



# **Análisis comparativo del cuidado y la cobertura institucional a las personas cooperantes en distintos países europeos y dentro del territorio descentralizado español**

## **INFORME FINAL**

**Febrero 2025<sup>1</sup>**

Con apoyo de:



<sup>1</sup> Este estudio se realizó entre los meses de septiembre y diciembre de 2024.

## Créditos

**Autoras: Raquel Martínez-Gómez (Parte I)**

**Raffaela Galante y Belén Agüero (Parte II)**

**DERECHOS DE PROPIEDAD:** La transferencia, intercambio y utilización de toda la información y documentación entregada será de competencia compartida entre la AECID y la APC.

Agradecemos la participación de:

Cooperación Española:

APC: Teresa Godoy e Inmaculada Campos

AECID: Javier Jiménez de Gregorio, Myriam Benterrak, Alberto Navarro y Rosaura del Val

SECI: Marta Llucca

Otros: Enrique del Olmo

Cooperaciones europeas:

Practitioners' Network for European Development Cooperation: Joaquin Caudelli

Alemania: Elisabeth Friedrich (GIZ)

Francia: Emile Garet y Eric Bureau (AFD)

Italia: Giacomo Pides y Alessandro Lambiase (AICS)

Luxemburgo: Coudy Dia y Myriam Weins (LuxDev)

Reino Unido: Andrew Dickie y Joyce Ogberega (FCDO); Louise Kallora-Stimpson (British Council)

Suecia: Elisabet Hedin y Anna Lenneby (Sida).

Comunidades Autónomas:

Canarias: Miossoty de la Caridad Paradelo Martín

Castilla-La Mancha: Vanesa Carrillo López

Madrid: Ana Inés López, Ana Rafa Molina, Abigaid Fernández, Paloma Romero y técnica de apoyo

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PRESENTACIÓN AECID.....</b>	<b>5</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO.....</b>	<b>7</b>

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>15</b>
1.1.    Desafíos y oportunidades en un contexto global cambiante	
1.2.    Definición del proceso que enmarca el estudio	
1.3.    Finalidad del estudio	
1.4.    Metodología	

## I PARTE

### ANÁLISIS DE LOS DE CUIDADOS A LAS PERSONAS COOPERANTES EN DISTINTOS PAÍSES EUROPEOS

<b>1. LA COBERTURA INSTITUCIONAL A LAS PERSONAS COOPERANTES DE LOS PAÍSES EUROPEOS. Los casos de Alemania, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Reino Unido y Suecia.....</b>	<b>24</b>
1.1.    Maneras de nombrar y delimitar el “ser cooperante”. Diferencias y coincidencias.	
1.2.    Breve descripción de la naturaleza institucional de los sistemas de cooperación para el desarrollo europeos	
1.3.    Marco legal que ampara a las personas cooperantes en el contexto europeo. La excepcionalidad española: el estatuto para las personas cooperantes.	
1.4.    Entidades promotoras y de acompañamiento institucional de los derechos y deberes de las personas cooperantes	
1.5.    Reconocimiento de la profesión, formación y oportunidades de carrera	
<b>2. COMPONENTES DEL BIENESTAR DE LAS PERSONAS COOPERANTES. COINCIDENCIAS Y DISPARIDADES DE BIENESTAR EN EL CONTEXTO EUROPEO.....</b>	<b>72</b>
2.1.    Reconocimiento general de derechos de las personas cooperantes	
2.1.1.    Derecho a asistencia y protección consular	
2.1.2.    Derecho a la negociación colectiva	
2.1.3.    Derecho a medidas de conciliación entre la vida familiar y profesional	
2.1.4.    Derecho a recibir información accesible	
2.2.    Reconocimiento general de deberes de las personas cooperantes	
2.3.    Condiciones de trabajo	
2.3.1.    Tipo de relación laboral, contratos y estabilidad	
2.3.2.    Ingresos y rangos salariales	
2.3.3.    Ayudas, beneficios adicionales	
2.3.4.    Vínculo a convenios colectivos	
2.3.5.    Seguro de salud	
2.3.6.    Afiliación sindical	
2.3.7.    Seguridad en el trabajo. Protocolos de seguridad y evacuación	
2.4.    Seguridad social, promoción y bienestar futuro	
2.5.    Acompañamiento a personas cooperantes con diversidad funcional/discapacidad.	
<b>3. GARANTÍA INSTITUCIONAL A LOS MANDATOS LEGALES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA LAS PERSONAS COOPERANTES DE ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS.....</b>	<b>112</b>
3.1.    Medidas que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres en los sistemas de cooperación	
3.2.    La igualdad de género en las relaciones laborales	
3.2.1.    Caracterización personas cooperantes	
3.2.2.    Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	
3.2.3.    Unidades especializadas en igualdad de oportunidades o erradicación de la violencia de género	
3.3.    Igualdad en condiciones salariales o existencia de brecha real	
3.4.    Dónde están las mujeres. Promoción a puestos de responsabilidad y liderazgo	
3.5.    Uso del tiempo y corresponsabilidad	
3.6.    Determinadas formas de discriminación asociadas a la identidad de género, cultural o étnico racial	

4. **LA MEJORA EN EL CUIDADO DE LAS PERSONAS COOPERANTES: SISTEMA DE NACIONES UNIDAS, SOCIEDAD CIVIL EUROPEA Y OBSERVATORIOS PROFESIONALES..... 129**
  - 4.1. El cuidado a las personas cooperantes en el seno de Naciones Unidas.
  - 4.2. Observatorios que velan por los derechos y la seguridad de las personas cooperantes.

