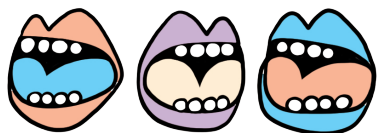


DIAGNÓSTICO SOBRE NECESIDADES FORMATIVAS DE GÉNERO ENTRE ACTORES CLAVE DE LA COOPERACIÓN EXTREMEÑA



feministas
Cooperando

 **AEXCID**
cooperación extremeña
JUNTA DE EXTREMADURA





ÍNDICE

01	Acrónimos	22/23	V. Exploración de la percepción del Entorno, las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades para la Igualdad de Género en Extremadura
02	Presentación y Agradecimientos	24/25	VI. Presentación de Resultados
08/09	Resumen ejecutivo	26/27	6.1. Nivel de Participación 6.2. Análisis de datos generales
10/11	I. Introducción	28/29	6.3. Análisis del entorno favorable a la igualdad de género y la relevancia institucional del Género
12/13	II. Objetivos y alcance del Proyecto	30/31	6.4. El desempeño organizativo en materia de género, igualdad y/o feminismos
14/15	III. Metodología y proceso diagnóstico	32/33	6.5. Las necesidades formativas
16/17	3.1 Propuesta Metodológica 3.2 La Identificación y Selección de Agentes Participantes	34/35	VII. Consideraciones finales, Alertas y Orientaciones
18/19	IV. Análisis del Marco de Referencia y Situación de contexto: Análisis Retrospectivo preliminar	34/35	7.1 Algunas reflexiones finales 7.2 Orientaciones para el desarrollo de capacidades en materia de género
20/21	4.1. Cambios en el modelo de cooperación 4.2. Capacidades de Género en la región 4.3. Formaciones previas	34/35	VIII: Anexos

DIAGNÓSTICO SOBRE NECESIDADES FORMATIVAS DE GÉNERO ENTRE ACTORES CLAVE DE LA COOPERACIÓN EXTREMEÑA

En el marco del proyecto 18SA006: “Feministas Cooperando impulsando el Ámbito Estratégico 2 “Feminismos y desigualdades” del Plan de cooperación extremeña”

Entidad Solicitante: MZC en representación de la Agrupación “Feministas Cooperando”

Temporalización: 1 Marzo 2019 – 30 Junio 2019

Elaborado por: Agirregomezkorta, Rosa Belen; Soler, Lola

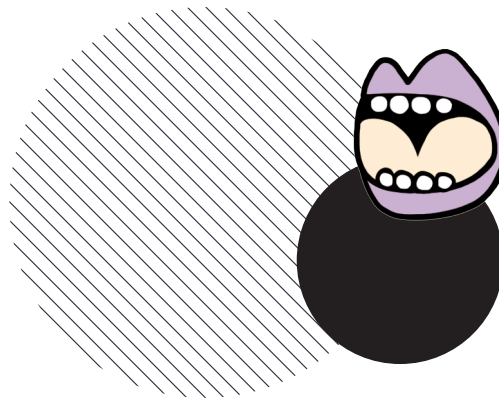
Centro de Estudios e Investigación sobre Mujeres (CEIM)



ACRÓNIMOS

AE	Ámbito estratégico
AEXCID	Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres
CEIM	Centro de Estudios e Investigación sobre Mujeres
CONGDEX	Coordinadora Extremeña de ONGDs
CPD	Coherencia de Políticas de Desarrollo
CREEX	Confederación Regional Empresarial Extremeña
DAFO	Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades
DDHH	Derechos Humanos
EAP	Escuela de Administración Pública (Consejería de Hacienda y Administración Pública, Junta de Extremadura)
EGIBDH	Enfoque de Género y Basado en Derechos Humanos
FC	Agrupación “Feministas Cooperando”
FEMPEX	Federación de Municipios y Provincias de Extremadura
IMEX	Instituto de la Mujer de Extremadura
Juntaex	Junta de Extremadura
MZC	Asociación “Mujeres en Zona de Conflicto”
OSCs	Organizaciones de la Sociedad Civil
ONGDs	Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo
UEX	Universidad de Extremadura

PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS



Desde la agrupación *“Feministas Cooperando”*, en colaboración con la *Agencia Extremeña de Cooperación (AEXCID)*, se ha promovido la elaboración de un trabajo de investigación y análisis que ha dado como resultado el presente diagnóstico, el cual hace referencia a las *“necesidades formativas en materia de igualdad de género/ feminismos de agentes extremeños”*.

Este diagnóstico es una actividad enmarcada en una propuesta de trabajo más amplia y que orientará las formaciones y capacitaciones que se impulsarán en una siguiente fase. Se trata de un trabajo realizado en red y asociativo que se ha enriquecido con las aportaciones de todas las entidades de la agrupación.

La ONGD *Mujeres en Zona de Conflicto (MZC)* ha liderado este proceso participativo y feminista y ha sido responsable de impulsar la realización de un diagnóstico cuyo resultado último es esta publicación. Para ello, ha contado con la asistencia técnica del *Centro de Estudios e Investigación de las Mujeres (CEIM)*.

Mujeres en Zona de Conflicto (MZC) forma parte de *Feministas Cooperando* desde sus inicios y tiene entre sus fines *“Promover, desde una perspectiva de género y de derechos humanos, la innovación y transmisión de conocimiento a través de estudios, investigaciones y publicaciones para mejorar la calidad y el impacto de las acciones”*.

Este fin es compartido por el resto de las entidades de la agrupación, conscientes de que es necesario e imprescindible realizar diag-

nósticos participativos transformadores en género que nos devuelvan las necesidades diferenciadas de todos los agentes. A esto se suma la variedad de aprendizajes y claves que este diagnóstico ha revelado y que son retos sobre los que seguir trabajando.

Queremos agradecer la participación de todas las entidades colaboradoras, sin las que no hubiera sido posible la recogida de datos en base a sus realidades. Estos, han sido clave para poder analizar el contexto de los distintos agentes extremeños en el ámbito de la Cooperación desde el que reflexionar sobre los retos a los que se enfrentan las ONGDs y otros agentes de la cooperación extremeña, para poder impulsar el fortalecimiento de capacidades en clave de género.

También queremos agradecer a la *Agencia de Cooperación Extremeña*, ya que gracias a la financiación y a sus objetivos estratégicos favorece el éxito de uno de los principales objetivos de *“Feministas Cooperando”*: contribuir al fortalecimiento de la perspectiva feminista y de la transversalización del enfoque de género en las estrategias y acciones de desarrollo que se diseñen e implementen en la región.

Por último agradecer a Rosabel Agirregomezkorta, Directora del Centro de Estudios e Investigación sobre las Mujeres -CEIM- por su trabajo de asistencia técnica, su visión integral y buen hacer.

EL EQUIPO DE MZC

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe diagnóstico es producto de la solicitud realizada por “*Feministas Cooperando*” (en adelante FC), una agrupación compuesta por cinco organizaciones feministas con presencia en Extremadura - Asociación de Derechos Humanos de Extremadura (ADHEX), Asociación de Mujeres Malvaluna, Fundación Anas, Fundación Mujeres y Mujeres en Zona de Conflicto (MZC)-, dirigido a identificar las necesidades formativas relativas al género de actores clave de la cooperación extremeña.



METODOLOGÍA

Se ha adoptado una visión integral y respetuosa con las capacidades y procesos existentes en la región, al entender que las necesidades formativas deben entenderse de forma contextualizada ya que se conforman en función de una diversidad de consideraciones técnicas y estratégicas.

Es por ello que, además de explorar la percepción sobre las prácticas y necesidades formativas en torno a la igualdad de género y/o feminismos, se ha procedido a realizar una revisión del contexto institucional y la situación de partida a través de un abordaje, al que hemos denominado *análisis retrospectivo*, que ha posibilitado ex-

plorar la experiencia y capacidades existentes en la región a través de la recuperación del proceso y metodologías formativas adoptadas hasta la fecha por las entidades implicadas, y obtener pistas acerca de la evolución en las capacidades de género instaladas en la región.

Las técnicas utilizadas para la recogida de información han sido diversas:

ANÁLISIS DOCUMENTAL

CUESTIONARIOS

ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

El uso combinado de técnicas ha posibilitado la *triangulación metodológica*, es decir, chequear información a través de diversas fuentes contribuyendo de esta manera a reforzar y validar algunos datos que podrían ser sospechosos de estar afectados por posibles sesgos en la recolección de datos y las respuestas obtenidas. Al mismo tiempo, ha permitido arrojar luz a la interpretación de los datos ofreciendo una comprensión más amplia de los datos recabados a través del cuestionario y las entrevistas.

LA IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE AGENTES PARTICIPANTES

La selección y priorización de entidades ha sido realizada por FC y ha incluido tanto instituciones públicas como ONGDs y actores privados, la mayor parte de los cuales participan en el Consejo Asesor de Cooperación para el Desarrollo y los Ámbitos Estratégicos promovidos por la AEXCID en su Plan General 2018-2021, o son considerados relevantes por FC para el impulso de la igualdad de género en Extremadura.

En total, se han remitido 87 cuestionarios y se ha realizado 7 entrevistas.



En este sentido, estos diagnósticos concluyen que, a pesar del reconocimiento de los avances realizados en la integración del género y la relevancia del género para casi la mitad de las ONGDs señalando un entorno favorable al género para la mitad de las entidades consultadas, se trata más bien de un discurso retórico (Diputación de Cáceres, 2017:100). Los principales obstáculos identificados a los que se enfrenta el género son:

- la incorporación resulta más instrumental que estratégico-política;
- se trata de una apuesta impulsada desde los equipos técnicos y no los niveles políticos;
- existen cuadros formados en las entidades y se conocen algunas nociones básicas aunque se percibe cierta confusión en torno al género al equiparar “género” a “mujeres” y pensar que aplicar la perspectiva de género se reduce a la participación de mujeres;

ANÁLISIS RETROSPECTIVO PRELIMINAR

La exploración del Marco de Referencia y la situación de contexto nos muestra un escenario pleno de oportunidades y retos a considerar.

De un lado, nos encontramos en un contexto en transición en el que el modelo y la política de cooperación internacional al desarrollo inicia un viraje hacia un modelo un *enfoque universal*, integral con referencias a la Coherencia de Políticas al Desarrollo (CPD), y *multidimensional del derecho al desarrollo sostenible* (Junta de Extremadura, 2018:6) con la aprobación del Plan General de Ciudadanía Global y Cooperación 2018-2021, en el cual se resignifican las políticas de cooperación hacia un abordaje más transformador que coloca en el centro los DDHH, el enfoque basado en *la equidad de género y la interseccionalidad*, e incluye la mirada feminista para dar respuesta a *“la discriminación que atraviesan cotidianamente las vidas y los cuerpos de las mujeres por el solo hecho de ser mujeres, al tiempo que intervienen activamente en la creación de sociedades equitativas”* (Junta de Extremadura, 2018:20-21).

En segundo lugar, los diagnósticos promovidos por CONGDEX (2014) y Fundación Mujeres (2017) nos ofrecen opiniones y percepciones de los diferentes agentes en torno a la integración de la perspectiva de género entre las ONGs extremeñas así como un panorama de las capacidades de género en la región. Sendos estudios pueden ser, por tanto, utilizados como Línea Base con la que contrastar los resultados obtenidos en el presente proceso para conocer la evolución de las capacidades en género y la incidencia de la formación en la misma.

- el limitado alcance e impacto de las formaciones en género derivada de la participación feminizada donde las mujeres suponen una media del 83%, según estimaciones propias, y donde los contenidos de género cuentan con un escaso peso en el cómputo global y, mayormente centrado en el caso de la administración pública, en la violencia de género, definida esta en el marco de la Ley Orgánica 1/2004.¹

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En la exploración de la percepción del Entorno así como de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades para la Igualdad de Género en Extremadura ahondamos en el discurso propicio al género, continuando la tendencia previa ya mencionada, en la que ya mayoría de entidades entrevistadas opina que existe una voluntad y compromiso con la igualdad de género y se identifican fortalezas significativas especialmente vinculadas a la motivación y compromiso de los equipos humanos aunque admiten carencias y se reconoce que queda mucho camino por recorrer para que la igualdad sea una realidad. Y aunque el contexto socio-político se identifica como la principal oportunidad para la igualdad éste no implica necesariamente una apropiación.

Por otro lado, el resurgimiento del neoservadurismo extremista ofrece nuevas y graves amenazas que se añaden a las habituales resistencias al cambio, la *deseabilidad social*², la ceguera de género y la falta de formación en género. Además, el uso del término “feminismo” conlleva pros y contras que hay que considerar.

Respecto a los resultados obtenidos, observamos un generalizado discurso favorable en torno a la relevancia de la igualdad de género, donde sólo un 5% de las entidades consideran que el género cuenta con una limitada importancia organizativa y un 89% de las mismas afirma tener como objetivo la transversalización del género. Esta relevancia se acompaña de un incremento significativo en las entidades que afirman contar con planes y políticas de igualdad, pasando del 46% detectado en 2017 (VALVERDE, 2017) al actual 59%.

No obstante, parece tratarse de un discurso un tanto retórico puesto que la materialización del mis-

mo queda lejos de ser una realidad, al encontrar valores menores en la operacionalización y transversalización del género al interior de las organizaciones. Así, aun 51% de las entidades consultadas cuenta con un marco organizativo relativo al género y/o la igualdad, y un 59% consideran que su entidad ha logrado integrar plenamente el género, o se encuentra cerca de conseguirlo frente a un 36% que opina que se ha integrado parcialmente y un 5% que reconoce estar lejos de hacerlo. Otro dato que refleja la menor operacionalización del género es el hecho de que menos de la mitad de las entidades consultadas, un 49%, utilizan herramientas específicas para implementar la perspectiva de género mientras que un 28% reconocen no usarlas.

Se trata de una realidad conocida por el personal puesto que las necesidades formativas hacen referencia en mayor medida, precisamente, a una demanda de formación técnica sobre instrumentos, herramientas analíticas y diagnósticas junto a la transversalización del género a lo largo del ciclo del proyecto, explicado por el hecho de que en un 15% de los casos se cuenta con personal formado y con experiencia en género.

Respecto a los formatos preferidos, las personas encuestadas se decantan por las modalidades mixtas, en las que se combinan los formatos presencial y online, que posibilitan fórmulas de conciliación y facilitan el aprendizaje, aunque las modalidades presenciales son más apreciadas que los formatos únicamente virtuales como los webinars.

1 En 2014, el 47% de las ONGDs declaraba que la equidad de género era un eje de trabajo con una priorización media-alta (UNA, 2014:26), y en 2017 un 46% de las ONGDs consultadas contaba con un marco organizativo de género (VALVERDE, 2017).

2 Término acuñado en psicología por A. Edwards para describir el deseo de “quedar bien”.

CONSIDERACIONES FINALES

En general, se aprecia un discurso favorable y la existencia de ciertas competencias y recursos en género, aunque se reconoce que aún queda camino por recorrer, especialmente en la operacionalización del género. Siendo conscientes de estas limitaciones las necesidades formativas más demandadas por las entidades se focalizan en herramientas técnicas y analíticas.

Pese a no tratarse de una necesidad percibida por parte de las entidades participantes, consideramos que es pertinente adoptar una actitud estratégica en las orientaciones formativas y, más allá de promover las capacidades técnicas para la transversalización del género en el ciclo de los proyectos y en el marco de las políticas públicas, es preciso impulsar aquellas capacidades analíticas que posibiliten identificar las discriminaciones en clave de género e Interseccionalidad, y abordar, no sólo las brechas, sino las causas de las desigualdades y las violencias contra las mujeres y colectivos no heteronormativos.

Para ello, se requiere profundizar en el conocimiento del paradigma y la filosofía feminista, ya que los valores que propugna refuerzan el enfoque basado en derechos humanos guiando su operacionalización, al tiempo que posibilita la toma de conciencia para realizar los necesarios cambios en los estereotipos sociales y las culturas organizativas, entre otros, para la consecución del pretendido cambio sostenible y transición de modelo de cooperación al desarrollo en Extremadura.

Por ello, es recomendable distinguir diversas líneas formativas en función de las capacidades y competencias de género existentes en las organizaciones. Así, será conveniente dirigir formaciones básicas sobre conceptos y teoría sobre igualdad de género a aquellas entidades y personas sin conocimientos de género, al tiempo que es preciso diseñar formaciones técnicas específicas y especializadas para aquellas entidades y personas con conocimientos básicos. Por lo que respecta a las entidades con manejo en género, la existencia de espacios de diálogo multiactor como los AE posibilita impulsar la generación de comunidades de aprendizaje y/o práctica innovativa en torno a la igualdad de género.

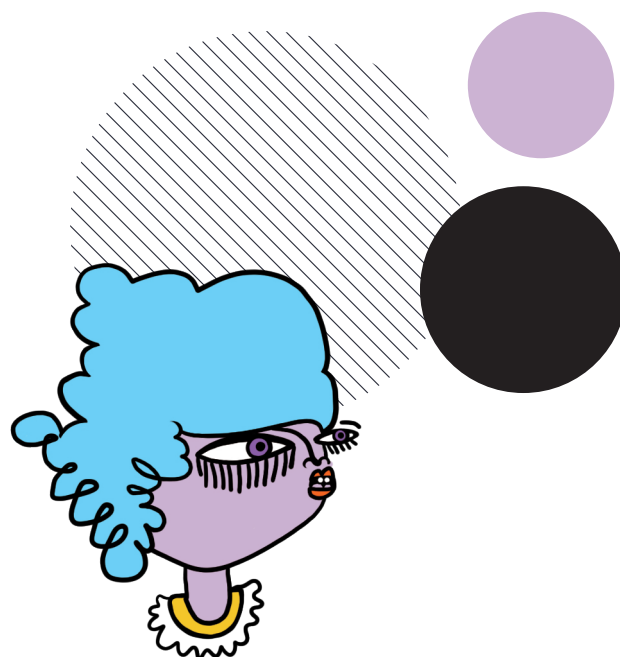
INTRODUCCIÓN

La agrupación “*Feministas Cooperando*” impulsa en colaboración con la Agencia Extremeña de Cooperación (AEXCID) el Ámbito Estratégico 2 sobre “Feminismos y desigualdades” contemplado en las prioridades del Plan 2018-2021 de cooperación extremeña.

Feministas cooperando es una agrupación compuesta por cinco organizaciones feministas con presencia en Extremadura - Asociación de Derechos Humanos de Extremadura (ADHEX), Asociación de Mujeres Malvaluna, Fundación Anas, Fundación Mujeres y Mujeres en Zona de Conflicto (MZC) -, creada a finales del 2016 con objeto de fortalecer la perspectiva feminista y la Transversalización de la Perspectiva de Género (TPG) en las acciones de Cooperación y Educación para el Desarrollo que se diseñan e implementan en Extremadura, el fomento de capacidades técnicas y metodológicas para la TPG, el impulso de acciones estratégicas feministas de incidencia política así como el monitoreo y la evaluación de la TPG en la cooperación extremeña. Todo ello en colaboración con otros agentes de la región como ONGDs y la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo (AEXCID), principal financiador de la agrupación.

Esta iniciativa tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de la perspectiva feminista y la transversalización del enfoque de género en las estrategias y acciones de desarrollo diseñadas e implementadas en la región extremeña.

En este marco y para la consecución del mencionado objetivo, se ha previsto realizar un diagnóstico sobre necesidades formativas de género entre actores clave de la cooperación extremeña bajo la responsabilidad de MZC y el acompañamiento y orientación técnica del CEIM.



El Centro de Estudios e Investigación sobre Mujeres (CEIM) se constituye en 1998 con el fin de promover investigaciones y acciones en torno al Desarrollo y la Cooperación que contribuyan a la equidad de Género.

El enfoque del ideario del CEIM está marcado por varios ejes: la convicción firme en la Equidad de Género, el enfoque de derechos plasmado en la mirada sobre las personas y sus capacidades, y la potenciación de los procesos endógenos de Desarrollo. Estos ejes se erigen en el distintivo que el CEIM pone a disposición en los procesos de acompañamiento a agentes de desarrollo para el fortalecimiento organizativo y de capacidades a través de sus servicios de Consultoría e Investigación.

Además, el CEIM se posiciona ante la realidad y nos posicionamos claramente a favor de formas más igualitarias, justas y solidarias de relacionarnos, apostando por modelos de ciudadanía activa. Por ello, participamos activamente en diversos espacios de transformación, incidencia y movilización social, a través de la colaboración en diversas plataformas y redes vinculadas al Cambio Social, la Solidaridad y los Feminismos en los ámbitos local, autonómico, estatal, europeo e internacional con objeto de contribuir a la transformación social y a la construcción de sociedades más justas e igualitarias.

II. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL DIAGNÓSTICO

Como decimos, el objetivo principal del diagnóstico persigue *identificar las necesidades formativas relativas al género existentes entre actores clave de la cooperación extremeña*.

La presente iniciativa se inserta en un marco más amplio de actuaciones dirigidas a la consecución de los objetivos establecidos en el *Plan Estratégico de Feministas Cooperando (FC) 2018-2021*, consensuado en octubre 2018. A su vez, se alinea con los esfuerzos realizados desde la AEXCID en su viraje por una nueva política de ciudadanía global y cooperación más centrada en la transformación, los derechos humanos y la igualdad de género. En ambas propuestas se destaca la necesidad de fortalecimiento de capacidades tanto en las instituciones como entre las Organizaciones de la Sociedad Civil (en adelante, OSCs) y la ciudadanía extremeña³.

Es por ello que se ha considerado clave partir de los procesos y capacidades instalados en la región extremeña, por lo que, de manera más específica, la propuesta diagnóstica plantea:

-REALIZAR UNA APROXIMACIÓN AL CONOCIMIENTO DE LA EVOLUCIÓN Y LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y LAS COMPETENCIAS DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES;

-CONSIDERAR LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS EN TORNO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y/O FEMINISMOS QUE SE HAN VENIDO IMPULSANDO HASTA LA FECHA POR LAS ENTIDADES IMPLICADAS;

-IDENTIFICAR NECESIDADES FORMATIVAS DE ACTORES/ACTRICES EXTREMEÑ@S; Y, PERFILAR PROPUESTAS Y LÍNEAS QUE CONTRIBUYAN A LA ELABORACIÓN DE UN PLAN O PROCESO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DE GÉNERO Y FEMINISTA, EN LÍNEA CON LOS OBJETIVOS DE FEMINISTAS COOPERANDO (FC) Y DEL PLAN GENERAL DE CIUDADANÍA GLOBAL Y COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO 2018-2021.

III. METODOLOGÍA Y PROCESO DIAGNÓSTICO

El protagonismo de la investigación recae en las entidades implicadas y promotoras, a través de consultas y la co-producción en el diseño de la metodología y proceso diagnóstico con dos de las entidades, Fundación Mujeres y MZC en representación de la agrupación FC.

Destacar, asimismo, la colaboración desinteresada del conjunto del sector y las instituciones a las que se ha invitado a participar en el proceso de recogida de información.

3.1 PROPUESTA METODOLÓGICA

Para acercarse a estos grandes objetivos se proponen **2 enfoques metodológicos y 2 líneas de trabajo** diferenciadas, aunque complementarias. En cuanto al enfoque metodológico:

³ Junta de Extremadura, 2018:10; y FEMINISTAS COOPERANDO, 2018a:2.

A. Se ha realizado una **revisión del contexto institucional y la situación de partida**, al que hemos denominado análisis retrospectivo, a través de las consideraciones de documentos y estudios vinculados al área de interés realizados previamente por otras entidades, así como mediante la recuperación del proceso y las metodologías formativas adoptadas hasta la fecha con objeto de conocer la aproximación formativa y competencias trabajadas en la región junto a sus pros y contras, sus alcances y límites.

B. Además, se ha llevado a cabo un **análisis para conocer la situación percibida por actrices y actores** sobre las actitudes y capacidades apreciadas en el ámbito de las respectivas estructuras organizativas con relación al desempeño de género que permitiera profundizar en la valoración, identificando dificultades junto a la actualización del estado de la cuestión que posibilite una orientación sobre posibles planes de formación así como las metodologías requeridas para la exitosa consecución de los retos identificados.

Estos enfoques se desarrollan a través de **2 líneas de trabajo entrecruzadas**:

1. Análisis documental de la información existente relativa a estudios, organización, procesos, planes y acciones formativas desarrolladas hasta la fecha por agentes relevantes.

2. De otro lado, se ha desarrollado un **trabajo de campo** para la recogida primaria de información, a través de dos instrumentos específicos: un cuestionario dirigido a actores y entrevistas semiestructuradas a informantes clave seleccionados.

Instrumentos para la investigación:

CUESTIONARIO:

La amplia diversidad y heterogeneidad en la naturaleza de los y las agentes, sus mandatos y competencias así como la irregular colaboración e implicación en la agenda de la igualdad y las políticas de cooperación, han supuesto un reto en el diseño de los instrumentos para la recogida unificada de información, debido al heterogéneo manejo de los conceptos y lenguaje relativo al género y a la cooperación por parte de las entidades consultadas.

