

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO DE LA RED DE ONGD DE MADRID Y LAS ORGANIZACIONES SOCIAS



Red de ONGD de Madrid

Madrid, noviembre 2022

Edita: Red de ONGD de Madrid



Red de ONGD de Madrid

Calle Embajadores 26, local 4

28012, Madrid

info@redongdmad.org

915 399 137

 www.redongdmad.org

 [@redongdmadrid](https://twitter.com/redongdmadrid)

 [@redongdmad](https://www.instagram.com/redongdmad)

 [@redongdmad](https://www.facebook.com/redongdmad)

Financia: Comunidad de Madrid



**Comunidad
de Madrid**

Autoría: Asociación Feminista de Acción Social y Cultural

Elena Molinero Garau



Asociación Feminista de
Acción Social y Cultural

Licencia: Esta obra está bajo licencia Creative Commons, Reconocimiento No Comercial Sin Obra Derivada 3.0 España. Se permite copiar, distribuir y comunicar libremente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta.

ÍNDICE

1. Antecedentes y contexto	2
2. Objetivos del diagnóstico	2
3. Proceso de elaboración del diagnóstico	3
3.1 Principios orientadores	3
3.2 Fases y principales actividades del proceso	4
4. Análisis de la situación	6
4.1 Dimensión interna: ¿Cómo funcionamos?	8
4.2 Dimensión externa: ¿Qué hacemos?	19
4.3 Dimensión estratégica de la Red: ¿Qué queremos hacer como Red?	24
4.4 Participación de las organizaciones en el proceso de diagnóstico	28
5. Conclusiones finales y recomendaciones	31
6. Anexo: Listado de entidades participantes en el proceso	36

1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

La Red de ONGD de Madrid aglutina en el momento de elaboración del diagnóstico a 97 Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) con sede en la Comunidad de Madrid y su objetivo principal es potenciar el trabajo de las ONGD socias, sirviendo de punto de encuentro entre ellas, dando a conocer su trabajo y facilitando procesos de formación continua, así como mantener un diálogo con administraciones públicas e instituciones sociales y defender la cooperación descentralizada, especialmente en la Comunidad de Madrid.

Tal y como se define en sus estatutos, la Red de ONGD de Madrid se marca como **Misión** impulsar un desarrollo justo equitativo y sostenible que ponga en el centro a las personas, busque el pleno desarrollo de sus capacidades respetando los límites del planeta, garantice el pleno ejercicio de sus derechos y luche contra todas las causas de discriminación, definiendo su modelo de desarrollo en el que:

- a) Establece como prioridad la defensa de los Derechos Humanos.
- b) Tiene como objetivo la lucha global contra la pobreza y la desigualdad enfrentando sus causas estructurales y prestando atención específica a la desigualdad que afecta a las mujeres.
- c) Defiende lo público para asegurar la cohesión social y la redistribución justa y equitativa de la riqueza.
- d) Atiende la sostenibilidad del planeta.
- e) Defiende una democracia inclusiva y participativa.

En coherencia con este modelo, desde la Red de ONGD de Madrid se apuesta por la perspectiva de género como herramienta a través de la que analizar y transformar la realidad y, por ello, en los últimos años se ha dado un impulso a la incorporación de un enfoque de género en sus líneas estratégicas de trabajo, tanto en aquellas externas que se desarrollan regularmente y en relación con otras entidades, como en los procesos de fortalecimiento de capacidades de las organizaciones.

En el marco de esta apuesta, la Red de ONGD de Madrid contrató en diciembre de 2021 a *Otras-Asociación Feminista de Acción Social y Cultural* (Otras-AFASC) para la elaboración del presente diagnóstico de género de la Red de ONGD de Madrid y las organizaciones socias, en coherencia con el marco de la Agenda 2030 y con su Plan Estratégico 2020-2023, financiado por la Comunidad de Madrid.

2. OBJETIVOS Y DIAGNÓSTICO

Tal como se refiere en el manual *“Transformación feminista en ONGD ¿Cómo abordarlo?”*, elaborado en 2018 por Lorena Pajares, promovido por la Red de ONGD de Madrid y financiado por la Comunidad de Madrid: *“Nos queda (...) mucho camino por recorrer para lograr ser coherentes y, sobre todo, para lograr avanzar hacia organizaciones más justas y*

equitativas. Y el primer paso debería consistir en ser capaces de mirarnos de forma crítica y valiente hacia lo interno de nuestras entidades”.

El objetivo del diagnóstico es precisamente ese: mirarnos a lo interno para analizar de una manera crítica los procesos pro-equidad existentes internamente y promovidos externamente tanto por la Red como por las organizaciones socias, lo que permitirá avanzar hacia una Política de Género de la Red de ONGD de Madrid que sirva como modelo para sus organizaciones socias y que sea un documento orientador para la integración real y efectiva de la perspectiva de género en un marco de Derechos Humanos en la cultura, las estructuras y los procesos de las organizaciones de la Red.

Para ello, este diagnóstico se propuso: (i) promover un proceso reflexivo participativo para la elaboración de un diagnóstico que sirva como base para la definición de la futura Política de Género de la Red de ONGD de Madrid, (ii) fomentar una apropiación del enfoque de género tanto a lo interno como a lo externo del trabajo en la Red de ONGD de Madrid, incluyendo a sus organizaciones socias y (iii) avanzar propuestas para un nuevo sistema de cooperación madrileña para el desarrollo transformadora.

Otras-Asociación Feminista de Acción Social y Cultural quiere agradecer el empeño de todas las personas involucradas en el proceso, sin las cuales no habría sido posible elaborar el presente diagnóstico: María del Mar Rosillo (Coordinación de la Red de ONGD de Madrid), Nuria Tovar (Vicepresidenta de la Red de ONGD de Madrid, ICID), Valle Ramos (Vocal de Género de la Red de ONGD de Madrid, Fundación Adsis) y todas las personas de las organizaciones socias de la Red de ONGD de Madrid que respondieron al cuestionario y participaron en los talleres de diagnóstico participativo.

3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

3.1 Principios orientadores

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

El proceso, facilitado por Otras-AFASC que aportó su experiencia en procesos de facilitación similares, se planteó como un ejercicio de reflexión crítica realizado por la Junta de Gobierno, equipo técnico y grupos de trabajo de la Red de ONGD de Madrid y direcciones, presidencias y equipos técnicos de las ONGD socias de la Red.

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

3.2 Fases y principales actividades del proceso

El proceso de elaboración del diagnóstico de género de la Red de ONGD de Madrid y las organizaciones socias fue dividido en dos fases: una primera fase de diseño del diagnóstico y una segunda fase de la elaboración del diagnóstico propiamente dicho. A continuación, se describen de manera resumida las principales actividades realizadas en ambas fases.

Fase 1: Diseño del diagnóstico (diciembre de 2021)

Actividad 1.1 **Discusión del alcance del servicio y firma del contrato de prestación de servicios** en la que fue consensuado entre Otras-AFASC y la coordinación, vicepresidencia y vocalía de género de la Red de ONGD de Madrid el alcance del servicio y, más concretamente, las dimensiones, bloques temáticos o áreas de análisis del diagnóstico, así como el plan de trabajo partiendo de la propuesta metodológica inicialmente presentada por Otras-AFASC.

Actividad 1.2 **Elaboración de las herramientas para la recogida de información primaria.**

1.2.1. Elaboración de la versión preliminar de las herramientas de recogida de información primaria por parte de la facilitadora principal y coordinadora del servicio, Elena Molinero Garau, quien desarrolló las herramientas de diagnóstico, en coherencia con los objetivos del mismo y con las dimensiones acordadas en el marco de la actividad 1.1. e incluidas en el contrato de prestación de servicios. Las herramientas elaboradas fueron: i) el cuestionario para ser respondido por las organizaciones socias de la Red de ONGD de Madrid y ii) los guiones de los talleres de diagnóstico participativo o entrevistas en profundidad dinamizadas.

1.2.2. Análisis, debate y aportaciones a la versión preliminar de las herramientas de recogida de información primaria entre la facilitadora principal y coordinadora del servicio y las facilitadoras de apoyo Ruth Caravantes Vidriales, Rebeca Rubio Paz (de la *Asociación Otro Tiempo*) y Saida García Casuso, quienes revisaron la versión preliminar de las herramientas y realizaron sugerencias y aportaciones de mejora.

1.2.3. Elaboración de la versión inicial de las herramientas de recogida de información primaria por parte de la facilitadora

principal del servicio teniendo en cuenta las aportaciones de las facilitadoras de apoyo y envío a la Red de ONGD de Madrid (equipo técnico, junta directiva y vocalía de género) para su análisis y aprobación.

1.2.4. Análisis de la versión inicial de las herramientas de recogida de información por parte del equipo técnico, vocalía de género y vicepresidencia de la Red de ONGD de Madrid, quienes compartieron sus preguntas, sugerencias e inquietudes en una reunión on-line.

1.2.5. Elaboración de la versión final de las herramientas de recogida de información primaria teniendo en cuenta las aportaciones del equipo técnico, vocalía de género y vicepresidencia de la Red de ONGD de Madrid, quienes aprobaron la versión final de las herramientas antes de su utilización.

1.2.6. Elaboración de una lista detallada de las personas participantes en los talleres de diagnóstico participativo o entrevistas en profundidad en la reunión realizada en el marco de la actividad 1.2.4.

1.2.7. Planificación de los talleres y envío del cuestionario, incluyendo el seguimiento de la confirmación de asistencia a los talleres y de la respuesta al cuestionario por parte de las organizaciones a través de correo electrónico y llamadas telefónicas.

Fase 2: Elaboración del diagnóstico (enero de 2022 – noviembre de 2022)

Actividad 2.1: Recogida de información primaria de acuerdo con las herramientas elaboradas y aprobadas a través de:

- Un **cuestionario** en formato *Google Forms* que fue respondido por 40 de 97 organizaciones socias de la Red de ONGD de Madrid (un 41% del total)¹ y por la propia Red de ONGD como entidad. Este cuestionario incluyó una introducción a los objetivos y metodología del diagnóstico y contó con comentarios explicativos para promover la reflexión crítica y consciente por parte de las entidades y facilitar la elaboración de respuestas meditadas.
- Dos **talleres de diagnóstico participativo** o entrevistas en profundidad dinamizadas² realizadas por videoconferencia a través de la plataforma *Zoom*, cuyo objetivo fue crear espacios compartidos de reflexión y de debate, completando la información del cuestionario con información cualitativa, más en profundidad, y relatos más elaborados sobre las diferentes dimensiones analizadas. Estos

¹ En anexo se puede consultar el listado de organizaciones que respondieron al cuestionario.

² En anexo se puede consultar el listado de organizaciones que participaron en los talleres.

talleres fueron realizados el 20 de abril del 2022 con el equipo técnico y junta directiva de la Red de ONGD de Madrid y el 18 de mayo del 2022 con los grupos de trabajo de la Red de ONGD de Madrid.³

- Actividad 2.2** **Análisis de la información primaria recogida y elaboración de la propuesta inicial de diagnóstico**, a través del análisis en profundidad de las respuestas al cuestionario y las conclusiones de los talleres de diagnóstico participativo o entrevistas en profundidad dinamizadas, la facilitadora principal y coordinadora del servicio elaboró la propuesta inicial de diagnóstico.
- Actividad 2.3** **Análisis de la propuesta inicial de diagnóstico por parte de la Red de ONGD de Madrid y elaboración de la versión final del diagnóstico**, en concreto, por parte del equipo técnico, vocalía de género y junta directiva de la Red de ONGD de Madrid, que compartieron sugerencias en una reunión online, las cuales fueron incorporadas en la versión final del diagnóstico.
- Actividad 2.4** **Análisis de la propuesta final de diagnóstico por parte de las organizaciones socias de la Red de ONGD de Madrid y elaboración de la versión definitiva del diagnóstico**. Fue enviada por correo la versión final del diagnóstico a todas las organizaciones socias de la Red, y estas contaron con un mes para el envío de sus preguntas y sugerencias. En este periodo no fue recibida ninguna pregunta o sugerencia por parte de las organizaciones, por lo que fue cerrada la presente versión definitiva del diagnóstico una vez finalizado el periodo de aportaciones.

