, las evaluaciones de los proyectos anuales de la CONGDEX, elaboración de las planificaciones estratégicas y temporalizaciones anuales o, incluso, las asambleas generales con un porcentaje de organizaciones participantes similar al registrado en el proceso de diagnóstico), de lo que se puede concluir el elevado interés e importancia otorgada por una amplia base social de la CONGDEX al proceso de diagnóstico y a la definición de la futura estrategia/política de género de la Coordinadora a la que el diagnóstico pretende contribuir.

Además, en el proceso de diagnóstico se refirió que la implicación de las organizaciones socias de la CONGDEX en el trabajo de la Coordinadora es baja pero, sobre todo, desequilibrada y desigual, debido a la concentración de esfuerzos en un número reducido de organizaciones (y de personas dentro de las propias organizaciones, *“Participan pocas personas, no solo pocas organizaciones”*,

“*Pocas participando mucho*”). Se refirió que, si bien el número de organizaciones socias de la CONGDEX supera 50, el número real de organizaciones participando, implicándose y sacando adelante el trabajo en red en el marco de la Coordinadora es de algo más de la mitad de las organizaciones que constan como socias, lo que coincide con el nivel de participación de las organizaciones en el proceso de diagnóstico (“*En la asamblea somos 25, en los grupos somos 25*”, “*no somos 54, no es real, socias activas de CONGDEX somos 25*”). En consecuencia, si considerásemos el porcentaje de participación en el diagnóstico con respecto a las organizaciones socias activas en el trabajo de la CONGDEX, en vez de con respecto a las organizaciones socias inscritas, comprobaríamos que la participación en el proceso ha sido mayoritaria.

En consecuencia, del interés e importancia otorgada al proceso de diagnóstico por parte de las organizaciones que componen la CONGDEX, así como de la necesidad de definir una estrategia/política de género de la Coordinadora referida por las organizaciones en dicho proceso, se concluye que existe una voluntad política de la base social activa de la CONGDEX lo suficientemente firme y amplia como para emprender un proceso de reflexión y de definición de una estrategia/política de género de la CONGDEX que permita a la Coordinadora posicionarse públicamente y fijarse unos objetivos y metas concretas que orienten el camino de la Coordinadora en su contribución a la equidad/igualdad de género.

Participación no alcanzada

La falta de participación en el proceso de diagnóstico por parte de las organizaciones que no respondieron al cuestionario o no participaron en los talleres, fue justificada, en la mayoría de los casos, por la **falta de tiempo** para responder al cuestionario o la falta de disponibilidad para participar en los talleres y, en un porcentaje de organizaciones anecdótico (6% de las organizaciones socias de la CONGDEX, 3 de 52) pero que debe ser visibilizado, por la **oposición** al cuestionario debido al contenido del mismo mostrando un claro desacuerdo. En concreto, fue referida por este número reducido de organizaciones la oposición a cuestiones que consideraron subjetivas como el sexo de las personas más allá de las categorías “hombre” o “mujer”¹² (“*Las entidades solo podemos ofrecer datos objetivos tales como el sexo, que se obtendrá del DNI que la persona trabajadora aporte a la hora de formalizar el contrato (...) ofrecer respuestas en los términos solicitados deberá basarse en «percepciones subjetivas»*») o las prácticas, valores y creencias de las organizaciones, que, además de subjetivas, consideraron cuestiones muy personales que no debían ser objeto de diagnóstico (“*son apreciaciones y valoraciones de carácter muy personal e íntimo*”) pero que, sin embargo, fueron consideradas planteamientos y cuestiones muy pertinentes y necesarias para la mayoría de las organizaciones participantes en el proceso.

¹² En referencia a las preguntas en las que se solicitaban datos desagregados entre “*mujeres, hombres, personas no binarias y otras identidades*” a semejanza de, por ejemplo, como son solicitados por la AEXCID los datos desagregados entre “*Nº de Mujeres, Nº de Hombres, Otras opciones o no binario*” (del personal remunerado, voluntario y asociado de las entidades solicitantes, agrupadas y socio local y de las personas y entidades titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades), en la convocatoria de proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo y en la convocatoria de proyectos de Educación para la Ciudadanía Global.