En el diseño del mismo se ha buscado abarcar diversos aspectos considerados de interés y vinculados a los dos enfoques anteriormente mencionados. De esta manera, las dimensiones abordadas han sido las siguientes:

- *Información relativa al entorno,
- *La relevancia y sensibilidad organizativa hacia el género,
- *El uso y desempeño organizacional de género,
- *La identificación y análisis de necesidades formativas teniendo en consideración:
 - la Valoración de los procesos y los contenidos formativos anteriores;
 - la Identificación de competencias, es decir, de conocimientos, habilidades y destrezas⁴ requeridas para el adecuado desempeño y abordaje de los objetivos feministas y/o de igualdad perseguidos y necesarios para promover la pretendida transformación⁵;



4 Conocimientos de las políticas, objetivos y enfoques priorizados en la política de cooperación extremeña (ámbitos estratégicos-AE- priorizados); conocimientos y habilidades relativas a procesos, enfoques, procedimientos requeridos; y, conocimientos sobre el paradigma de género y las consideraciones relativas a la igualdad y los derechos de las mujeres desde la perspectiva feminista.

5 El Plan Estratégico de FC habla de cambios: "La razón de ser de Feministas Cooperando es generar los cambios necesarios para asegurar la perspectiva feminista y la transversalización de género en las políticas, programas y proyectos de la cooperación extremeña, articulando esfuerzos con todas las actrices y actores, actuales y potenciales, de la cooperación, atendiendo a criterios de transparencia, compromiso, respeto y sororidad" (pg 3), mientras que el Plan General habla de cambios profundos (JuntaEx, 2018:8) así como de transformaciones: "Los ámbitos estratégicos ofrecen, dada su naturaleza, un adecuado marco de trabajo para el análisis y el diálogo entre los agentes de la cooperación extremeña orientado a la transformación de la realidad a favor de los principios y objetivos del desarrollo humano y sostenible, y en cumplimiento con los enfoques y las lógicas planteadas en el marco de referencia del Plan" (pp 16-17).

* Resistencias y obstáculos a afrontar y superar; y, finalmente,

* la Identificación de las áreas y dimensiones de mejora resultantes.

LA ENTREVISTA:

Se han llevado a cabo **entrevistas semi-estructuradas** a partir de un guion de preguntas de forma que se posibilitara una recopilación uniforme de información, facilitando de esta manera su cotejo.

Los tópicos abordados han girado en torno a:

La situación del género a nivel organizativo y su enfoque,

La percepción de la formación a nivel organizativo (motivación, entorno favorable,...),

Opinión sobre las capacidades y competencias organizacionales de género, y

La valoración de las necesidades formativas en torno al género.

El uso combinado de sendos instrumentos nos ha permitido detectar, obtener datos y valorar tanto las necesidades formativas, así como de los obstáculos principales señalados por las personas participantes, posibilitando una visión de elementos que pretenden contribuir a mejorar la capacitación en igualdad de género y/o feminismos. Se ha prestado, además, atención a la exploración de las percepciones y preferencias que inciden en la formación buscando información adicional sobre aquellos elementos, tanto personales como subjetivos, que inciden bien en la motivación y satisfacción bien en la participación de las actividades o procesos formativos.

Posteriormente, se ha procedido al análisis de los datos tanto cuantitativo, mediante el análisis descriptivo y analítico, como cualitativo en aquellos aspectos que permitían una mayor profundidad de los datos aportados en el cuestionario.

Se ha reconstruido, además, una breve matriz DAFO sobre los contenidos de las entrevistas para destacar las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades percibidas por las personas entrevistadas al respecto a la igualdad de género y/o feminismos.

El uso combinado de técnicas de recogida

de información ha posibilitado en el análisis la triangulación metodológica, esto es, chequear información desde diversas fuentes lo que contribuye a reforzar y validar algunos datos que podrían ser sospechosos de estar afectados por posibles sesgos en la recolección de datos y las respuestas obtenidas. Al mismo tiempo, ha permitido ofrecer una imagen más amplia de la situación arrojando luz a la interpretación de los datos.

Tanto los datos recabados como las observaciones obtenidas fueron compartidas en una jornada de devolución organizada conjuntamente entre FC y la AEXCID en Cáceres con fecha de 18 de junio donde se compartieron algunos datos y conclusiones y que posibilitó contrastar algunas de las inferencias con las personas y entidades presentes⁶.

Los datos y su correspondiente análisis han sido, finalmente, sistematizados y plasmados en el presente informe junto con las conclusiones y recomendaciones derivadas de la información recabada.

FASES

De manera resumida, el proceso del trabajo se ha estructurado en torno a las siguientes fases:

MOMENTUM 1. Análisis retrospectivo: El estudio retrospectivo persigue un doble objetivo. Por un lado, conocer el contexto a través de la revisión documental de documentos y estudios pertinentes y, por otro, trata de efectuar una radiografía básica de las capacidades y actuaciones formativas realizadas hasta ahora a través de los instrumentos de recogida de información diseñados a tal fin.

MOMENTUM 2. Detección de percepciones y necesidades de formación a través del diseño de los instrumentos ya mencionados (cuestionario y entrevistas semi-estructuradas) a informantes clave.

MOMENTUM 3. Recogida de datos de cuestionarios y entrevistas, tratamiento y transcripción, y análisis de datos. Identificación e interpretación de resultados.

MOMENTUM 4. Elaboración de informe. Devolución a entidades promotoras y retroalimentación.

⁶ Participaron cerca de 40 personas en el acto celebrado en la Casa de la Mujer, Cáceres.

3.2. IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE AGENTES PARTICIPANTES

La identificación de entidades⁷ ha tenido en cuenta la apreciación sobre la relevancia de las entidades extremeñas respecto al ámbito de los Feminismos y a Igualdad de Género, y parte de la clasificación en términos de prioridad extraído del Mapeo de actores clave de la Cooperación Descentralizada extremeña⁸ impulsado por FC con el fin de identificar potenciales agentes extremeños, detectando su posición, el nivel de interés e influencia respecto al Feminismo y los derechos de las mujeres⁹, para cuyo ejercicio se tuvo en cuenta a actrices y actores del sector de la cooperación regulados en el Capítulo V de la Ley 1/2003 de Cooperación al Desarrollo de la Junta de Extremadura, junto a aquellas entidades que pertenecen al Consejo Asesor de Cooperación al Desarrollo extremeño, máximo órgano fiscalizador de la política de cooperación de la Junta de Extremadura (Juntaex)¹⁰.

Entidades del Consejo Asesor de Cooperación para el Desarrollo:

En este espacio adscrito a la Vicepresidencia Primera y Portavocía de la Junta de Extremadura, se encuentran representados diversos actores clave de la cooperación como las diferentes Consejerías de Juntaex, la AEXCID, las ONGs extremeñas, sindicatos, patronal y la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura (FEMPEX), junto a las Diputaciones Provinciales de Cáceres y Badajoz (ver listado completo en Anexo 1).

Entidades participantes en los Ámbitos Extratégicos (AE):

La adopción de los ámbitos estratégicos por parte de la AEXCID como instrumento de planificación estratégica se remonta al Plan General 2014/2017 la cual superaba el enfoque tradicional de la programación basada en líneas de acción y actividades formuladas ex ante, por un método de

planificación estratégica cimentada en ámbitos estratégicos amplios a través de los que articular el proceso de diálogo entre agentes y las acciones de cooperación internacional” (AEXCID, 2013:16). Se trata de un marco de trabajo, análisis, diálogo y participación para la toma de decisiones (AEXCID, 2017:20) en el que participan actores públicos y privados con objeto de establecer los objetivos de la cooperación y fomentar un análisis compartido. El Plan General 2018-2021 avanza en ese modelo estableciendo tres ámbitos estratégicos (Sostenibilidad de la vida, Feminismos y Desigualdades, y Movilidad Humana y migraciones) que se concretan en respectivos grupos de trabajo los cuales incorporan, transversalmente, los enfoques que guían la Cooperación Extremeña, (DDHH, desarrollo sostenible, cosmopolitismo, equidad de género y gobernanza equitativa y global). Cada ámbito está dinamizado por actores que se responsabilizan de impulsar una serie de actuaciones de difusión, reflexión e intercambio, que en el caso del AE2 (Feminismos y Desigualdades) es la ya mencionada agrupación de organizaciones “Feministas Cooperando” (FC).

Cada ámbito cuenta, además, con un plan estratégico propio donde incorporan una línea de formación y los temas priorizados. En el caso del AE2 se trata del Plan Estratégico de Feministas Cooperando 2018-2021 cuyo objetivo persigue contribuir al fortalecimiento de la perspectiva feminista y de la transversalización del enfoque de género en las estrategias y acciones de desarrollo que se diseñen e implementen en la región.

Hay que tener en cuenta que algunas organizaciones participantes en alguno de los AE forman parte del Consejo Asesor al tiempo que participan en uno o varios AE¹¹. En ese caso, se ha remitido un solo cuestionario por entidad, evitando posibles duplicaciones en la obtención de la opinión de todos estos actores (ver listado de entidades en Anexo 2). En total, se han remitido 87 cuestionarios a diversos agentes representando a diversos sectores y ámbitos:

⁷ Hemos optado por esta denominación para definir tanto a OSCs (ONGs, movimientos sociales, asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro), como a actores económicos privados (sindicatos y empresas) e instituciones públicas.

⁸ Feministas Cooperando (2018c).

⁹ Marco estratégico y de trabajo del Ámbito Estratégico 2 sobre “Feminismos y desigualdades”.

¹⁰ Regulado por los siguientes Decretos: Decreto 148/1995, de 19 de septiembre; Decreto 37/2005, de 9 de febrero; y, Decreto 196/2009, de 28 de agosto, por el que se regula la composición y el funcionamiento del Consejo Asesor, respondiendo al desarrollo reglamentario del artículo 12 de la Ley 1/2003, de 27 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo.

¹¹ Ese el caso de las siguientes 11 entidades: ACPD, AEXCID, CONGDEX, Entreculturas, Farmamundi, FEMPEX, Fundación Mujeres, Fundación ATABAL, Mov. Extremeño por la Paz, SOGUIBA, y la Oficina Universitaria de Cooperación.

Cuadro 1: Cuestionarios enviados

Cuestionarios enviados	Tipo de actor
56	OSC
28	Admon. Pública
3	Actores económicos (sindicatos y org sindicales)
87 cuestionarios enviados	Total

Las entrevistas, por su parte, se han focalizado en aquellas entidades que fueron identificadas como prioritarias y de alto interés en la matriz de mapa de interés e influencia de agentes para asegurar la transversalización de género/feminismos en la cooperación extremeña. Así, la agrupación FC ha identificado 7 entidades de interés, entre las que encontramos las siguientes:

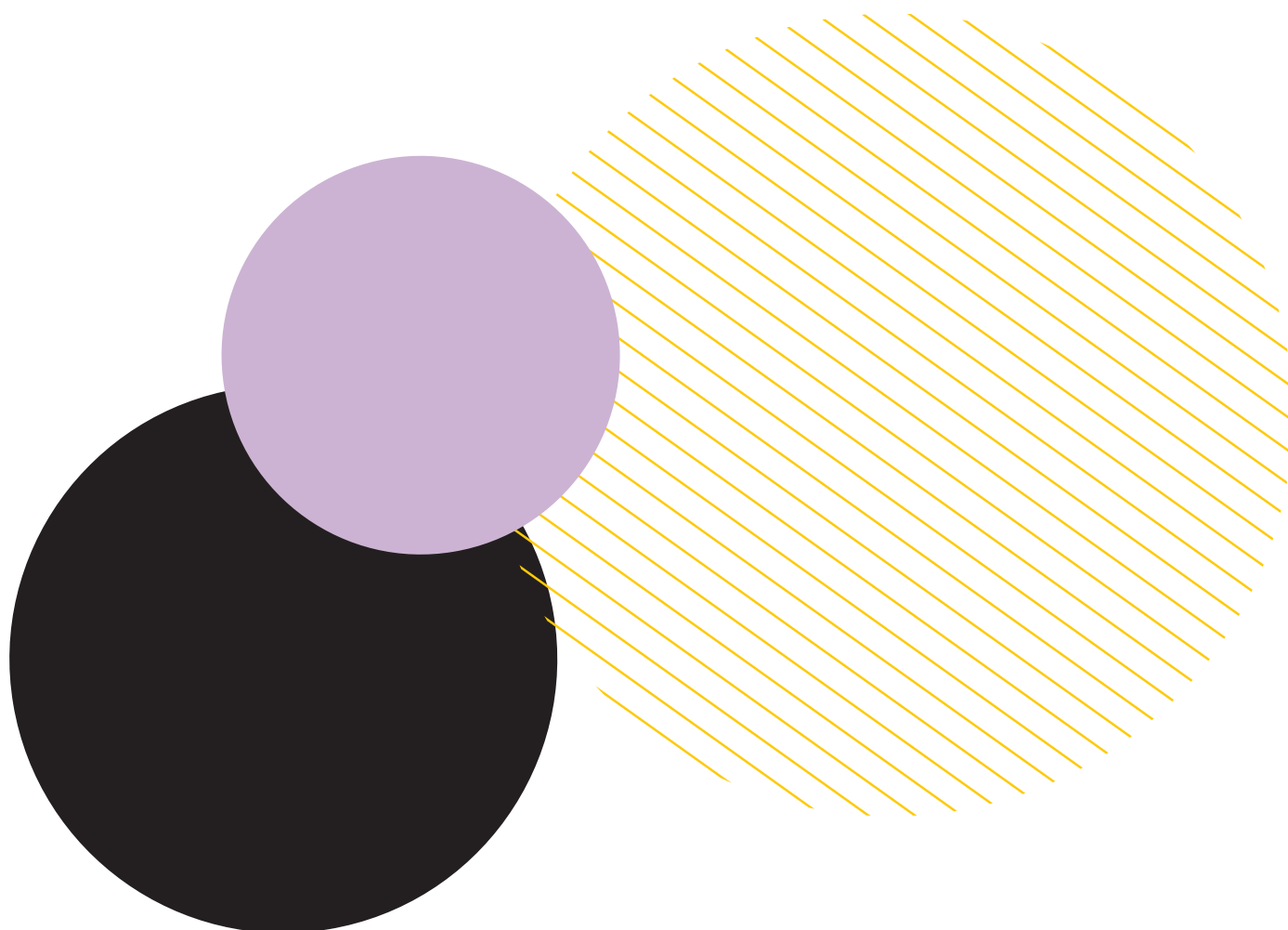
AEXCID,
CONGDEX,
Diputaciones provinciales de Cáceres y Badajoz,
Fundación Mujeres (integrante de Feministas Cooperando - FC),
Instituto de la Juventud, y
Oficina de Cooperación de la UEX.

Esta selección se justifica por el rol de estas entidades en el sector de la cooperación descentralizada. Así, la AEXCID es el órgano rector de las políticas de cooperación a nivel descentralizado y dinamizador del Consejo de Cooperación. Es el organismo impulsor del nuevo plan director de la cooperación extremeña y los planes anuales asociados, y apoya el funcionamiento de los distintos ámbitos estratégicos (AE). Tanto el Instituto de la Juventud como la Oficina de Cooperación de la UEX resultan de interés por su capacidad de influencia como agentes formativos, especialmente entre la población joven, mientras que la Fundación Mujeres resulta relevante por su participación en el Consejo y como integrante activa de la agrupación Feministas Cooperando y participante del AE2.

Asimismo, se ha entrevistado a las diputaciones provinciales (Cáceres y Badajoz) y a la CONGDEX como articulador de las organizaciones sociales de cooperación.

Cuadro 2: Herramientas utilizadas según actor

HERRAMIENTAS			Total
CUESTIONARIOS ONLINE * No se duplicarán aquellas entidades que participan en varios espacios, remitiéndose un solo cuestionario por entidad.	Consejo Asesor*	Ámbitos estratégicos*	87 cuestionarios
	* 26 entidades participantes	60 entidades participantes: •AE 1, Sostenibilidad de la Vida (24 pax.), •AE2, Feminismos y Desigualdades (18 pax.), •AE3, Migraciones y Movilidad Humana (18 pax.)	
ENTREVISTAS PRESENCIALES	6 Entidades identificadas como prioritarias pertenecientes al Consejo Asesor.	1 entidad del AE2	7 entrevistas



IV. ANÁLISIS DEL MARCO DE REFERENCIA Y SITUACIÓN DE CONTEXTO: ANÁLISIS RETROSPECTIVO PRELIMINAR

Una dimensión clave para una exitosa implementación de la perspectiva de género suele ser el grado de apoyo derivado del entorno. Entorno este que puede distinguirse en dos niveles: el interno, que hace referencia a la existencia de un compromiso y voluntad por parte de la dirección y los niveles políticos: la clase gobernante en el caso de las administraciones públicas y la junta directiva en las OSCs. Esta voluntad debe acompañarse, más allá de las declaraciones formales, de políticas, planes y estrategias, por un lado y, especialmente, de presupuestos que hagan realidad e implementen lo acordado. Por otro lado, las condiciones externas a la organización pueden suponer bien un estímulo o bien un obstáculo al avance de la igualdad.

A menudo, ambas instancias se encuentran entrecruzadas. En este sentido, algunas entrevistas revelan la incidencia de una mayor concientización y movilización social en la orientación de las políticas y enfoques de las entidades, lo que resulta una de las principales fortalezas y oportunidades para la inclusión de la igualdad en la actualidad y la generación de consensos en el sector. Asimismo, aun cuando las políticas y planes de la Juntaex se erigen en el marco de referencia interno del conjunto de la administración, estas resultan un elemento externo clave a las OSCs al condicionar sus actuaciones.

4.1. CAMBIOS EN EL MODELO DE COOPERACIÓN:

Es de resaltar que en el ámbito de la cooperación internacional al desarrollo, la Juntaex, a través de la AEXCID, ha impulsado un proceso de transición hacia **una nueva política de ciudadanía global y cooperación para el desarrollo** con un enfoque universal, integral con referencias a la Coherencia de Políticas al Desarrollo (CPD), y multidimensional del derecho al desarrollo sostenible¹²

cristalizado en el Plan General de Cooperación Extremeña 2018-2021, en un viraje estratégico en el que se resignifican las políticas de cooperación hacia un abordaje más transformador que coloca en el centro los DDHH, el enfoque basado en la equidad de género y la interseccionalidad, e incluye la mirada feminista para dar respuesta a “la discriminación que atraviesan cotidianamente las vidas y los cuerpos de las mujeres por el solo hecho de ser mujeres, al tiempo que intervienen activamente en la creación de sociedades equitativas” (Junta de Extremadura, 2018:20-21).

Este viraje se encuentra, además, acompañado de un incremento exponencial de los recursos¹³ para posibilitar la transición hacia la implementación de los objetivos del Plan, evitando así la posible evaporización de objetivos y enfoque.

No obstante, este entorno socio-político resulta controvertido. Junto al creciente entorno social e institucional favorable que legitima y fortalece las posiciones respecto a la defensa de los derechos de las mujeres, las políticas de igualdad y la erradicación de violencias, coexiste la preocupación, reflejada en las entrevistas, por el crecimiento de movimientos neoconservadores extremistas y el discurso antifeminista que persiguen deslegitimar el ideario de la igualdad con discursos agresivos que alientan las narrativas de “*ni machismo ni feminismo*” que buscan confundir a la sociedad asemejando estos antagónicos planteamientos. Todo ello es percibido como una amenaza a la implementación de los compromisos adoptados con la igualdad y la transversalidad de género, tal y como se extrae del análisis de las entrevistas.

4.2. CAPACIDADES DE GÉNERO EN LA REGIÓN:

Por otro lado, un conjunto de entidades extremeñas interesadas y altamente motivadas en la promoción de la transversalización del género en las políticas y actuaciones de cooperación y EpD, se han agrupado en torno a los “*Feminismos y Desigualdades*” (AE2). Destaca el papel de la agrupación FC, promotora de la presente iniciativa que cuenta con convenio con la AEXCID que les posibilita adquirir cierta posición para la incidencia

¹² Como se afirma en el Plan General de Cooperación Extremeña 2018-2021 (pg 6), aprobado por la Comisión de Asuntos Europeos, Acción Exterior, Cooperación al Desarrollo, Comunicación y Relaciones Informativas en reunión celebrada el día 2 de marzo de 2018. Boletín Oficial de la Asamblea de Extremadura, nº 637, 7 de marzo de 2018.

¹³ Según un informe elaborado por Medicus Mundi y Médicos del Mundo, “Extremadura es la segunda comunidad autónoma en esfuerzo presupuestario por habitante en políticas de cooperación al desarrollo, después de Euskadi...La Junta de Extremadura...aumenta considerablemente su aportación a la Ayuda Oficial al Desarrollo, destinando 13,3 millones de euros, un 47% más que en 2016, que destinó 7 millones de euros”. Fuente: web AEXCID, <http://www.juntaex.es/comunicacion/noticia&idPub=27323#.XQQSZPZul2w>. Accedido en: 14 junio 2019.

y seguimiento de las políticas de igualdad, tanto públicas como del propio sector, y recursos destinados al refuerzo de capacidades del sector¹⁴. Al mismo tiempo, FC ejemplifica las nuevas dinámicas de alianzas estratégicas y articulación en torno al feminismo y la lucha contra las desigualdades.

Respecto a la situación del género entre las ONGs de la cooperación al desarrollo extremeña, esta ha sido objeto de interés durante los últimos años. La CONGDEX promovió en 2014 un diagnóstico con el objetivo de “recoger las visiones, opiniones y percepciones de los diferentes agentes” en torno a la integración de la perspectiva de género entre sus organizaciones miembro (UNA gestión y comunicación, 2014:3). Otro diagnóstico relevante es el publicado recientemente por Fundación Mujeres que explora el marco normativo, conceptual y teórico de género de las ONGs. Sendos documentos nos ayudan “a entender el contexto en el cual nos encontramos para seguir impulsando la igualdad de género desde las ONGD y otros colectivos sociales” (Valverde, 2017:9), al tiempo que podemos utilizarlos como una **Línea Base** de partida, especialmente en el caso del diagnóstico de CONGDEX por su distancia temporal, para observar si se aprecian progresos o no y en qué áreas.

En ese sentido, el análisis realizado en 2014 concluye que, a pesar del reconocimiento de los avances realizados en la integración del género reflejados en una priorización media-alta de la equidad de género como eje de trabajo entre el 47% de las ONGDs (UNA, 2014:26), los principales obstáculos a los que se enfrenta el género son:

- que dicha incorporación resulta más instrumental que estratégico-política¹⁵; y
- de forma relacionada, que se trata de una apuesta impulsada desde los equipos técnicos y no los puestos políticos¹⁶.

En 2017 el escenario resultaba similar con pequeñas variaciones. Así, las organizaciones consultadas expresaban la firme convicción de que el trabajo por la igualdad de género en los sectores o áreas de trabajo de su especialidad es su-

mamente importante¹⁷, y todas ellas manifestaron que consideran relevante incluir iniciativas para reducir brechas de desigualdad y garantizar el pleno cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres en sus proyectos¹⁸. Y como resultado de esta voluntad, casi la mitad de las organizaciones consultadas, un 46%, ya contaban con un marco normativo organizativo en pro de la igualdad de género, bien sea una política, un plan estratégico o un plan operativo de género¹⁹.

No obstante, a pesar de estas declaraciones la Fundación Mujeres concluye en su informe que el compromiso institucional de las ONGD con la igualdad de género resulta medio (Valverde, 2017:88) y aunque el personal cuenta con algunas nociones básicas sobre género “(t)odavía existe cierta confusión sobre qué significa aplicar la perspectiva de género en un proyecto” (Valverde, 2017:65).

Asimismo, y en línea con el diagnóstico anterior, se seguía percibiendo que se trataba más de una cuestión de impulso, a discreción, del personal técnico alejada de las prioridades y requerimientos políticos²⁰, en contraposición a la demanda que se realizaba desde algunos países y contrapartes y socias del Sur²¹.

4.3. FORMACIONES PREVIAS

Para este apartado hemos examinado, aunque sin ánimo de exhaustividad, las acciones formativas vinculadas al Género y/o Igualdad desarrolladas en la región extremeña desde 2017 en adelante, así como los Planes de formación, especialmente impulsados por la administración pública, CONGDEX y por FC. Esta información puede contribuir a acercarnos a aquellas capacidades y competencias que se están fortaleciendo, así como conocer el grado de priorización del género y/o la igualdad en las agendas formativas.

Algunos de los aspectos que destacamos de esta observación son:

¹⁴ Nos referimos a las OSCs que desarrollan su labor en el ámbito de la Cooperación internacional al desarrollo.