4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

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

- 1. Dimensión interna:** ¿Cómo funcionamos? Diagnóstico desde una perspectiva de género de las políticas, estructuras, y prácticas, valores y creencias de las organizaciones socias y de la propia Red.
- 2. Dimensión externa:** ¿Qué hacemos? Diagnóstico de las dificultades/nudos y oportunidades/fortalezas del trabajo por la equidad de género de las organizaciones socias y de la Red.

³ También estaba prevista la realización de un taller con direcciones y presidencias de organizaciones socias de la Red de ONGD de Madrid que tuvo que ser cancelado por la falta de disponibilidad de las personas invitadas al taller.

3. Dimensión estratégica de la Red: ¿Qué queremos hacer como Red? Diagnóstico de la existencia o no de un posicionamiento teórico-político de la Red con respecto a la equidad de género, papel esperado de la Red en la promoción de la equidad de género y expectativas sobre la futura Política de Género de la Red.

El análisis de situación contiene las conclusiones de la información aportada por las organizaciones socias de la Red de ONGD de Madrid y, en los cuadros coloreados de rojo, se incluye el resumen de la información de la propia Red de ONGD de Madrid, aportada por el equipo técnico y junta directiva de la Red, excepto en el subapartado 4.1.3. *¿Cómo funcionamos a nivel de prácticas, valores y creencias?* y en el apartado 4.3 *Dimensión estratégica de la Red: ¿Qué queremos hacer como Red?*, en las que se ha analizado conjuntamente tanto la información aportada por las organizaciones socias como la información aportada por el equipo técnico y junta directiva de la Red. Además, se incluyen a lo largo del análisis citas textuales de las organizaciones socias, junta directiva y equipo técnico de la Red, recopiladas a lo largo del proceso de diagnóstico que ayudan a ejemplificar las conclusiones extraídas⁴.

Limitaciones del diagnóstico

El objetivo del diagnóstico no era elaborar un perfil exhaustivo de las organizaciones que componen la Red, sino extraer tendencias generales, expectativas y sugerencias que permitan orientar el futuro proceso de elaboración de la Política de Género de la Red. Por tanto, es importante tener en cuenta que la información incluida en el presente apartado no tiene validez estadística, tanto por el objetivo con el que fueron diseñadas las herramientas de recogida de información como por el nivel de participación de las organizaciones en el proceso.⁵ Sin embargo, la limitada participación de las organizaciones socias de la Red en el proceso de diagnóstico no ha impedido alcanzar los objetivos previstos y, además, ha permitido extraer conclusiones valiosas de índole más política de las que se derivan recomendaciones fundamentales con respecto a la pertinencia y metodología para la elaboración de la futura Política de Género de la Red de ONGD de Madrid y que han sido incluidas en una cuarta dimensión de análisis que no estaba inicialmente prevista: *4. Participación de las organizaciones en el proceso de diagnóstico*.

⁴ Estas citas textuales han sido referidas entre paréntesis, comillas, en cursiva y color gris.

⁵ El cuestionario fue respondido por un 41% de las organizaciones socias de la Red (40 de 97) y en los talleres participaron un 9% de las organizaciones socias de la Red (9 de 97).

4.1 Dimensión interna: ¿Cómo funcionamos?

4.1.1. ¿Cómo funcionamos a nivel de estructura?

Ámbito territorial y tamaño de la organización

La gran mayoría de las organizaciones que constituyen la Red de ONGD de Madrid y que participaron en el proceso son de ámbito estatal, con sede y/o delegación en Madrid (95% de las organizaciones de respondieron al cuestionario), existiendo también una minoría de organizaciones, también con sede en Madrid, de carácter autonómico (5% de las organizaciones que respondieron al cuestionario). Tal y como se refiere en el estudio [La cooperación madrileña ante un escenario de cambios](#)⁶, “*el caso de las ONGD madrileñas es especialmente singular por la capitalidad de la ciudad de Madrid y constituir, por tanto, el lugar donde tienen su sede central la mayor parte de las ONGD estatales*”.

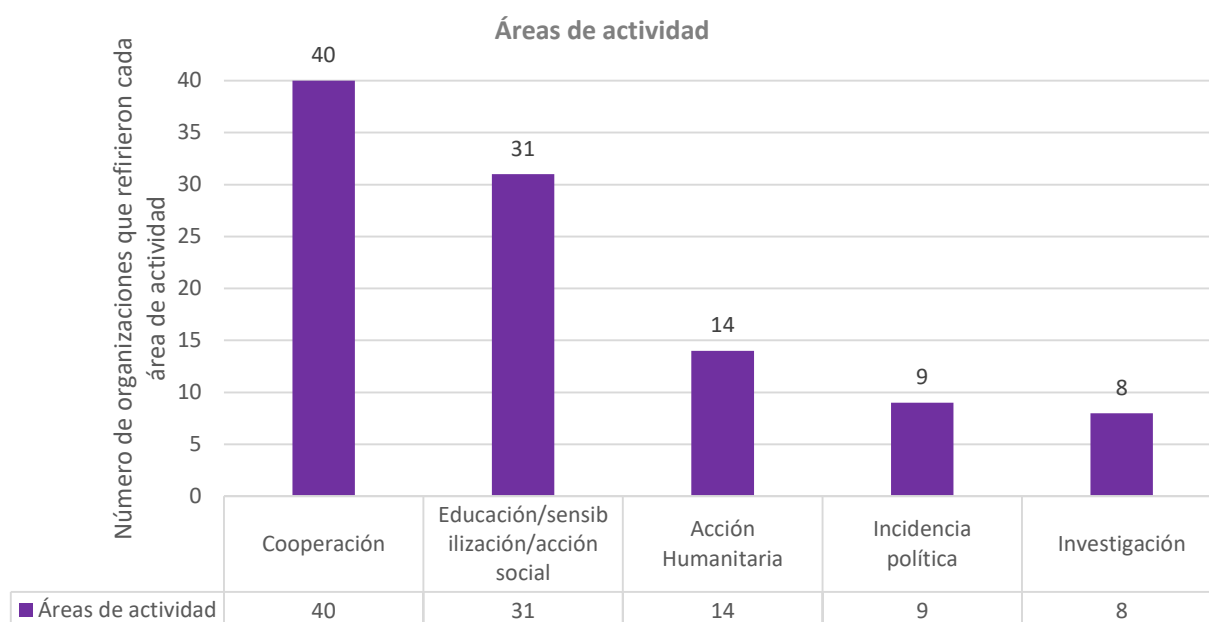


Atendiendo al tamaño de las organizaciones según el número de personas contratadas, el 47% de las organizaciones (19 de 40) tienen menos de 10 personas contratadas, el 25% (10 de 40) tiene entre 10 y 30 personas contratadas y el 28% (11 de 40) tienen más de 30 personas contratadas.

Ámbito de actividad

Según el área de actividad, el 100% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (40 de 40) trabaja en Cooperación al Desarrollo, el 78% además trabaja en educación/sensibilización/acción social (31 de 40), el 35% (14 de 40) trabaja también en acción humanitaria, el 26% (9 de 40) además trabaja en incidencia política y el 20% (8 de 40) también trabaja en investigación.

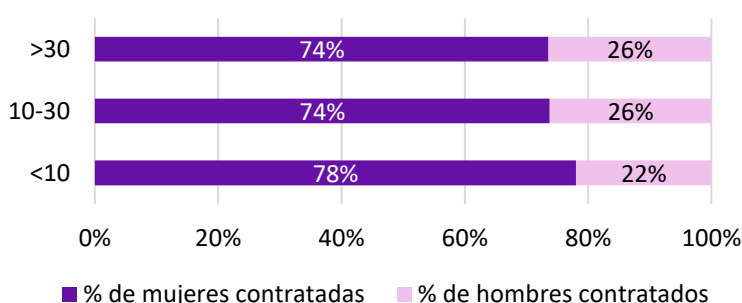
⁶ Elaborado por Natalia Millán y Luisa Gil, promovido por la Red de ONGD de Madrid, financiado por el Ayuntamiento de Madrid y la Comunidad de Madrid y publicado en su primera edición en diciembre del 2017.



Personal contratado

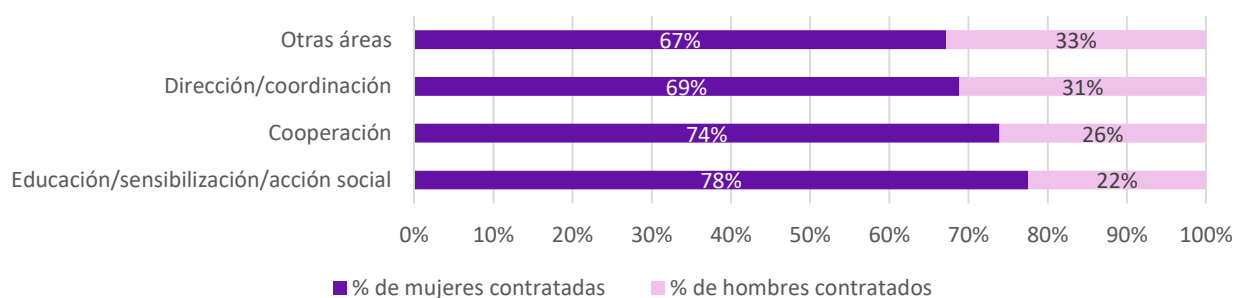
Según el personal contratado referido por las organizaciones que respondieron al cuestionario, el índice de feminización de las organizaciones socias de la Red es acentuado. Prácticamente tres cuartas partes del personal contratado son mujeres y esta proporción alcanza el 78% en las organizaciones cuya plantilla es inferior a 10 personas.

Composición del personal contratado por sexo



Si atendemos al ámbito de actividad del personal contratado, el porcentaje de mujeres aumenta hasta el 78% en el área de educación/sensibilización/acción social y disminuye hasta el 69% y 67% cuando nos referimos a la contratación para tareas de dirección/coordenación y otras áreas de actividad, respectivamente.

Composición del personal contratado por sexo y área de actividad

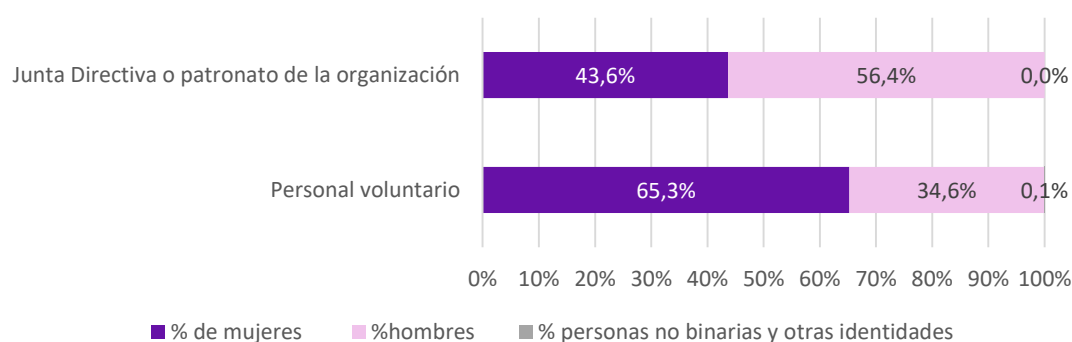


Con respecto a la antigüedad del personal contratado en las organizaciones que respondieron al cuestionario, se identifica un nivel de permanencia del personal bastante elevado: el 3% (1 de 40) cuenta con una media de antigüedad del personal contratado de más de 15 años, el 20% de las organizaciones (8 de 40) de entre 10 y 15 de años de antigüedad, el 50% de las organizaciones (20 de 40) cuenta con una antigüedad media del personal contratado de entre 5 y 10 años, el 20% de las organizaciones (8 de 40) de entre 1 y 5 años de antigüedad y un 8% (3 de 40) de menos de 1 año de antigüedad.

