

“Conocer para cuidar”

**Estudio sobre la situación
de las personas
profesionales de la
cooperación**

Madrid, 30 abril 2024

Asociación Profesional de Cooperantes



**Cooperación
Española**

Contexto y antecedentes del Estudio

- Estudios y análisis previos de la APC con limitados recursos.
- Interés por actualizar y ampliar esfuerzos anteriores
- Esfuerzo e interés compartido entre la APC y AECID
- Nueva Ley de Cooperación (Febrero 2023) y proceso del nuevo Estatuto del Cooperante (próximo a ser aprobado y publicado)



Marco de referencia del estudio

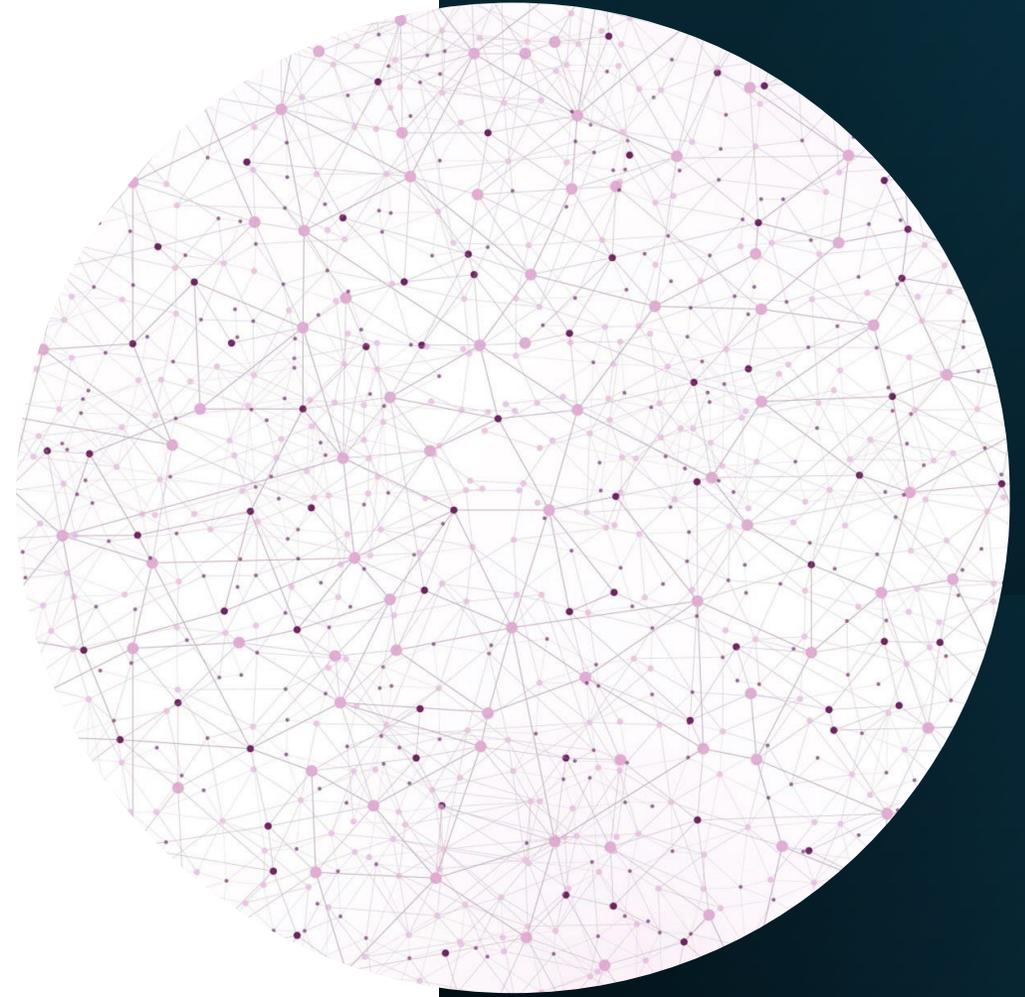
Fechas del estudio	Julio-Agosto 2023
Universo de referencia (Estudio anual AECID 2023)	2594 personas cooperantes (53% mujeres y 47% hombres)
Tamaño mínimo muestra	336 personas
Muestra obtenida	496 encuestas respondidas: 337 completas y 159 parciales
Instrumentos utilizados	Cuestionario virtual (parte cuantitativa) y grupos focales (parte cualitativa)



