

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ONGDs

ANDALUZAS

AUTORAS:

Agirregomezkorta Ibarlucea, Rosabel

Soler Fernández, Lola

MUJERES EN ZONA DE CONFLICTO

ÍNDICE

PRÓLOGO

AGRADECIMIENTOS

I. INTRODUCCIÓN

II. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

A) CONTEXTO TEÓRICO: Evolución de la incorporación de la mujer en la Cooperación Internacional para el Desarrollo.

1. Enfoque Tradicional
2. Enfoque Mujer en el Desarrollo (MED)
3. Género en el Desarrollo (GED)

B) ANÁLISIS INSTITUCIONAL

1. Ámbito Internacional
2. Ámbito Europeo
3. Ámbito Estatal
4. Andalucía

III. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA. RESULTADOS OBTENIDOS DEL ANÁLISIS

- A. Datos generales de las organizaciones para la cooperación en Andalucía
- B. Los recursos de las ONGDs
- C. El género y las ONGDs en Andalucía

IV. ANALISIS DE GÉNERO DE LAS ONGDs EN LA COMUNIDAD ANDALUZA

1. IDEARIO

- A. Cultura organizacional
- B. Política de Género en las ONGDs
- C. Clasificación de las ONGDs

2. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

- A. Mecanismos de integración del género en la organización
- B. Cargos y representación en las ONGDs
- C. Personal Liberado y Voluntario

3. EL TRABAJO DE LAS ONGDs

- A. Cooperación al Desarrollo
- B. Educación al Desarrollo (E.D)

V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

- A. Nivel Ideológico-Político de las ONGDs
- B. Nivel Organizativo
- C. Nivel de la Práctica

VI. ANEXO

VII. BIBLIOGRAFÍA

PRÓLOGO

El estudio que presentamos responde a la preocupación creciente por saber de que partimos cuando hablamos del enfoque de género como transversalidad imprescindible en todas aquellas acciones que se acometan tanto desde los ámbitos privados como públicos. Únicamente sabiendo el punto en el que nos situamos y desde una actitud crítica y constructiva podremos avanzar en el camino de la equidad, que es lo mismo que decir avanzar en la progresión de los DDHH, de la ciudadanía, de la justicia social o de la democracia participativa.

Mujeres en Zona de Conflicto (MZC) abre con este estudio una nueva línea estratégica de trabajo: la investigación social, que si bien es cierto que llevamos años bordeándola, no ha visto la luz hasta ahora con esa fuerza que da la letra impresa y que se materializa en esta publicación.

Esta nueva línea se ubica dentro del Programa Andaluz de Formación Continua en Género y Desarrollo (PAFCGD) y pretende establecer un marco de referencia y análisis que nos aporte información precisa sobre las acciones que se están acometiendo para transversalizar el género en las instituciones públicas y en las privadas, sobre las fortalezas y los posibles obstáculos de esta implementación y, llegado el caso, plantear alternativas que fortalezcan y garanticen la transversalidad.

Queríamos además iniciar esta línea con las ONGD andaluzas, por ser el sector al que pertenecemos y porque sabemos que hoy tenemos un espacio y una responsabilidad dentro de la sociedad andaluza.

Agradecemos muy especialmente la colaboración de todas las entidades que aparecen en este informe, sin las cuales no habría sido posible su consecución. Esperamos que nos sea útil a todas y a todos.

Mila Ramos

MZC

AGRADECIMIENTOS

La ONGD “Mujeres en Zona de Conflicto” (MZC) y las autoras deseamos agradecer a todas aquellas personas y organizaciones que han hecho posible este estudio.

Especial mención requieren aquellas ONGDs que desinteresadamente han colaborado y participado en este proyecto. Deseamos que este estudio sea una aportación y reconocimiento a la labor, muchas veces callada y siempre desinteresada, que desde ellas se realiza en pro de un mundo más justo, equitativo y solidario. Respetando estrictamente la privacidad no vamos a nombrarlas, pero vosotras sabéis quienes sois. Muchas gracias.

Asimismo, queremos agradecer la colaboración voluntaria de Cristina, M^a Ángeles, Natalia, Nazareth, Teresa y Yolanda, que aportaron su ilusión, su esfuerzo y reflexión en el trabajo. Nuestra gratitud a Juanlu por su constante apoyo y disposición con todos los problemas de la “terrible” informática.

Del mismo modo, nuestro reconocimiento a la Agencia Andaluza del Voluntariado, cuya colaboración ha hecho posible que esta iniciativa sea posible.

Y por último, no podemos olvidar todas aquellas personas y organizaciones que comparten el proyecto de la institucionalización del género, su motivación, su compromiso y entrega. Este proyecto nace de sus aportaciones y afanes previos.

Esperamos sinceramente que estas páginas contribuyan al debate y la reflexión, así como impulsar la plena incorporación del género en las ONGDs.

El equipo investigador

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente análisis es el de contribuir a mejorar las estrategias para la integración de género en todos los sectores y las políticas de las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (en adelante, ONGDs).

Este estudio pretende ofrecer información hasta el momento desconocida sobre cuál es el grado de incorporación del enfoque o perspectiva de género en las ONGDs ubicadas en la Comunidad Andaluza, que pueda ofrecernos pistas sobre la situación de dicho enfoque y arroje luz, de esta manera, a la gestión y la acción que realizamos en pro de un desarrollo humano sostenible.

Por un lado, hemos de comentar que existen *pocos estudios realizados* hasta el momento sobre la situación del género en las ONGDs. Existen algunas iniciativas y evaluaciones desarrolladas a nivel internacional, pero la incorporación reciente de España y Andalucía como actores de la cooperación internacional y a los debates de género, se traduce en una incorporación más tardía a estos procesos y debates. En el ámbito nacional tan sólo contamos con dos experiencias conocidas. Una realizada por IEPALA a nivel estatal en 1997, y otro estudio realizado en Euskadi en el año 2000.

Este estudio ha tomado algunos elementos de ambos estudios, por lo que esperamos puedan ser utilizados como tendencias comparativas y no como estudios aislados.

El Marco Analítico.

Para realizar el presente estudio, y siguiendo el modelo ASEG propuesto por la FAO, hemos identificado varios niveles de análisis cuyo examen nos ayudará a diagnosticar la situación.

A. En un primer nivel o nivel macro, el análisis del contexto a nivel de políticas y recomendaciones. Es obvio que la elaboración de políticas relativas a la Cooperación Internacional y la equidad de género influirán y determinarán la acción y los objetivos de las ONGDs. Por tanto entendemos que es interesante analizar la evolución de los enfoques teóricos y las políticas a nivel nacional e internacional, para poder comprender la evolución de las ONGDs en Andalucía.

Este nivel de análisis se realizará por medio del examen de documentación sobre políticas y programas a un nivel internacional, europeo, nacional y autonómico centrándonos en la Cooperación al Desarrollo y la incorporación del género y/o las mujeres al mismo.

B. Un segundo nivel, de análisis intermedio, en el que nos centraremos en el análisis de las ONGDs, a través del tratamiento estadístico de las respuestas ofrecidas por las ONGDs a un cuestionario específico sobre la implementación de la perspectiva de género en sus organizaciones.

Este bloque constituye el núcleo central del estudio que a continuación presentamos.

En este nivel nos hemos centrado en **tres aspectos** que consideramos fundamentales en la acción y la esencia de las ONGDs:

1. En primer lugar, consideramos importante detenernos en el análisis de la filosofía o *“ideario”* de las ONGDs. Los conceptos y valores que constituyen el ideario determinan una serie de estrategias de acción a desarrollar. Estos valores impregnan toda la acción y el carácter de las ONGDs, que son variadas y diversas, y distinguirán a unas de otras, aunque el común denominador a todas las organizaciones analizadas sea la Cooperación al Desarrollo y la Solidaridad Internacional. El ideario marca de forma central el modo de hacer las cosas, definiendo los

objetivos, los grupos beneficiarios de la acción así como la planificación y programación de actividades concretas.

2. Este aspecto viene directamente acompañado y relacionado con el **sistema organizativo**. Se trataría de examinar las ONGDs, para conocer como éstas incorporan las políticas de género en sus estructuras y sistema. Se trata de niveles que se entremezclan de forma estrecha: la estructura organizativa, los recursos humanos, la participación, y gestión de la organización, la toma de decisiones, etc.
3. De la conjunción de estos aspectos resulta un tercer aspecto central, como es la **praxis** y la **planificación** de actividades, que deben ser coherentes con los principios y valores recogidos en el "ideario" y factibles para la organización.

Así, estos tres aspectos centrales (ideario, sistema organizativo y práctica) van a ser fundamentales en la acción de las ONGDs y por tanto, en ellos nos centraremos de manera especial.

C. **Un tercer nivel, o nivel micro**, se centraría en cómo se implementan las políticas relativas al género en la Cooperación Internacional al Desarrollo de cada organización en el terreno a través de proyectos y programas o actividades concretas de Educación para el Desarrollo. Aunque en un principio se consideró realizar algunos análisis en profundidad sobre proyectos y acciones concretos, las limitaciones de recursos así como la escasa participación de las organizaciones han impedido realizar este análisis quedando fuera del marco de este estudio, aunque no descartamos que éste pueda formar parte de investigaciones posteriores.

Por tanto, este estudio se centrará en el análisis de estos dos primeros niveles, nivel macro e intermedio, tratando de identificar cuál es el contexto o marco en

el que actúan las ONGDs y cómo éstas implementan, si lo hacen, la perspectiva de género en su trabajo y en sus estructuras internas.

Estos niveles están relacionados unos con otros, de manera que la promoción de recomendaciones y políticas a nivel institucional ayuda y fortalece la acción en el terreno, así como en el desarrollo de las transformaciones organizativas necesarias para incorporar el enfoque de género a su acción.

Fijación de criterios y dificultades encontradas

La elaboración del cuestionario, se basó en las experiencias previas de investigaciones similares realizadas por IEPALA a nivel nacional¹ y del Seminario “Mujer y Desarrollo” en su estudio realizado en el País Vasco². El cuestionario final se incluye como anexo al final del documento.

Para la realización del estudio, nos encontramos con algunas dificultades que pasamos a comentar:

La dificultad para determinar qué es una ONGD.

Fue difícil determinar qué organizaciones debían formar parte del estudio, dada la heterogeneidad e imprecisión del sector existente en la actualidad.

La Ley de Cooperación establece que todas las organizaciones en las que uno de sus fines, según sus estatutos, sea la cooperación al desarrollo pueden quedar inscritas en los registros de ONGDs de cooperación. Así, el registro del AECI, que podía ser el referente más adecuado, maneja esta definición y acepta organizaciones en las que aparezca como uno de sus fines la cooperación al desarrollo, aunque esta no constituya su actividad principal, con lo que se

¹ IEPALA: “La perspectiva de género en las ONGD españolas. Informe”, documento sin publicar, 1997.

² MURGUIALDAY, Clara; et al: “Perspectiva de género en las ONGD vascas”, HEGOA, Bilbao, 2000.

admiten organizaciones que sólo muy tangencialmente o esporádicamente, realizan esta actividad.

Además, aunque en nuestra Comunidad Autónoma se exige estar registrados en el AECI para acceder a subvenciones públicas, si nos atenemos únicamente al mismo dejaríamos fuera del estudio a aquellas ONGDs, conocidas por sus actividades de cooperación, pero que realizan sus actividades sin optar a este tipo de financiación.

Así, de acuerdo con nuestro criterio, sólo las organizaciones cuyo fin principal es la cooperación al desarrollo y cuyo porcentaje de gastos en proyectos de cooperación y Educación para el Desarrollo sea superior al 50% del presupuesto quedan definidas como parte del estudio. Dado que de algunas organizaciones no podíamos conocer a priori el cumplimiento de estos supuestos, decidimos, ante la duda, enviar el cuestionario y valorar posteriormente su inclusión en el análisis de datos.

Siguiendo con este criterio, incluimos en el estudio a todas aquellas organizaciones ubicadas en Andalucía, que pertenecían a la coordinadora de ONGDs, ya fuera a nivel andaluz o nacional, ya que esto aseguraba que estas organizaciones tenían como misión principal la cooperación al desarrollo. Así mismo, incluimos a las organizaciones que formaban parte de plataformas locales o provinciales para la cooperación. Estar inscritas en el registro del AECI se estableció como un requisito valorable, pero no suficiente, para formar parte de la muestra, si no se cumplían las características comentadas.

La participación

Otra de las dificultades encontradas y que ha marcado de manera significativa los resultados y el devenir del presente estudio, ha sido la *escasa participación* de las ONGDs. Esto supone, evidentemente, una escasa representatividad del

sector y la incapacidad de establecer conclusiones significativas de los resultados obtenidos.

Esta baja participación de las ONGDs es un elemento repetido en los estudios anteriores y abre numerosas cuestiones que deben ser objeto de profunda reflexión acerca de los niveles de participación en las ONGDs, las dificultades existentes en la colaboración entre organizaciones y el intercambio de información, lo que ofrece una imagen de escasa transparencia del sector. Sin embargo, no podemos dejar de pensar que el género, es valorado como un asunto no prioritario en las ONGDs.

Así pues, el cuestionario fue remitido a 110 organizaciones y el nivel de respuesta ha sido extremadamente bajo: 30 organizaciones respondieron de alguna u otra forma, y tan sólo 27 cuestionarios fueron contestados, lo que significa tan sólo un *24,5% de participación real*. Puede que este porcentaje esté subestimado, debido a que posiblemente algunas de las organizaciones a las que les fue enviado el cuestionario pudieran no cumplir los criterios establecidos. Sin embargo, incluso con esta salvedad, el nivel de participación es muy escaso, máxime cuando tenemos constancia, gracias a una constante supervisión telefónica, de que en más del 90% de los casos, los cuestionarios fueron recibidos.

Siguiendo el criterio de inclusión a posteriori, un cuestionario quedó eliminado del proceso de análisis de datos. La muestra que analizamos, se compone por tanto de la visión y trabajo que 26 organizaciones desempeñan en nuestra comunidad.

Como ha quedado apuntado, es una muestra pequeña para establecer conclusiones claras, sin embargo, ello no impide la obtención de tendencias observadas en la misma que muy bien puedan representar las tendencias de cómo se implementa la perspectiva de género en las ONGDs en Andalucía, a pesar de no ser significativas estadísticamente, por cuanto la muestra no lo es.

II. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

Durante las últimas décadas hemos asistido a una evolución en la concepción del desarrollo, visible en la cristalización de diversos modelos de desarrollo, que van desde una visión economicista (Desarrollo Económico), hasta los modelos más respetuosos con el medio ambiente (englobados dentro del llamado Desarrollo Sostenible), y los que priorizan al ser humano, también conocido como Desarrollo Humano.

Esta evolución en los modelos de desarrollo ha sido resultado de las aportaciones de diversos movimientos sociales, entre los que se encuentra el movimiento de mujeres y el pensamiento feminista que han venido realizando numerosas aportaciones a lo largo de las últimas décadas en un esfuerzo de búsqueda de modelos alternativos más igualitarios.

De esta manera, hoy en día se reconoce que si se desea alcanzar un *desarrollo humano sostenible*, las políticas de desarrollo deberán tener presente las disparidades existentes entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

“El desarrollo humano y sostenible tiene como objetivos el crecimiento económico sostenido, el desarrollo social, la protección del medio ambiente y la justicia social. El logro de estos objetivos será posible con la **participación activa de las mujeres y de los hombres** en los procesos de desarrollo, a través de la igualdad de oportunidades y con una participación más equitativa como agentes y como beneficiarias y beneficiarios del desarrollo”.

INSTITUTO DE LA MUJER, *Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. IV Conferencia mundial sobre las mujeres. Beijing (China). Septiembre 1995.* Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y AASS. Madrid, 1996.

Como estas aportaciones realizadas por las mujeres han ido, a su vez, evolucionando en el tiempo, en este apartado se pretende mostrar las diferentes visiones y estrategias formuladas por las mismas.

Para ello vamos a analizar los enfoques principales, así como las estrategias más importantes que de ellos se derivan.

A) CONTEXTO TEÓRICO: Evolución de la incorporación de la mujer en la Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Las políticas de desarrollo han estado determinadas por las creencias que se tenían acerca de los roles y necesidades de las mujeres del Sur, como beneficiarias directas de los programas de desarrollo, y en los últimos 50 años, ha variado la forma en que la cooperación internacional ha considerado a las mismas. En este tiempo, se han elaborado numerosas resoluciones, políticas y programas, y hemos de reconocer que se han conseguido algunos avances, aunque resultan insuficientes.

Estos cambios reflejan las diversas formas de entender y valorar la contribución de las mujeres a los procesos de desarrollo, y en el carácter de los programas y proyectos que se realizan. A pesar de que esta evolución se presenta, para hacerlo más visible, de forma progresiva, los diversos tipos de políticas que se exponen a continuación siguen estando vigentes hoy día y aplicándose, muchas veces de forma complementaria, y otras de manera confusa.

Estos enfoques se pueden englobar y resumir en tres principales, que son:

- Enfoque Tradicional,
- Enfoque Mujer en el Desarrollo,
- Género en el Desarrollo.

El análisis de esta evolución nos permite observar cómo han variado las concepciones y la práctica sobre cómo integrar a las mujeres a los procesos de desarrollo, y comprender cómo esta evolución se traduce en:

- Políticas
- Estrategias, e
- Intervenciones/Acciones de Desarrollo,

De esta manera, estos tres aspectos irán variando, a su vez, dependiendo de la diferenciada adscripción paradigmática que se practique, puesto que engloba tanto estrategias políticas como instrumentos técnicos.

Los diferentes enfoques han desarrollado diversas estrategias con el objetivo de alcanzar sus objetivos. Y al igual que pasa con los enfoques, estas estrategias no se implementan de forma “pura”, sino que se complementan entre sí.

A continuación, vamos a delinear brevemente los diferentes enfoques y sus estrategias correspondientes.

1. Enfoque Tradicional

Este enfoque, desarrollado en los años 50 y 60 principalmente, no tiene en cuenta a las mujeres puesto que parte del supuesto erróneo de que toda la sociedad se beneficia, del mismo modo y por igual, del crecimiento económico y de la modernización. Dada la posición dominante de los hombres en sus familias y comunidades, se tiende a creer que ellos son los representantes de los intereses y necesidades de las mujeres, los niños y las niñas, las personas ancianas, etc., así como distribuidores justos y equitativos de los recursos y beneficios entre los miembros de la familia, y los principales proveedores del bienestar familiar.

Estas creencias culturales, llevan a la presuposición de que las mujeres se benefician de forma indirecta del desarrollo y, por tanto, no es necesario incluirlas en los proyectos, pues si éstos benefician a los hombres, ellas se beneficiarían igualmente de forma automática.

Sin embargo, numerosos estudios realizados pusieron de relieve que hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades, ni se benefician por igual del desarrollo. Estas críticas, formuladas desde el movimiento feminista, plantearon la necesidad de elaborar estrategias y programas de acción dirigidos de manera específica a las mujeres, que tuvieran como objetivo la eliminación de estas situaciones de desigualdad y discriminación de las mujeres, dando lugar al enfoque MED.

2. Enfoque Mujer en el Desarrollo (MED)

Surge en el marco de la Década de la Mujer de Naciones Unidas (1976-1985), con el objetivo de lograr la integración de las mujeres en los procesos económicos y sociales del desarrollo, de forma que las mujeres consigan *iguales oportunidades* que los hombres en la educación, el trabajo y otras esferas públicas de la sociedad.

Consideran que las mujeres no han sido incorporadas al desarrollo, ni a la esfera pública (educación, trabajo y empleo, política), de forma adecuada por dos razones fundamentales: la falta de oportunidades y la pobreza. Por tanto, parten del supuesto de que si las mujeres se incorporan al mercado laboral, y a la esfera pública en general, podrán tener acceso a los beneficios del desarrollo. Para que esta incorporación sea efectiva se han de producir algunos cambios a nivel legal, cultural, etc.

De esta manera, incluir a las mujeres en las acciones del desarrollo no sólo mejorará su situación, sino que, además, hará más eficiente el desarrollo.

A su vez, este enfoque ha desarrollado diversas estrategias³ en las que sitúa el acento en aspectos diferenciados, como observamos a continuación.

Estrategias del Enfoque MED

1.- BIENESTAR:

Su objetivo es integrar a las mujeres como mejores “madres” considerando éste el papel más importante que desempeñan en el desarrollo. Ellas son las responsables del bienestar familiar, y el binomio madre-hij@ es el objetivo principal de la ayuda. Las acciones típicas desarrolladas se centran entre otras en distribución y programas de ayuda alimentaria y nutrición; mejora de la salud familiar, especialmente de menores; planificación familiar; etc.

2.- ANTI-POBREZA:

Su objetivo principal es garantizar que las mujeres pobres trabajen más para sacar a sus familias de la pobreza. Consideran que la pobreza de las mujeres es consecuencia del subdesarrollo, y no de su subordinación de género. De esta manera, opinan que la educación y el empleo de las mujeres contribuirán a reducir sus tasas de fertilidad, y mejorar sus condiciones de vida y la de sus familias.

Los programas orientados a este enfoque buscan incrementar las opciones de empleo y generación de ingresos de las mujeres pobres, a través de un mayor acceso a los recursos productivos. Los proyectos generadores de ingresos a pequeña escala para cubrir las necesidades básicas de subsistencia serían un tipo de acciones habituales. Si bien esta estrategia reconoce el rol productivo y la contribución de las mujeres, no supone un cambio en los roles tradicionales

³ Basado en:

- MOSER, Caroline, “Gender Planning and Development: Theory, Practise and Training”. Routledge, Londres, 1993.

- CRUZ, Carmen: “Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo”, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz, 1999.

asignados a las mujeres, promoviendo cooperativas textiles, de cuidado, de transformación agrícola, etc.

3.- EQUIDAD o también denominado como "IGUALDAD DE OPORTUNIDADES":

Influida por la máxima feminista "Iguales derechos para las mujeres", su objetivo es obtener la igualdad para las mujeres en los procesos de desarrollo, superando situaciones de discriminación hacia las mujeres, conteniendo, de esta manera una visión "transformadora" de la sociedad, aunque de una manera limitada puesto que no cuestiona el modelo de desarrollo existente. Se trata, por tanto, de integrar a las mujeres en las estructuras sociales existentes. Asimismo, concede mucha importancia a la autonomía económica de las mujeres como estrategia para reducir la desigualdad con los hombres, replicando el proceso vivido en los países occidentales.

Es un tipo de acción de arriba-abajo, y un ejemplo claro es la implementación de *Políticas y Planes de Igualdad* y la proliferación de oficinas y departamentos para las mujeres, donde se trata la problemática de las mujeres de forma separada y aislada, y con escasos recursos financieros y humanos. La creación del Instituto de la Mujer, y sus correspondientes Institutos a nivel autonómico, así como la red de áreas de la mujer a nivel municipal y provincial constituyen un ejemplo claro de la aplicación de esta estrategia en España. Esta estrategia ha sido replicada en otras organizaciones sociales como Sindicatos y ONGDs, que durante los últimos años han creado departamentos/áreas específicas, o puntos focales, dedicados de manera especial a las mujeres y/o al género.

Su máxima contribución ha sido la de promover cambios legislativos introduciendo leyes igualitarias y no discriminantes en aspectos centrales como el derecho a la propiedad y al crédito, la herencia, el divorcio, la custodia legal de los descendientes, etc, satisfaciendo de esta manera, una importante necesidad estratégica de género.

4.- EFICIENCIA:

Su objetivo es asegurar que el desarrollo sea más eficiente y efectivo por medio de la participación económica de las mujeres. Esta estrategia ha sido muy popular como respuesta a los negativos efectos de los programas de ajuste estructural y la crisis económica (años 80). Se apoya en las contribuciones de las mujeres (a nivel reproductivo, productivo y comunitario), utilizando su mano de obra gratuitamente para cubrir el deterioro de los servicios sociales y del Estado de Bienestar. Supone, por tanto, una gran sobrecarga de trabajo para las mujeres, y se basa en la elasticidad y gratuidad de su tiempo.

A finales de los 70, se comienzan a cuestionar estas estrategias desde los movimientos de mujeres del Sur, que realizan importantes críticas al MED y ofrecen una visión alternativa. Comienza a incorporarse en el debate la importancia de las relaciones de poder y las relaciones de género para entender la subordinación de las mujeres.

Las críticas de las mujeres del Sur se dirigen hacia las concepciones occidentales que sustentan al MED, y en el reconocimiento de la diversidad y heterogeneidad de las mujeres, pasando de ser vistas como un grupo homogéneo (la Mujer), para pasar a ser consideradas como un grupo heterogéneo con necesidades e intereses diferenciados, dependiendo de la clase social, la etnia, la edad, la cultura, etc.

Este debate permitió paulatinamente pasar de una concepción MED a GED y definir herramientas y metodologías para una planificación de género.

3. Género en el Desarrollo (GED)

La principal crítica que hace al MED es que el objetivo de “integrar” a las mujeres en los procesos de desarrollo se basa en un mito falso relativo a que las mujeres se encuentran excluidas de los mismos. De hecho, las mujeres siempre han estado integradas en sus sociedades y realizando importantes contribuciones, lo que sucede es que se encuentra inserta en un modelo dominante de desarrollo opresor, injusto y desigual. El no reconocer las dinámicas del modelo hegemónico, su ideología y mecanismos de dominación permite que la situación de desigualdad y discriminación, que afecta de manera especial a las mujeres, aunque no únicamente, continúe. Por ello, afirman que la supuesta integración de las mujeres del MED “enmascara, en realidad, una visión que prima incrementar la eficacia y eficiencia de sus contribuciones en las áreas que han sido definidas tradicionalmente como femeninas bajo la división sexual del trabajo y las ideologías de género”⁴.

Por tanto, el GED dirige su enfoque hacia una visión de transformación de las relaciones desiguales de poder y la creación de un sistema más justo y equitativo para todas las personas, mujeres y hombres, dado que se basa en el reconocimiento de que la *desigualdad de género* es la principal causa de la subordinación de las mujeres, y se intensifica cuando al hecho de ser mujer se le unen otras características (como pertenecer a una etnia determinada, grupo social, edad, etc.) o situaciones específicas (situación de conflicto o crisis).

El enfoque de Género es tanto una herramienta de análisis e interpretación como una visión de transformación social que permite, por un lado, identificar las condiciones económicas, políticas y socio-culturales que afectan de manera diferenciada la vida cotidiana de mujeres y hombres. Por otro lado, este enfoque promueve procesos de desarrollo basados en la equidad, la participación y el respeto a los Derechos Humanos, de forma que estos

⁴ Märke, Erika: “Los 90: ¿La década de desarrollo de la mujer?”, citada en “La perspectiva de género en las ONGDs Españolas”, IEPALA, op.cit.

principios no son sólo metas y objetivos a conseguir, sino que se convierten, a su vez, en el camino a seguir. Es decir, son los motores del proceso.

Asimismo, se orienta a comprender las relaciones sociales que se desarrollan en una sociedad determinada, y parte del principio de que las desiguales relaciones de poder generan formas de participación, acceso y control de recursos desiguales. Por ello, busca el "*empoderamiento*" de las mujeres, contemplando el poder como una cualidad inherente al ser humano, y que de esta manera puedan tener más control sobre sus vidas para poder decidir sobre su contexto. Por ello, este enfoque hará especial hincapié en la organización de mujeres, el fortalecimiento de redes y la capacitación, como medios para alcanzar más autonomía y control sobre sus vidas.

Algunas de *las propuestas* del GED se pueden resumir de la siguiente manera:

- Parte del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres y tiene en cuenta otras posiciones vitales, tales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, etc.
- Promueve la realización de un análisis de género para mejorar la redistribución de beneficios y recursos, y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.
- Se busca el "empoderamiento" de las mujeres, y de los colectivos oprimidos.
- Cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.
- Considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales, promoviendo su participación plena en los procesos de desarrollo.

En este esfuerzo, el GED elabora toda una teoría y desarrolla conceptos y herramientas que permitan alcanzar este objetivo. A continuación vamos a comentar brevemente algunos de estos conceptos.

Conceptos que ayudan a analizar la realidad desde un enfoque de género:

Una de las aportaciones más importantes es la definición del concepto "género" como noción diferente al "sexo".

Mientras que el **sexo** es una categoría biológica, el **género** es una categoría social, una atribución cultural de lo que se considera apropiado para cada sexo en una sociedad determinada, e incluye una serie de valores, roles y comportamientos. Las diferencias sociales y culturales entre hombres y mujeres varían de una sociedad a otra y, al ser una construcción social, es modificable.

El género no se refiere únicamente a las mujeres, sino a ambos sexos, así como a sus interrelaciones y las relaciones de poder y/o subordinación existentes entre ellos.

Las **relaciones de género** o los modos en que las culturas asignan distintas funciones y responsabilidades a la mujer y al hombre, determinan diversas formas de acceder a los recursos. Sus implicaciones en la vida cotidiana son múltiples y se manifiestan por ejemplo, en la división del trabajo doméstico y extra-doméstico, en las responsabilidades familiares, en la educación, en las oportunidades de promoción profesional, en los espacios de decisión, etc.

Son 7 los elementos esenciales que configuran este enfoque:

- i. Análisis de Género.
- ii. Empoderamiento.
- iii. División sexual/genérica del trabajo.
- iv. Acceso y Control de recursos y beneficios.
- v. Condición y Posición.
- vi. Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos.
- vii. Participación.

a. El Análisis de Género

Con objeto de comprender los roles y las relaciones de género es necesario analizar apropiadamente la realidad. Para ello es necesario realizar un análisis con perspectiva de género en el que se tengan en cuenta las prioridades y necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, así como sus implicaciones en la toma de decisiones y en la participación. El análisis de género nos permite obtener una visión de la realidad más integral y completa, para así lograr:

- Eliminar las condiciones de desigualdad existentes en los campos económico, político, social y cultural;
- Satisfacer las necesidades específicas de grupos poco representados, como las mujeres, con el fin de mejorar sus condiciones de vida y su posición social.

b. Empoderamiento o Autonomía

Se trata de “movilizar recursos y capacidades”⁵ de forma que las personas puedan participar en las decisiones que les afectan diariamente y generar transformaciones en su contexto.

Esta estrategia puede ser desarrollada a tres niveles:

- PERSONAL: reforzando las capacidades personales y la autoestima;
- SOCIAL: favoreciendo la participación por medio de redes sociales;
- POLÍTICO: promoviendo el acceso a los procesos de toma de decisiones.

c. División sexual/genérica del trabajo

⁵ TITI, Vangile; SINGH, Naresh: “Empowerment for sustainable development: Toward operational strategies”. Zed Books, London, 1995.

El trabajo de mujeres y hombres tiende a ser diferente en naturaleza y valor. La sociedad asigna diferentes papeles y responsabilidades a mujeres y hombres de acuerdo a lo que se considera apropiado, otorgándoles un valor social.

Tradicionalmente, se ha identificado el papel de las mujeres dentro del ámbito doméstico, desempeñando tareas reproductivas únicamente. Sin embargo, son tres los roles que asumen las mujeres:

- i. *Trabajo reproductivo.* Comprende las responsabilidades de la crianza y educación de los/as hijo/as, cuidado de las personas mayores y las tareas domésticas.
- ii. *Trabajo productivo.* Entendido como tal el trabajo realizado en el mercado laboral, bien en sectores formales como informales.
- iii. *Servicios a la comunidad.* Incluye las actividades, generalmente de carácter social y voluntario, emprendidas en el ámbito de la comunidad.

d. Acceso y Control sobre Recursos

El trabajo productivo, reproductivo y social requieren el uso de recursos. Estos pueden ser económicos o productivos, políticos, de tiempo, información/educación, y recursos internos, como la autoestima y las habilidades sociales.

Estos recursos se distribuyen de forma diferenciada entre los grupos sociales. Así, es preciso distinguir entre⁶:

- ACCESO: significa tener la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos.

⁶ CRUZ, Carmen: “Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo”, op. cit.

- CONTROL: se refiere a la posibilidad de utilizar los recursos y decidir sobre su gestión.

Las relaciones de poder se encuentran enraizadas en la problemática del acceso y control de los recursos, ya que el grupo que controla los recursos tiene el "poder". Un cambio en las desiguales relaciones de poder significará una mejora en la posición para negociar, en términos equitativos, con aquellos que controlan los recursos con el objeto de influir equitativamente en el establecimiento de decisiones⁷.

e. Condición y Posición

La condición se refiere a la esfera inmediata de la experiencia de las mujeres, esto es, el tipo de trabajo que realizan, y sus necesidades cotidianas; mientras que la posición se refiere al nivel social y económico de las mujeres en relación a los hombres.

Mujeres y hombres, a pesar de compartir, en algunas situaciones, las mismas condiciones de vida, experimentan estas situaciones y las necesidades que se derivan de ellas de forma diferenciada.

f. Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos de Género

Las necesidades prácticas se centran en las necesidades cotidianas derivadas de su condición de vida, como por ejemplo, la falta de ingresos, escasez de servicios sociales, falta de alimentos, etc. Por tanto, el objetivo de las intervenciones de desarrollo será mejorar la situación actual.

⁷ PARKER, Rani; et. al.: "Gender relations analysis: A guide for trainers". Ed. Save The Children, USA, 1995.

Los intereses estratégicos, sin embargo, tienen que ver con la posición de desventaja de algunos grupos en la sociedad. Al identificarlos se busca, por tanto, la superación de situaciones de desigualdad y discriminación, la transformación de estructuras desiguales y el “empoderamiento” para que los grupos tengan más oportunidades, mayor acceso y control de los recursos y de los espacios de toma de decisión.

Adoptar un enfoque de género significa por tanto, dar respuesta a las necesidades prácticas de los grupos beneficiarios de la acción, puesto que no puede haber un “empoderamiento” sin cubrir dichas necesidades, al tiempo que se abordan sus necesidades estratégicas, es decir, la superación de las desigualdades, y transformación de estructuras injustas.

g. Participación

La participación debe ser entendida como un proceso de autogestión y empoderamiento de las personas mediante el cual podemos:

- Incorporar los conocimientos de las personas y aumentar sus capacidades de análisis y planificación conjunta.
- Potenciar el papel de las personas como motores y protagonistas principales de los procesos de desarrollo.
- Canalizar sinergias e integrar diferentes visiones, realidades y necesidades en los procesos de planificación al desarrollo.

Por tanto, no debe ser entendida tan sólo como participación en algunas actividades puntuales, sino como la generación de procesos de implicación y cooperación plena en todos los niveles de los procesos de desarrollo.

La principal **estrategia del GED** es el EMPODERAMIENTO.

Esta estrategia proviene de las mujeres del Sur y se centra en la generación de poder. No se trata tanto de que las mujeres obtengan más “poder” en el sentido negativo de opresión de un@s sobre otr@s, sino de *transformar la sociedad y las relaciones de desigualdad existentes*. El GED redefine, por tanto, el concepto de poder entendiéndolo como la promoción de las capacidades de las personas para acceder al control de los recursos y reforzar su protagonismo en todos los ámbitos. La máxima “la unión hace la fuerza” y la participación adquieren una importancia central.

La propuesta básica es que el acceso de las mujeres al control de recursos materiales (físicos, humanos y financieros, como el agua, la tierra, la tecnología, el cuerpo, el trabajo y el dinero), intelectuales (conocimientos, información), y culturales (influir en las creencias, valores, actitudes y comportamientos), es condición necesaria para que éstas ganen en autoestima y derechos, es decir, en poder.

Para ello, se promoverá la capacitación/educación, la participación plena y la creación/fortalecimiento de espacios por medio de los cuales las mujeres puedan *“desempeñar un papel eficaz, tanto de forma individual como colectiva, en los procesos de toma de decisiones que determinan sus sociedades y sus propias vidas”*⁸.

Su objetivo principal se centra en la superación de la desigualdad de género a todos los niveles, reconociendo otras discriminaciones por razón de etnia, raza, etc.

⁸ Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica (SECIPI): *Directrices y guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres*. SECIPI, Ministerio de Asuntos Exteriores, Madrid, 1998.