Personal voluntario

También se comprueba el índice de feminización de las organizaciones socias de la Red con respecto a su personal voluntario, con más del 65% del personal voluntario referido por las organizaciones que respondieron al cuestionario constituido por mujeres. Sin embargo, este porcentaje cae hasta menos del 35% cuando nos referimos a la composición de la junta directiva o patronato de las organizaciones, que corresponden a cargos voluntarios, por lo que en las esferas de decisión de la organización la presencia de mujeres no es proporcional a lo que cabría esperar en un sector tan marcadamente feminizado si el acceso a estos puestos de decisión fuese equitativo entre hombres y mujeres, coincidiendo con las conclusiones del [Informe del sector de las ONG de Desarrollo 2021](#) de la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo (CONGDE) en el que se refiere que “*uno de nuestros principales retos es conseguir una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de dirección de nuestras organizaciones*”.⁷

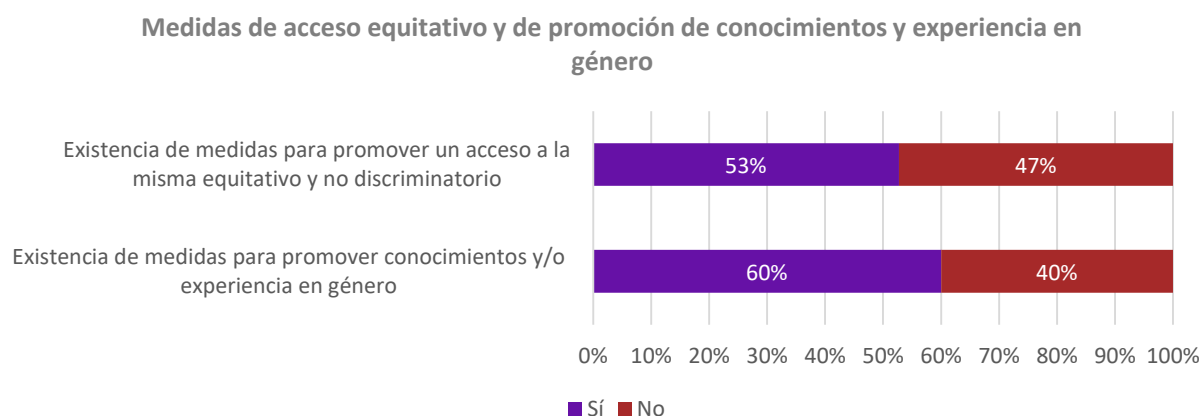
Composición del personal voluntario por sexo



⁷ A lo largo del cuestionario, en todas las preguntas que hacían referencia a la composición por sexo, fue solicitada información sobre el número de “*mujeres, hombres, personas no binarias y otras identidades*”, pero las dos últimas opciones solo obtuvieron representación porcentual en la pregunta referida al personal voluntario y por eso la única mención en el diagnóstico a personas no binarias y otras identidades es la incluida en el gráfico sobre la composición del personal voluntario.

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

El 60 % de las organizaciones que respondieron al cuestionario refieren que disponen de medidas para promover que las personas que constituyen la estructura de la organización (incluyendo personal contratado y voluntario) tengan conocimientos y/o experiencia en género, entre las que cabe destacar la formación del personal o la priorización de perfiles con estos conocimientos y/o experiencia para integrar la organización. Por otro lado, poco más de la mitad de las organizaciones que respondieron al cuestionario (53%) refieren que disponen de medidas específicas para promover el acceso a la organización de forma equitativa y no discriminatoria, entre las que predominan la priorización de candidaturas femeninas.



En el caso de la propia **Red de ONGD de Madrid**, esta cuenta con un personal contratado con una antigüedad media de más de 15 años consistente en un equipo técnico constituido por 2 personas (ambas mujeres) contratadas para tareas de coordinación y comunicación y 1 persona (también mujer) que presta los servicios de limpieza.

Además, la Red cuenta con una junta directiva que actualmente está constituida por 5 mujeres y 3 hombres y cuyos cargos los asumen de manera voluntaria personas de las organizaciones socias de la Red de ONGD de Madrid elegidas por votación de la asamblea.

La Red no cuenta con medidas formales para promover un acceso a la misma equitativo y no discriminatorio (entre lo que cabe destacar que actualmente no existen disposiciones formales sobre la composición por sexos de la junta directiva). Sin embargo, en los procesos de selección sí se valora o se requiere conocimiento y experiencia en género como medida para promover que las personas que constituyen la estructura de la organización (personal contratado y voluntario) cuenten con estos conocimientos y/o experiencia.

4.1.2. ¿Cómo funcionamos a nivel de políticas?

Planes de igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres

El 55% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (22 de 40) cuentan con un “Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres” en vigor, el 15% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (6 de 40) refirieron que el plan se considera una necesidad y se encuentra en proceso de elaboración o renovación, el 23% refirió que se considera una necesidad pero que la organización no dispone de los recursos necesarios para su elaboración o renovación (9 de 40) y únicamente el 8% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (3 de 40) refirió que el plan no se estima necesario porque la igualdad entre hombres y mujeres se considera una realidad dentro de la organización.



Entre las motivaciones referidas por las organizaciones para la elaboración de estos planes destaca el compromiso político de la organización para evitar desigualdades entre hombres y mujeres aunque no hubiesen sido identificadas (53%, 12 de las 22 organizaciones que cuentan con un plan de igualdad), la valoración positiva o exigencia por parte de las entidades financiadoras para el acceso a fondos (32%, 7 de las 22 organizaciones que cuentan con un plan de igualdad), el cumplimiento de la legislación (9%, 22 organizaciones que cuentan con un plan de igualdad) y únicamente 1 organización refirió que el plan fue elaborado porque habían sido identificadas previamente desigualdades de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización (5%). La mayoría de estos planes de igualdad cuentan con criterios de selección y promoción de personal (en un 91% de los planes), medidas para el acceso a formación y desarrollo profesional (en un 77% de los planes) y, en menor proporción, cuentan con medidas para la estabilidad en el empleo (en 55% de los

planes) o con referencias a espacios formales de atención emocional y cuidados en el entorno laboral (en un 50% de los planes).

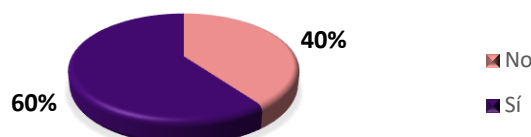
La mayoría de las organizaciones que cuentan con un plan de igualdad valoran el grado de divulgación y conocimiento del plan entre las personas de la organización como alto o total (59%, 13 de 22) y afirman que cuenta con objetivos realistas y alcanzables (86%, 19 de 22). Sin embargo, estos planes presentan algunas debilidades o aspectos que podrían ser mejorados a nivel de contenidos y resultados:

- apenas 7 de las organizaciones que cuentan con un plan (32%) refieren que este incluye medidas específicas para promover la igualdad de oportunidades de todas las mujeres teniendo en cuenta su diversidad (por ejemplo, teniendo en cuenta la orientación e identidad sexual, la procedencia, racialización, situación administrativa, clase social, etc.),
- únicamente 10 de las organizaciones que cuentan con un plan de igualdad (25%) refieren que este dispone de recursos materiales previstos en un presupuesto,
- la puntuación obtenida sobre la participación del personal de la organización en el seguimiento y evaluación del plan es de 2,8 sobre 5 (siendo 1 inexistente y 5 total) y
- la valoración media de la contribución real en la igualdad de oportunidades que está teniendo el plan es de 3,2 sobre 5 (siendo 1 que no está teniendo ninguna contribución y 5 que está teniendo una contribución visible elevada).

Protocolos de prevención de acoso laboral

El 60% de las organizaciones que respondieron al cuestionario refieren que la organización cuenta con un protocolo de prevención de acoso laboral que incluye medidas de prevención del acoso sexual, frente al 40% que no disponen de dichos protocolos o medidas.

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



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

El 78% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (31 de 40) refieren que la organización cuenta con medidas de conciliación adicionales a las recogidas en el convenio colectivo estatal en el que está inscrita la organización, entre las que destacan la flexibilidad horaria y la posibilidad de teletrabajo. En la mayoría de los casos (55%, 17 de 31) estas medidas son acordadas, informadas y aplicadas de manera informal, en el 39% de las organizaciones (12 de 31) las medidas están formalizadas en otros documentos internos

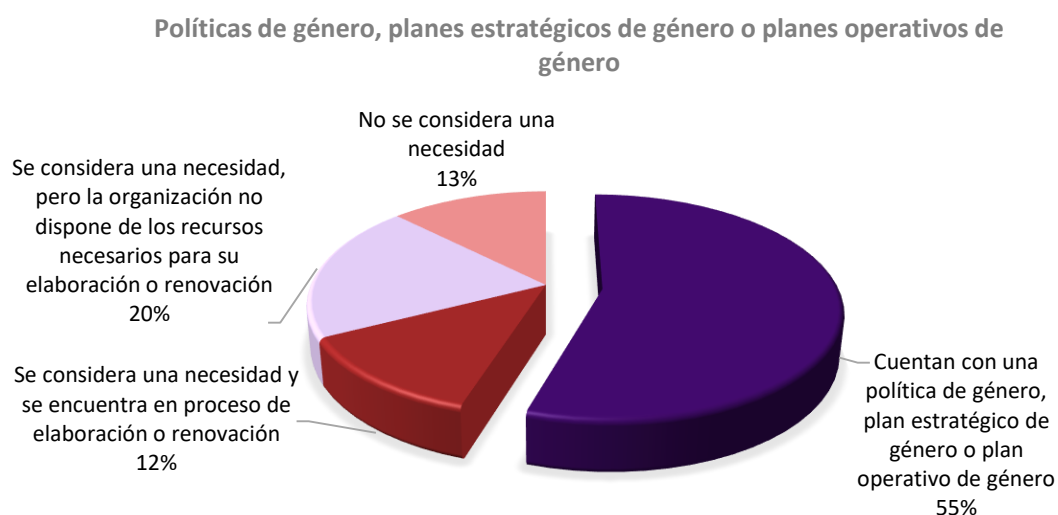
de condiciones laborales, y únicamente en el 6% de las organizaciones que cuentan con medidas adicionales (2 de 31) las tienen formalizadas en un plan específico de conciliación.

Puntos focales, referentes o responsables de género en las organizaciones

El 48% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (19 de 40) cuentan con un punto focal, referente o responsable de género en la organización, que en la mayoría de los casos (79%, 15 de 19) realiza tareas puntuales dentro de su jornada laboral para desempeñar este papel, en el 16% de los casos (3 de 19) corresponden a tareas puntuales como personal voluntario y únicamente 1 de las organizaciones que respondieron al cuestionario cuenta con una persona contratada con una jornada completa dedicada a estas funciones. La valoración media de la participación y capacidad de influencia de estas personas en los espacios estratégicos de decisión de las organizaciones es de 3,2 sobre 5 (siendo 1 ninguna y 5 clave).