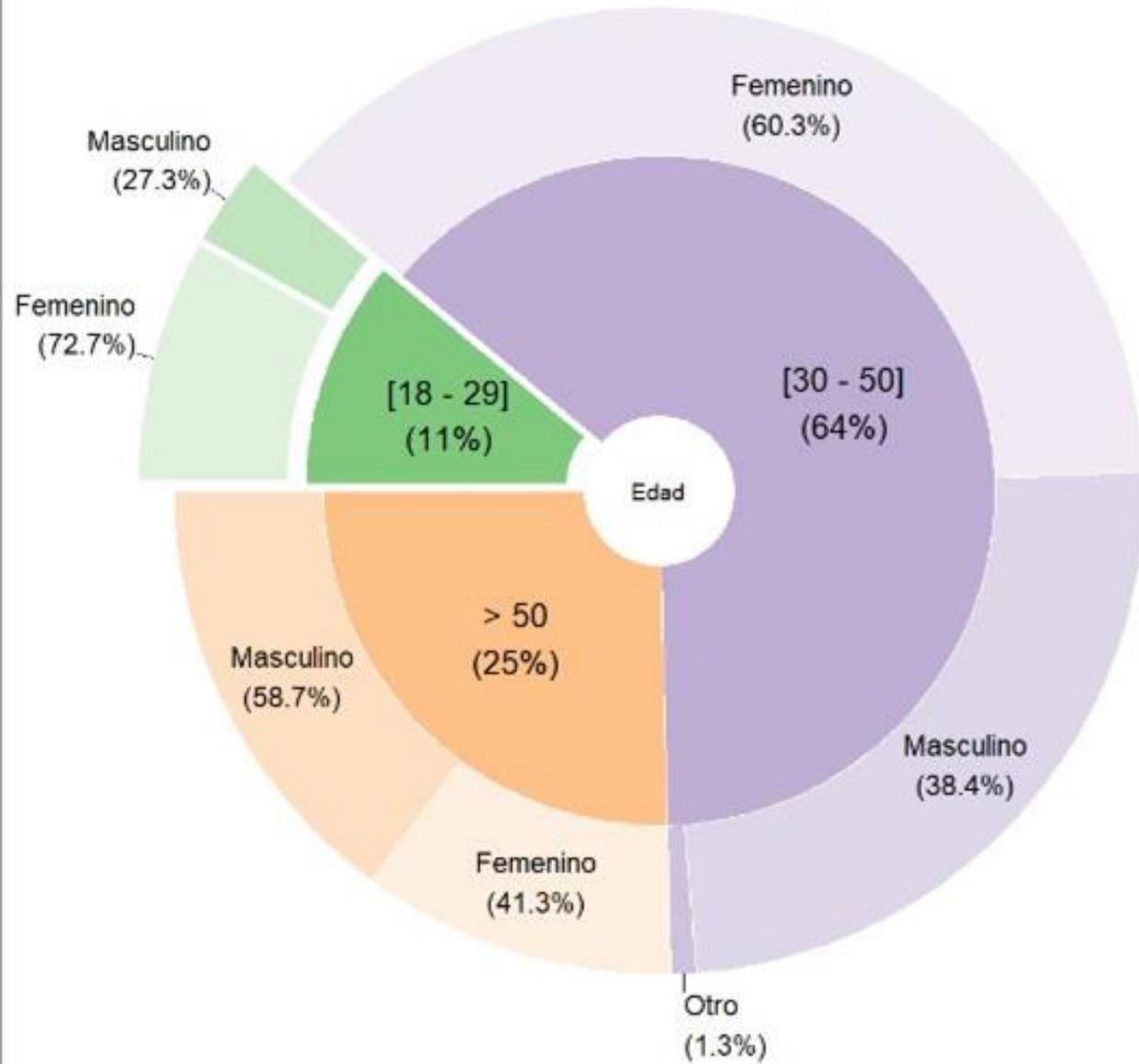
Consideraciones preliminares

- El Estudio incorpora **cooperantes residiendo en España** con presencia fuera últimos 5 años (Definición Estatutos APC)
- Encuesta respondida desde el **anonimato que ofrece mayor sinceridad y veracidad** (88.1%)
- Análisis combinado **cuantitativo** (datos y hechos objetivos) y **cualitativo** (opinión y sentir sobre determinados aspectos)
- Información **extrapolable al universo**, pero solo 100% representativa de las personas participantes
- Estudio con un **enfoque de género e inclusivo** (transversalización y secciones específicas de análisis)

Principales conclusiones del Estudio

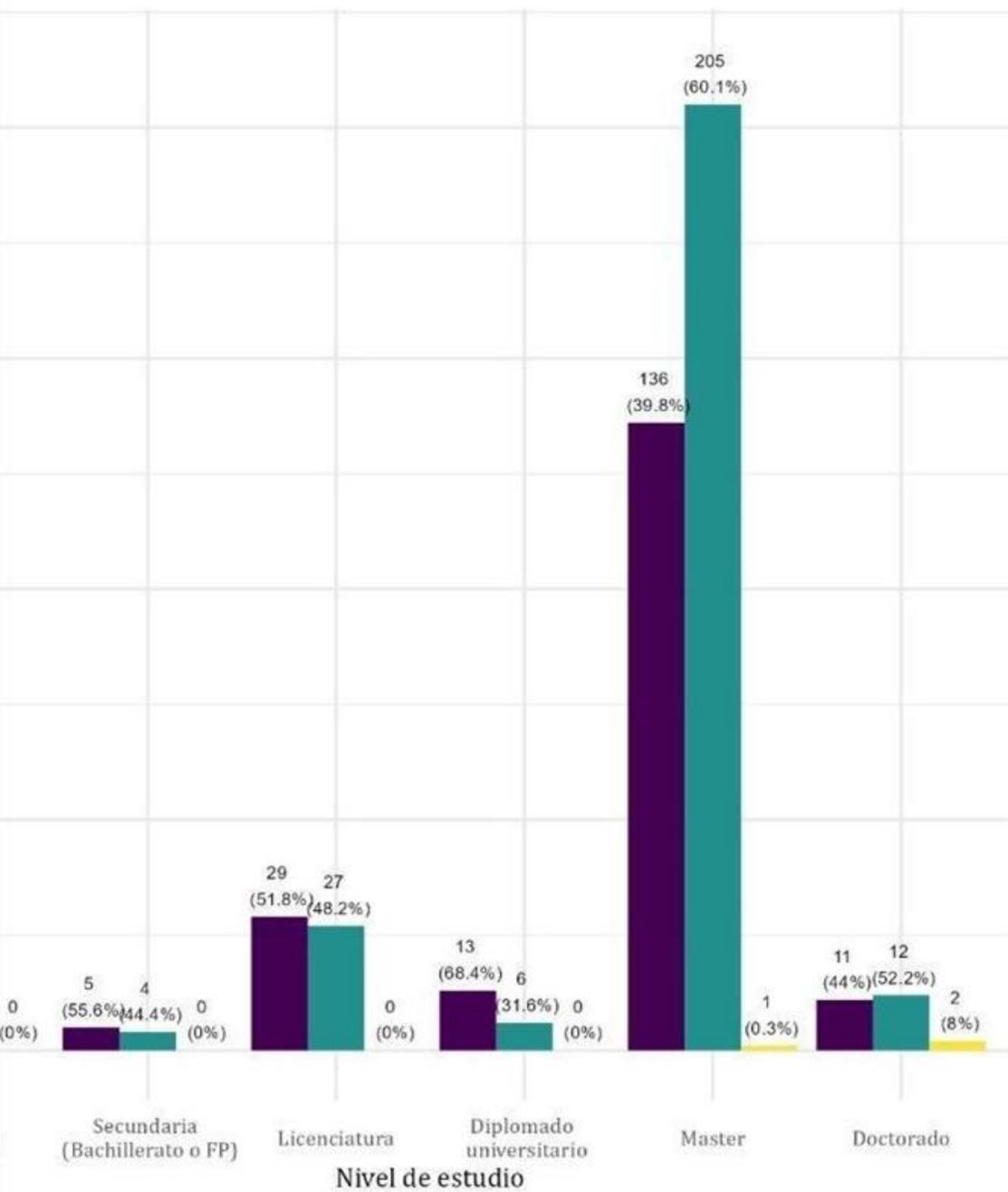


1- Datos personales



- **Crecimiento progresivo del número de mujeres cooperantes.** Mujeres (56.9%) hombres (42.3%), Cooperantes menores de 30 (70% mujeres)
- **Cooperación centrada en África (41%) y América Latina (40.5%)** . 81.5% cooperantes en estas regiones.
- **Un porcentaje significativo de personas solteras y sin hijos.** Personas solteras (41,7%) y de personas sin hijos/as (49.6%)
- **Una profesión de alta movilidad geográfica** 73,6% menos de 10 años en su lugar de actual de residencia.