## **II PARTE**

### **ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PROTECCIÓN Y APLICACIÓN DEL ESTATUTO DE PERSONAS COOPERANTES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

1. **CONTEXTO GENERAL DE LA COOPERACIÓN DESCENTRALIZADA EN ESPAÑA..... 144**
  - 1.1. ¿Qué es la cooperación descentralizada?
  - 1.2. La importancia de los marcos estratégicos, modalidades e instrumentos de la cooperación descentralizada en los derechos de las personas cooperantes
    - 1.2.1. Marcos estratégicos
    - 1.2.2. Modalidades e instrumentos de la cooperación descentralizada
2. **LA COBERTURA INSTITUCIONAL A LAS PERSONAS COOPERANTES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS..... 152**
  - 2.1. Marco legal que ampara a las personas cooperantes en cada una de las autonomías
  - 2.2. Metodología de análisis
3. **LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO ESTATUTO DE LAS PERSONAS COOPERANTES..... 161**

### **CONCLUSIONES..... 162**

1. I parte. Análisis de los de cuidados a las personas cooperantes en distintos países europeos
2. II parte. Análisis comparativo de la protección y aplicación del estatuto de personas cooperantes en las comunidades autónomas

### **RECOMENDACIONES..... 169**

1. I parte. Análisis de los de cuidados a las personas cooperantes en distintos países europeos
2. II parte. Análisis comparativo de la protección y aplicación del estatuto de personas cooperantes en las comunidades autónomas

BIBLIOGRAFÍA

ÍNDICE TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS

SIGLAS

CV DE LAS AUTORA

## PRESENTACIÓN AECID

Tras apenas un año desde la presentación del anterior trabajo “Conocer para cuidar: estudio diagnóstico sobre la situación de las personas profesionales de la cooperación”, elaborado por la Asociación Profesional de Cooperantes, tenemos la oportunidad de presentar este nuevo estudio titulado: “Análisis comparativo sobre el cuidado y la cobertura institucional de las personas cooperantes en distintos países europeos y dentro del territorio descentralizado español”. La presente investigación surge de la necesidad de comprender y mejorar las condiciones en las que nuestros profesionales de la cooperación desempeñan su labor, garantizando un marco de derechos y seguridad adecuado a su compromiso con la justicia social y el desarrollo sostenible.

La Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global ha representado un avance significativo en la redefinición del marco normativo de la cooperación internacional y la acción humanitaria en España. Su aprobación ha permitido establecer bases más sólidas para la protección y el reconocimiento de las personas cooperantes, incluyendo la adopción de un nuevo Estatuto de las Personas Cooperantes (RD 708/2024, de 23 de julio de 2024), que busca mejorar las condiciones de trabajo de los y las profesionales de nuestra cooperación y generar oportunidades para atraer, retener y promover el talento en un momento en el que, ante los desafíos que afronta el mundo, necesitamos recursos humanos altamente cualificados. En esta línea, la promulgación del Estatuto de la AECID en diciembre de 2024 ha contribuido a consolidar este proceso, reforzando el compromiso con la implementación efectiva de la ley.

En un escenario global de diversas crisis que se solapan, las personas cooperantes representan un pilar fundamental para la promoción de la solidaridad internacional. Sus esfuerzos, llevados a cabo en contextos complejos y muchas veces adversos, requieren del respaldo institucional adecuado para garantizar su bienestar y seguridad.

Este nuevo estudio, realizado entre septiembre y diciembre de 2024, proporciona una visión detallada de las diferentes estrategias y normativas adoptadas en Europa y en nuestras comunidades autónomas, con el objetivo de identificar buenas prácticas y áreas de mejora.

El análisis pone en evidencia la diversidad de enfoques en la cobertura institucional de las personas cooperantes en países como Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo, Reino Unido y Suecia. A través de este ejercicio comparativo, podemos extraer enseñanzas valiosas que permitirán consolidar la protección laboral y social de este colectivo en España, particularmente a partir de la implementación del nuevo Estatuto.

Además, el estudio profundiza en el impacto de la cooperación descentralizada, analizando el papel que desempeñan las comunidades autónomas en la protección y regulación de las condiciones de las personas cooperantes. La fragmentación normativa y la disparidad en la implementación de medidas de apoyo evidencian la necesidad de fortalecer la coordinación entre los distintos niveles de gobierno para garantizar una mayor coherencia y eficacia en la cobertura institucional.

La relevancia de este estudio radica no solo en su valor diagnóstico, sino también en su vocación propositiva. A lo largo del informe se presentan recomendaciones orientadas a mejorar la seguridad laboral, el reconocimiento profesional y las condiciones de bienestar de las personas cooperantes, incorporando una perspectiva de igualdad de género y una atención especial a los derechos de las personas con diversidad funcional. En esa línea destacamos el esfuerzo realizado para enfocar las recomendaciones a cada una de las instituciones que conforman el sistema de cooperación español lo que facilitará una mayor coordinación entre todos los integrantes del sistema.

Quisiera agradecer profundamente a todas las personas y entidades que han colaborado en la realización de este informe, tanto las personas entrevistadas o que han aportado información desde la SECI, DGPOLDES o la propia AECID. Así mismo, deseo reconocer la colaboración de la Practitioners' Network for European Development Cooperation y de los representantes de las agencias de cooperación europeas de Alemania (GIZ), Francia (AFD), Italia (AICS), Luxemburgo (LuxDev), Reino Unido (FCDO y British Council) y Suecia (Sida). Especial reconocimiento a la participación de las representantes de las comunidades autónomas de Canarias, Castilla-La Mancha y Madrid. Su experiencia, conocimientos y compromiso han sido esenciales para construir una radiografía precisa de la situación actual y trazar un horizonte de mejora para el futuro de la cooperación española. Por último, quiero felicitar a las autoras de la investigación cuyo trabajo riguroso será de gran utilidad, y en particular, expreso mi reconocimiento a la Asociación Profesional de Cooperantes cuya colaboración en el proceso de mejora de las condiciones de las personas cooperantes ha sido y viene siendo fundamental.

El reto que tenemos por delante es ambicioso, pero imprescindible. La mejora en la protección de las personas cooperantes no es solo una cuestión de justicia laboral, sino una apuesta estratégica para fortalecer el impacto y la calidad de la cooperación para el desarrollo y de la acción humanitaria que España lleva a cabo en todo el mundo. Confiamos en que los hallazgos y propuestas de este estudio contribuyan a ese objetivo común.

**Antón Leis García**  
Director Agencia Española de  
Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)  
Madrid, febrero de 2025

## RESUMEN EJECUTIVO (parte I)

La palabra “cooperante” remite a una persona que colabora o trabaja con otras en un objetivo común de reducción de desigualdad y búsqueda de justicia social. La aprobación en España del Real Decreto 708/2024 (Estatuto de las Personas Cooperantes) ha supuesto mejoras en cuestiones como el seguro colectivo ampliado, que incluye a familiares y cubre riesgos por fallecimiento o incapacidad, el reembolso de gastos (viajes, expatriación y complementos por vivienda y escolarización) o la aparición del perfil profesional en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), lo que facilitará la inserción laboral y la profesionalización del sector.