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

El 55% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (22 de 40) cuenta con una política, plan estratégico o plan operativo de género en vigor, el 13% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (5 de 40) refirieron que se considera una necesidad y se encuentra en proceso de elaboración o renovación, el 20% refirió que se considera una necesidad pero que la organización no dispone de los recursos necesarios para su elaboración o renovación (8 de 40) y el 13% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (5 de 40) no lo considera una necesidad.

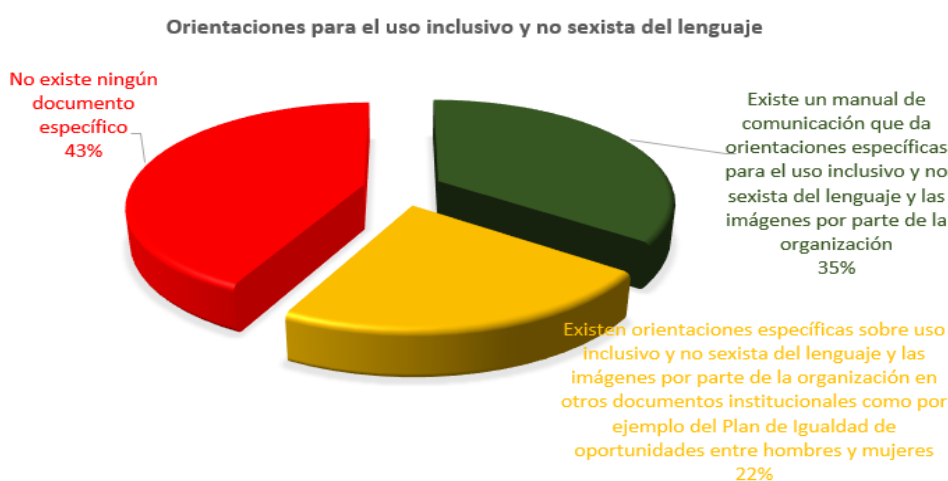


Entre las motivaciones para su elaboración referidas por las organizaciones que cuentan con una política o plan estratégico de género prevalecen como las más aludidas: el compromiso político de la junta directiva/patronato, el compromiso político del equipo técnico, y el hecho de que sea valorado positivamente o exigido por parte de las entidades financiadoras para el acceso a fondos. La valoración de las organizaciones sobre la

contribución de estas políticas y planes obtuvo una puntuación media de 3 sobre 5 que, según la escala propuesta, corresponde a una contribución visible moderada.

Orientaciones para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

El 43% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (17 de 40) no cuentan con un manual de comunicación u orientaciones sobre uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes por parte de la organización, el 35% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (14 de 40) cuentan con un manual de comunicación que incluye dichas orientaciones y el 23% de las organizaciones (9 de 40) no cuentan con un manual específico pero incluyen dichas orientaciones en otros documentos institucionales como, por ejemplo, el plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



Con respecto a las **políticas internas de la propia Red de ONGD de Madrid**, la Red no dispone de un “Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres” en vigor, un protocolo de prevención de acoso laboral que incluya medidas de prevención del acoso sexual, ni medidas de conciliación adicionales a las recogidas en el convenio colectivo estatal en el que está inscrita la Red.

Sin embargo, a nivel de **políticas externas y objetivos de la Red de ONGD de Madrid**, se cuenta con una junta directiva y equipo técnico con un elevado compromiso político hacia la promoción de la equidad/igualdad de género, un grupo de trabajo de género (aunque todavía pueda ser fortalecido en términos de participación) y una vocalía de género con una elevada implicación y capacidad de influencia. Además, el Plan Estratégico 2020-2023 incluye un objetivo estratégico específico de género (OE 3.4.), la “Estrategia de Comunicación de la Red de ONGD de Madrid” (pendiente de publicación) cuenta con un apartado específico acerca de lenguaje inclusivo y perspectiva de género, se prevé la elaboración de una Política de Género de la Red (para la cual fue elaborado el presente diagnóstico) y el reglamento de funcionamiento interno, recientemente aprobado y revisado en mayo de 2022, incluye que éste se regirá por la política de género pendiente de elaboración (artículo 50).

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

El objetivo de esta dimensión fue indagar en las prácticas, valores y creencias preponderantes en las relaciones personales, laborales e institucionales de la propia Red y de las organizaciones socias, incluyendo las relaciones del personal contratado y voluntario. Para analizar esta dimensión, fueron presentadas una serie de afirmaciones y se solicitó que fuese valorado del 1 al 5 el grado de acuerdo con la afirmación, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Dado el carácter subjetivo de las preguntas contenidas en esta dimensión, se recomendó con especial hincapié que se organizase una pequeña reunión con varias personas de la organización (con diferentes perfiles y situaciones personales), buscando las respuestas más representativas de la organización en su conjunto, ya que, de otra manera, las respuestas podrían estar excesiva e inevitablemente condicionadas por la experiencia personal de quien responda.

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

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

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

- Las organizaciones se perciben con capacidad de autocrítica y una voluntad, cada vez mayor, de revisarse, transformarse y buscar una coherencia entre el discurso y las prácticas organizacionales.
- De hecho, las características de liderazgo que predominan en las organizaciones, según la autopercepción de las mismas, son características no asimiladas a lo masculino (“darlo todo” por la organización, capacidad de mando, productividad) y cada vez se valoran más otras cualidades más asociadas a los cuidados que a la productividad, como la empatía, la escucha y valoración del trabajo ajeno (*“Ahora los perfiles están cambiando hacia estilos más eficientes y racionales para con el trabajo y esto permite más «aire» a la hora de conciliar vida personal y familiar y permite generar nuevos modelos de liderazgo y de trabajo”*). De hecho, por lo general, las organizaciones declaran que las personas se sienten cuidadas y valoradas por la organización y, todavía en mayor medida, por sus pares, y se refieren pocos casos de discriminación en las organizaciones.
- Sin embargo, aunque cada vez hay una mayor sensibilidad hacia una cultura de cuidados y un mayor empeño en la búsqueda de la coherencia entre el discurso y la práctica, se verifica que, salvo excepciones, todavía no se han emprendido los procesos ni invertido los recursos necesarios para conseguir transformaciones profundas y resultados visibles en el funcionamiento de las organizaciones (*“hay buena disposición pero concretar eso es muy difícil”, “Aunque se ha invertido tiempo y esfuerzo en mejorar los cuidados, considero que aún no ha tenido impacto en el día a día de la organización, ya que se prioriza el «apagar fuegos», lo urgente”*).
- Entre los motivos referidos por las organizaciones que limitan los avances en las transformaciones organizacionales destacan los siguientes, todos ellos interrelacionados:
 - i. No se da la misma importancia a las dinámicas organizacionales que a las iniciativas y proyectos hacia el exterior (*“las organizaciones dan más valor al trabajo que se hace hacia afuera que lo que se hace hacia dentro, hacia las personas y los equipos”*). Por tanto, las transformaciones organizacionales se consideran necesarias, pero no prioritarias.
 - ii. No existen espacios para la reflexión y autoevaluación (*“Las organizaciones tienen capacidad de autocrítica y transformación, pero no la ejercen”, “La inercia del día a día te lleva a ir apagando fuegos, pero no llegas bien a sentarte y evaluar”, “para hacer autocrítica tienes que hacer procesos de autoevaluación y, por lo general, eso falta”*).

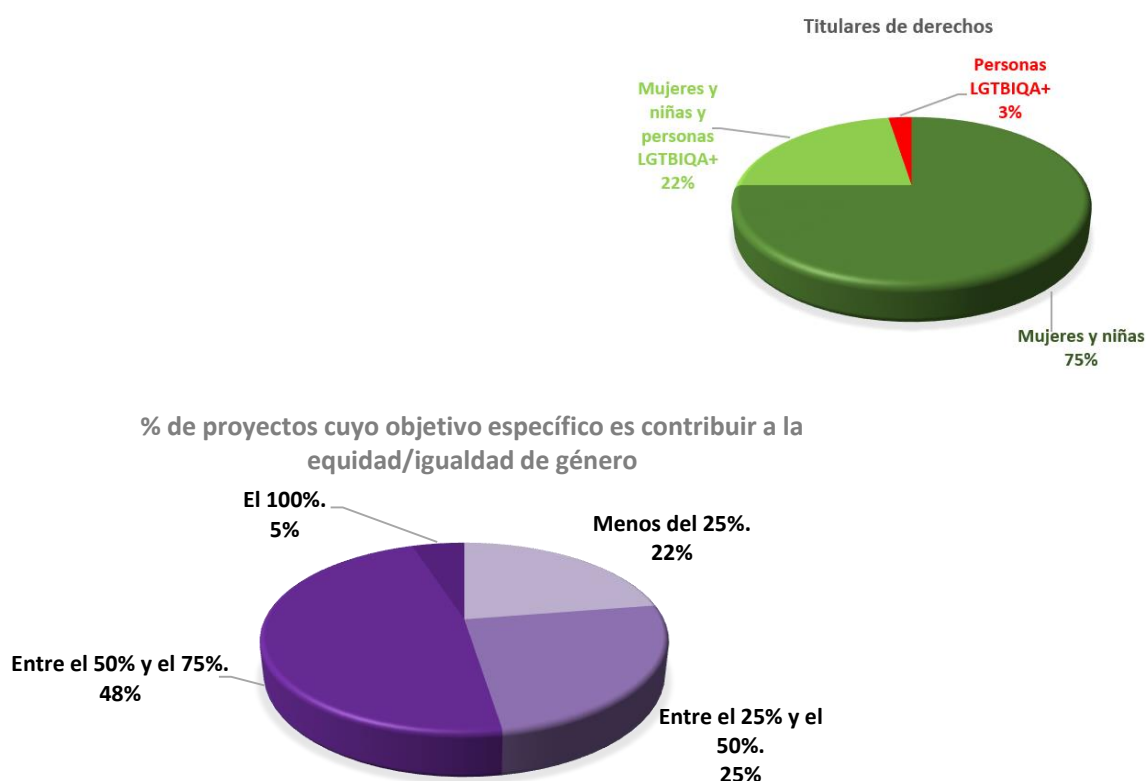
- iii. Los acelerados y sobrecargados ritmos de trabajo que predominan en el sector acaban por determinar cuáles son las dinámicas de trabajo colocando la productividad por encima de los cuidados (*“no se llega a todo y se acaba sacrificando lo personal”, “no se respetan los horarios laborales, y eso es incoherente con hablar/trabajar cuidados y derechos”, “es importante tener proyectos para mantener a las personas, y no podemos cuidar a las personas porque tenemos que tener proyectos, encontrar el equilibrio es muy difícil. Estamos en lo precario”*).
 - iv. Existen resistencias a realizar cambios estructurales en las prácticas y redistribuir el poder en culturas organizacionales muy consolidadas (*“las transformaciones son difíciles, duras y las posibles soluciones no son de un día para otro, requieren tiempo y muchas veces implican cambios estructurales”, “una transformación implica una desconcentración del poder y la toma de decisión”*). Sin embargo, las posibles resistencias fueron referidas de manera testimonial, lo que normalmente suele ser un indicador de la falta de reflexión o trabajo en profundidad más que de una ausencia real de resistencias.
- Aunque existe una tendencia hacia la cultura de cuidados por parte de las organizaciones, las prácticas asociadas están lejos de estar institucionalizadas en el seno de las organizaciones, como puede comprobarse por el bajo nivel de acuerdo expresado con respecto a la existencia en la organización de espacios formales para compartir experiencias y sentires o estrategias para gestionar los conflictos.