¹⁵ “(L)a mirada se acerca más a la incorporación de la perspectiva más que en una estrategia transformadora desde el feminismo. Se puede extraer de sus palabras que la incorporación del género es más una estrategia instrumental que política.” (UNA, 2014:27)

¹⁶ “En este sentido, la mayoría coinciden en que generalmente la apuesta por género es más de los equipos técnicos que de las juntas directivas. La sensibilidad hacia la incorporación de una perspectiva transformadora nace más de la implicación de las personas técnicas (equipos que tienen una importante rotación) que de la estrategia política de transformación de las juntas directivas” (UNA, 2014:27).

¹⁷ Valverde, 2017:35.

¹⁸ Idem, pg 54.

¹⁹ Idem, pg 34.

-El perfil de participación: En el caso de las actividades promovidas es su mayor parte por FC y CONGDEX²² las personas asistentes mayoritariamente provienen del sector asociativo, aunque son abiertas a otros actores sociales, y son mujeres en una media del 83% del total de participantes.

El contenido: Salvo las formaciones impulsadas por FC, dada su naturaleza y misión, el resto de formaciones en género cuentan con un escaso peso en el cómputo global o resulta dificultoso conocer si se abordan las consideraciones de género correspondientes.

En las 8 acciones formativas promovidas por CONGDEX a lo largo de 2017 y 2018 analizadas²³, todas ellas cuentan con una denominación genérica en la que no encontramos ninguna mención a la perspectiva de género, incluyendo las formaciones relativas a la Formación técnica sobre justificación de proyectos e intercambio de experiencias en gestión de proyectos, aunque se nos informa que en ellas se transversalizó el género.

Sin embargo, y a raíz de los diagnósticos realizados y la colaboración con FC, se han abordado una serie de cambios que se plasman en la puesta en marcha durante el 2019 del II Plan Estratégico de la CONGDEX 2019-2022 donde la perspectiva feminista cuenta con mayor visibilidad en el discurso y praxis. En este sentido, uno de los objetivos del Plan es acometer el tránsito hacia la construcción de una CONGDEX ecofeminista, contemplándose para ello formaciones específicas en ecofeminismo, género y cuidados, y la elaboración de un Plan de Igualdad específico.

Con todo, lo anterior indica la existencia de cuadros formados en género y/o igualdad entre las ONGDs, lo que avala la existencia de capacidades organizativas de género. Esta percepción se refuerza con las conclusiones de los informes ya mencionados en los que *“se aprecia que la mayoría cuentan con personas formadas en equidad de género. En concreto, 17 de las 22 ONGD que han respondido al cuestionario tienen entre su person-*

al técnico, directivo o voluntario a personas con formación en género. La excepción la marcan las 4 organizaciones que no cuentan con ninguna persona formada en género” (UNA, 2014:22).

En el caso de la administración pública que cuenta con su propio sistema de formación, siguiendo los planes de formación de la EAP²⁴ correspondientes a los años 2017-2019, las acciones formativas relacionadas con género y/o igualdad suponen menos del 4% del total de las cuales, además, más de 2/3 de las mismas se focalizan en la violencia de género, definida ésta como aquella producida en el ámbito de la (ex)pareja, siguiendo la Ley Integral²⁵, mientras que el restante tercio aborda la Igualdad y Coeducación²⁶.

No podemos olvidar que atendiendo al mandato derivado de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, la EAP está comprometida a incluir en sus Planes de Formación en modalidad virtual (cursos Mooc²⁷), “un módulo de sensibilización en materia de igualdad y diversidad, al objeto de acercar al personal receptor del mismo, los conceptos y teorías básicas con el fin de promover un proceso de reflexión, que redunde en un cambio de actitudes y valores en el seno de la Administración extremeña” (Consejería de Hacienda y Administración Pública, 2018: 12633), aunque en el examen de las fichas de los mismos no hemos apreciado ninguna información ni mención al respecto.

Por último, mencionar el diagnóstico de necesidades formativas realizado en 2017 por la Diputación de Cáceres mediante un *“proceso participativo con el objetivo de estudiar, analizar, consensuar y proponer nuevas competencias técnicas propias y transversales, dirigidas a las trabajadoras y trabajadores públicos de la provincia”*²⁸. En este estudio se observó que, aunque la mayoría de las personas entrevistadas tienen un discurso favorable a las acciones de formación de género, se trata más bien de un discurso retórico²⁹ (Diputación de Cáceres, 2017:100).

²² Desafortunadamente, no contamos con el registro de asistencia a las formaciones organizadas por la EAP, y menos desagregadas por sexo, nivel y consejería.

²³ Información facilitada por CONGDEX, el 14 de junio 2019.

²⁴ La Escuela de Administración Pública (EAP) de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, publica anualmente en el D.O.E. (Diario Oficial de Extremadura) las Órdenes que aprueban los Planes de Formación anual así como la Resolución de la Dirección General de Función Pública por la que se realiza su Convocatoria de actividades formativas elegibles adscritas a dicho plan.

²⁵ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

²⁶ A destacar la Jornada “Educar para la Igualdad. Estrategias para la Coeducación: Concienciar a los empleados públicos sobre el principio de igualdad de oportunidades a través de la coeducación, de 5 horas que se organiza anualmente.

²⁷ MOOC es el acrónimo en inglés de Massive Online Open Courses (o Cursos online masivos y abiertos) Es decir, se trata de un curso a distancia, accesible por internet al que se puede apuntar cualquier persona y prácticamente no tiene límite de participantes. Fuente: web Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

²⁸ Tomado de <https://www.dip-caceres.es/temas/recursos-humanos-formacion/formacion/plan-2017/estudio-2017.html>

²⁹ Definido como “un discurso caracterizado por una reiteración de tópicos y de ideas estereotipadas sobre la formación pero un tanto vacío de contenido; lo cual, en primer lugar, indica un cierta despreocupación de la realidad en esta materia y en segundo lugar un posicionamiento “de distancia”...” (Diputación de Cáceres, 2017:65)

V. EXPLORACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL ENTORNO, LAS DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES³⁰ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EXTREMADURA

Como se ha adelantado inicialmente, se han realizado 7 entrevistas a entidades priorizadas de las cuales cinco se adscriben a la Administración Pública frente a las dos restantes provenientes del sector social de la cooperación.

Estas entrevistas reflejan los perfiles y enfoques diferenciados aunque en la mayor parte de los casos el género se muestra como un discurso plenamente integrado, en algunos casos se aprecia un cierto mimetismo discursivo que deja entrever ciertas lagunas en la comprensión y aplicación del género.

En cualquier caso, es de resaltar la unánime opinión acerca de la voluntad y el compromiso con la igualdad, así como un posicionamiento propicio al género aún reconociendo que queda mucho camino por recorrer para que la igualdad sea una realidad:

“Personalmente creo que se quiere, que políticamente se quiere, pero las personas que están por debajo, necesitan querer aprender. Queda mucho trabajo por hacer para que los objetivos de igualdad de género sean reales”

“A pesar del esfuerzo que se observa por parte de las organizaciones y de la propia administración, quizás es necesaria una mayor profundización tanto en clarificación de conceptos básicos como de aplicación práctica y transversalización del enfoque de género para la repercusión de éste”

Durante las entrevistas se buscó explorar información adicional acerca de las percepciones y opiniones sobre aquellos elementos, personales, organizativos o políticos que pudieran incidir en la motivación para la capacitación en género y/o igualdad, conocer el grado de simpatía organizacional acerca de los feminismos, así como acercarnos a las barreras u obstáculos percibidos a la participación en los procesos formativos sensibles al género y/o igualdad.

Las respuestas obtenidas han sido sistematizadas en una matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) que adjuntamos en el anexo 4, y cuyas principales ideas procedemos a comentar a continuación.

Uno de los aspectos más destacables se refiere al presente **contexto social** que se percibe como la principal oportunidad para la igualdad que ha posibilitado además la incorporación de gente joven:

“A nivel social veo un cambio abismal (...) hay una corriente social que promueve que ser feminista ya no da vergüenza”;

“Un punto de inflexión que es el 8 de Marzo de hace dos años. Ya que es desde este momento en el que la sociedad asume como propio al feminismo y al movimiento feminista”

Asimismo, este cambio social se acompaña en Extremadura de un **compromiso político** plasmado en cambios normativos y programáticos que son percibidos como fuerzas “motor”, un aliciente para el fortalecimiento de la igualdad de género entre actores de cooperación, especialmente las ONGDs.

“Creo que hemos cambiado mucho en los últimos tiempo, a mejor. A remolque de lo que nos han ido exigiendo las convocatorias y los financiadores...”

“A las organizaciones este impulso o este nuevo cambio que ha incorporado la AEXCID o el Plan, en general, y también el Plan estatal, (...) pues se han encontrado que han tenido que forzar

³⁰ Este apartado es resultado del análisis de las entrevistas realizadas.

un poco la maquinaria porque no estaban del todo preparadas (...) estos cambios culturales y sociales son muy lentos, los cambios legislativos son más rápidos pero son necesarios para que se pueda producir el cambio social”

Con todo, en nuestra opinión, estas corrientes favorables no deberían ser interpretadas automáticamente como una apropiación de estos enfoques de “cambio”, ni por las instituciones que los impulsan ni por las entidades de cooperación sino, más bien, como **ventanas de oportunidad** que habría que aprovechar para seguir ahondando en la institucionalización de género y las transformaciones culturales.

“El género y el trabajo transversal en materia de igualdad de género es algo que se ha priorizado en los dos últimos planes estratégicos”

“...un momento de reconocimiento y de prestigio (...) desde la dirección, no solamente no ponen obstáculos, si no que facilitan” (el género)

En este sentido, este contexto propicio se erige, al mismo tiempo en su mayor **amenaza y debilidad**, dado que las masivas movilizaciones feministas son, en realidad, entre otros elementos, producto de una reacción extremista neoconservadora que amenaza los avances alcanzados en igualdad durante las últimas décadas y pone en grave riesgo la continuidad de las políticas de igualdad, e incluso, algunos de los derechos de las mujeres.

“La otra cara de la moneda de los tiempos que corren, las resistencias brutales que está habiendo con respecto al feminismo en general de grupos ultraconservadores”

“Pues amenazas veo, los nuevos, digamos entradas de estas ideologías radicales, extremistas de derecha, lo veo una amenaza, puede ser una amenaza porque tienen un discurso populista muy potente. (...) la entrada de estas corrientes extremistas, no solamente en España, sino en la UE, en todo, mundialmente (...) Esto sí puede producir un retroceso importante”

“Las legislaturas son muy cortas, en cuatro años

no da tiempo”

“Esto de la igualdad, como es algo de hombres y mujeres, pues todo el mundo sabe, todo el mundo opina y le parece si puede decidir si lo hace o no lo hace, o lo cumple...”

Por ello, resultará conveniente realizar el seguimiento del compromiso político tras las elecciones municipales y autonómicas para conocer el estado de la cuestión y actualizar alianzas.

“Depende de las directrices políticas lo que pueda avanzar o no en feminismo”

“Poca continuidad política”

Otra amenaza significativa percibida son las habituales resistencias de la propuesta vinculadas a la resistencia al cambio, la “deseabilidad social³¹”, el desconocimiento y la ceguera de género:

“Posibles reticencias iniciales”

“El desconocimiento, las resistencias de la gente... el tener que hacer cambios en su trabajo”

“Hay una situación que considero vergonzosa, de las organizaciones y de las personas, de no reconocer que no tienen las capacidades suficientes como para abordar este tema, ya como que queda mal no saber abordarlo”

“Hay un déficit en la asunción de la crítica, de la autocrítica...”

Por último, comentar que hay entrevistadas que consideran que visibilizar abiertamente la apuesta por el “feminismo” puede convertirse en una amenaza:

“La principal amenaza es llamarle feminismo, es muy triste pero es así”

“El nombre feminismo genera rechazo”

En este sentido, parece entenderse que el uso del término “género” difiere y se diferencia de los planteamientos feministas. No debemos olvidar

³¹ Término acuñado en psicología por Allen Edwards para describir el deseo de “quedar bien” ante unas expectativas. Ver Edwards, Allen L. (1953): «The relationship between the judged desirability of a trait and the probability that the trait will be endorsed.». Journal of Applied Psychology 37 (2): 90-93.

que se trata de un concepto desarrollado por los paradigmas feministas y utilizado como ariete estratégico durante décadas por las organizaciones feministas en pro de los derechos de las mujeres y la materialización de los compromisos por la igualdad. No obstante, durante los últimos años y a consecuencia de los límites encontrados en la implementación de la transversalización de género³² el uso del término ha sido muy criticado por las organizaciones feministas al considerar que estaba siendo despolitizado.

En este sentido, cabría reflexionar acerca de la mejor estrategia a adoptar ya que ambas, invisibilizar “feminismo” a favor del “género” o por el contrario abrazar el uso del término “feminismo” como posición política, conllevan pros y contras que hay que considerar como nos señalan en las entrevistas.

Y aunque la mayoría de las personas entrevistadas reconoce las carencias formativas...

“La formación sigue haciendo mucha falta, la gente no tiene ni idea. La gente no ve la desigualdad, empezando por ahí”

“Ni puñetera idea de feminismo en las políticas, ni la transversalidad de género.”

“...hay una falta y una necesidad de capacitación del personal a todos los niveles enorme”

“Hay mucha carencia, cada vez te encuentras más con que la gente tiene alguna formación sobre la materia, pero se ha quedado en una formación de sensibilización muy básica, y o profundizas un poquito o, desde luego, te quedas muy alejada de lo que luego realmente necesitas para la intervención”

“Carencias formativas en el marco teórico de feminismos”

...y la creencia confusa de que “género” equivale a “participación de mujeres” afectando al enfoque:

“La dificultad que, a veces, tienen las personas o las organizaciones en entender que el enfoque de género se basa en saber cuántas mujeres participan en mi proyecto o en la acción que estoy llevando a cabo sin tener en cuenta realmente los

sesgos, las dificultades, los obstáculos... (...) o sea el número de participación o que participen mujeres no quiere decir que estés trabajando desde un enfoque integral de género”

“Hay muchas organizaciones que trabajan muy bien desde esta perspectiva, que trabajan muy bien y hay muchas que, efectivamente, tienen que aprender que hacer cosas para mujeres no significa que estén trabajando en pro de las mujeres, aunque hagan cosas para las mujeres.”

“Muchos de los proyectos que nos llegan, están carentes de una perspectiva de género real, creen que porque estén dirigidos a mujeres ya tienen aplicada la perspectiva de género, o que son proyectos feministas porque se dirigen a mujeres. Aún se ven carencias en la aplicación del género”

“Aún es necesario un trabajo más en profundidad para incorporar el enfoque de género de forma transversal a nivel operativo”

...se identifican fortalezas significativas, especialmente vinculadas a la motivación y compromiso de los equipos humanos:

“Personal vinculado tanto en junta directiva como en equipo técnico en materia de género”

“Cada vez la gente lo tiene más interiorizado y lo reconoce como una necesidad de mejora”

“Un personal inquieto y motivado que reclama la formación como algo necesario para el buen desarrollo de su trabajo, y personas que se están formando por interés personal y profesional...”

La formación es percibida como una de las herramientas claves para superar estas debilidades y amenazas. De ahí su importancia.

“Conocer la legalidad, mejora la calidad de trabajo, mejora la estructura, el servicio que puedas prestar...”

“El conocimiento y la formación son claves a la hora de eliminar cualquier posible reticencia por desconocimiento que se pueda tener hacia el feminismo”

“Estamos trabajando en la modificación de las prescripciones técnicas para que se adecuen más a eso, en clave GED que son mucho más completos e introducen una mejor perspectiva del género, así como en indicadores más pertinentes al género”

³² Una de las estrategias claves para la consecución del objetivo de la igualdad de género, junto al empoderamiento, adoptadas en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995).

VI. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Con objeto de facilitar la lectura hemos optado por desagregar la información obtenida en dimensiones diferenciadas, aunque todas ellas se encuentran de facto estrechamente vinculadas.

6.1. NIVEL DE PARTICIPACIÓN

Como ya se ha indicado, se enviaron cuestionarios a 87 entidades buscando recabar las opiniones de los diversos agentes de cooperación extremeños. De estas, 56 correspondían a organizaciones de la sociedad civil (OSC), caracterizadas como entidades sin ánimo de lucro bajo diversas modalidades jurídicas (asociaciones, fundaciones, etc.) y vinculadas a distintos ámbitos y sectores, mientras que los organismos de la administración pública, incluidas fundaciones y entidades públicas, ascendían a 28 entidades. Finalmente, 3 cuestionarios correspondían a actores económicos (empresariales y sindicatos). En conjunto, observamos que se ha alcanzado un 45% de respuestas (39 respuestas) del total, y a



pesar de que las respuestas eran anónimas, el cruce de variables posibilita estimar el grado de respuestas de los distintos actores diferenciados por ámbitos. De esta manera, los datos estimados nos sugieren que la mitad de las OSCs a las que se ha enviado la encuesta han respondido positivamente mientras que el grado de respuesta por parte de las instituciones públicas es algo menor, no alcanzando el 40% de las respuestas.

Cuadro 3: Grado de respuesta al cuestionario por parte de diversos agentes

Ámbito	Cuestionarios enviados	Cuestionarios respondidos	Peso respecto al total de las entidades consultadas	Grado de respuesta respecto al ámbito*
OSC	56	28	64,4%	50%
Admón. Pública	28	11	32,1%	39%
Actores económicos	3	0	3,5%	0%
Total	87	39	100%	

* Se refiere a la respuesta estimada de actores en cada uno de los ámbitos consultados: social, admón. Pública y actores económicos.

Una de las razones que puede explicar el menor porcentaje de respuestas respecto al esperado puede deberse al periodo temporal en el que se realizó el diagnóstico y su coincidencia con las elecciones autonómicas y municipales que ha podido afectar, especialmente, a las agendas de las administraciones públicas.

Por otro lado, destaca la nula respuesta de los agentes sociales económicos lo que puede sugerir un escaso interés por la temática planteada, a pesar de su participación en el Consejo de Cooperación. Esta ausencia respalda, además, la percepción resultante del mapeo de actores realizado por FC en la que se detectó la falta de apoyo del *Confederación Regional Empresarial Extremeña* (CREEX), (Feministas Cooperando, 2018c).

6.2. ANÁLISIS DE DATOS GENERALES

Un 72% de las personas que responden representan a Organizaciones, Asociaciones o Fundaciones sin ánimo de lucro. Respecto a su perfil, el 77% de las personas que han respondido cuentan entre 30 a 49 años de las cuales, un 92% son mujeres. De hecho, tan sólo dos hombres contestan el cuestionario.

Estos elevados porcentajes de feminización pueden ser explicados por 3 tendencias. Primariamente, se encuentran en línea de continuidad con la feminización de los ámbitos objetos de atención, tanto entre las OSC como en el sector público, vinculadas en buena parte, a su vez, con ámbitos feminizados como lo social y administrativo.

En segundo lugar, las personas que responden al cuestionario se encuentran ocupando posiciones técnicas (44%) frente a un 28% en la coordinación, un 17% en cargos directivos y un 8% como miembros de la Junta Directiva, y las mujeres se sitúan mayormente en posiciones técnicas.

Este aspecto no es baladí puesto que se precisa el apoyo y la apropiación de los niveles directivos

y juntas de dirección sobre la importancia de incorporar el género al mandato institucional y las actuaciones organizativas, así como la incorporación de varones a la defensa y promoción de la igualdad de género. Así, el diagnóstico impulsado por CONGDEX (2014) identificó como obstáculo para el avance del género en las ONGDs el hecho de que el género estuviera más asumida por los equipos técnicos que por las juntas directivas (UNA Gestión y Comunicación, 2014:27).

En contra de la literatura previa existente³⁴, la feminización en nuestra encuesta alcanza todos los niveles, incluidos los cargos de dirección en los que observamos que el 86% de las personas en cargos de dirección que han respondido son mujeres. Un factor explicativo puede encontrarse en la hipótesis de que este hecho esté vinculado a que el 54% de las personas que han respondido al cuestionario son las personas responsables del género en sus instituciones. Es bien probable, y este sería nuestro tercer argumento, que las personas que asumen las responsabilidades de género en las instituciones sean mujeres a causa de la generalizada consideración de que la igualdad y la implementación de los compromisos de género resultan una cuestión que atañe exclusivamente a mujeres:

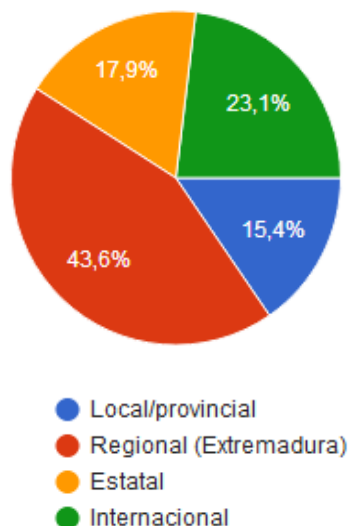
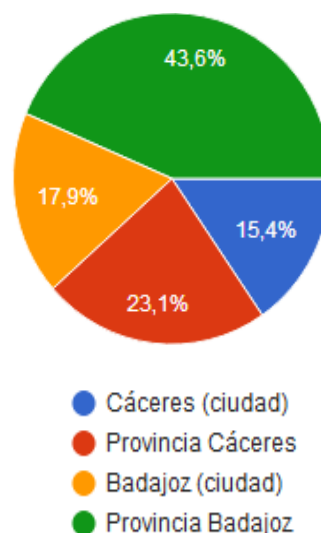
“ (...)yo me pregunto, dónde están los hombres en todo esto?”

“Las mujeres tienen que intervenir pero solas no pueden resolverlo, los hombres tienen que intervenir en el entorno privado, las empresas, la Administración, los sindicatos, el sistema educativo... Si todos no intervienen, desde luego, no se arregla”

Respecto al perfil de las entidades participantes, la mayor parte de ellas tienen un ámbito autonómico (44%), frente a un 23% de las organizaciones internacionales, un 18% de ámbito estatal y un 15% local. Este hecho puede implicar la coexistencia de agendas diferenciadas de preocupaciones locales junto a temas de carácter más global, vinculadas en el marco de la Agenda 2030.

³³ Es ampliamente reconocido el componente feminizado del ámbito social y de las OSC, así como de las instituciones públicas. Así, siguiendo los datos del Informe sobre la evaluación del impacto de Género en los presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura 2019, el 62% del personal de la Junta de Extremadura son mujeres frente a un 38% de varones. Asimismo, las plantillas de las ONGDs están integradas en un 85% por mujeres y en un 15% por hombres, reflejando la feminización del sector de la cooperación (ABATE, 2018).

³⁴ A pesar de la composición mayormente femenina de la Junta se observa que el 46% de los altos cargos y el Consejo de Gobierno se encuentra ocupada por hombres. El patrón se repite en los órganos de decisión que están mayoritariamente ostentados por varones según avala un reciente estudio encargado por la Fundación Paz y Solidaridad en el que se afirma que “(r)especto a la composición de los órganos de dirección, casi la mitad de las organizaciones que han contestado al cuestionario tienen instancias de decisión compuestas por mayor número de hombres que de mujeres. ...Este dato ratifica la realidad de las ONGD de Cooperación del Estado, cuya estructura se caracteriza por tener más mujeres que hombres en las bases y en los ámbitos técnicos y administrativos, y más hombres que mujeres en las instancias de decisión” ABATE (2018:9).

Gráfico 1: Pregunta 6. Ámbito territorial al**Gráfico 2:** Pregunta 7. Distribución territorial

Observamos, además, una distribución territorial desigual de las entidades a lo largo de la comunidad extremeña. Así, mientras que a nivel provincial se aprecia una mayor presencia de las organizaciones en Badajoz con una preeminencia del ámbito provincial (71%) sobre la capital (29%), en Cáceres la distribución resulta más repartida, al ubicarse un 40% de las organizaciones en la capital frente a un 60% que se distribuyen a lo largo de toda la provincia.

Respecto al sector principal de intervención de las entidades extremeñas, el sector educativo es el mayoritario alrededor del cual se aglutina el 54% de las organizaciones respondientes. El segundo sector en relevancia sería el de los feminismos y/o derechos de las mujeres (36%) seguido de la defensa y promoción de los Derechos Humanos (DDHH) con un 26% y las violencias de género (23%), mientras que la incidencia política, el desarrollo local o rural y la infancia y juventud suman un 18%, respectivamente.

Respecto al grado de conocimiento, *apropiación y armonización*³⁵ con las prioridades y objetivos establecidos por la política de cooperación extremeña reflejada en el Plan General 2018-2021 de

la AEXCID, casi la mitad de las entidades que han respondido consideran que el ámbito estratégico al que su entidad puede aportar mayormente es el relativo a “*Feminismos y Desigualdades*” (49% de respuestas), superior a los otros ámbitos: Sostenibilidad de la Vida (25%), y Movilidad humana y migraciones (15%). Estos resultados pueden derivar de un sesgo producido por el mayor interés de las entidades que participan en el ámbito estratégico 2 (AE2) sobre Feminismos, cuyas dinamizadoras son las promotoras del presente diagnóstico.