Por tanto, si bien es necesario tener en cuenta los desafíos derivados tanto de las limitaciones en la participación de las organizaciones, como de las divergencias de criterios, planteamientos o posicionamientos políticos (*“recuerdo en algunos comunicados relacionados con «género» que no se pudo firmar como CONGDEX porque varias organizaciones no estaban en la misma línea que la mayoría”*), estos desafíos se verifican como menos significativos que la amplia voluntad política y confianza en la capacidad de llegar a posiciones comunes en el marco de una estrategia/política de género de la CONGDEX (*“nos gustaría que hubiera una política de género en CONGDEX que explicitara los valores y compromisos que compartimos”*).

5. Conclusiones finales y recomendaciones

En este apartado se resumen las principales conclusiones que emanan del análisis de situación de las diferentes dimensiones analizadas y, a continuación, se incluyen las principales recomendaciones de Otras-AFASC con respecto a la elaboración de la estrategia/política de género de la CONGDEX, por ser este el fin último del presente diagnóstico.

Dimensión interna: ¿Cómo funcionamos?

Partiendo de una caracterización general de las organizaciones socias de la Coordinadora, en que la mayoría de las organizaciones que participaron en el proceso de diagnóstico son de ámbito estatal, con sede y/o delegación en Extremadura, de tamaño reducido (entre 1 y 5 personas contratadas en Extremadura) y desarrollan su trabajo mayoritariamente en el ámbito de educación/sensibilización/acción social y cooperación para el desarrollo, en el diagnóstico de género realizado se verifica que:

- **A nivel de estructura, existe un significativo grado de permanencia del personal y un acentuado índice de feminización tanto del personal contratado como del personal voluntario, que aumenta en las esferas de decisión a nivel técnico** (en puestos de dirección y coordinación), pero disminuye en las **esferas de decisión política** (en la composición de juntas directivas y patronatos).
- **A nivel de políticas internas hacia la organización, existe un extendido, aunque no generalizado, compromiso político de las organizaciones para evitar desigualdades entre hombres y mujeres, formalizado o no en documentos institucionales, con un nivel de ambición por lo general moderado.** Existe un porcentaje representativo de organizaciones que cuentan con planes de igualdad entre hombres y mujeres (aunque presentan algunas debilidades o aspectos que podrían ser mejorados a nivel de contenidos, participación y resultados), protocolos de prevención de acoso laboral que incluyen medidas de prevención del acoso sexual, medidas de conciliación adicionales a las recogidas en el convenio colectivo estatal de las organizaciones y medidas para promover que las personas que constituyen la estructura de la organización tengan conocimientos y/o experiencia en género.
- **A nivel de políticas externas de los proyectos e iniciativas de las organizaciones, también existe un extendido compromiso político de las organizaciones con la promoción de la equidad/igualdad de género, aunque no esté por lo general formalizado en documentos estratégicos y tenga una contribución visible, por lo general, moderada.** La mayoría de organizaciones cuentan con orientaciones para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje,

pero existe un porcentaje minoritario de organizaciones que cuentan con políticas o estrategias de género o con personas referentes en cuestiones de género que, en caso de contar con ellas, realizan tareas puntuales.

- **A nivel de prácticas, valores y creencias, cada vez hay una mayor sensibilidad hacia una cultura de cuidados y un mayor empeño en la búsqueda de coherencia entre el discurso y la práctica, pero estos compromisos y las prácticas asociadas están lejos de estar institucionalizadas en el seno de la mayoría de las organizaciones, y se verifica que todavía y, salvo excepciones, no se han emprendido los procesos ni invertido los recursos necesarios para conseguir transformaciones profundas y resultados visibles en el funcionamiento de las organizaciones.**
- **La mayoría de las organizaciones considera su implicación en el trabajo en red de la CONGDEX como media.** Entre las limitaciones referidas por las organizaciones para una mayor implicación destaca la falta de tiempo, **entre los impactos sobre las organizaciones del trabajo en red de la CONGDEX destacan los impactos positivos** en términos de sinergias, visibilidad, impacto y capacidad de incidencia, aprendizaje y acceso a la información **y, entre los impactos sobre la vida de las personas de las organizaciones implicadas en este trabajo en red, se refieren tanto impactos positivos** (aprendizaje, creación de vínculos), **como negativos, asociados mayoritariamente a las implicaciones del trabajo en red sobre la conciliación**, por lo que demandan a sus organizaciones más recursos y a la CONGDEX la implicación de un mayor número de organizaciones y de personal voluntario, así como reforzar las herramientas destinadas a los cuidados.