4.2 Dimensión externa: ¿Qué hacemos?

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

Tipología de proyectos y titulares de derechos

El 73% de las organizaciones (29 de 40) que respondieron al cuestionario refirieron que desarrollan tanto proyectos e iniciativas que tienen como objetivo específico contribuir a la equidad/igualdad de género, como proyectos que tienen otros objetivos específicos y transversalizan la perspectiva de género. Con respecto a los primeros, el 5% de las organizaciones (2 de 40) refirieron que el 100% de sus proyectos e iniciativas tienen como objetivo específico contribuir a la equidad/igualdad de género, el 48% de las organizaciones (19 de 40) refirieron que el porcentaje de proyectos e iniciativas de la organización con este objetivo específico se sitúa entre el 50% y el 75%, el 25% de las organizaciones (10 de 40) refirieron que el porcentaje de proyectos se sitúa entre el 25% y el 50% y el 23% (9 de 40) refieren que menos de un 25% de sus proyectos e iniciativas tienen como objetivo específico contribuir a la equidad/igualdad de género.

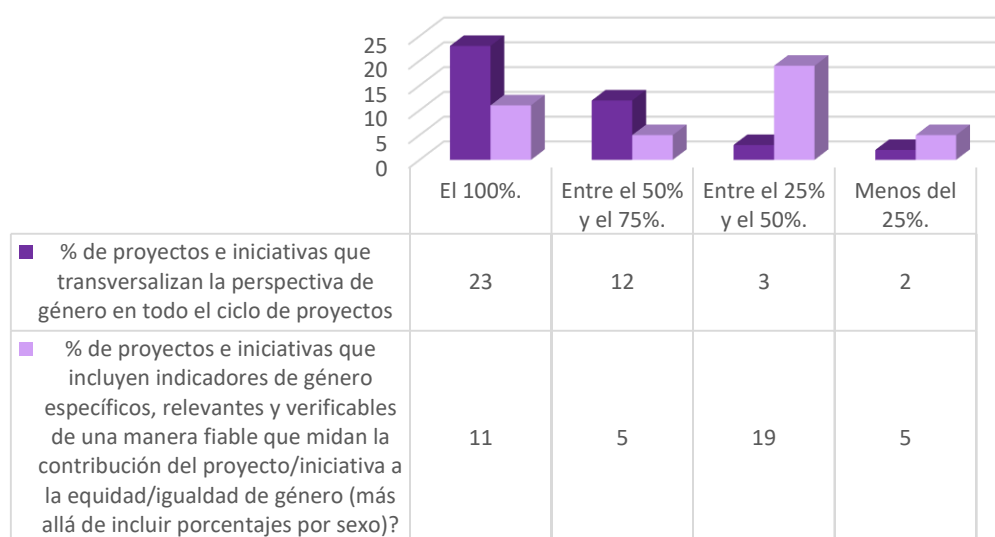


Con respecto a las personas titulares de derechos en los proyectos o iniciativas que las organizaciones llevan a cabo para contribuir a la equidad/igualdad de género, el 75% de las organizaciones que respondieron al cuestionario (30 de 40) incluyen a las mujeres y niñas, el 22% (9 de 40) incluyen a las mujeres, niñas y también a las personas LGBTIQ+ y el 3%, en concreto una organización especializada, se enfoca en las personas LGBTIQ+ como titulares de derechos de sus iniciativas para contribuir a la equidad/igualdad de género.

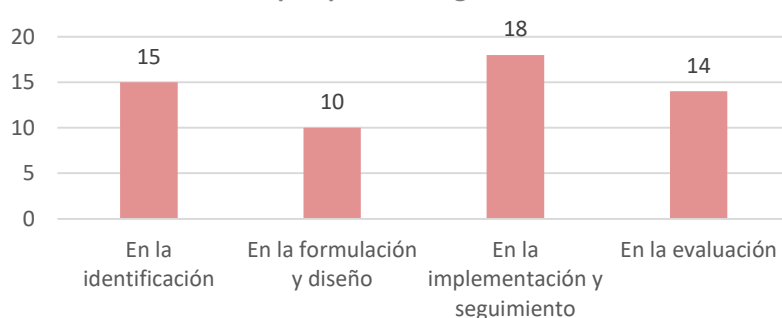
Transversalización de la perspectiva de género en proyectos e iniciativas

Como puede observarse en el siguiente gráfico, cuando se preguntó a las organizaciones cuántas de sus iniciativas transversalizan la perspectiva de género en todo el ciclo de proyecto, la mayoría de las organizaciones (58%, 23 de 40) respondieron que el 100% de sus proyectos e iniciativas cuentan con esta característica. Sin embargo, cuando se preguntó cuántos de los proyectos e iniciativas incluyen indicadores de género específicos, relevantes y verificables de una manera fiable, que midan la contribución del proyecto/iniciativa a la equidad/igualdad de género (más allá de incluir porcentajes por sexo), los porcentajes de iniciativas referidas por las organizaciones disminuyó drásticamente, de tal manera que únicamente 11 organizaciones (28%) consideran que el 100% de sus iniciativas incluyen estos indicadores y la mayoría de las organizaciones (60%, 24 de 40) consideran que menos del 50% de las iniciativas cuentan con dichos indicadores.

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



Fase con mayores dificultades para transversalizar la perspectiva de género

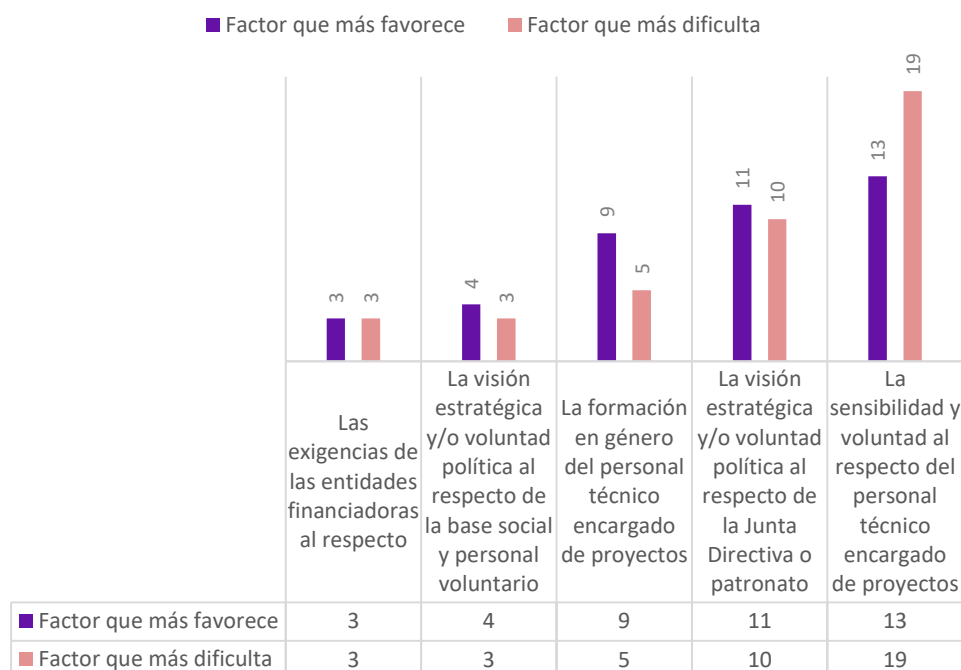


A pesar de ello, la fase más referida por las organizaciones como aquella en la que encuentran mayores dificultades para transversalizar la perspectiva de género no fue la fase de diseño (donde deberían ser incluidos dichos indicadores) o evaluación (donde son

necesarios dichos indicadores), sino que la mayoría de las organizaciones refirieron que cuando encuentran mayores dificultades es en la fase de implementación de las iniciativas. Cuando se profundiza en estas dificultades se revela que en muchas ocasiones la transversalización de la perspectiva de género se considera un marco “deseable” en los proyectos, difícilmente materializable, existiendo una brecha entre el discurso que se conceptualiza en el papel durante la fase de diseño y la realidad que se construye (*“Debido a las realidades con las que trabajamos, una cosa es la teoría y otra lo que realmente se puede alcanzar”*).

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

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



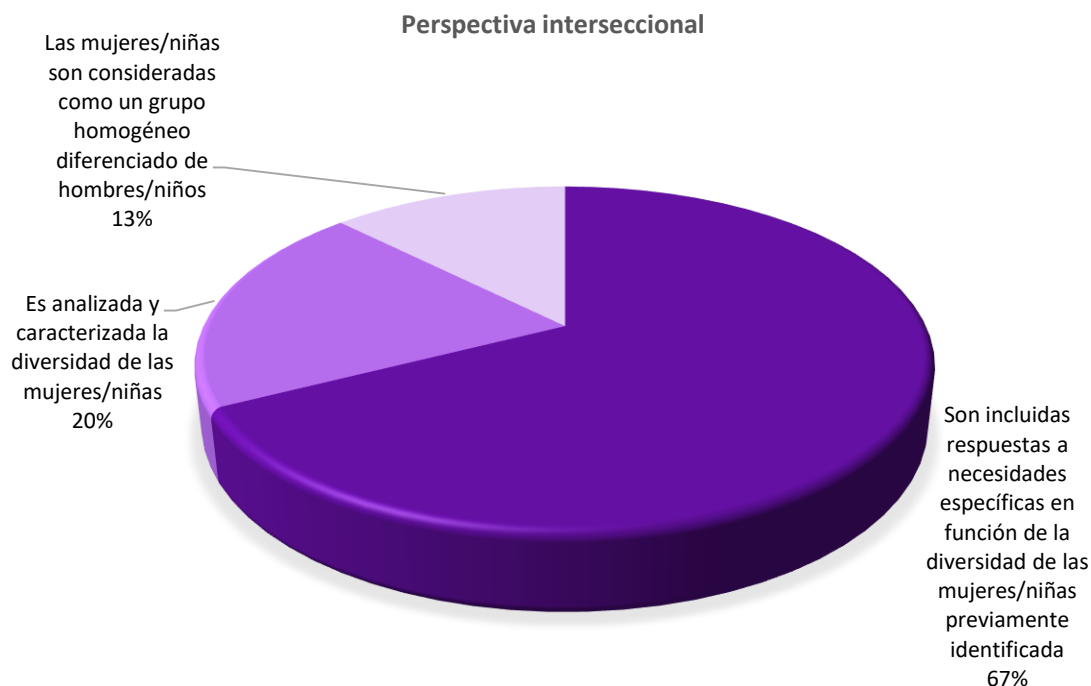
Además, cabe destacar que, a pesar de que la gran mayoría de organizaciones que respondieron al cuestionario (68%, 27 de 40) aseguran tejer alianzas con otras organizaciones, colectivos, redes o plataformas feministas y/o especializadas en género para fortalecer la contribución a la equidad/igualdad de género de sus proyectos e iniciativas, también se refiere la perspectiva de las organizaciones con las que se trabaja o los propios contextos de trabajo como factores que dificultan la transversalización de la perspectiva de género en los proyectos e iniciativas (*“El equipo de trabajo de cooperación tiene formación en género y enfoque feminista de trabajo, pero trabajamos con organizaciones socias que en algunos casos no tienen tan integrada la perspectiva de género”, “No en todos los países en los que trabajamos se entiende el trabajo de género como aquí”*).