6.3. LA RELEVANCIA INSTITUCIONAL DE GÉNERO Y LOS ENTORNOS FAVORABLES³⁶

En general, se observa un grado alto de alineación a los planteamientos y compromisos con la igualdad de género por parte de las entidades y, en general, parece existir un generalizado conocimiento, el 72% así lo afirma, de los marcos y mecanismos jurídicos, normativos y políticos de la Comunidad extremeña relativos a la inclusión de la igualdad de género en el ámbito de su actuación. Además, en el 77% de las encuestas se reconoce la existencia de una

35. Estos 2 últimos hacen referencia a los criterios consensuados en la Declaración de París, un acuerdo internacional ratificado por los principales donantes en 2005 que inicia la llamada “Agenda de la Eficacia del Desarrollo”, en la que se establece una serie de principios de actuación entre la que se encuentran el liderazgo de los procesos de desarrollo por parte de los países del Sur, y la armonización definida como el esfuerzo realizado por los donantes para implementar disposiciones comunes y simplificar procedimientos, bajo la creencia de que “(l)a fragmentación excesiva de la ayuda a escala global, nacional o sectorial disminuye la eficacia de la ayuda”. Ver OCDE (2008).

36. En 2008, la Agenda de Acción de Accra reconoció a las OSCs como actores del desarrollo y los gobiernos y donantes se comprometieron a “proporcionar un entorno propicio que maximice su contribución al desarrollo” (párraf 20). Este compromiso se reforzó en el Foro de Alto Nivel de Busán (2011). Ver párrafo 22 en OECD (2011).

demanda social para que las entidades actúen en coherencia con los principios de Derechos Humanos e igualdad de género.

En cuanto a la **relevancia de la igualdad de género**, se observa entre las entidades encuestadas **una elevada adscripción a que este ocupa una posición central en el mandato institucional**. Así, un 74% de las respuestas afirman que se trata de un tema central en su organización, un 18% indica que es relevante y sólo un reducido 5% considera que su importancia es limitada.

En una línea similar a la anterior, un 89% de las personas encuestadas afirman que su organización tiene como **objetivo transversalizar el enfoque de género**.

Gráfico 3: Pregunta 12. Relevancia de la igualdad de género en el mandato de la entidad

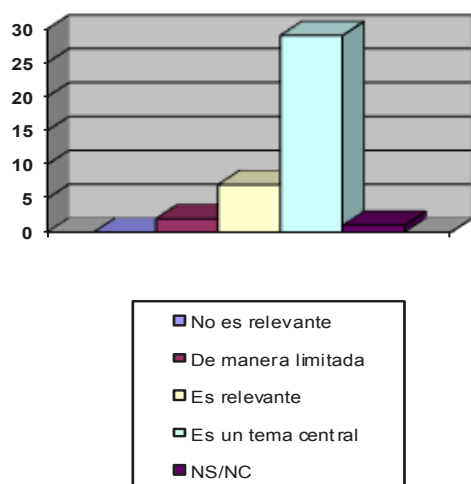
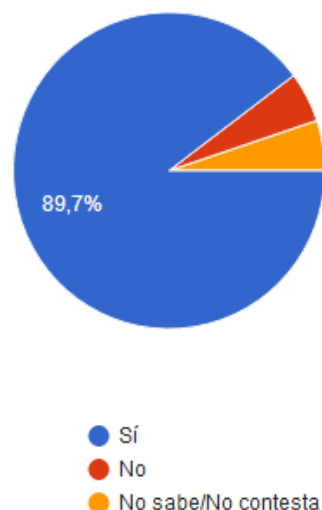


Gráfico 4: Pregunta 16. ¿Desea su organización o tiene como objetivo transversalizar el enfoque de género?



Es de destacar que, de hecho, ninguna de las entidades participantes considera que el género sea irrelevante, lo cual puede indicar que se ha generalizado el valor del mismo y en el momento actual no se considera adecuado obviar esta visión. No obstante, este dato también puede ser resultado de un sesgo de respuesta, esto es, que las entidades que no contemplan la igualdad de género no hayan respondido al cuestionario, siendo la invitación realizada por parte de FC asumida, especialmente, entre aquellas entidades que se encuentran implicadas en los ámbitos estratégicos y/o cuentan con cierta sensibilidad a la cuestión que nos atañe.

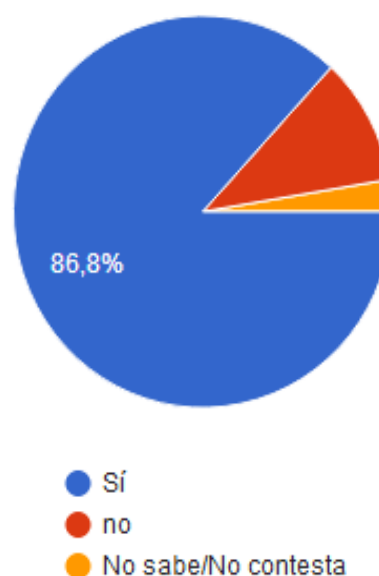
A pesar de la innegable sensibilidad y positiva consideración hacia la igualdad de género, la realidad muestra que en la práctica **el compromiso se topa con la dificultad** de aterrizar estas buenas intenciones en políticas y planes concretos. Tan sólo el 51 % de las entidades cuentan con un **marco sobre igualdad de género** y si bien este dato indica un ligero incremento sobre los porcentajes de años anteriores, aún supone un valor muy inferior respecto a las entidades que afirman que el género es central en su quehacer organizativo, observando una diferencia en torno al 30%.

Mientras que un 23% aún no cuenta con ningún documento estratégico en este sentido, el 26% de respuestas afirma desconocer este dato, lo que puede indicar su inexistencia o, como mínimo, su irrelevancia por el desconocimiento del personal.

Un elevado número de entidades, el 87% del total, afirma contar entre sus recursos una **persona responsable** de implementar el género en la entidad. No obstante, este elevado porcentaje plantea dudas acerca de la verdadera naturaleza, mandato y papel de estas personas, dado que tan sólo en el 26% de los casos se cuenta con un departamento responsable de la implementación de la perspectiva de género en la gestión organizativa como mecanismo de integración. Tampoco se corresponde con el número de organizaciones que afirman contar con un marco u orientación organizativa estratégica y operativa, que facilite los necesarios términos de referencia para la actuación de las mismas menoscabando, a nuestro entender, cualquier incidencia real o alcance respecto a las cuestiones de género y/o igualdad en el conjunto de la organización.

Una hipótesis explicativa de esta contradicción es la posible confusión entre “persona responsable” que asume una labor reconocida, orgánica y estructuralmente, de incluir el género en su ámbito competencial y cuyas funciones se encuentran establecidas en planes específicos y las personas con competencias en género, conocedoras y/o especialistas de género, a las que se acude para la inclusión de las consideraciones de género cuando es necesario.

Gráfico 5: Pregunta 10. Existe alguna persona, o personas, en su organización que se responsabiliza(n) de promover y/o incorporar la igualdad de género?

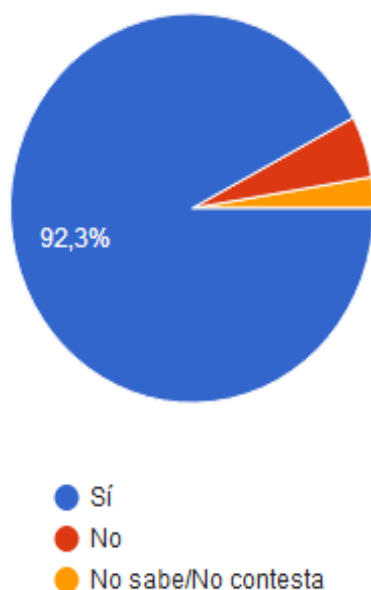


Llamamos la atención, por su significatividad, sobre otra contradicción detectada. Un 92% de las personas encuestadas afirma que sus organizaciones respetan las directrices de los DDHH mientras que, por otro lado, un porcentaje sustancialmente elevado, un 67%, señala que las convenciones internacionales sobre Igualdad de Género y Derechos Humanos de las Mujeres resultan poco relevantes para el desempeño de la labor de sus entidades. Esto desvela que bien los derechos de las mujeres y los DDHH difieren o bien que no tienen la misma relevancia. En cualquier caso, pone de manifiesto la evidente ausencia de conexión entre el marco de los DDHH y los derechos de las mujeres.

Igualmente, resulta de interés acercarnos a conocer si se trata de **entornos favorables y motivadores** o, por el contrario, desfavorecedores y desmotivantes para con el género.

En este sentido, un 85% de las personas respondientes opina que los niveles directivos de sus entidades promueven proyectos y actuaciones en pro de la igualdad de género frente a un ínfimo 3% que consideran que no. Además, el 92% de las personas encuestadas afirman que su organización facilita la formación. De hecho, la formación es parte de una estrategia organizativa en el 56% de los casos.

Gráfico 6: Pregunta 19. Su entidad, ¿facilita y/o promueve el acceso a formación en género y/o feminismos?



Por último, mencionar que otra de las dimensiones que nos planteábamos explorar con el cuestionario (ver Anexo 3) era el **grado de sensibilidad o simpatía hacia la perspectiva feminista**. En estas últimas décadas, marcadas por el contexto de la crisis financiera especulativa y las políticas austericidas³⁷, hemos asistido a dos tendencias paralelas aunque contrapuestas a nivel estatal e internacional. Por un lado, un significativo incremento de las posiciones conservadoras y de extrema derecha que promueven agresivos discursos contra las políticas de igualdad. Frente a éste, un auge de la movilización y un mayor posicionamiento político y radical, en el sentido aludido por el feminismo radical³⁸, en torno a los planteamientos y movimientos feministas.

Pese a la observada polarización social, un 79% de las respuestas indican que el paradigma feminista está bien considerado entre las/os compañeras/os de trabajo frente a un 5% que considera que el feminismo es rechazado por parte de los recursos humanos y otro 15% que no lo ven tan claro.

No obstante, en las entrevistas como ya hemos visto, se detecta mayor preocupación hacia las resistencias que el término “feminismo” o “feminista” genera, y la creciente ola conservadora que criminaliza el feminismo y ataca sus logros.

“hay mucho desconocimiento de lo que es el feminismo, hay mucha gente que está en el punto de la ideología del género,... También creo que, en algunos sectores, hay una asimilación del feminismo como otra cosa que no es feminismo”

“si ponemos feminismo a un curso no llega nadie,...el nombre feminismo genera rechazo,”

Por tanto, y teniendo en cuenta todo lo anterior, podemos concluir que **la percepción hacia la igualdad de género resulta positiva** y bastante generalizada a pesar de la existencia de ciertas contradicciones que conviene explorar y profundizar a través de un análisis más exhaustivo para su resolución, y el entorno es percibido como favorable para abordar los cambios requeridos.

37. Término utilizado por la economista Lina Gálvez para hacer referencia a las políticas neoliberales dirigidas a la refamilización de los cuidados, el adelgazamiento del Estado y las privatizaciones, y el incremento de la precariedad laboral. Gálvez, Lina; Rodríguez-Modroño, Paula (2016).

38. Plantea la necesidad de abordar las causas – la raíz – de las desigualdades para su superación; esto es, encarar el patriarcado y las desiguales relaciones de poder. Las 2 obras más significativas que inauguran esta corriente son Política Sexual de Kate Millet y La dialéctica del sexo de Sullamith Firestone.

6.4. EL DESEMPEÑO ORGANIZATIVO EN MATERIA DE GÉNERO, IGUALDAD Y/O FEMINISMOS:

Siguiendo el hilo de análisis, vamos a observar la cualidad de mecanismos, acciones y usos que facilitan la práctica aplicada del trabajo organizacional.

Partimos de la valoración sobre la integración organizativa del género. Un **33% de las respuestas considera que su entidad ha logrado integrar la perspectiva de género en un grado máximo**. Es decir, consideran que el género ha sido incorporado totalmente en la organización, lo que implica la plena integración y transversalización a nivel organizativo, a nivel cultural y político, así como la apropiación por todo el personal a todos los niveles jerárquicos, incluidas las posiciones directivas y políticas y todas las áreas de trabajo³⁹. Y mientras que cerca de un **26% considera que está cerca de alcanzar el grado máximo de integración**, un 36% opina que se ha integrado parcialmente esta perspectiva en su entidad frente a un ínfimo 5% que se encuentran lejos de haberlo integrado.

En general, las entidades consultadas aplican diversos mecanismos para alcanzar dicha integración. El principal mecanismo expresado es el compromiso de transversalización del género (64% de las entidades), seguido de la inclusión del género entre los objetivos fundacionales (46%) y la contratación de personal es-

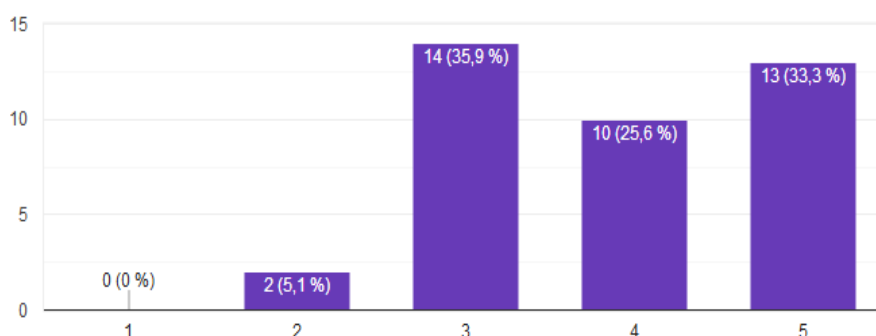
pecializado (41%). Destaca la menor alusión a instrumentos o procesos organizativos habituales como la puesta en marcha de planes de igualdad, a la que tan sólo un 33% hacen referencia, la generación de procesos internos organizativos (28%) o la formación de los recursos humanos (26%).

En el 26% de los casos se cuenta con un departamento responsable de la implementación de la perspectiva. Un 20,5% de las respuestas afirma haber puesto en marcha, o tener previsto hacerlo en breve, un proceso de institucionalización de género, mientras que en un 15% de los casos se cuenta con el personal en su conjunto formado y con experiencia.

Respecto la **concepción o visión de género**, se aprecia cierta fragmentación. Un 33% de las organizaciones considera que se trata de una visión política y transformadora, y un 23% lo concibe como una de una cuestión de DDHH. Otras organizaciones, en concreto otro 23%, tienen una mirada más instrumental y técnica del género.

Asimismo, destaca que, aún en este contexto favorable, para un considerable 20% de las entidades el género es concebido sólo como un requisito formal, una forma de participación o un elemento que aporta poco al área de trabajo, lo que arroja ciertas dudas acerca de la sostenibilidad y progreso de estas políticas y programas en un contexto de potenciales virajes ideológicos o de prioridades políticas.

Gráfico 7: ¿En qué grado considera que su organización, globalmente, ha logrado integrar la perspectiva de género? Valore de 1 a 5, siendo 1 “ninguna” y 5 “máxima”.



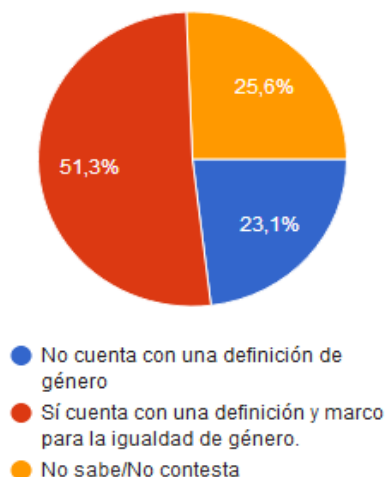
39. “(A)segurar la transversalización de la perspectiva de género en los programas y proyectos de las organizaciones de cooperación implica hacer un análisis sistemático de las desigualdades y discriminaciones de género que afectan a las mujeres, tener en cuenta en todo momento los derechos humanos de las mujeres, poner en marcha mecanismos que nos permitan erradicar o minimizar impactos negativos de género, entre otros, pero también, y de forma muy especial para las personas profesionales del tercer sector, asegurar el conocimiento y manejo de herramientas y metodologías que me permitan lograr estos objetivos en cada dimensión y fase del ciclo de proyectos” (Valverde, 2017:88).

Cuadro 4: P 13. A criterio de su organización, la perspectiva de género es:

Una herramienta técnica-analítica para la intervención social	23,1%
Una visión política de transformación de la sociedad	33,3%
Un requisito formal para la elaboración de políticas, programas y/o proyectos	15,4%
Una forma de favorecer la participación de las mujeres	2,6%
Un planteamiento valorado socialmente pero que no aporta mucho al área de trabajo	2,6%
Una cuestión de Derechos Humanos	23,1%

El 85% de las entidades encuestadas indican que la organización cuenta con una definición institucional de género. No obstante, tan sólo el 43% (17 respuestas) la comparte. Ello puede indicar que la misma es parcialmente conocida y apropiada por el personal.

Gráfico 8: Pregunta 17. ¿Cuenta su entidad con una definición de igualdad de género?



En general, la mayor parte de las definiciones ofrecidas (59% de las respuestas) revelan la idea de que el **género es una construcción socio-cultural**:

“Rol socialmente construido y atribuido a mujeres y hombres”

“Diferencias culturales entre hombres y mujeres que hay que erradicar”

“El género es una construcción social, en el

que intervienen nuestras ideas y expectativas, creemos que debe formar parte de nuestras conversaciones y también debe estar presente en el modo en el que nos organizamos como asociación y nos relacionamos con nuestras/os asociadas/os”

“El género atiende a diferencias sociales y culturales, en los roles socialmente construidos, los comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiado para hombres y mujeres. Por tanto lo masculino y lo femenino son categorías de género”

“Es una construcción social y cultural que predetermina las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que se consideran propios de un sexo o de otro, y que en cada sociedad y en cada cultura pueden variar. El género, masculino o femenino, se aprende, puede ser educado, cambiado y manipulado. El género es la construcción psicosocial del sexo”

“Conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignadas a mujeres y a varones según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos”

“Alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad”

“Es el conjunto de características psicológicas, sociales, políticas y culturales asignadas a las personas. Estas características son históricas y modificables en el tiempo. Es una categoría de análisis referida a la gama de roles, relaciones, características de personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a las personas, en base al sexo fenotípico, de manera diferenciada.”

Aunque la idea de éste como sustentador de las desigualdades es recogida en menor medida: “... construcción social y cultural basada en la dicotomía del sexo asignado al nacer que sustenta las desigualdades razón de sexo-género”

“Principio de organización social basado en la subjetividad que lleva a una subordinación y minusvaloración de lo asociado a las mujeres y a lo fe-

menino. Establece la dicotomía hombre-mujer y le heterosexualidad como lo natural”

Un 12% de las respuestas alude específicamente a la construcción heteronormativa, la orientación sexual y la identidad de género:

“Abordaje de Género “Dos + uno” que se basa en el respeto a la diversidad, donde no sólo permite analizar las relaciones entre hombres y mujeres en un contexto determinado, sino que integra a las personas que no se reconocen totalmente en uno de los géneros femenino y masculino”

“Como mujeres y LTB, ya no solo estamos discriminadas por una cuestión de género sino también de orientación sexual, e identidad de género”.

Mientras que otro 12% resalta más su dimensión técnico-analítica o transformadora:

“Categoría de análisis social y político”

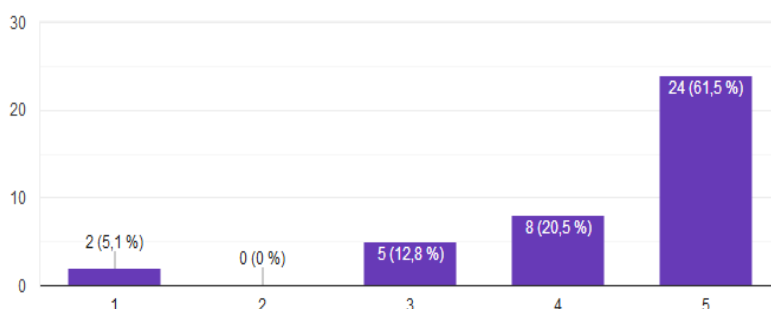
“La igualdad de género es la herramienta para la transformación social que nos garantiza una vida de respeto dignidad, solidaridad y confianza”.

Para terminar, una entidad afirma haber optado por visibilizar el paradigma feminista⁴⁰, un término con un carácter más político en línea con otras tendencias similares tanto a nivel estatal como internacional.

Como se observa, las visiones se reflejan mayoritariamente la construcción socio-cultural del término género sin llegar a manifestar esa visión transformadora a la que se adscribía un tercio de las organizaciones consultadas.

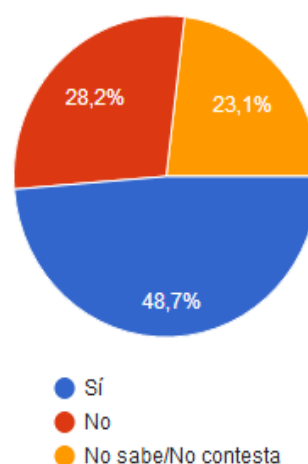
Cuando se hace referencia a la implementación, aparecen altos valores sobre la importancia de la inclusión de la igualdad de género y/o enfoque feminista en sus actuaciones. Para un 61,5% de las entidades encuestadas la importancia es máxima. Si tenemos en cuenta los dos valores superiores el porcentaje asciende al 82% de las entidades. Los valores inferiores vinculados a una menor consideración del género y/o los feminismos se mantiene en valores mínimos, en torno al 5%.

Gráfico 9: Pregunta 15. Importancia otorgada por la entidad a la inclusión de la igualdad de género:



No obstante, disminuye a cerca de un 49% el porcentaje de entidades que utilizan herramientas específicas para implementar la perspectiva de género, y un 28% reconocen no usarlas. Un significativo 23% de las personas respondientes ignoran si se utilizan instrumentos de género, a pesar de que el 89% de las personas encuestadas señalaban anteriormente la importancia del género en el trabajo de su departamento o área.

Gráfico 10: Pregunta 26. En sus actuaciones, su entidad ¿utiliza herramientas específicas para implementar la perspectiva de género?



⁴⁰ En palabras de Marcela Lagarde: “Ya es aceptado que cuando se usa el concepto perspectiva de género se hace referencia a la concepción académica, ilustrada y científica, que sintetiza la teoría y la filosofía liberadora, creadas por las mujeres y forma parte de la cultura feminista”. (LAGARDE, 1996).

Entre los instrumentos más utilizados se encuentran los planes de igualdad y los análisis de género utilizando técnicas específicas de género como los análisis normativos, el *Análisis Socio-Económico de Género* (ASEG), el marco analítico de Harvard, y los indicadores de género. En casos puntuales se mencionan también los Presupuestos de género y los Informes de impacto de género.

En un 47% de los casos, se afirma que estos instrumentos son utilizados por todo el personal, mientras que en un 27% de los casos son implementados por personal especializado y un 17% por personal sensibilizado.

Entre las **causas principales** argumentadas para **no utilizar instrumentos de género** se encuentra en el 35% de los casos el desconocimiento de las mismas. Por otro lado, en un 23,5% de las respuestas se expresa abiertamente que no se implementan porque no se trata de una prioridad y en otro 29% esta ausencia se excusa por la falta de tiempo y/o sobrecarga de trabajo.