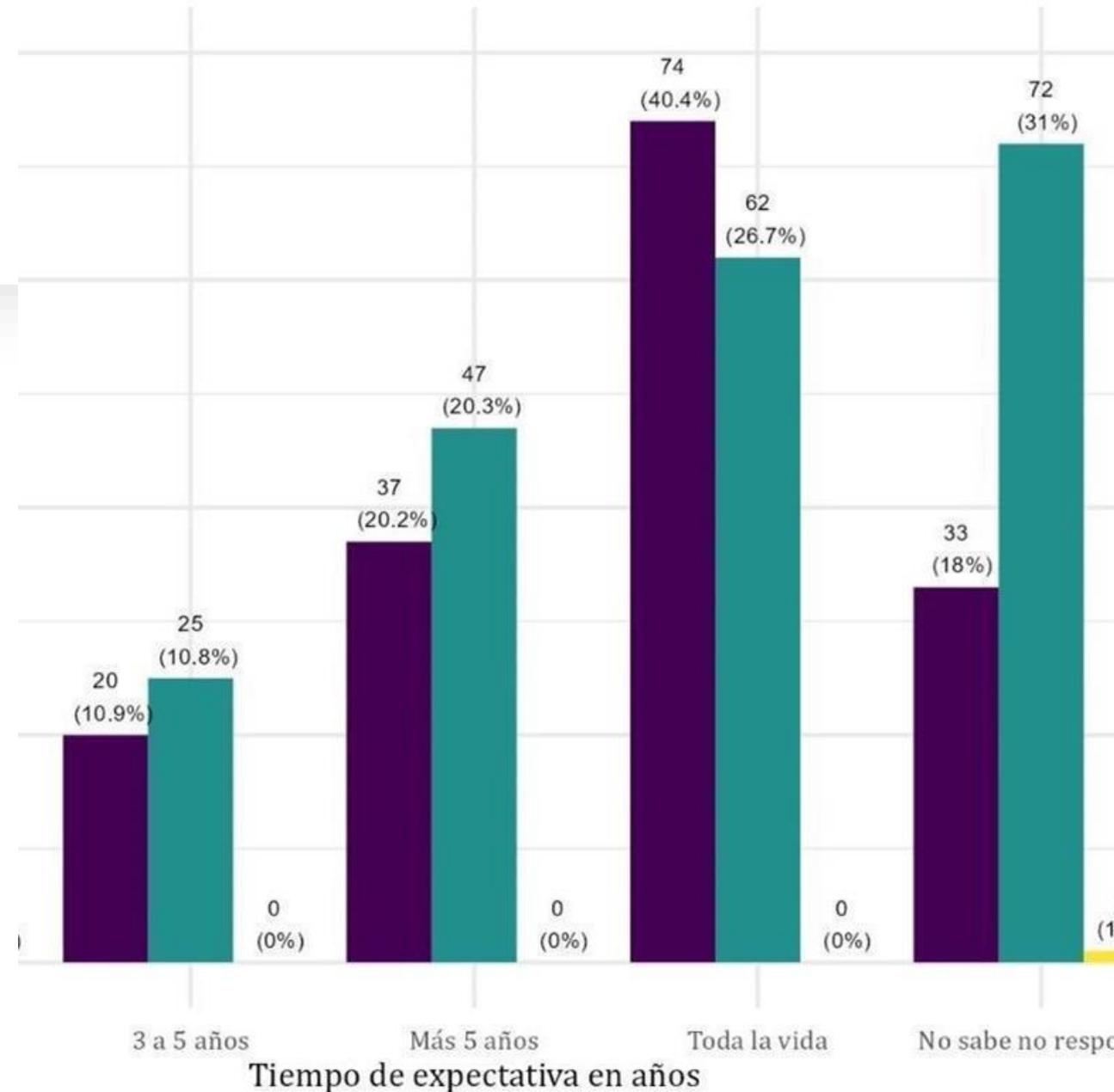
2- Perfil de estudios y profesional



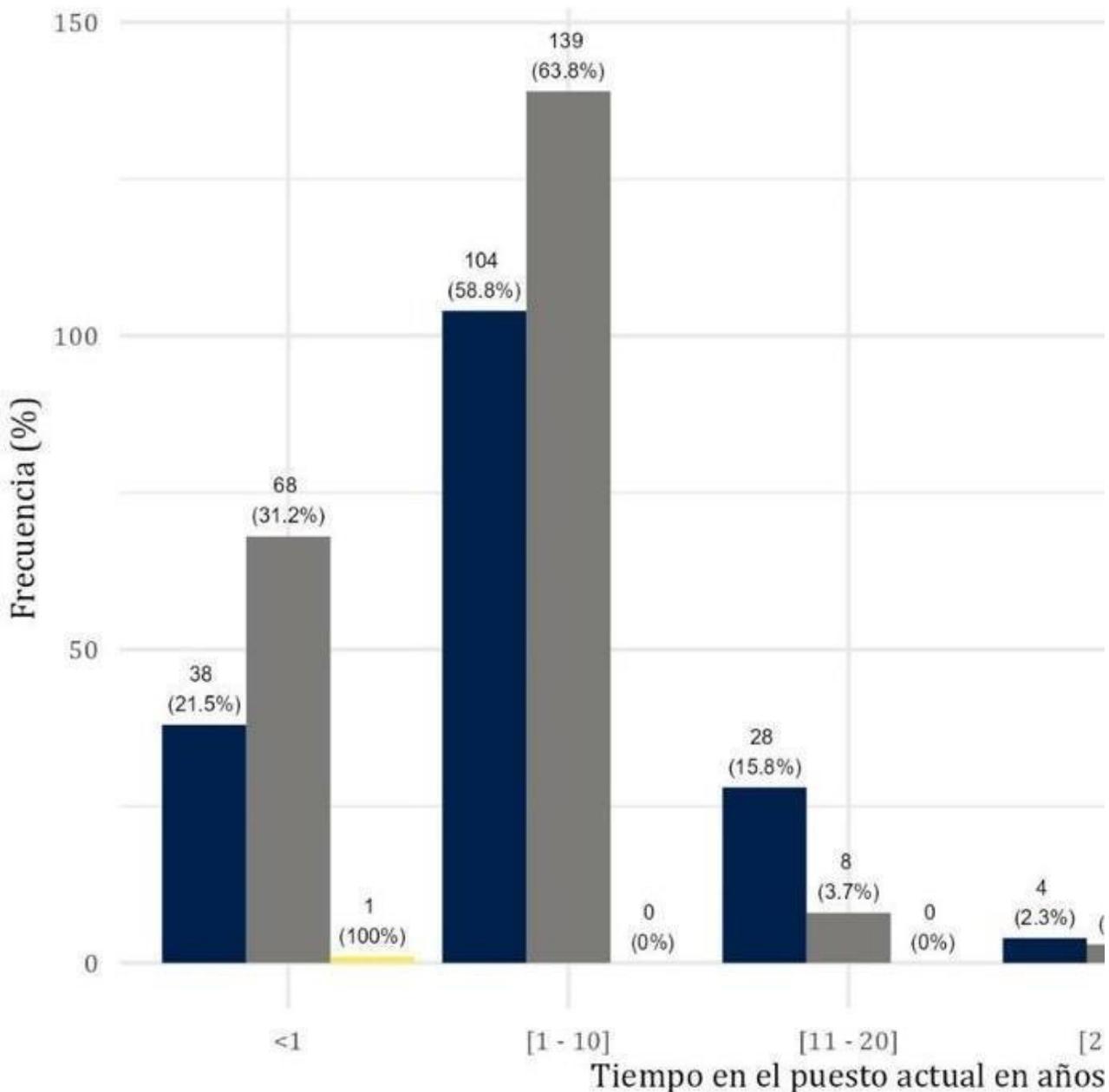
- **Mayoría cooperantes nivel académico de maestría.** (75,7%), de las cuales el 60,1% son mujeres y el 39.8% hombres.
- **Diversidad de estudios y formación académica.** Gran diversidad de perfiles académicos y de estudios. Equilibrio entre estudios de humanidades, de gestión y administración y técnicos. Ligera preferencia de las mujeres por estudios de humanidades y sociales.
- **Perfiles profesionales polifacéticos.** Mayoría un perfil polifacético con más de un área o tema de experiencia y competencias, destacando: cooperación al desarrollo, gestión de proyectos, ayuda humanitaria, género o habilidades técnicas, en muchos casos, confluyen en la misma persona.
- **Las personas cooperantes tienen un perfil multilingüe.** Mayoría hablan al menos otro idioma aparte del español (90.7%). Más de la mitad (61,9%) hablan inglés y el 38% francés.