Enfoque de género en los proyectos e iniciativas

Entendiendo: i) el enfoque tradicional como aquel que considera que el desarrollo beneficia del mismo modo y por igual a todas las personas independientemente del género, ii) el enfoque de mujeres en desarrollo (MED) como aquel que considera que la inclusión de las mujeres en las acciones de desarrollo implica una mejora en su situación y en la eficiencia del desarrollo y iii) el enfoque de género en desarrollo (GED) como aquel que se basa en el reconocimiento de las desigualdades de género y se enfoca hacia una visión de transformación de las relaciones de poder, la justicia y la equidad, la mayoría de las organizaciones (el 75%, 30 de 40) autoevalúan su perspectiva de género como de género en desarrollo. Sin embargo, se observa que los tres enfoques todavía coexisten en la actualidad, verificándose diferentes grados de reflexión y conceptualización, tal y como se ejemplifica en las citas del siguiente gráfico.



Así mismo, la gran mayoría de las organizaciones refieren que sus proyectos e iniciativas incluyen respuestas a necesidades específicas en función de la diversidad de las mujeres/niñas previamente identificadas (67%, 27 de 40) pero cuando se profundiza en las justificaciones de estas respuestas se verifica que, en la mayoría de los casos, esta consideración de la diversidad se refiere a las especificidades de los diferentes contextos geográficos en los que las organizaciones trabajan (*"Se analizan las condiciones específicas de cada contexto geográfico y social en el que se encuentran las niñas/mujeres. Nuestros proyectos se desarrollan en contextos diversos y por lo tanto cualquier planteamiento requiere investigación/reflexión sobre la diversidad de visiones y realidades con las que trabajamos"*) más que, salvo excepciones, a una verdadera perspectiva interseccional en que se tiene en cuenta la diversidad de mujeres y niñas en el propio contexto de trabajo que sigue revelándose como un desafío (*"Aún falta trabajo por recorrer en este ámbito. Lo ideal sería desagregar los datos en la mayor medida posible, aún no lo hacemos"*).



En el caso de los convenios anuales a través de los que se articula el trabajo e iniciativas propias de la **Red de ONGD de Madrid**, estos no tienen como objetivo específico la promoción de la equidad/igualdad de género, y en ellos se trata de transversalizar la perspectiva de género e incluyen líneas específicas de trabajo por una voluntad del equipo técnico y junta directiva de la Red más que por una demanda de su base social u organizaciones socias.

Sin embargo, el número de iniciativas de la Red que consiguen transversalizar esta perspectiva se considera moderado, el porcentaje de iniciativas que cuentan con indicadores para medir esta transversalización es bajo y la perspectiva interseccional poco visible.

4. 3 Dimensión estratégica de la Red: ¿Qué queremos hacer como Red?

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

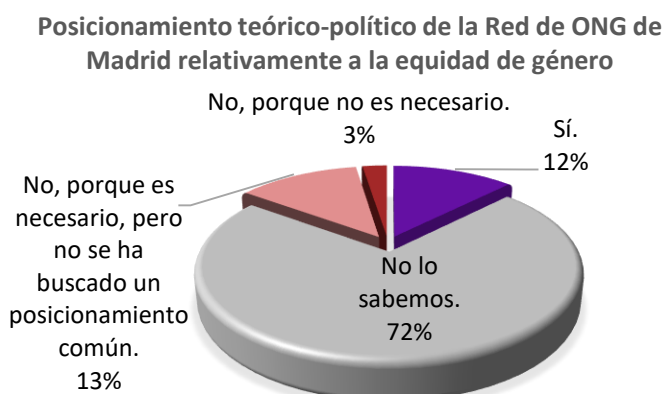
Antes de indagar sobre la existencia y necesidad de un posicionamiento teórico-político de la Red de ONG de Madrid relativo a la equidad de género, se preguntó a las organizaciones socias sobre este posicionamiento teórico-político en cada una de ellas, verificando que únicamente el 38% de las organizaciones que respondieron el cuestionario (15 de 40) dicen disponer de un posicionamiento común, explícito, consensuado y público que orienta el trabajo de todas las personas de la organización, el 28% (11 de 40) refieren disponer de dicho posicionamiento pero de manera implícita y el 36% reconoce que el trabajo de la organización se orienta por criterios técnicos (11 de 40) o por el posicionamiento subjetivo de la persona que realice el trabajo (3 de 40).

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



Posicionamiento teórico-político de la Red de ONG de Madrid relativo a la equidad de género

Casi las 3 cuartas partes de las organizaciones que respondieron al cuestionario (72%, 29 de 40) refirieron que no saben si la Red de ONG de Madrid cuenta con un posicionamiento teórico-político relativo a la equidad de género, el 26% refiere que no, o bien porque no se ha buscado (13%, 5 de 40) o bien porque no es necesario (3%, 1 de 40) y el 12% (5 de 40) de las organizaciones considera que la Red sí cuenta con un posicionamiento.

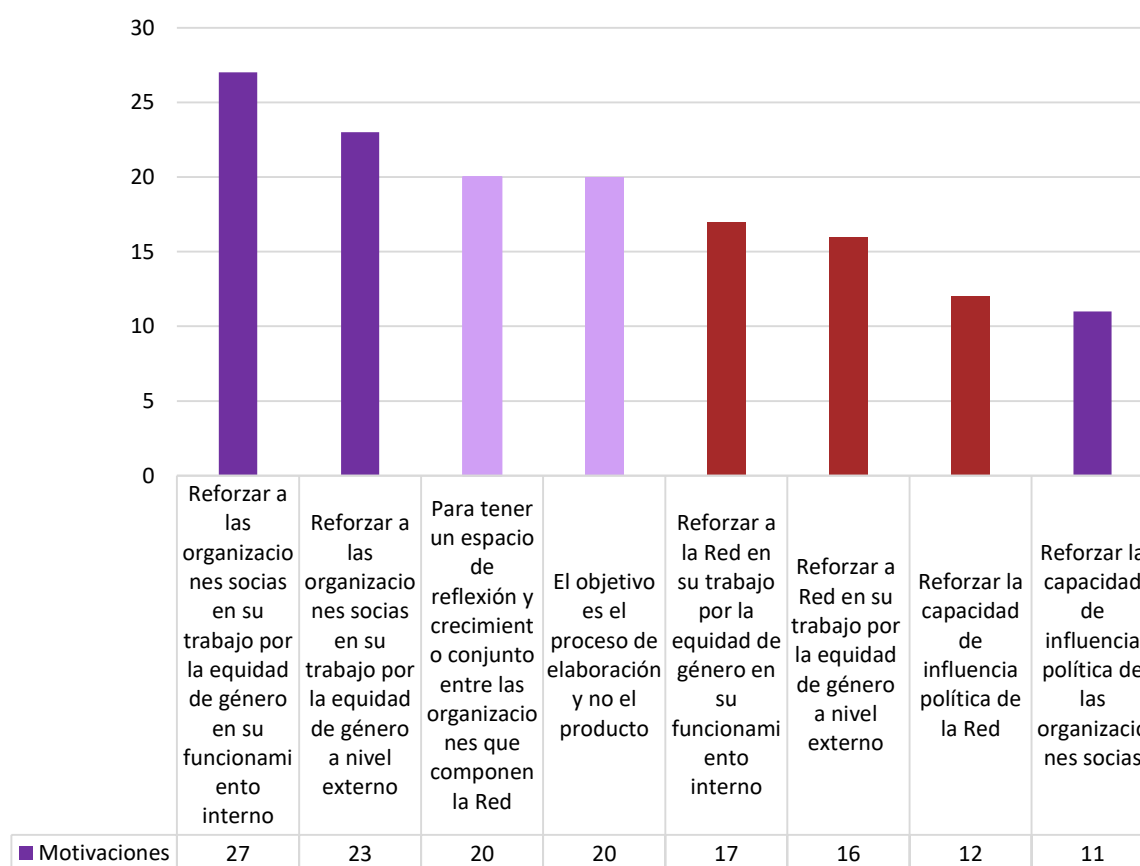


Las organizaciones son conscientes de la diversidad de visiones que se aglutina en la Red y, por ello, aunque se refieren algunas dudas sobre la dificultad e incluso la necesidad de construir un posicionamiento común (“Es normal que sea complicado conseguir un posicionamiento teórico-político común con respecto a la equidad de género. Es necesario una complementariedad enriquecedora y no sabemos hasta qué punto es necesario la unificación de estas posiciones.”), por lo general, se considera útil y posible llegar a un posicionamiento consensuado de mínimos (“Las entidades que conformamos la Red somos muy diversas a nivel ideológico, si bien creo que podría llegarse a un consenso de mínimos, siempre que no entremos en debates sobre temas complejos”, “Creemos que sería bueno definir una base común, pero veríamos un error enfrascarnos en debates sobre matizaciones menores.”).

Política de género de la Red de ONGD de Madrid

La valoración media obtenida sobre la necesidad de la política de género de la Red es de 3,7 en una escala del 1 al 5 (siendo 1. Nada necesaria, 2. Algo necesaria, 3. Bastante necesaria, 4. Muy necesaria, 5. Imprescindible y 3,7, por tanto, una valoración media entre “bastante” a “muy necesaria”), sobre todo para reforzar a las organizaciones socias en su trabajo por la equidad/igualdad de género en su funcionamiento interno y a nivel externo (en azul, en el siguiente gráfico) y por el valor del propio proceso de reflexión conjunta (en amarillo, en el siguiente gráfico) y, en menor medida, para reforzar el trabajo de la Red (en rojo, en el siguiente gráfico).

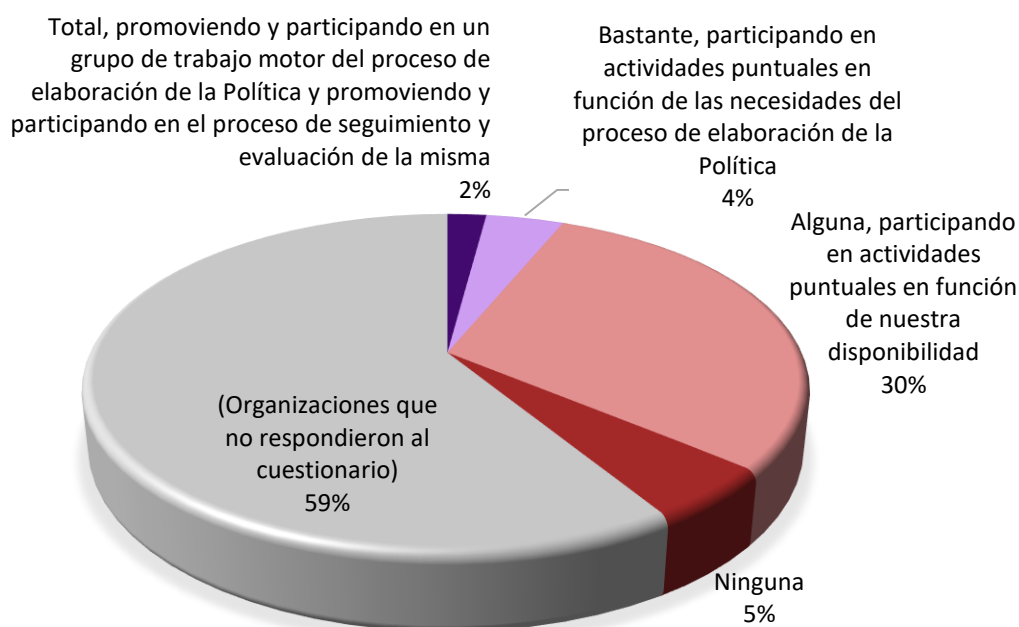
Referencias sobre las motivaciones para la elaboración de una política de género de Red



Así, al profundizar en las motivaciones de las organizaciones se verifica que, en la mayoría de las organizaciones, la principal motivación es que sirva de ejemplo para que las organizaciones lleven a cabo un proceso de reflexión interna en el seno de sus organizaciones (*“puede ser una guía para elaborar nuestras políticas de género”, “para que oriente a las organizaciones de la coordinadora en la elaboración de su propia política”, “Pensamos que la Red puede resultar un referente o espejo para sus organizaciones miembro en materia de igualdad, para que incorporen la igualdad como una prioridad”*) más que como una herramienta imprescindible para orientar el trabajo de la propia Red.