Al comparar estos reconocimientos del nuevo estatuto español, todavía por materializar, con lo que ocurre en los sistemas de cooperación para el desarrollo (CPD) de los países europeos analizados en este estudio se constata el inicio de una senda que tratará que España se alinee con sus homólogos europeos en lo que respecta a la garantía de derechos de las personas cooperantes, lo que viene siendo una reclamación de la sociedad civil española desde hace más de veinte años.

Ante las necesidades del sector, y teniendo en cuenta lo que la arquitectura del Estado permitía, el sistema de cooperación español optó en 2005 por redactar un estatuto con las demandas que las personas cooperantes y la sociedad civil en su conjunto (organizada en La Coordinadora de ONGD) venía demandando. Para entonces, las cooperaciones alemana, británica, francesa, italiana, luxemburguesa y sueca tenían ya un camino recorrido y un sistema ordenado, con normativa o disposiciones de cuidado y protección a las personas cooperantes. Si el primer estatuto fue un avance muy importante para limar las distancias, el estatuto de 2024 establece una hoja de ruta que permitirá, de materializarse en todas sus medidas, situar al sistema de cooperación español entre los que mejor cuidan a sus personas cooperantes. Un camino para el que todavía faltan salvar escollos y que necesitará de labores de incidencia para el monitoreo de las políticas.

En un mundo que atraviesa sucesivas crisis y donde el espacio cívico se reduce es necesario coordinar esfuerzos para estar atentas a los requerimientos de las políticas públicas futuras. Como evidencia este estudio, al comparar el sistema de cooperación español con el de los países analizados existen diferencias notables en términos del presupuesto destinado a AOD, grado de centralización de los distintos niveles del Estado o de avance en las prestaciones que emanan del Estado de bienestar.

Llama la atención el hecho de que algunas de las leyes principales de CPD –como sí ocurre en la española– no aludan directamente a las personas cooperantes. Aunque ninguno de esos países cuenta con un estatuto específico como el español, seguramente debido a que otras legislaciones y normativas existentes lo hacían innecesario. Sí encontramos algunas semejanzas con la ley alemana aprobada en 1969 (con posteriores modificaciones) para regular la labor de personas cooperantes.

En los países analizados, las personas cooperantes están cubiertas por los sistemas de seguridad social y por los estatutos o de las personas trabajadoras o códigos del trabajo nacionales, así como por normas o regulaciones específicas que las protegen. Además, la totalidad de países – incluida España– están sometidos a acuerdos internacionales como las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, que no son legalmente vinculantes, y las convenciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que refuerzan la protección de los derechos de las personas trabajadoras, incluidas las cooperantes. Por otro lado, la existencia de convenios colectivos específicos y el asociacionismo sindical también sirven en algunos países para asegurar su protección laboral, social y de seguridad. Por otro lado, las agencias de CPD cuentan con Códigos Éticos donde recogen parte de la normativa o recomendaciones internacionales o nacionales que los enmarcan y que aplican, no solo al trabajo del personal de las agencias, sino también a todo tipo de organizaciones o personas colaboradoras.

En todos los países, las entidades promotoras están obligadas a cumplir ciertos requisitos básicos que son comunes, aunque solo Reino Unido y Suecia solicitan convenios que posibiliten el permiso de trabajo de acompañante de la persona cooperante. Ni las francesas ni las italianas tendrían la obligación de comunicar a la agencia estatal de CPD el listado de personas que se encuentran desplazadas según la encuesta llevada a cabo.

En lo que respecta al reconocimiento de la profesión, formación y oportunidades de carrera, las acciones llevadas a cabo por alguno de estos países pueden ayudar a la cooperación española a elegir un camino, siempre que se pueda adaptar a la medida de sus capacidades institucionales. Unas capacidades que tratan de fortalecerse con la nueva reforma de la AECID y del sistema de cooperación. Entre las medidas al reconocimiento de la profesión, formación y oportunidades para la carrera, las más comunes son la formación continua y adaptada al proyecto y a la persona cooperante y las facilidades que se les ofrecen para comenzar carreras en organismos internacionales a través de programas de movilidad y establecimiento de redes. Reino Unido sobresale por ser el país con más medidas llevadas a cabo en este terreno, incluyendo entre otras la validación de la experiencia en el extranjero para puestos de responsabilidad en la administración pública o el acompañamiento a la integración profesional después de una misión.

El bienestar de las personas cooperantes en los países europeos analizados tiene en cuenta componentes que afectan tanto su vida personal como profesional. Estos comprenden aspectos físicos, emocionales, sociales, financieros y laborales. Entre los derechos reconocidos a las personas cooperantes todos los países analizados reconocen el derecho a la asistencia y protección consular. La obligación de las misiones diplomáticas de informar a las autoridades locales sobre la adscripción de las personas cooperantes depende en gran medida de las políticas y regulaciones de cada país, así como de los acuerdos bilaterales entre el país emisor y el país receptor. Sin embargo, en la mayoría



de los casos se coordina con las autoridades locales su presencia y actividades de CPD para garantizar su seguridad, estatus legal y transparencia.

Como ocurre en España, las personas cooperantes que ejercen su labor bajo los sistemas de cooperación comprendidos en este estudio tienen derecho a la negociación colectiva por estar sujetas a un contrato laboral. Los marcos legales laborales de cada país extienden las protecciones sindicales y los derechos de negociación a las personas cooperantes, aunque la aplicación específica puede variar según el tipo de entidad promotora y el contrato bajo el que operen.

El derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional es ampliamente reconocido en las legislaciones de los países europeos y se extiende también a las personas cooperantes, aunque todavía quedan cuestiones que en la práctica se necesita corregir y suelen ir relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Suecia se destaca por su enfoque de conciliación y la calidad de los beneficios laborales ya que, más allá del reconocimiento de distintos derechos, existen diferencias de detalle como por ejemplo el número de días de permisos o la posibilidad de contar con flexibilidad laboral.