3- Experiencia y carrera

- **Carreras dinámicas y diversificadas.** ONGs Internacionales (79,3%) y Nacionales (24,8%), cooperación oficial AECID/OCE (29.2%) consultoría (31%) y Sistema de Naciones Unidas (18,9%).
- **Las ONGD el mayor empleador de personas cooperantes (50.3%)** seguidas por AECID (14.9%), Movimiento Internacional de la Cruz Roja, Consultoría y ONGs locales.
- **Mayoría de cooperantes visualizan una carrera duradera.** El 75% ven con claridad su trayectoria como cooperantes. Más de ese porcentaje la proyectan al menos a 5 años, porcentaje que sube al 60% en las menores de 30 años.



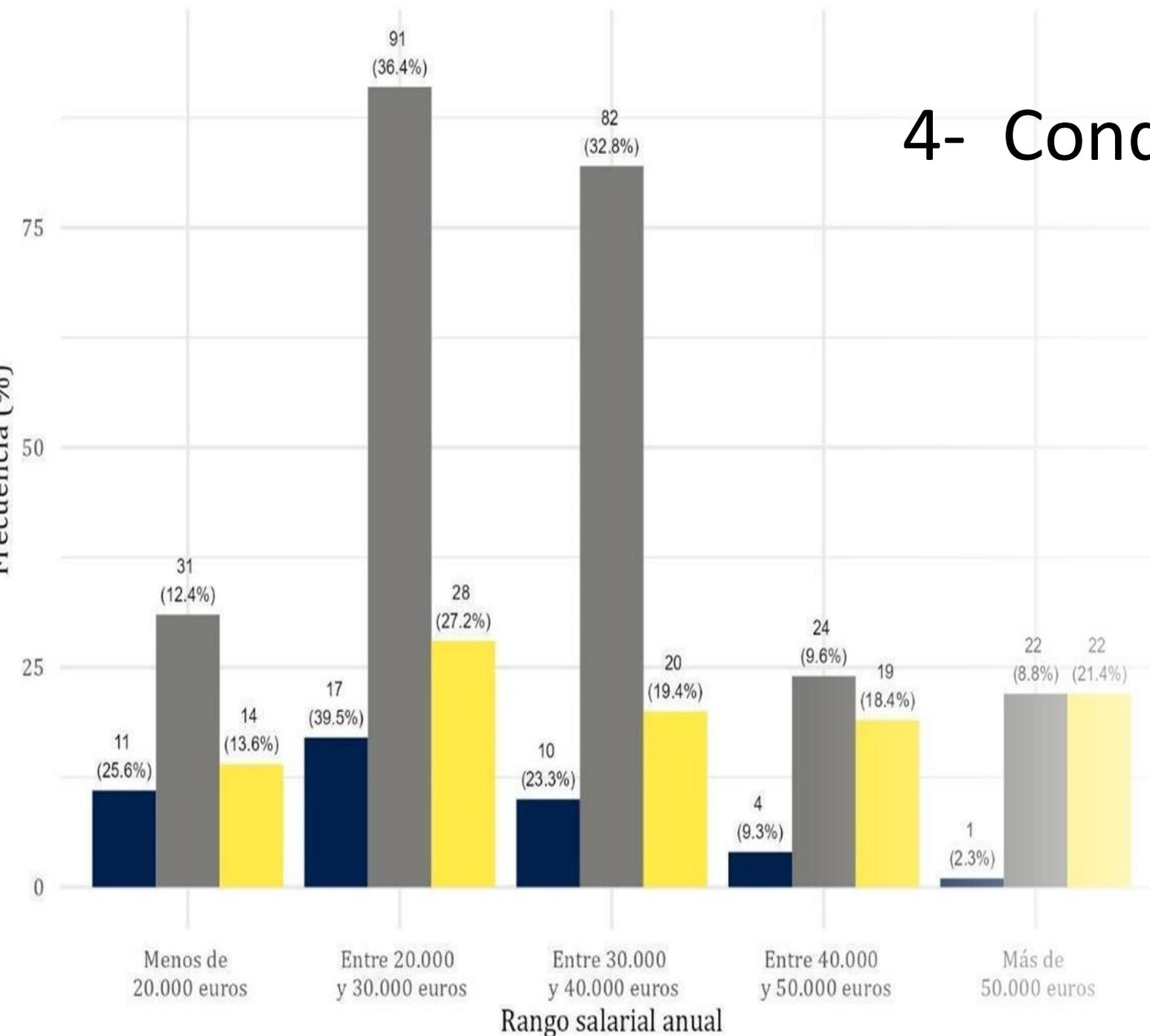
Sexo ■ Hombre ■ Mujer ■ Otr



4- Condiciones de trabajo

- **Contratos fijos que no se traducen en estabilidad laboral.** Al menos el 50% de las personas cooperantes cuentan con contratos fijos (Reforma de la Ley Laboral) pero hay muy poca antigüedad (Rescisiones cuando terminan proyectos)
- **Las mujeres sufren en mayor medida la inestabilidad laboral.** Contratos de obra-servicio, Mujeres 66.3% y hombres 33.8.
- **Alta movilidad y rotación laboral en todas las edades.** Rango de edad 30-50 un 27.6% menos de 1 año en su puesto y un 67% menos de 10 años. Causas: dinamismo y movilidad propios de la profesión; la búsqueda nuevas oportunidades; inestabilidad y cortoplacismo del mercado.
- **Una brecha salarial importante entre hombres y mujeres.** Los rangos salariales más bajos ocupados por mujeres. Equiparación salarial en el rango intermedio. Clara brecha entre mujeres y hombres en rangos altos(más de 40.000 euros)
- **Salarios bajos a pesar de la trayectoria y la edad.** Mayores de 50 un 41% por debajo de los 30.000 Euros anuales. Causas: precariedad/ inestabilidad del mercado laboral de la cooperación; los principales empleadores (ONGD) , no cuentan con recursos para contrataciones más estables y con mejores retribuciones salariales.

