

Igualdad de género en las ONG para el desarrollo de Gipuzkoa: mito o realidad

Gender equality in development NGOs from Gipuzkoa: myth or reality

Cristina Ubani Bazán

Asesora en Igualdad y Cooperación al Desarrollo

cristina.ubani@gmail.com

Resumen: Las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD) plantean a nuestra sociedad debates éticos, sociales, políticos y económicos que actúan a modo de espejo en el que se reflejan nuestras contradicciones y problemas. A su vez son organizaciones compuestas por mujeres y hombres que viven en sociedades concretas, con modelos culturales contruidos y transmitidos de manera eficaz, muchas veces invisibles, que nos marcan profundamente estereotipos y sesgos, entre ellos los de género, que, si no sabemos ver y enfrentar, es muy difícil que consigamos revertir.

Planteamos el estudio de ONGD guipuzcoanas en tres bloques de análisis: en sus planteamientos ideológicos, en su estructura y en su cultura organizativa para tratar de descubrir una posible brecha entre el discurso teórico sobre la igualdad y la realidad practicada. El objetivo es determinar si existe una diferencia entre el discurso aprendido y la igualdad real en sus propias organizaciones y acciones.

Analizamos, dentro de una aproximación teórica, el papel de las mujeres en la cooperación al desarrollo, de los marcos normativos y teórico en los que viven y desarrollan su trabajo estas ONGD guipuzcoanas, los principales mitos y sesgos que se manifiestan en estas organizaciones y que pudieran ser responsables de un discurso aprendido en temas relacionados con la igualdad.

Abstract: Non-Governmental Development Organisations (NGDO) raise ethical, social, political and economic issues for debate which serve to highlight our society's problems and contradictions. At the same time they are organisations comprised of men and women who live in real societies whose well-established cultural models, transmitted efficiently and often invisibly, strongly influence stereotypes and perception, among which is that of gender, which are difficult to change unless we learn to recognise and confront them.

The study of NGDOs in Gipuzkoa focuses analysis on three aspects: their ideological positions, their structure and their organisational culture in an attempt to discover a possible gap that exists between theoretical discourse about equality and the practical reality. Our objective is to determine whether there exists a difference between learned discourse and real equality in their own organisations and actions.

We analyse, from a theoretical perspective, the role of women in Development Cooperation and the normative and theoretical frameworks that govern the work carried out by these NGDOs in Gipuzkoa as well as the principal myths that are used in organisations, which could be responsible for the learned discourse in subjects relating to equality

Palabras clave: ONGD, igualdad, igualdad de género, mitos, estereotipos, cooperación al desarrollo, feminismo.

Keywords: NGDO, gender, equality, gender equality, myths, stereotypes, development cooperation, feminism.

INTRODUCCIÓN

Las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo, en adelante ONGD, tienen una especial sensibilidad hacia la igualdad de género por varias razones, entre ellas, el largo camino recorrido en el planteamiento crítico del papel que la mujer puede y debe jugar en el desarrollo social, económico y político de países otrora llamados en vías de desarrollo, papel que no siempre ha sido el mismo.

Asistimos a un debate abierto propiciado tanto por organismos internacionales como por el vigor del movimiento feminista, sobre la mujer y su situación en el mundo, sobre la desigualdad en las estructuras sociales, políticas, económicas y legales, sobre las brechas de género, al que podemos sumar la crítica al eurocentrismo y al propio concepto de desarrollo. Todas estas cuestiones han llevado a reflexionar sobre el papel de las mujeres en las sociedades en las que las ONGD desarrollan su trabajo y también, por tanto, el de sus propias sociedades y organizaciones.

El llamado tercer sector en general y el de la cooperación internacional al desarrollo en particular son ámbitos altamente feminizados, fruto también de un indudable sesgo de género, y, sin embargo, no necesariamente carentes de la reproducción de estereotipos y comportamientos que los perpetúan. Estos sesgos aparecen de manera más evidente a partir del impulso social y organizativo que supuso la resolución de la ONU en torno a la propuesta de la asignación 0,7% de los presupuestos públicos para destinarlos a la cooperación al desarrollo. Las ONGD comenzaron a evolucionar como organizaciones en la medida en que disponían de apoyos financieros públicos y privados que les permitían gestionar proyectos de mayor envergadura y sostenibles en el tiempo dentro de una sociedad cuyas estructuras tenderán a reproducir.

Aumentó así mismo su capacidad de generar debate, opinión y acciones de incidencia política, y esto las convirtió en estructuras de poder y contrapoder. Y siempre que existe poder, existen personas que lo ejercen de una manera determinada. Es por esto que pretendemos determinar si las ONGD guipuzcoanas presentan sesgos de género, si sus estructuras y producciones documentales han desarrollado o no sistemas de control para evaluarlos y evitarlos.

METODOLOGÍA Y CORPUS DE ANÁLISIS

Gipuzkoa tiene un número elevado y diverso de organizaciones que trabajan en cooperación al desarrollo. Son 106 las inscritas en el registro oficial del Gobierno Vasco que acreditan tener como sede principal Gipuzkoa, a las que cabría añadir las inscritas en

otros lugares pero con sede en este territorio. De todo este ingente número hay de implantación internacional, nacional, autonómica, provincial o municipal.

Las hay con una trayectoria larga, otras de reciente creación, unas nacidas en el ámbito de la Iglesia, otras del mundo sindical, otras del cooperativo, otras sin ningún tipo de vinculación. No es objeto de este trabajo clasificar la diversidad de ONGD que actúan en Gipuzkoa, pero sí poner sobre la mesa su diversidad y el criterio que hemos utilizado para realizar el estudio.

En el año 1988 se crea la Coordinadora de ONGD de Euskadi con el objetivo de cooperar, reflexionar, dialogar y trabajar para que las actuaciones de las ONGD miembros sean siempre lo más coordinadas, coherentes, adecuadas y respetuosas posible. Surgió con once miembros fundadores y actualmente está formada por más de ochenta ONGD, con 140 sedes implantadas en los diferentes territorios de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

De esas ONGD, 49 tienen sede en Gipuzkoa. De estas 49 hemos seleccionado 18 como corpus de estudio. El criterio fundamental es porque son las que han conseguido financiación pública en 2018 dentro del apartado I de las subvenciones de concurrencia competitiva publicadas anualmente por la Diputación Foral de Gipuzkoa. Este apartado de concurrencia competitiva recoge proyectos con subvenciones máximas de 120.000 euros, lo que consideramos grandes proyectos.

Este criterio nos garantiza, por un lado, que son ONGD con una solvencia avalada por una baremación independiente que les ha hecho merecedoras de la subvención por obtener la mejor nota de corte. Por otro, que tienen una estructura desarrollada y suficiente para diseñar y desarrollar proyectos de una cierta envergadura. Y además se da el caso de que 16 de las 18 pertenecen a la Coordinadora de ONGD de Euskadi.

Se realizará para el presente estudio un análisis de sus estatutos, de las estructuras organizativas que plantean, y un vaciado de sus webs corporativas para el estudio de sus producciones audiovisuales y escritas. Además analizaremos la existencia o no de protocolos en lo que se refiere a igualdad, códigos éticos, acciones positivas, protocolos contraabusos, etc.

MUJERES Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO

La cooperación internacional inicialmente no tuvo en cuenta a las mujeres. Ni como sujetos pasivos de la cooperación ni como integrantes de las estructuras relativas a la misma. Es decir, ni como receptoras ni como actoras. En esos primeros años se pensaba que el desarrollo beneficiaría a hombres y mujeres por igual en un paradigma centrado

en el crecimiento económico. Es difícil, por tanto, conocer casi ningún dato desgregado por sexos, ni el destino preciso a mujeres u hombres de los proyectos. De dos maneras las mujeres fueron incorporadas al debate del desarrollo: las que parten desde el desarrollo hacia la mujer y las que desde la mujer van hacia el desarrollo.