Debido a que el objetivo y las estrategias de esta propuesta tienen un gran potencial de cambio, ha sido acogida de una forma más tibia por las instituciones y organizaciones del Norte.

La estrategia de la Transversalidad ó Mainstreaming.

Esta estrategia se encontraría a caballo entre el MED y el GED, y pretende resolver la limitación de la estrategia de la Equidad, en la que el género queda reducida a un espacio restringido, y por tanto, "guetizado".

Transversalizar el enfoque de género significa "examinar los impactos sobre mujeres y hombres, de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas y programas... para hacer de sus intereses y necesidades una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos"⁹.

Su objetivo es el logro de la equidad de género. Lo novedoso es la introducción de la perspectiva de género en los procesos políticos, de una forma transversal, para asegurar que los efectos de las políticas sean neutrales y no discriminen a las mujeres. Se trata tanto de una estrategia política como técnica.

La Unión Europea está desarrollando políticas, estrategias y medidas específicas encaminadas a integrar la igualdad de oportunidades en sus programas. El IV Programa de Acción Comunitario, confirma la idea de que las políticas de igualdad deben ser una preocupación transversal para todas las políticas generales, llamándose a tal fenómeno "Mainstreaming". Esto se refleja en documentos como el Tratado de Amsterdam, estrategias de Empleo, reforma de los Fondos Estructurales, creación de mecanismos para la igualdad, y las **políticas de Cooperación Internacional** de la Unión.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, COM (1998) 122, final.

El mainstreaming tiene, por tanto, *2 dimensiones* relacionadas estrechamente:

⁹ Informe del Secretario General de las Naciones Unidas, E/1997/66.

i. Una se refiere a su actuación hacia fuera, implementando el logro de la equidad de género en todos los niveles, planes, políticas y programas.

ii. La otra se relaciona con la dinámica interna y se centra en los procedimientos, directrices, entrenamiento de personal, criterios de contratación y estructura organizativa, que determinan cómo las organizaciones e instituciones fortalecen su propia capacidad institucional para abordar la equidad de género en su trabajo por el desarrollo.

En resumen, y tal como afirma Carmen Cruz, el enfoque "Mujeres en el Desarrollo" (MED) y el de "Género en el Desarrollo" (GED) son dos maneras diferentes de percibir y abordar el tema de la subordinación y el trabajo de las mujeres en los modelos y estrategias globales de desarrollo¹⁰:

	MUJERES EN EL DESARROLLO	GÉNERO EN EL DESARROLLO
TEMA CENTRAL	Mujeres (y niñ@s).	Relaciones entre mujeres y hombres.
PROBLEMA	La exclusión de las mujeres de los procesos de desarrollo.	Relaciones desiguales de poder que frenan un desarrollo igualitario y la plena participación de las mujeres.
OBJETIVO	Desarrollo económico más eficiente.	Desarrollo humano sostenible e igualitario con toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres.
SOLUCIÓN	Integración de las mujeres en los procesos de desarrollo existentes, sin transformar las estructuras.	"Empoderamiento" de las mujeres y personas desfavorecidas. Transformación de relaciones desiguales.
PROYECTOS	- Proyectos de y para mujeres. - Componente de mujeres. - Proyectos productivos para las mujeres.	Dirigidos a cubrir las necesidades prácticas de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones de vida, al tiempo que dar respuesta a los intereses estratégicos de las mujeres, mejorando su posición en la sociedad.
ASPECTOS A TENER EN CUENTA	Este enfoque ha aumentado, a menudo, la carga de trabajo de las mujeres sin lograr un mayor poder económico. Las mujeres no son consultadas. Se da una "integración" en el mundo de los hombres sin transformar las relaciones de poder.	Necesidad de realizar un análisis de género. Importancia de la participación. Busca mejorar la posición de las mujeres en relación a los hombres, y transformar estructuras injustas. Es un proceso que genera conflictos, y debe tenerlos en cuenta y canalizarlos.

Basado en: CRUZ, Carmen

¹⁰ CRUZ, Carmen, op. cit.

B) ANÁLISIS INSTITUCIONAL

En este apartado distinguiremos varios niveles de análisis en los que profundizaremos en la evolución de las agendas institucionales que nos permita arrojar luz sobre la situación actual. De esta manera, la evolución en la agenda de desarrollo internacional está directamente relacionada con la evolución en los enfoques y las estrategias para “trabajar con” e “incorporar” a las mujeres al desarrollo, reflejando la existencia de un contexto favorable y sensible al trabajo con enfoque de género en el que nos encontramos inmersos actualmente. Las diversas Conferencias Internacionales han posibilitado y contribuido en gran medida a conocer y visibilizar las problemáticas de las mujeres en los procesos de desarrollo.

Los niveles a analizar son:

1. Ámbito internacional, centrándonos en las contribuciones de Naciones Unidas;
2. Ámbito europeo;
3. Ámbito nacional;
4. Ámbito andaluz.

1. ÁMBITO INTERNACIONAL

El reconocimiento de la dignidad y del valor de la mujer, así como de sus contribuciones, ha sido uno de los elementos principales que ha ido evolucionando en la agenda internacional. Así, el sistema de Naciones Unidas (en adelante, NNUU) ha ido adaptando sus estructuras y su agenda con el objeto de dar respuesta a las necesidades y las problemáticas que han ido visibilizándose desde su creación en 1945.

Etapas de "incorporación" de la mujer en la agenda internacional:

1.- En los primeros años, entre 1945 y 1962, NNUU y la comunidad internacional se concentraron en la igualdad de las mujeres ante la ley, sentando las bases jurídicas de la igualdad de la mujer consagrada en la Carta fundacional de NNUU. En 1946, la Asamblea General estableció la *Comisión de Derechos Humanos* y la *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*, y la *Declaración Universal de Derechos Humanos* se aprobó en 1948.

2.- En una segunda etapa, entre 1963 y 1975, la comunidad internacional empezó a reconocer la importancia del desarrollo para el adelanto de la mujer gracias a las aportaciones de los movimientos de mujeres. La organización incorporó en el núcleo de su labor los aspectos económicos y sociales de la vida cotidiana de las mujeres. En 1967, se aprobó la "*Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*".

En 1975, se celebró en México D.F, la primera *Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer* donde se proclamó el año 1975 como "*Año Internacional de la Mujer*", bajo el lema "*Igualdad, Desarrollo y Paz*".

3.- Entre 1976 y 1985, y vista la necesidad de ampliar el Año Internacional en un marco más amplio y global, se instauró el "*Decenio para la Mujer*", que culminó con numerosos estudios que evidenciaban la necesidad de valorar el papel de las mujeres en los procesos de desarrollo.

En 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, primer instrumento jurídico internacional en el que se define la discriminación contra la mujer. Era, en otras palabras, una declaración internacional de derechos humanos para la mujer. En ese documento también se destacaba la importancia de acciones concretas para garantizar que el progreso de la mujer fuera una realidad de hecho y no sólo de derecho.

Las grandes conferencias celebradas durante el Decenio para la Mujer (*Copenhague* en 1980 y *Nairobi* en 1985) ofrecieron un foro para que las organizaciones de mujeres participaran en la concepción y el debate sobre el desarrollo y otras temáticas globales. Durante el Decenio también se acordó la necesidad de adoptar medidas prácticas para mejorar la vida de las mujeres.

4.- A raíz de las numerosas Conferencias Internacionales¹¹ organizadas desde 1985 en adelante, se elaboraron *nuevas agendas* mundiales en favor de las mujeres. En estas conferencias quedó claro que ningún progreso era posible sin la participación plena y equitativa de mujeres y hombres en lo que respecta a la promoción de la paz, la protección del medio ambiente, el desarrollo sostenible, los derechos humanos, la población, la salud, la educación, el gobierno, el hogar y la sociedad civil.

Todas estas Conferencias se basan en la idea de que todo lo que beneficia a las mujeres redunda en beneficio del desarrollo y en la *necesidad de incorporar la perspectiva de género a los programas, políticas y acciones de desarrollo realizadas por todos los actores del Desarrollo*, tanto privados como públicos.

De las numerosas Conferencias habidas destacaremos de manera especial las siguientes:

- *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995*. Es por el momento la Conferencia más importante a este respecto. En la misma se afirmó que:

“Es indispensable diseñar, aplicar y vigilar, a todos los niveles, con la plena participación de la mujer, políticas y programas, entre ellos políticas y programas de desarrollo efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género, y contribuyan a promover la potenciación del papel y el adelanto de la mujer.”

- *Cumbre Mundial para el Desarrollo Sostenible, Johannesburgo, 2002*, donde se establece la necesidad de transversalizar el género:

¹¹ Más información en <http://www.un.org/spanish/conferences/conferences.htm>

"Promover la igualdad de acceso de la mujer a los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles y su plena participación en esos procesos en igualdad de condiciones con el hombre *incorporando las perspectivas de género en todas las políticas y estrategias, ...*"

Como se puede apreciar, desde 1975 ha ido incrementando la preocupación acerca de la situación de las mujeres, y ello contribuye a la adopción de medidas y estrategias concretas encaminadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres tanto a nivel gubernamental como a nivel de base.

La mayoría de las agencias de NNUU han creado durante los últimos años áreas o departamentos especializados en género, desde los cuales transversalizar el género, al tiempo que realizan acciones de desarrollo desde este enfoque, intentando así cumplir con los compromisos adquiridos en las Conferencias Internacionales y dar respuesta a las necesidades y problemáticas específicas de género.

Este mismo proceso se ha vivido en los demás niveles.

2. ÁMBITO EUROPEO

El proceso sufrido a nivel europeo es bastante similar y viene acompañado por la evolución internacional al asumir la Unión Europea (UE) los compromisos internacionales para promover el enfoque de desarrollo sostenible y las cuestiones de género en sus políticas de desarrollo. De esta manera, la igualdad de géneros y el género han pasado de ser cuestiones invisibles a ser un eje transversal en cada una de las actividades prioritarias para la ayuda al desarrollo de la Comunidad.

De manera resumida, la evolución de este proceso que configura el cambio de enfoque de Mujer en el Desarrollo (MED) al enfoque de Género en el Desarrollo (GED) la podemos detallar de la siguiente manera¹²:

- *Principios sobre la Participación de las Mujeres en el Desarrollo*, 1985.

¹² Más información en: www.oecd.org/dac/gender

En esta primera referencia se promovía la participación de las mujeres en la formulación de políticas y procedimientos de desarrollo desde un enfoque MED.

- A partir de 1995 se produce el cambio de enfoque del MED hacia el GED, situando la igualdad entre mujeres y hombres como tema transversal en los distintos ámbitos del desarrollo y la cooperación, y como objetivo fundamental del desarrollo sostenible¹³.

La primera e importante resolución comunitaria sobre equidad de género en la Cooperación al Desarrollo fue adoptada en 1995 a la sombra de la 4ª Conferencia Mundial sobre Mujer celebrada en Beijing. Adoptó la forma de Comunicación al Consejo y al Parlamento Europeos sobre la integración del género en la Cooperación al Desarrollo¹⁴, y la subsiguiente Resolución del Consejo de 20 de Diciembre 1995 sobre *“La integración del Género en la Cooperación al Desarrollo”*.

Algunos principios del enfoque de esta resolución son:

- a. La integración de un análisis de género a lo largo del ciclo del proyecto;
- b. Participación equitativa entre mujeres y hombres en los procesos y los beneficios del desarrollo;
- c. La reducción de las desigualdades de género como una prioridad social;
- d. El análisis de las diferencias y las desigualdades entre mujeres y hombres como criterio central para la evaluación de los objetivos y resultados de la política y las intervenciones del desarrollo.

Las Directrices del Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE (CAD) sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Empoderamiento de las Mujeres en la

¹³ Declaración política del CAD: “La igualdad entre hombres y mujeres. Hacia un desarrollo sostenible centrado en la persona”, Mayo, 1995.

¹⁴ COM(1995)423 de 18 de Septiembre, 1995

*Cooperación para el Desarrollo*¹⁵, de 1998, es uno de los documentos más importantes elaborado por el CAD. En ellas se incide en:

- La igualdad entre mujeres y hombres como medio para mejorar la eficacia de la ayuda y conseguir un desarrollo sostenible.
- Un enfoque más integrado para analizar las causas estructurales de la desigualdad entre mujeres y hombres, y el desarrollo de estrategias para corregir estos desequilibrios.
- El empoderamiento de las mujeres para incidir en la toma de decisiones.
- Realizar un análisis de género en la elaboración y aplicación de políticas y proyectos de cooperación.

Se comienza a transversalizar el género al introducir el objetivo de la igualdad en otros ámbitos de desarrollo (procesos de democratización, derechos humanos, conflictos, bienestar económico, desarrollo social y sostenibilidad medioambiental).

▪ Actualmente, el objetivo perseguido es el de transversalizar e institucionalizar el género¹⁶ en los proyectos y programas, integrando el género en las 6 áreas prioritarias de la cooperación al desarrollo comunitaria¹⁷. Un requisito fundamental para ello, será el refuerzo de la capacidad de género de la UE.

¹⁵ Directrices y Guía de conceptos del CAD sobre igualdad entre mujeres y hombres, Ministerio de Asuntos Exteriores, Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional. Madrid, 1998.

¹⁶ Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre el Programa de Acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo. COM(2001) 295 final, 21 de Junio de 2001.

¹⁷ Estas áreas son: las políticas macroeconómicas, la reducción de la pobreza y programas sociales en la salud y la educación; seguridad alimentaria y desarrollo rural sostenible; transporte; capacidad institucional, gobernabilidad y ley; comercio y desarrollo; integración regional y capacitación.

“La transversalidad de género implica no sólo promocionar la igualdad mediante la implementación de medidas específicas que favorezcan a la mujer, sino su aplicación en todas las medidas específicas y políticas generales con el fin de alcanzar la igualdad y teniendo en cuenta en el nivel de planificación las posibles consecuencias en la situación de hombres y mujeres (perspectiva de género). Esto significa examinar sistemáticamente medidas y políticas y tomar en cuenta tales impactos cuando se definan y se implementen dichas medidas y políticas.”

“Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de acciones políticas y acciones comunitarias”, COM(96) 67 final, de 21 de febrero 1996.

3. ÁMBITO ESTATAL

España ha ratificado acuerdos y convenios internacionales sobre la reducción de las desigualdades de género y la erradicación de la discriminación de género y la promoción de los derechos humanos de las mujeres, que ofrecen una base importante a la hora de apoyar acciones en estas áreas. Además, como miembro del CAD, el Estado español, tiene que respetar los compromisos adquiridos. Por tanto, el proceso estatal irá de la mano de los procesos examinados previamente.

La consolidación de la cooperación oficial española se realiza en la segunda mitad de los años 80 con la creación de la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica (SECIPI) y la Agencia Española para la Cooperación Internacional (AECI). Esta agencia es el principal instrumento de implementación y ejecución de la Cooperación al Desarrollo estatal. Por tanto, sistematizaremos brevemente la evolución en las políticas de la AECI en materia de promoción de las mujeres en la Cooperación al Desarrollo en el cuadro siguiente:

Tabla 1: Resumen evolutivo de la Cooperación y el Género en España

1987. Líneas Directrices de la Política Española para la Coop. al Desarrollo, aprobado por el Consejo de Ministros	La "mujer" no es objeto de tratamiento específico. Se supera la visión macroeconómica de la cooperación.
1987-1990. I Plan del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres	Impulsa medidas en la cooperación internacional, para mujeres más desfavorecidas.
1988 Primer Acuerdo Marco entre el Inst. de Coop. Iberoamericana y el Instituto de la Mujer	Para la ejecución de actividades con Países Iberoamericanos dirigidas a desarrollar programas para la promoción de las mujeres.
1990 Nuevo Convenio Marco entre Ministerio de AAEE (AECI) y el Ministerio de Asuntos Sociales.	Fomenta Programas y proyectos de cooperación para la mejora del bienestar social de las mujeres (visión MED)
1991 Incorporación al Comité de Ayuda al Desarrollo CAD-OCDE	Incorporación al Grupo de Expertos del CAD. Adopción de sus principios y líneas de acción.
1992 Informe del Parlamento sobre Objetivos y Líneas generales de la política española de Cooperación al Desarrollo	Referencia expresa a la mejora de la situación de la mujer, estableciendo como prioridad el diseño de proyectos con aspectos que favorecen la condición de la mujer en materia de empleo, educación y salud.
1993-1995 II Plan del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres	Necesidad de integrar las políticas de igualdad en el marco internacional.
1994 Informe del Senado sobre Política española de Cooperación al Desarrollo.	Señala como aspecto específico de la coop. "la defensa de los derechos de los más desfavorecidos y los más vulnerables como son las mujeres"
1997-2000 III Plan del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres	Colaboración con la AECI para realizar programas y proyectos a favor de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género.
1998 Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo	La no discriminación por razón de sexo y la participación en condiciones de igualdad de la mujer, es uno de los principios de la cooperación española (art. 2). La participación y la integración social de las mujeres y la igualdad de oportunidades, es prioridad sectorial de la política española de cooperación para el desarrollo (art.7)
2001-2004 Plan Director de la Cooperación Española	Evolución hacia un modelo de desarrollo humano y social, equitativo y participativo, otorgando a la igualdad entre mujeres y hombres carácter de objetivo prioritario. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como principio y estrategia de intervención horizontal de la cooperación española. Incorporación del enfoque de género en formulación, programación, ejecución y evaluación de programas y proyectos.
Diciembre 2003	Aprobación de la Estrategia para la Igualdad de Oportunidades en la Cooperación Española.

De esta manera se aprecia que de la invisibilidad inicial de las mujeres, se pasa a finales de los años 80 a una colaboración con el Instituto de la Mujer y a la aplicación del enfoque MED, dirigiendo sus acciones a la promoción de las mujeres desfavorecidas.

La entrada de España en el CAD-OCDE en 1991, supuso incorporar el conjunto de principios y líneas directrices que constituyen la doctrina del CAD. De esta manera, en el Informe del Parlamento de 27 de noviembre de 1992 sobre los *Objetivos y Líneas Generales de la Política Española de Cooperación y Ayuda al Desarrollo*, se establece por primera vez una referencia expresa a la mejora de la situación de las mujeres.

La IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres y la consecuente adopción del Parlamento europeo de la *Resolución sobre la Integración del Enfoque de Género en la Cooperación para el Desarrollo* en 1995, supuso otro impulso importante en la reformulación de un nuevo marco de referencia para la introducción de la perspectiva de género en la acción del desarrollo. Aunque en España se aprecia la apuesta continuista por el enfoque MED. Así, en 1997 se establece un nuevo marco de colaboración entre la AECI y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer) para la financiación de actividades de cooperación internacional dirigidos a mujeres que será la línea de ejecución principal de las "cuestiones de las mujeres" de la cooperación española, lo que supone una gran limitación.

Con la elaboración de la *Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo, de 7 de julio de 1998*, se establece que la integración social de las mujeres y la igualdad de oportunidades es una de sus prioridades sectoriales. Esta idea se repite en el *Plan Director de la Cooperación Española 2001-2004*, aprobado en noviembre de 2000, donde se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una de las tres estrategias de intervención horizontales de la cooperación al desarrollo. Eso supone la integración del enfoque de

género en la formulación, programación, ejecución y evaluación de todos los programas y proyectos (sectoriales y geográficos) de la política española, afectando de esta manera a las ONGDs españolas.

Tras las presiones y críticas recibidas sobre la necesidad de fijar las bases y visibilizar la estrategia de género española, y la voluntad para promoverla mediante un “claro documento político que establezca los compromisos, los objetivos y principios del enfoque de género en el desarrollo”¹⁸, se elabora la *Estrategia para la Igualdad de Oportunidades en la Cooperación Española*¹⁹.

En este documento se establecen las líneas de orientación que sirven de marco de referencia para la identificación, seguimiento y evaluación de estrategias particulares y proyectos concretos suponiendo, a pesar de sus limitaciones y carencias, un avance decisivo en el cumplimiento de los compromisos adquiridos por España en la promoción de una verdadera política de género en la cooperación al desarrollo, así como un paso necesario para dar a conocer, difundir y promover estos objetivos entre el propio personal de la AECI y las ONGDs.

4. ANDALUCÍA

El movimiento de solidaridad y cooperación internacional en Andalucía es un hecho muy reciente pero que ha evolucionado de manera continuada y se ha ido consolidando durante estos últimos años gracias a la incorporación de instrumentos y recursos tanto legales como materiales.

Así, la Junta de Andalucía inicia una política de Cooperación para el Desarrollo a mediados de los años 80 que ha evolucionado hasta la situación actual, en la

¹⁸ COORDINADORA DE ONGDs-España: “Más allá de Beijing: Género, Cooperación y Desarrollo”. Temas de Cooperación, nº9, Madrid, 1997.

¹⁹ SECIPI: “Estrategia de la Cooperación Española para la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, Ministerio AAEE, Madrid, 2004.

que asistimos a la cristalización y consolidación de la Cooperación al Desarrollo andaluz.

En sus inicios, la política oficial andaluza se encontraba ligada a la política estatal por medio de Convenios Marcos de Colaboración entre la Junta de Andalucía y la AECI, el primero de los cuales se suscribió en marzo de 1989. Dicho Convenio supuso un primer paso para coordinar las actividades de cooperación de la Junta de Andalucía con la administración central del Estado y sigue las líneas marcadas por la AECI.

En 1990, la Consejería de la Presidencia se encarga de gestionar y coordinar la Cooperación al Desarrollo de la Junta de Andalucía y, como ya hemos comentado, sus criterios se asemejan a las seguidas por la administración central.

El incremento en la dotación de mayores recursos destinados a la Cooperación para el Desarrollo, a pesar de que el compromiso de la administración autonómica a destinar el 0,7 de sus presupuestos a tal fin quede aún lejano, pone de manifiesto la necesidad de elaborar y dotar a la cooperación andaluza de un marco legislativo estable y de proceder a un incremento de las dotaciones presupuestarias. En este contexto se suscribe el *Pacto Andaluz por la Solidaridad*, en 1998, entre la Consejería de la Presidencia y la Coordinadora Andaluza de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (CAONGD). El objetivo principal de dicho Pacto es la puesta en común entre la Administración y las ONGDs más representativas, de las orientaciones y líneas fundamentales respecto a objetivos y prioridades, que deben inspirar la política andaluza de Cooperación al Desarrollo.

Es en los últimos años cuando la cooperación oficial andaluza se consolida definitivamente y se cristaliza con la propuesta de creación de una agencia especializada de Cooperación. Así, el año 2003 supone un salto importante en la definición de la Política Andaluza de Cooperación con la aprobación, en el

Parlamento Andaluz, de la *Ley Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo* (Ley 14/2003, de 22 de diciembre). Esta Ley articula los diferentes elementos que actualmente constituyen la Cooperación para el Desarrollo de la Junta de Andalucía.

Por otro lado, durante el año 2004, se ha creado la *Agencia Andaluza de Cooperación Internacional* con las funciones de coordinación y asesoramiento de las actuaciones de la Junta de Andalucía en materia de Cooperación Internacional al Desarrollo, hecho que viene a reforzar las acciones de la Junta respecto a la Cooperación Internacional.

Con referencia al género y su incorporación a la cooperación oficial andaluza debemos de señalar que, al igual que lo sucedido a nivel nacional, se recogen algunas referencias a la igualdad entre mujeres y hombres y al cumplimiento de los objetivos y las líneas marcadas por el CAD en sus principios, pero sin establecer mecanismos ni recursos para tal fin. Además, aunque en los borradores se hacía mención expresa a que “el enfoque de género impregna la definición y ejecución de la cooperación para el desarrollo” andaluza, siguiendo la línea del CAD que entiende la integración de la perspectiva de género como la estrategia global para apoyar el objetivo de la igualdad, su desaparición en el documento final y la invisibilización de cualquier referencia al género y/o igualdad de géneros en los objetivos de la cooperación andaluza, hace que al final el texto quede muy restringido en cuanto al género se refiere.

De esta manera, las mujeres son percibidas como un sector de la cooperación y como un grupo de población vulnerable junto con los menores, refugiados y desplazados, etc, ofreciendo una definición restrictiva y “conservadora”.

En conclusión, y a pesar de algunos avances, hasta el momento se ha considerado a la “mujer” o el “género” como un aspecto específico de la cooperación, junto con otras problemáticas, entre ellas el medio ambiente y el respeto de los Derechos Humanos. A pesar de que se han dado algunos pasos

para incorporar la perspectiva de género en la cooperación "formal", se aprecian numerosos obstáculos para su incorporación real y efectiva. Estos obstáculos varían en grado e intensidad dependiendo del nivel en el que nos situemos pero son compartidos y generalizados en la mayoría de los casos.

De manera general, si bien el discurso de género en el desarrollo se va introduciendo en la agenda política, la incorporación real del género en las acciones y en las organizaciones está lejos de ser una realidad. Se trata, por tanto, de una inclusión meramente "formal" y poco sustancial.

Este hecho se debe a diversas razones, estrechamente vinculadas entre sí que podemos resumir en las siguientes:

- Escasa voluntad política;
- Escasos recursos (humanos, materiales y económicos) para su incorporación real;
- Escasa visibilidad y status de los temas de género;
- Confusión entre Género y "las mujeres";
- Fuertes resistencias relacionadas con las ideologías de género tradicionales imperantes.

Por lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación oficial para el desarrollo española, estos obstáculos se encuentran más exacerbados²⁰. De hecho, en la práctica sigue focalizándose el acento en proyectos específicos dirigidos a mujeres sin incorporar adecuadamente el género a las estructuras, políticas y programas de la cooperación oficial española.

Si analizamos los proyectos ejecutados en el año 2000 por la AECI, podemos diferenciar *tres tipos de proyectos* que responden a diferentes estrategias de intervención:

²⁰ COORDINADORA DE ONGDs-España: "Más allá de Beijing: Género, Cooperación y Desarrollo", op.cit.

- *Proyectos específicos* dirigidos a mujeres.
- *Proyectos que tienen un componente de mujer.* Estos proyectos incorporan actividades separadas para las mujeres en un proyecto más amplio o integrado.
- *Proyectos que abordan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.* Tienen como objetivo la igualdad de oportunidades a mujeres y hombres, y el fortalecimiento de la capacidad de las mujeres.

El mayor peso y predominancia de una visión MED, se refleja en la distribución de los fondos asignados por la AECI en el año 2000. Así, podemos apreciar, por sectores de actividad, que un 50% del presupuesto destinado a proyectos dirigidos a las mujeres se volcó en actividades relacionadas con la salud y la atención materno-infantil. Otro 21% se dirige a proyectos relacionados con el apoyo a actividades productivas y microcréditos, mientras que los proyectos dirigidos a fortalecer la sociedad civil significaron un 14% del total.

Mientras que a nivel internacional y europeo la transversalidad de género se convierte en una estrategia central con el objetivo de movilizar de manera simultánea instrumentos legales, recursos financieros y las capacidades organizacionales en el logro de la equidad de género, a nivel nacional y autonómico esta estrategia no se menciona, predominando otras estrategias y objetivos más "conservadores".

Así, podemos observar que el género no se está tratando como un elemento transversal, y su implementación es cuanto menos poco clara. No hay objetivos claros, ni una estrategia coherente para reducir las disparidades de género y para promover la equidad de género.

En resumen, algunos de los aspectos característicos de la situación del género a nivel institucional, son:

- Tratamiento formal y no “sustantivo” ni real del género por parte de las políticas y programas.
- El género se añade formalmente a las políticas y los discursos sin suponer una integración real y eficiente en las estrategias y acciones desarrolladas.
- El género se interpreta de manera limitada: centrándose en las necesidades de las mujeres, en los “derechos de mujeres y niños”, y como un sector relacionado con los colectivos “vulnerables”.
- Escasa dotación de recursos económicos y materiales.
- Escaso conocimiento de los conceptos de género. A menudo la “integración de género” queda reducida o se confunde con “iguales oportunidades para mujeres y hombres”, mientras que el “género” se confunde con “mujeres”.

III. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA. RESULTADOS OBTENIDOS DEL ANÁLISIS

Dividiremos este apartado en varios puntos. Comenzaremos por una breve descripción de las ONGDs que han cumplimentado los cuestionarios, centrándonos en algunos aspectos relevantes, para continuar con un análisis sobre la inclusión del género en las mismas.

A. DATOS GENERALES DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA COOPERACIÓN EN ANDALUCÍA

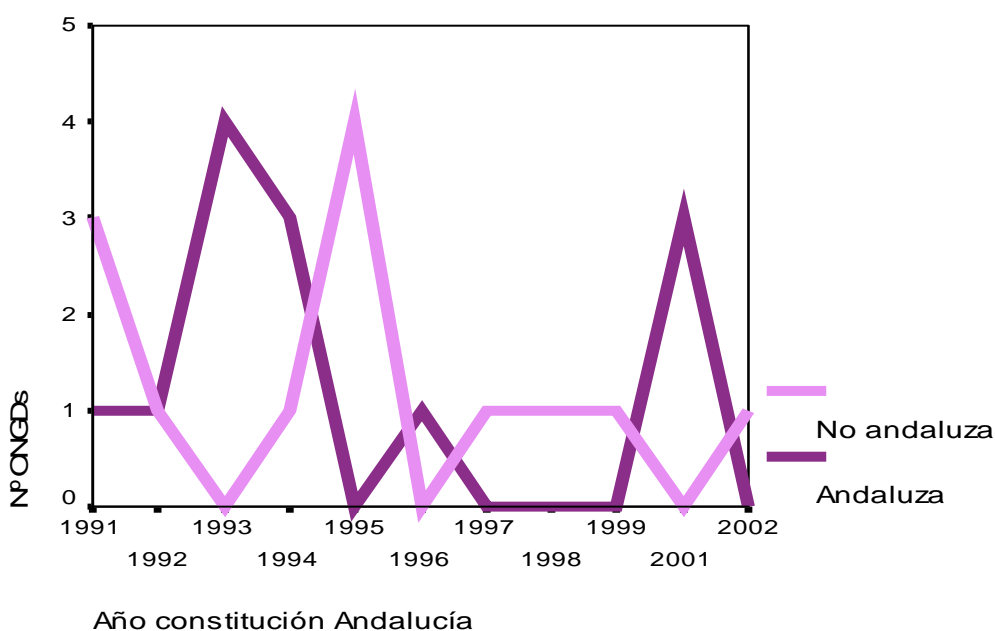
Si el llamado “boom” o auge del crecimiento de las ONGDs a nivel nacional, según algunos autores²¹, tuvo lugar en la segunda mitad de los años ochenta, auspiciado por la SECIPI y del AECI, podemos observar que el “boom” andaluz parece emerger algunos años más tarde, en la primera mitad de los años 90, observándose un nuevo repunte a principios del 2000.

Este proceso, al igual que sucedió a nivel nacional, está muy relacionado con el inicio de las financiaciones autonómicas en los años noventa, produciéndose un proceso similar donde el aumento de ONGDs viene de la mano del incremento de la cooperación descentralizada, caracterizado por el surgimiento de ONGDs definidas por un carácter local o autonómico, explicando el incremento del movimiento asociativo solidario andaluz.

Queremos asimismo resaltar, que los datos muestran no sólo el “despunte” del movimiento solidario en Andalucía, sino una clara tendencia de las organizaciones previamente asentadas a nivel estatal, a la apertura de delegaciones autonómicas que puedan asimismo beneficiarse de estas nuevas líneas de financiación.

²¹ ORTEGA CARPIO, M^a Luz: “Las ONGs y la crisis del desarrollo. Un análisis de la cooperación con Centroamérica”. IEPALA. Madrid. 1994.

Cuadro 1: Año de Constitución de las ONGDs en Andalucía según origen



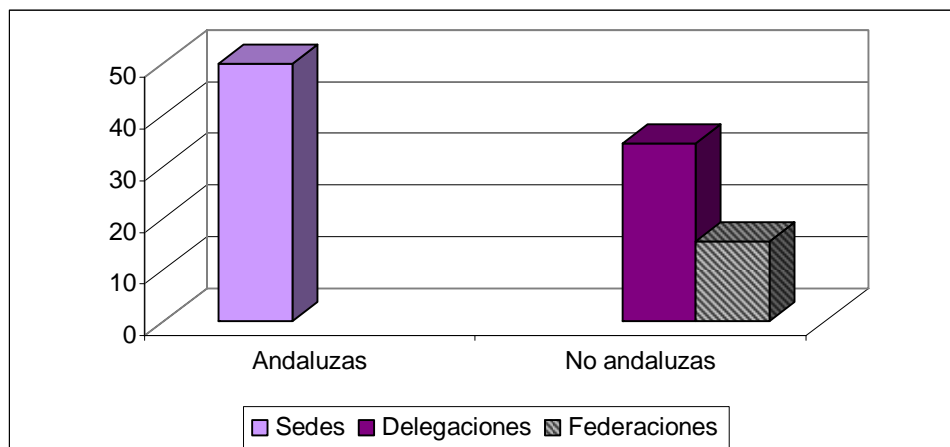
Podría decirse que se trata de un proceso interrelacionado donde el movimiento asociativo local se “anima” con la apertura de delegaciones en territorio andaluz, y que esta presencia propicia asimismo el auge de un movimiento propio. A su vez, esto genera que la actividad en el campo de la cooperación se expanda y más organizaciones de origen nacional instalen delegaciones en el territorio, como vemos que sucede a mediados de los 90.

El movimiento andaluz es, por tanto, un movimiento joven en proceso de consolidación que se verá fortalecido por la reciente aprobación de la Ley de Cooperación de la Junta de Andalucía el 22 de diciembre de 2003, (Ley 14/2003).

En lo referente al origen de las organizaciones, observamos que el 50% del total de la muestra son ONGDs fundadas y nacidas en Andalucía, constituyendo Sevilla y Córdoba las ciudades principales donde se origina dicho movimiento asociativo, puesto que el 31% de las organizaciones andaluzas han nacido en estas dos localidades respectivamente.

De las organizaciones que tienen un origen externo a Andalucía, es decir, que se crearon inicialmente en otras zonas geográficas y que posteriormente se instalaron en nuestra Comunidad Autónoma, el 69% son delegaciones autonómicas de organizaciones nacionales, mientras que un 31% de las organizaciones son del tipo de federaciones.

Cuadro 2: Porcentaje de organizaciones según Origen



El grado de independencia de las ONGDs de origen no andaluz ubicadas en Andalucía es diversa y depende del área a la que se refiere. Podemos apreciar que las delegaciones parecen ser más independientes en las cuestiones relativas a la búsqueda de fuentes de financiación, la gestión de los recursos humanos y la elaboración de informes, y menos en las cuestiones más técnicas cuyas líneas directrices provienen de las sedes centrales y que se refieren a la gestión y diseño de proyectos y programas. Asimismo, la elaboración de materiales de Sensibilización y de Educación para el Desarrollo, también viene marcada en buena medida por la sede central.

Por tanto, parece que existe una tendencia general, que varía evidentemente de una organización a otra, a utilizar las delegaciones autonómicas como espacios intermediarios entre la sede central y las fuentes de financiación descentralizadas en la búsqueda de recursos financieros.

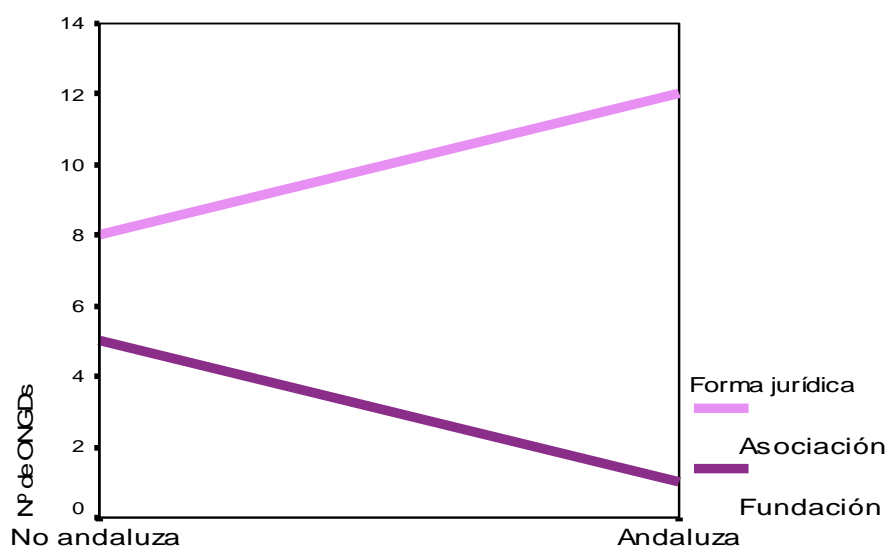
Conocer este aspecto es importante, dado que nuestra encuesta se refiere exclusivamente al trabajo e ideología desarrollados por estas organizaciones en el territorio andaluz y nos lleva a plantearnos la problemática de la comunicación dentro de las organizaciones.