4- Condiciones de trabajo



- **Descontento mayoritario con paquetes de beneficios laborales.** Ayudas incluidas en los beneficios contractuales (vivienda, por hijos/as, dietas, viajes anuales de vacaciones, transporte de menaje y a fondo de pensión privado) valoradas como pésimas, malas y regulares por la mayoría.
- **Cobertura de seguros de salud dispar.** La gran mayoría de cooperantes cuentan con un seguro de salud en los lugares de destino, ya sea privado o público. La cobertura de los seguros es dispar y diferenciada.
- **Una profesión no reconocida ni regulada formalmente.** Poco más de la mitad (51%) están vinculados a algún convenio colectivo. Normalmente convenios no directamente relacionados con la profesión. La profesión de cooperante internacional no existe en el marco legal y mercado laboral español.
- **Poca cultura de afiliación sindical.** Solo una décima parte afiliadas a un sindicato y de las afiliadas la mayoría son de los rangos de edad más mayores, sólo un 2,3% de las afiliadas son menores de 30 años.

5- Otros temas relevantes

- **Gran preocupación por las condiciones salariales y la jubilación.** Los dos temas de mayor preocupación son las condiciones salariales y beneficios y la jubilación, siendo las mujeres las que mayor preocupación expresaron por ambos aspectos sensiblemente por encima de los hombres.
- **Alta valoración del trabajo que se realiza.** Según los datos recopilados, la gran mayoría de personas cooperantes (un 92,3%) lo que más valoran es el trabajo que realizan. Está valoración está por encima de otros aspectos como el desarrollo personal o la vida familiar, aunque también están altamente valorados.
- **Inconvenientes de la profesión de cooperantes.** Es una profesión que obliga al desarraigo y lejanía de la familia y el entorno de origen sin que existan facilidades. (Viajes pagados. Beneficios)
- **Percepción negativa sobre condiciones de seguridad.** Un porcentaje significativo del 35% que consideran que les falta información y medios. En este sentido son las mujeres las que porcentualmente han expresado en mayor medida esta preocupación.

Respuesta	Mujer		Hombre		Otro		Total	
No me faltan medios e información de los riesgos posibles para llevar a cabo mi trabajo en condiciones seguras	75	61,5 %	46	37,7 %	1	0,8 %	12	35,4% 2
Sí, la organización en la que trabajo dispone de planes de seguridad actualizados y apegados a la realidad del país	11	51,1 %	10	48,9 %	0	0,0 %	22	64,6% 3
Total	18	54,8 %	15	44,9 %	1	0,3 %	34	100,0 % 5

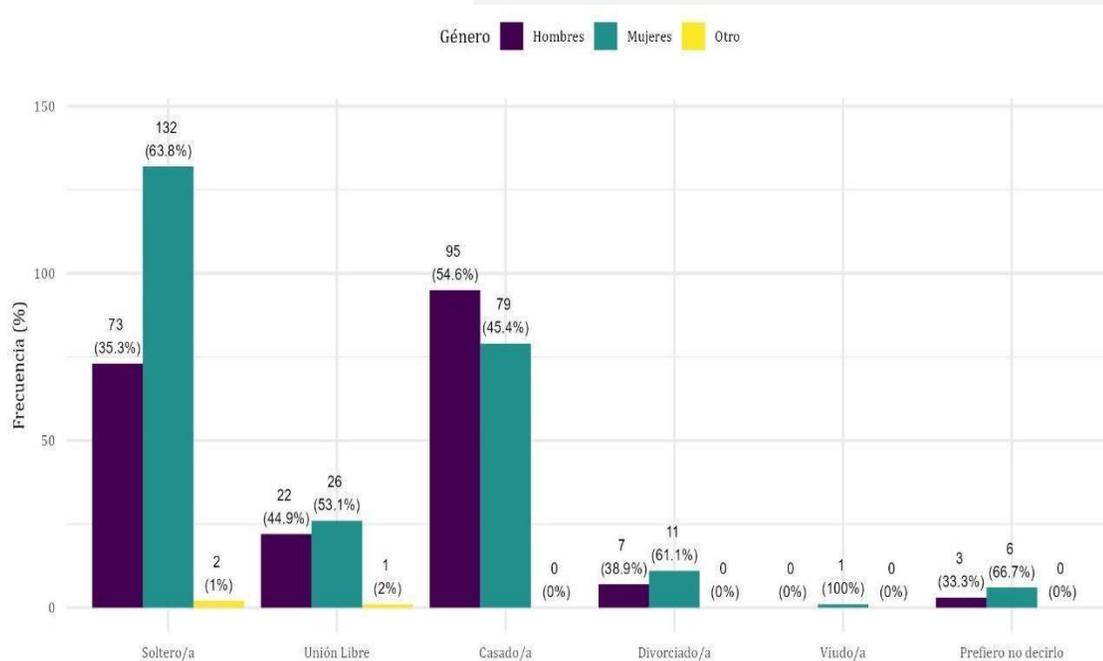


6- Asociacionismo

- **La mayoría de las personas cooperantes tiene interés en asociarse.** La mayoría (80,2%) tienen un interés en afiliarse a una asociación como la APC.
- **Una asociación de cooperantes que responda a los intereses del colectivo.** Las personas cooperantes esperan que la APC la misma defienda los intereses del colectivo y esté bien posicionada.
- **Expectativa de un portafolio diverso de servicios y funciones de la APC,** Destacan los aspectos de asesoría legal y orientación sobre aspectos y derechos laborales seguidos por otros servicios como capacitación, orientación profesional o intercambio de experiencias.
- **Hay interés en conocer más de la APC.** Existe un alto grado de apertura e interés por conocer más sobre la APC y su rol y funciones (80,4%).