La primera categoría comprende los enfoques de bienestar, equidad, antipobreza (Buvinic, 1983), siempre en la órbita de población objeto de la cooperación, que se considera prácticamente en exclusiva como un elemento sustentador del núcleo familiar, y ya en la década de 1960, ligadas a la planificación familiar. Siempre como sujetos pasivos del binomio madre/descendencia y nunca vinculadas a un cambio de estructuras o al conocimiento y acción posible en contra de sus limitaciones en una sociedad con estructuras injustas y desiguales.

La segunda tiene que ver con la aparición de los conceptos MED (mujeres en desarrollo) y GED (género en desarrollo). Es en 1973 cuando se crea el grupo MED, que trata de poner sobre la mesa el debate de la importancia y la centralidad de situar a las mujeres al frente de los procesos de desarrollo. Esta estrategia presenta a las mujeres como sujetos activos, productoras y merecedoras, por tanto, de fondos económicos para el desarrollo de sus comunidades (Moser, 1991).

Más adelante se cambia este enfoque por otro que tiene que ver con una estrategia basada en la equidad. Comienza así a cuestionarse no solo la necesidad de incorporar a las mujeres al mercado y a los procesos de desarrollo y tratar así de mejorar su nivel de vida, sino que se aceptaba el desigual papel de la mujer y los beneficios y privilegios sociales, económicos y políticos, dentro de los países receptores de políticas de desarrollo y en el seno de las propias organizaciones. El movimiento de respuesta y crítica desde países del sur hacia esta estrategia MED desencadena uno de los debates más fructíferos sobre el binomio mujer y desarrollo.

Es así que los años 80 proponen un cambio de paradigma en los esquemas de análisis del papel de las mujeres en la cooperación al desarrollo a través de lo que va a llamarse estrategia GED. “La insistencia de las investigadoras en considerar las relaciones de género y su articulación con otros vectores de desigualdad, combinada con el trabajo de las organizaciones del Sur en busca del empoderamiento femenino, dieron como resultado la estrategia ‘Género en el Desarrollo’ (GED), que actualmente orienta las políticas de cooperación de la mayoría de las instituciones internacionales, y de organismos tanto gubernamentales como no gubernamentales” (Murgialday, 2005: 94).

El objeto del desarrollo es pues la igualdad, la desaparición de los roles de género y el análisis de los procesos de desarrollo teniendo en cuenta las brechas de género, los estereotipos y los niveles institucional y político.

Interesa conocer estas dos estrategias históricas MED y GED, puesto que aún se utilizan como herramientas de análisis del tipo de marco teórico, que aún sin explicitar, manejan algunas ONGD. Incluso algunos estudios vinculan la articulación en el imaginario colectivo, lo que llamamos ahora “cultura organizativa”, del esquema MED o GED a un tipo de organización más inclusiva y con menos resistencias a la igualdad.

Ya casi a finales del siglo pasado, en la Conferencia de Pekín (Unwoman, 1995) se introducen dos vías para conseguir la equidad: una es el trabajo por el empoderamiento de la mujer y la transversalidad del análisis de género para todas las capas de los proyectos de cooperación al desarrollo. No solo en los proyectos, sino en las estructuras y cultura de las organizaciones.

Por último, constatar que asistimos al cambio de paradigma que han supuesto la aparición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), inaugurados en 2015, y que se postulan como un paso en la lucha por conseguir un mundo más decente e igualitario. Se parte de la constatación de que no existe ningún país correctamente desarrollado y así estos ODS nos impulsan a actuar en cualquier sociedad, en cualquier lugar del mundo, de acuerdo a nuestras responsabilidades y situación. Desaparecen los conceptos Norte/Sur, Desarrollado/no desarrollado y todas las personas y organizaciones nos vemos impelidas a trabajar por conseguir esos 17 objetivos y 169 metas para el año 2030 de una manera global. Un cambio fundamental con los anteriores Objetivos que trasladaban esas actuaciones a los países receptores, no a los donantes.

Dentro de esos ODS, el objetivo 5 es el que hace referencia, específicamente, a la mujer: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”. Y dentro de este se proponen metas, de las que queremos destacar dos:

- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Este objetivo, como decimos, no es solo algo que deba implementarse fuera, debemos cumplirlo también aquí, en todos los ámbitos: político, económico, privado, público, en lo que se ha definido como la “coherencia de políticas” (Barry *et al.*, 2010; Millán *et al.*, 2015).

La coherencia de políticas implica que debemos exigir a todas las Administraciones públicas que procuren la alineación con los principios rectores de los ODS en la misma

medida en que están requiriéndolo a los proyectos de cooperación al desarrollo que impulsan. También que haya una voluntad de coordinar el cumplimiento de transversalidad de estos principios en todos los proyectos públicos, que implicarán, a nuestro entender, la concurrencia de varios departamentos. Por lo tanto, creemos que la implantación real de los ODS va a tener que venir acompañada de un cambio organizativo. Requerirá de una ruptura del sistema departamental que ha especializado y atomizado la Administración pública desde el siglo XIX y que supone una traba en las nuevas necesidades de transversalización.

Pero esa misma coherencia e innovación organizativa es necesaria implantarla en las ONGD: coherencia entre lo que se pide, lo que se dice y hace, y en cómo se diseñan las organizaciones aquí y allí.

MARCO LEGAL Y JURÍDICO

En 1975 se celebró en México D.F. la I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Allí se proclamó el año 1975 como “Año Internacional de la Mujer”, bajo el lema “Igualdad, desarrollo y paz”. Visto el trabajo ingente que se debía desarrollar en este terreno se extendió al llamado “Decenio para la Mujer”, que culminó con numerosos estudios que evidenciaban la necesidad de valorar el papel de las mujeres en los procesos de desarrollo.

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”, primer instrumento jurídico que supone, de hecho, una declaración internacional de derechos humanos para la mujer e insta a trabajar y desarrollar acciones concretas en pos de la igualdad real y no solo de derecho. Quizás la primera vez que se reconozca la existencia de un “espejismo de igualdad” y se conmina a su eliminación.

En los años sucesivos desarrollan numerosas conferencias internacionales, entre las que queremos destacar especialmente dos: la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Pekín, 1995, entre cuyos acuerdos que se alcanzan se explicita que “es indispensable diseñar, aplicar y vigilar, a todos los niveles, con la plena participación de la mujer, políticas y programas de desarrollo efectivos, eficaces y sinérgicos, que tengan en cuenta el género, y contribuyan a promover la potenciación del papel y el adelanto de la mujer” (ONU, 1995: 3); y la Cumbre Mundial para el Desarrollo Sostenible, Johannesburgo, 2002, la llamada “Cumbre de la Tierra”, donde se establece la necesidad de transversalidad de la perspectiva de género: “Promover la igualdad de acceso de la mujer a los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles y su plena participación

en esos procesos en igualdad de condiciones con el hombre incorporando las perspectivas de género en todas las políticas y estrategias” (ONU, 2002: 15).

En el ámbito vasco es el Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) el que tiene la responsabilidad de elaborar las leyes marco que garanticen la igualdad. Cabe destacar la pionera Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que es la norma que establece el marco competencial para todas las administraciones de la CAPV, incluidas las forales y municipales. Todas las normas derivadas deben ajustarse al marco legal establecido por esta norma autonómica, de la misma manera que esta debe hacerlo con las nacionales y europeas.

Destacamos uno de los principios rectores de esta ley, recalcada en su artículo 4 de los Principios Generales, que habla de la integración de la perspectiva de género: “Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres” (Gobierno Vasco, 2005: 4).