En todos los países analizados las personas cooperantes tienen reconocido el derecho a recibir información accesible sobre sus derechos, deberes, condiciones laborales y el contexto de las misiones en las que participan, clave para garantizar la transparencia y protección, especialmente cuando trabajan en entornos complejos o en países con altos riesgos, aunque todavía queda mucho que avanzar en lo que se refiere a acciones concretas que lo materialicen. Por ejemplo, solo en Francia y en Reino Unido existe la obligación de firmar un acuerdo complementario de destino a un país o territorio receptor con la entidad promotora o que las personas cooperantes reciban guías detalladas sobre sus derechos, condiciones de trabajo y normativa de seguridad.

Entre los deberes que tienen que cumplir las personas cooperantes encontramos algunos en común, como el de mantener comportamiento ético y responsable, informar a embajadas y oficinas de cooperación del país de destino de su llegada y el cumplimiento de las políticas y procedimientos de seguridad de la entidad promotora. Otros deberes mayoritarios serían el de gestionar eficientemente los recursos y promover los Derechos Humanos, así como los principios del desarrollo sostenible. Ni Reino Unido ni Suecia ni Luxemburgo hacen referencia al cumplimiento con las leyes y normativas del país receptor.

Suecia es ampliamente considerada como uno de los países que ofrece las condiciones de trabajo más favorables para las personas cooperantes por su combinación de políticas progresistas en cuanto a conciliación de la vida laboral y familiar, protección social y un enfoque muy avanzado en derechos laborales. En un segundo nivel, Alemania y Luxemburgo también destacan por ofrecer altos salarios y un buen sistema de protección social. Francia y España (si se tiene en cuenta la

futura implementación del estatuto) ofrecen buenas condiciones para las personas cooperantes, pero sus sistemas de conciliación y apoyo familiar no alcanzan el nivel de flexibilidad y generosidad de Suecia. Italia y el Reino Unido también ofrecen condiciones estables, aunque con menos énfasis en la conciliación laboral y los beneficios adicionales.

En las encuestas se comprueba las coincidencias al señalar a los contratos de duración temporal como los más habituales (3 de 5 respuestas), –en consonancia con el tiempo de sus misiones – seguidos por los de duración indefinida (que en Francia y Reino Unido serían los más habituales) o permanentes y, por último, los de prácticas. La estabilidad y permanencia en el puesto varía considerablemente según el país, la naturaleza de los proyectos y las organizaciones que los emplean. Respecto a los factores a los que se atribuye la mayor temporalidad en el puesto, la encuesta también arroja bastante coincidencias que oscilan entre la propia naturaleza temporal de los proyectos de cooperación; la dependencia de subvenciones por falta de fondos propios; las políticas de las organizaciones empleadoras y las pocas oportunidades para ser reasignadas a otros puestos.

Los salarios de las personas cooperantes se calculan en función de las condiciones laborales del país de origen y del país donde se lleva a cabo la misión, pudiendo incluir compensaciones adicionales si tiene lugar en zonas de alto riesgo o condiciones difíciles. Suecia, Alemania y Reino Unido destacan por la calidad de los beneficios laborales, ya que ofrecen entre otras bonificaciones por trabajo en zonas de alto riesgo, complementos o garantías de condiciones adecuadas para personas con diversidad funcional o derecho a periodos de descanso fuera de áreas de asignación para aliviar estrés y ayudar a mantener el bienestar personal. En un segundo nivel, Francia e Italia también despliegan numerosas ayudas y beneficios adicionales para cooperantes en el extranjero.

Solo Francia y Reino Unido cuentan con un tipo de convenio colectivo específico para las personas que trabajan en el ámbito de la CPD o la ayuda humanitaria, una de las recomendaciones recogidas en el Estudio *Conocer para cuidar* (APC, 2023). En todos estos países, las personas cooperantes tienen el derecho a afiliarse a sindicatos al igual que otras y otros trabajadores. Suecia sobresale como uno de los países donde las personas cuentan con un mayor respaldo, dado el alto nivel de organización sindical del país y su gran influencia en las negociaciones laborales.

Ninguno de los países participantes que contestan esta pregunta reconocen tener un seguro de salud colectivo concertado por alguna institución del sistema de CPD (como el que sí tiene AECID) al que puedan sumarse otros actores del sector para proteger a las personas cooperantes. En lo que respecta al tipo de seguros que cubre a las personas cooperantes, Francia y Reino Unido cuentan con más cobertura.

En relación a la gestión de riesgos, protocolos de seguridad y evacuación, Suecia, Francia y Reino Unido cuentan con mayor número de medidas para garantizar la seguridad de las personas cooperantes. Entre otras, ofrecen planes de seguridad personalizada y adaptada teniendo en cuenta las condiciones locales, el tipo de proyecto y el perfil de la persona cooperante, formación sobre seguridad personal, procedimientos de evacuación o cómo actuar en caso de secuestro.

En general, en los países analizados existe la opción de seguir cotizando a sus sistemas públicos de pensiones mientras trabajan en el extranjero, asegurando así su derecho a la jubilación. También cuentan con acuerdos bilaterales que permiten transferir los derechos de pensión entre diferentes países. Además, muchas ONG y agencias gubernamentales ofrecen planes de pensión complementarios para mejorar la cobertura, proporcionando un mayor bienestar en la jubilación. En algunos casos, las personas cooperantes deben hacer contribuciones voluntarias para mantener su cobertura, especialmente si trabajan en países fuera de la UE o en lugares sin convenio bilateral.

Respecto a las coincidencias en lo que se refiere a las cotizaciones que incluye el régimen general de seguridad social al que contribuyen las personas cooperantes y sus empleadoras, y de acuerdo a las respuestas de los cuestionarios, las pensiones lo estarían en todos los países y solo en Francia y Luxemburgo se cotizaría para el seguro de dependencia. Suecia, Alemania y Francia destacan en las prácticas inclusivas y de apoyo específico a su personal cooperante con discapacidad debido a sus políticas específicas que aseguran tanto la accesibilidad como el bienestar integral de sus personas cooperantes.