No existen diferencias respecto al número de sedes que ambos grupos, ONGDs andaluzas o no andaluzas, refieren tener en Andalucía o a nivel internacional. Sin embargo, la diferencia respecto al número de sedes a nivel nacional es clara. Se puede decir que las ONGDs nacidas en Andalucía, mantienen su presencia limitada al territorio andaluz y no se expanden a nivel nacional, manteniendo su carácter local o autonómico.

Por lo que respecta a las formas jurídicas que adquieren las ONGDs se centran en dos: Asociación y Fundación.

El 77% de las organizaciones ha recurrido a la asociación como forma jurídica, mientras que el 23% restante se ha constituido como Fundación. Esta diferencia no debe de extrañar puesto que la constitución legal de las Fundaciones requiere unos requisitos más complejos respecto a aspectos como el patrimonio, la fiscalidad y la estructura organizativa.

Cuadro 3: Forma jurídica de las ONGDs según origen



A la forma jurídica de Fundación recurren principalmente las organizaciones de origen no andaluz, siendo marcada la diferencia. El posible volumen organizacional requerido para la expansión territorial desarrollada por estas ONGDs favorece el que se constituyan en esta forma jurídica debido al mayor número de beneficios que ofrece a pesar de la dificultad comentada.

La mayor parte de las organizaciones, un 61,5% del total de organizaciones analizadas, se vinculan a diversos sectores frente a un 38,5% que no se vincula a ningún sector, es decir, se definen como independientes en su filiación.

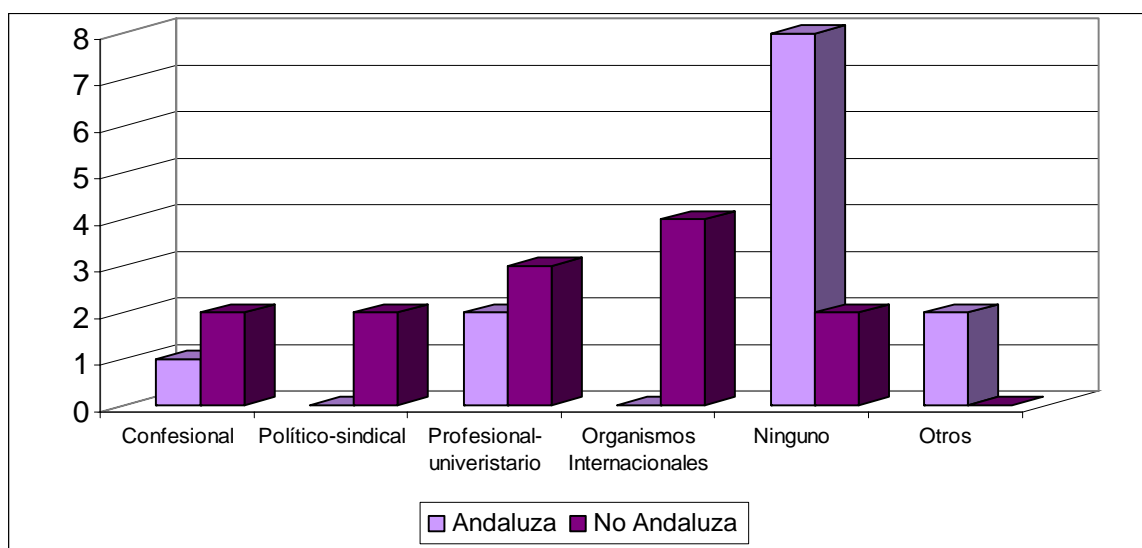
Los sectores de vinculación más frecuentes son el profesional-universitario (31% de las ONGDs), organismos internacionales (25%) y el confesional (19%). En último lugar, con un 12,5% respectivamente, se encuentran las organizaciones vinculadas al sector político-sindical y otros, como el comercio justo.

Existe una diferencia significativa en la vinculación dependiendo del origen de la organización. Las ONGDs nacidas en Andalucía se definen más como independientes y no vinculadas, mientras que las de origen no andaluz se relacionan con la adscripción a algún ámbito, sea confesional, político-sindical, internacional u otro.

Este hecho parece relacionarse con la dinámica vivida a nivel nacional, puesto que en general, las ONGDs más recientes, tienden a no vincularse a ningún sector²² y el movimiento andaluz es, como dijimos, un movimiento joven y desde este marco también se entiende una tendencia a formas jurídicas más flexibles, como se expresaba en el punto anterior.

²² IEPALA: “La perspectiva de género en las ONGD españolas. Informe”, op.cit.

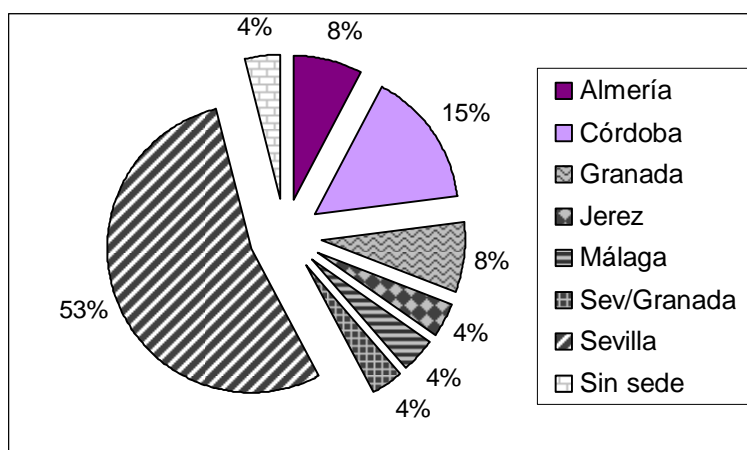
Cuadro 4: Sector de vinculación según origen de las ONGDs



Respecto a la ubicación, la tendencia general es que la mayor parte de las organizaciones ubiquen su sede central en la capital, Sevilla, donde se han establecido el 53,3% de las organizaciones.

Esta mayor concentración en la capital hispalense se debe en buena medida a la tendencia de las organizaciones no andaluzas a asentarse en esta ciudad, posiblemente debido a que estas organizaciones prefieren permanecer cerca de la administración autonómica, una de las principales financiadoras, como veremos más adelante, de las ONGDs en Andalucía, aunque en un caso puntual se han decantado por tener dos sedes debido a la extensión de la comunidad. De hecho, más de 2 tercios de las organizaciones de origen no andaluz se han asentado en esta ciudad, mientras que las organizaciones andaluzas tienden a permanecer en sus localidades de origen, destacando Córdoba de manera especial, como ya hemos comentado anteriormente.

Cuadro 5: Ubicación de la sede central de las ONGDs en Andalucía



La pertenencia a redes es frecuente. El 50% pertenecen a la Coordinadora de ONGDS de Andalucía y el 34,6% a la Coordinadora Estatal. El 23% pertenecen a redes locales y el 42% a alguna red propia, característica de las federaciones.

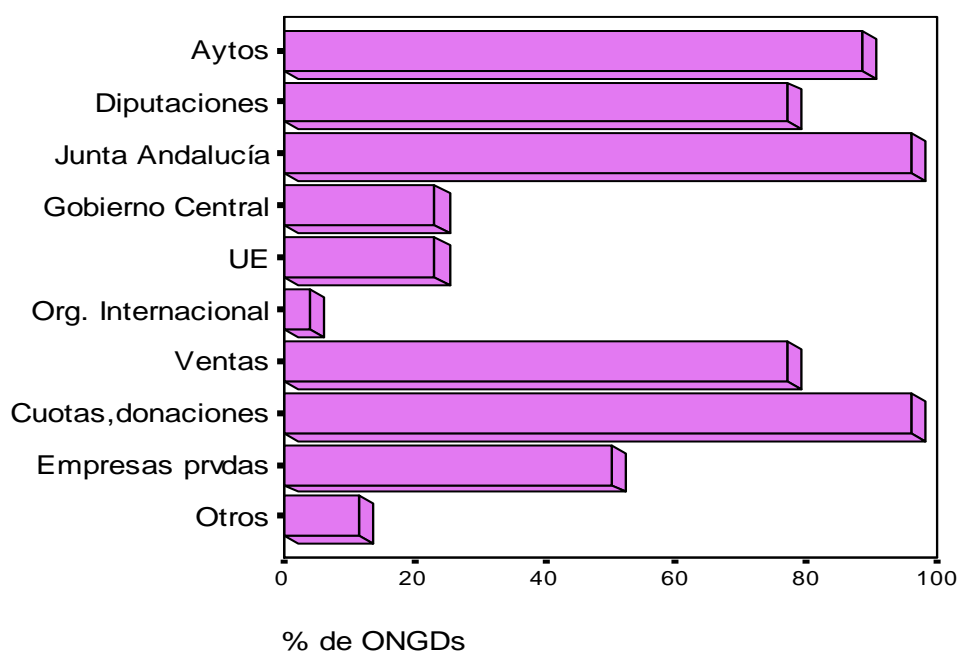
B. LOS RECURSOS DE LAS ONGDS

A continuación vamos a dividir los recursos con los que cuentan las ONGDs en dos: los económicos y los humanos.

Por lo que respecta a los recursos económicos, la mayoría obtienen *fondos públicos* descentralizados. El 96% de las ONGDs, obtienen fondos de la Junta de Andalucía, el 89% de Ayuntamientos y el 77% de las Diputaciones. Tan sólo un 23% de las ONGDs obtienen fondos del Gobierno Central o de la Unión Europea.

Estos datos nos indican que las ONGDs ubicadas en Andalucía centran preferentemente su obtención de fondos en las instituciones públicas andaluzas, tanto autonómicas, provinciales como locales debido a su cercanía y mayor contacto. Por tanto, entendemos que la política "expansionista" o de crecimiento de las ONGDs está ligada a la obtención de fondos descentralizada.

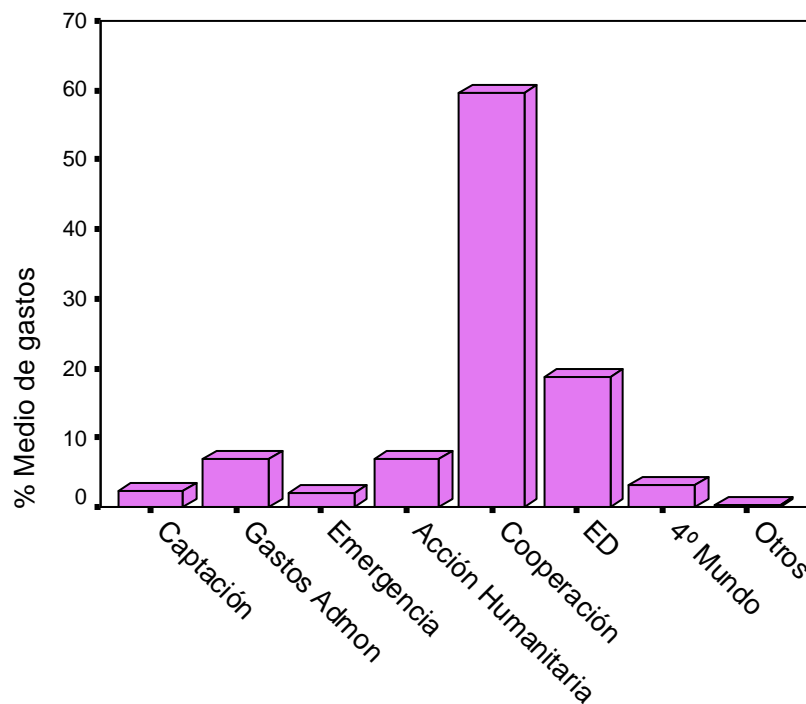
Cuadro 6: Origen de los fondos de las ONGDs



Otra fuente de generación de fondos importante, aunque menor en cuantía, es la que se deriva de los/as asociados/as, que mediante sus cuotas y donaciones nutren los *fondos privados* de las ONGDs, junto con los beneficios obtenidos de las ventas de productos. El tamaño asociativo de las organizaciones suele ser medio, situándose el 54% de ellas entre 50 y 500 socios, frente a las organizaciones más pequeñas y las grandes que suponen un 23% respectivamente, no existiendo diferencias en el tamaño en función del origen. Es obvio que a mayor número de socio/as mayores serán los fondos privados de las ONGDs, y mayor será la independencia que tendrá la misma para desarrollar sus acciones. La captación de socios/as se constituye en un verdadero reto para las ONGDs.

Una vez obtenidos los fondos públicos a través de las convocatorias públicas es interesante conocer a qué destinan las ONGDs esos fondos.

Cuadro 7: Destino de los fondos de las ONGDs



Así, las organizaciones del estudio destinan una media del 60% de su presupuesto a proyectos de cooperación. Mientras que un 20% se destina a la Educación para el desarrollo y un 7% a Acción Humanitaria. Vemos que los gastos administrativos tan sólo suponen una media del 7% del presupuesto en coherencia con los principios defendidos de las ONGDs de destinar mayoritariamente los fondos a sus acciones solidarias.

Además de los recursos financieros, los recursos humanos constituyen uno de los pilares de las ONGDs y su recurso principal para la acción. Estos deben distinguirse entre personal liberado o contratado y el voluntariado.

La relación entre el trabajo voluntario y la profesionalización es diversa. Observamos que, de manera general, el 23% de las ONGDs analizadas no cuenta con ninguna persona liberada, y por tanto todo el trabajo y la gestión la realizan personas voluntarias. Otro 19% cuenta sólo con una persona liberada, que entendemos que hace una función de apoyo al trabajo del voluntariado. Por lo que respecta al presente estudio, llamaremos a estos dos grupos

"organizaciones no profesionalizadas". El 58% de las ONGDs restantes las consideraremos como "organizaciones profesionalizadas", y combinan, en mayor o menor grado, el trabajo voluntario y el asalariado. Dentro de éstas, encontramos que un 15% de las ONGDs entrevistadas cuentan con más de 10 personas contratadas (o liberadas) trabajando para la ONGD pudiendo entenderse como grandes estructuras profesionales.

El mayor o menor peso de "profesionalización" de la organización viene posiblemente marcado por diversas y variadas motivaciones que van desde la especialización y el ámbito de acción de la ONGD, la capacidad de presencia y visibilidad social, pasando por la edad de la organización, etc.

El 96% de las organizaciones encuestadas cuentan con voluntariado, aunque en diferentes proporciones y cantidad. El 52% de las organizaciones cuenta con un voluntariado reducido (menos de 30 personas), un 28% tiene un volumen de voluntariado medio (de 31 a 100) y el 20 % restante cuenta con más de cien voluntarios. Hay que tomar en cuenta, además, que en muchas ocasiones los/as propios/as socios/as realizan tareas de apoyo voluntario.

Cuadro 8: Porcentaje de personas voluntarias colaborando en función de si son organizaciones profesionalizadas o no, según intervalos.



No parecen existir diferencias significativas en cuanto a la cantidad de voluntariado y el nivel de profesionalización de la organización. Es decir, el paso hacia la profesionalización no implica necesariamente una disminución de la cantidad de colaboradores altruistas, aunque sí afecta a su nivel de implicación en el trabajo de la organización y, por tanto, a las formas de gestión y estilos de funcionamiento, como veremos en el apartado de la estructura organizativa.

Aunque las organizaciones del tipo “profesionalizado” pueden tener cualquier forma jurídica, se observa una tendencia mayor a que las fundaciones se encuadren en este tipo, entendiéndose por ello que cuentan con mayores recursos o más volumen de personal “liberado” o contratado para desarrollar tareas técnicas y de gestión.

Las organizaciones contratan principalmente en las áreas siguientes: coordinación general (74% de las ONGDs), administración (52,5%), Educación para el Desarrollo (47%) y, el área de Cooperación y Secretaría (un 37%, respectivamente). Se trata a nuestro entender, de un proceso creciente de profesionalización de las áreas relacionadas con la gestión de la organización y de las áreas relacionadas directamente con proyectos.

Por otra parte, se aprecia cierta tendencia a una composición más “feminizada” de las ONGDs, en el sentido de que hay más mujeres que hombres colaborando en las mismas, tanto en la categoría de contratadas como en el voluntariado. Aunque las diferencias en el primer caso son muy significativas, y las mujeres suponen un 63% del personal contratado, esta diferencia disminuye curiosamente en el voluntariado, situándose en un 54,5%. Sin embargo, y a pesar de una mayor presencia de mujeres en las ONGDs, mujeres y hombres se insertan en las áreas de trabajo de forma diferenciada, como desarrollaremos más adelante.

El voluntariado constituye tanto un ámbito de trabajo para las ONGDs como un recurso, colaborando de manera gratuita en la gestión de estas organizaciones.

A causa de esta doble naturaleza y a la extensión de este apartado, hemos decidido describir más detenidamente este punto.

Voluntariado

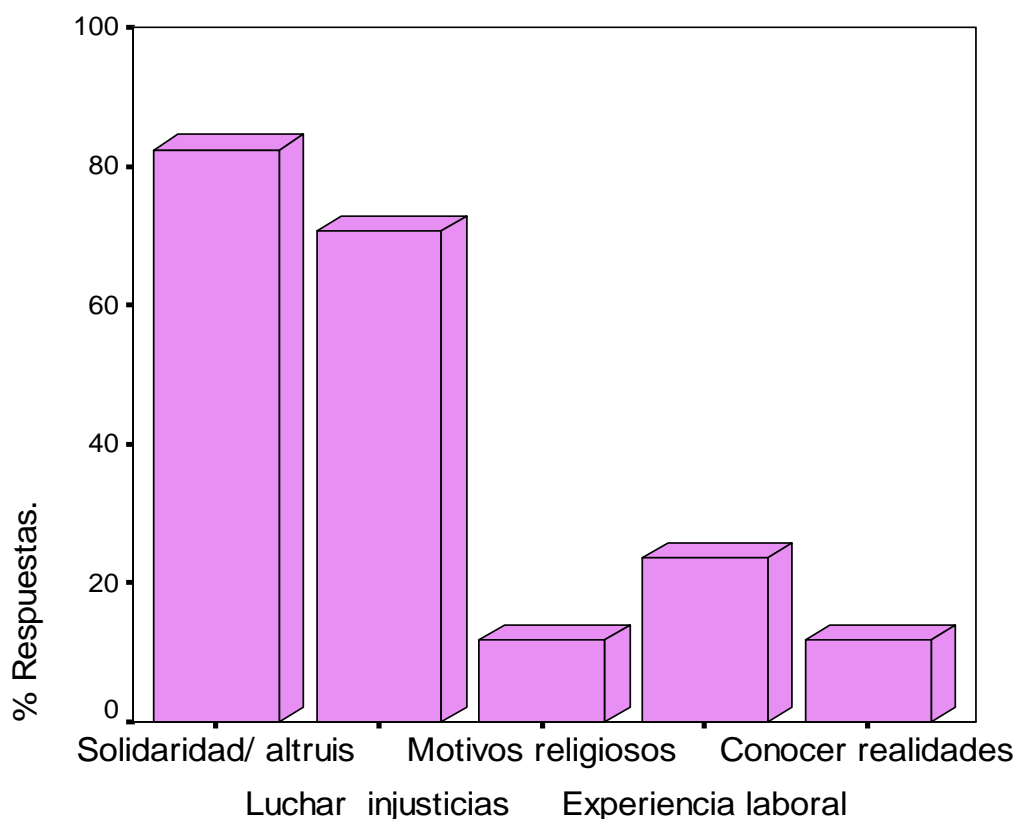
Como ya hemos mencionado, el voluntariado en las ONGDs de la muestra está constituido en un 54,5% por mujeres y en un 45,5% por hombres.

En general, se observa que el voluntariado lo forman mayoritariamente personas jóvenes, menores de 25 años, suponiendo el 33% del voluntariado total, y entre 25 y 45 años, (44,5%). Normalmente, está muy formado, contando el 76% de los casos con estudios superiores y el 59,5% tiene experiencia previa.

Se aprecia entre las ONGDs analizadas un contingente importante de personas de más de 65 años que colaboran activamente. Sin embargo, esto está relacionado específicamente con una organización concreta, que cuenta con un número importante de voluntariado de este intervalo de edad, no siendo tan habitual en el resto de los casos.

Las motivaciones principales del voluntariado expresadas por las ONGDs, se centran mayoritariamente, en el 82% de los casos, en valores relacionados con la solidaridad y/o el altruismo, y la lucha contra la injusticia en un 71%. Las motivaciones personales, ya sean obtener experiencia o por motivos religiosos, parecen influir poco a la hora de optar por colaborar con una organización.

Cuadro 9: Motivaciones del Voluntariado



Por tanto el perfil del voluntariado en las ONGDs sería una mujer joven con estudios superiores, con experiencia y cargada de valores altruistas.

En cuanto al nivel de implicación del voluntariado, en el 39% de los casos es completo en la estructura de la organización, aunque mayoritariamente desarrollan tareas en una sola actividad (44%) o en un área (17%).

Un 53% de las organizaciones afirma que son las personas voluntarias por sí mismas quienes eligen en qué áreas o actividades quieren colaborar, y tan sólo un 18% de los casos está en función de la necesidad de la organización o su filosofía. En el 29% de las organizaciones se establece un criterio de consenso entre necesidades organizativas e intereses personales.

Las ONGDs ponen en marcha diversas estrategias para favorecer el adecuado funcionamiento del voluntariado, siendo dos muy comunes en todas las

organizaciones, sean profesionalizadas o no, estando al uso en más de un 70% de ellas:

- Un sistema de coordinación y supervisión del voluntariado;
- La formación del voluntariado.

Habitualmente, las ONGDs procuran que su trabajo voluntario no les suponga ningún gasto económico.

En cuanto a la valoración que las ONGDs realizan del trabajo y la participación del voluntariado, encontramos que las desventajas del trabajo voluntario parecen delimitarse claramente y están definidas por la limitación de su disponibilidad, la temporalidad de su actuación y el grado de compromiso en el trabajo. Esto puede explicar un tanto la necesidad del paso hacia la profesionalización de las organizaciones.

Esta valoración se contradice un tanto con la afirmación de las ONGDs analizadas referente a que el compromiso de las personas que se acercan a colaborar con ellas tiende a ser estable y que, en la mayoría de los casos, la duración del voluntariado se extiende más de 2 años y, por lo tanto, no se trata de un contingente de personas inestable, sino que las motivaciones que les llevan a colaborar con las ONGDs encuentran eco en ellas y se muestran fieles a la misma.

También se hace referencia a la menor formación, aunque este aspecto no está tan claro dado que aunque aparece reflejado como dificultad, también queda recogido como una de las ventajas para un 33% de organizaciones.

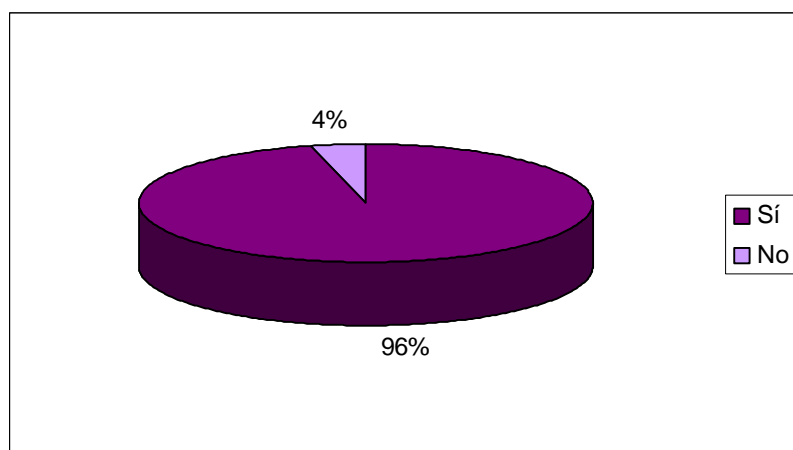
Las ventajas del trabajo voluntario se sitúan de forma diferenciada en las organizaciones profesionalizadas, que valoran principalmente el aspecto instrumental como el apoyo a las tareas y la mejora del impacto de los proyectos, y las organizaciones no profesionalizadas, que enfatizan que esta es su base social y razón de su existencia, a la vez que destacan principalmente

los valores relacionados con el altruismo, la solidaridad y la motivación que expresan en su acción.

C. EL GÉNERO Y LAS ONGDS EN ANDALUCÍA

El 96% de las ONGDs dicen conocer la perspectiva de género o al menos haber oído algo sobre ella, lo que muestra la expansión y generalización del género en la cooperación, al menos a un primer nivel.

Cuadro 10: Porcentaje de ONGDs que conocen la perspectiva de género o han oído hablar de ella

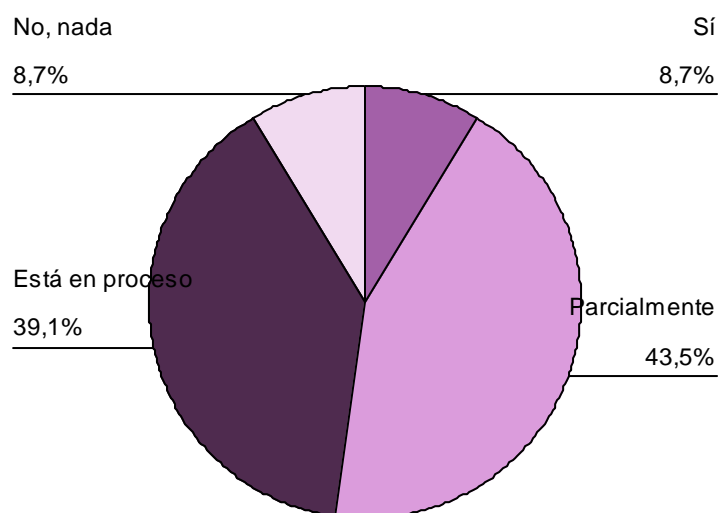


De éstas, tan sólo un 9% afirma que se ha integrado la perspectiva de género en sus organizaciones, mientras que la gran mayoría, un 82%, dice estar en proceso. Otro 9% de las organizaciones que conocen la perspectiva de género, reconoce no haber iniciado ni tener integrado este enfoque.

Los motivos principales comentados por las organizaciones por los que no se ha realizado dicha incorporación, o no haberlo realizado plenamente, apuntan principalmente al desconocimiento y la falta de tiempo, y a que el género se subordina a otras prioridades y objetivos "político-filosóficos", así como que deben responder a otras cuestiones más urgentes. De estos datos se deduce

que la integración de género, aunque se encuentre en la agenda de las ONGDs, no es una tarea prioritaria a abordar.

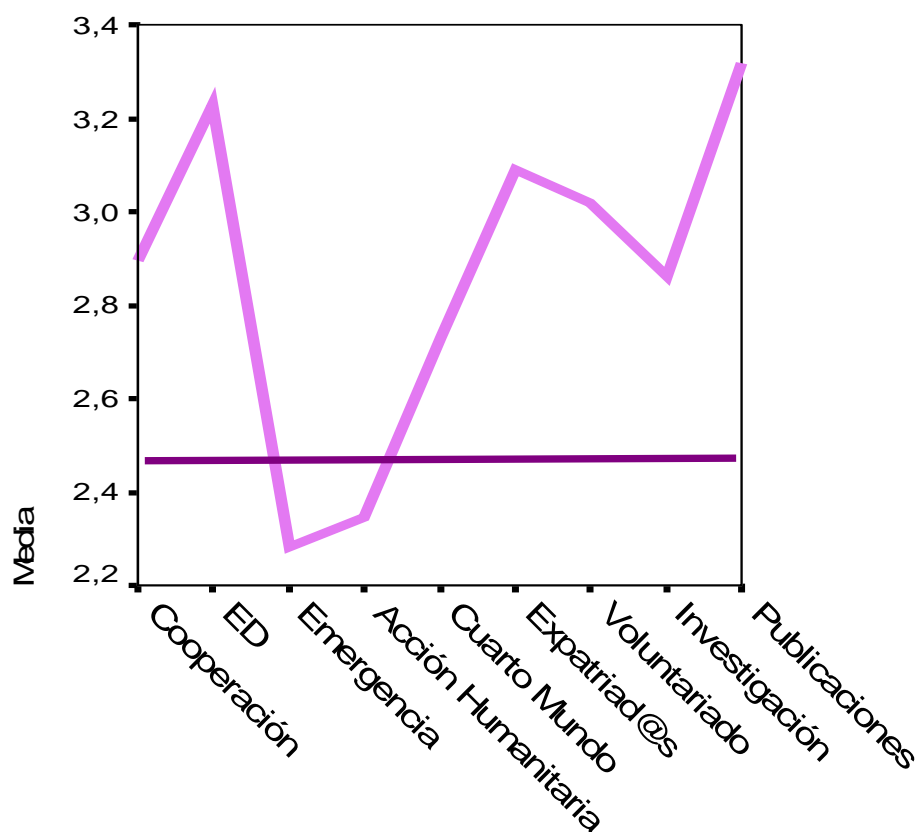
Cuadro 11: Inclusión de la perspectiva de género en la organización



Globalmente, el grado medio percibido de integración de la perspectiva de género de las ONGDs se sitúa en posiciones intermedias, en una gradación que va del 0 al 5, siendo 0 la mínima y 5 la máxima puntuación. Parece que no se muestran muy optimistas respecto a sus esfuerzos y optan por situarse en un término medio-bajo, existiendo pocas oscilaciones.

Como podemos observar en el cuadro siguiente, el grado medio de percepción relativa a la integración global del género en las ONGDs se sitúa en el 2,46. Sin embargo, resulta interesante apreciar la diferencia en la percepción de las ONGDs al valorar dicha inclusión en función de las áreas, que resulta bastante generalizada pero significativa en algunos aspectos en particular. Así, la incorporación del género no se realiza de forma uniforme a lo largo de la ONGD sino que varía dependiendo del área analizada, y de manera general, la integración por áreas se percibe superior a la perspectiva global.

Cuadro 12: Grado de integración de la perspectiva de género



De esta manera y de forma general, el área donde más se dice haber incorporado el género, en opinión de las propias ONGDs, es en el área de Educación para el Desarrollo (ED), el voluntariado y el personal expatriado, así como en publicaciones realizadas, mientras que se encuentra mucho menos presente en áreas de trabajo como la emergencia y la acción humanitaria, el área de Cooperación y el Cuarto Mundo.

Teniendo estos datos generales en mente, y con las primeras contradicciones planteadas, es necesario seguir ahondando en el análisis para poder conocer la cualidad de esa pretendida integración y extraer así algunas claves o elementos que nos permitan arrojar luz sobre el tema.

IV. ANALISIS DE GÉNERO DE LAS ONGDs EN LA COMUNIDAD ANDALUZA

El mayor conocimiento acerca de la realidad de las mujeres, la adopción de un enfoque de desarrollo humano sostenible, y el creciente reconocimiento acerca del papel de las mujeres en los procesos de desarrollo, así como de su impacto diferenciado sobre mujeres y hombres, han dado lugar, como ya hemos visto, a diversos enfoques dirigidos a las mujeres y al reconocimiento explícito, al menos a nivel formal, por parte de los actores del desarrollo a otorgar una gran importancia a la igualdad o equidad de género en su pensamiento y acción o, como mínimo, a una preocupación para responder a las necesidades de las mujeres del Sur. Esta preocupación se plasma en que las ONGD crecientemente estén de acuerdo en que “deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones. Así como promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos”²³.

Por tanto, y de manera progresiva, la equidad de género tiende a ser asumida, por las ONGDs, aunque de manera diversa como veremos, dentro de su ideario y acción.

Para desarrollar este análisis nos centraremos en el grado de “institucionalización”²⁴ o incorporación del género a tres niveles:

- en las políticas,
- la estructura organizativa, y
- la práctica de las ONGDs.

²³ CAONGD: “Código de Conducta de las ONGDs”, aprobado por la Asamblea General Ordinaria del 28 de marzo de 1998.

²⁴ Entendido como “el proceso a través del cual las prácticas sociales se hacen suficientemente regulares y continuas como para formar parte del devenir cotidiano”. MURGUIALDAY, Clara; et al, op. cit.

Estos tres niveles se encuentran interrelacionados estrechamente, de manera que una correcta, plena y real integración del Género en las organizaciones ***supone necesariamente*** encontrarse incorporado en estos tres niveles.

Es de mencionar que las respuestas obtenidas se refieren a una muestra de 25 organizaciones, es decir, el 96% de las ONGDs que respondieron a la encuesta, puesto que una de ellas afirmaba no haber oído hablar del género, y por tanto, incapaz de responder a esta sección.

1. IDEARIO

Un elemento relevante de las ONGDs es la *cultura organizativa*. Es decir, el conjunto de valores, creencias, objetivos, intereses, etc., que define a cada organización. Estos condicionan el sentido y la personalidad de cada entidad, y también el modo en que las personas de cada organización piensa y actúa. Lo ideal es que los distintos niveles existentes en la organización compartan los valores, principios y objetivos de la misma, para que su acción sea lo más eficaz y coherente posible.

Estos valores y principios se plasman en las políticas y los objetivos desarrollados por las ONGDs.

La Coordinadora Andaluza de ONGDs (CAONGD) en su Código de Conducta, recoge las características esenciales que marcan la identidad y la acción de las ONGDs y se mencionan, entre otras, las siguientes:

1. El ámbito de la acción se centra en el campo de la cooperación para el desarrollo y la solidaridad internacional.
2. Tener una voluntad de transformación social, promoviendo relaciones Norte-Sur más justas y equitativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
3. Sus objetivos principales son la cooperación para el desarrollo, la lucha contra las desigualdades, y la pobreza y sus causas.

Podemos resumir, entonces, que el principio identificador de las ONGDs es su ámbito de acción y los objetivos relacionados con el campo de la Cooperación para el Desarrollo y la solidaridad internacional, así como la promoción de relaciones más justas entre Norte y Sur, en el marco del Desarrollo Humano Sostenible.

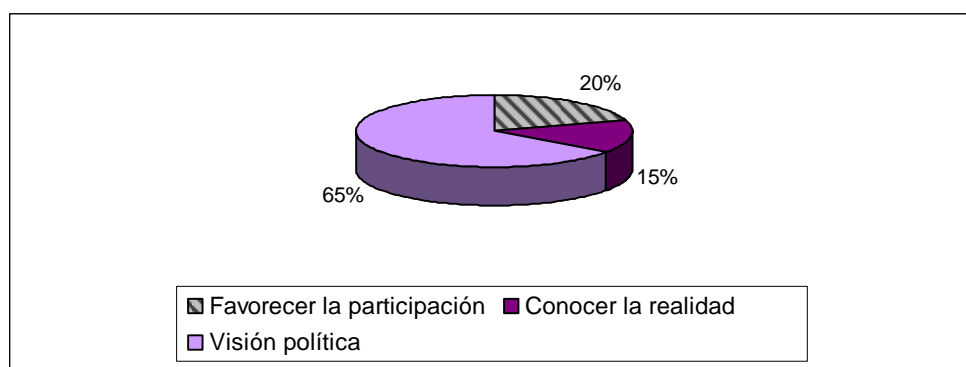
Un ideario sensible al género deberá recoger en este ámbito de trabajo y entre sus objetivos, la preocupación por las relaciones de género y la superación de situaciones de desigualdad de género, como requisito imprescindible para la consecución de sociedades más justas y equitativas, tal y como se deduce de este Código de Conducta.