Con respecto a la disponibilidad de las organizaciones para la construcción de una Política de Género de la Red, el 13% de las organizaciones que respondieron al cuestionario aseguran que no tienen ninguna disponibilidad para participar en el proceso de elaboración, la mayoría de las organizaciones que respondieron al cuestionario (72%, 29 de 40) aseguran que podrían participar en alguna actividad puntual en función de su disponibilidad, y únicamente el 15% de las organizaciones que respondieron al cuestionario aseguran que tendrían bastante o total disponibilidad para participar adaptándose a las necesidades del proceso de elaboración. Teniendo en cuenta que estos porcentajes se refieren a las organizaciones que respondieron al cuestionario (40 de 97), es importante subrayar que únicamente un 6% del universo de organizaciones que constituyen la Red (6 de 97) han manifestado su compromiso de participación real en el proceso dándole prioridad para adecuarse a las necesidades del proceso colectivo de elaboración.

Disponibilidad de las organizaciones para participar en la elaboración de la política de género de la Red



Teniendo en cuenta estas limitaciones en la disponibilidad de participación, así como alegando motivos de capacidad técnica y metodológica, la mayoría de las organizaciones que respondieron al cuestionario (70%, 28 de 40) recomiendan que el proceso de elaboración de la política de género de la Red sea llevado a cabo por las organizaciones de la Red con una facilitación del proceso externa y especializada y, en menor medida, por una facilitación interna del proceso llevada a cabo por un grupo de trabajo de género o por un grupo motor constituido específicamente para este proceso. Con respecto al horizonte temporal de la política, las preferencias de las organizaciones se sitúan en su mayoría entre 3 años (33%, 13 de 40) y 4 años (40%, 16 de 40).

4.4 Participación de las organizaciones en el proceso de diagnóstico

Como se ha referido en las limitaciones del diagnóstico incluidas en el apartado 3. *Proceso de elaboración del diagnóstico*, el reducido nivel de participación de las organizaciones en el proceso de elaboración del diagnóstico ha permitido extraer conclusiones valiosas de índole más política, en las que se basan recomendaciones fundamentales con respecto a la pertinencia y metodología para la elaboración de la futura política de género de la Red de ONGD de Madrid.

En el proceso de diagnóstico estaban previstos dos espacios de reflexión y participación: el cuestionario y los talleres de diagnóstico participativo.

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

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

Se realizaron reiteradas llamadas telefónicas a todas las organizaciones de la Red para garantizar que todas las organizaciones estaban al corriente de las herramientas y plazos de participación creadas en el marco del diagnóstico⁸ y se dio todo tipo de facilidades, prórrogas para la respuesta al cuestionario y reprogramaciones de los talleres para promover la máxima participación posible.

A pesar de estos esfuerzos, respondieron al cuestionario únicamente el 41% de las organizaciones socias de la Red (40 de 97), participaron en los talleres de diagnóstico participativo el 39% de las organizaciones que fueron invitadas (9 de 23) y el taller previsto

⁸ Cabe mencionar que muchas de las organizaciones al ser contactadas telefónicamente refirieron que no habían recibido el cuestionario, ya que había sido enviado a una dirección general de la organización (la que fue proporcionada por la Red de ONGD de Madrid a Otras-AFASC) que estaba desactualizada o se trataba de una dirección de correo de información general que no era consultada periódicamente y, en consecuencia, nadie de la organización estaba al tanto del cuestionario, por lo que solicitaron que fuese reenviado el correo a una dirección general actualizada o a una dirección personal de alguien que pudiese darle seguimiento a la respuesta del cuestionario.

para ser realizado con las direcciones y presidencias de ONGD socias de la Red tuvo que ser cancelado por la falta de disponibilidad del 100% de las organizaciones invitadas (7 de 7), lo que fue justificado en la mayoría de los casos por la falta de tiempo para responder al cuestionario o la falta de disponibilidad para participar en el taller y, en un porcentaje anecdótico pero que debe ser visibilizado, por la oposición al cuestionario debido al contenido del mismo mostrando un claro desacuerdo con el planteamiento y/o una resistencia a participar en un proceso de reflexión sobre cuestiones de género.

Uno de los objetivos de las herramientas diseñadas por Otras-AFASC era promover la reflexión por parte de las organizaciones sobre cuestiones de género, conociendo que estos tiempos, por lo general, no son reservados por las organizaciones tal y como ejemplifica la afirmación de una persona participante en el proceso de diagnóstico: *“La inercia del día a día te lleva a ir apagando fuegos, pero no llegas bien a sentarte y evaluar”*. De los comentarios de las personas participantes en el proceso se concluye que el diagnóstico y, más concretamente el cuestionario, ha permitido a las organizaciones participantes reflexionar sobre algunas cuestiones y ponerlas encima de la mesa por primera vez (sobre el impacto del trabajo en Red una organización refería *“el primer impacto ha sido ese: poder formular algunas preguntas gracias a este diagnóstico”*), por lo que desde Otras-AFASC consideramos que el objetivo del proceso de elaboración del diagnóstico con respecto a la promoción de la reflexión en el seno de las organizaciones ha sido cumplido.

Si bien es cierto, tal como se confirma en el diagnóstico, que las personas que trabajan en el tercer sector en general y las personas que constituyen las organizaciones de la Red de ONGD de Madrid en particular por ser el caso que nos ocupa, están por lo general sobrecargadas por las tareas asociadas a la gestión de proyectos y búsqueda de financiación para llevar a cabo sus iniciativas, también es cierto que de la participación en el diagnóstico se desprende que, por lo general, las organizaciones no cuentan y/o no habilitan tiempos y espacios de reflexión para analizar críticamente y en profundidad su trabajo de promoción de la equidad/igualdad de género en el seno de sus organizaciones y en sus proyectos e iniciativas, de lo que se podría concluir que, habiendo una sensibilidad e interés al respecto, no existe a nivel organizacional salvo excepciones (aunque pueda haberla a nivel personal y, en algunos casos, a nivel institucional) una voluntad política generalizada lo suficientemente firme como para emprender procesos de reflexión profunda orientados a la transformación social.

Todas las organizaciones participantes en el proceso afirman que la perspectiva de género es importante para sus organizaciones, pero el análisis de las respuestas de estas organizaciones (referidos en los apartados anteriores), así como la ausencia de respuesta de más de la mitad de las organizaciones que constituyen la Red de ONGD de Madrid, apuntan a que, salvo excepciones, está lejos de ser una prioridad generalizada. Esto se traduce en que nos encontramos con que, en general, las organizaciones no dedican los tiempos y espacios necesarios para una reflexión profunda y, salvo excepciones, no se cuenta con posicionamientos a nivel organizacional, no se asumen compromisos formales, ni se disponibilizan recursos específicos necesarios para potenciar la capacidad de

transformación tanto hacia el interior de sus organizaciones como hacia el exterior en los proyectos e iniciativas que promueven y desarrollan.

Como se refiere en el estudio [La cooperación madrileña ante un escenario de cambios](#)⁹ existe:

“una creciente tensión entre la visión política y comprometida de transformación de las relaciones de poder que se encontraba en el origen de algunas ONGD, y los procesos de burocratización y tecnificación de lo social que han primado en la gestión de la cooperación al desarrollo de estas organizaciones (Plataforma 2015 y más, 2011).”

Del mismo modo lo expresan las personas y organizaciones que han participado en el proceso de diagnóstico, quienes han reiterado la falta de tiempo para la reflexión crítica, la existencia de una brecha entre “lo que se dice” y “lo que se hace”, entre el discurso y la práctica, la incoherencia entre la importancia que se reconoce a la equidad/igualdad de género en el discurso de las organizaciones y la poca prioridad que se le otorga en la práctica o los escasos compromisos políticos que se asumen al respecto.

⁹ Elaborado por Natalia Millán y Luisa Gil, promovido por la Red de ONGD de Madrid, financiado por el Ayuntamiento de Madrid y la Comunidad de Madrid y publicado en su primera edición en diciembre del 2017.

5. CONCLUSIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

En este apartado se resumen las principales conclusiones que emanan del análisis de situación de las diferentes dimensiones analizadas y, a continuación, se incluyen las principales recomendaciones de Otras-AFASC con respecto a la elaboración de la Política de Género de la Red de ONGD de Madrid por ser este el fin último del presente diagnóstico.

Dimensión interna: ¿Cómo funcionamos?

Partiendo de una caracterización general de las organizaciones que componen la Red en que la gran mayoría de las organizaciones que participaron en el proceso son de ámbito estatal con sede y/o delegación en Madrid, de tamaño medio y pequeño (menos de 30 personas contratadas) y desarrollan su trabajo mayoritariamente en el ámbito de la Cooperación para el Desarrollo y educación/sensibilización/acción social, desde una perspectiva de género se verifica que:

- **A nivel de estructura, existe un elevado grado de permanencia del personal y un acentuado índice de feminización tanto del personal contratado como del personal voluntario, que disminuye en las esferas de decisión** (incluyendo los puestos de dirección y coordinación y la composición de juntas directivas y patronatos).
- **A nivel de políticas internas hacia la organización, existe un extendido, aunque no generalizado, compromiso político de las organizaciones para evitar desigualdades entre hombres y mujeres, formalizado o no en documentos institucionales, con un nivel de ambición por lo general moderado.** Existe un porcentaje representativo de organizaciones que cuentan con planes de igualdad (aunque presentan algunas debilidades o aspectos que podrían ser mejorados a nivel de contenidos y resultados), protocolos de prevención de acoso laboral, que incluyen medidas de prevención del acoso sexual, medidas de conciliación adicionales a las recogidas en el convenio colectivo estatal de las organizaciones que por lo general son de carácter informal y medidas para promover que las personas que constituyen la estructura de la organización (incluyendo personal contratado y voluntario) tengan conocimientos y/o experiencia en género.
- **A nivel de políticas externas de los proyectos e iniciativas de las organizaciones, también existe un extendido compromiso político de las organizaciones con la promoción de la equidad/igualdad de género, aunque sea moderado, no esté por lo general formalizado en documentos estratégicos y tenga una contribución visible, por lo general, también moderada.** Existe un porcentaje representativo de organizaciones que cuentan con políticas de género, orientaciones para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de organizaciones que cuentan con personas que realizan tareas puntuales como referentes en cuestiones de género.
- **A nivel de prácticas, valores y creencias, cada vez hay una mayor sensibilidad hacia una cultura de cuidados y un mayor empeño en la búsqueda de**

coherencia entre el discurso y la práctica, pero estos compromisos y las prácticas asociadas están lejos de estar institucionalizadas en el seno de la mayoría de las organizaciones, y se verifica que todavía, y salvo excepciones, no se han emprendido los procesos ni invertido los recursos necesarios para conseguir transformaciones profundas y resultados visibles en el funcionamiento de la mayoría de las organizaciones.

Dimensión externa: ¿Qué hacemos?