Dimensión externa: ¿Qué hacemos?

- **La generalidad de las organizaciones de la Coordinadora afirma que transversalizan la perspectiva de género en la mayoría de sus iniciativas, y un número significativo de organizaciones tienen además proyectos e iniciativas cuyo objetivo específico es contribuir a la equidad/igualdad de género, situando como titulares de derechos a las mujeres y niñas o mujeres, niñas y personas LGTBIQ+.** Sin embargo, se identifican desafíos en la transversalización real de la perspectiva, sobre todo en la fase de formulación y diseño y en la implementación y seguimiento de los proyectos y, en menor medida, en la fase de identificación y evaluación.
- La mayoría de las organizaciones considera que la transversalización de la perspectiva de género depende de cuestiones tanto técnicas (como los conocimientos y herramientas de las que disponga el personal técnico encargado de proyectos) como de sensibilidad y de voluntad política, desde las esferas de decisión organizacional hasta a nivel técnico y operacional, pero es en este último nivel donde finalmente se deposita una mayor responsabilidad, confirmando, en términos generales, el **bajo reconocimiento explícito institucional de la importancia de la perspectiva de género y que el grado de**

posicionamiento y compromiso institucional formal con la equidad/igualdad de género es también bajo¹³.

- **La mayoría de las organizaciones sitúa su perspectiva como de Género en Desarrollo,** pero se observa que los tres enfoques predominantes de la perspectiva de género (enfoque tradicional, Mujeres en Desarrollo y Género en Desarrollo) todavía coexisten en la actualidad, verificándose diferentes grados de reflexión y conceptualización.
- **La inclusión de la perspectiva interseccional continúa siendo un desafío para la gran mayoría de las organizaciones.**

Dimensión estratégica de la Coordinadora: ¿Qué queremos hacer como CONGDEX?

- **Las organizaciones son conscientes de la diversidad de visiones que se aglutina en la Coordinadora, pero todas ellas consideran necesario hacer un ejercicio de reflexión y buscar un posicionamiento teórico-político común de la CONGDEX relativo a la equidad/igualdad de género** y, en general, se considera que debe ser un consenso de mínimos.
- **Las organizaciones consideran necesaria la elaboración de la estrategia/política de género de la CONGDEX, por el valor del propio proceso de reflexión conjunta, para el fortalecimiento de la Coordinadora,** que consideran necesita un posicionamiento político explícito de cara al sector y a la sociedad, **pero también para el fortalecimiento de las organizaciones socias** en su trabajo por la equidad/igualdad de género en su funcionamiento interno y a nivel externo, promoviendo que las organizaciones aumenten su reconocimiento institucional, posicionamiento y compromiso formal sobre la equidad/igualdad de género.
- **Casi un tercio de las organizaciones del universo de organizaciones que constituyen la Coordinadora han manifestado su compromiso de participación real en el proceso, dándole prioridad** para adecuarse a las necesidades del proceso colectivo de elaboración, lo que se considera un porcentaje suficiente para poder llevarlo a cabo.

Participación de las organizaciones en el proceso de diagnóstico

- **El objetivo del proceso de elaboración del diagnóstico con respecto a la promoción de la reflexión en el seno de las organizaciones ha sido cumplido y, también, ha sido necesario para emprender el futuro proceso de definición de una estrategia/política de género de la CONGDEX.**
- Del interés e importancia otorgada al proceso de diagnóstico por parte de las organizaciones que componen la CONGDEX, así como de la necesidad de definir una estrategia/política de género de la Coordinadora referida en dicho proceso, se concluye que **existe una voluntad política de la base social activa de la CONGDEX lo suficientemente firme y amplia como para emprender un proceso de reflexión y de definición de una estrategia/política de género de la CONGDEX.**

¹³ Esta conclusión se extrajo tanto de las preguntas formuladas en la *Dimensión externa: ¿Qué hacemos?*, como de la respuesta a la primera pregunta de la *Dimensión estratégica de la Coordinadora: ¿Qué queremos hacer como CONGDEX?*.