En esta ley se establecen, también, los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres: la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y a la diferencia, la integración de la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.

Explicita también la ley en los Principios Generales, apartado 2: “A efectos de esta ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos” (Gobierno Vasco, 2005).

Por otro lado, es preciso también destacar la Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo, que apuesta decididamente por un modelo de desarrollo humano sostenible y que convierte en elemento central de este desarrollo el logro de la equidad de género. Para ello, la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, antigua Dirección de Cooperación para el Desarrollo, define la integración de la perspectiva de género como estrategia fundamental en el enfoque de cooperación que impulsa

En el ámbito foral, específicamente en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, se aprueba en 2015 la Norma Foral de Igualdad, la primera herramienta normativa en materia de igualdad creada en el ámbito foral de la CAPV, con el objetivo de avanzar, consolidar y dar sostenibilidad a las políticas para la igualdad de mujeres y hombres. Dentro del marco de actuación de esta norma, en el Preámbulo II se señala que el objetivo último “es alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres removiendo las diversas estructuras

históricas que producen y reproducen la discriminación contra las mujeres y las desigualdades sociales y de género” (Diputación Foral de Gipuzkoa, 2015).

Además de recoger los puntos más relevantes de la Ley de Igualdad del Gobierno Vasco de la que emana, en el capítulo II, artículo 21, se reitera que “se entenderá por representación o composición equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo ni superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento” (Diputación Foral de Gipuzkoa, 2005). Este artículo deriva de otras directivas nacionales y europeas, entre las que destacaremos la Recomendación Rec(2003)3 del Comité de Ministros sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas, en la que se determina una tasa idéntica de participación (Saldaña, 2013: 141).

Esta definición de representación equilibrada, la del 60/40, es la que tomaremos como estándar del mínimo exigible en al ámbito de este trabajo.

Por último, el Marco Estratégico del Departamento de Cooperación al Desarrollo de la Diputación Foral de Gipuzkoa establece como uno de sus ejes fundamentales y transversales “la defensa y la promoción de la equidad de género, en los distintos planos, económico, social o político” (Diputación Foral de Gipuzkoa, 2018: 17).

ANÁLISIS DE LAS ONGD GUIPUZCOANAS

Para conocer aproximadamente el volumen de estas organizaciones hemos procedido a un vaciado del Registro General de Asociaciones del País Vasco, donde quedan recogidas todas las asociaciones y fundaciones de la comunidad autónoma. En este registro, y de manera pública, se puede hacer una consulta de todas las asociaciones de Gipuzkoa.

Recogimos todas las que están en esa base de datos y que dentro de sus fines contuvieran la cooperación internacional al desarrollo. El vaciado y filtrado de las 7.477 asociaciones y 226 fundaciones que contiene la base de datos del registro tuvimos que realizarlo a mano, ya que la base de datos no permite una búsqueda automatizada. Así, encontramos registradas como sede originaria 108 asociaciones que declaran trabajar en el ámbito de la cooperación al desarrollo. También recogimos más de ochenta asociaciones culturales de países del mundo que trabajan en el ámbito de la sensibilización intercultural y la visibilización y puesta en valor de otras culturas en Gipuzkoa, y aunque entre sus fines no se incluye la cooperación al desarrollo, sí entendemos que serían agentes de interés y alianzas necesarias para la cooperación y el codesarrollo, vacío necesario de llenar en las acciones y proyectos de desarrollo.

En realidad, más allá de constatar esta variedad y marco muy genérico del número de asociaciones inscritas, como sede principal en Gipuzkoa, no podemos realizar ninguna aseveración mayor que la de una recomendación a la Administración vasca. Sería interesante saber qué asociaciones están todavía en funcionamiento y realizar, por tanto, una revisión de las mismas. En lo que hemos podido comprobar, hay muchas de ellas que, por motivos que desconocemos, no están dadas de baja pero no mantienen actividad. Ni en redes ni en prensa ni en ningún otro medio.

Por otro lado, aunque este registro solo considera guipuzcoanas a las que han quedado inscritas con sede principal en Gipuzkoa, hay ONGD, sobre todo las de mayor tamaño, que tienen sedes en cada uno de los tres territorios del País Vasco. De manera que nos resulta muy complejo conocer un dato real sobre las ONGD que tienen sede en Gipuzkoa.

Y decimos estrictamente “tienen sede en Gipuzkoa” y no “trabajan o actúan en Gipuzkoa” porque también hemos comprobado que hay un cierto número de ONGD que mantienen sus números de contacto y de dirección central en otros lugares fuera de Gipuzkoa; incluso hay asociaciones que tienen como referencia en Gipuzkoa domicilios particulares o varias que indican una misma dirección como sede, sin que se traten de edificios de oficinas mancomunadas. Sería interesante, a nuestro entender, contar con algún tipo de trabajo por parte de la Diputación Foral de Gipuzkoa en este sentido, ya que la necesaria adscripción al territorio de la cooperación descentralizada pasa por establecer alianzas entre las ONGD del territorio con otras organizaciones necesarias y pertinentes en la cooperación. Este tipo de alianzas no pueden desarrollarse si la ONGD no tiene implantación en el territorio, más allá de su inscripción nominal.

En realidad, lo que tratamos de decir es que hay ONGD que pueden no tener implantación real en el territorio de Gipuzkoa, pero para poder optar a presentar subvenciones deben tener una sede abierta en Gipuzkoa. Es por esto que como objeto de análisis hemos elegido, como antes hemos indicado, las ONGD que han obtenido subvenciones mediante un proceso de concurrencia competitiva dentro del marco de las subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa y que garantizan que están en funcionamiento, que tienen una estructura suficientemente desarrollada para hacer frente a proyectos de envergadura, que tienen al menos sede en Gipuzkoa y que cumplen las mínimas garantías exigidas por la Administración pública.

La mayoría de las ONGD del estudio forman parte de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, más concretamente de su delegación en Gipuzkoa, y destacamos que esta actúa de forma autónoma, ya que “en cada provincia existen equipos de trabajo, grupos reducidos integrados por miembros de distintas ONGD que trabajan desinteresadamente para el conjunto de las organizaciones, actualmente en áreas como incidencia social y

política, género, comunicación, educación para el desarrollo” (Coordinadora ONGD de Euskadi, 2014: 8).

En su documento de presentación se explicita el papel que la Coordinadora realiza en investigación, formación y género. En él se delimita como una de las competencias de la Coordinadora el trabajo por el que “asegura la transversalización de la perspectiva de género en el trabajo de la Coordinadora y da seguimiento al cumplimiento de las actividades previstas en la Política de Género. Trabaja en materia de género ante instituciones públicas y apoya y forma en temas de equidad de género a las ONGD y otros agentes sociales. También impulsa y realiza investigaciones sobre diferentes temas relacionados con el sector. Además, tiene en cuenta la oferta formativa de las ONGD, administraciones públicas y otros agentes de cooperación para poder identificar cómo se puede apoyar o complementar dicha oferta” (Coordinadora ONGD de Euskadi, 2019: 8).

PROBLEMAS INVISIBLES DE LAS ORGANIZACIONES: MITOS Y SESGOS

Tratamos un tema delicado. Primero porque estamos analizando organizaciones del tercer sector que se han convertido en punta de lanza de la conciencia ética de nuestra sociedad. Procuran demostrar que un mundo distinto y más decente es necesario y posible, denuncian nuestras contradicciones y se convierten en el espejo de nuestra inequidad. Su trabajo ético y transformador pone en evidencia lo mejor y lo peor de nuestras sociedades.