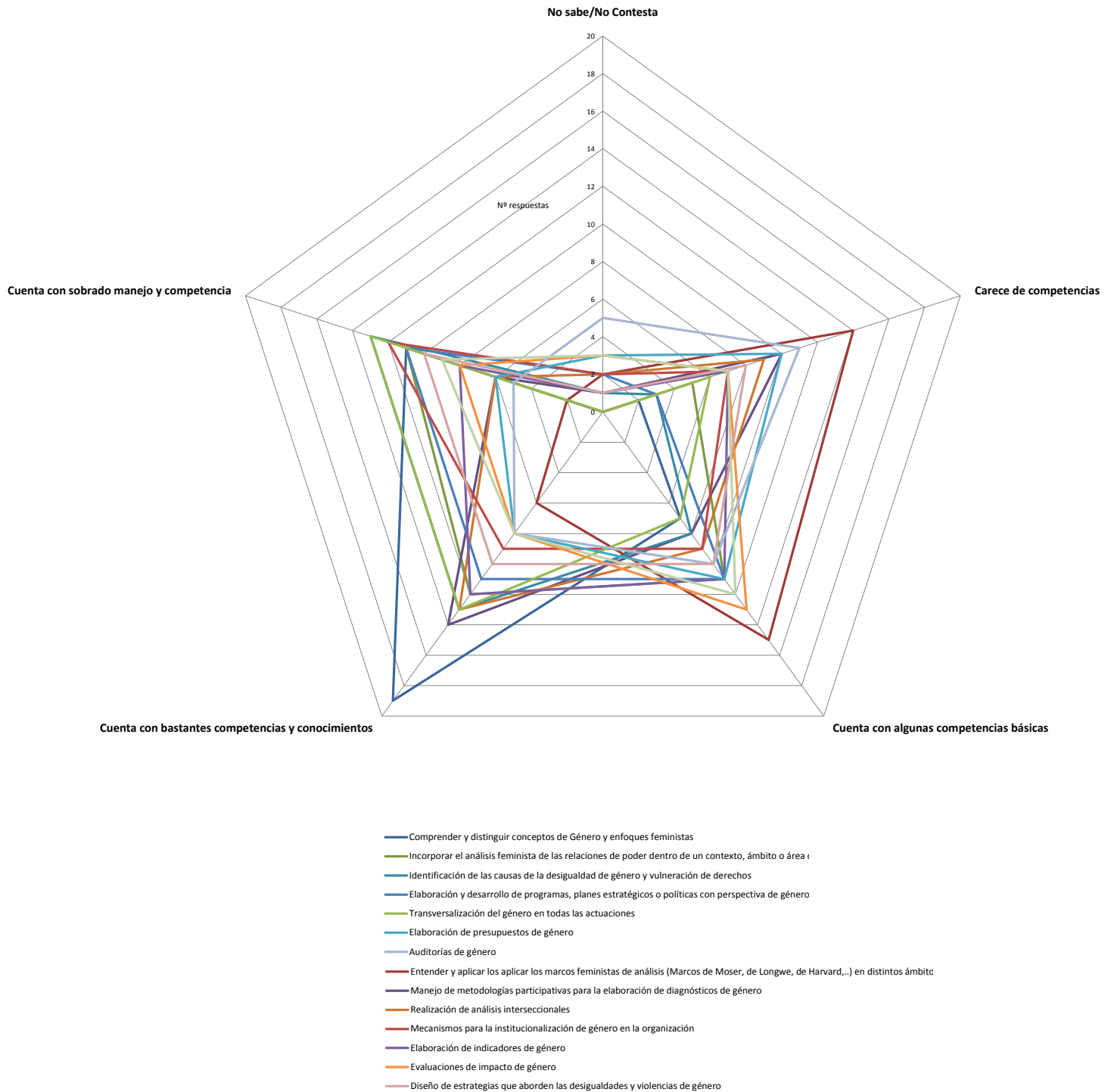
Gráfico 11: Pregunta 29. En caso de no utilizarlas...
¿Por qué no las utilizan?



Por último, y tratando de obtener una estimación más aproximada a la realidad cotidiana de las personas respondientes a la encuesta se decidió conocer la valoración que la misma tenía respecto a las **competencias organizativas de género** respecto a diversas dimensiones específicas.

De las respuestas obtenidas se concluye que las mayores competencias se concentran en torno a la transversalización de género y la identificación de las causas de desigualdad de género y vulneración de derechos, así como en la comprensión teórica del concepto de Género y los enfoques feministas: un 49% afirma contar con bastantes competencias mientras que un 28% afirma tener sobrado manejo. En contraposición, las menores competencias hacen referencia a la elaboración de presupuestos y auditorías de género, junto al manejo de los marcos analíticos de género en la que sólo un 5% afirman contar con experticia en la materia.

Gráfico 12: P25. Competencias organizativas de Género:



En general, estos datos vuelven a arrojar ciertas **interrogantes respecto al grado de integración del género en las organizaciones** en contraste con la percepción de las personas respondientes. Por un lado, se aprecia la dificultad de traspasar una visión de género socio-cultural a una visión transformadora. Por otro lado, al analizar el desempeño, los datos parecen reflejar en algunos casos cierto optimismo y autocomplacencia respecto a los progresos realizados, puesto que una integración del género que no se acompañe de instrumentos y mecanismos específicos para su implementación levanta dudas acerca del grado de materialización efectiva del mismo.

Esta percepción es compartida por una de las entrevistadas quien señala que:

“A las organizaciones este impulso o este nuevo cambio que ha incorporado la AEXCID o el Plan, en general, y también el Plan estatal, a alguna les ha cogido un poco con el paso cambiado, es decir, aunque llevamos muchos años diciendo que es necesario un enfoque integral, que sea demostrable y verificable, tener en sus órganos de dirección también paridad de participación, pues se han encontrado que han tenido que forzar un poco la maquinaria porque no estaban del todo preparadas.

Hasta el momento ha estado en un estadio de “sí, sí, hay hacerlo y todas lo compartimos” pero realmente no lo estaban aplicando. Entonces ante la exigencia en algunos criterios de puntuación para las convocatorias, esto sí les ha forzado la maquinaria con lo cual, no sé cuál es la situación, si se han quedado fuera en alguno de esos criterios que no lo han cumplido o no, pero creo que la gente cada vez se está poniendo las pilas en esto.”

6.5. LAS NECESIDADES FORMATIVAS

Es destacable que, a pesar de la positiva valoración acerca de la integración de la perspectiva de la igualdad de género a nivel organizativo, el 95% de las personas encuestadas afirman que el personal de su entidad tiene la necesidad de capacitarse en la perspectiva de igualdad de género aunque sólo el 26% de las mismas utiliza la formación como mecanismo para la integración del género en la organización. La principal razón aducida reside en la necesidad de capacitación continua sobre la materia (49%), seguido

de lejos de la emergencia de nuevas problemáticas y creciente complejidad en los retos a los que dar respuesta (19%) y los nuevos retos generados por la creciente colaboración con movimientos sociales y organizaciones feministas (16%) que obligan a adaptar, en algunos casos, los modos de trabajo, estrategias e incluso agendas.

Se trata, consecuentemente, de una necesidad de aprendizaje y ajuste a los cambios del contexto, aunque se encuentra lejos de ser percibida como una adaptación a los intereses de donantes puesto que tan sólo un 8% de las respuestas hacen referencia a la necesidad de adaptación a las nuevas agendas de la Cooperación al Desarrollo incluyendo en estas las nuevas prioridades de administraciones públicas como la AEXCID.

En los puntuales casos en los que se considera que la formación no es necesaria, la justificación principal aducida se centra en que las formaciones en género resultan muy teóricas y, consecuentemente, no resultan útiles ni eficaces para responder a las problemáticas que aborda la entidad; que no atañe a los contenidos de trabajo organizativos; o bien se esgrime que el personal ya es experto en materia de género e igualdad.

Esta última afirmación se contrapone a otras visiones que consideran imprescindible y connatural a la perspectiva de género el constante proceso de aprendizaje y cuestionamiento que se produce dentro de los diversos feminismos que se encuentran en continua revisión.

“La formación en materia de género nunca se acaba, ya que hay parte de esa formación en género que siempre va a estar abierta al análisis, al debate y a la construcción. Es decir, el género no es una construcción estática, sino que el género se construye de forma diferente en función de los tiempos, por lo que siempre está abierto y, desde esa perspectiva siempre necesitamos formación en género.

El feminismo o el enfoque de género, de forma intrínseca, no va a alcanzar nunca un espacio que se pueda limitar a un concepto. Se persigue la igualdad y la igualdad es un concepto muy amplio y que atraviesa muchas cuestiones que hay que desmontar y que, además, tenemos que aplicar a una sociedad cambiante, con lo cual la formación tiene que ser continua. Además, estamos siempre trabajando con poblaciones y sociedades completamente dispares y diversas, deslocalizadas, con sus propias culturas.... Esto nos hace que tengamos que tener una capacidad de análisis mucho más amplia”.

La formación, como ya se ha comentado, es parte de una estrategia organizativa en el 56% de los casos. Para un 18% el interés personal resulta la motivación principal para la capacitación en género frente a un 10% que apuntan al interés profesional y otro 10% que consideran que existe tanto una motivación personal como profesional.

Los temas que se han abordado hasta el presente en las formaciones recibidas se reparten entre las siguientes temáticas:

Cuadro 5: Pregunta 21. Temáticas abordadas en las formaciones:

	Respuestas
Autonomía en la Toma de Decisiones: Participación Social y Política	17
Autonomía económica, derechos económicos y laborales	13
Derechos Sexuales y Reproductivos	15
Vida libre de violencias	12
Transversalización del enfoque de género	33
Educación para el Desarrollo (EpD) con enfoque de género	22
Género en Desarrollo	17
Nuevas Masculinidades	1
Equipos de Trabajo no patriarcales	1
NS/NC	3

La transversalización de género es la temática principal de las formaciones y un 85% de las personas encuestadas señalan haber recibido formación en este punto. Este es seguido por cuestiones más generales como la EpD con enfoque de género (56%) y Género en Desarrollo (44%). Otras temáticas han sido Autonomía en la Toma de Decisiones: Participación Social y Política (44%) y Derechos Sexuales y Reproductivos (38%).

A resaltar la escasa atención formativa a otra serie de áreas como las Nuevas Masculinidades o los Equipos de trabajo no patriarcales (3% respectivamente) que avanzan en una dirección transformadora y crítica de las estructuras y culturas de género organizacionales.

Al explorar las temáticas consideradas como relevantes y de potencial interés para sus entidades, las respuestas⁴¹ muestran una multitud de contenidos que se agrupan en torno a los siguientes temas:

Cuadro 6: Pregunta 34. Temáticas y contenidos considerados de interés y relevancia para la organización

	Respuestas*
- Planificación y herramientas	5
- Violencias (Violencias machistas, desigualdad estructural, brechas (salarial, digital, sanitaria, etc.); Violencia de Género; TSH (sexual y laboral), conflictos armados; prevención de violencia de género)	4
- Transversalidad (relacionado bien con políticas públicas, políticas de género o bien la planificación)	4
- Políticas y planes de igualdad (Políticas de género, enfoque LTB, etc.; diseño de Planes en centros educativos dirigidos a educar en la igualdad; Implementación práctica de las políticas de igualdad)	4
- Masculinidades alternativas	3
- Educación, Coeducación y Pedagogía feminista (La educación en la igualdad; Educación feminista, Pedagogía de los cuidados)	3
- cualquier tema (todos son de interés)	2
- Comunicación (Comunicación para la promoción de equidad de género; todo lo referente a la Comunicación e Incidencia Socio-Política)	2
- Diversidad e Interseccionalidad y feminismos (enfoque LTB)	2
- Defensa y protección de los DDHH y los derechos de las mujeres. Marcos normativos de género y de protección internacional por motivos de género (Resoluciones de Naciones Unidas, Protocolo de Palermo, Protocolo de Estambul, CEDAW, LGTBI, GED....)	2
- Derechos y Salud sexual y reproductiva	2
- Fomento de la conciliación y corresponsabilidad en las empresas; igualdad de género y conciliación.	2
- Procesos intraorganizacionales de género	1
- Marcos y Planteamientos teóricos	1
- La comunidad	1
- Igualdad de oportunidades	1

*El total de respuestas asciende a 25

41. Resulta cuanto menos llamativo el hecho de que sólo haya respondido a esta pregunta el 64% de las personas encuestadas.

La mayor parte de las respuestas hacen referencia a las cuestiones técnicas relativas a los instrumentos y herramientas (20% de las respuestas) así como a la transversalización (16%) a lo largo de todo el ciclo del proyecto. Así, se habla de:

- Reducción de las desigualdades, defensa y promoción de los derechos de las mujeres, herramientas y recursos para el empoderamiento;
- Manejo de instrumentos vinculados a la implementación de las políticas de género (transversalidad, interseccionalidad, procesos intraorganizacionales de género);
- Capacidades ligadas a identificar, interpretar, comprender, reconocer problemas y/o vulneraciones de derechos relacionados con el género y/o los derechos de las mujeres;
- Diagnósticos con enfoque de género, indicadores de género, presupuestos sensibles al género, intermediación laboral con enfoque de género, diseño de planes de igualdad, evaluaciones de impacto con enfoque de género;
- Implementación práctica de las políticas de igualdad en el desempeño de mi puesto de trabajo

- Diseño de proyectos, programas, planes de igualdad de género; Proponer propuestas de resolución a los problemas y/o vulneraciones de derechos de las mujeres, Habilidades de diagnóstico, planificación y evaluación de género.

Asimismo, un 16% refleja el interés por el diseño e implementación de planes y políticas de igualdad en los diversos ámbitos sectoriales (escolar, empresa, etc.).

Otro tema recurrente para otro 16% de los casos es el de las violencias y sus diversas modalidades y manifestaciones, como la Trata de Seres Humanos, violencias en situaciones de conflicto armado, etc.

La mayor parte de las personas respondientes (82% del total) consideran que la formación en género contribuiría a mejorar la capacidad de Incidencia para transformar y/o mejorar las condiciones de vida y la posición de las mujeres siendo este el resultado que alcanza mayor valoración. Esta mirada tiene muy

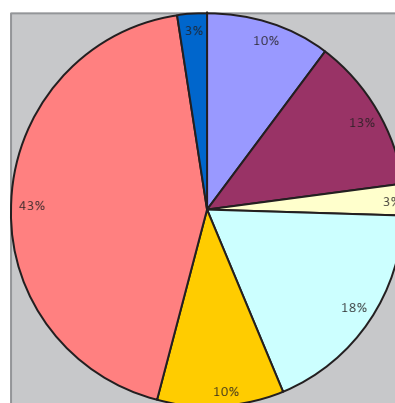
presente a las mujeres como sujeto y objetivo del quehacer organizativo focalizando el objetivo transformador en la incidencia sobre sus condiciones de vida. En contraposición, los varones se encuentran ausentes no ya sólo como participantes de las actividades formativas como señalábamos en otro punto, sino como objeto de las mismas y sujetos necesarios para el cambio de la discriminación de género y las desiguales relaciones de poder.

Respecto a los **motivantes para la formación**, la orientación práctica de las formaciones es altamente valorada:

“La teoría la puedes conseguir en algún momento, en manuales, en videoconferencias, ya existen múltiples canales para formarnos, pero las experiencias y las prácticas nos ayudan más a aterrizar los contenidos” (respuesta cuestionario).

Así, para el 43,5% de las personas considera que todas las personas de su organización estarían interesadas en recibir formación en género “siempre que tuviera también aplicación práctica a su trabajo/área de trabajo”. Frente a esta percepción, un 10% piensa que no existe interés entre sus compañeras/os de trabajo al considerar que el género no es, en ningún caso, relevante para su trabajo.

Gráfico 13: Pregunta 36. Percepción sobre el interés y la motivación para la formación en género:



- Muchas personas de mi trabajo consideran que la formación en género no es relevante para su trabajo, en ningún caso
- Sólo están interesadas en recibir formación en género aquellas personas para las que estas consideraciones tienen influencia significativa en su trabajo diario
- La mayor parte del personal está sensibilizada y formada en temas de género y no requiere de mayor especialización
- Todas las personas de mi organización están interesadas en recibir formación básica en género
- Las personas de mi entorno asistirían a formaciones específicas y especializadas en el marco concreto de sus áreas de trabajo
- Todas las personas de mi organización estarían interesadas en recibir formación en género siempre que tuviera también aplicación práctica

Respecto a las **modalidades formativas**, la mayor parte de las respuestas (un 77% del total) muestran mayor predilección por una combinación entre la formación presencial y el uso de herramientas virtuales frente a las modalidades virtuales, siendo el formato de Video-conferencias y webinars la opción menos deseable.

Cuadro 7: Valoración de Modalidades formativas

	La más adecuada	La menos adecuada
Actividades presenciales	22	5
Online	17	6
Video-conferencia y webinars	12	7
Plataformas educativas virtuales (Moodle, etc.)	18	3
Mixto, combinando la formación presencial y virtual	30	1
Otra	1	2

Las razones apuntadas se refieren a que la modalidad mixta:

“da la oportunidad de trabajar los contenidos según tu disponibilidad de tiempo, pero al mismo tiempo interactúas de forma física con profesionales y compañeros”;

“(l)a formación presencial y virtual es mucho más completa y requiere mayor compromiso y presencia, por lo que el aprendizaje es más óptimo”;

“(l)a combinación de presencial y online es la mejor porque es necesario un empoderamiento individual pero también compartir de manera colectiva para reflexionar y generar sinergias”;

“ (e)l trabajo online en muchas ocasiones puede quedar en algo superfluo, sin embargo las actividades presenciales suelen ser más significativas y generar un aprendizaje basado en la experiencia, el dialogo compartido y las experiencias conjuntas”;

“(e)s importante la metodología vivencial para el trabajo con personas adultas en fase de sensibilización, y a la vez la metodología On Line para conocimientos teóricos”;

Por su parte, los pros de realizar una formación online se reducen al ahorro de costes y autogestión del tiempo ya que la modalidad online posibilita un “horario flexible para que las personas se incorporen según sus tiempos”.

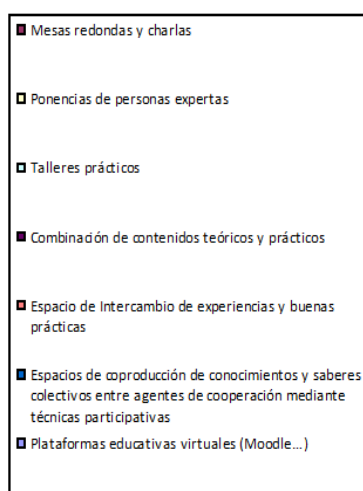
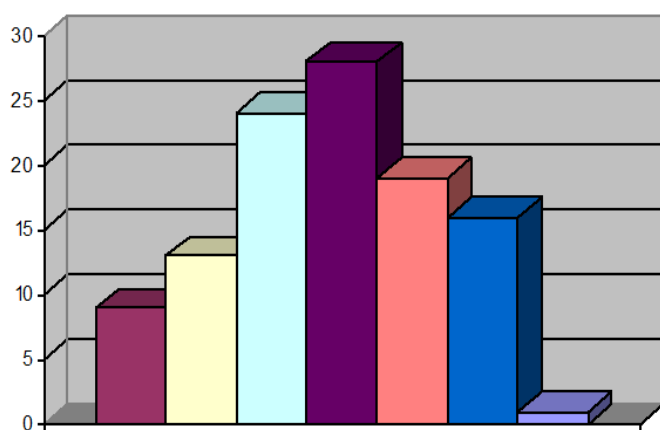
A pesar de que algunas personas se definen “de la vieja escuela y nos manejamos mejor en el cara a cara”, existe cierto reconocimiento de que “(l)a presencialidad con los ritmos que tenemos es difícil” y “a veces, la presencia física en los talleres no es posible”. Así, la dificultad en la gestión de los tiempos debido a la sobrecarga de trabajo y la mayor posibilidad de conciliación laboral/personal, junto a la dispersión territorial son mencionados como los principales retos para la formación, y para cuya resolución se requieren formatos virtuales, a pesar de que formaciones presenciales se encuentren en general mejor valoradas por la posibilidad de generar lazos:

“la presencial es la más adecuada, los espacios en los que nos vemos, nos cuidamos, debatimos y compartimos son los más enriquecedores (siempre y cuando se prevean dichos espacios). Las plataformas tipo Moodle, las considero las menos adecuadas, se quedan al final en espacios individualizados, donde la interacción es más difícil y escribir en los foros quita tiempo y es aburridísimo.”

La mejor sistematización de las diversas visiones queda reflejada en una de las respuestas obtenidas, en la que se afirma que encontramos “(m)ayor facilidad de acceso a la formación online y mayor efectividad en la modalidad presencial”.

El formato preferido para llevar a cabo las acciones formativas es la combinación de contenidos teóricos y prácticos para el 72% de las respuestas, seguido de talleres prácticos (61,5%) y la facilitación de espacios de intercambio de experiencias y buenas prácticas (49%). La opción menos deseada son las plataformas virtuales (3%), mientras que las mesas redondas y charlas resulta una opción adecuada para el 23% de las personas que han respondido a la encuesta.

Gráfico 14: Pregunta 39. Formatos de acciones formativas más adecuadas para su organización



Entre las razones apuntadas encontramos las siguientes:

“porque nosotras que nos dedicamos a la educación entendemos que se aprende haciendo”;

“Talleres aplicando una metodología participativa, de ver-crear-actuar”;

“Creo positivo recibir una formación teórica para después poner en práctica todo lo aprendido y afianzar mejor los conocimientos”;

“La teoría la puedes conseguir en algún momento, en manuales, en videoconferencias, ya existen múltiples canales para formarnos, pero las experiencias y las prácticas nos ayudan más a aterrizar los contenidos”;

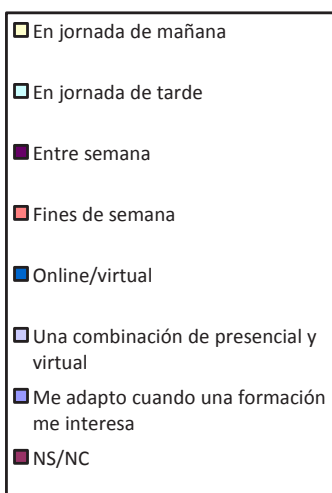
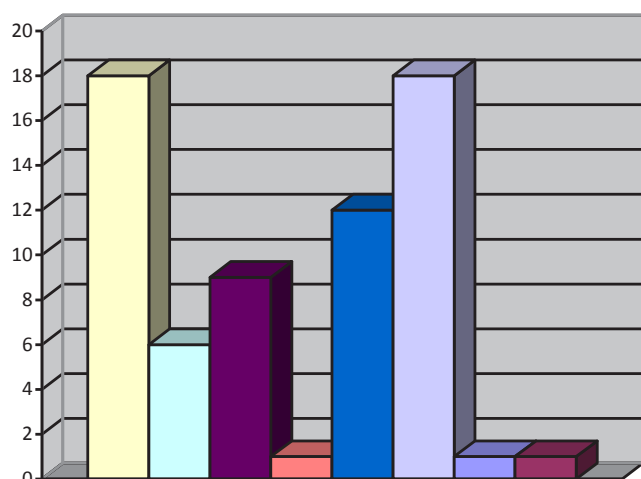
“...interesa que las formaciones sean lo más aterrizadas posible para mejorar la calidad de nuestras intervenciones, (talleres prácticos) pero al mismo tiempo estar coordinadas y para ello es fundamen-

tal cuidar la comunicación (de ahí que se combine la parte teórica on- line,) pero considere que hay una parte presencial creando espacios para la innovación y creatividad en esos procesos de coproducción de conocimientos y saberes colectivos, importante reflexionar juntos y debatir y construir desde la propia realidad en la que nos movemos (sociedad extremeña) y la menos adecuada quizás las ponencias, personas expertas o charlas donde (podemos visualizar su discurso a través de la redes sociales) y correr el riesgo de no aterrizar en dar respuesta a las necesidades que tenemos”.

Respecto a **los horarios y la disponibilidad** más favorecedores para una mejor participación en las acciones formativas que se vayan a llevar a cabo, la opción preferida es la de realizar dichas formaciones a lo largo de las mañanas (46%) y a lo largo de la semana (23%) y no tanto por las tardes (15%) y en fin de semana (3%), (ver gráfico 19). Ello puede ser entendido como la preferencia por conciliar los tiempos personales y mantener las acciones formativas en el tiempo y espacio considerado como laboral en un ejercicio de equilibrio que a veces resulta complicado de sostener, de ahí que la mayor parte de las personas se decanten por la combinación de modalidad presencial y virtual que favorece la flexibilidad y gestión de los tiempos:

“Las formaciones dentro de un horario laboral, aseguran que la entidad promueve la formación de su personal. La combinación de contenidos teóricos y prácticos hacen de la formación lo más completa posible, así como los espacios donde se puedan compartir experiencias entre agentes de cooperación”.

Gráfico 15: Pregunta 41. Horarios y disponibilidad más favorecedores para la participación



“Lo que más las propuestas de trabajo práctico (herramientas y técnicas de intervención para la prevención de violencia de género)”;

“Resultan interesantes todas las aportaciones relacionadas con la aplicación práctica y profesional en el desempeño del trabajo con mujeres”;

“Actividades y ejemplos prácticos”;

“Lo que más me gustó fue la utilidad de la formación ya que era aplicable a nuestra actividad y, lo que menos el poco tiempo de duración de la misma, 2h, que no da lugar a profundizar”.

“Lo que más me gustó fue el contenido, los temas a trabajar, el material audiovisual, las dinámicas y la puesta en común. No me gustó el tiempo que se dedicó al curso, me pareció poco”.

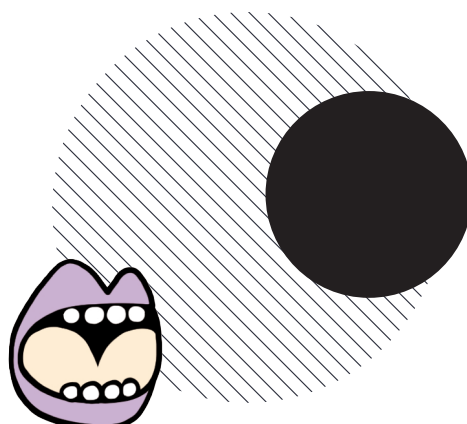
“Lo que más me gustó fue descubrir que entre más se adentra una en el feminismo más toma consciencia de lo que necesitamos continuar aprendiendo para su real aplicación y lograr lo que soñamos, me encantó compartir con las compañeras y crear esa red de apoyo que te permite compartir aprendizajes, recursos, herramientas...y lo que menos el tiempo, la duración de las formaciones, porque no suele quedar tiempo para compartir y aplicar los conocimientos teóricos”.