A. Cultura organizacional

Para el análisis de este marco “político-filosófico” nos hemos centrado en la definición que las propias ONGDs realizan acerca del concepto de “género”, su identificación con los diversos enfoques existentes, el grado de sensibilidad de género de las organizaciones y los criterios que guían su acción, de forma que estos elementos nos permitan desentrañar algunas claves acerca del grado de incorporación del género y su situación actual en las ONGDs ubicadas en territorio andaluz.

Además, la comprensión de lo que las ONGDs entienden por “perspectiva de género” nos ayudará a entender las acciones que desarrollan y si éstas son coherentes con sus políticas y principios.

Cuadro 13: Qué supone la perspectiva de género para las ONGDs



Para el 65% de las ONGDs que dicen conocer o haber oído hablar del género, la perspectiva de género supone una visión política de transformación de la realidad, mientras que para un 20% se trata de un instrumento para favorecer

la participación de las mujeres, frente a un 15% de ellas que opina que se trata de una herramienta que permite el conocimiento de la realidad de una población concreta. Por tanto, para un tercio de las ONGDs se trata de un instrumento técnico analítico de trabajo frente a dos tercios que lo consideran como un posicionamiento más político.

Sin embargo, este reconocimiento transformador disminuye de manera visible en las definiciones particulares proporcionadas sobre lo que se entiende por perspectiva de género.

La idea central que puede extraerse de las definiciones proporcionadas, nos hace clasificar las respuestas en *cinco grupos generales* según el grado de aproximación a la concepción de género:

- En un primer nivel, el género es “tomar en cuenta a la mujer”. Un 12% de las definiciones, quedan relegadas a esta visión:

“Tener en cuenta las características propias de la mujer y lo que éstas pueden aportar de positivo a la sociedad...”

“Proyectos montados sobre las posibilidades que la mujer tiene en su hábitat natural...”

“El enfoque de género es enmarcar los proyectos de Cooperación al Desarrollo dentro de la realidad, que no puede obviar la presencia de la mujer como factor determinante en el desarrollo de su comunidad”

- En un segundo nivel, el género es “tomar en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres”. El 12% de las respuestas pueden quedar incluidas en este grupo.

“...tiene que preocuparse de los problemas de ambos géneros...”

“Tener en cuenta en todo momento, en toda decisión y en cualquier fase de una acción las diferencias existentes en cuanto a necesidades, condiciones, situaciones entre mujeres y hombres”

“Reconocer y valorar en todas las actividades que realicemos las diferencias entre hombres y mujeres otorgándoles igualdad de oportunidades a todos y todas para el desarrollo de sus potencialidades, habilidades y destrezas”

- El género tiene que ver con “lograr la igualdad” y encontramos en este grupo un 24% de las definiciones.

“Estrategia para promover la igualdad de género basada en el hecho de que la igualdad es un tema clave en términos sociales y de desarrollo...”

“Un planteamiento global ... por el cual se posibilite la igualdad hombre-mujer en todos los ámbitos de acción...”

“Es considerar a la mujer y al hombre en el mismo plano, darles las mismas oportunidades y responsabilidades, es decir, considerarlos por igual en derechos y en deberes...”

- El género es un instrumento de “transformación social para superar las desigualdades”. El 24% de las respuestas las incluimos en este grupo.

“...Se trata de influir en la producción de cambios sociales hacia la consecución de una mayor equidad entre los géneros...”

“...siendo esto elemento imprescindible para la consecución de un desarrollo humano sostenible y para la construcción de sociedades fundamentadas en la democracia, el respeto a los DDHH y la justicia social”.

- Finalmente, y aunque no conforman propiamente un subgrupo, queremos resaltar que un 12% de las organizaciones no ofrece respuesta alguna, y que el 16% de las respuestas resultan confusas, siendo por tanto, imposible extraer una conclusión o categorización de las mismas. Sin embargo, consideramos importante resaltar este amplio número de respuestas dado que nos ofrece una visión de la confusión y el desconocimiento existentes en esta temática. Por todo ello, hemos decidido

englobar a estas organizaciones en el grupo de “no responde, no ofrece definición clara”.

“...Desarrollo de la problemática femenina.”

“La especial atención a colectivos femeninos y masculinos, haciendo hincapié en diferentes áreas que van desde la formulación de proyectos específicos, hasta el estilo de documentación...”

“Discriminación positiva hacia el género femenino”.

“...aquel enfoque que trata la cultura de género como eje transversal en todos los ámbitos de la vida, entendiendo el género como uno de los tres ámbitos estructurantes tanto de la identidad individual como colectiva, junto a la etnia y la clase social/culturas del trabajo”.

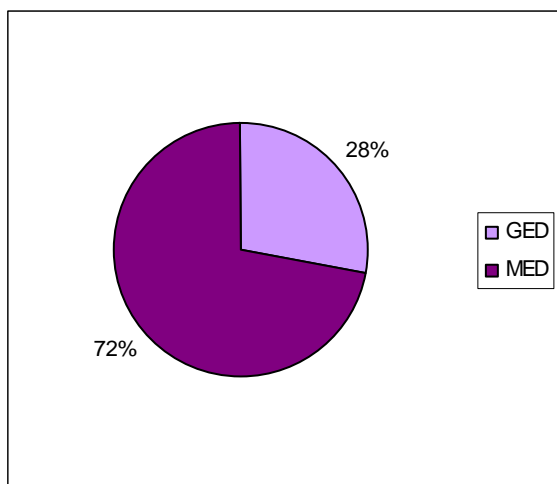
Veamos ahora cómo identifican las organizaciones el criterio de intervención que guían sus acciones en los proyectos e iniciativas que desarrollan.

El primer dato a resaltar es el alto número de respuestas erróneas en el cuestionario: un 34% de las respuestas. Las organizaciones parecen tener dificultad al identificar su propio enfoque prioritario en la práctica, y en un número elevado de casos eligen varios criterios simultáneamente. Creemos que esta confusión se debe, en buena medida, al desconocimiento o inexistencia de los criterios de acción adoptados por las propias organizaciones, a lo que contribuye el hecho de que los enfoques no se implementan de manera “pura” en la práctica, y que se tiende a hacer uso de diversas estrategias de manera simultánea, sin poder distinguir cual de las estrategias es la principal.

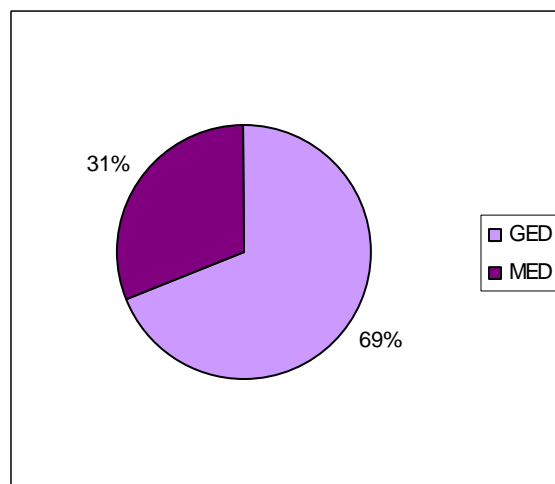
Este número de errores disminuye respecto hacia qué enfoque querrían dirigirse en el futuro, por lo que entendemos que las diferencias entre los diferentes enfoques de género son, y a pesar de la confusión, sin embargo, percibidas, expresando de manera generalizada una pretensión de dirigir la acción de las ONGDs hacia estrategias con perspectiva de género en el futuro. De esta manera, mientras que en la actualidad el 72% de las ONGDs responden

situarse en un enfoque MED frente a un 28% de las mismas que se ubican en un enfoque GED, los porcentajes varían radicalmente respecto al enfoque que las organizaciones deberían adoptar en el futuro, siendo la preferencia por el GED la opción mayoritaria, para el 69% de las ONGDs.

Cuadro 14: Enfoque de género presente



Cuadro 15: Enfoque de género al que le gustaría dirigirse en el futuro



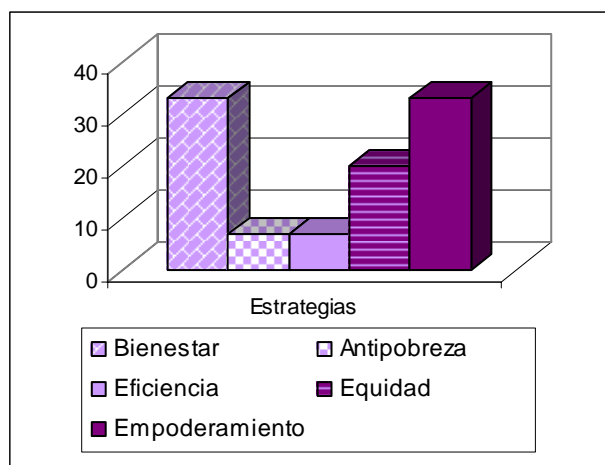
Los porcentajes relativos a su adscripción actual a los diversos enfoques coinciden, de una manera bastante fiel, con la definición de género expresada por la propias organizaciones.

El hecho de diferenciar tan claramente su estrategia actual de la deseable para el futuro, nos hace ser optimistas acerca de los avances y progresos que se están efectuando, y que aunque quizá no se perciban claramente en la práctica diaria, y que, a veces, los posicionamientos se expresen con cierta confusión o al menos de manera poco clara, la integración del género parece formar parte de la expectativa de trabajo futuro de las organizaciones.

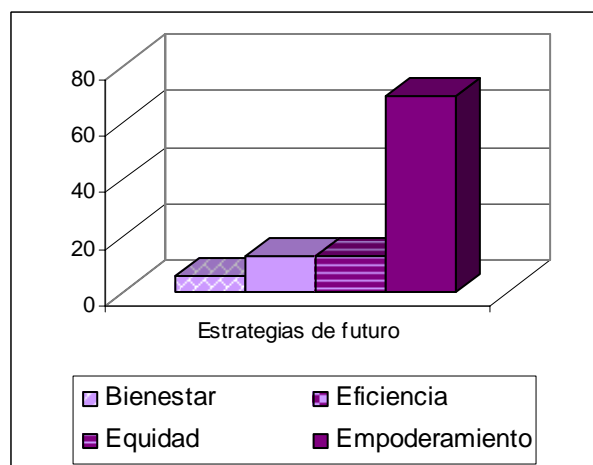
Si profundizamos más en detalle en las estrategias específicas desarrolladas por las organizaciones analizadas, observamos cómo se concreta este cambio de percepción y expectativas. En el momento presente, las ONGDs parecen

encontrarse, en general, polarizadas en la visión adoptada a la hora de fijar criterios de acción. Por un lado, se encuentra un grupo que reconoce estar desarrollando una intervención MED más conservadora, basada en la estrategia del Bienestar, mientras que otro amplio grupo de organizaciones afirma desarrollar estrategias dirigidas al logro de la igualdad y el empoderamiento.

Cuadro 16: Estrategias actuales



Cuadro 17: Estrategias a desarrollar en el futuro



La prospección para el futuro denota un cambio de estrategias, abandonando estrategias más conservadoras por una estrategia más “transformadora” basada en el Empoderamiento como criterio de acción “ideal” principal, incluyendo como se puede apreciar, a las ONGDs que implementan una estrategia de Equidad en este momento.

De este análisis podemos concluir que aunque actualmente el ideario de las ONGDs se guía por concepciones más conservadoras, en las que las intervenciones se dirigen principalmente a las mujeres, la perspectiva hacia la transformación es halagüeña, reconociendo al enfoque GED, y principalmente a la estrategia de empoderamiento, como la estrategia deseable hacia la que orientar las intervenciones de Cooperación para el Desarrollo. Esta percepción

nos hace abrigar muchas esperanzas y demuestra que el mensaje sobre la importancia de tener en cuenta el género ha calado entre las ONGDs.

Profundizando en esta idea, hemos considerado interesante tratar de analizar el grado de sensibilidad al género de las ONGDs en determinados aspectos clave, correspondientes a la pregunta 26 del cuestionario. La mayor o menor sensibilidad al género la observamos y valoramos a través del grado de acuerdo y/o desacuerdo de las ONGDs hacia estas afirmaciones.

En general, se observa bastante consenso en el posicionamiento de las organizaciones a las diversas afirmaciones.

La mayoría de las ONGDs comparten la creencia de que es necesario evaluar el impacto de género de los proyectos, incluso en situaciones de emergencia, y que para implementar el enfoque hace falta una formación específica.

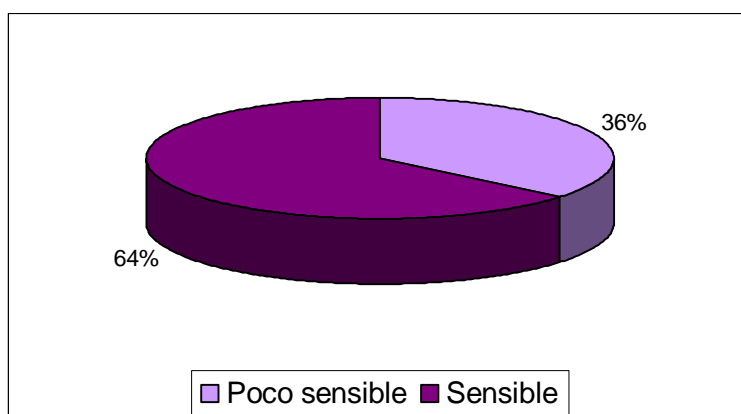
Las afirmaciones más controvertidas se refieren a aquellos aspectos en los que, aparentemente, se percibe una oposición entre los beneficios generales de la intervención y la asunción de diferencias en los grupos beneficiarios. De esta manera, las ONGDs se posicionan de forma más polarizada en las cuestiones relativas a si el desarrollo "debe centrarse en la persona, más que en hombres y mujeres por separado", donde un 52% de las organizaciones encuestadas se muestra de acuerdo en que debe centrarse la atención en la "persona", sin reconocimiento de las diferencias de género. Asimismo, respecto a la idea de que "un proyecto que beneficia a la comunidad beneficia también a las mujeres", un 40% de las ONGDs se muestra de acuerdo con esta afirmación, negando de esta manera, que las intervenciones de desarrollo tienen un impacto diferenciado entre mujeres y hombres. Estos resultados nos llevan a suponer que hay ciertos mensajes que han calado entre las ONGDs, pero no así los principios y supuestos en los que se basa la fundamentación de la Teoría y la Praxis del Género, teniendo como consecuencia la confusión y la dificultad de su implementación en la práctica.

Asimismo, se observa también una división en el entendimiento de la subordinación de las mujeres y un 24% de las ONGDs se muestran poco de acuerdo en la afirmación de que “En todas las sociedades, las mujeres están subordinadas a los hombres. El objetivo del desarrollo debe ser eliminar la desigualdad y la subordinación”. Por tanto, parece existir una corriente que percibe que el género tiende a dividir, más que a reforzar, los objetivos del desarrollo.

Del análisis realizado, observamos que existe una correlación entre el grado de sensibilidad expresada en estas afirmaciones y el tipo de enfoque, siendo que a mayor sensibilidad expresada en su conjunto, el enfoque de trabajo se relaciona con estrategias como la Equidad y/o el Empoderamiento, mientras que las puntuaciones más bajas corresponden a un enfoque MED más conservador, del tipo de Bienestar principalmente.

De esta manera y en resumen, por un lado, nos encontramos con organizaciones “sensibles” al género, que se centran en el reconocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres, y que se orientan hacia los *intereses estratégicos* de las mujeres (aunque con diferentes estrategias y poniendo el acento en aspectos diferenciados). Y, por otro lado, nos encontramos con organizaciones “poco sensibles”, que entienden el género como sinónimo de “mujer”, cuyo objetivo es tomar en cuenta a las mujeres como grupo “vulnerable”, centrándose en sus necesidades prácticas, sin dar respuesta a sus necesidades estratégicas.

Cuadro 18: División de la muestra en función de su sensibilidad al género.



Otro de los elementos que consideramos que caracterizan a la cultura organizativa sensible al género es la importancia que las ONGDs conceden a la participación de las mujeres como principio de acción. Aunque retomaremos este punto de manera más detallada en el análisis de la práctica de las ONGDs, no podemos dejar de apuntar algunas cuestiones generales.

Aunque el grado de importancia varía de una organización a otra, es de resaltar, sin embargo, que parece haberse asumido, en gran medida y de forma general, el mensaje de la importancia de la participación de los grupos beneficiarios de la acción a lo largo de las diferentes etapas del proyecto. De esta manera, el 56,5% de las ONGDs responden que conceden mucha importancia a la participación de las mujeres beneficiarias en las diferentes etapas del proyecto, frente a un 26% que le otorga escasa importancia. El restante 17,5% se queda en una posición intermedia.

Cuando las propias ONGDs analizan, de manera más detallada, la frecuencia de participación de las mujeres beneficiarias en cada una de las distintas fases, nos encontramos con que el grado de importancia disminuye ostensiblemente, aunque de manera diferenciada dependiendo de la actividad o fase en la que nos situemos. Es decir, la participación "real" de las mujeres beneficiarias se centra, para la mayoría de ONGDs, en tareas concretas relativas a la ejecución

y participación de actividades, y en la identificación de problemas y necesidades.

A nuestro parecer, resulta llamativo que el 75% de las organizaciones consideradas poco sensibles al género le dan mucha importancia a la participación de las mujeres, mientras que organizaciones más sensibles puntúan menos, por lo que tendremos que retomar este tema más adelante, en un esfuerzo por explicar esta tendencia.

B. Política de Género en las ONGDs

La política de género representa un esfuerzo por enmarcar y recoger las directrices conceptuales y estratégicas de la organización en lo referente al género. Este esfuerzo representa el compromiso organizativo con la equidad y la superación de las desigualdades de género. El objeto de estas políticas sensibles al género es definir los principales criterios que las organizaciones deben aplicar para abordar las cuestiones de género, tanto a nivel interno como en sus acciones y programas, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres.

El 28% de las ONGDs encuestadas dicen tener elaborada una Política de género, es decir, un documento marco donde se recogen las líneas directrices respecto al género de la organización, aunque en la mayoría de los casos se encuentran en proceso, lo que explica que tan sólo una de ellas haya enviado dicho documento.

Existe una clara relación entre el grado de sensibilidad y la elaboración de políticas de género, en la medida en que el 86% de las ONGDs que han elaborado políticas de género son "sensibles". Aunque ello no significa que todas las organizaciones sensibles al género hayan desarrollado una política.

Otro de los rasgos distintivos que explican dicha elaboración es que estas ONGDs asumen un principio de género “transformador”, salvo en un caso que aunque no se menciona el componente transformador en la definición de género ofrecida, sí incluye la transversalidad (“mainstreaming”), o institucionalización del género en sus acciones.

Tabla 2: Descripción de Políticas de género

Año elaboración	Motivo para elaborarla	Quién elabora la Política	Objetivo Central
Desde 2001 en proceso	Convicción y presión de las mujeres de la Org.	Solo Personal de la organización	Inacabada. En proceso
2002	Convicción	Grupo especializado de Género de la Org.	Derechos plenos e iguales. Eliminación discriminación género.
En proceso	Proceso de reflexión y formación.	Personal de la ONGD y expert@s extern@s	Evitar desigualdades a nivel interno (organización) y externo (acciones de ED y Cooperación)
?	Convicción	Solo Personal de la organización	?
En proceso (1er borrador)	Convicción	Personal de la ONGD y grupos de mujeres contrapartes	Logro de la Igualdad: fomentar Participación equitativa de Mujeres y Hombres, y Reducir desigualdades de género
2003	Convicción	Personal de la ONGD y grupos de mujeres contrapartes	La “Mujer” como colectivo prioritario y motor de las acciones de la ONGD
Se inició proceso en 2002, pero actualmente está paralizado	Presión Instituciones financieras	Personal y voluntari@s de la organización	El proceso no “culminó con una postura por parte de la org. en el tema”. Sí se realizó un esfuerzo de formación y hay un documento interno elaborado por una técnica.

Se advierte que estamos hablando de procesos muy recientes, y que en la mayoría de los casos, pese a afirmar que sí cuentan con políticas concretas, se trata más bien de un compromiso resultante de procesos de debate y reflexión internas. Tan sólo una de las organizaciones reconoce que el motivo principal que les llevó a plantearse la elaboración de una política de estas características se debió precisamente a la “presión” de las instituciones públicas que

demandan crecientemente tener en cuenta aspectos relacionados con el género en sus convocatorias. El no surgir del fruto de una necesidad sentida o de la reflexión y la convicción de la organización, puede explicar que, a pesar de haberse iniciado un proceso de formación interno y promover la participación de un espacio de reflexión (entendemos que acotado y restringido y que, por tanto, no permeó al conjunto de la organización), finalmente “la organización no ha reconocido la importancia del proceso por lo que ha quedado parado casi en los últimos pasos”.

Es interesante resaltar que la integración de la perspectiva de género en las organizaciones no se trata tan sólo de un objetivo a cumplir, sino que se trata tanto de una meta como de un proceso interno de reflexión. El reconocimiento de que es necesaria la participación y la reflexión de toda la organización permitirá la sostenibilidad y correcta integración de los procesos que se están tratando de introducir. Esta observación nos ayuda a entender que se trata de procesos complejos, a veces conflictivos, y dilatados en el tiempo, esto es, a largo plazo, lo que explica que a pesar de iniciarse hace unos años todavía no se hayan completado. De hecho, las ONGDs que han terminado de elaborar sus políticas han seguido un proceso diferente, dado que se trata de organizaciones internacionales que cuentan con personal especializado en género, y que han sido las personas encargadas de elaborar el documento a petición de la organización. En estos casos, entendemos que el proceso de participación y reflexión del conjunto de la ONGD corre el riesgo de ser menor y que, por tanto, el esfuerzo de la organización debe encaminarse a difundir internamente y hacer partícipe al personal, a todos los niveles, de los principios recogidos en dicho documento.

Por otro lado, es de señalar que la motivación principal manifestada es que surge de la convicción de la organización, y entendemos que la sensibilidad de las personas que conforman los espacios de decisión internos juega un papel fundamental. Asimismo, se aprecia el papel decisivo de las contrapartes del Sur como impulsoras y colaboradoras en este proceso, especialmente los grupos de

mujeres, que además de demandar la elaboración de estas políticas participan activamente en su confección.

Las organizaciones que no han elaborado política alguna refieren que sus motivos son la falta de recursos y de tiempo (42% de las respuestas), y reconocen que no se trata de una prioridad de la organización (25% de las respuestas).

C. Clasificación de las ONGDs

Tras los primeros resultados del análisis, y con objeto de realizar análisis ulteriores que nos ayuden a desentrañar las claves explicativas de los diversos estilos y visiones relativos al menor o mayor grado de incorporación del género de las ONGDs, hemos elaborado una clasificación que nos permita integrar diversos rasgos identificativos, así como similitudes y diferencias entre las ONGDs analizadas.

Debería existir una correlación significativa entre la adscripción paradigmática de las diversas estrategias y los elementos claves que definen dichas estrategias. Paradójicamente, encontramos que dicha correlación en nuestra muestra es parcial y en bastantes casos confusa, entre otros motivos debido al número de respuestas erróneas en lo relativo a la adscripción de enfoques. Por ello, en lugar de agrupar a las organizaciones según el enfoque que dicen implementar, hemos preferido establecer una nueva clasificación en base a los criterios clave que definen dichos enfoques.

A continuación, pasamos a detallar los aspectos centrales que identifican a cada uno de los grupos.

Tabla 3: Elementos clave de las ONGDs que conocen el género

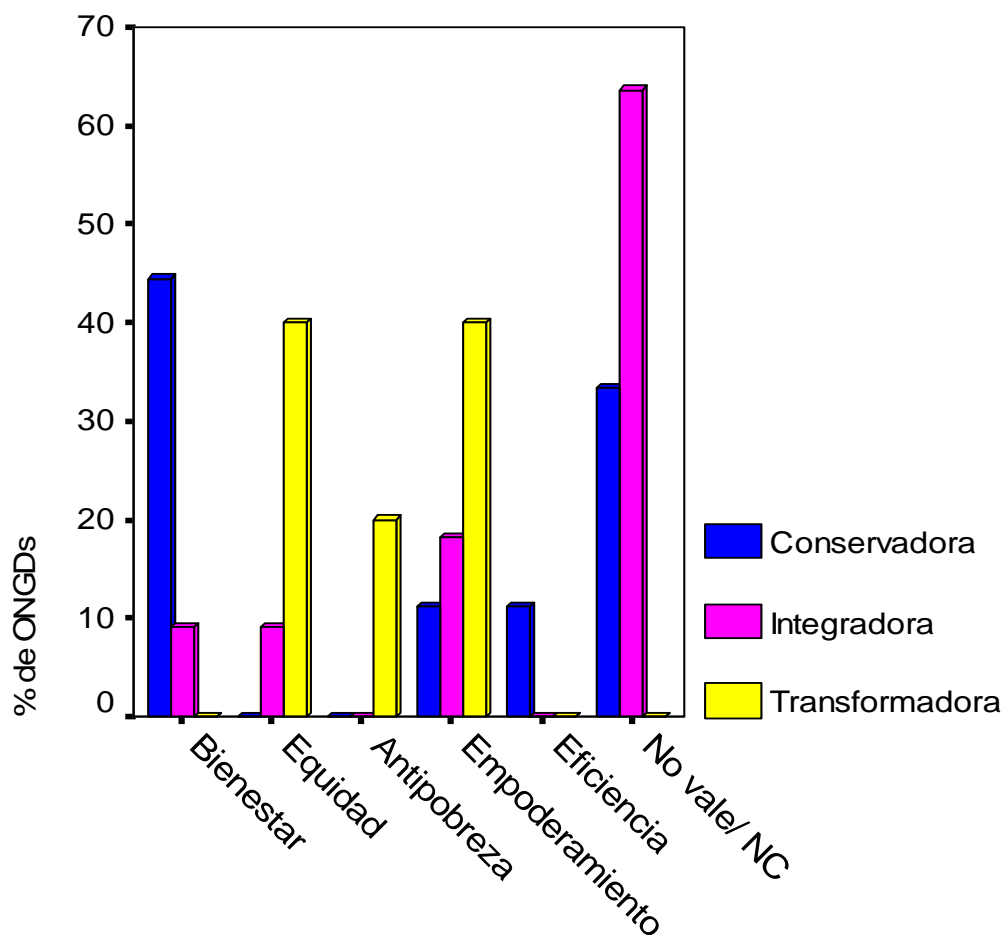
	CONSERVADORA	INTEGRADORA	TRANSFORMADORA
Sensibilidad al género	Poco sensible	Sensible	Sensible
Visión de género	Sinónimo de mujer	Tomar en cuenta a la mujer. Lograr la igualdad	Política y transformadora del orden social
Interiorización del género en la organización.	No institucionaliza	No institucionaliza	Institucionaliza
Muestra	9	11	5
Porcentaje	36%	44%	20%

Las organizaciones denominadas como “conservadoras” perciben a la mujer en su rol tradicional, confunden el género con “mujer”, y resultan poco sensibles al género. Por tanto, tienden a no desarrollar políticas de género específicas. En el caso de elaborar una, se trata no tanto de una política sensible al género, sino un marco general en el que las mujeres aparecen como grupo beneficiario, pasivo y “vulnerable” al que dirigir la acción.

Las integradoras, son organizaciones que tienen una sensibilidad al género, reconociendo las diferencias existentes entre mujeres y hombres. Pretenden integrar a las mujeres en los procesos de desarrollo, sin pretender transformar las estructuras desiguales de poder, ni cuestionar el modelo de desarrollo existente. Por el contrario, las transformadoras, a pesar de coincidir en esta sensibilidad con las integradoras, buscan superar las situaciones de opresión y desigualdad, para crear, mediante la participación activa de todos los grupos sociales, sociedades más justas e igualitarias. Todas las organizaciones “transformadoras” cuentan o están en proceso de elaboración de políticas de género, con el objeto de enmarcar las líneas estratégicas, principios y objetivos de su acción.

Como podemos observar la correspondencia está bastante clara en las organizaciones conservadoras que se definen en un enfoque de Bienestar, y las transformadoras que se sitúan entre las estrategias de Equidad y Empoderamiento. Por el contrario, existe un núcleo de ONGDs en las que esa correlación no se aprecia.

Cuadro 19: Relación entre clasificación de análisis y estrategias a las que las ONGDs se adscriben.

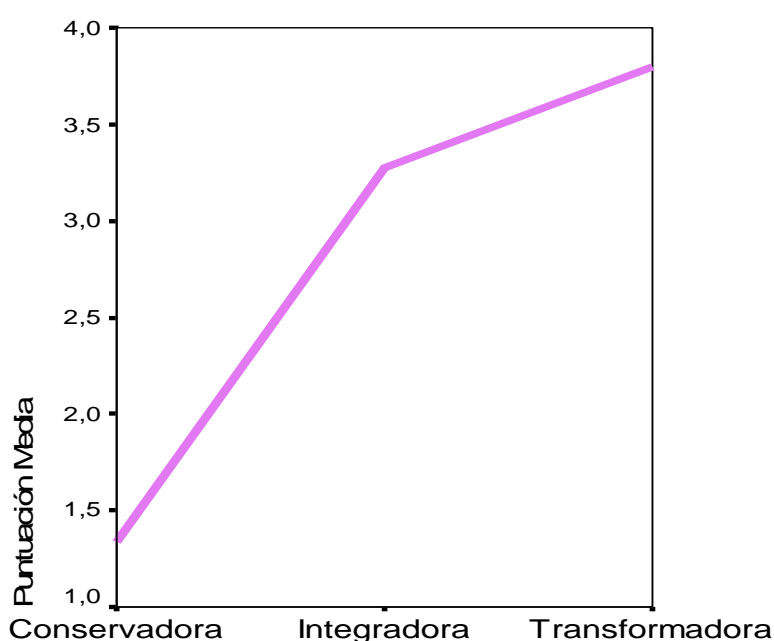


Esta nueva clasificación nos ha permitido salvar estas dificultades encontradas, y dar luz a algunos de los dilemas e incoherencias que se nos han planteado hasta el momento, que pasamos a retomar.

Por lo que respecta al elevado número de *respuestas erróneas* encontradas en la adscripción al enfoque o criterio principal de género que guía sus acciones en

la actualidad, observamos de manera sorprendente, que son las organizaciones integradoras las que tienden a responder principalmente esta cuestión de forma confusa y errónea, mientras que las transformadoras y conservadoras no muestran ninguna duda. Todo ello nos plantea la reflexión de que el grupo de las integradoras, a pesar de mostrar una sensibilidad al género, no tienen plenamente integrada ni conocen de manera adecuada las diferentes visiones existentes, lo que les lleva a confundir estrategias.

Cuadro 20: Puntuación media del grado de sensibilidad dependiendo de la tipología

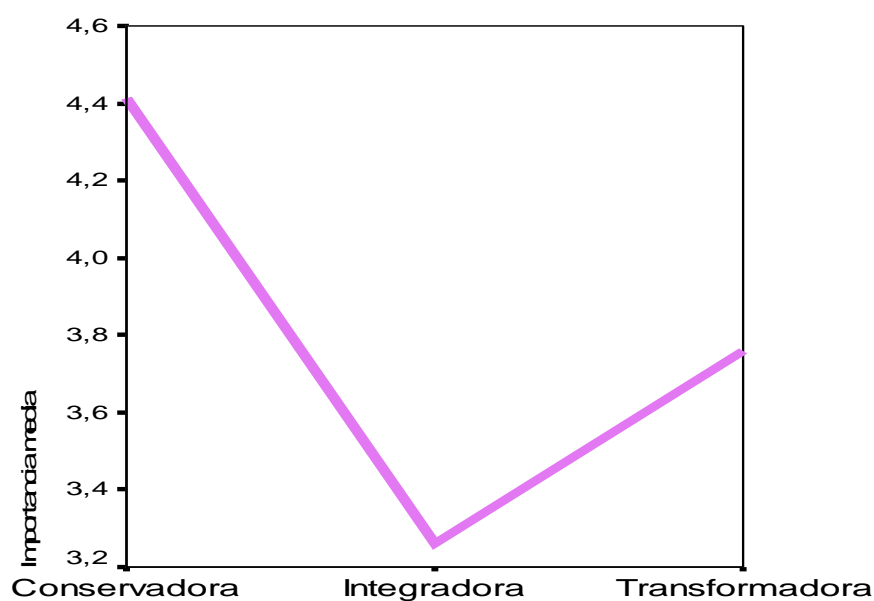


Acerca de la contradicción que se nos planteaba al analizar la importancia concedida a la *participación* de las mujeres beneficiarias de la acción, los resultados mostraban que las organizaciones menos sensibles daban más importancia a la participación que las organizaciones sensibles al género, lo cual suponía una gran contradicción puesto que el enfoque de género concede una importancia central a este aspecto, como vimos en el capítulo relativo al contexto teórico.

Al ahondar en este punto y basándonos en la nueva clasificación, encontramos reveladoras diferencias dentro del grupo de las sensibles, que habían pasado

desapercibas anteriormente. De esta manera, mientras que las transformadoras muestran su acuerdo a la participación, las organizaciones “integradoras” por el contrario muestran las medias más bajas del total de la muestra. La visión paradigmática de estas, centrada en una aproximación vertical, esto es, de “arriba-abajo”, puede ayudarnos a explicar este hecho, en el sentido de que son organizaciones que consideran a las mujeres como beneficiarias y receptoras de sus programas y actividades, y no tanto como protagonistas activas de los procesos de desarrollo. Esta visión vertical de la participación afecta, como vemos en el cuadro siguiente, a la valoración general de la importancia concedida a la misma.

Cuadro 21: Importancia media concedida a la participación de las mujeres según clasificación de ONGDs



Por otra parte, seguimos observando diferencias, aunque menores, entre las organizaciones conservadoras y las transformadoras. En nuestra opinión, entendemos que puede ser explicado por la diferente autopercepción entre estos grupos, y que las organizaciones más sensibles al género pudieran estar siendo más conscientes de lo que entraña una participación plena, mostrándose por tanto más críticas con sus acciones.

Tras realizar estos apuntes, pasamos a analizar la estructura organizativa de las ONGDs, dado que la adopción diferenciada de políticas y estrategias se traduce en dinámicas y procesos organizativos diferenciados a su vez, como veremos a continuación. Haremos uso de esta clasificación puesto que permite señalar divergencias y contrastes, y vamos a ver hasta qué punto se extienden estas diferencias de visión, teórico-conceptuales, en el funcionamiento y la praxis de las ONGDs.

2. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Por lo que respecta a la estructura organizativa vamos a centrarnos en analizar los mecanismos desarrollados para incorporar el género a nivel interno de la organización. Esto supone examinar diversos aspectos, como son:

- los mecanismos desarrollados para garantizar y/o promover la integración del género;
- la estructura "directiva", o espacios de responsabilidad de las organizaciones; y,
- los recursos humanos.

Los niveles de dirección y autoridad dentro de las ONGDs varían unas de otras. En algunos casos son más horizontales mientras que en otros casos se trata de estructuras verticales. Asimismo, también varía el nivel de autonomía de las delegaciones en Andalucía de sus sedes centrales.

Las ONGDs cuentan, normalmente, con "una estructura basada en equipos de trabajo organizados en torno a un proyecto de cooperación"²⁵. Por tanto, el papel del organismo directivo (comité, junta, presidencia...) se centra en establecer la misión de la organización, y en labores de coordinación y control²⁶, mientras que el resto del personal gira en torno a los proyectos de cooperación y sensibilización. Otro componente importante de las ONGDs, y en algunos casos, clave, es el voluntariado. Por tanto, consideramos importante conocer cómo se ubican mujeres y hombres a lo largo de las organizaciones, y si se distribuyen de forma igualitaria o diferenciada.