Uno de los mitos extendidos es que al manejar conceptos de igualdad en los proyectos o en los discursos no existen desigualdades en las organizaciones. La teoría no les es ajena, pero existen esos sesgos de género en tanto en cuanto son individuos y organizaciones reflejo de la sociedad en la que viven. Sesgos que conviene estudiar, corregir y tratar de sistematizar para no trabajar tras cierto “velo de igualdad” que permite una construcción ideológica. La frase que resume el mito que debemos combatir es: “El prejuicio más fuerte es que se piensa que la desigualdad es algo que ocurre fuera, y que en la organización está superado” (Agencia Vasca de Cooperación, 2018: 67).

Esta paradoja respecto al género de las organizaciones no ocurre solo en el mundo de las ONGD. El mundo de la cultura tampoco es ajeno a este mito de la falsa igualdad, donde existe “la aparente paradoja de una profunda creencia y apego a la igualdad y la diversidad en organizaciones que siguen dominadas por los hombres”¹ (Gill, 2014: 527).

¹ La traducción es nuestra.

Los sesgos de género están presentes en todas las actividades sociales. El género es la estrategia que construye el sistema patriarcal para mantener el estado de cosas. Así, cualquier intento por deshacer la desigualdad estructural será recibido con resistencias al cambio, más o menos conscientes (Valcárcel, 1997, 2004; Amorós, 1997, 2005; Lagarde, 2011; De Miguel, 2015).

Distintas investigaciones analizan el peso de los estereotipos de género y destacan las consecuencias que tienen sobre organizaciones y personas. Así, el análisis de la segregación ocupacional demuestra que “las personas trabajadoras del mundo ejercen ocupaciones que pueden ser catalogadas en sectores feminizados o masculinizados” (Ibáñez, 2008: 92). Es decir, que debido a esos sesgos los trabajos, las ocupaciones, no son neutras; existen trabajos diferenciados de hombres y de mujeres (Aguado *et al.*, 2018).

Explican cómo, a medida que las actividades productivas y de servicios han ido pasando de la esfera doméstica a las organizaciones, “las mujeres han ido engrosando la fuerza de trabajo, pero lo están haciendo en su mayor parte en actividades o sectores que ya ocupaban” (Ibáñez, 2008: 89), y lo hacen también arrastrando todo el peso de estereotipos negativos: la creencia de la preferencia de las mujeres a recibir órdenes que a darlas o su mayor predisposición a ciertas tareas.

Si atendemos a las cifras dadas por el propio Gobierno Vasco referido a fundaciones (Gobierno Vasco, 2015: cap. VI), el 16,2% de la población de la CAPV presta ayuda voluntaria en diferentes asociaciones y organizaciones, de la que el 47% son mujeres y el 53% restante, hombres. Las mujeres voluntarias lo hacen en asociaciones religiosas (73,3%), organizaciones de cooperación al desarrollo (68,0%) y organizaciones de asistencia social (63,7%). Hecho este condicionado, como avalan los estudios, por tradicionales roles femeninos.

Los hombres voluntarios siguen teniendo mayor prevalencia en asociaciones deportivas (69,3%), organizaciones políticas, sindicales y profesionales (61,6%), y en este caso el porcentaje de los hombres voluntarios en asociaciones de arte, folklore o recreativas y en asociaciones de vecinos es muy superior al de las mujeres.

Es decir: las mujeres trabajan de forma altruista en asociaciones y puestos que corresponden a los roles feminizados, en sectores también relacionados con actividades feminizadas y en ámbitos menos profesionalizados.

Estereotipos y socialización diferencial de género

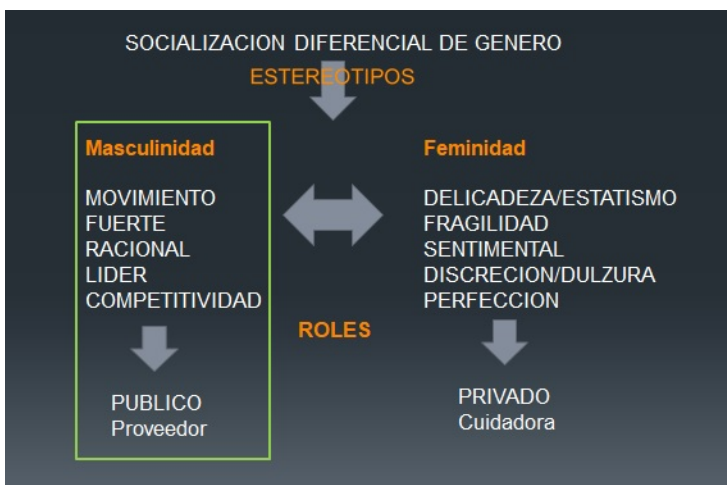
Las guerras de religión que asolaron Europa durante más de cien años propiciaron la aparición de un gran movimiento filosófico y de pensamiento político sin precedentes que

llamamos modernidad. Este debate, que sentó las bases de las sociedades liberales, capitalistas y constitucionales, nos dejó fuera de ese contrato a mitad de la población. El Código Civil napoleónico, modelo en toda Europa, dejó a las mujeres sin derechos educativos, civiles o sociales. La Revolución de la “libertad, igualdad y fraternidad” trató a las mujeres como menores de edad sujetas a sus padres, maridos o hijos. Ellos administrarían sus bienes, sus cuerpos y sus futuros en un bucle sin aparente salida (Amorós y De Miguel, 2005).

Se desarrolló una estructura donde los hombres ocupan el centro de la construcción social, económica y política, y relegó a la mujer al ámbito doméstico, a ocuparse de los cuidados, fuera de los espacios públicos, del trabajo remunerado, del prestigio y de la visibilidad, reservada a ellos. Comienza una socialización diferencial de género, que tiene como base el estereotipo: una construcción cultural básica e indiscutible sobre cómo son, cómo deben ser las características y los roles que deben jugar cada uno de los sexos. Hablamos ya de los conceptos de “femenino” y “masculino”. Y sobre estas diferencias se construye la desigualdad social, puesto que además de construir los estereotipos de género se establece que uno de ellos será el dominante y central, el masculino, y el otro, el que corresponde a la feminidad, será subsidiario.

Este tipo de construcción de género presenta, además dos categorías interesantes: la complementariedad y la inequidad. La complementariedad porque los estereotipos de la masculinidad son contrarios y complementarios a los de la feminidad y la inequidad porque no son iguales: lo que para la masculinidad es positivo es negativo para la feminidad.

CUADRO 1
Elaboración propia



Este esquema sexo-género, su socialización diferencial y la asunción de los roles de género explicaría, por ejemplo, por qué las mujeres participamos mayoritariamente en voluntariado, en instituciones religiosas o en la cooperación al desarrollo y no, por ejemplo, en el ámbito deportivo. Del mismo modo que, en mucho mayor porcentaje, estudiamos carreras con este mismo sesgo: medicina, enfermería, abogacía, ciencias de la educación; que carreras científicas, ingenierías, matemáticas o tecnológicas (Inspira-team, 2019; Storet & Geary, 2018). Explicaría también por qué ocupamos pocos cargos directivos o por qué nos cuesta tanto hacernos visibles.

Invisibilidad

La construcción de la sociedad patriarcal diseña una división de roles de género que supone, también, una asignación distinta de los espacios. Lo masculino compone y define la centralidad de nuestra sociedad. Es el género destinado al ejercicio de sus roles en el ámbito público: el trabajo remunerado, por lo tanto el prestigio social, el visible y el referente normativo de cualquier acción social pública: la capacidad de nombrar, la medida de la medicina, del derecho, el modelo a seguir, el referente social, cultural, etc.