- **Si bien es necesario tener en cuenta los desafíos derivados tanto de las limitaciones en la participación de las organizaciones como de las divergencias de criterios, planteamientos o posicionamientos políticos, estos desafíos se verifican como menos significativos que la amplia voluntad política y la confianza en la capacidad de llegar a posiciones comunes en el marco de una estrategia/política de género de la CONGDEX.**

Recomendaciones con respecto a la estrategia/política de género de la CONGDEX

Teniendo en cuenta que el objetivo del presente diagnóstico es que sirva como base para la definición de la futura estrategia/política de género de la CONGDEX, las recomendaciones se centran en la pertinencia, metodología de elaboración y objetivos de esta política:

- ✓ **Se considera pertinente avanzar con su elaboración para: i) dar respuesta a la firme y amplia voluntad política de la base social activa de la CONGDEX y ii) promover la institucionalización y la asunción de compromisos formales por parte de las organizaciones** con respecto a la equidad/igualdad de género, tanto hacia el interior de sus organizaciones como hacia el exterior en sus proyectos e iniciativas, ya que, aunque se verifica una sensibilidad y voluntad política por parte de las organizaciones, esta no está, por lo general, institucionalizada y formalizada como para que se obtengan unos resultados visibles y consolidados.
- ✓ Teniendo en cuenta las limitaciones en la disponibilidad de las organizaciones con respecto a la participación en el proceso de elaboración de la futura política/estrategia de género de la CONGDEX y los desafíos que entraña el proceso, se recomienda:
 - Que, por razones de viabilidad metodológica, sea elaborada con un **servicio de dinamización de una entidad especializada**, y con una metodología progresiva, de lo más sencillo a lo más complejo.
 - que, por razones de representatividad, sea elaborada: i) a través de **un proceso dilatado en el tiempo** de tal manera que se facilite la participación y se posibilite una reflexión colectiva, profunda y la búsqueda del común y ii) que **sea acordado previamente el proceso de toma de decisión por consenso**.
 - que, por razones de legitimidad, la estrategia/política elaborada sea sometida a **aprobación por asamblea**.
- ✓ A nivel de contenidos, se recomienda que la estrategia/política de género de la CONGDEX incluya **posicionamientos y compromisos concretos con respecto tanto a la dimensión interna (perspectiva de género en el funcionamiento interno de la CONGDEX) como a la dimensión externa (perspectiva de género en los proyectos e iniciativas de la CONGDEX)**, para reforzar ambas dimensiones en la propia Coordinadora y para servir de ejemplo, inspiración e impulso para que las organizaciones que componen la CONGDEX avancen en la institucionalización de compromisos formales en los dos ámbitos, ya que actualmente dichos compromisos no están generalizados en las organizaciones de la Coordinadora en ninguna de las dos dimensiones. Además, sería importante que la estrategia/política de género de la CONGDEX recoja los **compromisos concretos de las organizaciones que componen la CONGDEX en la implementación, seguimiento y evaluación de la estrategia/política**, de tal manera que se garantice la participación, no solo en su elaboración, sino en su implementación, seguimiento y evaluación. Además, se recomienda que en el proceso de elaboración de la estrategia/política de género se

exploren las posibles formas de articulación de alianzas estratégicas con otros actores de la sociedad civil más allá de las ONGD, como movimientos sociales y asociaciones locales y vecinales.

En resumen, se considera que la elaboración de la estrategia/política de género de la CONGDEX, además de la respuesta a un mandato que emana de la voluntad política de una representación amplia de su base social, es una oportunidad para avanzar en una dirección comprometida de transformación social con respecto a la equidad/igualdad de género.

Así, el objetivo de definir una estrategia/política de género de la CONGDEX se torna ambicioso y profundamente político y de incidencia, aglutinando las voluntades políticas individuales en una voluntad colectiva, asumiendo las resistencias o conflictos que puedan surgir en este camino y las consecuencias que se puedan derivar, intentando escapar (aunque sea momentáneamente) de la lógica de proyectos hacia espacios de mayor protagonismo de la acción política y de transformación social, contribuyendo así a estrechar la brecha y pulir las incoherencias entre el discurso y la práctica, a transitar de lo urgente a lo importante y a avanzar en el camino de colocar la equidad/igualdad de género en el lugar que merece: no una cuestión importante, sino una cuestión prioritaria, transversal y trascendental que requiere de reflexión profunda y compromisos firmes.