Sólo en Suecia y Reino Unido el porcentaje de mujeres cooperantes iguala o rebasa el 50%. En Francia e Italia, el porcentaje queda comprendido entre el 40 y 49%. Al preguntar por las franjas de edad en las que se concentra mayor porcentaje de mujeres cooperantes, Reino Unido cuenta con las edades más elevadas (entre 40 y 49 años) mientras que en Suecia y en Francia este rango baja al comprendido entre 30 y 39 años. Italia y Luxemburgo no responden. La falta de datos, visibilidad o interés es sintomática de lo que todavía queda por hacer en el seno de los sistemas de cooperación europeos para corregir las asimetrías.

Según las respuestas de los sistemas de cooperación europeos analizados, en todos los países excepto en la agencia francesa AFD —que lo está considerando— existe la obligatoriedad de que las personas cooperantes cuenten con formación o información en relación a las medidas para la prevención y atención del acoso laboral y sexual dentro del sistema de cooperación. Entre los acuerdos internacionales firmados por los países analizados destaca la *Recomendación del CAD de la OCDE para poner fin a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en el ámbito de la cooperación para el desarrollo y la ayuda humanitaria*, adoptada en 2019. Su objetivo es establecer estándares para prevenir y responder a la explotación, el abuso y el acoso sexual en el ámbito de la cooperación internacional.

De los países analizados, Francia y Reino Unido señalan haber calculado la brecha real entre el salario de mujeres y hombres. Las mujeres cooperantes en puestos de representación política o dirección, sobrepasan el 50% en Suecia, entre 40 y 49% en Francia y Reino Unido y entre el 30 y el 39% en Italia. Luxemburgo no contesta. En la GIZ alemana, más de un tercio de los puestos directivos están ocupados por mujeres, quienes representan aproximadamente un 50% de los puestos ejecutivos, un nivel por debajo de su Consejo de Administración.

Sobre la existencia de asociaciones profesionales de cooperantes en los países analizados, mientras que en España existe una Asociación Profesional de Cooperantes dedicada específicamente a representar a las personas cooperantes, en el resto las redes y asociaciones de cooperación tienden a agrupar a ONG y personal en general en lugar de centrarse exclusivamente en cooperantes individuales. Alemania y Francia se destacan por tener redes más estructuradas de apoyo para cooperantes, aunque estas asociaciones siguen siendo más amplias y no tan específicas como la asociación española.

## RESUMEN EJECUTIVO (parte II)

El objetivo de esta investigación es realizar un análisis integral del marco normativo y operativo que regula la cooperación descentralizada en España, con un enfoque específico en la protección de las personas cooperantes y los procesos de implementación del nuevo Estatuto de las Personas Cooperantes, aprobado en julio de 2024.

### Contexto General

La cooperación descentralizada en España se distingue por su relevancia institucional y por la activa participación de actores locales y regionales. Sin embargo, enfrenta retos significativos, entre ellos una reducción continuada en los presupuestos de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD), que en 2024 se sitúa en una media de 0,12% del presupuesto autonómico, lo que se suma a la fragmentación de recursos, dificultando el impacto de políticas públicas más amplias.

Protección y Derechos de las Personas Cooperantes. El Estatuto de las Personas Cooperantes establece obligaciones clave para garantizar los derechos laborales y sociales del personal cooperante, incluyendo seguros de vida y salud. No obstante, la situación actual respecto a la garantía de estos derechos presenta disparidades entre las comunidades autónomas, donde se observan grandes diferencias en aspectos como la medición y el seguimiento del personal propio o el vinculado a ONGD. Los datos muestran que:

- Solo Andalucía reporta tener personal cooperante propio en 2024.

- La mayoría de las comunidades carecen de información sistematizada sobre las personas cooperantes vinculadas a proyectos de ONGD financiados con fondos públicos, algunas, como el caso de Cataluña, aluden a convenios laborales diferentes o a la imposibilidad de contabilizar a estas personas.
- Esta falta de información sistematizada choca con algunos casos puntuales, como Castilla-La Mancha, Madrid, Extremadura o Baleares que cuentan con datos sistematizados del personal cooperante vinculado a ONGD, algunas de ellas incluso cuentan con información detallada de los presupuestos vinculados al pago de seguros.
- En cuanto a los seguros de salud y vida, el cumplimiento del Estatuto es limitado y depende de la adhesión voluntaria al seguro colectivo de la AECID o de acuerdos específicos. De acuerdo a la información recabada, sólo Andalucía reporta su adhesión al seguro de AECID.

Los datos conseguidos a los largo de la investigación permiten identificar una serie de retos en la implementación del Estatuto:

1. Acceso a la Información: La falta de datos claros y centralizados sobre las personas cooperantes y sus condiciones laborales dificulta la evaluación y mejora de las políticas de cooperación.
2. Limitaciones Presupuestarias: Los recursos destinados a cubrir los costos del personal cooperante son insuficientes en la mayoría de las convocatorias autonómicas, lo cual hace muy difícil para las ONGD el poder cumplir con las obligaciones del Estatuto.
3. Desconexión en la Implementación: Pese a que las disposiciones del Estatuto se orientan a todos los actores de la cooperación, la mayoría de las comunidades no consideran prioritario su cumplimiento, aludiendo la falta de personal cooperante propio, dejando toda la carga de su implementación en las ONGD, aunque éstas tienen que enfrentarse a una serie de retos vinculados especialmente a las limitaciones en el acceso a financiación.

Se incluyen una serie de recomendaciones, que tienen por objetivo orientar el trabajo de AECID y las comunidades autónomas en los siguientes pasos vinculados con la implementación del Estatuto:

1. Liderazgo de la AECID: la Agencia tiene un rol clave en la implementación del Estatuto, hay comunidades que ya han declarado su marcado interés por el trabajo conjunto, es necesario contar con espacios de coordinación interinstitucional para garantizar la aplicación del Estatuto.