Asimismo, será preciso conocer si las ONGDs aplican políticas de apoyo a la integración de género en sus organizaciones. Parece lógico suponer que aquellas organizaciones que se definen como más sensibles al género tiendan a

²⁵ MARTÍNEZ SÁNCHEZ, Juan Luis: "La imagen de las ONG de desarrollo: Para ir dimensionando el Tercer Sector". Colección Cooperación y Desarrollo, nº11. IEPALA, Madrid, 1998.

²⁶ Ibidem.

desarrollar procedimientos y mecanismos específicos que recojan dicha sensibilidad.

A. Mecanismos de integración del género en la organización

Como ya se ha mencionado anteriormente, un 9% de las organizaciones que conocen el género dicen que se ha integrado la perspectiva de género en sus organizaciones, frente a un 82% de ONGDs que afirman estar en proceso o haberlo integrado de manera parcial.

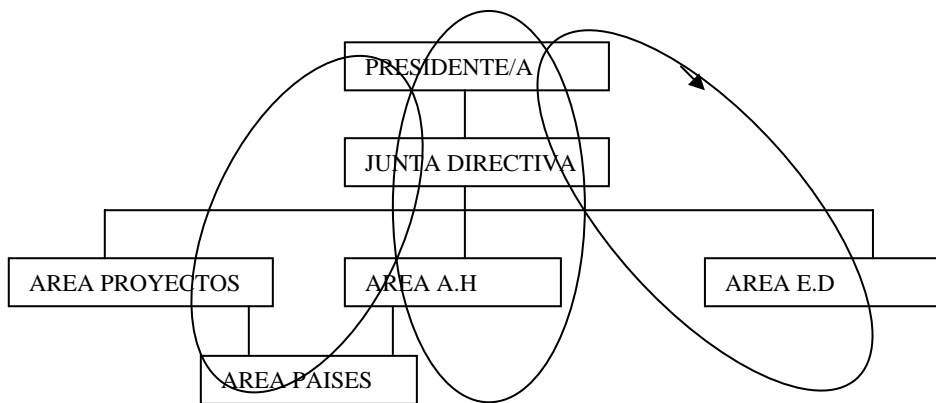
Existen dos modelos predominantes utilizados en la incorporación del género. Cada uno de ellos muestra características diferenciadas, fortalezas y debilidades que son necesarias tener en cuenta²⁷:

- Modelo transversal.

Para aplicar este modelo no es necesario contar con un órgano definido que desarrolle acciones a favor de mujeres o incorpore la perspectiva de género en la organización. Por el contrario, plantea la necesidad de integrar el enfoque de género como un eje transversal en toda la estructura y en la práctica cotidiana de las distintas áreas de trabajo a fin de no aislar el tema.

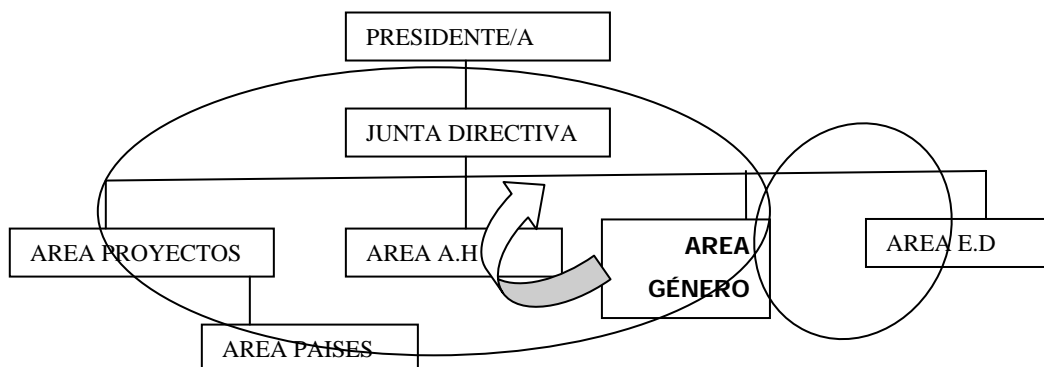
Es un modelo complejo y para su implementación se requiere tener una clara voluntad política y mucha claridad para introducir esta perspectiva en la organización, así como que todo el personal de la ONGD a todos los niveles cuente con formación y conocimientos sobre el género. Si bien este modelo puede ser considerado como la mejor opción, no obstante, ponerlo en práctica es complejo y se corre el riesgo de que el enfoque de género, por estar en todas partes y en ninguna parte a la vez, nadie se responsabilice de su cumplimiento y por tanto no sea incorporado plenamente.

²⁷ Basado en: BASTIDAS ALIAGA, María: “Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los 90”. OIT, Lima, 2001.



- *Modelo Focalizado.*

Este modelo cuenta con una instancia o espacio que desarrolla acciones relativas al género (área, grupo, departamento, responsable de género...). Su mayor ventaja es la claridad y el fácil manejo para su implementación. Desde este espacio se pueden desarrollar acciones de capacitación, sensibilización y asesoría con la finalidad de proporcionar herramientas prácticas para fortalecer sus niveles de participación en la organización y en los espacios de decisión. Su mayor riesgo es la localización o guetización interna, siendo dotados de escasos recursos (humanos y materiales), y que su personal no cuente con el suficiente status para poder incidir en las políticas y programas generales de la organización.



Veamos más detenidamente este punto, centrándonos en las organizaciones que han adoptado procedimientos específicos, analizando qué mecanismos han

utilizado para la integración del género en sus organizaciones, y tratando de identificar los rasgos más significativos, ayudándonos para ello de la clasificación de ONGDs descrita en el anterior punto para ver las diferencias y/o similitudes relevantes para el objeto de nuestro análisis.

Para el 16% de los casos se trata de un objetivo fundacional de la ONGD por lo que su acción y sentido se encuentra ligada al género. El mecanismo más frecuente es contar con grupos sensibilizados (47% de las ONGDs) y la formación y el debate internos (21% de las ONGDs).

Los mecanismos para introducir la perspectiva de género se diferencian en función de la tipología de organización. Las transformadoras en mayor medida lo tienen como objetivo fundacional, y recurren mayormente al debate interno, y a la formación del conjunto del personal (modelo transversal). Mientras que conservadoras e integradoras tienden a entenderlo como un compromiso y a incorporarlo a través de personal especializado, interno o externo, y los grupos internos sensibilizados al género (modelo focalizado).

En cualquier caso, para la mayoría de estas últimas organizaciones, se puede interpretar que aunque se trata de un proceso interno y de un compromiso de la organización, este proceso involucra tan sólo a algunas personas sensibilizadas (50% de los casos) que, en base a su esfuerzo y motivación personal, desarrollan este proceso. Este grupo actúa como catalizador y dinamizador de propuestas y acciones de sensibilización y materiales sensibles. La dificultad en estos casos reside, como se ha comentado, en qué medida estas personas o grupos sensibilizados pueden transmitir y sensibilizar al resto de la organización. Para ello, requieren de un apoyo firme y decidido de los niveles directivos, así como de recursos específicos, y mecanismos de difusión y comunicación internos fluidos. Además, el hecho de poseer una actitud sensible al género no certifica necesariamente poseer conocimientos precisos ni recursos específicos sobre género.

Examinado con más detalle el perfil de estos grupos focales de género o dinamizadores, lo primero que llama la atención es que están compuestos casi en su totalidad por mujeres. Este hecho nos plantea algunas cuestiones concretas: Acaso, a pesar de reconocer formalmente que género tiene que ver con mujeres y hombres, ¿se sigue percibiendo que se trata sobre cuestiones o problemáticas de la “mujer”?; o casualmente, ¿las mujeres están, por naturaleza, más sensibilizadas que los hombres?.

Por otro lado, resulta útil conocer el nivel que ocupan estas personas dentro de las ONGDs, de manera que podamos atisbar el grado de influencia y decisión que sus propuestas puedan adquirir a nivel interno. De esta manera, observamos que de manera prioritaria, estos grupos o personas focales se componen de personal coordinador y técnico. Además, la presencia de personal directivo es también habitual en algunas organizaciones reforzando estos equipos, y les permite poder influir en otros niveles y otras decisiones.

Tabla 4: Resumen de casos relativos al perfil de los grupos de género existentes

	Grupo género: Persona 1	Grupo género: Persona 2	Grupo género: Persona 3	Grupo género: Persona 4	Grupo género: Persona 5	Grupo género: Persona 6	Ubicación del equipo	Sede Central
1	mujer técnica	mujer técnica	mujer técnica				Jerez	JEREZ
2	mujer técnica	mujer técnica	mujer técnica				Almería	ALMERIA
3	?	?	?				?	SIN SEDE
4	mujer voluntaria	mujer voluntaria	mujer voluntaria				Barcelona	BARCELONA
5	mujer técnica	mujer técnica					Sevilla	MADRID
6	mujer técnica	mujer directiva	mujer directiva	mujer técnica	mujer técnica	mujer técnica	Internac.	MADRID
7	mujer técnica	mujer voluntaria	hombre directivo				Sevilla	
8	mujer directiva	mujer directiva	mujer directiva	mujer directiva	mujer técnica		Córdoba	CORDOBA
9	?	?	?				?	CORDOBA
N	9	9	9	9	9	9	9	9

Hemos observado en algunos casos puntuales y de manera minoritaria, entre las ONGDs que afirman contar con personas o grupos focales de género, estos están compuestas completamente por mujeres voluntarias. Mucho nos

tememos que las decisiones y propuestas que se realicen encuentren muchas dificultades para influir en su organización, así como para mantener una continuidad temporal y hacerse con recursos adecuados.

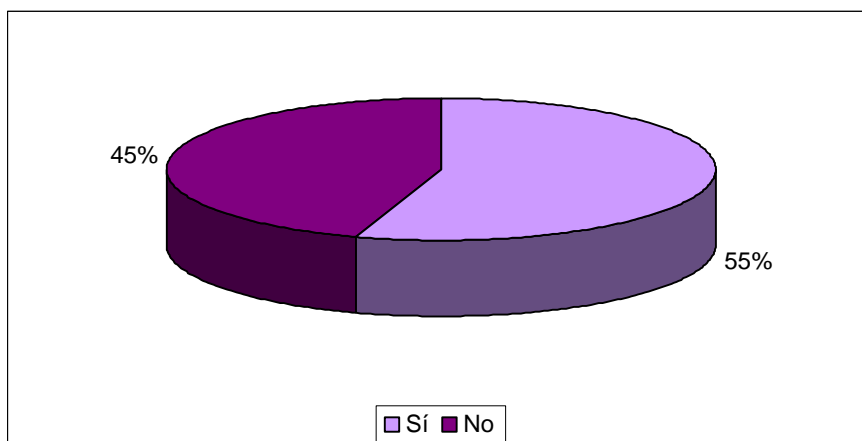
Por último, no podemos dejar de comentar la ubicación territorial de estos equipos. Mientras que en la mitad de los casos, los grupos o personas de referencia sobre cuestiones de género se encuentran ubicados en la misma sede andaluza, en el resto de los casos se encuentran en las sedes centrales fuera de la Comunidad Autónoma, e incluso, en el caso de grandes organizaciones internacionales, fuera del país.

Obviamente, el hecho de que el grupo de género se encuentre lejos de las sedes o delegaciones ubicadas en Andalucía exige a las ONGDs contar con mecanismos y flujos de comunicación internos fluidos, de manera que las propuestas, y herramientas que se adopten desde ese espacio sean conocidas e institucionalizadas por todo el sistema organizativo y a todos los niveles. El equipo investigador se ha encontrado con algunos casos en los que las delegaciones o personas que forman parte de las ONGDs desconocían la existencia de documentos de género elaborados por su organización, así como la participación de la misma en plataformas de género.

Según nuestra experiencia, la comunicación es un reto a mejorar en muchas de las ONGDs, sobre todo si hablamos de delegaciones, puesto que los flujos de la sede central a las delegaciones territoriales o provinciales van diluyéndose, perdiendo continuidad y priorizando lo urgente sobre algunas cuestiones importantes pero menos prioritarias, caso del género tal y como reconocen las propias ONGDs.

Aparte de la existencia de grupos o personas focales responsables de dinamizar y promover el género en sus organizaciones, un 55% de las ONGDs que afirman haber integrado el género, despliegan otras políticas de apoyo que contribuyan a dicha integración.

Cuadro 22: Políticas de apoyo



La mitad de las organizaciones que desarrollan otras políticas de apoyo son organizaciones transformadoras, resultando que el 100% de estas organizaciones aplican mecanismos de apoyo, mientras que las integradoras y las conservadoras tienden a no desarrollar dichas medidas con la misma frecuencia.

Estas estrategias se centran de manera principal, en el apoyo a la formación sobre estas cuestiones, de manera que el 82% de las ONGDs que responden dicen potenciar la formación interna.

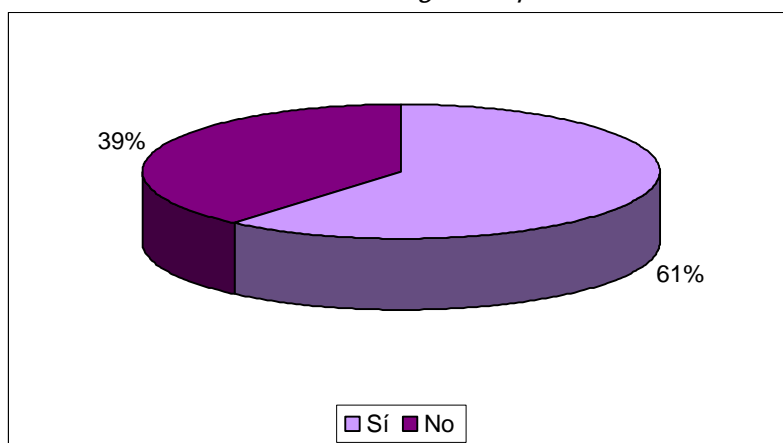
A pesar de ese amplio porcentaje de ONGDs que afirman apoyar la formación interna, mucho nos tememos que se trata, en las organizaciones integradoras y conservadoras, de un apoyo formal, y no tanto sustancial, dado que tan sólo un 14% de las organizaciones conservadoras, y un 25% de las ONGDs integradoras destinan recursos propios a la formación en género de su personal, frente al compromiso real y efectivo de las transformadoras que en su totalidad apoyan, de manera significativa, a la formación de su personal con recursos propios.

En segundo lugar, las ONGDs dicen apoyar las iniciativas propuestas desde las personas sensibilizadas (63,5% de las ONGDs). Sin embargo, reconocen que no

se les consulta a menudo, tan sólo un 36% de las ONGDs dicen hacerlo y no sólo en temas de “mujeres”.

Respecto a si en la política de reclutamiento de personal se valora o no tener una sensibilidad de género para desarrollar diferentes funciones en las organizaciones, observamos que de manera global, un 61% de las ONGDs afirman valorarlo, frente a un 38% que no lo tienen en cuenta.

Cuadro 23: Valor de la sensibilidad al género para los recursos humanos



En función de la adscripción a las categorías de análisis, observamos diferencias significativas estadísticamente, que vuelven a poner de relieve que la totalidad de las transformadoras valoran la sensibilidad hacia el género, así como los conocimientos conceptual-técnicos del enfoque de género entre su personal. Por el contrario, las conservadoras e integradoras no lo valoran de manera mayoritaria, siendo una cualidad estimada tan sólo para el 22% de las conservadoras, y un 36% de las integradoras.

Las organizaciones transformadoras se muestran más divididas respecto a si esta sensibilidad debe englobar a todo su personal o tan sólo al personal especializado de determinadas áreas observándose nuevamente las diferentes tendencias hacia un modelo transversal o focalizado. En este caso, un 60% de las transformadoras valoran positivamente dicha actitud en todos los niveles y en todo el personal, frente a un 40% de las mismas que se conforma con

restringirlo a determinadas áreas y funciones, principalmente centradas en la Educación para el Desarrollo y el área de género.

Las organizaciones que no valoran tener una actitud sensible hacia el género, un 39% del total de ONGDs que conocen el género, alegan diversos argumentos que van desde la afirmación compartida por un 33% de estas organizaciones acerca de que la sensibilidad hacia el género “se supone incluida en una sensibilidad general hacia las problemáticas del desarrollo”, y los “temas de justicia social”. El resto de las organizaciones argumentan que “la dirección no le ha dado importancia”, y que no se valora de manera especial dado que en su organización cuentan con “un amplio espectro de sensibilidades”. Otras dos organizaciones afirman que aunque no se valora de manera especial o no lo consideran necesario, sí supone “un plus”.

Es de resaltar el mito erróneo acerca de que las ONGDs y las personas que colaboran en ellas, por tener una conciencia y actitud solidarias hacia determinados temas, éstas son extensivas a todo tipo de problemática social. De esta manera, estos mitos llevan al presupuesto, por un lado, de que una actitud solidaria conlleva haber superado determinados prejuicios y actitudes, negando que podamos vernos afectad@s por las construcciones sociales que estructuran nuestras identidades, formas de pensar y comportamientos. Por otro lado, se hace patente la creencia de que las ONGDs son estructuras inmunes a los prejuicios y estereotipos de género, encubriendo de esta manera la realidad de estos espacios, donde se replican las relaciones desiguales de género que afectan a toda la sociedad, de la misma forma que sucede en cualquier estructura social existente.

Todo ello nos ayuda a comprender por qué, a pesar de que la mayoría de las ONGDs (el 96%) hayan considerado que es necesaria una formación específica en género y desarrollo para comprender ciertas cuestiones, así como que la sensibilización del personal profesional de las ONGDs es imprescindible y

prioritaria (el 92% se muestran bastante o totalmente de acuerdo), estas consignas se vayan diluyendo en la realidad.

Respecto a otras estrategias de apoyo desarrolladas por las organizaciones, un 52,5% de las ONGDs afirma implementar otras acciones complementarias. Así, un 57% de estas flexibiliza las condiciones laborales de aquellas personas que tienen responsabilidades familiares con el fin de conciliar la vida profesional y familiar, mientras que un 36% afirma favorecer la organización de las mujeres dentro de su organización. Otro 7% sostiene que implementa políticas de acción positiva, con objeto de potenciar y asegurar la participación de las mujeres a todos los niveles organizativos.

Entre las organizaciones que utilizan estas estrategias no existen diferencias significativas en función de nuestra categoría de organizaciones, aunque se observa una ligera tendencia a considerar la diversidad de estilos entre mujeres y hombres como una fortaleza para las organizaciones transformadoras.

B. Cargos y representación en las ONGDs

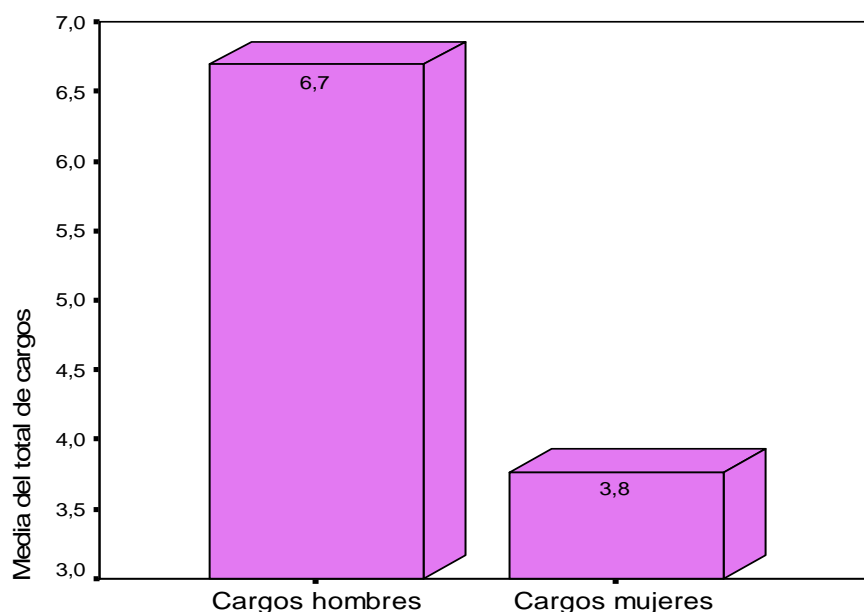
La participación de la mujer en los espacios de toma de decisión constituye uno de los retos centrales y principales reivindicaciones de las organizaciones de mujeres que reclaman un mayor acceso y presencia de mujeres en los órganos de dirección, en la convicción de que la superación de estas barreras es una condición necesaria para el logro de una sociedad más igualitaria.

Las desigualdades de género tienen lugar en todos los ámbitos sociales, tanto públicos como privados, y se reflejan, entre otras, en la diferenciada participación de la mujer en puestos directivos. Por ello, resultará especialmente significativo y relevante analizar dicha participación en los órganos de dirección de las ONGDs encuestadas.

A pesar de la existencia de diversos estilos directivos, que van desde formas participativas a estructuras de liderazgo verticales, en el presente estudio nos centraremos exclusivamente en los espacios directivos, y no en los estilos. Por ello, nos centraremos en el estudio de las Juntas Directivas de las ONGDs, como responsables de la dirección y toma de decisiones institucionales de las mismas. Corresponde a este órgano la planificación, implementación y control de las directrices estratégicas y el ideario de la organización.

En general, se observa una participación diferenciada de mujeres y hombres en estos espacios, que son además estadísticamente significativas. La ratio hombres-mujeres es de 1.76 a favor de los varones, lo que confirma la mayoritaria presencia de hombres en detrimento de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad de las ONGDs, como podemos observar en el cuadro siguiente.

Cuadro 24: Media de cargos directivos por sexo.



Además de la menor participación general de las mujeres en las Juntas de las ONGDs, vamos a examinar más en detalle cómo se distribuyen los cargos unipersonales con el objeto de identificar las tendencias generales de nuestra

muestra y que nos ofrezca una mayor información que complemente al hecho de la mayor participación de varones.

De esta manera, advertimos que un 73% de las Presidencias están en manos de hombres, así como un 61% de las Vicepresidencias, y un 70% de las Tesorerías. Por lo que respecta a la Secretaría, las diferencias disminuyen y nos encontramos que un 58% de hombres y un 42% de mujeres desempeñando este cargo.

Es decir, que el principal espacio de participación de las mujeres se centra en el cargo de Secretaría, en una línea de continuidad con los roles tradicionales asignados a la mujer, y Vicepresidencia. Este hecho se observa claramente, por ejemplo, en el caso de las organizaciones conservadoras.

Las organizaciones con menor presencia de mujeres en los cargos directivos resultan ser, sorprendentemente, las integradoras, siendo las menos igualitarias tanto en el acceso a los cargos ejecutivos como en números absolutos de mujeres en los órganos de dirección de las ONGDs.

Por tanto, y aunque las mujeres son la base humana de las organizaciones, tanto como fuerza de trabajo como entre el voluntariado, como vemos, los órganos ejecutivos están compuestos mayoritariamente por hombres, lo que significa que el control de las ONGDs no corresponde a las mujeres, de forma parecida a lo que sucede en el resto de la sociedad, lo que invalida la creencia de que las ONGDs son espacios inmunes a las desigualdades sociales, por el mero hecho de promover valores solidarios y de justicia social.

Por el contrario, y de los resultados obtenidos, podemos concluir que la desigualdad de género se replica al interior de las ONGDs, independientemente de la mayor o menor sensibilidad al género de las ONGDs, aunque en el caso de las organizaciones transformadoras estas diferencias por sexo se encuentran más equilibradas. Son éstas las que cuentan con mayor presencia de mujeres

en estos cargos, resultando ser las organizaciones más igualitarias y donde las mujeres pueden alcanzar con mayor facilidad cargos ejecutivos aunque curiosamente, todos los cargos de Tesorería se encuentran en manos de hombres.

C. Personal Liberado y Voluntario

Como comentamos en anteriores puntos, dividimos los recursos humanos de las ONGDs en personal contratado y el voluntariado, teniendo en cuenta que este último tiene una doble naturaleza que no podemos obviar y que se traduce en que constituye por un lado, un área de trabajo para las ONGDs y, por otro, realizan labores y desarrollan tareas como parte de los recursos humanos con los que cuentan las organizaciones. Por tanto, en este punto habrá que tener en cuenta el mayor o menor grado de profesionalización de las ONGDs.

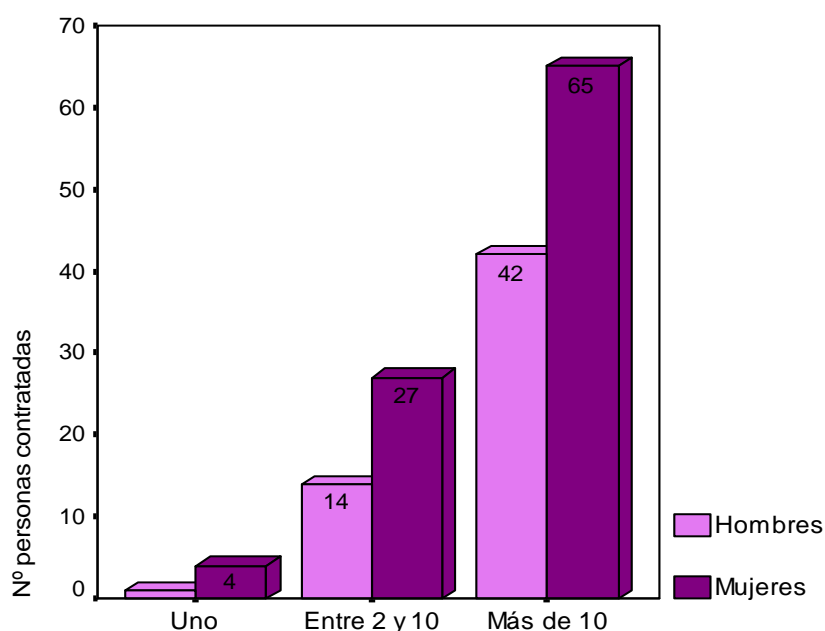
a) Personal contratado o liberado:

Por lo que se refiere al personal contratado, se refiere a aquellas personas que han sido “liberadas” y contratadas para desempeñar una tarea o función en la ONGD, y que a cambio de su trabajo obtiene una contrapartida económica.

Lo primero que nos llama la atención, es que la dinámica es totalmente opuesta a lo que sucede en los espacios directivos. Esto es, las mujeres acceden en mayor medida al trabajo en las ONGDs aunque no las controlan, como vimos. Así, se aprecia que, en general, se contratan de modo significativo más mujeres que hombres. La ratio mujeres-hombres contratados en las ONGDs es de 1.68 a favor de las mujeres, es decir una proporción prácticamente inversa a la encontrada en los cargos directivos.

Además esta diferencia tiende a acrecentarse a medida que las organizaciones aumentan su necesidad de personal liberado y contratan más profesionales, salvo en el caso de las organizaciones conservadoras que mantienen menor diferencia en el número de mujeres y hombres contratados.

Cuadro 25: Número de Personal contratado según sexos



Las mujeres desempeñan sus funciones tanto a un nivel técnico como a nivel administrativo. Sin embargo, mujeres y hombres parecen desempeñar ciertas labores diferenciadas en las ONGDS, es decir, se contrata a hombres y mujeres para tareas diferentes. De esta manera, se tiende a contratar mujeres para las áreas de ED, Secretaría y Voluntariado, constituyendo las dos primeras áreas significativamente feminizadas, manteniéndose nuevamente la tendencia a ubicar mayoritariamente a las mujeres en tareas tradicionalmente femeninas, menos “prestigiosas” y con menos recursos económicos dentro de las ONGDs.

Esta diferenciada distribución según sexo se agudiza en el caso de las organizaciones conservadoras, donde se reproducen los roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres, siendo los hombres contratados para la

coordinación mientras que las mujeres son las que desempeñan tareas de secretarías, replicando la tradicional división sexual del trabajo. En el caso de las organizaciones integradoras y transformadoras, aunque se mantienen las tendencias generales, hay más mujeres desempeñando tareas de coordinación que hombres.

b) Voluntariado:

En general, encontramos que las organizaciones recurren al voluntariado como apoyo a diversas áreas, pero de forma mayoritaria para el área de Educación para el Desarrollo (ED), en un 78% de las organizaciones, y el área de cooperación en un 70%. Parece lógico, dado que estas son sus principales áreas de acción. En un 52% ejercen labores de coordinación. Asimismo, también se vinculan a talleres de reflexión y debate internos de la ONGD.

El área de Educación al Desarrollo es, sin duda, en la que mayoritariamente se insertan y desarrollan su trabajo. Estimamos, según los datos de la encuesta, que un 55% del voluntariado colabora en ella.

Existe en este caso también una diferencia de género en cuanto a la inserción del voluntariado. Las mujeres se incorporan preferentemente, y de forma significativa, a este área, mientras que los hombres tienden a distribuirse en diversas temáticas como cooperación y coordinación, además de la Educación al Desarrollo. Esto hace que la Educación al Desarrollo continúe siendo un área significativamente feminizada. Apenas encontramos diferencias significativas entre las tres categorías de análisis, manteniéndose la tendencia general, aunque de forma más matizada en el caso de las transformadoras.

El mayor o menor grado de profesionalización es una variable determinante en la forma de entender y estructurar el funcionamiento de las organizaciones. Por ello vamos a detenernos en el análisis de la estructura organizativa en función

de estas dos formas diferenciadas de entender el trabajo del voluntariado en las ONGDs, y los aspectos en los que se traducen.

Como ya comentamos, el nivel de implicación del voluntariado se corresponde con el grado de profesionalización de la organización, siendo que a mayor profesionalización el espacio de colaboración suele estar más delimitado a un área o actividad.

El cómo se establecen las tareas del voluntariado también muestra una tendencia diferenciada según la profesionalización, aunque la mayoría de las veces es un proceso negociado, las profesionalizadas tienden más a determinarlo en función de las necesidades de la ONGDs y de su filosofía, mientras que las organizaciones no profesionalizadas tienden a permitir que el propio voluntariado decida tras proporcionarle información.

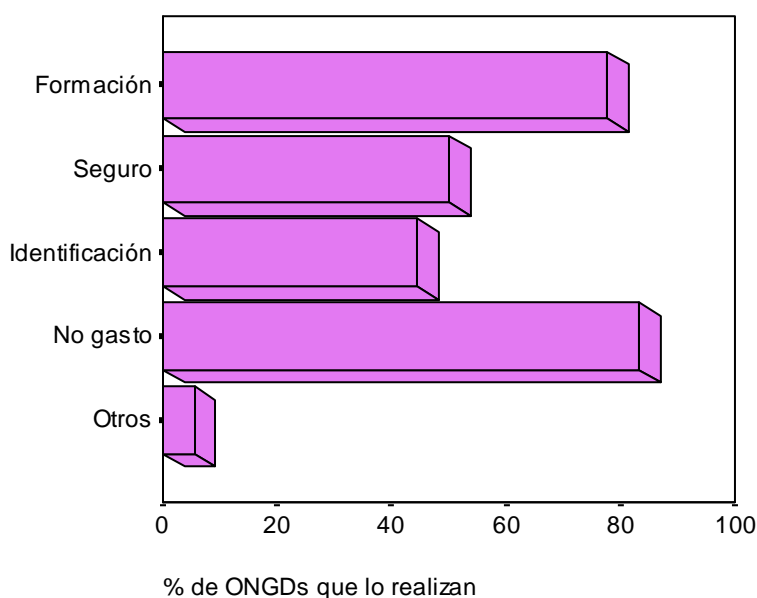
Asimismo, las tareas que realizan abarcan un amplio espectro y dependen del grado de profesionalización. En las organizaciones no profesionalizadas, el voluntariado realiza mayor variedad de tareas que suponen la propia existencia de la organización, y van desde el apoyo administrativo a la identificación, gestión y evaluación de proyectos, la captación de socios y la sensibilización. Mientras que en las organizaciones profesionalizadas, generalmente, sus tareas se centran en el área de ED y la sensibilización, realizando campañas y colaborando en la elaboración de materiales e informes, así como en la captación de socios y donantes privados, y tienden a estar menos vinculados a tareas más técnicas como el diseño, la gestión y evaluación de proyectos que tienden a ser cumplimentadas por personal técnico contratado a tal fin.

Por tanto, este hecho nos deja ver que el voluntariado no se incorpora a las ONGDs de manera neutra sino que está sujeta a diversos criterios fijados, y se aprecia que la presencia de voluntariado es central para llevar adelante labores y campañas de sensibilización, especialmente en las ONGDs más profesionalizadas, y que este espacio es un área importante para la

dinamización social y de voluntariado. Aunque una lectura negativa que se puede realizar, es que se destinan tan pocos recursos a esta área que para poder desarrollar sus acciones de sensibilización precisa de mucho personal voluntario.

Las estrategias de supervisión también encuentran sus diferencias, mientras que en las organizaciones no profesionalizadas tiende a ser un proceso autogestionado, en las profesionalizadas, en la mayoría de los casos, el voluntariado será coordinado por una persona responsable elegida a tal fin; mientras que en un 29% de los casos, la coordinación estará en manos de la persona responsable del área al que se van a adscribir. De lo deducido anteriormente, creemos que la tendencia, por tanto, es que sean coordinados por la persona responsable del área de ED, puesto que mayoritariamente desarrollan tareas en esta área.

Cuadro 26: Medidas de apoyo al voluntariado



Por otro lado, las organizaciones profesionalizadas, hacen además con mayor frecuencia un esfuerzo para definir roles (60%), establecer normas (50%), establecer procesos de selección (50%), y establecer un contrato de voluntariado en el que se recojan los compromisos y beneficios (40%), y por

gestionar un seguro como establece la ley, aunque éste sólo se realiza en el 60% de las organizaciones profesionalizadas.

Como resumen a este apartado, podemos resaltar el rol determinante de las mujeres en el trabajo comunitario. La mayor participación de mujeres en las ONGDs, tanto como personal remunerado como voluntario, puede ser interpretado como una continuidad de su rol como mantenedoras y cuidadoras de la sociedad. Esta responsabilidad se plasma en la alta participación de las mujeres en estas organizaciones, aunque debido a la desigualdad en el acceso a estos espacios, de manera similar a lo que sucede en los demás ámbitos sociales, su mayor acceso y participación no se traduce en un control de los mismos y una igualitaria participación en los espacios de toma de decisión.

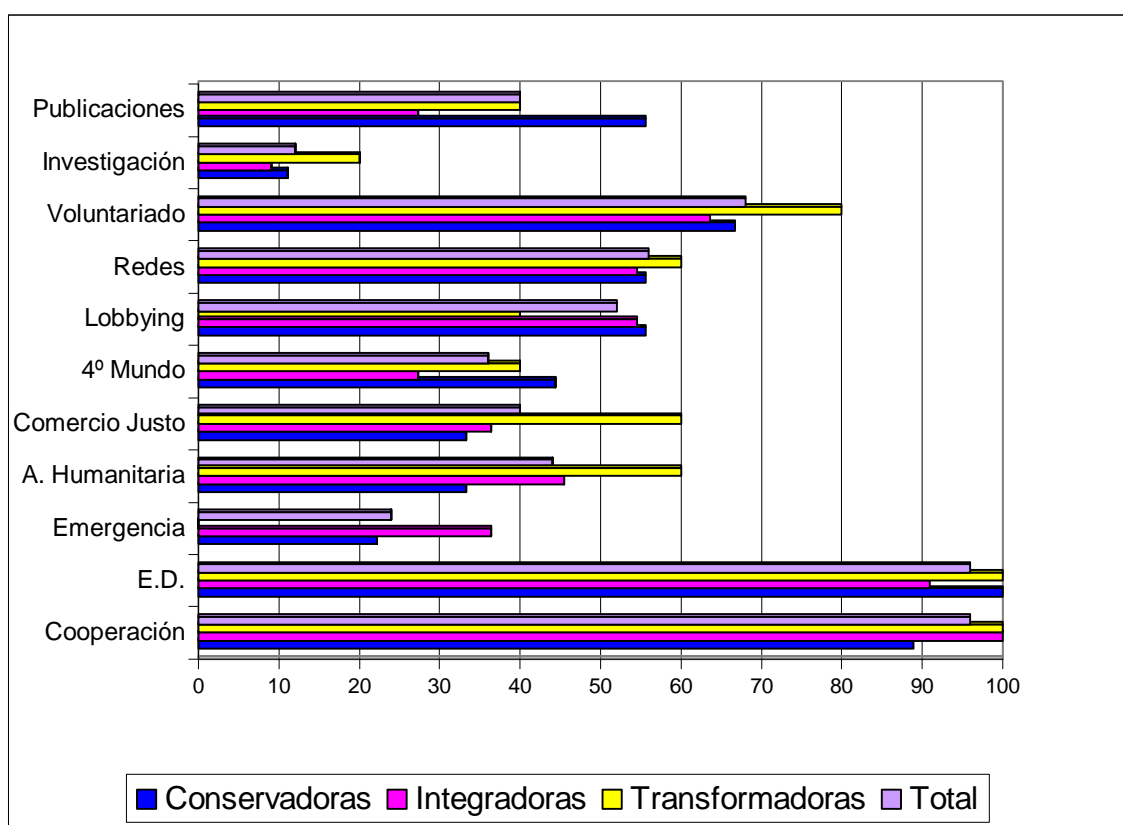
Esta tendencia desigual en la participación y en el diferenciado acceso a las áreas de trabajo de las ONGDs no varía en función de nuestra clasificación analítica, aunque las tendencias en las organizaciones transformadoras indican una participación, que aunque desigual, más equilibrada.