A la pregunta de qué aspecto es el que han valorado o les ha gustado más de acciones formativas previas, casi la mitad de las respuestas obtenidas (42%) enfatizan el carácter práctico de las mismas y las metodologías participativas, mientras que los aspectos menos valorados son la escasa duración de las formaciones que derivan en formaciones muy básicas:

“Las experiencias prácticas puestas en común por las diferentes personas participantes así como resolución de dudas e inquietudes de manera colectiva”;
“Fue un curso de diputación y fue muy, muy práctico! me encantó”;

Su rápida aplicación práctica”;

“La parte práctica donde se trabajó partiendo, por ejemplo, de un análisis de los actuales presupuestos de la Junta de Extremadura”;



VII. CONSIDERACIONES FINALES, ALERTAS Y ORIENTACIONES

Los datos respecto a la aplicación parecen permanecer sin grandes variaciones respecto a diagnósticos de género previos a pesar de las formaciones realizadas entretanto, especialmente entre el periodo 2014 hasta la actualidad. Por eso, es preciso evaluar qué está pasando con esas acciones formativas. Las principales variaciones se plasman en un leve incremento de entidades que cuentan con un marco de género y la compartida opinión de cierto cambio en el interés y voluntad de los cuadros políticos y directivos. Así, en la CONGDEX el género está muy asumido por la Junta Directiva actual, y algo similar sucede en las instancias públicas donde se percibe una voluntad política. Este entorno favorable se constituye en la principal oportunidad aunque, en contraposición, parece que predomina el discurso retórico sobre su inclusión real la cual encuentra dificultades a la hora de ser implementado.

7.1. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

De los resultados obtenidos, podemos concluir que el género es considerado a nivel general de forma positiva, y que ninguna organización, privada o pública, califica el género como una dimensión irrelevante en su ámbito de actuación. No obstante, igualmente se aprecia que su implementación y abordaje es variable y que aún permanecen muchos retos por resolver.

A continuación, abordaremos de manera más específica algunas dimensiones que consideramos relevantes, algunas de las cuales pueden servir como indicaciones de alerta a las que prestar atención:

I. Existencia de un **Entorno favorable** a la Igualdad de género en la comunidad extremeña:

La noción de “entorno favorable” resulta bastante compleja por lo que los estados consensuaron una serie de elementos que se debían satisfacer⁴² (OCDE/PNUD, 2014:66). Teniendo en cuenta dichos criterios, podemos concluir que, en general, encontramos un entorno favorable a la igualdad de género, los derechos de las mujeres y la transversalización de género en Extremadura.

Por un lado, contamos con un marco legislativo y normativo autonómico propicio a la igualdad de género⁴³, espacios de participación multiactor y, por otro lado, la percepción de una sociedad ampliamente movilizadora en pro de los derechos de las mujeres y el fin de las violencias machistas, ejemplificado en el 8M.

Por lo que respecta al ámbito de la cooperación internacional al desarrollo, el viraje impulsado por la AEXCID resulta plenamente coherente con los planteamientos feministas y coloca en el centro de sus políticas la perspectiva de género y el enfoque de derechos. No obstante, no podemos asegurar que se trate de una tendencia interiorizada y apropiada por el conjunto de actores de cooperación y entidades.

II. El uso y apuesta por los términos “**feminista**” y “**feminismo**” plantea una serie de retos al generar resistencias en una parte considerable de la población por lo que cualquier iniciativa formativa debe tenerlo en cuenta, a pesar de que se observa un creciente posicionamiento político de las entidades, incluida la administración pública como se infiere del mencionado Plan de cooperación, por la perspectiva feminista.

III. En cuanto a la percepción de la sensibilidad a nivel organizativo respecto a la igualdad de género y/o la perspectiva feminista, se **aprecia una brecha** entre una autocomplaciente y optimista percepción acerca de la relevancia del género y su materialización real mediante instrumentos y mecanismos específicos de género, tales como políticas y planes de igualdad, uso de indicadores, presump-

42. Entre los criterios consensuados se encuentran:

- Un contexto legal para el adecuado funcionamiento y desempeño de las ONG;
- La infraestructura de la sociedad civil, es decir, la solidez de la capacidad organizativa, viabilidad financiera y mecanismos de apoyo que favorezcan el quehacer institucional de las OSC; y
- La existencia e institucionalización de foros de diálogo plurales, incluyentes y transparentes, para la activa participación de los actores no estatales en la determinación, la ejecución y el monitoreo de las políticas y los programas de desarrollo.

43. Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021).

tos, evaluaciones de impacto, diagnósticos de género y otras herramientas, etc.

En este sentido, y tal y como se afirma por algunas personas entrevistadas queda aún mucho por hacer, en línea con los resultados obtenidos en diagnósticos anteriores, especialmente notable en cuanto al enfoque de género y a los objetivos que persigue el uso de tales instrumentos, que no es otro que la eliminación de brechas y la consecución de sociedades más justas e igualitarias⁴⁴. Así, a pesar de que un 89% de las personas encuestadas afirman que su organización tiene como objetivo transversalizar el enfoque de género, esta cifra contrasta con el menor porcentaje de materialización plasmado en la elaboración de planes y políticas de género, y el uso de herramientas específicas. El desconocimiento junto a la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo son los argumentos principales para justificar la ausencia operativa de tales herramientas, frente al reconocimiento abierto por parte de casi $\frac{1}{4}$ de las entidades de que su uso no resulta una prioridad organizativa.

IV. De las respuestas obtenidas tanto en los cuestionarios como de las entrevistas, parece apreciarse una actitud general positiva hacia la **formación sobre género** aunque se presienten 2 visiones diferenciadas. De un lado, aquellas personas que consideran que la adquisición de ciertas nociones de género o la existencia de cierta sensibilidad sobre el tema resulta conocimiento suficiente y, de otro lado, aquella mirada que reconoce la complejidad del género y la necesidad de una formación continua permanente.

V. En cuanto a las **competencias y capacidades** en género y/o igualdad de las entidades extremeñas consultadas, las respuestas apuntan a la adquisición de cierto bagaje y conocimiento en torno a los conceptos de género⁴⁵. Asimismo, se observa cierto nivel de conocimiento acerca de la transversalización, donde un 67% de las respuestas se sitúan en los dos valores más altos y un 18% afirma contar con ciertas competencias básicas. Estos datos pueden ser resultado de los procesos formativos y de sensibilización realizados hasta la fecha por los diversos agentes extremeños. Sin embargo, la transversalización del

género en las entidades continua resultando una cuestión pendiente, en línea a los datos obtenidos y a tenor de que sigue siendo la temática más demandada.

A nivel institucional, el deficiente progreso en la transversalización e institucionalización de género es avalado por los datos publicados en el primer informe que evalúa el cumplimiento de la Agenda 2030 en 100 ciudades del estado (Sánchez de Madariaga, 2018), incluidas las dos capitales extremeñas, donde se aprecia que ni Cáceres ni Badajoz aprueban de manera general los 17 ODS, y los datos referidos a igualdad de género resultan mediocres. Por lo que atañe a las ONGDs, tanto el mencionado estudio promovido por Fundación Mujeres centrado en la región extremeña, como otro realizado por la AECID de carácter estatal revelan el uso instrumental y declarativo del género por parte de numerosas organizaciones. Se advierte, además, que el uso de la perspectiva de género en buena parte de las ONGDs se centra mayormente en las fases de formulación y programación, evaporándose en el seguimiento y la evaluación por lo que se requiere un compromiso por la transformación de la *«retórica de género»* en *«acción por la igualdad de género»* (AECID, 2016:60).

Esta percepción es avalada por los resultados de la presente autovaloración que muestran que el nivel de habilidades y conocimientos disminuye cuando se hace referencia a herramientas específicas, resultando especialmente bajos en el caso de instrumentos tales como las auditorías y los presupuestos de género o a los marcos analíticos donde sólo un 5% de respuestas se posiciona en un nivel de dominio y manejo frente a un 36% que reconoce carecer de competencias en la materia. Estos datos, junto al hecho de que tan sólo un 15% de las entidades consultadas cuenta con personal capacitado y con competencias en género, explicarían porqué persiste la necesidad de una capacitación técnica – operativa en la perspectiva de género.

VI. **Necesidades formativas:** El 92% de las personas encuestadas afirma que sus organizaciones propician la formación de sus recursos humanos, aunque esa afirmación no necesariamente incluye la formación en género. Así, el género y la igualdad están contemplados de forma variable en los planes de formación y/o la organización de cursos analizados, y mientras la CONGDEX anuncia su mayor compromiso a integrar la perspectiva de género en todas las acciones formativas que se promuevan en adelante, en otros casos, como el de la administración pública,

44. “Todavía se sigue viendo la perspectiva de género como poner en el centro del problema a la mujer o como indicadores para responder a números, pero no como la necesidad de hacer análisis que pongan en el centro las relaciones desiguales entre hombres y mujeres que apuntaría a la transformación del modelo de desarrollo. Es decir, todavía persiste el enfoque de MED y no tanto GED”, y “en muchos de los casos analizados, el análisis se reduce a conocer la cantidad de mujeres destinatarias de los proyectos más que a una incorporación efectiva de la perspectiva de igualdad de género”. Valverde, 2017. (pg 60 y 61, respectivamente).

45. Recordemos que el 77% de las respuestas se autovaloran en unos niveles de competencia altos o muy altos frente a un 5% que carece de competencias a este respecto.

estos programas forman parte de un abanico formativo más amplio dirigido al conjunto del funcionariado y gestionado por la EAP.

Por otra parte, la evaluación de dichos procesos es una práctica poco habitual según se desprende de las entrevistas realizadas, por lo que la identificación de necesidades, el grado de satisfacción y eficacia e impacto de los mismos permanece ignoto, a pesar de que algunas formaciones tienden a repetirse de forma anual, ignorando si se cumplen los objetivos previstos.

Los contenidos más solicitados y considerados como relevantes se centran en torno a los aspectos técnicos relacionados con la planificación y el manejo de herramientas mientras que las temáticas que generan más interés son aquellas relativas a las violencias, la transversalización y el diseño de políticas y planes de igualdad. Resulta llamativo que de las 5 prioridades estratégicas identificadas por FC en su Plan Estratégico 2018-2021 tan sólo 2, violencias y la transversalización de género, resultan de interés para las personas que han respondido la encuesta, mientras que las 3 primeras (Autonomía en la Toma de Decisiones: Participación Social y Política; Autonomía Económica: reparto de la carga total de los trabajos e igualdad distributiva; y Autonomía Física: Derechos Sexuales y Reproductivos) apenas son mencionadas. Respecto a los formatos y modalidades formativas, existe una mayoritaria opinión favorable a la combinación de modalidad presencial y virtual, que posibilita por un lado, el intercambio y generación de alianzas y contactos al tiempo que conciliar los horarios laborales, familiares y personales. Asimismo, se concibe preferentemente la formación como parte integrante a la jornada laboral desarrollada, en consecuencia, lo largo de la semana y en horario laboral, preferentemente por las mañanas. Con todo, buena parte de las respuestas valoran positivamente el componente práctico que debe acompañar a cualquier propuesta formativa.

7.2 ORIENTACIONES PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES EN MATERIA DE GÉNERO

La Junta de Extremadura ha asumido en su Plan de Ciudadanía Global y Cooperación para el Desarrollo 2018-2021 un viraje de su política de cooperación que es reconocida como una oportunidad por diversos agentes de cooperación⁴⁶.

Además, la entrada de la Agenda 2030 y la orientación hacia los ODS y la construcción de ciudadanía globales ha promovido una nueva resignificación de las políticas de cooperación y el cuestionamiento a las consideraciones sectoriales de forma consistente con un enfoque de derechos y la perspectiva de género. En coherencia con tales visiones, Extremadura ha trascendido la lógica sectorializada Norte/Sur en una nueva forma de programación que incorpora plenamente la integralidad y multidimensionalidad mediante los ámbitos estratégicos erigiéndose en referente a nivel estatal⁴⁷.

Ello sugiere un **escenario en plena transformación y transición** donde las formas de hacer tradicionales se encuentran cuestionadas y donde nuevas propuestas, especialmente centradas en la inclusión y la participación, la Coherencia de Políticas de Desarrollo (CPD), la rendición de cuentas y la transparencia así como la preocupación por la eficacia y el logro de resultados de desarrollo vinculados a los DDHH y la igualdad de género se abren camino.

Se trata, en suma, de una serie de elementos que resultan consistentes y coherentes con los planteamientos por una cooperación feminista y basada en derechos⁴⁸. Asimismo, plantea nuevas lógicas y formas de hacer que integran el abordaje de las relaciones y brechas de género, y las vulneraciones específicas de derechos, desde un enfoque de género y de derechos, tanto en la planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones como en los espacios y metodologías promovidas.

Todo lo anterior, requiere de capacidades para su adecuada implementación ya que la declaración

46. FC así lo reconoce en su "Plan Estratégico 2018-2021", y la representante de CONGDEX así lo declara en la entrevista.

47. Junto con la comunidad valenciana serían los referentes principales en la actualidad. Cataluña con su enfoque estratégico EGIBDH (enfoque de género y basado en derechos humanos) se orienta hacia ese escenario aunque aún mantiene ciertas consideraciones sectoriales. (AGIRREGO-MEZKORTA, 2018)

48. Existe mucha bibliografía al respecto, siendo las experiencias más conocidas las impulsadas por NNUU y Suecia. Suecia ha elaborado planes y políticas en pro de los derechos de las mujeres que actualmente apuestan por un enfoque feminista que involucra e implica a todos los organismos gubernamentales. Ver GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN: "Gender equality policy in Sweden", Government of Sweden. December 2016. A nivel estatal la Agencia Catalana de Cooperación (ACCD) está impulsando un enfoque transformador similar. Ver "Document de l'enfocament de gènere i basat en drets humans (EGIBDH)", 2016.

de intenciones, la participación de mujeres o el uso de metodologías y espacios participativos no aseguran, de manera automática, una adecuada incorporación de la perspectiva de género.

Además, la inclusión de nuevos agentes públicos, movimientos sociales y asociaciones feministas a las políticas de cooperación requiere una revisión de los procedimientos e instrumentos tradicionales, especialmente aquellos basados en la lógica del proyecto y el Marco lógico, de carácter más cortoplacista que dificultan los aprendizajes y la construcción colectiva de procesos de transformación.

Por otro lado, la escasa apropiación del género y limitadas competencias de género, tanto a nivel organizativo como individual, que lo reducen a un discurso retórico requieren la puesta en marcha de procesos formativos y de fortalecimiento de capacidades acerca de cómo operativizar estos compromisos normativos relativos a la igualdad y así como en las implicaciones de una transversalización del

género.

Y aunque la falta de herramientas y competencias operativas evidencia la necesidad de abordar un ciclo de formaciones sobre instrumentos, marcos analíticos y herramientas de carácter más específico, especializado y técnico, es evidente que el desconocimiento del paradigma y marco teórico feminista dificulta una adecuada comprensión y manejo de los mismos, ya que se requiere de las competencias estratégicas, esto es, conocimientos acerca de los objetivos, estrategias y enfoques políticos para la erradicación de la desigualdad y la consecución de los objetivos de la igualdad de género.

Ello requiere la programación de formaciones diferenciadas por grupos meta, niveles y objetivos, distinguiendo formación de sensibilización, y en la que se combinen procesos e itinerarios de formación continua con acciones focalizadas, en línea con las reflexiones planteadas por FC⁴⁹.

Por tanto, consideramos necesario abordar una reflexión acerca de qué visión de la formación en género queremos promover, qué impactos queremos alcanzar y qué capacidades reforzar y, finalmente, qué tipo de formación se requiere para dar respuesta a los retos que debemos afrontar. Y para ello es preciso distinguir líneas de actuación diferenciadas, en función del carácter más estratégica u operativo así como diseñar diferentes niveles o itinerarios de profundización al género dando respuesta a las diferenciadas necesidades de los recursos humanos de las entidades extremeñas.

⁴⁹ Ver relatoría de Jornada de Reflexión: “La Educación para el Desarrollo desde un Enfoque Feminista”, dinamizado por Fundación Mujeres, en la que se plantea que “Desde nuestra visión, una EpD feminista debería ser: • Crítica con el modelo de desarrollo imperante, el cual puede ser definido como heteropatriarcal, capitalista, colonialista y ambientalmente depredador. • Promotora de los derechos humanos de las mujeres, articulando un enfoque de titulares de derechos y obligaciones. • Generadora de procesos de empoderamiento de las mujeres a distintos niveles personal, social, político, como marco para la construcción de alternativas sociales igualitarias y emancipadoras.”

CONSIDERACIONES ESTRATÉGICAS

En este sentido, cabría cuestionarse la concepción de la formación como meras acciones puntuales y abrirse a la posibilidad de explorar procesos de formación continuados. Con ello, no estamos sugiriendo la eliminación de cursos puntuales, monográficos y demás, sino cuestionamos el impacto de la lógica fragmentada y discontinua de la formación, apostando por la elaboración de planes, estrategias e itinerarios de formación y, específicamente de **planes y estrategias de formación** que impulsen procesos continuados de capacitación en Género y Feminismos.

Por otra parte, y con objeto de otorgar mayor coordinación y promover la coherencia y armonización entre los diversos actores y actrices de la cooperación extremeña, se plantea la necesidad de impulsar la construcción de vínculos y **espacios de diálogo multiactor** en torno a la igualdad de género. La propuesta de la metodología de los ámbitos estratégicos resulta de interés, aunque su adecuado desarrollo requiere del fortalecimiento de capacidades en todos los AE para garantizar un análisis feminista y la transversalización del género, de tal forma que la existencia de espacios de diálogo y construcción colectiva posibilite el establecimiento de verdaderas **comunidades de aprendizaje y/o práctica**⁵⁰.

Estas comunidades de aprendizaje, estructurados inicialmente en torno a los AE y constituidos por actores públicos y OSCs, posibilita habilitar espacios donde las diversas entidades intercambian de forma sistemática sus experiencias y métodos de trabajo relativos a la igualdad de género⁵¹, comparten datos e información relevante, y aprenden las unas de las otras, integrando evidencias con prácticas, fortaleciendo de este modo la innovación, el desempeño organizativo y el aprendizaje colaborativo.

Estos espacios y dinámicas pueden ayudar a incrementar el respeto y la comprensión entre socio/as. Asimismo, este intercambio sienta las bases para la difusión de una cultura que promueve la transparencia, la rendición de cuentas mutua y la evaluación de los resultados e impactos de género, además de permitir el establecimiento de sinergias entre los distintos actores del desarrollo. Obviamente, este ejercicio requiere de mecanismos, espacios y tiempos para la auto-reflexión y el intercambio mutuo de información y conocimientos entre entidades que se reconozcan pares, no dando lugar

⁵⁰ Existen experiencias en el ámbito de la educación formal en Bilbao (Elboj, et al, 2006) y en el PNUD sobre género (América Latina Genera). Ver más en: BUCHELI, Brenda; ROMO, Gabriela (2005).

⁵¹ Bien en torno a la transversalización del género, diseño de herramientas, procesos, y también en torno a temáticas, vínculos entre lo local y lo global, plantear expertise específico, y lecciones aprendidas.

a suspicacias y/o relaciones de poder, habituales entre instituciones públicas donantes y OSCs “receptoras” y ejecutoras de proyectos.

Complementariamente, resulta de interés explorar y/o reforzar **alianzas estratégicas para la transformación social**⁵² en torno a la igualdad de género y los feminismos donde la capacitación y el fortalecimiento de capacidades institucionales, sociales e individuales en torno a la igualdad, el enfoque de género y su transversalización⁵³ sean una realidad, dirigidas tanto a la sensibilización, formación, investigación como a la concientización social y el fortalecimiento de actores/actrices.

Aunque hay organizaciones que llevan décadas trabajando e impulsando la igualdad en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo, el papel de la AEXCID asumiendo el liderazgo para impulsar el feminismo en una política de cooperación transformadora, en colaboración con FC, resulta innegable y su colaboración resulta plenamente estratégica para ambas partes por lo que puede profundizarse su alianza, más allá de cualquier utilitariedad, explorando iniciativas radicalmente innovadoras.

A pesar del protagonismo de estas entidades, es importante que más instituciones y organizaciones se suman a la propuesta con sus correspondientes capacidades. El papel del IMEX con sus amplios recursos y trayectoria en igualdad y transversalización, la Universidad, la Escuela de Administración Pública de Extremadura y la Consejería de Educación, junto a las asociaciones de profesorado, las ONGs especializadas y las organizaciones feministas, extremeñas y del Sur Global, pueden resultar excelentes aliados/as en el diseño y la generación de itinerarios formativos, propuestas formativas, acreditación, generación de clústers de innovación en investigación sobre Feminismos y Desarrollo, diseño de planes de igualdad, investigación sobre el impacto de las políticas de cooperación extremeñas, etc. Sin embargo, estos agentes requieren, a su vez, promover profundos procesos formativos e intraorganizacionales. Así, el personal del IMEX no cuenta con competencias en cooperación al desarrollo, la UEX y las Consejerías de la Juntaex requieren, en general, avanzar y abordar la formación y transversalización en Género. La Ley de Igualdad, el Plan General de Cooperación y su compromiso con la CPD y la Agenda 2030 resultan oportunidades únicas para plantear y generar mecanismos y procesos de aprendizaje intrainstitucional en torno a la cooperación al desarrollo, los derechos humanos y la igualdad de género.

⁵² Término utilizado por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz apuesta por un enfoque “basado en alianzas para la transformación social” (UNCETA dir 2017 pp 127-129). Así, en algunos territorios del estado español se han generado “alianzas estratégicas en torno al objetivo de la igualdad de género, bien apoyando al movimiento feminista (convocatorias específicas impulsadas por las agencias catalana, vasca o la Diputación de Gipuzkoa), o bien mediante alianzas interinstitucionales, como el caso de Andalucía donde la implicación de la Consejería de Economía y Hacienda ha sido clave en la transversalización del género” (AGIRREGOMEZKORTA, 2018) que pueden resultar de interés revisar con objeto de promover procesos estratégicos en torno a la formación y/o al fortalecimiento de capacidades.

⁵³ Aspectos todos ellos contemplados en los marcos normativos internacionales, estatales y autonómicos, y, consecuentemente, de obligado cumplimiento por parte de los titulares de obligaciones.

Aunque ninguna de estas cuestiones aparezca planteada en los cuestionarios y haya aparecido mínimamente a lo largo de las entrevistas, consideramos que su abordaje plantea oportunidades de interés para identificar necesidades y abordar procesos formativos en igualdad de actores y actrices de la cooperación extremeñas.

Por tanto, procedemos a continuación a ahondar en las posibles actuaciones y estrategias formativas, partiendo del reconocimiento, como señala el plan estratégico de FC, de la heterogeneidad de las entidades extremeñas que invita a la adopción de un abordaje flexible, que tenga en consideración diversas estrategias y niveles formativos, atendiendo a aspectos clave vinculados con el fortalecimiento de capacidades y los procesos de potenciación del conocimiento y aprendizaje en torno a la igualdad de género en Extremadura en el que se aborden las diversas dimensiones establecidas por la AEXCID: sensibilización, educación-formación, investigación e incidencia política.



A NIVEL MÁS OPERATIVO Y ESPECÍFICO

Respecto a la **formación de recursos humanos y producción de conocimientos** sobre feminismos en la región extremeña, la demanda mayoritaria de formaciones se ha centrado en la solicitud de formaciones técnicas, y durante el diagnóstico se han identificado los factores facilitantes para la formación en términos de horarios, formatos, etc.

No obstante, como se hemos visto, tanto la visión del Plan de cooperación de la AEXCID como el enfoque feminista requieren de nuevas formas de hacer y de “saber”. Generan, pues, nuevos retos y plantean la necesidad de nuevos instrumentos ajustados a esa visión compleja, integral y multidimensional preocupada por resultar más eficaz canalizando las causas de las desigualdades e incidiendo en transformaciones sociales.

A pesar de que no se trata de una necesidad percibida por parte de las entidades participantes en el diagnóstico, como hemos mencionado, consideramos que puede ser útil **adoptar una actitud estratégica** en este sentido y promover procesos y acciones formativas dirigidas a satisfacer los intereses estratégicos de género mientras se proponen actuaciones dirigidas a las necesidades prácticas de las entidades.