- Las organizaciones de la Red afirman que transversalizan la perspectiva de género en la mayoría de sus iniciativas, y un número significativo de organizaciones tienen además proyectos e iniciativas cuyo objetivo específico es contribuir a la igualdad y equidad de género, situando como titulares de derechos a las mujeres y niñas y, en menor medida, también a las personas del colectivo LGTBIQ+. Sin embargo, se identifican desafíos en la transversalización real de la perspectiva, sobre todo en la fase de implementación y seguimiento de los proyectos.
- La mayoría de las organizaciones consideran que la transversalización de la perspectiva de género depende de cuestiones tanto técnicas (como los conocimientos y herramientas de las que disponga el personal técnico encargado de proyectos) como de sensibilidad y de voluntad política, desde las esferas de decisión organizacional hasta a nivel técnico y operacional, pero es en este último nivel donde finalmente se deposita una mayor responsabilidad, confirmando, en términos generales, el bajo reconocimiento institucional de la importancia de la perspectiva de género y que el grado de posicionamiento y compromiso institucional formal sobre la equidad/igualdad de género es también bajo¹⁰.
- La mayoría de las organizaciones sitúa su perspectiva de género como de género en desarrollo, pero se observa que los tres enfoques predominantes de la perspectiva de género (enfoque tradicional, mujeres en desarrollo y género en desarrollo) todavía coexisten en la actualidad, verificándose diferentes grados de reflexión y conceptualización.
- La inclusión de la perspectiva interseccional continúa siendo un desafío para la gran mayoría de las organizaciones.

Dimensión estratégica de la Red: ¿Qué queremos hacer como Red?

- El actual equipo técnico y junta directiva de la Red consideran imprescindible la elaboración de una Política de género de la Red, tanto para el adecuado desempeño de sus funciones de representación e incidencia como para el fortalecimiento de las organizaciones socias.

¹⁰ Esta conclusión se extrajo tanto de las preguntas formuladas en la *Dimensión externa: ¿Qué hacemos?*, como de la respuesta a la primera pregunta de la *Dimensión estratégica de la Red: ¿Qué queremos hacer como Red?*.

- La mayoría de las organizaciones no consideran imprescindible la elaboración de la política de género de la Red para el trabajo de la propia Red, pero en general sí consideran que puede ser útil como ejemplo para promover que las organizaciones aumenten su reconocimiento institucional, posicionamiento y compromiso formal sobre la equidad/igualdad de género.
- Las organizaciones son conscientes de la diversidad de visiones que se aglutina en la Red y, por ello, aunque se refieren algunas dudas sobre la dificultad e incluso la necesidad de construir un posicionamiento común de la Red con respecto a la equidad/igualdad de género, por lo general se considera útil y posible llegar a un posicionamiento teórico-político consensuado de mínimos.
- Un porcentaje testimonial (menor al 10% del universo de organizaciones que constituyen la Red) ha manifestado su compromiso de participación real en el proceso, dándole prioridad para poder adecuarse a las necesidades del proceso colectivo de elaboración, por lo que la mayoría de las organizaciones considera que la elaboración de la política de género debería ser liderada por una consultora externa especializada.

Participación de las organizaciones en el proceso de diagnóstico

De la participación en el diagnóstico se desprende que, por lo general, las organizaciones no cuentan y/o no habilitan tiempos y espacios de reflexión para analizar críticamente y en profundidad su trabajo de promoción de la equidad/igualdad de género en el seno de sus organizaciones y en sus proyectos e iniciativas, de lo que se podría concluir que, **habiendo una sensibilidad e interés al respecto, no existe a nivel organizacional salvo excepciones (aunque pueda haberla a nivel personal y, en algunos casos, a nivel institucional) una voluntad política generalizada lo suficientemente firme como para emprender procesos de reflexión profunda orientados a la transformación social.**

Recomendaciones con respecto a la Política de Género de la Red de ONGD de Madrid

Teniendo en cuenta que el objetivo del presente diagnóstico es que sirva como base para la definición de la futura Política de Género de la Red de ONGD de Madrid, las recomendaciones se centran en la pertinencia, metodología de elaboración y objetivos de esta política:

- ✓ Aunque la elaboración de la Política de Género de la Red de ONGD de Madrid no emane de la voluntad política de la mayoría de las organizaciones socias sino de la voluntad política del actual equipo técnico y junta directiva de la Red, se considera pertinente avanzar con su elaboración para i) dar respuesta a la necesidad identificada por el equipo técnico y junta directiva para el adecuado desempeño de sus funciones de representación e incidencia y ii) favorecer la utilidad potencial identificada por las organizaciones socias de la Red como ejemplo que pueda promover la institucionalización y la asunción de compromisos formales por parte de las organizaciones con respecto a la equidad/igualdad de

género, tanto hacia el interior de sus organizaciones como hacia el exterior en sus proyectos e iniciativas, ya que, aunque se verifica una sensibilidad y voluntad política por parte de las organizaciones, esta no está por lo general institucionalizada y formalizada como para que se obtengan unos resultados visibles y consolidados.

- ✓ Teniendo en cuenta el reducido nivel de compromiso de las organizaciones con respecto a la participación en el proceso de elaboración de la futura Política de Género de la Red, se recomienda:
 - que por razones de viabilidad metodológica sea elaborada con un servicio de dinamización de una entidad especializada,
 - que por razones de representatividad sea elaborada únicamente si se cuenta, además de con un servicio de dinamización, con un grupo motor constituido para el proceso que incluya a personas del grupo de género de la Red y otras organizaciones, con un número de, al menos, 10 organizaciones que se comprometan firmemente a liderar un proceso participativo de elaboración de una propuesta inicial que luego sea sometida a discusión y debate,
 - que por razones de legitimidad sea habilitado y dinamizado un amplio periodo para aportaciones en el que se involucren las direcciones y presidencias de las organizaciones socias de la Red, y que, tras la incorporación de aportaciones, sea sometida la política resultante a aprobación por Asamblea.
- ✓ A nivel de contenidos, se recomienda que la Política de Género incluya posicionamientos y compromisos concretos con respecto tanto a la dimensión interna (perspectiva de género en el funcionamiento interno de la Red) como a la dimensión externa (perspectiva de género en los proyectos e iniciativas de la Red), para reforzar ambas dimensiones en la propia Red y servir de ejemplo, inspiración e impulso para que las organizaciones socias avancen en la institucionalización de compromisos formales en los dos ámbitos, ya que actualmente dichos compromisos no están generalizados en las organizaciones de la red en ninguna de las dos dimensiones. Además, sería importante que la política recoja los compromisos concretos de las organizaciones socias en la implementación, seguimiento y evaluación de la política, de tal manera que se garantice la participación, no solo en su elaboración, sino en su implementación, seguimiento y evaluación. Además, se recomienda que en el proceso de elaboración de la Política de Género se exploren las posibles formas de articulación de alianzas estratégicas con otros actores de la sociedad civil más allá de las ONGD, como movimientos sociales y asociaciones locales y vecinales.

En resumen, se considera que la elaboración de la Política de Género de la Red de ONGD de Madrid, que emana de la voluntad política del actual equipo técnico y junta directiva de la Red de ONGD de Madrid y no de un mandato de una representación amplia de la base social de la Red, es una oportunidad para avanzar en la “dirección discursiva más ambiciosa y transformadora” que se iniciaba en 2017 con el cambio de nombre y de identidad de la FONGDCAM y para responder al compromiso que se asumió de que “el trabajo en red sea una vía para la transformación social y para

avanzar en la senda del desarrollo sostenible”¹¹. Así, el objetivo de la Política de Género de la Red de ONGD de Madrid se torna ambicioso y profundamente político y de incidencia: no consiste en sistematizar las conclusiones de una reflexión previa y profunda de las organizaciones y aglutinar las voluntades políticas individuales en una voluntad colectiva, sino en promover que la reflexión individual de las organizaciones se generalice, crear un espacio de reflexión colectiva, impulsar la adhesión del mayor número posible de organizaciones socias de la Red a una voluntad política y comprometida de transformación social con respecto a la equidad/igualdad de género (asumiendo las resistencias que puedan surgir en este camino), intentar escapar (aunque sea momentáneamente) de la lógica de proyectos hacia espacios de mayor protagonismo de la acción política y de transformación social, contribuyendo así a estrechar la brecha y pulir las incoherencias entre el discurso y la práctica, a transitar de lo urgente a lo importante y a avanzar en el camino de colocar la equidad/igualdad de género en el lugar que merece: no una cuestión importante, sino una cuestión prioritaria y transversal que requiere de reflexión profunda y compromisos firmes.

¹¹ Tal y como se refiere en el estudio [La cooperación madrileña ante un escenario de cambios](#), elaborado por Natalia Millán y Luisa Gil, promovido por la Red de ONGD de Madrid, financiado por el Ayuntamiento de Madrid y la Comunidad de Madrid y publicado en su primera edición en diciembre del 2017.

6. ANEXO: LISTADO DE ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROCESO

Listado de organizaciones que respondieron al cuestionario

1. Aldeas Infantiles SOS de España
2. Arquitectura Sin Fronteras España (ASF-E)
3. Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP)
4. Asociación ALBA
5. Asociación CONI
6. Asociación de Investigación y Especialización Sobre Temas Iberoamericanos (AIETI)
7. Asociación para la integración del menor PAIDEIA
8. Asociación Paz con Dignidad (PcD)
9. Asociación PROYDE
10. Asociación Sintiendo el Sur (SeS)
11. Ayuda, Intercambio y Desarrollo (AIDA)
12. CONEMUND
13. CRUZ ROJA ESPAÑOLA (CRE)
14. Economía y colaboración solidarias con priorización de la población sorda (ECOSOL-SORD)
15. Energía sin fronteras (Esf)
16. Entrepueblos
17. Fundación Adsis
18. Fundación Amref Salud África
19. Fundación Benito Menni (FBM)
20. Fundación Comercio Para el Desarrollo (COPADE)
21. Fundación Economistas Sin Fronteras (Esf)
22. Fundación Enlace Hispano Americano de Salud(EHAS)
23. Fundación InteRed
24. Fundación Jóvenes y Desarrollo (JyD)
25. Fundación Mensajeros de la Paz (FMDLP)
26. Fundación Mozambique Sur (FMS)
27. Fundación Mundubat - Mundubat Fundazioa
28. Fundación ONCE-América Latina (FOAL)
29. Fundación Triángulo (FT)
30. Fundación World Vision International. World Vision España
31. Geólogos del Mundo-World Geologists (GM)
32. Iniciativas de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ICID)
33. Juan Ciudad ONGD
34. Liga Española de la Educación y la Cultura Popular (LEECP)
35. Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad (MPDL)
36. Mujeres en Zona de Conflicto (MZC)
37. ONGAWA Ingeniería para el Desarrollo Humano
38. ONGD DELWENDE al servicio de la vida
39. Sendera ONG (Asociación Nuevos Caminos)
40. Tierra de Hombres España
41. Red de ONGD de Madrid

Listado de organizaciones que participaron en los talleres

1. Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP)
2. Asociación Acción Verapaz
3. Fundación Adsis
4. Fundación Comercio Para el Desarrollo (COPADE)

5. Fundación Economistas Sin Fronteras (Esf)
6. Fundación ONCE-América Latina (FOAL)
7. Iniciativas de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ICID)
8. ONGAWA Ingeniería para el Desarrollo Humano
9. Sendera ONG (Asociación Nuevos Caminos)
10. Red de ONGD de Madrid



Red de ONGD de Madrid

Calle Embajadores 26, local 4
28012, Madrid
info@redongdmad.org
915 399 137

 www.redongdmad.org

 @redongdmadrid

 @redongdmad

 @redongdmad

La Red de ONGD de Madrid reúne a casi un centenar de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) con sede en la Comunidad de Madrid. La Red de ONGD integra, representa y dinamiza a las ONG para el Desarrollo madrileñas y se marca como objetivo impulsar un desarrollo justo equitativo y sostenible que ponga en el centro a las personas, busque el pleno desarrollo de sus capacidades respetando los límites del planeta, garantice el pleno ejercicio de sus derechos y luche contra todas las causas de discriminación.

Financia:



Autoría: Elena Molinero Garau