7- GÉNERO

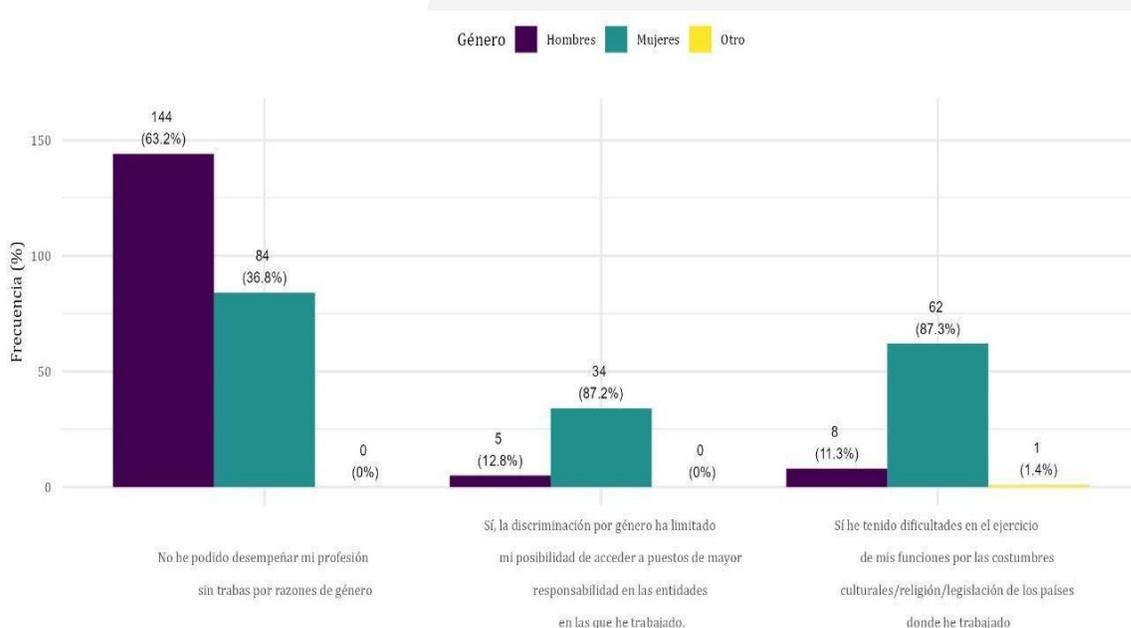
Maternidad y familia / Trabajo de cuidados



- **Las mujeres cooperantes lo tienen más difícil que los hombres para formar una familia.** El porcentaje de mujeres solteras, supera ampliamente al de hombres solteros (51,7% mujeres frente a un 36,5% de hombres). Hombres casados o en unión libre 58,5% frente a 41,17% mujeres
- **Más de la mitad de las mujeres cooperantes no tienen hijos** (61,9%), siendo el porcentaje sensiblemente superior al de hombres en la misma situación (43,4%). A la pregunta “He renunciado a la maternidad/paternidad por incompatibilidad con mi trabajo” responden afirmativamente mayoritariamente mujeres (23,9% frente al 7,2% de hombres).
- **Un tercio de las respuestas de las mujeres que han sido madres han elegido la opción “No he podido adaptar mi puesto de trabajo y he tenido que renunciar para evitar riesgos”** No se dan condiciones para garantizar embarazos seguros (teletrabajo, cambio temporal de puesto, reducción de salidas a campo..., entre otras posibles).
- **Las renunciaciones afectan negativamente a su carrera profesional por los vacíos en el C.V. durante el tiempo de crianza y la posterior búsqueda de empleo penalizando la puntuación obtenida en los procesos de selección.**
- **La conciliación en el ámbito de la cooperación en estos momentos sigue estando lejos de ser efectiva.** El sector de la cooperación necesita medidas particulares y adaptadas a las características de la profesión. Las medidas puestas en marcha y los avances conseguidos en materia de legislación laboral en España no son, en gran parte, de aplicación en el exterior.

7-GÉNERO

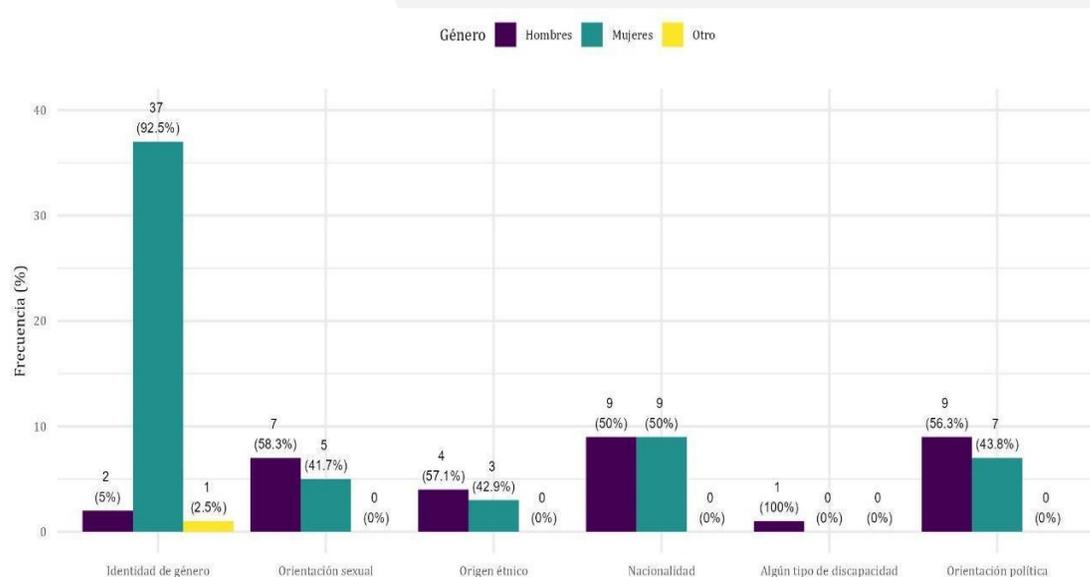
Brechas Salariales / Techo de Cristal / Dificultades para desarrollar la profesional por cuestiones de género



- **Presencia mayoritaria de mujeres cooperantes en ONGD.** (58,4% mujeres frente al 40,6% de hombres). Este dato es significativo, puesto que el sector de ONGD es uno de los más precarizados dentro de la cooperación española, con mayor inestabilidad y peores condiciones salariales y laborales, en general (puede explicar, en parte, la brecha salarial que también refleja el estudio).
- **Brecha salarial que pone de manifiesto una menor presencia de mujeres puestos de liderazgos y directivos.** Esta menor presencia de mujeres implica que no están ocupando puestos estratégicos, sino funciones más vinculadas al trabajo de campo y la relación con las personas.
- **Dentro de las entidades de cooperación se siguen dando situaciones de discriminación que limitan las opciones profesionales de las mujeres.** (del 11,5% de las personas que respondieron haberse sentido discriminadas el 87% fueron mujeres, frente a un 12,8% de hombres). En las entrevistas de trabajo se pregunta “veladamente” por la intención o no de “quedarse embarazada”.
- **La inseguridad y precariedad laboral del sector hace poco favorable el clima para reivindicaciones de igualdad de género a lo interno de las entidades de cooperación.** Esta misma dificultad se expresa en el caso de denuncias de vulneraciones de derechos laborales, acoso o violencia sexual para las mujeres, que se callan u ocultan por temor a represalias y despidos.