3. EL TRABAJO DE LAS ONGDs: El género en la praxis

Como veíamos al comienzo del análisis, las ONGDs tienen una visión y concepción del mundo concreta que es plasmada en su ideario, que a su vez se refleja en políticas así como en intervenciones de desarrollo específicas, que deben ser coherentes con estas directrices “políticas” fijadas por y desde la organización.

En este punto, nos centraremos en el análisis del grado de incorporación de la perspectiva de género, o en su defecto de las mujeres, en las acciones desarrolladas por las organizaciones, que aunque variadas, podemos afirmar que las intervenciones en el terreno y las acciones de sensibilización y de Educación para el Desarrollo en nuestro territorio, son comunes y características a todas ellas, como podemos apreciar en el cuadro siguiente. Respecto a la dinamización del voluntariado, un 69% de las ONGDs analizadas desarrollan esta actividad.

Cuadro 27: Áreas de acción de las ONGDs



Otras intervenciones en un nivel de importancia menor, son los proyectos de acción humanitaria, comercio justo, proyectos de acción social o cuarto mundo, y finalmente, proyectos de emergencia.

Las áreas “olvidadas” en las ONGDs son la documentación y la investigación, que sólo se realiza en un 12% de las organizaciones, aunque las organizaciones transformadoras parecen prestar mayor atención a la investigación, así como al comercio justo, en coherencia con su objetivo de transformar la sociedad, para lo cual consideran importante realizar estudios e investigaciones que les permitan conocer la realidad para poder luego poder incidir en la misma.

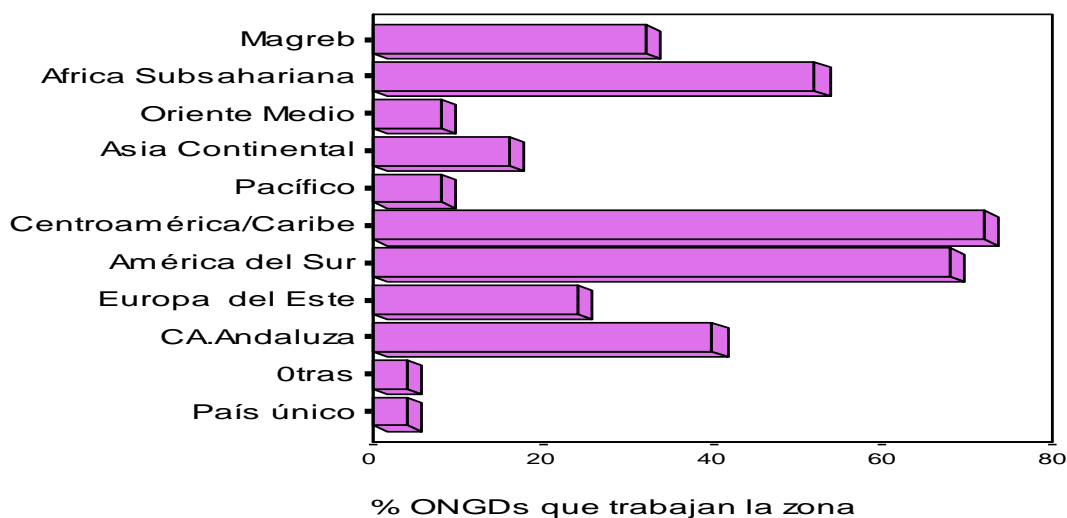
En suma, puede afirmarse que las ONGDs tienen un marcado carácter de acción, donde las intervenciones se realizan a través de un plan en el cual se recogen los objetivos que se pretenden alcanzar, las acciones concretas que se van a desarrollar, quién o quienes conforman el/los grupo/s beneficiario/s de la acción y el impacto o resultado que se proyecta conseguir. Toda esta información, o plan de acción, se plasma en los proyectos que constituyen una guía para la acción.

Teniendo todos estos elementos en mente, vamos a profundizar más en detalle en las dos áreas principales de la labor de las ONGDs, así como en las herramientas empleadas para desarrollar dicha acción.

A. Cooperación al Desarrollo

En este ámbito de trabajo encontramos que las áreas geográficas de intervención principales son Centroamérica y América del Sur. Le siguen África Subsahariana y el Magreb. Además, el 40% de las organizaciones trabaja a nivel autonómico en programas de acción social y/o Cuarto Mundo.

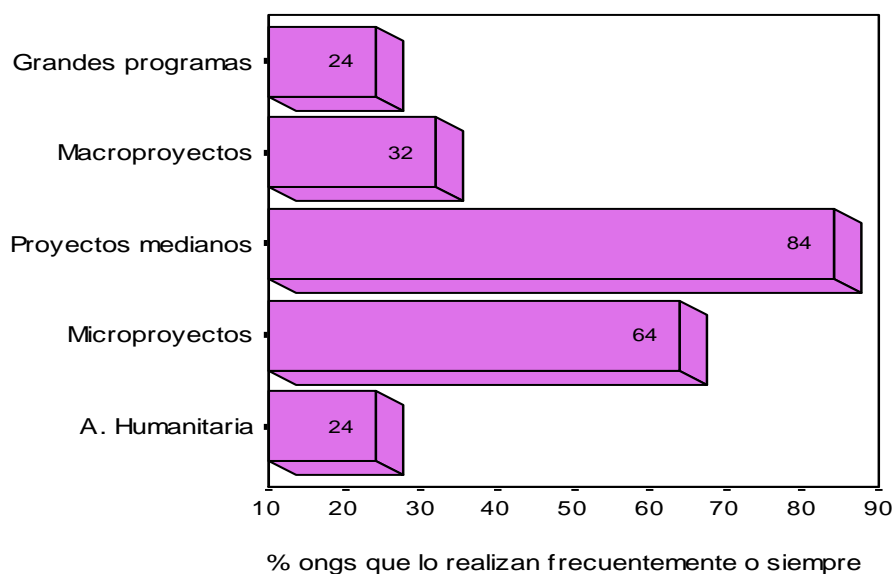
Cuadro 28: Áreas geográficas de la acción de las ONGDs



Además, se trata de una acción desarrollada preferentemente en zonas rurales. El 88% de las organizaciones dice trabajar en zonas rurales, frente a un 58% que también desarrolla su trabajo en zonas urbanas, y tan sólo el 12% trabajan con población refugiada.

Respecto al tamaño de los proyectos, lo habitual es que las intervenciones se diseñen en forma de proyectos medianos y de microproyectos. Los grandes programas o proyectos los realizan un escaso número de organizaciones, así como intervenciones humanitarias, que quedan en manos de las ONGDs especializadas en esta área.

Cuadro 29: Tamaño de las intervenciones



Una planificación de (o sensible al) género deberá tener en cuenta, en todas y cada una de las fases del ciclo de un proyecto, las diferenciadas necesidades de mujeres y hombres, promoviendo el acceso y control de los recursos y los beneficios y la participación plena de ambos sexos, con objeto de mejorar la condición y posición de toda la sociedad en su conjunto, y del grupo beneficiario en particular, prestando una atención especial a la situación y necesidades de las mujeres. Para ello, es necesario utilizar herramientas sensibles al género, tanto conceptuales como técnicas, que nos permitan tanto analizar las relaciones de género como medir los resultados conseguidos e impactos, negativos y/o positivos, originados.

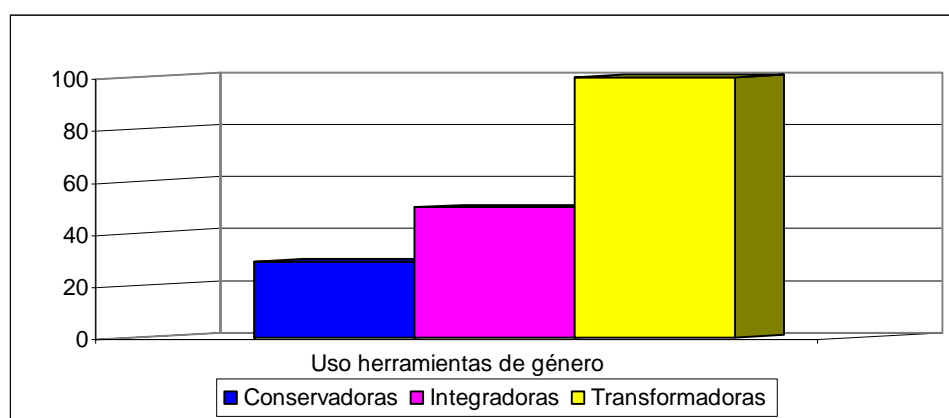
Siguiendo la clasificación realizada por el estudio de IEPALA, hemos distinguido diversas **herramientas sensibles al género**, entre otras:

- conceptuales, algunas de las cuales han sido descritas en la primera parte del estudio;
- herramientas descriptivas, que aportan información sobre la situación de mujeres y hombres, como la desagregación de datos por sexo;

- h. analíticas, utilizadas para analizar la realidad, como indicadores sensibles al género, matrices...;
- h. instrumentales, que se basan en dinámicas, talleres, etc., para profundizar en algún aspecto concreto;
- Guías, documentación y material de apoyo.

Un 48% de las ONGDs responden que sí utilizan herramientas de género, mientras que un 40% no lo hacen y un 12% no sabe/no contesta.

Cuadro 30: Uso de herramientas de género según clasificación de ONGDs



Son, obviamente, las organizaciones transformadoras las que utilizan, de manera significativa, dichas herramientas y las que más variedad de herramientas dicen usar. Mientras que todas las ONGDs transformadoras las utilizan, su grado de uso varía en las restantes: la mitad de las integradoras las utilizan, mientras que un cuarto de las organizaciones conservadoras afirma hacerlo.

Se perciben dos maneras diferenciadas de implementar el género en las organizaciones. Por un lado, se advierte una tendencia más transversal donde todo el personal tiene conocimiento y hace uso de estas herramientas (54,5% de los casos), frente a un 40% de los casos donde la implementación técnica y metodológica del género se realiza por personal especializado, constituyéndose

éste en referente dentro de la organización, y responsable de implementar su uso.

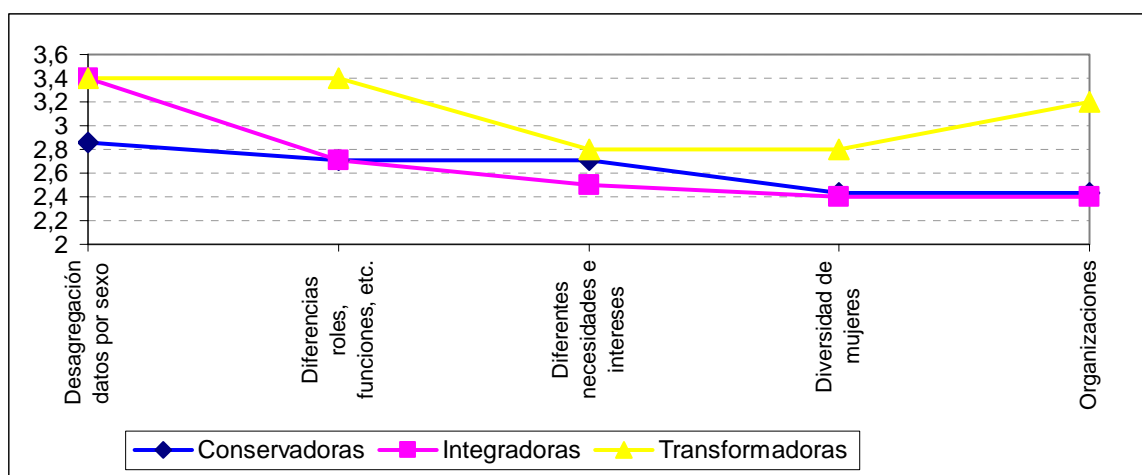
Aquellas organizaciones conservadoras e integradoras que no utilizan herramientas, argumentan que se debe principalmente, un 40% respectivamente, a la falta de tiempo y al desconocimiento. Un 30% afirma que no se trata de una demanda real de los donantes públicos, aunque en sus convocatorias así lo requieran, por lo cual no es necesario realizar este esfuerzo, mientras que otro 20%, reconocen que no se trata de una prioridad de la organización ni de los proyectos.

En general, de las ONGDs que afirman utilizar herramientas de género, el 50% de las mismas usan herramientas conceptuales, un 67% descriptivas, un 75% analíticas, un 58% instrumentales, un 42% se acompañan de guías. En la mayoría de los casos se conjugan varias herramientas de manera simultánea y complementaria.

Durante la **fase de identificación y análisis de la realidad**, esto es antes de formular el proyecto, el análisis más realizado por las ONGDs (73% de las ONGDs) para conocer la situación de las mujeres es recurrir a la desagregación de datos por sexo.

Existe una diferenciada estrategia de análisis dependiendo del conocimiento y los objetivos de las organizaciones. Así, mientras que las organizaciones integradoras y conservadoras realizan análisis descriptivos, basando la mayor parte de su diagnóstico en la desagregación de datos, las organizaciones transformadoras recurren más a menudo a herramientas que les ayuden a comprender las relaciones de género y las diferenciadas necesidades de mujeres y hombres. Asimismo, son las que consideran importante analizar el mapa organizativo de la comunidad de intervención.

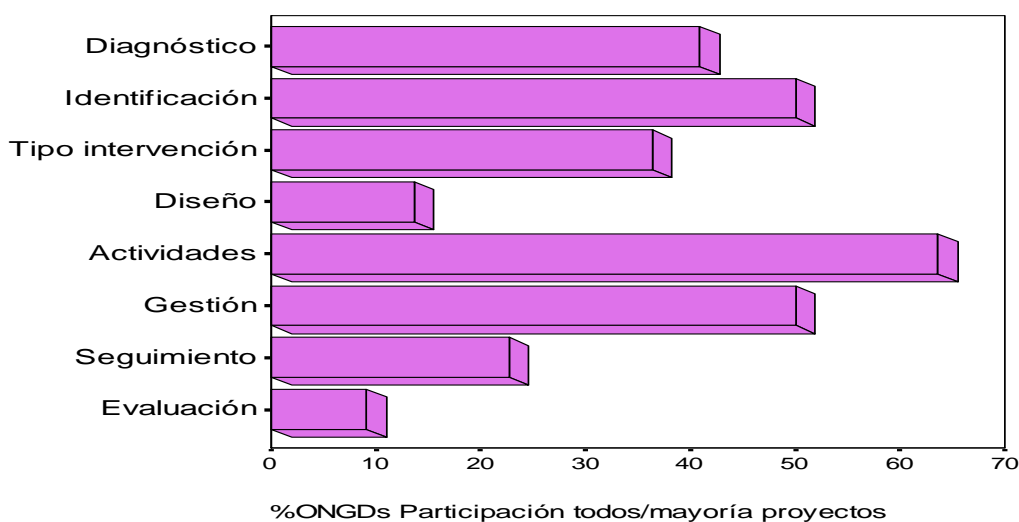
Cuadro 31: Tipos de análisis de la realidad en la fase de diagnóstico



Como hemos comentado previamente, para desarrollar una planificación sensible al género debemos, además de realizar un análisis de género, promover la participación plena de la población en general, así como de las mujeres de manera específica, con objeto de mejorar su condición y posición respecto a los hombres de su comunidad.

En general, a pesar de la importancia concedida por las ONGDs a la **participación de las mujeres beneficiarias**, analizada en el capítulo relativo al ideario, analizando de manera más detallada la frecuencia de ésta en cada una de las distintas fases del ciclo de un proyecto, nos encontramos con que el grado de importancia disminuye ostensiblemente, aunque de manera diferenciada dependiendo de la actividad o fase en la que nos situemos. Es decir, la participación "real" de las mujeres beneficiarias se centra, para la mayoría de ONGDs, en tareas concretas relativas a la ejecución y participación de actividades, y en la identificación de problemas y necesidades.

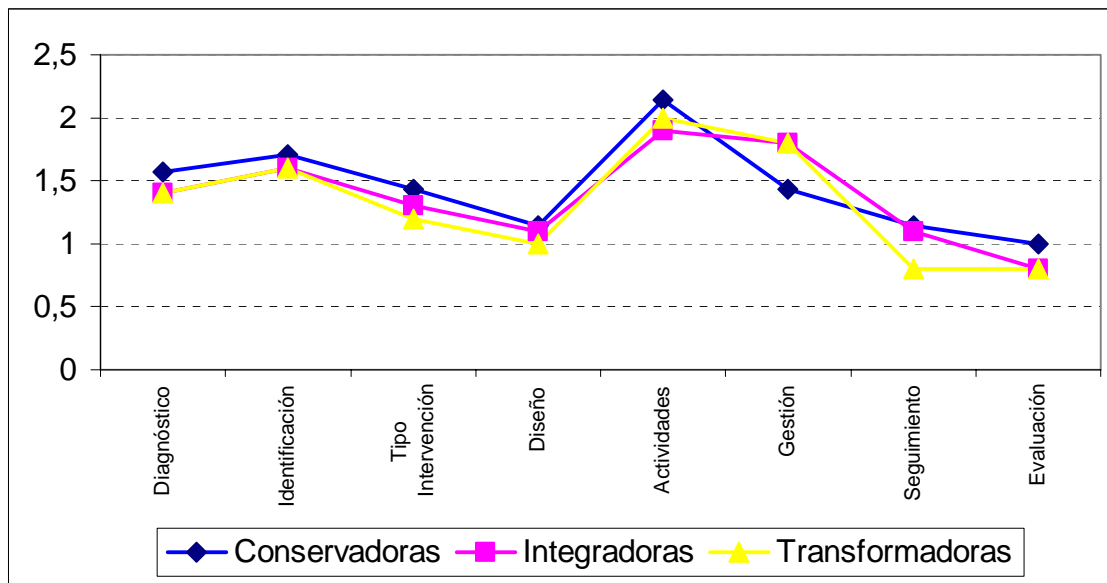
Cuadro 32: Porcentaje de ONGDs que dicen que las mujeres participan habitualmente en las distintas fases de los proyectos



Los datos muestran cómo las mujeres beneficiarias son, de manera general, “instrumentalizadas”, esto es, consideradas como un medio o recurso donde su conocimiento del entorno y su disposición al trabajo comunitario son valorados, reconocidos y tenidos en cuenta por las ONGDs. Todo ello no implica, en ningún caso, el reconocimiento de su “saber-hacer” y sus capacidades, dado que no tienen el mismo espacio de participación, y, por ende, poder de decisión en áreas tan decisivas como la selección del tipo de intervención, el diseño, el seguimiento y la evaluación del impacto y, por tanto, no llegan nunca a tomar el control de las intervenciones realizadas, con lo que el nivel de “empoderamiento” que pueden adquirir de estas intervenciones es limitado.

De hecho, es de resaltar que para el 23% de las ONGDs analizadas, las mujeres no participan nunca ni en el seguimiento ni en la evaluación de los proyectos.

Cuadro 33: Participación media de mujeres beneficiarias en las diversas fases de un proyecto.



Curiosamente, no parecen existir diferencias en la participación de las mujeres beneficiarias dependiendo de la mayor o menor sensibilidad al género de las ONGDs. Sin embargo, se perciben tendencias diferenciadas en la que las organizaciones conservadoras priorizan la participación de las mujeres en el diagnóstico, y su participación en las actividades desarrolladas de manera marcada. Mientras que las organizaciones más sensibles, las integradoras y transformadoras, conceden mayor importancia a la participación de las mujeres en la gestión de los proyectos. Por el contrario, las organizaciones transformadoras no parecen promover la participación de las mujeres beneficiarias en las fases de seguimiento ni evaluación, lo cual es un handicap en el control y retroalimentación del impacto del proyecto, que disminuye sus logros al objetivo del empoderamiento de la población en general, y las mujeres en particular.

Si la implementación del género no se asegura solamente con que las mujeres participen en una actividad desarrollada, sino que implica que tanto mujeres como hombres participen en la planificación, ejecución y evaluación del proyecto, de manera que la población fije sus prioridades, y el proyecto cubra

las necesidades diferenciadas de género, podemos concluir que esto no se logra en ninguna de las ONGDs analizadas.

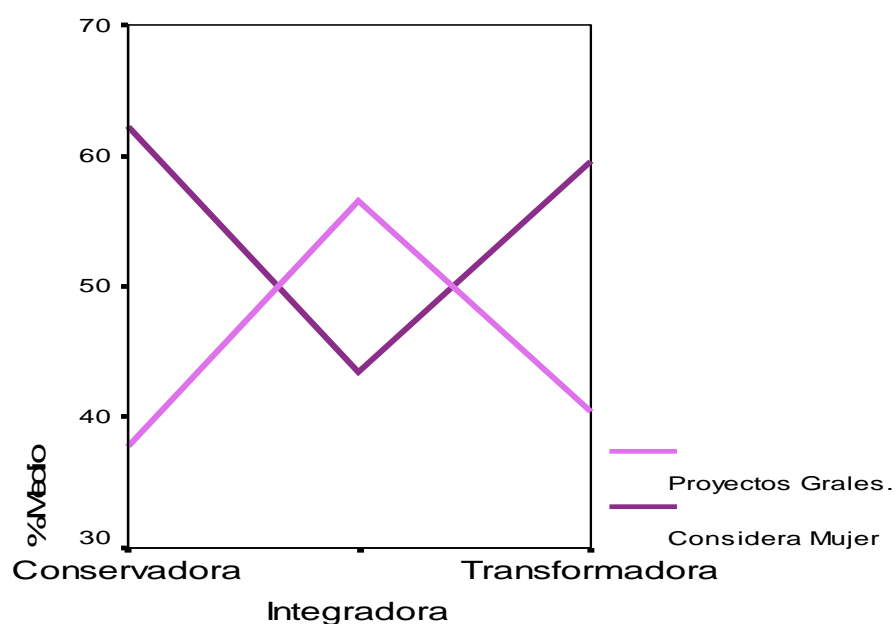
Análisis de los proyectos implementados por las ONGDs

Con objeto de analizar el tipo de proyectos implementados por las ONGDs, hemos recabado información relativa al año 2002, acerca del número de proyectos desarrollados desde las organizaciones ubicadas en Andalucía, cuántos de estos consideran al género, o en su defecto a las mujeres, y el presupuesto asignado a los mismos.

Prácticamente todas las ONGDs dicen realizar algún proyecto que considera a las mujeres de alguna manera. Sin embargo, una media de un 46% de los proyectos se dirige a población general o mixta sin tomar en cuenta a la mujer de forma diferenciada en ningún aspecto, sino que se la supone incluida en los objetivos y acciones. Este tipo de proyectos supone un 40,5% del presupuesto de las organizaciones.

Por otro lado, una media del 54% de los proyectos realizados toma de alguna forma en cuenta a la mujer, a los cuales se ha asignado un presupuesto medio que asciende al 55,5% del presupuesto total de cooperación.

Cuadro 34: Proyectos implementados según clasificación



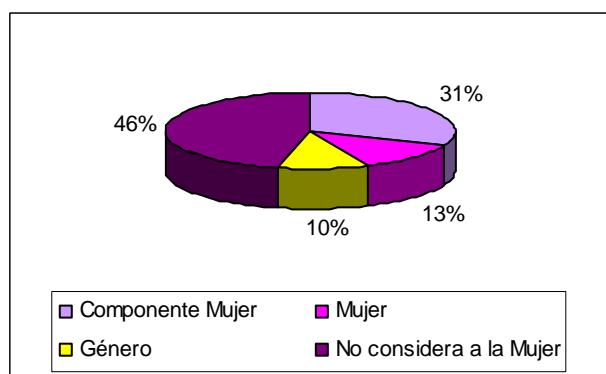
Brevemente, los proyectos que consideran a las mujeres pueden dividirse en diferentes tipos que se pueden resumir en:

- proyectos con *"componente mujer"*, dirigidos a la población general, pero con alguna actividad dirigida de manera específica a las mujeres;
- proyectos *"de mujeres"*, dirigidos de manera exclusiva a las mujeres;
- proyectos con *"perspectiva de género"*, que pretenden satisfacer las necesidades prácticas, al tiempo que dar respuesta a los intereses estratégicos de género, reconociendo la diversidad de géneros así como la heterogeneidad de las mujeres.

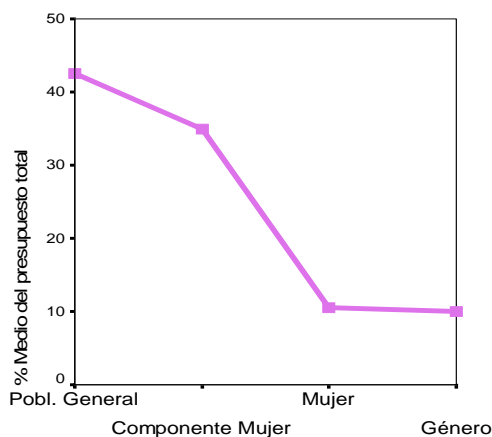
De los proyectos que consideran a las mujeres, los más comunes son los proyectos con *"componente mujer"*, que suponen el 31% de los proyectos implementados. Le siguen en frecuencia los proyectos que se dirigen hacia las mujeres de manera específica (13% de estos proyectos), y tan sólo un 10%

son proyectos propiamente de género, que corresponden a un 10% del presupuesto.

Cuadro 35: Tipo de proyectos Implementados por las ONGDs



Cuadro 36: Porcentaje Medio del Presupuesto de las ONGDs



Las organizaciones transformadoras son evidentemente, quienes desarrollan los proyectos de género, mientras que las integradoras y las conservadoras se centran en tener en cuenta a las mujeres e integrarlas a sus proyectos.

Las organizaciones transformadoras que desarrollan proyectos de género, esto es el 60% de ellas, muestran algunas peculiaridades que resultan interesantes. Prácticamente todos sus proyectos contemplan las diferencias de género, aunque puedan tomar carices diferentes y destinan numerosos recursos económicos a su ejecución. Como media, el 90% de sus proyectos, son proyectos de género suponiendo una media del 80% de su presupuesto de cooperación, un 4,5% de los proyectos tienen "componente mujer", un 4% son proyectos mixtos y un 1,5% de los mismos son proyectos dirigidos exclusivamente a las mujeres.

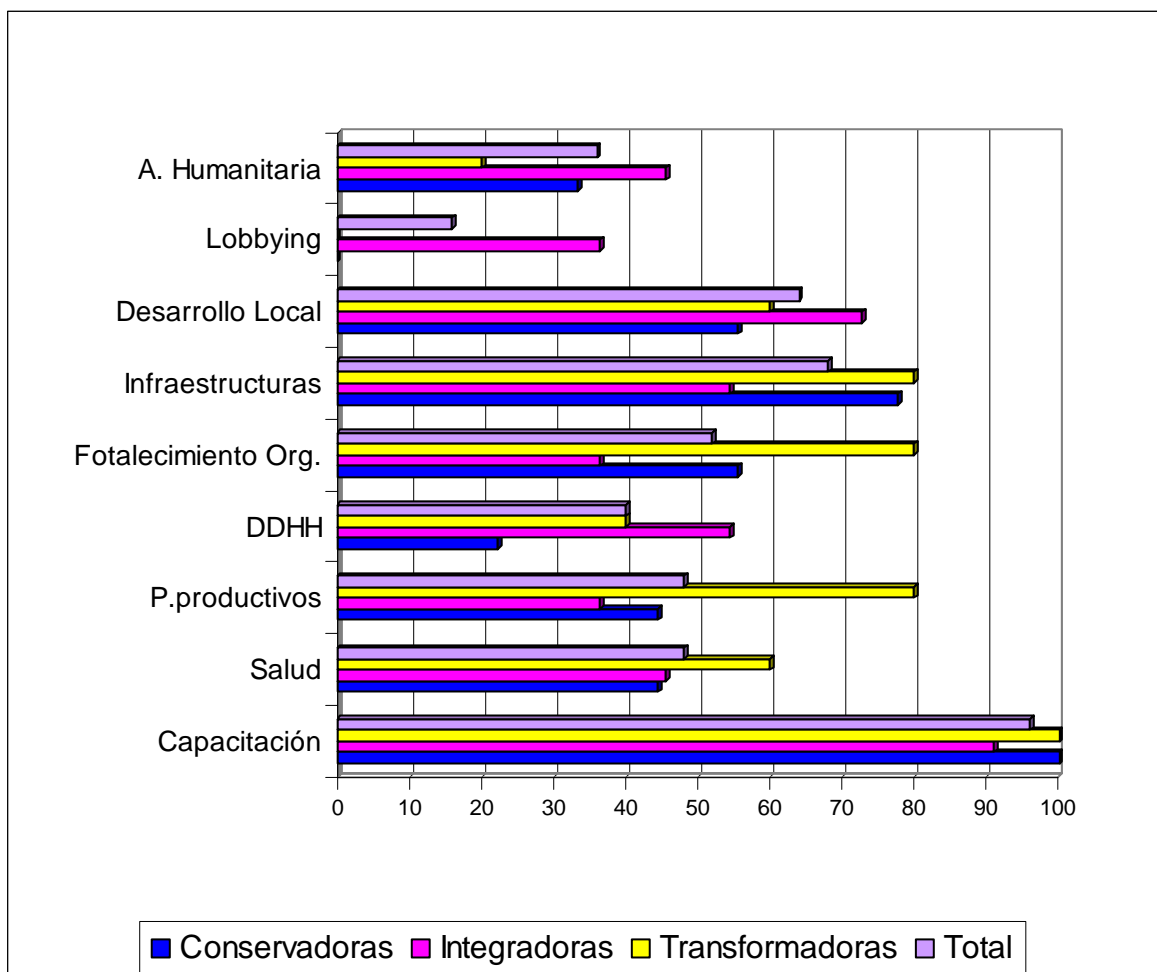
El sector de intervención principal para el 96% de las ONGDs analizadas es la promoción de la educación y la formación. La infraestructura y el desarrollo local son también sectores importantes para un 65% de las organizaciones,

mientras que un 50% de las mismas se centran en áreas relacionadas con la salud, los proyectos productivos y el fortalecimiento del tejido social. Por el contrario, la denuncia y la presión política son desarrolladas de manera minoritaria por el 15% de las ONGDs.

Aunque las organizaciones parecen coincidir en que la capacitación es el sector de trabajo principal, podemos percibir algunas diferencias en otros aspectos dependiendo de la clasificación a la que pertenecen las organizaciones.

De esta manera, mientras que las organizaciones conservadoras centran de manera especial su trabajo en las infraestructuras, las integradoras trabajan más en desarrollo integral y derechos humanos, y las transformadoras parecen decantarse más hacia los proyectos productivos, el fortalecimiento del tejido social y las infraestructuras.

Cuadro 37: Sector de intervención según clasificación

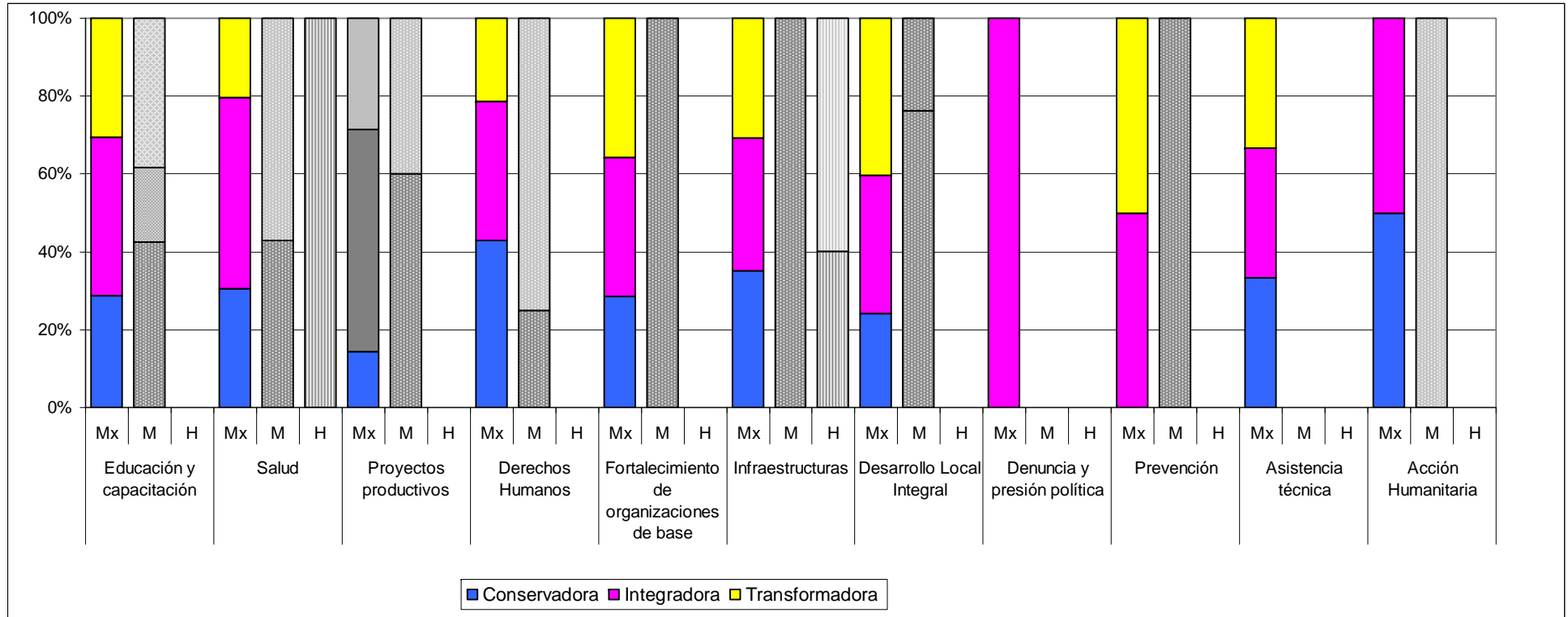


Es de resaltar que la mayoría de las intervenciones sectoriales se dirigen a la población general. Sin embargo, en algunos sectores se prioriza a las mujeres y si profundizamos en el análisis de los sectores podemos encontrar algunas diferencias.

De esta manera, los sectores dónde se incorpora con más frecuencia a las mujeres son la capacitación, la salud y los proyectos destinados a la generación de ingresos, siendo las organizaciones conservadoras y transformadoras las que marcan la diferencia dirigiendo sus acciones a las mujeres más a menudo que las integradoras, aunque sus estrategias y objetivos son diferentes.

Debemos resaltar que el sector infraestructuras sigue siendo un sector donde se trabaja mayoritariamente con la población general, o considerando tan sólo a los hombres, de manera que las mujeres apenas participan en las acciones dirigidas a este sector. Asimismo, la acción humanitaria y las intervenciones de emergencia están dirigidas mayoritariamente a la población general, a pesar de que la mayoría del grupo se mostrara de acuerdo con la idea de que en cualquier situación, por grave que fuera, había que tener en cuenta el género.

Cuadro 38: Proporción de ONGDs según clasificación en los diversos sectores y tipo de población beneficiaria.