Lo femenino pertenece al ámbito de lo doméstico, diferente a lo privado, es el trabajo no remunerado, por lo tanto carente de prestigio, invisible e invisibilizado. Carece de referentes, o, peor, sus referentes son la masculinidad, por lo que si quiere entrar en el ámbito público, debe hacerse mimetizándose con ella, bien aceptando la normatividad masculina y su rol complementario, bien asumiendo los estereotipos masculinos como propios (Magallón, 1998).

No queremos olvidar un asunto también sustancial en nuestro análisis de la invisibilidad que hemos nombrado anteriormente y que supone, de hecho, la invisibilización del propio debate, algo que hemos denominado los “mitos” de la organización.

Los mitos, en su sentido antropológico, no son explicaciones que estén orientadas a satisfacer una curiosidad científica, son “un relato que hace revivir una realidad original y que responde bien a una profunda necesidad religiosa, a aspiraciones morales, a coacciones e imperativos de orden social e incluso a exigencias prácticas” (Malinowski, 1955: 101). Este tomar por realidad lo únicamente simbólico nos lleva a pensar, por ejemplo, que al vivir en sociedades mixturadas, el problema de la desigualdad no existe. Este mito de la igualdad oculta estereotipos y oculta la inequidad, confundiendo igualdad de género con la proporcionalidad (Lagarde, 2011).

Existe otro mito común en organizaciones muy feminizadas: el de la visibilidad excesiva. Esta elevada presencia de mujeres oculta dos cuestiones fundamentales: la

igualdad numérica oculta, o puede ocultar relaciones sexistas, y pone de manifiesto, también, el mito de que ser mujer es suficiente para no reproducir sesgos de género.

Otro mito recurrente, que ocurre de manera importante dentro de las ONGD y en general dentro del llamado tercer sector, es el que se refiere a la cultura organizacional. Las ONG, en general, trabajan objetivos de solidaridad, justicia, diversidad. Todos conceptos éticos que construyen un relato mítico de la bondad de estas organizaciones y de quienes las integran. Por eso caen como bombas en la línea de flotación de las organizaciones y de sus integrantes los escándalos de abusos sexuales o malversaciones de fondos cometidos por personas que integran proyectos de cooperación al desarrollo en cualquiera de sus ámbitos. La perplejidad no es solo pública, sino también interna (Coordinadora ONGD, 2018).

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ONGD VASCAS. EL TRABAJO REALIZADO

Los estudios sobre ONGD y género son relativamente recientes en Gipuzkoa, realizados, en general, con una metodología compartida a partir del magnífico estudio desarrollado por el equipo encabezado por Clara Murgialday (Murgialday, 2000), que pone de manifiesto lo que denominaremos, con mayor o menor acierto, el “discurso aprendido”.

En el año 2000 la Coordinadora de ONGD de Euskadi crea una Comisión de Igualdad de Género con el objetivo de promover el estudio e investigación de las cuestiones de género que afectan al colectivo y proponer adecuaciones a los problemas detectados. Uno de los últimos trabajos publicados en torno a estos trabajos específicos corresponde al año 2010, que termina con las siguientes tres conclusiones.

La primera: la Coordinadora de ONGD de Euskadi está altamente feminizada en su estructura y reproduce estereotipos de género en la distribución de funciones entre unas y otros integrantes.

La segunda: aunque la Coordinadora, en general, muestra una voluntad de trabajar con enfoque de género y se aprecian algunos avances hacia tal objetivo, existe una brecha importante entre lo que se declara querer hacer y lo que realmente se hace para lograr aplicar tal enfoque, es decir, se produce una evaporación de los valores que se declaran en las políticas.

Y la tercera es que los avances y progresos en temas de equidad de género se han producido a través de la implicación directa del equipo de género o de la responsable de género contratada en cada momento. El resto de la Coordinadora no siempre ha asumido

la responsabilidad de que todas las instancias de la institución trabajen sistemáticamente con equidad de género.

En el año 2008 la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo entiende que para integrar la perspectiva de género debe ser implantada en las ONGD. Para ello se pone el peso en lo organizacional, entendiendo que la perspectiva de género solo podrá ser trabajada si se implementa en toda acción, estrategia y estructura de la organización. Por ese motivo el Gobierno Vasco publica el Decreto 197/2008 por el que establecen ayudas a entidades de cooperación para la implementación de estos cambios. Este proceso llevado a cabo por la Coordinadora de ONGD y por algunas ONGD fue evaluado en 2012 (Agencia Vasca de Cooperación, 2015).

En el documento de la propia Coordinadora de ONGD de Euskadi, “Política de género de la Coordinadora”, se establece una posición común para todas las ONGD de Euskadi: “La Coordinadora considera que para lograr avances efectivos hacia un desarrollo humano con equidad de género, es necesario aplicar de manera simultánea las tres estrategias señaladas anteriormente, es decir: incorporar la equidad de género de manera transversal en todas sus políticas institucionales y de cooperación al desarrollo, promover el empoderamiento de las mujeres que la integran y desarrollar procesos de cambio organizacional en favor de la equidad, tanto en la propia Coordinadora como en las ONGD que la integran” (Coordinadora de ONGD de Euskadi, 2013: 8).

Otro estudio relevante, pero referido a todo el denominado Tercer Sector, no específicamente a las ONGD, es el “Libro Blanco del Tercer Sector de Bizkaia” (Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2015). Algunas conclusiones apuntan a que las mujeres tienen menos peso en los órganos de entidades con mayor volumen presupuestario (representan el 40,13% de los cargos en las entidades con ingresos superiores al millón y medio de euros). En la cooperación internacional al desarrollo estiman que ocupan el 57,73% de los cargos y en las organizaciones de la salud ocupan el 52,56%. Un volumen también importante de entidades lleva a cabo iniciativas de gestión relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres (67,29%) y un 21,82% tiene plan de igualdad. Este estudio, si bien no se dirige exclusivamente a ONGD, sino a todo el sector de las ONG, nos da una visión general de los parámetros numéricos de puestos directivos y de distribución numérica por sexos en este tercer sector.

El último estudio es el “Análisis de las resistencias al género en las ONG de Desarrollo” (Pajares, 2018). Las conclusiones al estudio explicitan que “la primera y más obvia reflexión es que la transversalización de género en el interior de las ONGD está lejos de ser una realidad, constatándose la brecha entre discursos y praxis. En general, el nivel de prioridad del género es aún bajo, ajeno a las declaraciones formales que, en muchos casos, parece que se han llevado a cabo por intereses estratégicos de otra índole, no relacionados

con un objetivo transformador” (Pajares, 2018: 97). Se pone de manifiesto que aparece un mayor interés debido a la obligatoriedad de tener planes de igualdad para poder acceder a determinadas subvenciones, y por el necesario manejo del discurso de enfoque y transversalidad de género en los proyectos que es requerido y puntuado en pliegos y baremaciones de las subvenciones, por ejemplo, de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Como hemos presentado, el tema de la equidad es un problema que ya ha sido planteado a las ONGD de Gipuzkoa. Lo cierto es que las propias conclusiones de los estudios realizados, sin negar importantes avances en el tema de la igualdad de género, reconocen que no han logrado establecer unas medidas que sitúen la igualdad de género como un proceso interiorizado y sistematizado.

Partimos, pues, del supuesto de la existencia de un discurso aprendido que pudiera abrir una brecha entre el discurso teórico de igualdad que defienden las ONGD guipuzcoanas y su práctica dentro y fuera de sus organizaciones.