En ese sentido, parece relevante **diseñar un itinerario formativo dirigido a satisfacer los requerimientos y formalismos de género, y el uso de técnicas y herramientas de género** que satisfagan los criterios de donantes plasmados en las convocatorias y los marcos normativos. No obstante, en estas actuaciones, al mismo tiempo, se debe pretender impulsar impactos, positivos y sostenibles, dirigidos a abordar las causas de la desigualdad, la discriminación y las vulneraciones de derechos humanos que posibiliten un cambio duradero en las relaciones desiguales de género.

Así, la formación técnica puede resultar un espacio de oportunidad para la **revisión de “formas de hacer”** así como el aprendizaje y puesta en práctica de **herramientas innovadoras** que posibiliten los procesos y la transformación. En ese sentido, la Teoría del Cambio, la Gestión para Resultados, la Sistematización, las evaluaciones de género y otras aproximaciones que cuestionan el modelo del marco

lógico junto a la revisión de procesos administrativos y la promoción de una cultura de la evaluación y la rendición de cuentas, resultan claves para centrar la atención en las causas últimas de la desigualdad, la pobreza y la vulneración de derechos e involucrar, de forma participativa en la planificación, el seguimiento y la evaluación de las actividades de desarrollo a titulares de derechos y agentes sociales.

Ello supone realizar esfuerzos dirigidos a **incrementar las capacidades analíticas**, no sólo del personal de las organizaciones de desarrollo e instituciones públicas (titulares de obligaciones) sino de la ciudadanía global, en general, y agentes de transformación como los movimientos sociales y las organizaciones feministas extremeñas, particularmente activas en la defensa de los derechos de las mujeres pero que no cuentan con personal profesionalizado y especializado en cooperación.

“...sigue siendo necesario trabajar y fortalecer las herramientas, indicadores, construcción de matrices desde la perspectiva de género y, sobre todo, y (...) unos presupuestos que integren una perspectiva de género. Por otro lado, también tenemos que pensar en formaciones destinadas a las personas que se encargan de dirigir organizaciones que vayan más centradas en la parte teórica de análisis y de debate, y centrada en la línea de análisis, desaprendizaje y construcción”

Asimismo, más allá de promover las capacidades técnicas para la transversalización del género en el ciclo de los proyectos y en el marco de las políticas públicas, es preciso impulsar aquellas capacidades analíticas que posibiliten identificar las discriminaciones en clave de género e Interseccionalidad, y abordar, no sólo las brechas, sino las causas de las desigualdades y las violencias contra las mujeres y colectivos no heteronormativos, así como **promover el paradigma y la filosofía feminista**, ya que los valores que propugna refuerzan el enfoque basado en derechos humanos contribuyendo a su operacionalización, posibilitando la toma de conciencia para realizar los necesarios cambios en los estereotipos sociales y las culturas organizativas, entre otros, para la consecución del cambio sostenible.

Esta formación debe dirigirse al conjunto de los recursos de las entidades, no sólo a las mujeres y técnicas encargadas de las

“cuestiones de género” sino al **conjunto del personal** y, con especial atención, dirigido a los niveles de toma de decisión, mandos directivos y políticos.

Respecto a los **factores facilitantes de la formación**, las personas encuestadas mencionaban la escasa duración de las formaciones y su escaso sentido práctico como aspectos a mejorar en la calidad de las formaciones promovidas. En ese sentido, las recomendaciones compartidas por algunas de las personas que han respondido a la encuesta hacen referencia a los aspectos anteriormente señaladas que son consideradas como las más valoradas en los procesos formativos, esto es, el **carácter práctico y participativo**:

“Hacer que sean formaciones bidireccionales, donde se fomente la participación y se innove con la metodología, sin caer en las clásicas formaciones teóricas”

Además, es importante incluir las formaciones en el horario laboral, tiempos y espacios que posibiliten la conciliación. No obstante, y reconociendo la amplia variedad y naturaleza de entidades es recomendable adaptar los formatos y metodologías a la realidad y a la necesidad de cada organización, por lo que se requiere adoptar una aproximación flexible y abierta en cada caso:

“La formación debe ir adaptada a las necesidades de las/los trabajadores de cada entidad ya que cada persona tiene una necesidad distinta, y conciliar formación/ capacitación con vida laboral y personal es imprescindible”

Por otro lado, es innegable el papel central de las organizaciones, y sus puestos políticos y directivos, a la hora de promover las formaciones, posibilitando el acceso, y los tiempos de forma que las formaciones sean reconocidas y valoradas de forma que funcionen no sólo como motivantes para la capacitación continua sino como un instrumento de fortalecimiento y empoderamiento organizativo y personal que promuevan la cohesión y coherencia internas así como una apuesta por la calidad y el conocimiento:

“Creo que falta red y solidaridad entre organizaciones, pues el nivel de burocracia no permite, en muchas ocasiones, dedicarnos a lo

que realmente deberíamos hacer”

Por último, no parece existir una práctica extendida en **la realización de evaluaciones de los procesos y planes formativos**, por lo que sería conveniente impulsar evaluaciones de género. Resulta preocupante que tras décadas y años de actuaciones y cursos de formación y sensibilización el nivel de alcance y concientización resulte aún insuficiente. Precisamos, por tanto, revisar tanto los contenidos como los formatos, niveles y duración de las iniciativas y evaluar su impacto, conocer qué funciona, qué no, y qué hay que mejorar.

Igualmente, las formaciones en evaluaciones de impacto y evaluaciones sensibles al género, diseño y elaboración de indicadores de género posibilitan no sólo capacitar en el seguimiento y evaluación de los procesos en pro de la igualdad impulsados desde nuestras entidades sino también en el seguimiento feminista de las políticas públicas extremeñas⁵⁴. Así, esta capacitación en incidencia política para el seguimiento y evaluación de políticas y programas de cooperación al desarrollo de Extremadura puede ser la puerta de entrada de feministas y defensoras de derechos de las mujeres al mundo de la cooperación⁵⁵ como, viceversa, la puerta de entrada para la capacitación en feminismos de las ONGDs al vincular las prácticas organizativas a las obligaciones relativas a los derechos humanos, incluyendo los marcos de derechos de las mujeres como la CEDAW, el Convenio de Estambul, la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas y subsiguientes sobre “*Mujeres, Paz y Seguridad*” o el Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, conocido como Protocolo de Palermo.



⁵⁴ Nos focalizamos en políticas de cooperación al desarrollo, aunque desde el punto de vista multidimensional, cosmopolita y alineado a la Coherencia de Políticas al que hace referencia al Plan General 2018-2021, el conjunto de políticas públicas extremeñas deben ser consistentes y respetuosas con las políticas de cooperación al desarrollo y, consecuentemente, con su enfoque de DDHH y Género.

⁵⁵ Un ejemplo sería el proceso de la Plataforma CEDAW sombra España donde las agendas Norte/sur y la alianza de ONGDs y organizaciones feministas ha sido exitosa.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ABATE, Marcello (2018): “La situación de los recursos humanos en las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD) en Extremadura. Una primera mirada”. Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán”. Cáceres, septiembre.
- AGIRREGOMEZKORTA, Rosa Belen (2018): Informe sobre “Prácticas y experiencias EGiBDH en Catalunya y Ámbito Estatal” elaborado para la Agencia Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD).
- BUCHELI, Brenda; ROMO, Gabriela (2005): “Comunidades de Aprendizaje: Lecciones Aprendidas sobre experiencias en América Latina” Praxis Note No. 16. INTRAC.
- CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (2018 b): ORDEN de 29 de noviembre de 2018 por la que se aprueba la primera convocatoria del Plan de Formación para el año 2019 de la Escuela de Administración Pública de Extremadura. DOE nº 235, Martes, 4 de diciembre de 2018.
- CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (2018): Orden de 26 de marzo de 2018 por la que se aprueba el Plan de Formación para el año 2018 de la Escuela de Administración Pública de Extremadura. DOE, nº 63, Lunes, 2 de abril de 2018.
- CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (2017): Orden de 23 de marzo de 2017 por la que se aprueba el Plan de Formación para el año 2017 de la Escuela de Administración Pública de Extremadura. DOE nº 58, Viernes, 24 de marzo de 2017.
- DIPUTACIÓN DE CÁCERES (2017): “Detección y análisis Necesidades formativas 2017-2018”. Dip. Cáceres.
- ELBOJ SASO, C.; PUIGDELLÍVOL AIGUADÉ, I.; SOLER GALLART, M.; VALLS CAROL, M.R. (2006): “Comunidades de aprendizaje: Transformar la educación”. Ed. Grao, Barcelona.
- FEMINISTAS COOPERANDO – Extremadura (2018a): “Plan Estratégico interno 2018-2021”
- FEMINISTAS COOPERANDO – Extremadura (2018b): “Marco conceptual del Ámbito estratégico 2: Feminismos y Desigualdades”.
- FEMINISTAS COOPERANDO (2018c): “Mapeo de actores clave: Cooperación Descentralizada en Extremadura”. Documento interno.
- FEMINISTAS COOPERANDO (2017): “Derechos Humanos, Autonomía e Igualdad: Recomendaciones para una Cooperación Extremeña con una perspectiva feminista”. Octubre.
- Foro sobre la Eficacia del Desarrollo de las OSC: “Consenso de Siem Reap de las OSC sobre el Marco internacional para la Eficacia del Desarrollo de las OSC”, acordado en la 2ª asamblea mundial del Foro Abierto para la Eficacia del Desarrollo de las OSC. Siem Reap, Camboya, 28 – 29 de junio de 2011.
- GALVEZ, Lina; RODRÍGUEZ-MODROÑO, Paula (2016): “Una crítica desde la economía feminista a la salida austericida de la crisis”. Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas.
- IMEX (2016): Informe Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género
- Junta de Extremadura (2018): “Plan General de Cooperación extremeña 2018-2021. Plan de Ciudadanía global y cooperación para el desarrollo en Extremadura”. Aprobado por la Comisión de Asuntos Europeos, Acción Exterior, Cooperación al Desarrollo, Comunicación y Relaciones Informativas en reunión celebrada el día 2 de marzo de 2018. Publicado en BOAE nº 637, 7 de marzo de 2018.

LAGARDE, Marcela (1996): “Género y Feminismo. Desarrollo humano y democracia”. Cuadernos Inacabados, nº 25. Ed. Horas y Horas.

OCDE/PNUD (2014): “Hacia una cooperación al desarrollo más eficaz: Informe de avances 2014”. OECD Publishing.

OCDE (2011): “Alianza de Busan para la cooperación eficaz al desarrollo”. 4º Foro de Alto Nivel sobre la Eficacia de la Ayuda, celebrado en Busán (Corea) del 29 de noviembre al 1 de diciembre 2011.

OCDE (2008): “Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo y Programa de Acción de Accra 2005-2008”. Paris.

SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés; GARCÍA LÓPEZ, Javier; SISTO Raffaele (2018): “Mirando hacia el Futuro: Ciudades Sostenibles. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 100 ciudades españolas. Informe urbano”. REDS - Red Española para el Desarrollo Sostenible. Madrid.

UNCETA, Koldo (dir.) (2017): “Estudio sobre la cooperación vasca en el nuevo contexto internacional del desarrollo: análisis y propuestas en relación al marco de instrumentos, los agentes y los espacios de participación y diálogo”. Informe de Investigación en el marco de colaboración entre Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo y la Universidad del País Vasco. Bilbao.

UNA Gestión y Comunicación (2014): “Diagnóstico de género de las organizaciones que integran la Coordinadora de ONGD de Extremadura”, CONGDEX, Diciembre.

VALVERDE, Ana (2017): “Diagnóstico sobre la Perspectiva de Género en las distintas fases del ciclo del proyectos de las ONGD y colectivos extremeños. Documento de Recomendaciones”. Fundación Mujeres. Noviembre.

VARELA, Nuria (2008): “Feminismo para principiantes”. Ediciones B, Barcelona.

55. Un ejemplo sería el proceso de la Plataforma CEDAW sombra España donde las agendas Norte/sur y la alianza de ONGDs y organizaciones feministas ha sido exitosa.

IX. ANEXOS

Anexo 1

Entidades miembro del Consejo Asesor de Cooperación para el Desarrollo:

Tipo/Sector	ACTORES	MANDATO
Admón. Pública	AEXCID	Órgano rector de la Cooperación Descentralizada extremeña. Brinda las directrices, gestiona recursos (técnicos y financieros) y procesos administrativos (subvenciones).
Admón. Pública	Consejería de Hacienda y Administración Pública	Gestiona los presupuestos autonómicos y los recursos humanos de la administración regional, función pública autonómica. Además, gestiona las tecnologías de la información de la Junta de Extremadura (JuntaEx).
Admón. Pública	Consejería de Economía e Infraestructuras	Gestión de las políticas de economía e infraestructura. Promoción de la inversión extremeña e interlocución para llevarla a cabo. Propone mecanismos de cooperación y coordinación con otros actores de la administración.
Admón. Pública	Consejería de Medioambiente y Rural, Políticas agrarias y Territorio	Medio rural como espacio de cohesión social, integración social y económica y el desarrollo de las poblaciones rurales. Una de las actuaciones es la ejecución del Plan Estratégico de Igualdad de Género en el Medio Rural de Extremadura 2017-2020.
Admón. Pública	Consejería de Educación y Empleo	Gestión de las políticas regionales de educación y empleo. Coordinación con otros actores para la coherencia de políticas.
Admón. Pública	Consejería Sanidad y Políticas Sociales	Desarrollo y ejecución de las políticas sanitarias y los servicios sociales en Extremadura.
Admón. Pública	Consejería de Cultura e Igualdad	Rectora de las políticas públicas de cultura e igualdad en Extremadura. Desde hace poco más de un año el IMEX (Instituto de la Mujer Extremeño) depende de esta consejería.
Admón. Pública	Federación de Municipios y Provincias de Extremadura - FEMPEX	Coordinación de acciones de municipios y provincias. Representación de municipios y corporaciones locales. Formación dirigida a representantes de corporaciones locales y difusión de recursos.
Admón. Pública	Diputación de Cáceres	Gestiona intereses económico-administrativos de la Provincia de Cáceres promoviendo el diálogo entre actores de la provincia.
Admón. Pública	Diputación de Badajoz	Gestiona intereses económico-administrativos de la Provincia de Badajoz promoviendo el diálogo y coordinación entre municipios y mancomunidades.
Entidad Pública	Parque científico y tecnológico de Extremadura - FUNDECYT	FUNDECYT-PCTEX es una Fundación privada del sector público sin ánimo de lucro, con un objetivo fundamental: la vertebración del sistema extremeño de Ciencia y Tecnología mediante la contribución al aprovechamiento socioeconómico de la ciencia y tecnología, apoyando y promocionando su desarrollo y gestión para lograr un mejor aprovechamiento de la investigación e innovación, estimulando la participación de la sociedad civil y movilizándolo sus recursos.
EELL	Fondo Extremeño Local de Coop. al Desarrollo - FELCODE	Administra y gestiona recursos económicos que aportan los organismos asociados y distintas entidades colaboradoras con las que el Fondo mantiene convenios, destinados a financiar proyectos de solidaridad y cooperación en los países en vías de desarrollo, proyectos de sensibilización y, cuando la situación lo requiere, campañas de emergencia.
Empresa	Confederación Regional de Empresarios Extremeños - CREEX	Defiende la economía del libre mercado y el crecimiento estable. Actúa en defensa de los intereses generales de la empresa. Tiene un área de consultoría de igualdad de oportunidades (da asesoramiento e información en materia de igualdad a empresas extremeñas).
Sindicatos	CC.OO - Fundación Paz y Solidaridad Gregorio Morán	La organización sindical tiene oficinas de igualdad en Cáceres y Badajoz. Elaboran planes de empleo y guías para la elaboración de planes de igualdad.

Sindicatos	UGT	La organización sindical tiene oficinas de igualdad en Cáceres y Badajoz. Elaboran planes de igualdad y guías para su elaboración. Tienen un área educando en igualdad.
Sociedad Civil	Consejo de la Juventud	Órgano consultivo por la defensa de los derechos de la juventud, implicando a las distintas organizaciones en la participación.
ONGD	Coordinadora ONGD de Extremadura - CONGDEX	Plataforma que aglutina a la mayoría de las ONGD de la región. Promueve la coordinación a nivel regional para promover la justicia social y asegurar el enfoque de derechos humanos a todos los niveles.
ONGD	Plataforma O,7%	Acelerar la erradicación de la pobreza y fomentar el desarrollo sostenible.
ONGD	MOVIMIENTO EXTREMEÑO POR LA PAZ	Paliar las desigualdades que sufren las poblaciones más oprimidas del mundo. En 2018 salen del Consejo Asesor por falta de designación del cargo.
ONGD	FUNDACIÓN ATABAL	Promoción del Desarrollo Sostenible y del acceso a recursos propios.
ONGD	ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ	Promoción de una cultura de paz, defensa de valores democráticos, pacifismo y tolerancia.
ONGD	FARMAMUNDI	Promoción del derecho a la salud y la gestión eficiente de medicamentos. Brindar Ayuda Humanitaria.
ONGD	FUNDACIÓN MUJERES	Promoción de la igualdad de género a todos los niveles
ONGD	ENTRECULTURAS	Transformar la sociedad a través de la educación y la cultura.
ONGD	SOGUIBA	Erradicar la pobreza especialmente en Guinea Bissau. Trabajar por la justicia, la paz y la reconciliación.
ONGD	Médicos del Mundo Extremadura	Promoción del derecho a la salud.
ONGD	Cruz Roja Española	Promoción de actividades humanitarias de las Sociedades Nacionales en favor de las personas vulnerables
Academia	Centro Extremeño Estudios y Cooperación con Iberoamérica- CEXECI	Reforzar los lazos históricos y culturales de Extremadura con Iberoamérica.
Academia	Oficina Universitaria de Cooperación al Desarrollo – Univ. de Extremadura	Gestión formativa sobre cooperación en la Universidad de Extremadura (1ª edición de Máster universitario sobre cooperación año 2018). Investigación y estudios sobre igualdad y organización de actividades para su difusión.
Academia	Asociación de Universidades Populares de Extremadura - AUPEX	Promocionar la cultura del desarrollo sostenible y los derechos humanos a través de proyectos de sensibilización con miras a poner fin a la pobreza.

Fuente: Información provista por FC

Anexo 2

Entidades a las que se ha remitido el cuestionario

1	ACPP
2	AECOS
3	AEXCID
4	AIETI
5	ALCARAVÁN TEATRO
6	ALIANZA DE SOLIDARIDAD EXTREMEÑA (ASE)
7	APRAMP
8	ARMH (MEMORIA HISTÓRICA)
9	ASAMBLEAS UNIVERSITARIAS DE CÁCERES DE LA UEX
10	ASOCIACIÓN AYUJARA
11	ASOCIACIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE EXTREMADURA (ADHEX)
12	ASOCIACIÓN MENSAJEROS POR LA PAZ EXTREMADURA
13	ASOCIACIÓN PAISAJE, ECOLOGÍA Y GÉNERO
14	CASA DE LA MUJER DE BADAJOZ
15	CASA DE LA MUJER DE CÁCERES
16	CEAR
17	CEPAIM

18	CESAL
19	CERUJOVI
20	CEXECI
21	COLECTIVO CALA
22	COMITÉ ESPAÑOL DE ACNUR
23	CONEMUND
24	CONFEDERACIÓN REGIONAL EMPRESARIAL EXTREMEÑA (CREEX)
25	CONGDEX
26	CONSEJERÍA DE CULTURA E IGUALDAD
27	CONSEJERÍA DE ECONOMÍA E INFRAESTRUCTURA
28	CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
29	CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADM. PÚBLICA
30	CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO
31	CONSEJERÍA DE SANIDAD Y POLÍTICAS SOCIALES
32	CONSEJO DE LA JUVENTUD DE EXTREMADURA
33	COVIDE- AMVE
34	CENTRO DE PROFESORES –CPR–CÁCERES
35	CRUZ ROJA
36	DIPUTACIÓN DE BADAJOZ
37	DIP. CÁCERES

38	DON BOSCO
39	E-SALUD PARA LAS PERSONAS
40	ENTRECULTURAS
41	EXTREMADURA ENTIENDE
42	FARMAMUNDI
43	FEDESAEX
44	FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS DE EXTREMADURA
45	FEMPEX
46	FUND. PAZ Y SOLIDARIDAD
47	FUNDACIÓN ALLEGRO
48	FUNDACIÓN ANAS
49	FUNDACIÓN ATABAL
50	FUNDACIÓN CIUDADANÍA
51	FUNDACIÓN MUJERES
52	FUNDACIÓN PRODEAN
53	FUNDACIÓN TRIÁNGULO
54	FUNDHEX
55	I.E.S AL-CÁZERES
56	IMEX
57	ISCOD
58	LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN

38	DON BOSCO
39	E-SALUD PARA LAS PERSONAS
40	ENTRECULTURAS
41	EXTREMADURA ENTIENDE
42	FARMAMUNDI
43	FEDESAEX
44	FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS DE EXTREMADURA
45	FEMPEX
46	FUND. PAZ Y SOLIDARIDAD
47	FUNDACIÓN ALEGRO
48	FUNDACIÓN ANAS
49	FUNDACIÓN ATABAL
50	FUNDACIÓN CIUDADANÍA
51	FUNDACIÓN MUJERES
52	FUNDACIÓN PRODEAN
53	FUNDACIÓN TRIÁNGULO
54	FUNDHEX
55	I.E.S AL-CÁZERES
56	IMEX
57	ISCOD
58	LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN

59	MALVALUNA
60	MÉDICOS DEL MUNDO
61	MOVIMIENTO EXTREMEÑO POR LA PAZ
62	MUSOL
63	MZC
64	NOVACT
65	OFICINA DE COOPERACIÓN UNIVERSITARIA AL DESARROLLO (AUPEX)
66	OFICINA DE IGUALDAD Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE CÁCERES
67	OFICINA DE IGUALDAD Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA AYTO. DE PLASENCIA
68	OFICINA DE IGUALDAD Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL IMSS DEL AYTO. DE BADAJOZ
69	OFICINA DE IGUALDAD Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYTO. DE VILLANUEVA DE LA SERENA
70	OFICINA DE IGUALDAD Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE DON BENITO
71	OFICINA DE IGUALDAD Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYTO. DE MÉRIDA
72	OFICINA DE IGUALDAD Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYTO. DE ALMENDRALEJO
73	ONGAWA

74		OXFAM INTERMÓN
75		PARQUE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DE EXTREMADURA (FUNDECYT)
76		PAZ CON DIGNIDAD
77		PROCLADE BÉTICA
78		RADIO ECCA
79		RED FEMINISTA DE EXTREMADURA
80		SCOUTS DE EXTREMADURA (ASDEEX)
81		SECRETARIADO GITANO
82		SINDICATO CCOO
83		SINDICATO UGT
84		SOGUIBA
85		TALLER DE EDUCACIÓN EN VALORES ALTERNATIVOS (CALA)
86		UNICEF
87		UNRWA

Anexo 3

Anexo 3: Cuestionario sobre necesidades formativas en materia de igualdad de género dirigido a actores clave de la cooperación extremeña

Sección 1: Información general

Nota: A tener en cuenta por aquellas organizaciones de ámbito estatal y/o internacional que se les pide responder centrándose en las capacidades de sus sedes y Recursos Humanos ubicados en Extremadura.

P1. Edad

- ☐ De 18 a 29 años
- ☐ De 30 a 49 años
- ☐ Más de 50 años

P2. Sexo

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ Otrx

P3. Organización/Institución en la que trabaja:

- ☐ Organización, Asociación o Fundación sin ánimo de lucro
- ☐ Administración pública
- ☐ Organizaciones Empresariales (Empresa privada, empresa social, cooperativa...)
- ☐ Organización Sindical
- ☐ Academia (Universidad, Centro de Investigación...)
- ☐ Otro:

P4. Cargo desempeñado: (Seleccione la opción que mejor describa su cargo o desempeño principal)

- ☐ Junta Directiva
- ☐ Cargo directivo/Dirección
- ☐ Coordinación
- ☐ Profesional técnica/o
- ☐ Personal administrativa/o
- ☐ Voluntariado
- ☐ Asesoría
- ☐ Otro:

P5. ¿Cuánto tiempo lleva Ud trabajando en la entidad o vinculado a esta?

P6. Su organización/institución tiene ámbito:

- ☐ Local/provincial
- ☐ Regional (Extremadura)
- ☐ Estatal
- ☐ Internacional

P7. La sede central en Extremadura está ubicado en:

- ☐ Cáceres (ciudad)
- ☐ Provincia Cáceres
- ☐ Badajoz (ciudad)
- ☐ Provincia Badajoz

P8.Cuál es el sector principal de intervención de su organización/entidad?