7- GÉNERO

Discriminación por identidad género y/o sexual en el ámbito laboral de la Cooperación



- La causa más frecuente de discriminación (40%) es la que tiene su causa en la identidad de género y la sufren en un 92% de los casos las mujeres cooperantes.
- Las mujeres cooperantes están especialmente expuestas en el ejercicio de su trabajo a sufrir situaciones de acoso sexual y discriminación, por el hecho de ser mujeres. El trabajo en países donde se vulneran los derechos de las mujeres también afecta a las cooperantes.
- Se identifican numerosos machismos y micromachismos ejercidos por colegas hombres, así como algunos casos de acoso y abuso sexual, Reconocen que la legislación española ampara a las víctimas, pero no son frecuentes los casos que llegan a materializarse en denuncias ante juzgados y policía.
- Se acusa un fenómeno de radicalización contra el feminismo en algunos países terceros que dificulta, el trabajo en defensa de la igualdad de género, y, en ocasiones, pone en riesgo a quién lo defiende
- La orientación sexual como causa de discriminación es sufrida mayoritariamente por hombres. La causa orientación sexual fue seleccionada en cuarto lugar (12,8% del total 58,3% hombres frente a un 41,7% de mujeres).



Recomendaciones: Igualdad de género

- ❑ Implementar, dentro de las entidades de cooperación, **políticas efectivas de cuidados** con medidas que garanticen su aplicación para asegurar los cuidados en el entorno de los equipos de trabajo propiciando condiciones más saludables y seguras.
- ❑ Creación de **grupos seguros de apoyo**, atención psicosocial, intercambio, reflexión y catarsis entre mujeres cooperantes que permita contar con entornos seguros para la denuncia y visibilidad de posibles situaciones de discriminación, abuso y acoso.
- ❑ Implementar un verdadero **enfoque feminista** con formación, conocimiento y sensibilización para todo el personal de la cooperación y, en especial, para los hombres y personas con responsabilidades en gestión de recursos humanos.
- ❑ Implementar medidas efectivas que **faciliten la conciliación**. (Ej: Teletrabajo, excedencias por maternidad , horarios flexibles, etc.)

Principales recomendaciones del Estudio



Aspectos laborales y administrativos (1)

- Avanzar en el reconocimiento profesional de las personas cooperantes en todos los niveles.**
- ✓ La APC propone que el Servicio Público de Empleo (SEPE) actualice la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (CON-SISPE), reflejando el ejercicio profesional de Cooperante.

- Implementar la Ley de Cooperación (aprobada en 2023) con instrumentos y recursos suficientes**
- ✓ Finalizar la aprobación del nuevo Estatuto de las personas cooperantes (Agendado para los próximos meses)
- ✓ Desarrollar un nuevo Estatuto de la AECID que posibilite el acceso a todos los puestos de la Agencia del personal laboral que forma parte de esta.
- ✓ Nueva regulación de las subvenciones de cooperación al desarrollo,
- ✓ Nueva reglamentación que flexibilice y agilice la concesión de créditos financieros y donaciones monetarias a instituciones contrapartes de la cooperación española.

Aspectos laborales y administrativos (2)

Mecanismo para el retorno y la readecuación profesional de cooperantes

- ✓ Crear protocolos y planes de retorno seguro que favorezcan la reinserción laboral al regresar a España (Los servicios públicos de empleo, la administración pública y las organizaciones contratantes)

Nuevo Estatuto de las Personas Cooperantes como principal instrumento para conseguir las mejoras y reconocimiento ante la precariedad del sector.

- ✓ Como instrumento regule las condiciones laborales mínimas exigibles a las entidades contratantes.
- ✓ Integrar acciones afirmativas de género que favorezcan la conciliación y adaptación
- ✓ Incorporar aspectos relacionados con la seguridad en los lugares y países de destino.

Aspectos laborales y administrativos (3)

- ❑ **Creación de un Convenio Colectivo propio del sector.**
 - ✓ Que regule aspectos laborales acorde a las características particulares de la profesión (Vacaciones, horarios de trabajo, edad de jubilación, complementos salariales (ayuda vivienda y colegiatura), cotizaciones a la Seguridad Social)

- ❑ **Ampliar el plazo de preaviso (15 días) por despido para cooperantes con ubicación en el exterior y del plazo para solicitar la prestación por desempleo.**
 - ✓ Los plazos deben permitir a las personas cooperantes en el exterior organizar su retorno de forma adecuada. Se propone, 1 mes de preaviso y 3 meses para solicitar la prestación.

- ❑ **Adecuar los conceptos y porcentajes que tributan en el IRPF para no penalizar a las personas cooperantes. A**
 - ✓ Se propone no incluir ciertos complementos (ayuda vivienda o escolaridad) como parte de la nómina para reducir la retención del IRPF
 - ✓ Tomar como referencia el modo de tributación que realizan los funcionarios españoles desplazados al exterior, que deja fuera de tributación este tipo de complementos salariales.





Aspectos laborales y administrativos (4)

- Adecuación de las condiciones salariales y complementos a la carestía de vida y nivel de riesgo de los países en los que se trabaja.**
- ✓ Se propone que exista un criterio uniforme entre las entidades contratantes para definir los complementos en función del contexto y situación de cada país (Ej: no es lo mismo trabajar en Haití/Palestina que en Chile/Kenia)

- Contemplar en el salario una horquilla que permita hacer frente a las fluctuaciones del tipo de cambio entre el euro y la moneda del país.**
- ✓ Incluir en los contratos/convenios mecanismos/clausulas para compensar las fluctuaciones de moneda en un período corto de tiempo para mantener el poder adquisitivo

- Garantizar la llegada del salario, y complementos salariales, íntegros al país de destino.**
- ✓ Se propone que las entidades contratantes asuman los gastos administrativos de estas transacciones para no afectar la retribución salarial neta.



Salud

- ❑ **Facilitar el acceso a servicios de Salud Mental en los seguros médicos para el personal cooperante.**
 - ✓ Incidir y hacer gestiones colectivas desde diferentes instancias para que los seguros médicos para personas cooperantes incluyan la atención en salud mental.