ANÁLISIS DE LA DESIGUALDAD

Marco General: dimensiones de la desigualdad en las organizaciones

El análisis que hemos desarrollado tiene en cuenta tres dimensiones de la desigualdad dentro de las organizaciones:

1. Planteamientos ideológicos:

Qué aplicación e importancia teórica y formal tienen las cuestiones de género en su organización referidas fundamentalmente a cualquier elemento formal y organizado que permita pensar que la igualdad es un asunto central e importante y que se ha formalizado e institucionalizado. Analizaremos:

- El lenguaje inclusivo: bien el utilizado en sus páginas web y en los estatutos de las organizaciones.
- El uso adecuado de fotografías o imágenes en sus publicaciones.
- Análisis de sus estatutos en relación a cuestiones de género.
- Mención expresa a algún tipo de medida igualitaria o de objetivo de igualdad numérica o de discriminación positiva de empleo ofertado.

2. Estructura organizativa

Todo lo que tiene que ver con el tipo de organización que desarrollan, las reflexiones y cambios planteados en los equipos o estructuras. Analizaremos:

- Tipo de organización que plantean, bien a partir de sus estatutos, bien de lo expresado en sus páginas web.
- Mención al trabajo o realidad de algún cambio organizativo.
- Planes o equipos de igualdad.

3. Cultura organizativa

Todas las producciones ideológicas en torno a la creación de estas organizaciones con el fin de responder a criterios comunes éticos y de transparencia. Analizaremos:

- Existencia o no de un código de conducta.
- Transparencia de la información.
- Mención siquiera teórica al género como central.
- Publicación de una memoria anual.
- Existencia de protocolos contra abusos.

Planteamientos ideológicos

La gran mayoría de las ONGD cuentan con una declaración de objetivos en sus webs con un lenguaje común: misión, visión, etc. El 72% hace referencia expresa en sus páginas web a la cuestión del género, es decir, sitúan la igualdad entre una de sus líneas ideológicas fundamentales. No obstante, sorprende que todavía un 28% de las organizaciones no hagan mención a la cuestión de la igualdad de género.

En lo que respecta a los códigos de conducta, 8 de las 18 organizaciones lo explicita en su web. De estas organizaciones 7 presentan como propio el código de conducta que elaboró la Coordinadora de ONGD de Euskadi y que sirve de modelo para tratar de dar un criterio común a las diferentes ONGD que forman parte de esta organización. En este código de conducta se explicita como uno de los principios que deben regir a las ONGD tener una voluntad de cambio o de transformación social, participando activamente en la mejora de la sociedad y proponiendo relaciones “más justas y equitativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres como parte inherente e indispensable del proceso de desarrollo” (Coordinadora ONGD de Euskadi, 2007: 5).

Y más explícitamente: “El concepto de género (...) se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer u hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/subordinación en que estas relaciones se presentan. El sistema y las relaciones de género afectan a todas las relaciones sociales, definiendo los diferen-

tes roles, comportamientos, actitudes y valores que son internalizados por mujeres y hombres en sus procesos de socialización. El actual sistema de género coloca a las mujeres en posición de inferioridad y subordinación, haciendo de las relaciones de género una dimensión de desigualdad social. Por lo tanto, las ONGD deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones (Coordinadora ONGD de Euskadi, 2007: 7).

Aceptaremos, pues, que se explicita la importancia de la igualdad de género en los objetivos ideológicos de las ONGD analizadas, ya que el documento que se acepta, al menos tácitamente para formar parte de la Coordinadora de ONG, así lo recoge (16 de las 18 ONG seleccionadas forman parte de la Coordinadora), aunque 10 de ellas no hagan mención a él, ni a ningún código ético, en sus propias páginas web.

Del análisis de los estatutos de las ONGD apuntamos que aunque deberían constituirse como los textos que delimitan los principios rectores y organizativos y que explicitan y regulan cuestiones tan importantes como la estructura de las organizaciones, su composición, sus órganos rectores, sus códigos de conducta, el modo de regular los conflictos y las sanciones se han convertido en meras copias de trámite para la constitución de las asociaciones.

La realidad es que si no se regula dentro de las organizaciones el ejercicio del poder, la resolución de los conflictos, los principios éticos, la comunicación, etc., de un modo formal, estos sistemas se crearán de una manera informal y pueden llevar a constituir una agenda oculta que seguirá perpetuando los sesgos que se pretenden transformar.

Los estatutos de la mayoría de las ONGD han sido modificados para tener un lenguaje inclusivo (11 de los 18), aunque algunos de ellos presentan fallos. El lenguaje inclusivo aparece en los títulos de los epígrafes, pero a veces se olvida cambiar el contenido de la redacción de los capítulos, lo que denota que el ajuste al lenguaje inclusivo se ha realizado de manera precipitada o superficial. Sin embargo, no existen cambios en otros aspectos relevantes referidos a la igualdad. Por ejemplo, tan solo una ONGD hace referencia en sus estatutos a un código de conducta en lo relativo al género. Y tan sólo dos de ellas establecen en ellos un criterio de igualdad en lo que se refiere a la elección de los cargos dentro de sus organizaciones.

Tampoco aparecen acciones positivas respecto a la elección de cargos, contratos de trabajadores, representantes, etc. No se formula ni criterio ni objetivo para conseguir la paridad, y si no hay una construcción formal, se impondrá cualquier criterio. Esto nos puede reforzar la idea antes descrita como conclusión de la mayoría de estudios presentados de que la cuestión de género, aun estando en la retórica de las Administraciones y

de la Coordinadora de ONGD, no llega a permear de manera efectiva y formal en las organizaciones.

Estructura organizativa

Es un hecho que prácticamente el cien por cien de las ONGD asumen el estándar que exige la Ley 7/2007, de 22 de junio, de Asociaciones de Euskadi (Gobierno Vasco, 2007). En esta ley, en su capítulo 15, se explicita que serán órganos necesarios en las asociaciones: presidencia, vicepresidencia, secretaría, tesorería y asamblea general. Y este es el modelo que las ONGD han hecho suyo. Lo cierto es que la ley manifiesta en su artículo 17: “La asociación debe disponer en todo caso de un órgano de gobierno, que puede ser bien su presidente o presidenta, bien un órgano colegiado con el nombre de Junta Directiva u otros análogos, o bien la propia Asamblea General constituida como tal órgano de gobierno” (Gobierno Vasco, 2007: cap. 15). En la ley, casi exclusivamente, determina que es la asamblea general y sus atribuciones expresadas en ella las que deben ser respetadas.

Por tanto, no parece que la ley exija una determinada estructura, sino que explicita que estas asociaciones deben tener “en todo caso de un órgano de gobierno, que puede ser bien su presidente o presidenta, bien un órgano colegiado con el nombre de Junta Directiva u otros análogos, o bien la propia Asamblea General constituida como tal órgano de gobierno” (Gobierno Vasco, 2007: cap. 17).

Hasta ahora los modelos organizativos que conocemos y que son aplicados son adoptados de los modelos empresariales, desarrollados por ellos para un tipo específico de organización y con unos fines determinados (Serrano, 2001). Convendría analizar si es un buen punto de partida elegir estructuras sexistas para tratar de conseguir resultados en igualdad. En este sentido se debería repensar esta estructura organizativa poniéndola al servicio de los objetivos de la asociación y no al revés. El organigrama siempre debería ser el resultado de las necesidades de la gestión del proyecto y la organización, y no ser construido primero y luego adecuar la organización al mismo.

El modelo adoptado por el cien por cien de las organizaciones en sus estatutos es un modelo vertical, con algunas variantes dependiendo del intento de adecuar la estructura organizativa rígida a las necesidades reales de las ONGD. Creemos que uno de los aspectos centrales y uno de los nudos y resistencias al cambio más importantes dentro de las ONGD es la estructura.