2. Actualización de Planes Directores y regulaciones autonómicas: es necesario avanzar en la actualización, donde sea necesario, de los marcos estratégicos y normativos de acuerdo al Estatuto.
3. Implementar los cambios vinculados con el Real Decreto de Subvenciones: es clave que las CCAA revisen las bases reguladoras en materia de cooperación internacional e incluyan en los gastos elegibles el aumento de costes por la implementación del Estatuto de las personas cooperantes, así como los costes de indemnización por extinción de contratos indefinidos (art. 27.1) o los costes derivados de la extensión de dichos derechos a cualquier otro personal vinculado a la ejecución de la intervención (art. 27.3).
4. Fortalecimiento de la Transparencia: Mejorar la recopilación y sistematización de información sobre las personas cooperantes y su protección social.
5. Sensibilización e incidencia: en un contexto de desconocimiento de las implicaciones del nuevo Estatuto de las personas cooperantes, resulta clave el rol de entidades como la Asociación Profesional de Cooperantes, que deben impulsar, a través de la sensibilización y la incidencia, el conocimiento de este marco normativo y también del trabajo de la propia entidad.

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN UN CONTEXTO GLOBAL CAMBIANTE

El cuidado de las personas cooperantes está ligado al cuidado de las dinámicas del mundo que afectan a su trabajo. Son muchos los retos que actualmente enfrentan en su día a día, al acompañar a otras personas que todavía no disfrutan de la garantía plena de sus derechos o a la recuperación de bienes naturales que quizás el mal llamado *desarrollo* ha condenado a desaparecer. Un contexto donde todo tipo de desigualdades se agudizan las expone a una mayor vulnerabilidad. Por eso, la mejora en sus condiciones de trabajo no puede separarse del reforzamiento de procesos de justicia social y de la corrección de las derivaciones de un sistema patriarcal que favorece la destrucción de la biodiversidad a ritmos acelerados, exponiendo a la humanidad a su extinción.

Las personas cooperantes trabajan en territorios más expuestos a crisis climáticas y a cambios bruscos que pueden hacer cambiar de un día para otro las prioridades de desarrollo sostenible. También en contextos bélicos donde la propia credibilidad de organismos como el de Naciones Unidas se cuestiona<sup>2</sup> y donde la tarea humanitaria se dificulta o llega a ser imposible. Su seguridad física y psíquica están en riesgo, como lo están el de esas otras cientos de miles de personas a quienes acompañan en el desempeño de sus misiones. Por mucha que sea su preparación, por mucho que puedan mejorar sus garantías, el éxito de su trabajo está enmarcado en la calidad de las instituciones o entidades promotoras que le contratan o en las condiciones generales de seguridad que se brindan desde las embajadas. También en los esfuerzos que el país de origen esté realizando en cuestiones tan centrales como la coherencia de políticas para el desarrollo sostenible.

Antes de pasar a centrarnos en el objeto de estudio de esta investigación, queremos destacar algunas de las dinámicas mundiales que impactan en el trabajo de las personas cooperantes:

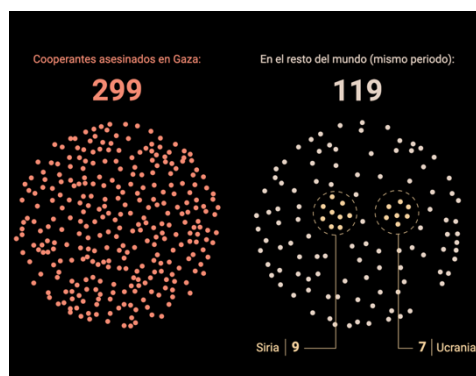
**A) Militarización y rearme del sistema internacional.** En un mundo donde los tambores de guerra reemplazaron las ansias de paz, las personas que trabajan en CPD ven retroceder de un día para otro la garantía de derechos de las personas afectadas por los conflictos hegemónicos. Sin el mantenimiento de la paz, todos sus esfuerzos –compartidos con las personas locales que trabajan a favor de los Derechos Humanos, la justicia social y la defensa del medio ambiente– serán en vano. En los últimos años, la agenda de desarrollo ha sido opacada mientras la crisis del multilateralismo se agrandaba. En contextos como estos, las personas cooperantes sienten que su labor no es más

---

<sup>2</sup> Desde el inicio del conflicto, el gobierno israelí ha desafiado una y otra vez la autoridad de la ONU. Ha ninguneado las resoluciones de la Asamblea General y Consejo de Seguridad durante décadas y en el último año ha llegado incluso a pedir la dimisión de su secretario general e impedido la labor de su agencia para la Población Refugiada de Palestina (UNRWA). Ver: <https://www.unocha.org/publications/report/occupied-palestinian-territory/humanitarian-situation-update-235-gaza-strip>

que un paliativo del daño causado por los numerosos conflictos que la comunidad internacional no puede resolver. Además de la importante labor humanitaria que se realiza, se toma conciencia del valor del trabajo para reforzar los mecanismos de resolución de conflictos. En casos extremos, como el del genocidio del gobierno Israel contra el pueblo palestino, las personas que trabajan en cuestiones humanitarias también se exponen a ser asesinadas, lo que refleja el riesgo y la peligrosidad que enfrenan las y los profesionales de la cooperación en determinadas zonas de conflicto.<sup>3</sup>

**Figura 1. Trabajadoras/es humanitarias asesinadas en Gaza y en el resto del mundo entre octubre de 2023 y 2024**



Fuente: RTVE (usando fuentes de ONU).

**B) Reducción y/o cierre del espacio cívico.** En un contexto de fuertes conflictos ambientales y de defensa del territorio, el trabajo de acompañamiento que muchas personas cooperantes realizan de personas defensoras de Derechos Humanos se ha visto dificultado, llegando incluso a arriesgar su propia seguridad e integridad física. Como testigos de la intemperie a la que se ven abocadas las personas defensoras de Derechos Humanos, de los asesinatos de aquellas que se resisten a ser despojadas de su territorio, de su medioambiente o su cultura, sufren una presión que les hace fácil presa de trastornos psicológicos. Solo en 2022, 401 personas fueron asesinadas por defender sus derechos, de ellas casi la mitad (en 26 países) estaban involucradas en la defensa de la tierra y medio ambiente, de acuerdo con el más reciente informe de la organización Front Line Defenders. Latinoamérica fue la región con el mayor número de violencias registradas. En Colombia se cometieron 186 de esos asesinatos (88 de las mismas eran líderes ambientales). Si observamos los componentes de comunidades indígenas, solo en ese año en México se asesinaron a 18 líderes.