Poblaciones beneficiarias:

Mx= Mixto

M= Mujeres

H= Hombres

El principal grupo poblacional a los que se dirigen las acciones de las ONGDs son “infancia y familia”, siendo el grupo al que el 76% de las organizaciones dirigen sus acciones, y significativamente es el único grupo poblacional en el que encontramos que se trabaje más con mujeres de manera específica, mientras que los demás grupos suelen ser intervenciones de tipo mixto. Un 72% de las organizaciones trabaja con población en extrema pobreza mientras que un 56% de organizaciones trabajan con jóvenes, y población general, y un 52% con población indígena.

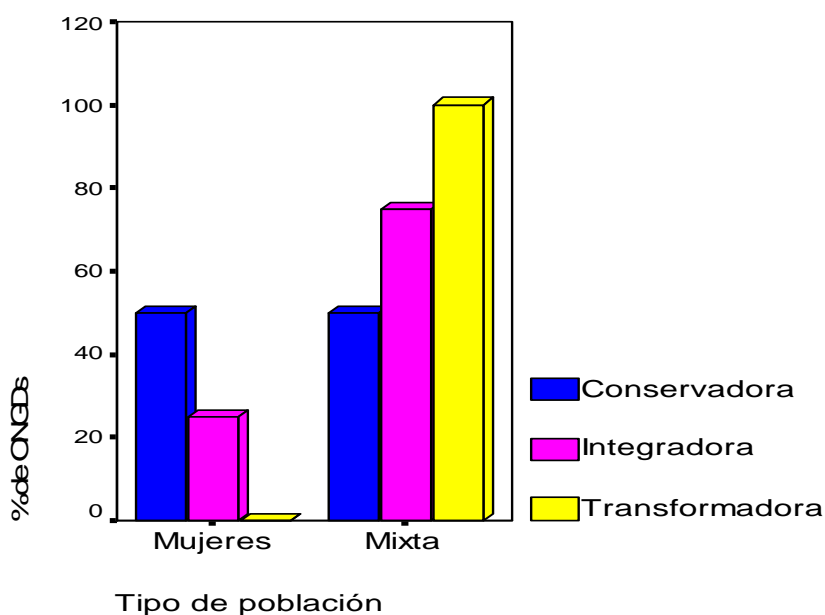
El hecho de trabajar con mujeres no supone automáticamente que se está desarrollando un proyecto de género y, por el contrario, un proyecto que tiene en cuenta el género puede trabajar con población mixta e incluso, sólo con varones. Sin embargo, si en este tipo de proyectos no se realiza un análisis de género se corre el riesgo de invisibilizar a las mujeres en el conjunto de la población, y por supuesto, eso significa que tampoco se realiza un impacto de género de los resultados de la acción.

Lo que hace que un proyecto tenga un componente de género es que tiene en cuenta las diferenciadas relaciones y roles de género con objeto de identificar y dar respuesta a las distintas necesidades de mujeres y hombres de una comunidad o grupo concreto. Estos proyectos además, tienen como objetivo final modificar las desigualdades y el logro de relaciones más justas y equitativas de manera que toda la población participe y se beneficie de los procesos de desarrollo. Esto es, hablamos de empoderar a la población y a los grupos beneficiarios de nuestras acciones.

Debido a la especial relevancia y la importancia que tienen, no sólo por el volumen de trabajo que suponen sino por su relevancia estratégica en lo referente a las mujeres y al género, vamos a dedicar especial atención a los dos principales grupos poblacionales de las acciones de las ONGDs analizadas, profundizando en l@s receptores específic@s.

Infancia y familia ha sido un sector donde se traducen de manera crucial y determinante los roles de género. Tradicionalmente, el cuidado de la familia y de los menores ha sido el espacio reservado a las mujeres, mientras el espacio público quedaba reservado a los hombres. Observamos que mientras las organizaciones conservadoras realizan con frecuencia sus proyectos dirigidos específicamente a mujeres en esta área (50% del total que trabaja con este sector poblacional), manteniendo la división de género tradicional, las organizaciones transformadoras, precisamente en éste área, optan por trabajar con poblaciones mixtas, esto es, incluyendo a los varones, lo cual puede ser entendido como un intento de introducir a los varones en las responsabilidades tradicionalmente femeninas.

Cuadro 39: Intervención en Infancia y Familia según tipo de población a la que se dirige



Cuando se trabaja con población empobrecida, la tendencia se invierte, trabajando las conservadoras e integradoras preferentemente con población general (un 86% de ellas), mientras que en las transformadoras es más frecuente que opten por promocionar a estas mujeres (el 50% de ellas), dado

que las mujeres constituyen los sectores más pobres dentro de la población pobre general, en un proceso de vulnerabilización que afecta de manera negativa a las mujeres y que ha venido a conocerse como la “feminización de la pobreza”.

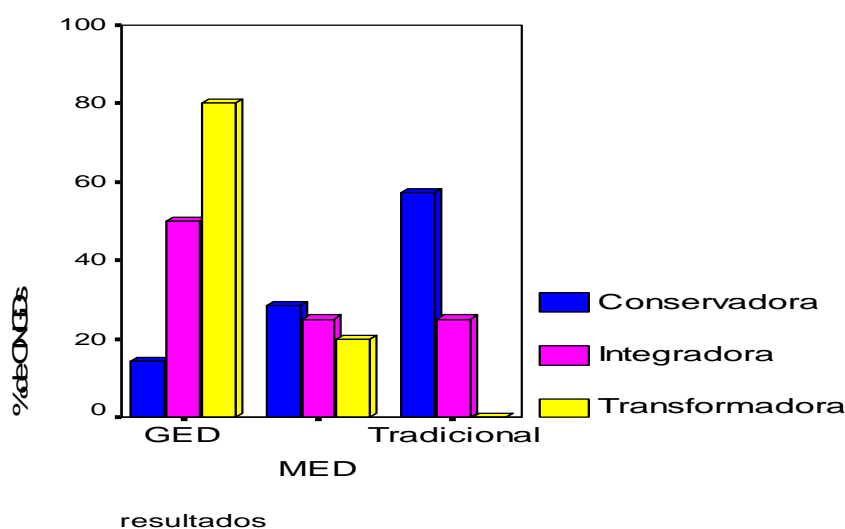
Por tanto y como vemos, no sólo se trata de dirigir acciones hacia las mujeres, sino que la estrategia y los criterios que guían la acción, tendrán unos objetivos y resultados diferentes. Aunque el riesgo de no tomar en cuenta a las mujeres y, además, no tener una estrategia de género, es su invisibilización.

Los **resultados alcanzados** por las organizaciones conservadoras están ligados de manera principal a la mejora del bienestar familiar y a la satisfacción de las necesidades prácticas de las mujeres, resultados en general de tipo más tradicional.

Las organizaciones integradoras se encuentran más divididas y obtienen tanto resultados MED como GED, y aunque también pretenden mejorar el bienestar familiar, también logran, a su vez, mejorar el acceso a recursos y la promoción de la organización y el tejido asociativo de las mujeres.

Por otro lado, las organizaciones transformadoras a través de sus proyectos dicen consiguen incrementar el acceso de las mujeres a los recursos comunitarios, así como el fortalecimiento de sus capacidades para afrontar los cambios y su promoción dentro de sus comunidades, resultados de tipo GED, derivados de sus intervenciones en el área productiva y de movimiento social.

Cuadro 40: Resultados obtenidos de las intervenciones, según tipo de organización



Ninguna organización ha respondido que ha conseguido modificar las desigualdades entre mujeres y hombres, lo que da imagen de la dificultad a la hora de introducir cambios estructurales sostenibles.

B. Educación al Desarrollo (E.D)

Las ONGDs destinan aproximadamente una media del 20% de su presupuesto a la Educación para el Desarrollo y la Sensibilización. Y, a pesar de que un 47% de las organizaciones contrata personal para esta área, es un área muy impregnada por el voluntariado y, como hemos visto, prioritariamente feminizada.

Encontramos que los menores y jóvenes son los principales receptores de las acciones (79%), así como el profesorado (58%). De hecho, el 80% de las organizaciones trabaja en el ámbito escolar y realizan en él gran parte de sus acciones de sensibilización. Otro 68% dirige sus acciones al público general, mediante campañas de sensibilización.

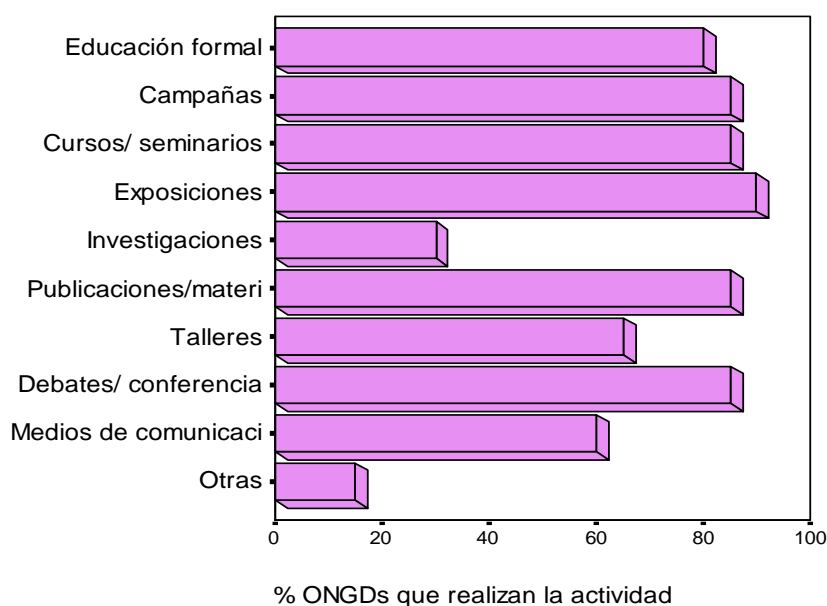
Otro grupo importante de las actividades de ED lo conforman los talleres de formación dirigidos al voluntariado (68%).

Las acciones dirigidas a las mujeres y otras ONGDs son menos frecuentes, por lo general, siendo las organizaciones transformadoras las que más acciones de ED dirigen a estos sectores de población, mientras que las integradoras se dirigen algo más a las instituciones públicas.

Las actividades son múltiples, siendo habitual simultanear diversas actividades, que se concretan principalmente en exposiciones temáticas, campañas, cursos y seminarios, conferencias, publicación de materiales, etc; junto con aquellas intervenciones dirigidas a la educación formal.

Se confirma nuevamente que la investigación es un área olvidada de las ONGDs, aunque las transformadoras son las organizaciones que más tienden a desarrollar este tipo de acciones, junto con la elaboración de materiales y publicaciones.

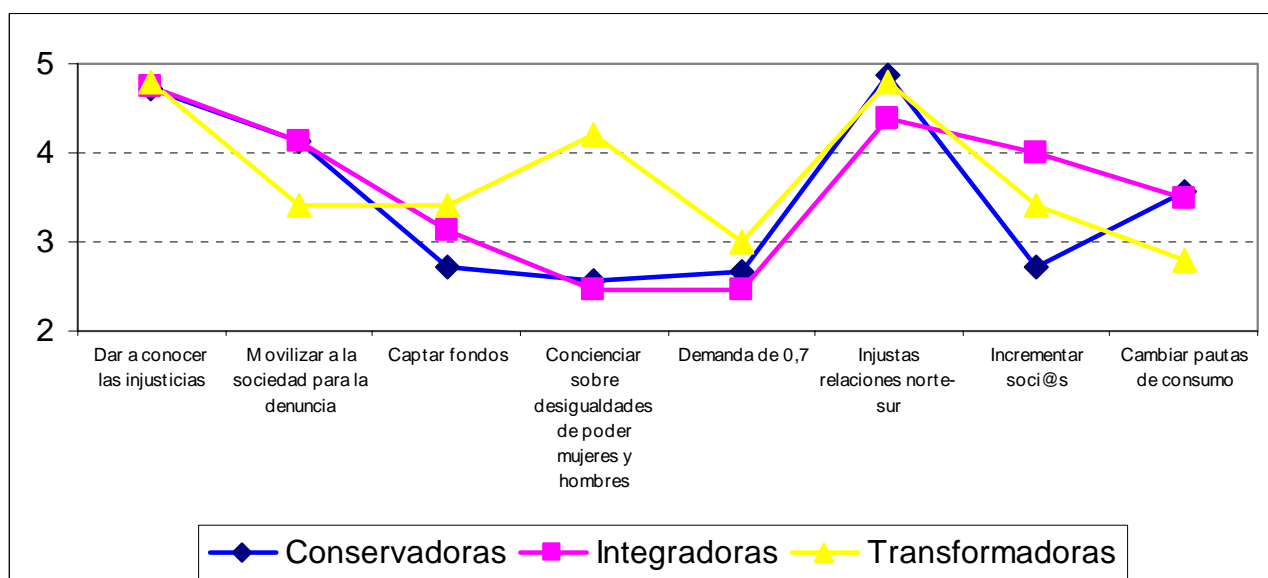
Cuadro 41: Actividades de ED desarrolladas



Los valores que se promueven en las acciones son, por orden de importancia, “dar a conocer las injusticias que ocurren en el Tercer Mundo”, y “sensibilizar sobre las injustas relaciones Norte/Sur”, y en tercer lugar “movilizar a la sociedad para que denuncie la situación que sufren los países pobres”, siendo coherente con los valores que promueve el Código de Conducta de la CAONGD. Entre el 70% y el 100% de las organizaciones estiman que estos valores son importantes o muy importantes.

Sin embargo y de manera general, no priorizan las desigualdades de género de la misma manera y le otorgan una importancia media, contradiciendo al susodicho Código que afirma explícitamente que las ONGDs tienen como principio “una voluntad de cambio o de transformación social, participando activamente en la mejora de la sociedad mediante propuestas favorecedoras de unas relaciones Norte-Sur más justas y equitativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres como parte inherente e indispensable del proceso de desarrollo.”

Cuadro 42: Importancia media de los valores de la Educación al Desarrollo según clasificación.

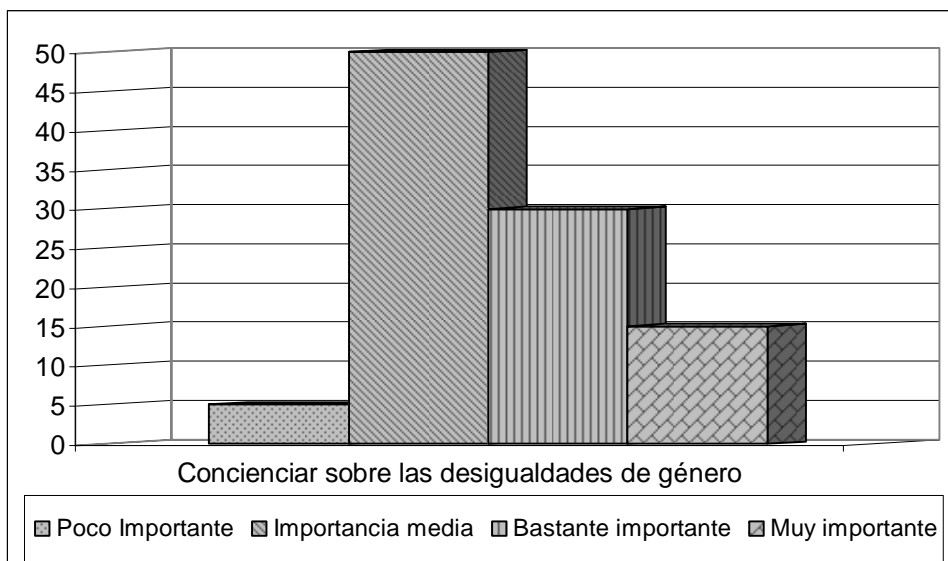


Otros valores como captar socios, o cambiar las pautas de consumo, presionar para que se destine el 0´7 a cooperación, o captar fondos, se les concede asimismo una importancia media.

La diferencia con estos posicionamientos estriba en el grado de consenso, es decir, en estos valores las discrepancias son grandes, y la muestra se divide de forma polarizada en los extremos. Por ejemplo, en la importancia concedida a la captación de fondos en sus acciones de sensibilización, un 30% de las ONGDs opina que no es nada importante frente a otro 30% que lo considera muy importante. En el uso de las campañas de sensibilización como medio de aumentar el número de socios muestra también un 20% de ONGDs en contra y un 40% a favor.

Por el contrario, cuando se les pregunta acerca de la importancia concedida a la concientización de las desigualdades de género en sus campañas, existe un consenso claro y mayoritario. Tan sólo un 15% de las ONGDs lo consideran muy importante frente a un 50% de las mismas que le conceden una importancia media. Entendemos que este hecho puede tener una doble lectura. Por un lado, que el discurso de la incorporación de las desigualdades de género en las campañas de ED ha calado a nivel formal, dado que tan sólo un 5% de las ONGDs afirman no concederle ninguna importancia. Sin embargo, consideramos que este hecho puede, por otra parte, correr el riesgo de ocultar una desidia institucional por la forma en que se distribuye la puntuación. Esta concentración en las puntuaciones medias, nos hace suponer que a pesar de la interiorización formal en el discurso, la tendencia real es a una invisibilización de este mensaje en las acciones de ED y sensibilización.

Cuadro 43: Distribución del grado de importancia concedido al objetivo de Concienciar sobre las desigualdades de género en la ED

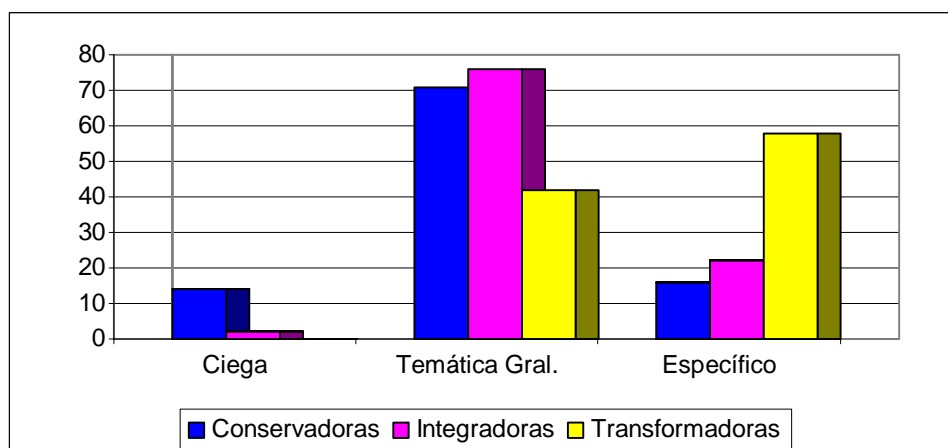


Son las organizaciones transformadoras las que muestran una mayor sensibilidad hacia la necesidad de destacar en sus actividades de ED la sensibilización sobre la desigualdad de poder existente entre mujeres y hombres.

Lo más habitual es invisibilizar a las mujeres en los mensajes de ED, puesto que consideramos que integrar a las mujeres dentro de una temática amplia que engloba a toda la población en general, corre el grave peligro de diluir la situación específica de las mujeres y las diferencias existentes entre ambos sexos.

Más específicamente, de cada 7 actividades realizadas por las ONGDs podemos decir que al menos una es ciega a la mujer, 4 lo tienen incorporado a la temática general, y 2 están diseñadas para dar a conocer de manera específica la situación de la mujer. Esta tendencia general, sin embargo, muestra una clara diferencia según el tipo de organizaciones, como podemos apreciar en el cuadro siguiente.

Cuadro 44: Proporción media de actividades ED según tipo de ONGD.

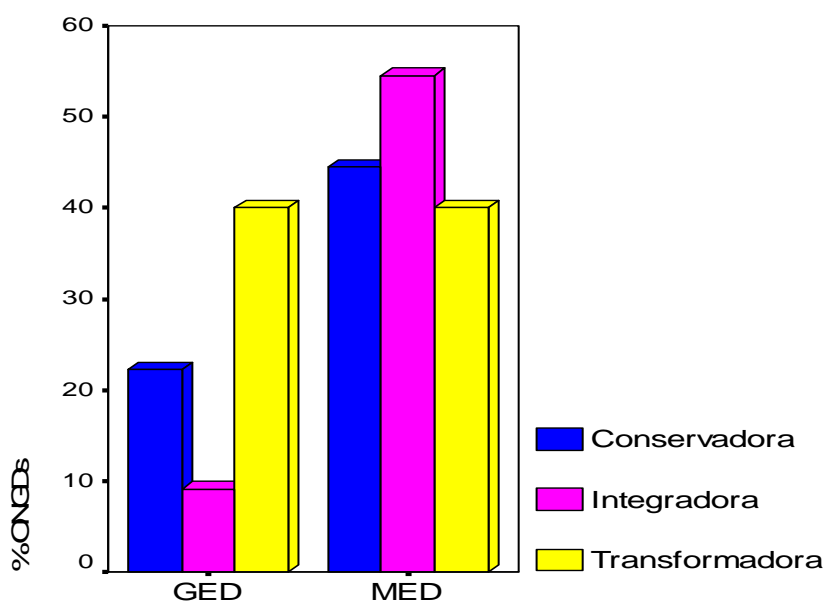


De esta manera, las organizaciones transformadoras son las que tienen por objeto visibilizar la situación de las mujeres, mientras que las integradoras y las conservadoras recurren a estas acciones en menor proporción, limitándose mayormente a que la problemática de las mujeres esté incorporada en la temática general.

Respecto al **objetivo** de estas actividades y campañas, no podemos determinar diferencias significativas entre estas tres categorías en cómo muestran a las mujeres en sus campañas y actividades de ED a causa de las escasas respuestas obtenidas. Aunque se aprecian algunas matizaciones diferenciadas.

Así, las organizaciones transformadoras, aunque muestran una variedad de objetivos, no destacan a la mujer en su rol tradicional como responsable del sostenimiento familiar, sino que optan por visibilizar las aportaciones que estas realizan al desarrollo y su participación en organizaciones.

Cuadro 45: Imagen de las mujeres en las acciones de ED de las ONGDs



Por el contrario, son las organizaciones conservadoras e integradoras las que resaltan, principalmente, el papel de las mujeres en sus roles tradicionales, en el sostenimiento de sus hogares y comunidades, al tiempo que dicen poner de relieve que las mujeres luchan, junto a los hombres, por mejorar sus sociedades. Estas organizaciones, también dicen mostrar la subordinación de las mujeres, sin embargo ya hemos apreciado anteriormente la escasa importancia que le dan a este aspecto, lo que muestra una contradicción y creemos que se trata nuevamente de una percepción sobreestimada de sí mismas y las acciones que realizan, porque difícilmente una ONGD puede plasmar en sus acciones un posicionamiento que no valora como importante.

Consideramos, por el contrario, que las organizaciones transformadoras se enfrentan al reto de plasmar en sus acciones sus convicciones sensibles al género. De los datos deducimos que, o bien se muestran muy críticas con sus resultados obtenidos, o efectivamente, son conscientes de la discrepancia entre sus posicionamientos y los resultados que por el momento obtienen.

V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

En este apartado queremos ofrecer a las ONGDs algunos elementos clave que ayuden a integrar el género dentro de nuestras organizaciones y programas, así como aprender de otras experiencias para poder construir y mejorar estrategias para la integración de la perspectiva de género en todos los sectores y a nivel organizativo.

Durante las últimas décadas hemos asistido a la generalización del discurso de género y la asunción de la necesidad de incorporar la equidad de género en el Desarrollo por parte de todos los actores del desarrollo.

Las ONGDs, se benefician y son influidas por el contexto favorable hacia el género existente en la actualidad. Existen actualmente numerosos recursos que favorecen la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones, desde instrumentos políticos, herramientas metodológicas y material específico, espacios de reflexión o grupos de género, redes de organizaciones sensibilizadas, formación especializada, etc.

Parece obvio, que el discurso del género se encuentra generalizado, y apenas encuentra una abierta oposición, asimismo se constata un interés y buena disposición en las organizaciones por ir adaptando esta perspectiva en su trabajo. Se han realizado esfuerzos considerables y se han dado algunos avances innegables y el compromiso nos hace tener una expectativa positiva en cuanto al futuro. Sin embargo, y en el momento presente, mucho nos tememos que esa pretendida integración del género en la mayoría de las ONGDs, durante este proceso de institucionalización y aplicación del discurso teórico (nivel de ideario) a niveles prácticos y reales, se va invisibilizando y diluyendo.

Los datos muestran que estamos lejos de haber conseguido institucionalizar el género en nuestra práctica diaria, a pesar del consenso generalizado sobre el discurso.

El proceso de integración del género en la gestión de las ONGDs encuentra numerosas limitaciones. Estas limitaciones guardan un paralelismo con lo que ocurre en el contexto institucional, replicándose en su seno los obstáculos y contradicciones expresados en ese nivel, lo que da idea de la dificultad real para implementar este enfoque. Hay ciertos aspectos del género que parecen haber calado entre las ONGDs, pero no así los principios y supuestos en los que se basa el paradigma del género resultando en la confusión y dificultad de su implementación en la práctica.

El estudio ha identificado 2 limitaciones fundamentales en la integración del género: el escaso conocimiento y comprensión de la estrategia y la política de género a todos los niveles; y el escaso apoyo por parte de las organizaciones.

Vamos a desarrollar más específicamente algunos de los aspectos más relevantes que dificultan la integración de la perspectiva de género en las organizaciones, y en base a las conclusiones y resultados obtenidos, ofrecer algunas recomendaciones estratégicas que pretendan ofrecer elementos de reflexión para superar las debilidades y barreras a la inclusión del género en las estructuras, políticas y programas que puedan contribuir a una mejor integración de dicho enfoque.

A. Nivel Ideológico-Político de las ONGDs

El ámbito de la acción de las ONGDs se centra en el trabajo en el campo de la cooperación internacional y la educación para el desarrollo. Estas intervenciones de desarrollo pretenden transformar la realidad, esto es, *se actúa para cambiar* un aspecto de la realidad o su conjunto. Por tanto, no son acciones neutras, sino que se guían por una filosofía y una visión determinada, que conforman, como vimos, el "ideario" de las organizaciones. Hablamos, por tanto, de que pretendemos alcanzar una meta, un objetivo.

La Cooperación al Desarrollo debería, entonces, promover y apoyar cambios en las actitudes, estructuras y procedimientos, con el objetivo de reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, como parte inherente e indispensable del desarrollo.

En el estudio se ha puesto de manifiesto que la mayoría de las ONGDs se encuentran en proceso de incorporación de la perspectiva de género y que existe una voluntad de trabajar con un enfoque de género en el futuro.

Se pone de manifiesto que, aunque se reconoce el aspecto transformador de la perspectiva de género, sin embargo, en la práctica esta carga transformadora parece diluirse y quedar reducida a una herramienta de análisis de tipo descriptivo. La sensibilidad hacia los temas de género, aún siendo necesaria, no es suficiente para asegurar la implementación del enfoque, y necesita, además, de una firme voluntad transformadora por parte de los órganos directivos.

Asimismo, se observa la inexistencia de políticas de género. La mayoría de las organizaciones no han iniciado un proceso de definición de su política de género, aspecto central para favorecer la incorporación del enfoque, dado que las políticas ayudan a delinear estrategias y ofrecen un marco de acción, visibilizando el género dentro de la organización.

La inexistencia de una voluntad “política” institucional en las ONGDs afecta a:

- Escaso conocimiento del género. Confusión en torno a conceptos y estrategias. Dificultad para delinear diferencias entre enfoques.
- No priorizar la inclusión del género: no es importante.
- Se desvirtúa el género tratando de integrarlo de manera formal al discurso, sin asumirlo e ignorando sus implicaciones filosófico-políticas; es decir, que el género se añade a la política de la organización como una declaración de principios, sin adaptar las estructuras, ni las estrategias en su consecución.

- No existe una visión estratégica de las organizaciones y la implementación de los compromisos políticos rara vez van más allá de la inclusión formal de frases o palabras, generalmente relativas a las mujeres, en los textos.
- No plasmar y clarificar la política en lo relativo al género de las ONGDs, lo que les mantiene en una especie de limbo.
- El género tiene poca visibilidad y se encuentra marginalizada de las políticas y procedimientos y estrategias.

Por tanto, queremos proponer a las organizaciones las siguientes recomendaciones para ofrecer unas bases adecuadas para un proceso real de integración del género:

Recomendación 1: Es necesario abrir un proceso de discusión sobre el significado teórico y práctico de la incorporación del enfoque de género en el trabajo de las ONGDs y sus implicaciones. Esta concientización o proceso de sensibilización puede implementarse con personal experto experimentado, aunque en cualquier caso debe de ir acompañado de un proceso de debate y reflexión internos.

Recomendación 2: Fijar objetivos claros y una estrategia para la integración del género a través de una Política de Género o una Estrategia o Plan de Acción.

El lenguaje debe ser claro y concreto, para que los objetivos y la estrategia aparezcan claramente formulados junto con el enfoque de la organización. Esto ayuda a dar un mensaje claro de apoyo y sobre la importancia del género y la necesidad de realizar esfuerzos para su logro, al tiempo que se evitan las confusiones derivadas del uso de conceptos ambiguos.

Recomendación 3: Difusión de información, coordinación y comunicación. Esta formulación debe ser difundida entre todos los niveles organizativos y personal para que sea compartido por tod@s, incluyendo a las delegaciones territoriales,

para asegurar el compromiso y sostenibilidad. Además esto asegura un alto nivel de visibilidad. La información y materiales de referencia existentes ayudarán y apoyarán este proceso.

Recomendación 4: Participación e implicación en redes y espacios de género que sirvan a las organizaciones como espacios de clarificación e intercambio de sus experiencias. Un espacio adecuado sería el grupo de género de la Coordinadora Andaluza (CAONGD).

B. Nivel Organizativo

La experiencia a lo largo de estas décadas ha demostrado que para acometer esta apuesta es necesaria una fuerte y decidida voluntad institucional, adecuados recursos, apoyo a la formación, así como otras acciones complementarias para que cualquier incorporación de género sea efectiva.

Al mismo tiempo, esta visión debe necesariamente plasmarse en la estructura organizativa interna de las ONGDs y no tan sólo en su acción exterior, porque de manera coherente, una organización que no aplica en su interior una política sensible al género, difícilmente podrá implementar proyectos de género.

En este aspecto, se han detectado a lo largo del estudio algunos elementos que queremos destacar.

Por un lado, la participación y el acceso diferenciado de las mujeres a las ONGDs tanto por áreas como en los espacios de toma de decisiones, donde las mujeres tienden a participar en los espacios menos “prestigiosos” o con menos recursos y caso de acceder a cargos de dirección, en línea de continuidad con sus roles tradicionales. De hecho, una de las áreas en las que las ONGDs perciben una mayor integración es la Educación al Desarrollo, por lo que

parece que el criterio que guía su percepción está determinado por la presencia de mujeres en los recursos humanos y a alguna referencia a las mujeres en sus materiales.

El desequilibrio de género a nivel de altos cargos directivos y la falta de liderazgo y compromiso institucional hacia la equidad de género da negativos mensajes sobre la importancia de la incorporación del género a las estructuras y políticas, tanto a nivel de la institución como en la acción en terceros países. Existe una sensación general de que la integración del género no es una prioridad, sino más bien una opción personal "extra".

Por otro lado, el débil compromiso institucional hacia el género y los escasos incentivos al personal, se refleja en una escasa atención a la adecuada capacitación y formación del personal. Además no existe una formación regular y permanente sobre género, ni se valora la necesidad de que el personal posea conocimientos sobre género en el desarrollo.

El mecanismo principal de integración del género en las ONGDs son los grupos o personas sensibilizadas, que actúan como catalizadores de esta temática. La selección de puntos o expertas focales en grupos o áreas de género evidencia que existe algún esfuerzo por canalizar estas cuestiones. Pero, sin términos de referencia claros y definidos, y sin conocimiento específico o apoyo institucional su labor no será eficaz. La mayoría de estos puntos focales corren el riesgo de no encontrarse en una posición de influencia para fijar y gestionar las estrategias, programas o proyectos, tienen limitadas posibilidades para influir en los niveles de toma de decisión. Además no son consultados de forma regular.

La inexistencia de una voluntad institucional afecta a:

- Pensar que el género tiene que ver con las mujeres del Sur, sin considerar las implicaciones internas y personales e institucionales que ello conlleva.
- Escasa presencia del género en las estructuras internas de la ONGD.
- Escasa conciencia autocrítica hacia los espacios solidarios, no reconocimiento de que en estos espacios se replican las desigualdades sociales.
- Escasez de recursos dedicados a la implementación del género. Los recursos son insuficientes.
- La idea de que cualquiera puede gestionar el género sin valorizar y reconocer la necesidad de tener conocimientos específicos.
- Los temas de género tienen escasa visibilidad y status dentro de la organización: poca continuidad, escaso peso técnico, voluntariado, etc. Se encarga a personas sensibilizadas que de manera voluntaria y dedicando su esfuerzo y tiempo personales se brindan a ello, sin apenas contar con apoyo de la organización. Estos grupos suelen estar compuestos de mujeres, lo que supone una sobrecarga en sus tareas cotidianas sin un apoyo y reconocimiento institucional adecuado.
- Y, por tanto, el riesgo de guetización de los grupos de género es elevado. Todas están compuestas por mujeres, lo que lleva a la idea de que "es cosa de mujeres".

Una aceptación-integración del enfoque de género correcta implica cambios radicales en la planificación del desarrollo, así como de la estructura de las ONGDs. La inclusión del género en las ONGDs se trata de un proceso, complejo e incluso conflictivo. Se trata no tan sólo de un objetivo a conseguir, sino del camino que se sigue. Por todo ello, proponemos lo siguiente:

Recomendación 5: Fijar la institucionalización del género en la organización y asegurar una coordinación efectiva.

La creación de una estructura sólida, estable y visible para la integración del género ubicado a alto nivel es un requisito fundamental. Es necesario que esta estructura se ubique a un alto nivel para influir y ser visible en la política y práctica de la organización.

El más deseable es el modelo transversal, pero podemos sugerir un modelo mixto de transición en aquellos casos donde existen áreas focalizadas de género, donde estas áreas se responsabilicen de ir incorporando el género de una manera progresiva en el conjunto de la organización, con capacidad de potenciar otras áreas e influir en los niveles directivos. Esta estructura debe ser responsable de la coordinación y hacer respetar las líneas directrices, dinamizar el proceso y actuar como red o coordinador el proceso. Debe estar adecuadamente equipada de recursos (materiales y humanos) de forma estable para que sea eficaz.

Recomendación 6: Promover una adecuada formación a todos los niveles (sede central, delegaciones, todas las áreas...) tanto para la gestión de proyectos y programas como para incorporar el género en las estrategias, y políticas de la organización. Esta formación debe implicar no sólo conocimientos técnicos, sino actitudinales, tanto individuales y colectivas, para que sea eficaz.

El fortalecimiento de las capacidades y habilidades a través de la formación, la integración del género en los procedimientos, políticas y estrategias son cuestiones centrales. Es recomendable hacer un análisis de necesidades para identificar qué puestos requieren de un perfil específico y promover su capacitación, aunque lo deseable es que todo el personal cuente con conocimientos acerca del género.

Recomendación 7: Deben reconocerse y valorarse los conocimientos de género en el reclutamiento y promoción del personal.

C. Nivel de la Práctica

El género no es tan sólo una herramienta de análisis e interpretación sino una visión alternativa de transformación social que promueve procesos de desarrollo basados en la equidad, la participación y el respeto a los DDHH. Estos principios no suponen sólo el horizonte sino que conforman los elementos claves de la acción para llegar a esa meta.

La incorporación del género no significa hacer proyectos para las mujeres del Sur, sino movilizar de manera simultánea políticas y planes, recursos (materiales y humanos) y las capacidades organizativas en un proceso transformador.

Una planificación sensible al género deberá tener en cuenta en todas las fases del ciclo de un proyecto las diferenciadas necesidades de mujeres y hombres, para lo cual deberá utilizar herramientas sensibles al género, tanto conceptuales como técnicas.