CUADRO 2
Cameron y Quinn, 2006



CUADRO 3
Cameron y Quinn, 2006



El Cuadro 2 presenta cuatro tipos de organizaciones diferentes dependiendo del objetivo de la misma. Así, vemos que la estructura jerárquica resulta de utilidad para el control y la eficacia de los procesos, pero sin embargo no resulta adecuada para crear valores como el compromiso y el desarrollo.

Las organizaciones que trabajen con la sostenibilidad como horizonte deberían adoptar estructuras menos jerárquicas, como puede verse en el Cuadro 3. No parece posible integrar organizaciones que de modo teórico pretenden trabajar la sostenibilidad y la sustentabilidad, la innovación, la integración y la transformación con estructuras jerárquicas orientadas al control, la rentabilidad y la eficiencia (Chávez, 2016).

No podemos olvidar tampoco el tema de la visibilidad. Asumiendo que la igualdad no es solo una cuestión numérica, que también, es importante impulsar la visibilización de mujeres en cargos directivos dentro de las ONGD.

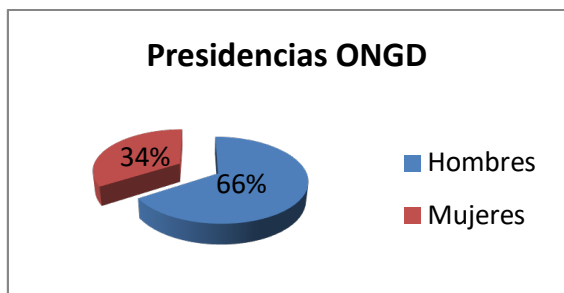
A este respecto no se llega a cumplir el mínimo aceptable exigido por la Ley de Igualdad (60/40) antes nombrada. De las ONGD estudiadas tan sólo el 34% de las presidencias están ocupadas por mujeres.

Incluso si añadimos la totalidad de las ONGD presentadas a los anexos I y II de las subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa, vemos que para un total de 47 ONGD diferentes tan solo el 34% de las presidencias de las ONGD son de mujeres. Si ampliamos aún más el espectro y recogemos los cargos de los órganos directivos de las ONGD, el 37,28% de esos cargos directivos son ocupados por mujeres.

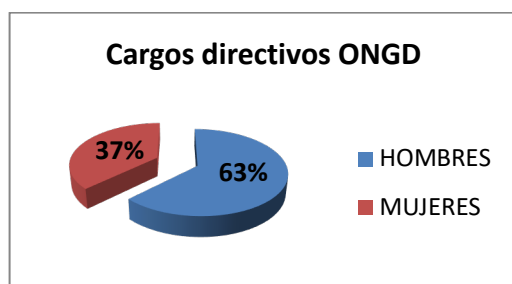
Tan solo un 12% de las ONGD ha introducido en sus estatutos el compromiso de elegir los órganos representativos de manera paritaria.

Quisiéramos también llamar la atención, aunque no sea propio del presente estudio, sobre la diversidad, o más bien sobre la ausencia de la misma. Actualmente, la sociedad guipuzcoana es una sociedad plural y diversa, y estas organizaciones deberían ser fiel

CUADRO 4
Elaboración propia



CUADRO 5
Elaboración propia



reflejo de ella, por lo que parece preocupante constatar la ausencia siquiera teórica ni de planteamiento de temas como la diversidad.

Cultura organizativa

Un elemento importante de las ONGD debe ser su cultura organizativa. Esta estaría conformada por los valores, creencias y objetivos compartidos por ellas. ¿Qué cuestiones de nuestros principios éticos se eligen como líneas tractoras del trabajo como organizaciones? ¿Qué conductas van a guiar, cuáles son los principios que definen estos proyectos y qué quebrantamiento de qué principios nos parecen sustancialmente importantes como para merecer algún tipo de sanción?

La Coordinadora de ONGD de Euskadi, como ya hemos destacado en apartados anteriores, elaboró un código de conducta donde aparecen explicitados los principios comunes básicos que comparten las diferentes ONGD que las integran, independientemente de que cada una pueda elaborar concretamente otros más ajustados a su campo específico de trabajo. Este código de conducta, sensible y explícito, habla de “crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones” y de “promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos” (Coordinadora ONGD Euskadi, 2007: 7).

Como vemos, no pasan de ser recomendaciones, una definición, a nuestro entender, un poco laxa de lo que debería esperarse de un código ético en el tema de género. No hay una mención explícita a la Ley de Igualdad y su cumplimiento en la ratio de participación en órganos de gobierno. No existe una mención al compromiso de sus miembros en ningún terreno que tenga que ver con la no discriminación, contra el sexismo, contra la participación en actos donde la presencia de mujeres no exista; no se propone la obligatoriedad de la desagregación de los datos por sexos en todas las actividades y datos que manejen las ONGD, etc.

En lo referente a la necesaria transparencia de las organizaciones en este código ético plantea la exigencia de que “las ONGD publicarán anualmente una memoria con información sobre sus actividades, programas, recursos, y órganos de gobierno” (Coordinadora ONGD Euskadi, 2007: 15).

Únicamente el 45% de las ONGD tiene publicados en sus páginas web sus órganos de gobierno actualizados o no; un 34% de las ONGD no tiene publicada memoria alguna de actividades. Y, sin embargo, el 64% de las organizaciones habla de la necesaria transparencia en sus comunicaciones públicas.

Tan sólo un 11% tiene protocolo de abusos que rijan este tipo de problemas y su solución dentro de su organización tanto en el desarrollo de sus proyectos de cooperación como en lo que hace referencia a sus estructuras.

CONCLUSIONES

El trabajo en pro de la igualdad requiere entender, estudiar y aceptar que vivimos en un mundo donde las diferencias entre hombres y mujeres son estructurales, que han sido eficazmente sostenidas gracias a unos estereotipos de género transmitidos de manera eficaz y cuyo objetivo es perpetuar la desigualdad basada en el sexo. Es importante ser conscientes de que la mixtura en la que vivimos no es sinónimo de igualdad. Estos estereotipos aparecen en todas las estructuras que creamos, porque nuestros sesgos de género actúan en todas nuestras intervenciones sociales, políticas y culturales.

Es importante reconocer que trabajar en organizaciones relacionadas con la solidaridad y la justicia social no nos vacuna contra los sesgos de género. Ser conscientes de que, salvo que se trabaje de manera estructurada y explícita en todas las producciones de las organizaciones, estos sesgos de género tenderán a reproducirse y a convertir a la igualdad, como hemos tratado de demostrar, en un mito y un discurso aprendido.

Los datos reflejan la existencia de un discurso de igualdad, pero de una práctica no tan ajustada al discurso. Encontramos resultados positivos en algunos aspectos como el uso del lenguaje inclusivo o la transparencia, pero estos van perdiendo vigor a medida que estos principios dados por la Coordinadora de ONGD se trasladan a la competencia de las ONGD. Otros aspectos, como la infrarrepresentación de las mujeres en puestos directivos, no son tan positivos. En las ONGD estudiadas no se alcanza el mínimo exigido por la Ley de Igualdad, que considera una representación equilibrada un 60/40, aunque en nuestra opinión en este tipo de organizaciones todo lo que se situara fuera del 50/50 debería ser inaceptable.

Las estructuras adoptadas por las ONGD no parecen las más adecuadas para realizar los fines que plantean defender. Estas estructuras deben estar al servicio de los objetivos y no al contrario. Deberían replantearse para lograr un necesario equilibrio entre eficacia y coherencia, entre lo urgente y lo importante. Parece necesaria una reflexión para definir la cultura organizacional, la manera en que se construyen las organizaciones. Hace falta construir normas y procedimientos, prioridades y políticas explícitas de acciones positivas, formalizar las organizaciones en estos parámetros, porque sin esta formalización la implantación de la equidad se vuelve discursiva.