<sup>3</sup> Desde el inicio de este conflicto (7 de octubre de 2023), 299 de las 418 personas trabajadoras humanitarias asesinadas en todo el mundo fueron asesinadas en Gaza según fuentes de la ONU. Ver reportaje publicado el 5 de octubre de 2024: <https://www.rtve.es/noticias/20241122/onu-denuncia-281-trabajadores-humanitarios-han-sido-asesinados-mundo-2024-cifra-record/16342815.shtml> y <https://www.rtve.es/noticias/20241005/muertes-palestinos-victimas-guerra-gaza-israel/16274312.shtml>.



**C) Las distintas crisis ecológica, social, económica o política**, interrelacionadas y reforzadas mutuamente, están agravando la situación de presión de las personas que trabajan en CPD. En un mundo ecodependiente, la esquizofrenia entre las intenciones y la realidad es constante y padecida en distinta escala por las y los trabajadores de la CPD. Si bien las últimas COP (Conferencia de las Partes de la Convención Marco de la ONU sobre el Cambio Climático) han reconocido la necesidad de abandonar los combustibles fósiles y de iniciar la transición hacia las emisiones cero netas en 2050, los países productores de petróleo recibieron en 2024 una mayor demanda en el consumo de energías fósiles, y ya estamos sobrepasando el límite de calentamiento de 1,5 grados acordado en los Acuerdos de París. Por otro lado, la nueva demanda de energía y de agua por la llamada Inteligencia Artificial<sup>4</sup> complica todavía más un escenario que, conducido por los cantos de sirena, niega la realidad de colapso a la que tiene que atender: sequía extrema, inundaciones, incendios incontenibles, contaminación marina por los desechos plásticos y por los combustibles fósiles vertidos, aumento en la demanda energética, pérdida de biodiversidad, cuencas de los ríos que se secan... Asistimos al desbordamiento de los límites planetarios (IPCC, 2023) y eso también incrementa la presión en las personas que enfrentan las crisis humanitarias en primera línea.

**D) Las cifras de crecimiento de desigualdad mundial ya evidencian que buena parte de las políticas (o la ausencia de éstas) están beneficiando más a las grandes corporaciones y al gran capital que a la ciudadanía mundial.** Según el último informe de Oxfam (2024), desde 2020 la riqueza conjunta de los cinco hombres más ricos del mundo se ha duplicado. Durante el mismo período, la riqueza acumulada de cerca de 5000 millones de personas a nivel global se ha reducido. La ONGD advierte que, a este ritmo, se necesitarán 230 años para erradicar la pobreza; sin embargo, en tan solo 10 años, podríamos tener nuestro primer billonario. Cuando las personas cooperantes buscan dar sentido a su tarea profesional se hace complicado pensar que su tarea está orientada a intentar reducir las desigualdades entre países y al interior de los países en este contexto.

**E) Por otro lado, los flujos migratorios** derivados en muchas ocasiones de los efectos de la insaciable necesidad de riqueza de las élites mundiales –llevando por ejemplo a territorios concretos casos de explotación de la naturaleza que atenta contra los medios de vida de dichas poblaciones–, pone en situación de estrés los precarios equilibrios de las democracias globales. La vulneración de los derechos de las personas migrantes es uno de los más flagrantes al tiempo que los políticos que manejan la desinformación y hacen referencia a los males de la migración ganan cada vez más adeptos. El trabajo de las personas cooperantes, paradójicamente, está a veces dirigido por personas elegidas por esos mismos políticos que claman contra los Derechos Humanos de las personas migrantes. Por otro lado, los problemas generados por su retórica racista, ponen en jaque el trabajo humanitario.

---

<sup>4</sup> En el libro *Atlas de IA: poder, política y costes planetarios de la inteligencia artificial*, Kate Crawford examina la IA depende de la explotación de los recursos naturales. La creación y operación de sus sistemas requieren una cantidad considerable de electricidad y agua, especialmente para los centros de datos.

**F)** Si hablamos de **igualdad entre mujeres y hombres**, a pesar de los avances de los últimos años hechos en muchos países para reducir los índices de violencia contra las mujeres, las políticas reaccionarias contra el feminismo van en aumento y se extienden como el negacionismo del cambio climático. Según el Informe Global sobre la Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial, al ritmo actual de progreso, se necesitarán 131 años para alcanzar la paridad total entre mujeres y hombres a nivel mundial. El feminismo ha ayudado a comprender cómo el patriarcado ha construido narrativas y creencias sociales basadas en la subordinación de la mujer y cómo la construcción de roles de género ha permitido desarrollar una ciencia económica y una política económica fundamentada en la invisibilización y la falta de reconocimiento de los cuidados. Estos, realizados mayoritariamente por mujeres, constituyen el imprescindible subsistema sobre el que la economía considerada real se ha reproducido y ha impedido de manera sistemática el ejercicio de los derechos de las mujeres. De ahí la importancia que las instituciones emprendan medidas internas que hagan que sus trabajadoras, en este caso las mujeres cooperantes, puedan ver garantizados sus derechos de la misma manera que están garantizados para los hombres. En definitiva, estas desigualdades siguen siendo un gran impedimento para que las sociedades puedan mutar hacia visiones más centradas en la reproducción y el cuidado de la vida. Como apunta Nancy Fraser en su libro *Feminismo del 99%*, necesitamos un nuevo sistema que remplace el capitalismo neoliberal financiero y proceder a realizar cambios estructurales en nuestra relación con la naturaleza, en la relación entre producción y reproducción, así como entre el trabajo asalariado y la vida familiar. Finalmente, se hace urgente un cambio en un sistema *democrático* que sigue representando a las oligarquías.

En este escenario, los retos que hemos enumerado también requieren personal altamente cualificado y con un alto grado de flexibilidad. Los grandes objetivos derivados de la Agenda 2030 y Agenda para la Humanidad, emanada de la I Cumbre Mundial Humanitaria y del gran Pacto por la Eficiencia (Gran Bargain), precisan mucha más energía de la comunidad internacional. No se puede hacer recaer en las personas individuales y en su formación el éxito de la cooperación mientras no se fortalezcan más la coherencia de políticas de desarrollo y se hagan más eficaces y profesionales las instituciones que son el brazo ejecutor de la CPD, incluidas las instituciones de la cooperación autónomas y sus políticas.