6. Anexos

Anexo I. Documentación secundaria analizada en el proceso de diagnóstico

Anexo II. Listado de entidades participantes en el proceso de diagnóstico

Anexo I. Documentación secundaria analizada en la elaboración del diagnóstico

Leyenda de las referencias bibliográficas contenidas en el anexo:

AUTOR/A (Entidad promotora/coordinadora, año de publicación): *Título de la publicación.*

[URL donde se aloja la publicación](#)

Diagnósticos y recomendaciones previas

ABATE, M. (Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán”, 2018): *La situación de los recursos humanos en las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD) en Extremadura. Una primera mirada.*

<http://congdexextremadura.org/wp-content/uploads/2019/03/Diagno%CC%81stico-FPyS-RRHH.pdf>

ABATE, M. (Alianza por la Solidaridad, 2019): *Diagnóstico participativo sobre Objetivos De Desarrollo Sostenible en Extremadura.*

<https://www.alianzaporlasolidaridad.org/axs2020/wp-content/uploads/DIAGN%C3%93STICO-ODS-EN-EXTREMADURA.pdf>

FEMINISTAS COOPERANDO (2017): *Derechos humanos, autonomía e igualdad: recomendaciones para una estrategia de género de la Cooperación Extremeña.*

<http://centroderechoshumanos.com/wp-content/uploads/2018/06/Recomendaciones-Feministas-cooperando-20171.pdf>

FEMINISTAS COOPERANDO (2021): *Guía sobre Igualdad de Género, Derechos Humanos y autonomías de las mujeres: Recomendaciones para una Cooperación Extremeña con una perspectiva feminista.*

https://congdexextremadura.org/wp-content/uploads/2022/03/gua-igualdad-y-autonomia-mujeres_feministas-cooperando.pdf

VALVERDE, A. (Fundación Mujeres, 2017): *Diagnóstico sobre la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos de las ONGD y colectivos extremeños. Documento de recomendaciones.*

<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/137281/documento.pdf>

REYES-CZECHOWICZ, K. (Alianza por la Solidaridad, 2019): *Diagnóstico Participativo sobre desigualdades, discriminación y dificultades para participar en los distintos espacios y en la vida política, social y vecinal de las mujeres migrantes en Extremadura.*

<https://www.alianzaporlasolidaridad.org/axs2020/wp-content/uploads/DIAGNOSTICO-MUJERES-MIGRANTES-EN-EXTREMADURA-1.pdf>

UNA. GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (CONGDEX, 2014): *Diagnóstico de género de las organizaciones que integran la Coordinadora de ONGD en Extremadura.*

<http://congdexextremadura.org/wp-content/uploads/2015/04/Informe-Diagnostico-Extremadura-CONGDEX3.pdf>

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA. Grupo de investigación: Análisis de la realidad social (Fundación 19 de mayo, 2021): *Estrategia de género y trabajo decente en las entidades que integran la coordinadora extremeña de ONGDs (Borrador)*

<https://congdexextremadura.org/wp-content/uploads/2021/06/F1M ESTRATEGIA.pdf>

Documentos internos de la CONGDEX

CONGDEX (2018): *Plan Estratégico de CONGDEX 2019-2022.*

<http://congdexextremadura.org/wp-content/uploads/2013/06/PLAN-ESTRATEGICO-CONGDEX-1.pdf>

CONGDEX (2022): *Guía extremeña de las ONGDS 2022.*

https://congdexextremadura.org/wp-content/uploads/2022/07/GUIA_CONGDEX_08.07.22.pdf

Evaluaciones de los proyectos nominativos de la CONGDEX

facilitados a Otras-AFASC por el equipo técnico y comisión de género de la CONGDEX