Se debería atender al diseño de unas estructuras proequidad, no adquirir de manera casi mimética el mismo diseño organizativo que nadie impone, salvo la práctica. Es quizás uno de los aspectos, siquiera formales, que más llama la atención en el diseño: no dar naturaleza dentro de los estatutos a la construcción de modelos más alternativos de las organizaciones.

Y, por último, definir la centralidad del género en acciones encaminadas a una representación igualitaria, a la visibilización de las mujeres en puestos representativos de gestión y al paso adelante definitivo para instalarlo en códigos y estatutos. Es decir, en aspectos continuamente evaluables y medibles, hasta que se instalen de manera definitiva en las estructuras, en los principios, en las mentes y en la realidad de estas organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Vasca de Cooperación (2015): Evaluación de los procesos de cambio organizacional pro equidad de género. Gobierno Vasco. Recuperado de: http://www.elankidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_memorias/
- (2018): Análisis de las resistencias al género en las ONG de Desarrollo. Administración de la Comunidad Autónoma del Euskadi. Recuperado de: http://www.elankidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_memorias/es_pubmem/adjuntos/Analisis%20Resistencias%20al%20Genero%20en%20las%20ONG%20de%20Desarrollo.pdf
- Aguado Bloise, E., Ballesteros Doncel, E., Fernández Casado, A. B. *et al.* (2018): *Segregación Ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. Aguado Bloise, E., y Ballesteros Doncel, E. (eds.), Valencia: Tirant Humanidades.
- Amorós, C. (1997): *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y posmodernidad*. Cátedra (Feminismos), Madrid.
- (2005): *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... Para las luchas de las mujeres*. Cátedra, Madrid.
- Amorós, C., y De Miguel, A. (2005): *Teoría feminista. De la Ilustración a la globalización* (3 vols.), Madrid, Ediciones Minerva.
- Barry, F., King, M., y Matthews, A. (2010): “Policy Coherence for Development: Five Challenges”, *Irish Studies in International Affairs*, 21: 207-223.

- Buvinic, M. (1983): *Women's Issues in Third World Poverty: A Policy Analysis*, en Buvinic, L., y McGreevy (ed.), *Women and Poverty in Third World*, Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- Cameron, K.; Quinn, R.E. (2006): *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. The Jossey-Bass Business & Management Series
- Chávez Martínez, J. (2016): *Liderazgo y cambio cultural en la organización para la sustentabilidad* TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales.
- Coordinadora ONGD Euskadi (2007): "Código de Conducta ONGD de Euskadi". Documento propio. <https://www.ongdeuskadi.org/es/coordinadora/codigo.php>
- (2013): "Política de género de la Coordinadora". Coordinadora de ONDG de Euskadi, documento propio. https://www.ongdeuskadi.org/es/coordinadora/documentacion_view.php?id=185&categoria=3
- (2014): "Memoria 2014". https://www.ongdeuskadi.org/documents_coord/documentacion/memorias/Memoria%202014%20baja.pdf
- (2018): Condena. <https://coordinadoraongd.org/2018/02/la-coordinadora-condena-cualquier-abuso-violencia-las-mujeres/>
- COORDINADORA ONGD EUSKADI (2019): "Memoria 2019" https://www.ongdeuskadi.org/documents_coord/presentacion/Dossier-TxostenaCoordinadora_2019.pdf
- DE MIGUEL, A. (2015): *Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección*, Madrid, Cátedra.
- Diputación Foral de Gipuzkoa (2015). Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del País Vasco* 15, de 23-04-2015. <http://www4.gipuzkoa.net/ogasuna/normativa/docs/0001052c.pdf>
- (2018). Marco Estratégico de actuación de la Cooperación al Desarrollo de la Diputación Foral de Gipuzkoa. <https://www.gipuzkoa.eus/es/web/lankidetza/marco#generated-id-1>
- Gill, R. (2014). "Unspeakable Inequalities: Post Feminism, Entrepreneurial Subjectivity, and the Repudiation of Sexism among Cultural Workers". *Social Politics*, 21(4): 509-528. DOI: 10.1093/sp/jxu016
- Gobierno Vasco (2005): Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres. BOE n.º 274, de 14 de noviembre de 2011, páginas 117277 a 117315
- (2007): Ley de Asociaciones de Euskadi, BOPV n.º 134 12 de julio de 2007
- (2015): Rendición de Cuentas de las Fundaciones (Cuentas 2014). Análisis de los datos desagregados por sexos de los órganos de gobierno de las Fundaciones. <http://>

www.euskadi.eus/contenidos/informacion/jusap_ooee_secfun2/es_barometr/Fundaciones_2014_cas_2.pdf

- Ibáñez (2008): “La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (Reis), 123: 87-122.
- INSPIRASTEAM (2019): Manifiesto Inspira STEAM <http://inspirasteam.net/manifiesto/>
- Lagarde y de los Ríos, M. (2011): *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*, Madrid: HORAS Y HORAS.
- Magallón, C. (1998): *Sostener la vida, producir la muerte: estereotipos de género y violencia*. Vicenç Fisas (ed.). El sexo de la violencia.
- Malinowski, B. (1955): *Myth in the primitive Psychology*, Read Books. Nueva York.
- Millán, N., Martínez, P., Martínez, I., Gil, L., Sanabria, A., Ospina, S., y García, H. (2015): *A research programme for development analysis for policy coherence*. Plataforma 2015 y más (ed.).
- Moser, C.O.N. (1991): “Planificación de género en el Tercer Mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”, en Guzmán et al., (ed.), *Una Nueva Lectura: Género en el Desarrollo*, Lima, Flora Tristán, Entre Mujeres.
- Murguialday Martínez, C. (2005): *Las mujeres en la Cooperación para el Desarrollo*. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz.
- Murguialday, C.; Del Río, A.; Anitua, E.; Maoño, C. (2000): *Perspectiva de género en las ONGD vascas*. Seminario de Mujer y Desarrollo de Bilbao. Bilbao.
- Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia (2015): *Libro Blanco del Tercer Sector en Bizkaia*. http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/1823_1_Libro-BlancoTSSEuskadi2015.pdf.
- ONU (1996): *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Pekín, 4 a 15 de septiembre de 1995. A/CONF.177/20/Rev.1 Publicación de las Naciones Unidas
- (2002): *Informe de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible*, Johannesburgo, de 26 de agosto a 4 de septiembre 2002. A/CONF.199/20* Publicación de las Naciones Unidas
- Pajares Sánchez, L. (2018): *Análisis de las resistencias al género en las ONG de Desarrollo. Visibilizando las incoherencias como estrategia para la transformación*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. www.euskadi.eus
- Saldaña, N. (2013): “Génesis y promoción de la democracia paritaria en el consejo de uropa: de la igualdad entre mujeres y hombres como fundamento de la democracia a la participación equilibrada de género en la toma de decisiones política y pública”,

Revista Europea de Derechos Fundamentales. ISSN 1699-1524, Núm. 22/2.º Semestre 2013. Páginas 137–204.

- Serrano, M. (2001): “Las ONGD entre la empresa y el Estado: ¿Cambio o reproducción del sistema?”, Luis Nieto Pereira (coord). *Cooperación para el Desarrollo y ONG, Una visión crítica*. La Carátula IUCD. Madrid. Capítulo 4.
- Stoet, G. y GEARY, D. (2018): “The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education”. Research Article. <https://doi.org/10.1177/0956797617741719>
- UNWOMAN (1995): Documento de la Conferencia de Pekín. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- Valcárcel, A. (1997): *La política de las mujeres*, Cátedra (Feminismos), Cátedra, Madrid.
- (2004): *Feminismo en un mundo global*. Cátedra Ediciones. 1.ª edición.