- ❑ **Establecer un sistema de citas “preferencial” para cooperantes en los servicios públicos de salud.**
 - ✓ Gestionar que exista un mecanismo para preferencial para citas médicas de personas cooperantes expatriadas durante sus cortas estancias en España en períodos vacacionales.

- ❑ **Acceso a seguros médicos que no obliguen al desembolso del pago del servicio de atención sanitaria.**
 - ✓ Que las entidades contratantes negocien y gestione seguros médicos que no obliguen o minimicen el prepago de servicios de salud.



Seguridad

- Dar a conocer los servicios de seguridad de las Embajadas a las personas cooperantes en el país.**
- ✓ Establecer espacios de intercambio/análisis sobre seguridad entre el personal cooperante y los encargados de seguridad de las Embajadas Españolas. (las OC como facilitadoras)

- Protocolizar la gestión de seguridad en el conjunto de organizaciones e instituciones que realizan acciones vinculadas con la cooperación**
- ✓ Desde las entidades contratantes establecer mecanismos estandarizados y obligaciones sobre gestión de seguridad en contextos considerados de alto riesgo (conflictos armados, alta criminalidad, etc)

- Aval/apoyo para trámites migratorios por parte de las Embajadas/Consulados/OC(s).**
- ✓ Protocolizar que las Embajadas, Consulados y OC den avales y apoyen a trámites de migratorios (visados de cortesía, residencia temporal, estatus legal) en países donde sea necesario.

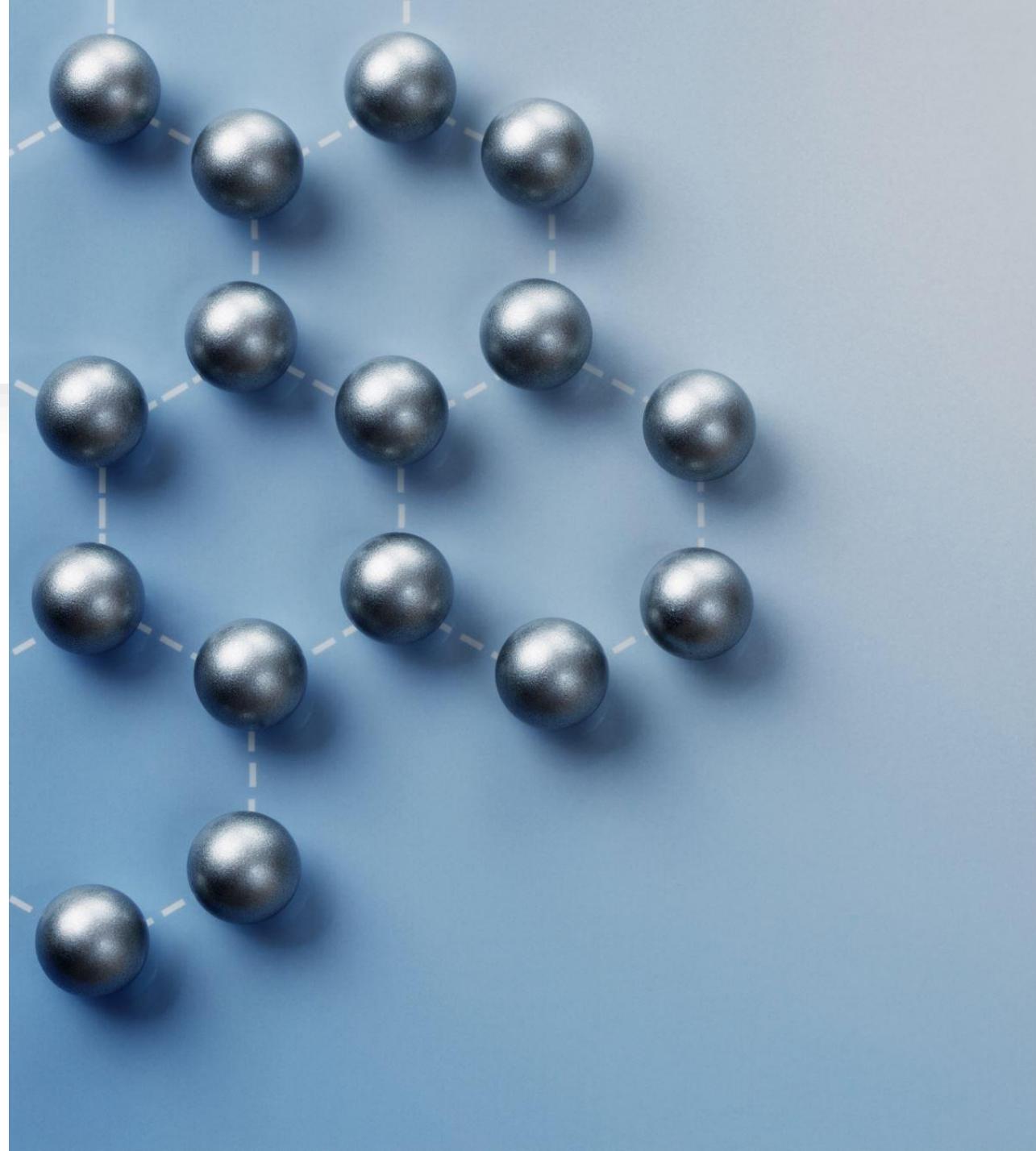


Gestión del conocimiento y formación

- Generar evidencia y profundizar en análisis e investigaciones que aporten datos sobre las **desigualdades de género existentes y diferentes causas de discriminación** y que orienten medidas y formulación de políticas que tiendan a corregirlas.
- Llevar a cabo un **estudio comparativo sobre las políticas y leyes de cooperación**, en relación con el personal cooperante, de países del “Norte de Europa” y otros posibles con larga trayectoria de cooperación.
- Que desde la administración se asuma como tareas la **formación continua de las personas cooperantes** en el terreno aprovechando la red de centros de formación/culturales.

Transparencia y rendición de cuentas

- ❑ En el marco de la nueva Ley de Cooperación y futuro Estatuto de Cooperantes, se propone la creación de un **Observatorio Independiente de transparencia / rendición de cuentas** que permita dar seguimiento a malas y buenas prácticas y canalizar posibles denuncias y soluciones en favor de las personas cooperantes y una cooperación de calidad





Asociacionismo

- ❑ **Impulsar el asociacionismo y el rol de la propia asociación (APC)** como plataforma de representación del colectivo de personas cooperantes, permitiendo su crecimiento y facilitando que desde aquí se pueda ofrecer un portafolio de servicios y apoyo a la comunidad de cooperantes.
- ❑ **Participación social colegiada (APC u otros) de las personas cooperantes en el diálogo político** mediante representación/participación en los órganos consultivos formales existentes.

Asociación Profesional de Cooperantes



**Cooperación
Española**