- OTRAS-ASOCIACIÓN FEMINISTA DE ACCIÓN SOCIAL Y CULTURAL (CONGDEX, 2020): *Informe de evaluación del proyecto: “Mejora de la capacidad de incidencia social y política de las organizaciones extremeñas, en pro de la defensa de los derechos humanos, la solidaridad internacional y la justicia global, mediante la promoción de procesos de trabajo en red entre las ONGD de la CONGDEX y de trabajo en alianza con otras plataformas y movimientos sociales” promovido por la CONGDEX y financiado por la AEXCID. (N.º Expediente: 19SN001).*
- OTRAS-ASOCIACIÓN FEMINISTA DE ACCIÓN SOCIAL Y CULTURAL (CONGDEX, 2021): *Informe de evaluación del proyecto: “Mejora de los procesos de trabajo en red de las organizaciones no gubernamentales de desarrollo extremeñas en materia de incidencia política, participación social, educación y sensibilización de la ciudadanía y comunicación para la transformación, en alianza con otros colectivos, plataformas y actores de la sociedad civil, como clave para el desarrollo de una sociedad extremeña defensora de los derechos humanos, de los feminismos y de la sostenibilidad de la vida”, promovido por la CONGDEX y financiado por la AEXCID (N.º Expediente: 20SN001).*
- KALIDADEA, ACOMPAÑAMIENTO, CALIDAD Y DESARROLLO (CONGDEX, 2022): *Evaluación participativa desde la Teoría del Cambio “Mejora de las políticas de cooperación internacional y educación para la ciudadanía global en Extremadura, en pro de la defensa de los derechos humanos, la igualdad de género, la sostenibilidad de la vida y en red con otros colectivos, plataformas y actores sociales, para la consecución de una sociedad crítica, participativa y comprometida con las causas globales” (N.º Expediente: 21SN001).*

Documentos internos de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España

COORDINADORA DE ONG PARA EL DESARROLLO-ESPAÑA (2019): *Guía Práctica para la comunicación de las ONGD. Código de Conducta de la Coordinadora de Organizaciones de Desarrollo.*

https://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2020/06/Guia_CodigoConducta_DEF.pdf

COORDINADORA DE ONG PARA EL DESARROLLO-ESPAÑA (2021): *Informe del sector de las ONG de Desarrollo 2021.*

<https://informedelsector.coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2022/05/INFORME-ONGD-2021-5.pdf>

Anexo II. Listado de entidades participantes en el proceso

Listado de organizaciones que respondieron al cuestionario

1. Acción Contra el Hambre (ACH)
2. Alianza por la Solidaridad (APS)
3. Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP)
4. ASDE - Scouts de Extremadura
5. Asociación Extremeña de Comunicación Social (AECOS)
6. Ayuda en Acción
7. Celiacos de Extremadura
8. Colectivo Alternativo de Aprendizajes (CALA)
9. Entreculturas
10. Extremadura Entiende
11. Farmacéuticos Mundi (FARMAMUNDI)
12. Fundación 1º De Mayo
13. Fundación Atabal
14. Fundación Triángulo
15. Fundación de Hermanos para la Igualdad y la Inclusión Social (FUNDHEX)
16. Impara
17. Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo
18. Las Sin Carpa
19. Liga Extremeña Educación y Cultura Popular
20. Médicos del Mundo
21. Medicus Mundi Sur Delegación Extremadura
22. Misión América
23. Musol
24. Paz con Dignidad
25. Rurex, Asociación de Desarrollo
26. Solidaridad con Guinea Bissau (Soguiba)
27. Solidaridad, Educación y Desarrollo

Listado de organizaciones socias que participaron en los talleres

además del equipo técnico de la CONGDDEX e INCYDES como organización colaboradora.

1. Alianza por la Solidaridad (APS)
2. Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP)
3. Asociación Extremeña de Comunicación Social (AECOS)
4. Asociación Malvaluna
5. Ayuda en Acción
6. Bosco Global
7. Entreculturas
8. Extremadura Entiende
9. Farmacéuticos Mundi (FARMAMUNDI)
10. Fundación 1º De Mayo
11. Fundación Atabal
12. Fundación Triángulo
13. Liga Extremeña Educación y Cultura Popular
14. Mujeres en Zona de Conflicto (MZC)
15. Solidaridad con Guinea Bissau (SOGUIBA)