- ☐ Educación y formación, EpD

- ☐ Salud
- ☐ Infraestructuras
- ☐ Derechos Humanos
- ☐ Sector público / Políticas Públicas
- ☐ Derechos sexuales y reproductivos
- ☐ Sector productivo
- ☐ Sector servicios
- ☐ Energía
- ☐ Agricultura, Ganadería y Pesca
- ☐ Desarrollo local y/o rural
- ☐ Incidencia Política, movilización y Denuncia
- ☐ Acción social/Cuarto Mundo
- ☐ Migraciones y/o Refugio
- ☐ Seguridad y/o soberanía alimentaria
- ☐ Feminismo y/o Derechos de las mujeres
- ☐ Agua y Saneamiento
- ☐ Urbanismo, Vivienda, Habitabilidad
- ☐ Acción humanitaria y/o Emergencias
- ☐ Investigación
- ☐ Infancia y/o Juventud
- ☐ Promoción voluntariado
- ☐ Derechos LGTBIQ
- ☐ Violencias de género
- ☐ Otro:

P9. La AEXCID (Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo) estructura su Plan General 2018-2021 en torno a tres ámbitos estratégicos de trabajo. En este marco, ¿cuál es el ámbito estratégico al que las intervenciones de su organización aportan, o pueden aportar, en mayor medida?

- ☐ Sostenibilidad de la Vida
- ☐ Feminismos y desigualdades
- ☐ Movilidad humana y migraciones
- ☐ Mi organización no participa en ninguno y no tiene planes de participar
- ☐ Mi organización no participa en ninguno aunque le parece un espacio de interés para la participación.
- ☐ No sabe/No Contesta

P10. Existe alguna persona o personas en su organización que se responsabiliza(n) de promover y/o incorporar la igualdad de género?

- ☐ Sí
- ☐ no
- ☐ No sabe/No contesta

P11. Señale la opción en caso de ser Ud. la persona que se responsabiliza del tema de género

- ☐ Sí, yo soy la persona responsable

Sección 2: Entorno

P12. ¿En qué medida piensa que la igualdad de género es relevante en el mandato de su entidad/organización?

- ☐ No es relevante
- ☐ De manera limitada
- ☐ Es relevante
- ☐ Es un tema central
- ☐ No sabe/No contesta

P13. A criterio de su organización, la perspectiva de género es: (Elegir solo una opción)

- ☐ Una herramienta técnica-analítica para la intervención social
- ☐ Una visión política de transformación de la sociedad
- ☐ Un requisito formal para la elaboración de políticas, programas y/o proyectos
- ☐ Una forma de favorecer la participación de las mujeres
- ☐ Un planteamiento valorado socialmente pero que no aporta mucho al área de trabajo
- ☐ Una cuestión de Derechos Humanos
- ☐ Una propuesta que puede favorecer el conflicto al dividir las necesidades sociales entre hombres y mujeres
- ☐ Otro:

P14. A continuación, valore de 1 a 5 las siguientes afirmaciones, siendo 1 (Nada de acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo). (Por favor, seleccione una opción por fila.)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Mi organización conoce los marcos y mecanismos jurídicos, normativos y políticos de la Comunidad extremeña que aseguran la inclusión de la igualdad de género en el ámbito de su actuación.

Las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y los Derechos Humanos de las Mujeres resultan poco relevantes para el desempeño de la labor de mi organización/entidad.

La sociedad demanda que las entidades y organizaciones actuemos en coherencia con los principios de Derechos Humanos e igualdad de género

Mi entidad/organización respeta las directrices de Derechos Humanos

Mi entidad/organización se alinea a los planteamientos feministas en la defensa de la autonomía, igualdad y derechos de las mujeres

Mi entidad/organización cuenta con una política, plan y/o estrategia de Igualdad de Género dirigida a asegurar los derechos de las mujeres y la reducción de las brechas de género

La dirección de mi entidad/organización promueve los proyectos/actuaciones en pro de la igualdad de género

El paradigma feminista está bien considerado entre mis compañeras/os de trabajo

P15. ¿Qué importancia da su organización a la inclusión de la igualdad de género y/o enfoque feminista en sus actuaciones? Valore de 1 a 5. Siendo 1 “ninguna” y 5 “máxima”.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Ninguna importancia

Máxima importancia

P16. ¿Desea su organización o tiene como objetivo transversalizar el enfoque de género?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sabe/No contesta

P17. ¿Cuenta su entidad con una definición de igualdad de género?

- ☐ No cuenta con una definición de género
- ☐ Sí cuenta con una definición y marco para la igualdad de género.
- ☐ No sabe/No contesta

P18. En caso positivo, ¿cómo define su organización el género?

P19. Su entidad, ¿facilita y/o promueve el acceso a formación en género y/o feminismos?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sabe/No contesta

P20. En su opinión, la asistencia a estas formaciones ¿es resultado del interés personal o forma parte de una estrategia de formación para los recursos humanos?

- ☐ Interés personal
- ☐ Interés profesional
- ☐ Forma parte de la estrategia organizativa de mi entidad
- ☐ Otro:

P21. ¿Qué temas se han abordado en estas formaciones?

- ☐ Autonomía en la Toma de Decisiones: Participación Social y Política
- ☐ Autonomía económica, derechos económicos y laborales
- ☐ Derechos Sexuales y Reproductivos
- ☐ Vida libre de violencias
- ☐ Transversalización del enfoque de género
- ☐ Educación para el Desarrollo (EpD) con enfoque de género
- ☐ Género en Desarrollo
- ☐ Otro:

Sección 3: Uso/desempeño organizativo en materia de género (y/o igualdad y/o feminismos) en la actualidad

P22. ¿En qué grado considera que su organización, globalmente, ha logrado integrar la perspectiva de género? Valore de 1 a 5, siendo 1 “ninguna” y 5 “máxima”.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Ninguna integración

Máxima integración

P23. ¿A través de qué mecanismos o medios se ha logrado incorporar dicho enfoque en la organización?

- ☐ Está contemplado como objetivo fundacional de la organización
- ☐ La organización/institución cuenta con personal especializado
- ☐ Existe un proceso interno que implica a toda la organización y que está potenciando la reflexión y la autoformación
- ☐ Actualmente el personal de la organización se está formando en el tema
- ☐ Hay compromiso institucional de transversalizar el género en nuestro trabajo

- ☐ Contamos con la ayuda/ asesoría de expertas/os externa/os
- ☐ Existe un grupo de personas sensibilizadas que van sensibilizando al resto de la entidad
- ☐ Existe un departamento encargado de implementar la perspectiva de género en la gestión de la organización
- ☐ Todo el personal se ha formado y tiene experiencia
- ☐ Hay un plan de igualdad puesto en marcha
- ☐ Se ha puesto en marcha un proceso de institucionalización de género, o está previsto hacerlo en breve
- ☐ No sabe/No contesta
- ☐ Otro:

P24. ¿Es relevante el tema género en el trabajo de su departamento/área?

- ☐ No es relevante
- ☐ De manera limitada
- ☐ Es muy relevante
- ☐ Es el tema principal
- ☐ No sabe/No contesta

P25. Valore las Competencias de Género de la organización para el adecuado desempeño de su labor. Marque, por favor, una opción por fila. (Nota: Según la RAE, las competencias se definen como las capacidades, habilidades y pericia para hacer algo o intervenir en un asunto determinado).

1. No sabe/No Contesta
2. Carece de competencias
3. Cuenta con algunas competencias básicas
4. Cuenta con bastantes competencias y conocimientos
5. Cuenta con sobrado manejo y competencia

Comprender y distinguir conceptos de Género y enfoques feministas

Entender y aplicar los aplicar los marcos feministas de análisis (Marcos de Moser, de Longwe, de Harvard,..) en distintos ámbitos de acción

Incorporar el análisis feminista de las relaciones de poder dentro de un contexto, ámbito o área de trabajo

Manejo de metodologías participativas para la elaboración de diagnósticos de género

Identificación de las causas de la desigualdad de género y vulneración de derechos

Realización de análisis interseccionales

Elaboración y desarrollo de programas, planes estratégicos o políticas con perspectiva de género

Mecanismos para la institucionalización de género en la organización

Transversalización del género en todas las actuaciones

Elaboración de indicadores de género

Elaboración de presupuestos de género

Evaluaciones de impacto de género

Auditorías de género

Diseño de estrategias que aborden las desigualdades y violencias de género

Desarrollo de indicadores de impacto de género

P26. En sus actuaciones, su entidad ¿utiliza herramientas específicas para implementar la perspectiva de género?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No sabe/No contesta

P27. En caso afirmativo, especifique qué instrumentos utilizan

P28. ¿Quién utiliza estos instrumentos?

- ☐ Todo el personal
- ☐ Personal especializado
- ☐ Personal sensibilizado
- ☐ Otro:

P29. En caso de no utilizarlas... ¿Por qué no las utilizan?

- ☐ Falta de tiempo/ sobrecarga de trabajo
- ☐ No las conocen
- ☐ No es una prioridad
- ☐ Otro:

Sección 4: Necesidades formativas (contenidos y formatos)

P30. En su opinión, ¿tiene el personal de su entidad la necesidad de capacitarse en la perspectiva de igualdad de género?

- ☐ Sí
- ☐ No

P 31. En caso afirmativo, ¿por qué razón?

- ☐ Necesidad de capacitación continua del personal en igualdad de género
- ☐ Adaptación a las nuevas prioridades de la AEXCID y/o otras administraciones públicas
- ☐ Emergencia de nuevas problemáticas y creciente complejidad en los retos a los que dar respuesta
- ☐ Para responder a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres
- ☐ Incorporación de nuevo personal
- ☐ Nuevos retos generados por la mayor colaboración con movimientos sociales y organizaciones

feministas

- o Por necesidad de adaptación a las nuevas agendas de la Cooperación al Desarrollo
- o Otro:

P32. En caso negativo, ¿por qué no?

- o No afecta al contenido de trabajo de mi organización
- o Mi organización cuenta con personas expertas contratadas para eso por lo que no es preciso

la implicación del resto de personal

- o Los recursos humanos de mi organización ya hemos recibido formación básica en género
- o Las formaciones en género son siempre teóricas y no resultan muy útiles ni eficaces para

responder a las problemáticas que aborda mi organización

- o Otro:

P33. Señale las habilidades, conocimientos y actitudes esenciales que, a su juicio, deben adquirir los recursos humanos de su entidad (institución, organización, empresa) o área/departamento para incorporar la perspectiva de igualdad de género. Señale si la relevancia de estos elementos es alta, media o baja.

Alta (Muy relevante)

Media

Baja (Nada relevante)

Capacidades ligadas a identificar, interpretar, comprender, reconocer problemas y/o vulneraciones de derechos relacionados con el género y/o los derechos de las mujeres

Identificar y comprender los determinantes de las brechas y violencias de género

Proponer propuestas de resolución a los problemas y/o vulneraciones de derechos de las mujeres

Diseño de proyectos, programas, planes de igualdad de género

Habilidades de diagnóstico, planificación y evaluación de género

Capacidades ligadas al trabajo en grupos (generación de alianzas, intersectorialidad, gestión de la diversidad)

Comunicación e incidencia en pro de la igualdad de género

Capacidades ligadas a la investigación feminista y recogida de información (recolección y procesamiento de información, técnicas cuantitativas y cualitativas, metodologías participativas, indicadores de género)

Manejo de metodologías participativas sensibles al género

Información actualizada sobre enfoque de género (Género y Desarrollo, Género y enfoque de derechos, Género y Migraciones, ODS, Derechos Sexuales y Reproductivos, Violencias...)

Planes de igualdad y procesos intraorganizacionales para la institucionalización de género

Buenas prácticas

Políticas públicas con perspectiva de género

Marcos e instrumentos normativos de género y derechos de las mujeres (CEDAW, Convenio de Estambul, Protocolo de Palermo, Resolución 1325, ...)

Manejo de instrumentos vinculados a la implementación de las políticas de género (transversalidad, interseccionalidad, procesos intraorganizacionales de género)

Diversas problemáticas de género ligadas a temáticas concretas (por ejemplo, violencias, educación, trabajo, ...)

Instrumentos para el diagnóstico y la evaluación feministas

P34. ¿Cuáles son, en su opinión, los temas o contenidos vinculados a la igualdad de género y/o los feminismos más relevantes para su organización?.

P35. ¿Cuáles son los resultados que espera su entidad si los recursos humanos logran desarrollar las habilidades, conocimientos y actitudes de género deseados? (Seleccione un máximo de 2 opciones)

- ☐ Impulsar cambios organizativos para promover la igualdad de género al interior de la entidad, o servicio/área
- ☐ Generar una cultura pro-equidad que englobe a todo el personal (mujeres y hombres)
- ☐ Mejorar la calidad de los servicios/actuaciones desarrolladas
- ☐ Adaptar los servicios/actividades a las necesidades de mujeres y hombres
- ☐ Conocer los principales instrumentos internacionales que abordan el tema de género
- ☐ Mejorar la capacidad de Incidencia para transformar/mejorar las condiciones de vida y la posición de las mujeres
- ☐ Introducir nuevos programas/servicios/actividades
- ☐ Promover alianzas estratégicas de género
- ☐ Contar con herramientas para el seguimiento y la evaluación de políticas, programas y actividades
- ☐ Mejorar en el diseño y la planificación de los programas/actividades
- ☐ Mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios/actividades
- ☐ Mejorar los análisis de género para identificar las desigualdades de género
- ☐ Mejorar los sistemas de información (datos desagregados por sexo y otras variables relevantes; indicadores de género)
- ☐ Establecer y/o fortalecer alianzas a nivel regional y/o local
- ☐ Promover y/o fortalecer alianzas intersectoriales
- ☐ Apoyar y colaborar con organizaciones feministas
- ☐ No supone cambios significativos
- ☐ Otro:

P36. En su criterio, (Seleccione la opción que más se aproxime a su opinión. Elegir sólo una opción)

- ☐ Muchas personas de mi trabajo consideran que la formación en género no es relevante para su trabajo, en ningún caso
- ☐ Sólo están interesadas en recibir formación en género aquellas personas para las que estas consideraciones tienen influencia significativa en su trabajo diario
- ☐ La mayor parte del personal está sensibilizada y formada en temas de género y no requiere de mayor especialización
- ☐ Todas las personas de mi organización están interesadas en recibir formación básica en género
- ☐ Las personas de mi entorno asistirían a formaciones específicas y especializadas en el marco concreto de sus áreas de trabajo
- ☐ Todas las personas de mi organización estarían interesadas en recibir formación en género siempre que tuviera también aplicación práctica a su trabajo/área de trabajo

P37. ¿Cuáles de las siguientes modalidades formativas considera la más adecuada y la menos adecuada?

La más adecuada

La menos adecuada

Actividades presenciales

Online

Video-conferencia y webinars

Plataformas educativas virtuales (Moodle, etc.)

Mixto, combinando la formación presencial y virtual

Otra

P38. Explique las razones

P39. En su opinión, ¿qué formatos de actividades formativas serían las más adecuadas para su organización?

☐ Mesas redondas y charlas

☐ Ponencias de personas expertas

☐ Talleres prácticos

☐ Combinación de contenidos teóricos y prácticos

☐ Espacio de Intercambio de experiencias y buenas prácticas

☐ Espacios de coproducción de conocimientos y saberes colectivos entre agentes de cooperación mediante técnicas participativas

☐ Otro:

P40. Explique las razones de su elección teniendo en consideración los horarios, formatos, metodologías, etc.

P41. ¿Qué formato en horarios y disponibilidad le parecen los más favorecedores para una mejor participación en las acciones formativas que se vayan a llevar a cabo? (Elija las opciones que considere más favorecedoras a la participación y asistencia)

☐ En jornada de mañana

☐ En jornada de tarde

☐ Entre semana

☐ Fines de semana

☐ Online/virtual

☐ Una combinación de presencial y virtual

☐ Otro:

P42. Teniendo en cuenta los últimos cursos o actividades formativas en los que Ud. ha participado, y donde se incluyó el tema género (aunque NO fuera el contenido principal), indica lo que más le gustó y lo que menos le gustó.

Sugerencias y Comentarios

P43. Le agradecemos que nos comparta sus sugerencias y recomendaciones para la mejora de las formaciones en igualdad y/o feminismos.

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4

Matriz DAFO

DEBILIDADES

-Contexto Social

Las legislaturas son muy cortas, en cuatro años no da tiempo.

Poca continuidad política

Esto de la igualdad, como es algo de hombres y mujeres, pues todo el mundo sabe, todo el mundo opina y le parece si puede decidir si lo hace o no lo hace, o lo cumple.....

-Formación

Falta de formación

La formación sigue haciendo mucha falta, la gente no tiene ni idea. La gente no ve la desigualdad, empezando por ahí,

Ni puñetera idea de feminismo en las políticas, ni la transversalidad de género.

...hay una falta y una necesidad de capacitación del personal a todos los niveles enorme.

Hay mucha carencia, cada vez te encuentras más con que la gente tiene alguna formación sobre la materia pero se ha quedado en una formación de sensibilización muy básica, y o profundizas un poquito o, desde luego, te quedas muy alejada de lo que luego realmente necesitas para la intervención.

Carencias formativas en el marco teórico de feminismos.

-Personal

Falta de personal, pocos recursos humanos,

Una comunidad clásica a la que le cuesta mucho el cambio

-Enfoque/ Herramientas

Definir las competencias de cada área para con la igualdad .El hecho de que esté difusa hace que nadie se responsabilice para con la igualdad y su promoción.

La lectura de que sólo seamos mujeres las integrantes de la junta directiva ... en nuestro caso no es positiva (...)yo me pregunto, dónde están los hombres en

FORTALEZAS

-Contexto Social

El compromiso político,

Personalmente creo que se quiere, que políticamente se quiere

El género y el trabajo transversal el materia de igualdad de género es algo que se ha priorizado en los dos últimos planes estratégicos

En los dos últimos años ha habido un avance... en sensibilización, en concienciación, en decirlo, en gritarlo, en denunciar...

-Formación

Los cursos de igualdad puntúan (en la carrera administrativa)

-Personal

Personal vinculado tanto en junta directiva como en equipo técnico en materia de género

Cada vez la gente lo tiene más interiorizado y lo reconoce como una necesidad de mejora.

El buen personal técnico que tiene, véase, un personal técnico, comprometido y eficiente

Un personal inquieto y motivado, que reclama la formación como algo necesario para el buen desarrollo de su trabajo, y personas que se están formando por interés personal y profesional fuera del programa impulsado por la AEXCID.

Espíritu de superación y mejora continua por parte de la AEXCID y del equipo que lo compone.

(Enfoque/ herramientas)

Hay muchas organizaciones que trabajan muy bien desde esta perspectiva, que trabajan muy bien

- integración/ Estructura

Una entidad más allá de cualquier color político nuestra misión, nuestro objetivo fundacional

La AEXCID tiene incorporado el enfoque de género nivel estratégico,

la dirección si esta sensibilizada,

una estructura también que va en consonancia con lo que es la formación en igualdad y con lo que es la introducción de la perspectiva

DEBILIDADES

todo esto; dónde están los hombres en el desarrollo; hemos asimilado desarrollo con algo similar a los cuidados?

Las mujeres tienen que intervenir pero solas no pueden resolverlo, los hombres tienen que intervenir en el entorno privado, las empresas, la Administración, los sindicatos, el sistema educativo... Si todos no intervienen, desde luego, no se arregla.

La dificultad que a veces tienen las personas o las organizaciones en entender que el enfoque de género se basa en saber cuántas mujeres participan en mi proyecto o en la acción que estoy llevando a cabo sin tener en cuenta realmente los sesgos, las dificultades, los obstáculos... (...) o sea el número de participación o que participen mujeres no quiere decir que estés trabajando desde un enfoque integral de género.

Muchos de los proyectos que nos llegan, están carentes de una perspectiva de género real, creen que porque estén dirigidos a mujeres ya tienen aplicada la perspectiva de género, o que son proyectos feministas porque se dirigen a mujeres, aún se ven carencias en la aplicación del género.

Tienen que aprender que hacer cosas para mujeres no significa que estén trabajando en pro de las mujeres aunque cosas para las mujeres. Cubren necesidades básicas, pero no cubren intereses estratégicos. Aún es necesario un trabajo más en profundidad para incorporar el enfoque de género de forma transversal a nivel operativo.

-Integración /estructuras

Todavía no se ha implementado la transversalidad (...) es ahora cuando tiene que empezar a implementarse.

Es que estamos en un punto muy básico, arrancando, nos queda mucho por hacer.

Tenemos un tamaño muy complicado porque no somos grandes pero tenemos un número de plantilla que a veces nuestros recursos no son capaces de gestionar o tenemos muchas dificultades de gestionar bien quizás toda la estructura,

FORTALEZAS

-Estrategias/ Redes

Contar con entidades feministas

La alianza, aquí en Extremadura, con la agrupación de Feministas Cooperando ha sido el ejemplo de que más allá de poder intervenir de manera aislada cada entidad feminista

Las personas, estamos abiertos a todo tipo de acción y de colaboración.

El apoyo de otras organizaciones.



La estructura que es muy endeble

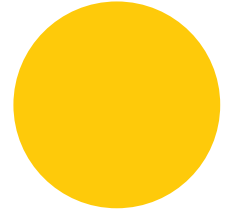
-Estrategias/redes

La coordinación entre todos los recursos que hay en territorio (...) y entre administraciones.

Profundizar en la coordinación (...) de manera estratégica (...) tengo la sensación de que quizás se están destinando demasiados recursos a las mismas cosas y no se consiguen los impactos que creemos necesarios.

Tejido asociativo de mujeres que aquí en Extremadura está muy debilitado.

o intervienen todo Cristo desde donde le toca, porque tiene la legitimidad para ello o no se consigue, tú empuja, empuja pero que como no empuje por otro lado, olvídate.



AMENAZAS

-Contexto social

La otra cara de la moneda de los tiempos que corren, las resistencias brutales que está habiendo con respecto al feminismo en general de grupos ultraconservadores

Toda corriente fuerte y poderosa saca cafres de otras vertientes

Pues amenazas veo, los nuevos, digamos entradas de estas ideologías radicales, extremistas de derecha, lo veo una amenaza, puede ser una amenaza porque tienen un discurso populista muy potente. (...) la entrada de estas corrientes extremistas, no solamente en España, sino en la UE, en todo, mundialmente (...) Esto sí puede producir un retroceso importante.

La principal amenaza es llamarle feminismo, es muy triste pero es así

El nombre feminismo genera rechazo, el machaqueo de los medios de comunicación. La reticencia de la sociedad.

-Formación

Las formaciones que se proponen son más generales y básicas, ya que a temas más específicos, el personal no solicita la formación.

-Personal/herramientas

Posible reticencias iniciales.

El desconocimiento, las resistencias de la gente ...el

OPORTUNIDADES

-Contexto social

A nivel social veo un cambio abismal (...) hay una corriente social que promueve que ser feminista ya no da vergüenza.

Un punto de inflexión que es el 8 de Marzo de hace dos años. Ya que es desde este momento en el que la sociedad asume como propio al feminismo y al movimiento feminista

los tiempos que estamos viviendo (...) una corriente a favor que no hemos tenido durante mucho tiempo que os hayáis incorporado cantidad de gente joven, Creo que hemos cambiado mucho en los últimos tiempos, a mejor. A remolque de lo que nos han ido exigiendo las convocatorias y los financiadores,

A las organizaciones este impulso o este nuevo cambio que ha incorporado la AEXCID o el Plan, en general, y también el Plan estatal, (...) pues se han encontrado que han tenido que forzar un poco la maquinaria porque no estaban del todo preparadas (...) estos cambios culturales y sociales son muy lentos, los cambios legislativos son más rápidos pero son necesarios para que se pueda producir el cambio social.

-Formación

Conocer la legalidad, mejora la calidad de trabajo, mejora la estructura, el servicio que puedas prestar... Formación, la propia capacitación de los equipos El conocimiento y la formación son claves a la hora de eliminar cualquier posible reticencia por desconocimiento que se pueda tener hacia el feminismo.

AMENAZAS

tener que hacer cambios en su trabajo.

(...)las personas que están por debajo, necesitan querer aprender.

Hay una situación que considero vergonzosa, de las organizaciones y de las personas, de no reconocer que no tienen las capacidades suficientes como para abordar este tema, ya como que queda mal no saber abordarlo.

Hay un déficit en la asunción de la crítica, de la auto-crítica...

-Integración/estructuras

Depende de las directrices políticas lo que pueda avanzar o no en feminismo (en la institución)

Somos competidoras de recursos.

OPORTUNIDADES

-Personal/ herramientas

Estamos trabajando en la modificación de las prescripciones técnicas para que se adecuen más a eso (en clave GED que son mucho más completos e introducen una mejor perspectiva del género) así como en indicadores más pertinentes al género.

-Integración / Estructuras

al partir de cero, poder definir la estructura de la política que se va a llevar a cabo

(género) un momento de reconocimiento y de prestigio (...) desde la dirección, no solamente no ponen obstáculos, si no que facilitan.

-Estrategias/redes

todo dependerá de su capacidad de tener alianzas, capacidades de poder y toma de decisiones

Vivimos en una región con poca densidad poblacional, muy dispersa, con pocos recursos y que demanda el asociacionismo y el trabajo en red

feministas Cooperando