En el presente estudio se han detectado algunas cuestiones que dificultan en la práctica la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación al desarrollo, que pasamos a comentar:

- Escaso conocimiento de los conceptos de género. A menudo la "integración de género" queda reducida o se confunde con "iguales oportunidades para mujeres y hombres". La "equidad de género" se confunde con la "no discriminación", y el "género" se confunde con "mujeres". Las acciones se centran mayoritariamente en las necesidades prácticas de las mujeres, en una cuestión de "familia", o relativo a un grupo poblacional denominado "mujeres vulnerables".

- El tratamiento de género, o en su defecto la inclusión de las mujeres, puede ser fuerte en algunos sectores sociales (como la infancia y familia, pobreza), pero marginal o inexistente en áreas concretas de la cooperación como las infraestructuras, asistencia técnica y las situaciones de crisis humanitarias. El género, o al menos trabajar con/para las mujeres, se desarrolla sobre todo en intervenciones en áreas de intervención de carácter social, (salud y educación principalmente), y fortalecimiento del tejido social. Sin embargo, los temas de género, o las mujeres, en otras áreas son ignoradas.
- La participación de las mujeres beneficiarias es, a menudo, “instrumentalizada”, quedando reducida a tareas de diagnóstico y de actividades, sin tomar el protagonismo y control de las intervenciones, constituyendo esto un handicap para el logro del “empoderamiento”.
- Las acciones se dirigen generalmente a población mixta o población general, y éstas, sin una adecuada planificación de género, invisibilizan a las mujeres.
- La visibilización y sensibilización sobre las desigualdades de género en las acciones de Educación al Desarrollo debería ser un aspecto prioritario y transversal, y no quedar reducida a alguna referencia puntual dentro de la temática general.

Para superar estas dificultades planteamos las siguientes recomendaciones:

Recomendación 8: Realizar un análisis crítico sobre los enfoques que guían los proyectos, priorizando aquellos proyectos que promuevan el acceso y control de las mujeres sobre los recursos del desarrollo y sus beneficios, así como dar respuesta a los intereses estratégicos de las mujeres.

Recomendación 9: Integración del género en los procedimientos y fases del proyecto (diagnóstico, formulación, seguimiento y evaluación).

El género no debe ser considerado como un criterio para la aprobación de proyectos, sino gestionarse y ser introducido de manera adecuada.

Recomendación 10: El uso de herramientas de género, tanto para la evaluación como para el seguimiento de los proyectos y la evaluación de sus impactos, asegurando que las estrategias de intervención no agraven las brechas entre mujeres y hombres, o supongan una sobrecarga.

Recomendación 11: Potenciar la participación de las mujeres en todas las etapas del proyecto, utilizando para ello procedimientos y metodologías adecuados que les permitan identificar sus necesidades prácticas y estratégicas y ejercer el control sobre sus procesos de desarrollo.

Recomendación 12: Incluir entre los objetivos de la educación al desarrollo la visibilización y concientización sobre las desigualdades de poder entre hombres y mujeres, sus causas y consecuencias, asegurando que la perspectiva de género esté presente en todas las acciones.

VI. ANEXO

ASPECTOS GENERALES DE LA ONGD

P.1. Nombre de la Organización:

P.2. Siglas:

P.3. Año de constitución:

P.4. Localización Sede Central:

P.5. Año constitución Delegación Andalucía:

P.6. Localización Delegación Andalucía:

a. Dirección Completa	
b. Persona Responsable	
c. Teléfono	
d. Fax	
e. Correo Electrónico	
f. Página Web	

P.7. Especifique en qué localidades, comunidades o países existen delegaciones de su organización:

a. En Andalucía	b. A nivel Nacional	c. A nivel Internacional
-----------------	---------------------	--------------------------

P.8. ¿Cuál es la forma jurídica de la ONGD?

a. Asociación	b. Fundación	c. Otra (especificar)
---------------	--------------	-----------------------

P.9. ¿A qué sector social está vinculada?

a. Confesional	e. Universitario
b. Empresarial	f. Organismos o Redes Internacionales.
c. Político /Sindical	g. Ninguno
d. Profesional	h. Otro sector (especificar)

P.10. ¿Puede indicarnos la composición de su órgano de dirección/ representación?

	HOMBRE	MUJER
a. President@		
b. Vicepresident@		
c. Tesorer@		
d. Secretari@		
e. Vocales (nº de Hombres y Mujeres)		
f. Portavoces (nº de Hombres y Mujeres)		

**CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SOBRE SUS ACTIVIDADES
CENTRÁNDOSE EXCLUSIVAMENTE EN SUS SEDES EN ANDALUCÍA**

P.11. ¿Puede decirnos cual es el número de socios de su organización en Andalucía?

P.12. ¿Cuál es el grado de dependencia/ autonomía de la(s) sede(s) local(es) en Andalucía con respecto a su sede central (sea asimismo andaluza o no)?

Valore de 1 a 5, siendo 1 "Nada autónoma" y 5 "Completamente autónoma"

	1	2	3	4	5
a. Diseño de proyectos.					
b. Gestión de proyectos.					
c. Búsqueda de financiación.					
d. Reclutamiento de recursos humanos.					
e. Elaboración de políticas organizativas.					
f. Elaboración de programas de acción.					
g. Participación en redes y /o plataformas.					
h. Elaboración de materiales de sensibilización, ED.					
i. Elaboración de informes de gestión.					
j. Relaciones con los socios /as.					
k. Otros que considere de interés:					

P.13. ¿Qué tipo de actividades desarrolla(n) la(s) sede(s) andaluza(s)?

a. Proyectos de Cooperación para el Desarrollo.		h. Presión política/ denuncia.	
b. Sensibilización y Educación para el Desarrollo		i. Redes.	
c. Emergencia.		j. Formación de voluntariado.	
d. Acción Humanitaria.		k. Investigación.	
e. Comercio justo.		l. Publicaciones/ Materiales.	
f. Cuarto Mundo y /o Acción Social.		m. Servicio de documentación.	
g. Envío cooperantes.		n. Otras áreas (especificar cuál).	

P.14. ¿Con qué frecuencia su(s) sede(s) en Andalucía realiza(n) los siguientes tipos de intervención en proyectos de cooperación internacional?

Siempre (s) Frecuentemente (f) Ocasionalmente (o) Nunca (n)

	s	f	o	n
a. Grandes programas realizados junto agencias, organismos internacionales y /o redes de ONGDs (consorcios)				
b. Macroproyectos (planes y programas de desarrollo)				
c. Proyectos Medianos				
d. Microproyectos				
e. Acción humanitaria /Emergencia				

P.15. ¿ En qué áreas geográficas realiza su(s) sede(s) en Andalucía proyectos de cooperación al desarrollo o de acción humanitaria?

a. Magreb.		f. Centroamérica y Caribe.	
b. África Subsahariana.		g. América del Sur.	
c. Oriente Medio.		h. Europa /Países del Este.	
d. Asia Continental.		i. Comunidad Autónoma Andaluza.	
e. Pacífico.		j. Otras (especificar).	
k. Exclusivamente en un país concreto (especificar).			

P.16. ¿A qué tipo de población están dirigidos mayoritariamente los proyectos de cooperación que realiza(n) su(s) sede(s) en Andalucía?

	Sólo hombres	Mayoría Hombres	Mayoría Mujeres	Sólo Mujeres	Ambos sexos
a. Población indígena.					
b. Infancia y familia.					
c. Población refugiada, desplazada y/o retornada					
d. Población marginal.					
e. Población en general.					
f. Juventud.					
g. Población en situación de extrema pobreza.					
h. Otros grupos (especificar).					

P.17. ¿En qué zonas realiza su organización más proyectos de desarrollo?

	Sólo Hombres	Mayoría Hombres	Mayoría Mujeres	Sólo Mujeres	Ambos
a. Rural.					
b. Urbana.					
c. Campos refugiados.					

P.18. ¿Cuál es el sector o sectores de intervención en los que su(s) sede(s) en Andalucía trabaja(n) más frecuentemente?

	Sólo Hombres	Mayoría Hombres	Mayoría Mujeres	Sólo Mujeres	Ambos
a. Educación y capacitación.					
b. Salud.					
c. Proyectos productivos.					
d. Derechos Humanos.					
e. Fortalecimiento de organizaciones de base.					
f. Infraestructura.					
g. Desarrollo local /desarrollo integral.					
h. Prevención.					
i. Denuncia y presión política.					
j. Asistencia técnica.					
k. Ayuda Humanitaria.					
l. Otros (especificar cuáles).					

P.19. ¿Cuántas personas colaboran activamente en la(s) sede(s) en Andalucía y en qué áreas?

Especifique número de personas que trabajan en el área y si es personal contratado o voluntario, hombre o mujer. En caso de que una persona desarrolle tareas en varias áreas, contabilícela exclusivamente en su función principal, de modo que el total de personal contratado coincida con el que efectivamente mantiene una relación laboral con la organización y el personal voluntario con el número de efectivos reales.

	CONTRATADO		VOLUNTARIO	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
a. Coordinación General				
b. Área de Educación y Sensibilización				
c. Área de Proyectos de Cooperación				
d. Área de Acción Humanitaria				
e. Cuarto Mundo/ Acción Social				
f. Expatriado /as-Cooperantes en el terreno				
g. Formación y gestión del voluntariado				
h. Administración/ Contabilidad				
i. Secretaría				
j. Biblioteca/ Documentación				
k. Publicaciones/ Medios de comunicación				
l. Limpieza /Mantenimiento				
ll. Otras (especificar cuál)				
TOTAL				

P.20. ¿Dónde obtienen los fondos para financiar las actividades y proyectos que se realizan desde Andalucía?

a. Ayuntamientos		f. Organismos Internacionales No Gubernamentales	
b. Diputaciones		g. Ventas /Campañas	
c. Junta Andalucía		h. Cuotas /Donaciones	
d. Gobierno español (SECIPI, AECI, Instituto de la Mujer, etc.)		i. Empresas privadas	
e. Unión Europea		j. Otras fuentes (especificar cuáles)	

P.21. ¿Aproximadamente qué porcentaje de fondos gestionados desde Andalucía, se destinan a las siguientes áreas?

	%		%
a. Captación de fondos		e. Proyectos de Cooperación al Desarrollo	
b. Gastos administrativos		f. Proyectos de Educ y Sensibiliz	
c. Ayuda de Emergencia		g. Acción social y/o Cuarto Mundo (proyectos de intervención social en Andalucía)	
d. Acción Humanitaria		Otros (especificar)	

GENERO Y COOPERACIÓN

P.22. ¿Su organización tiene conocimiento o ha oído hablar de la “perspectiva” o “enfoque de género”?

a. SÍ (continúa P.23.)		b. NO (pasa a P. 47 pinche el número)
------------------------	--	--

P.23. ¿Qué entiende por perspectiva o enfoque de género?. Máximo 10 líneas

P.24. ¿Qué criterio adopta su organización para atender las necesidades de las mujeres y promover su participación en los proyectos de desarrollo?

Elegir UNA, la que más se aproxime a la práctica de su organización en su momento actual en la primera columna y aquella a la que consideren que su organización debería aproximarse en el futuro en la segunda columna.

	Presente	Futuro
a. Las mujeres son las principales responsables de la salud, educación y bienestar de sus hijos e hijas. Al satisfacer estas necesidades de las mujeres nuestra organización contribuye al bienestar de las familias y, por tanto, al desarrollo.		
b. Las mujeres necesitan mayores cuotas de poder, tanto en sus familias como en sus comunidades. Al posibilitarles el acceso de los recursos productivos, la participación en la toma de decisiones y en los puestos de poder político, contribuimos al desarrollo.		
c. Las mujeres sufren cuando sus familias y sus comunidades no tienen acceso a servicios básicos. Al promover proyectos comunitarios contribuimos a satisfacer necesidades de las mujeres y a lograr el desarrollo.		
d. Las mujeres necesitan obtener ingresos para cubrir las necesidades básicas de sus familias. Al proporcionarles recursos materiales para que desarrollen proyectos productivos, les ayudamos a que saquen a sus familias de la pobreza.		
e. Las mujeres necesitan mayor poder en todos los ámbitos de su vida. Al facilitar el acceso y control de los recursos, la movilización y presión política del movimiento de mujeres, contribuimos a su protagonismo para impulsar cambios en las situaciones en las que viven y por tanto al desarrollo.		
f. Las mujeres son agentes económicos y productivos de la comunidad, garantía de la socialización de los bienes y fieles cumplidoras de los acuerdos o acciones en los que se comprometen. Al promover proyectos comunitarios en los que ellas aportan su trabajo voluntario, contribuimos a satisfacer necesidades de las mujeres y a lograr el desarrollo.		

P.25. A criterio de su organización, la perspectiva de género es:

Elegir UNA opción.

a. Una forma de conocer la realidad de una población	
b. Una herramienta técnica para la intervención	
c. Una visión política de transformación de la sociedad.	
d. Un requisito de los donantes para la elaboración de los proyectos.	
e. Una forma de favorecer la participación de las mujeres.	
f. Una idea que está de moda y no aporta nada nuevo al desarrollo.	
g. Una posición que favorece el conflicto al dividir los intereses de una comunidad entre hombres y mujeres	
h. Otras (especificar)	

P.26. Valore el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

Muy de acuerdo (MA)

Bastante de acuerdo (BA)

Poco de acuerdo (PA)

Nada de acuerdo (NA)

	MA	BA	PA	NA
a. Un proyecto de desarrollo que beneficia a la comunidad, beneficia también a las mujeres.				
b. La situación de las mujeres no puede cambiar sin involucrar a los hombres en las acciones dirigidas a ellas.				
c. Cuando una situación es grave, no se puede perder el tiempo pensando en temas de género.				
d. Todos los aspectos del desarrollo afectan de forma diferente a hombres y mujeres. Por lo tanto, es necesario analizar en cada aspecto del trabajo su impacto diferenciado en mujeres y hombres.				
e. No se necesita formación específica previa en mujer y desarrollo para entender e integrar los intereses de las mujeres.				
f. En todas las sociedades, las mujeres están subordinadas a los hombres. El objetivo del desarrollo debe ser eliminar la desigualdad y la subordinación.				
g. El desarrollo se debe entender como "centrado en la persona" más que en hombres o mujeres por separado.				
h. En todo proyecto se debe evaluar el impacto de género.				
i. Para detectar las necesidades de una comunidad en su conjunto no es necesario desagregar los datos por sexo.				
j. La sensibilización de los /as profesionales de las ONGDs en el tema de género es imprescindible y prioritaria.				
k. Se puede hacer desarrollo sin promoción de las mujeres.				
l. Los proyectos de mujeres no son siempre proyectos con perspectiva de género.				

ÁREA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

(Contestar aquellas ONGDs que trabajan en esta área, en caso de que no precise contestar pinche el número a continuación y [pase a P. 34](#))

P.27. ¿En sus proyectos, utilizan herramientas específicas para implementar la perspectiva de género?

a. SÍ (conteste P.27.A.1 y P27.A.2 y siga)		b. NO (Conteste P.27.B y siga)	
--	--	--------------------------------	--



P.27.B. ¿Por qué no las utilizan?

a. Conceptuales.	
b. Descriptivas.	
c. Analíticas: indicadores, Matrices.	
d. Instrumentales, técnicas de recogida de datos.	
e. Guías de gestión.	
f. Otras (especificar).	



a. Falta de tiempo/ sobrecarga de trabajo.	
b. No las conocen.	
c. No es una prioridad.	
d. No existe una demanda real por los donantes públicos.	
e. Otras (especificar).	



(siga p. 28.)

P.27.A.2. ¿Quién las utiliza? Especifique si son hombres o mujeres.

a. Todo el personal.			
		Hombres	Mujeres
b. Personal especializado.			
c. Personal comprometido.			

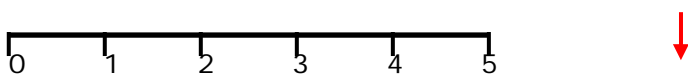
P.28. Antes de formular o diseñar un proyecto, ¿Qué análisis hacen sobre la situación de las mujeres?

Siempre (s) Frecuentemente (f) Ocasionalmente (o) Nunca (n)

	s	f	o	n
a. Desagregación por sexo de los datos referidos a la población beneficiaria.				
b. Análisis de las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a roles, funciones, tareas y responsabilidades.				
c. Registro de las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a necesidades e intereses.				
d. Análisis de la diversidad que existe entre las mujeres, en cuanto a edad, educación, ingresos, etapa del ciclo reproductor, etc.				
e. Existencia de organizaciones de mujeres en la zona de intervención.				
f. Otros(especificar).				

P.29. ¿Qué importancia da su organización a la participación de las mujeres beneficiarias en las diferentes etapas del proyecto?

Valore de 0 a 5. Siendo 0 "ninguna" y 5 "máxima". Sitúe la flecha, seleccionando con el botón derecho del ratón y arrastrando, o dibuje la flecha si contesta manualmente.



P.30. ¿En qué fases de los proyectos que lleva(n) a cabo la(s) sede(s) de su organización en Andalucía han participado las mujeres beneficiarias?

En ningún proyecto (n)

En algunos proyectos (a)

En la mayoría de los proyectos (m)

En todos los proyectos (t)

	n	a	m	t
a. En el diagnóstico o análisis de la situación.				
b. En la identificación de problemas, necesidades.				
c. En la selección del tipo de intervención.				
d. En la formulación o diseño del proyecto.				
e. En las actividades.				
f. En la gestión y ejecución del proyecto.				
g. En el seguimiento.				
h. En la evaluación.				

P.31. ¿Qué resultados pretenden o han obtenido en sus proyectos respecto al género?

Elegir UNA opción.

a. La satisfacción de las necesidades de las mujeres.	
b. Mejorar el bienestar de la familia.	
c. Promocionar a la mujer.	
d. Fortalecer las capacidades de las mujeres para afrontar los cambios.	
e. Incrementar el acceso a los recursos de la comunidad para las mujeres.	
f. Mejorar la situación económica de las mujeres.	
g. Favorecer la organización del movimiento de mujeres.	
h. Modificar las desigualdades entre mujeres y hombres.	
i. Otros (especificar).	

P.32. ¿Cuántos proyectos en total implementaron la(s) sede(s) de su organización en Andalucía en el año 2002 y qué porcentaje de su presupuesto le corresponden?

	Número de proyectos	Porcentaje del presupuesto
a. Proyectos generales o mixtos sin actividades específicas para mujeres.		
b. Proyectos con componente mujer: actividades con mujeres en proyectos mixtos.		
c. Proyectos específicos de y con mujeres.		
d. Proyectos con perspectiva de género.		
e. TOTAL.		

P.33. Si su ONGD envía cooperantes a los países con los que colabora, ¿Toma en consideración el sexo de la persona a enviar?

a. En función del país de destino	
b. Según el tipo de proyecto a ejecutar /apoyar (por ejemplo, de emergencia, de salud, de infraestructura)	
d. Cuando la persona candidata tiene responsabilidades familiares	
e. No, ninguna	
f. No envía cooperantes.	

SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO

(Contestar aquellas ONGDs que trabajan en esta área, en caso de que no precise contestar pinche el número a continuación y [pase a P.38](#))

P.34. Señale los sectores de población a los que su(s) sede(s) en Andalucía destina(n) mayoritariamente sus proyectos de E.D y sensibilización.

a. Infancia y juventud.		f. Voluntariado.	
b. Opinión pública general.		g. Profesorado	
c. Instituciones.		h. Otras organizaciones, asociaciones o mov. sociales.	
d. Otras ONGDs.		i. Empresas.	
e. Mujeres.		j. Otros.	

P.35. ¿Qué importancia concede su organización a los siguientes objetivos de la sensibilización y E.D?

Puntuar cada opción de 1 "muy poco importante" a 5 "muy importante"

	1	2	3	4	5
a. Dar a conocer las injusticias que ocurren en el Tercer Mundo.					
b. Movilizar a la sociedad para que denuncie la situación que sufren los países pobres.					
c. Captar fondos para enviarlos al Tercer Mundo.					
d. Concienciar sobre las desigualdades de poder entre hombres y mujeres.					
e. Presionar a las instituciones para que destinen el 0,7 del presupuesto a la Cooperación al Desarrollo.					
f. Sensibilizar sobre las injustas relaciones Norte /Sur.					
g. Aumentar el número de socios y donantes de la organización.					
h. Cambiar las pautas de producción y consumo en nuestras sociedades.					

P.36. En sus actividades de ED y sensibilización, ¿En cuántas está presente la problemática de las mujeres?

Señalar cada uno de los epígrafes que la organización desarrolle

No se menciona la problemática de las mujeres (n)

Está incorporada en la temática general (t)

Tiene como finalidad dar a conocer la situación de las mujeres (e)

	n	t	e
a. Programas dirigidos a la educación formal.			
b. Campañas.			
c. Cursos /Seminarios.			
d. Exposiciones.			
e. Investigaciones.			
f. Publicaciones /materiales.			
g. Talleres.			
h. Debates y conferencias.			
i. Medios de comunicación.			
j. Otros (especificar cuáles).			

P.37. Cuando su organización aborda la situación de las mujeres en las actividades de sensibilización y ED, ¿qué busca principalmente?

Elegir UNA de las siguientes respuestas, la que mejor se ajuste a los objetivos de la organización:

a. Resaltar el papel fundamental de las mujeres en el sostenimiento de los hogares y la lucha contra la pobreza.	
b. Destacar que las mujeres son las víctimas principales de las injusticias, las guerras y las catástrofes.	
c. Visibilizar a las organizaciones de mujeres y su aportación al desarrollo.	
d. Causar impacto, usando si es necesario imágenes y mensajes dramáticos sobre la problemática de las mujeres.	
e. Dar a conocer las múltiples formas en que se expresa la subordinación de las mujeres a los hombres en todas las sociedades.	
f. Poner de relieve que las mujeres luchan junto a los hombres por los cambios estructurales en sus sociedades.	

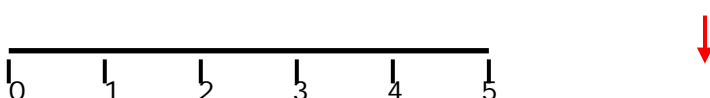
GÉNERO Y ORGANIZACIÓN

P.38. ¿Considera que su organización ha integrado la perspectiva o enfoque de género a nivel de los objetivos y políticas de la organización?

a. Sí (Conteste P38.A y siga)	c. Esta en proceso (Conteste P38.A y siga)
b. Parcialmente (Conteste P38.A y siga)	d. NO, nada (conteste P.38.B y pase a P.47, pinche el número)

P.38.A. ¿En qué grado considera que su organización, globalmente, ha logrado integrar la perspectiva de género? Y continúe en P.39.

Valore de 0 a 5, siendo 0 "ninguna" y 5 "máxima". Coloque la flecha seleccionándola con el botón derecho del ratón y arrastrando, o dibuje la flecha si contesta manualmente.



P.38.B. ¿Cuál es el motivo por el que no está integrada? Conteste y [Pase a P.47.](#) pinche el número.

P.39. Diferenciando las diferentes áreas en las que trabaja su organización ¿En qué grado considera que se ha logrado integrar la perspectiva de género en cada una de ellas?

Valore de 0 a 5 todas las áreas. Siendo 0 "ninguna" y 5 "máxima". Coloque la punta de flecha seleccionando con el botón derecho del ratón y arrastrando, o dibuje la flecha en el punto apropiado si contesta manualmente.

- | | | | | | | | |
|---|---|--------|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a. Proyectos de cooperación para el desarrollo | ↓ | ◆————◆ | | | | | |
| b. Sensibilización y Educación para el Desarrollo | ↓ | ◆————◆ | | | | | |
| c. Emergencia | ↓ | ◆————◆ | | | | | |
| d. Acción Humanitaria | ↓ | ◆————◆ | | | | | |
| e. Cuarto Mundo y /o Acción Social | ↓ | ◆————◆ | | | | | |
| f. Envío cooperantes | ↓ | ◆————◆ | | | | | |
| g. Formación de voluntariado | ↓ | ◆————◆ | | | | | |
| h. Investigación | ↓ | ◆————◆ | | | | | |
| i. Publicaciones /Materiales | ↓ | ◆————◆ | | | | | |

P.40. ¿A través de qué mecanismos/ medios se ha logrado incorporar dicho enfoque en los objetivos y políticas de la organización?

Señale como MÁXIMO DOS opciones.

a. Está contemplado como objetivo fundacional de la organización.		Siga P.41
b. La ONGD cuenta con personal especializado.		Conteste P.40.A y siga
c. Existe un debate interno que implica a toda la organización y que está potenciando la reflexión y la autoformación.		Siga P.41
d. Actualmente el personal de la organización se esta formando en el tema.		Siga P.41
e. Hay compromiso de ir incorporando dicho enfoque en nuestro trabajo.		Siga P.41
f. Contamos con la ayuda/ asesoría de personal experto externo.		Siga P.41
g. Existe un grupo de personas sensibilizadas que reflexionan sobre el tema y lo transmiten al resto de la organización.		Conteste P.40.A y siga
h. Existe un departamento encargado de implementar la perspectiva en la gestión de la organización.		Conteste P.40.A y siga
i. Todo el personal se ha formado y tiene experiencia.		Siga P.41
j. Otros mecanismos (especificar).		Siga P.41

P.40.A. Dado que su organización cuenta con personal sensibilizado o especializado ¿Podría explicarnos la composición de este grupo?

Indique sexo, cargo en la organización, ubicación geográfica del grupo o de las personas que participan si incluye participantes de diversas sedes.

Nº	Sexo: H, M.	Cargo en la organización	Sede

P.41. ¿Tiene su organización políticas de apoyo a quienes se interesan o dedican parte de su tiempo a la cuestión de género?

a. Sí (conteste P.41.A. y siga)		b. NO (Conteste P.41.B y siga)	
---------------------------------	--	--------------------------------	--

P.41.A. Especifique cuales

a. Se facilita su formación.	
b. Se les consulta sistemáticamente (no sólo en temas de mujeres).	
c. Se apoya sus iniciativas.	
d. Otras: ¿Cuáles?.	

P.41.B. ¿Porqué no?

P.42. ¿Su ONGD, ha elaborado o está elaborando una política de género?

a. SÍ (Conteste P.42.A.1, P.42.A.2, P.42.A.3, P.42.A.4 y siga).		b. NO (Conteste P.42.B y siga).	
---	--	---------------------------------	--

P.42.A.1 ¿Cuándo lo elaboraron?

--

P.42.A.2. ¿Qué les motivó a elaborarla?

a. La presión de las mujeres de la organización	
b. La presión de las instituciones que les financian	
c. La presión de las contrapartes	
d. La reflexión y convicción de la organización	
e. Otro factor (especificar cuál)	

P.42.B. ¿Por qué?

a. Nadie les exige tenerla	
b. No han tenido tiempo ni recursos para elaborarla	
c. No es una prioridad de la organización	
d. Otra razón (especificar cuál)	

(sigue p. 43)

P.42.A.3. ¿Quiénes la elaboraron?

a. Sólo personal de la organización	
b. Personal de la organización junto con expertas externas a la ONGD	
c. Personal de la organización junto con grupos de mujeres contrapartes	
d. La organización con la ayuda de una consultoría externa	
e. Otra forma (especificar cuál)	

P.42.A.4. ¿Cuál es el objetivo central de su política de género?

Máximo 10 líneas. Si es posible, adjunte el documento que recoge la política de género de la organización.

--

P.43. ¿La sensibilidad hacia la desigualdad de género y el conocimiento del enfoque se valora como actitud necesaria en los perfiles de los puestos?

a. SÍ (conteste P.43.A y siga)		b. NO (conteste P.43.B y siga)	
--------------------------------	--	--------------------------------	--



P.43.A. Especifique en que casos

a. Para todo el personal	
b. Sólo para el personal encargado de determinadas áreas o actividades. Especificar qué áreas o actividades:	



P.43.B. ¿Porqué no?

--

P.44. ¿Destina su organización recursos propios para que las mujeres y los hombres de la ONGD se formen en cuestiones de género?

a. SÍ		b. NO	
-------	--	-------	--

P.45. ¿Qué estrategias de las siguientes implementa su ONGD?

a. Flexibiliza las condiciones laborales de quienes tienen responsabilidades familiares.	
b. Favorece la organización propia de las mujeres de la organización	
c. La diversidad de estilos entre hombres y mujeres se considera una fortaleza de la organización y no se valora sólo en función del sexo.	
d. Facilita la denuncia del acoso sexual.	
e. Política de acción positiva hacia las mujeres	

P.46. ¿Pertenece su organización a plataformas, organizaciones o redes de mujeres o de género?

a. SÍ (conteste P.46.A y siga)		b. NO (siga P. 47.)	
--------------------------------	--	---------------------	--

P.46.A. Especifique a cuáles y su ámbito

--

VOLUNTARIADO

(Contestar sólo aquellas ONGDs que trabajan con voluntariado o tienen planes de gestión del voluntariado, en caso de que no precise contestar [pinche aquí](#) y pase a indicar quien ha contestado el cuestionario al final del documento)

L@s voluntari@s

En las siguientes preguntas, céntrese en las personas que colaboran de forma activa y voluntaria en la organización actualmente (sin tomar en cuenta los socios donantes)

P.47. ¿Cuál es el perfil de sus [voluntari@s](#)?

Especifique número de personas en las siguientes características:

P.47.a. Sexo

a. N° Hombres		b. N° Mujeres	
---------------	--	---------------	--

P.47.b. Edad

	N°		N°
a. < 25		c. 45-65	
b. 25-45		d. >65	

P.47.c. Formación

	N°		N°
a. Sin estudios		d. Diplomatura	
b. Graduado escolar		e. Licenciatura	
c. Estudios medios		f. Doctorado/ master/ etc.	

P.47.d. Experiencia laboral previa

	N°		N°
a. Sí		B. NO	

A nivel general:

P.48. ¿Qué motivos expresan en su deseo de ser [voluntari@](#)?

Señale los DOS motivos principales.

a. Solidaridad con las personas, altruismo.		e. Reto personal.	
b. Luchar contra la injusticia.		f. Tiempo libre.	
c. Motivos religiosos.		g. Conocer otras realidades.	
d. Experiencia laboral.		h. Huida de crisis y problemas personales.	
i. Otras (especificar).			

P.49. ¿Qué nivel de implicación tienen l@s voluntari@s en su organización?

Elija UNA opción, la más habitual en su práctica

a. Se integra completamente en la dinámica de la organización	
b. Se integra completamente en la dinámica de un área de la organización	
c. Se integra en una actividad concreta o proyecto concreto	
d. Colabora exclusivamente de forma puntual a requerimiento de la organización.	

P.50. ¿Qué tareas o acciones realiza el voluntariado en su organización?

Señale TODAS las que considere.

a. Valoración y Selección de proyectos		j. Captación de socios y donantes	
b. Contactos con contrapartes		k. Búsqueda de recursos técnico y económicos.	
c. Diseño y gestión de proyectos		l. Apoyo administrativo	
d. Evaluaciones		m. Apoyo de mantenimiento	
e. Informes		n. Genero	
f. Apoyo en campañas		ñ. Dirección, política, representación y coordinación	
g. Acciones de sensibilización y educación		o. Presión política, denuncia.	
h. Elaboración de materiales de sensibilización		p. Reflexión/ debate técnico e ideológico	
i. Intervención directa con beneficiarios		q. Otras (especificar)	

P.51. ¿Cuál es el tiempo medio de colaboración de l@s [voluntari@s](#) en la organización?

	HOMBRES	MUJERES
a. Puntual		
b. < 3 meses		
c. De 3 meses a 6 meses		
d. De 6 meses a 1 año		
e. De 1 año a 2 años		
f. > de dos años		

La organización

P.52. ¿De qué maneras favorecen el funcionamiento adecuado del voluntariado? Señale TODAS las que considere.

a. Se establece un proceso de selección		e. Se establece una duración determinada del compromiso	
b. Se realiza un contrato de voluntariado, donde se recogen compromisos y beneficios.		f. Existe un sistema de formación interna para los voluntarios	
c. Existen unas normas claras de funcionamiento.		g. Se establece un sistema de coordinación y supervisión de los voluntarios	
d. Los roles y tareas están claramente definidos		h. Otras:	

P.53. ¿Cómo realizan la selección de l@s [voluntari@s](#)?

Elija UNA, la más habitual en su práctica.

a. A través de la información que se le aporta el/ la voluntari@ decide qué hace.	
b. Proceso de selección en función de las necesidades de la organización	
c. Proceso de selección en función de la filosofía de la organización.	
d. Proceso consensuado de necesidades y compromisos.	

P.54. ¿Qué beneficios obtienen sus [voluntari@s](#) por la colaboración?

Señale TODAS las que su organización facilita.

a. Se favorece su acceso a la formación	
b. Se les hace un seguro por su colaboración	
d. Se les proporciona una identificación personal	
e. Se asegura que su colaboración no le suponga un gasto económico.	
f. Otros (especificar)	

P.55. ¿Quién coordina la acción del voluntariado?

Elija UNA opción, la más habitual en su práctica.

a. Existe una persona responsable en la organización del voluntariado	
b. Se responsabiliza la persona responsable del área con la que colaboran.	
c. Se autogestiona	
d. Otros (especificar)	

P.56. ¿Cuáles son a su criterio las ventajas de la colaboración del voluntariado?

P.58. ¿Y limitaciones? ¿Qué problemas encuentra su organización en el trabajo con voluntarios?

Por favor, indique quién ha contestado el cuestionario:

Nombre:

Cargo en la organización:

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

VII. BIBLIOGRAFÍA

- BASTIDAS ALIAGA, María: "Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los 90". OIT, Lima, 2001.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:
 - COM(96) 67 final, de 21 de febrero 1996.
 - COM (1998) 122, final, de 4 de marzo 1998,
 - COM(2001) 295 final, 21 de Junio de 2001.
- CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA: "Manual para la introducción de la perspectiva de género y juventud al desarrollo rural", Consejería de Agricultura y Pesca, Sevilla, 1999.
- COORDINADORA ANDALUZA DE ONGDs-CAONGD: "Código de Conducta de las ONGDs", aprobado por la Asamblea General Ordinaria del 28 de marzo de 1998.
- COORDINADORA DE ONGDs-España (CONGDE): "Más allá de Beijing: Género, Cooperación y Desarrollo". Temas de Cooperación, nº 9, Madrid, 1997.
- CRUZ, Carmen: "Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo", Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz, 1999.
- FAO: "Programa de Análisis Socioeconómico y de Género. ASEG. Manual conceptual". FAO, 1997.
- IEPALA: "La perspectiva de género en las ONGD españolas. Informe", documento sin publicar, 1997.
- INSTITUTO DE LA MUJER: "Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. IV Conferencia mundial sobre las mujeres. Beijing (China)". Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y AASS. Madrid, 1996.
- MARTÍNEZ SÁNCHEZ, Juan Luis: "La imagen de las ONG de desarrollo: Para ir dimensionando el Tercer Sector". Colección Cooperación y Desarrollo, nº11. IEPALA, Madrid, 1998.
- MOSER, Caroline: "Gender Planning and Development: Theory, Practise and Training". Routledge, Londres, 1993.

- MURGUIALDAY, Clara; et al: "Perspectiva de género en las ONGD vascas", HEGOA, Bilbao, 2000
- NNUU, Informe del Secretario General de las Naciones Unidas, E/1997/66.
- ORTEGA CARPIO, M^a Luz: "Las ONGs y la crisis del desarrollo. Un análisis de la cooperación con Centroamérica". IEPALA. Madrid. 1994.
- PARKER, Rani; et. al.: "Gender relations analysis: A guide for trainers". Ed. Save The Children, USA, 1995.
- Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica (SECIPI): "Directrices y guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres". SECIPI, Ministerio de Asuntos Exteriores, Madrid, 1998.
- SECIPI: "Estrategia de la Cooperación Española para la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", Ministerio AAEE, Madrid, 2004.
- TITI, Vangile; SINGH, Naresh: "Empowerment for sustainable development: Toward operational strategies". Zed Books, London, 1995.