## **1.2. DEFINICIÓN DEL PROCESO QUE ENMARCA EL ESTUDIO**

La Asociación Profesional de Cooperantes (APC) representa a un colectivo conformado por personas que trabajan con organizaciones nacionales o internacionales, en instituciones u organismos públicos/privados sin ánimo de lucro para realizar actividades de acción en contextos de crisis humanitaria y de CPD que atienden, junto a otras personas, diferentes escenarios de vulnerabilidades sociales, económicas, culturales, políticas, etc. La APC fomenta el asociacionismo y la participación del colectivo en la gobernanza de los asuntos de la CPD española. En los últimos

años, el mantenimiento del diálogo con las y los responsables políticos posibilitó, entre otras cosas, la negociación parlamentaria de la Ley de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global aprobada en febrero de 2023, donde se plantean objetivos para la mejora de las condiciones laborales de las personas profesionales de la cooperación. Concretamente, el art. 44 de la ley recoge una nueva definición del concepto de cooperante y estableció la necesidad del nuevo Estatuto de las Personas Cooperantes, el cual fue aprobado por Real Decreto 708/2024, de 23 de julio, publicado en BOE A-2024-15-202. En el mismo se fijó la regulación de los aspectos más concretos relativos a sus derechos y obligaciones, cuestiones vinculadas a su formación y a su carrera profesional. La APC realizó un seguimiento cercano del proceso de elaboración del Estatuto y participó con numerosas aportaciones en las consultas públicas y mesas de diálogo en las que tuvo oportunidad.

Para poder dar un mejor seguimiento de estas políticas dirigidas a las personas cooperantes, la APC ha fomentado la sistematización de conocimiento sobre la protección de los Derechos y las condiciones laborales y profesionales de las personas cooperantes. En esta línea, consciente de su responsabilidad en la promoción, valoración y dignificación de su trabajo, la APC coordinó la investigación *Conocer para cuidar: estudio diagnóstico sobre la situación de las personas profesionales de la Cooperación*<sup>5</sup>, financiada por la AECID, que representó la primera fase de una estrategia amplia encaminada a la construcción de un Observatorio que permita conocer las situaciones vitales y profesionales de personas cooperantes españolas. El diagnóstico de dicho estudio mostró su situación, carencias, demandas y oportunidades, sirviendo para apoyar la toma de decisiones para la protección, promoción social, valoración y dignificación de su trabajo.

En el marco del intercambio de conocimiento y experiencias entre los distintos agentes de la cooperación, es también donde surge esta nueva investigación referida al acompañamiento institucional realizado a las personas cooperantes por otras instituciones de los sistemas públicos de cooperación de distintos países europeos y de las comunidades autónomas del Estado español. Un estudio que aporta también evidencias, herramientas y buenas prácticas para el futuro observatorio de las personas cooperantes en el seno de la cooperación española.<sup>6</sup>

### 1.3. FINALIDAD DEL ESTUDIO

Este estudio sistematiza parte del conocimiento acerca de la cobertura institucional y, por lo tanto, la situación de amparo y contexto garante de derechos laborales y sociales de las personas cooperantes, tanto en otros países de Europa como dentro del territorio autonómico español. El propósito final es el de contar con más elementos de otros contextos para contribuir a una mejora futura las condiciones de protección de los derechos de las personas cooperantes en consonancia

---

<sup>5</sup> Las principales conclusiones del estudio pueden verse en: [https://asociacioncooperantes.org/?page\\_id=451](https://asociacioncooperantes.org/?page_id=451)

<sup>6</sup> Algunas cuestiones precisan de cambios estructurales en la administración española para poder ser aplicados a las reformas necesarias en el seno de la cooperación española. Entre otras, se están llevando a cabo la reforma de la ley de subvenciones, para poder destinar más fondos a las ONGD, y el nuevo Estatuto de la AECID.

con el nuevo Estatuto del Cooperante enmarcado en la Ley 1/2023 de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global.

Así mismo, trata de conocer cómo han afrontado otras cooperaciones europeas los factores de riesgo laboral que las personas cooperantes enfrentan producto de las nuevas dinámicas sociales, políticas y laborales, con el fin de garantizar su seguridad laboral, salarios dignos, evitar situaciones de abuso, amenaza y/o cohesión, teniendo en consideración los factores culturales que en clave de género o de identidad sexual y étnicoracial pueden estar siendo invisibilizadas, así como los mecanismos que se han puesto en marcha para ello y los aprendizajes obtenidos.

El estudio identifica y contrasta distintos modelos de cobertura institucional para las personas cooperantes de seis países del entorno europeo, con referencia a un conocimiento específico sobre la realidad internacional (con base en la muestra de lo que se hace en el ámbito de otras cooperaciones europeas) de acompañamiento institucional que garantiza los derechos y la seguridad de las personas cooperantes en el desempeño de su profesión. También realiza propuestas y recomendaciones generales de política pública y su instrumentación a partir de la información recogida para contribuir a garantizar la seguridad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Uno de los epígrafes de este apartado se refiere a la perspectiva de género en la dimensión interna de los sistemas de CPD, abordando ámbitos claves como la formación, el empleo (condiciones laborales, ingresos/igualdad salarial, cobertura contractual, promoción a puestos de responsabilidad y liderazgo), las relaciones laborales (como en lo que respecta a la detección del acoso sexual o laboral) y las redes de apoyo profesional (conciliación laboral y uso del tiempo). Se tienen en cuenta otros elementos alineados a los procesos de discriminación asociados a la identidad étnico racial, cultural o de género.

#### **1.4. MARCO DE REFERENCIA Y ENFOQUE METODOLÓGICO<sup>7</sup>**

Para la realización de este estudio se han combinado técnicas de recolección de información y análisis de datos para comprender mejor la situación de las personas cooperantes, tanto en los países europeos analizados como en el territorio autonómico español. Una vez realizada la selección de países se procedió con la búsqueda de información, bibliografía y análisis de documentos institucionales de cada sistema de cooperación que sirvió como base para la realización de un cuestionario en línea sobre la cobertura institucional de las cooperaciones europeas en materia de seguridad y derechos laborales a las personas cooperantes. El cuestionario de 39 preguntas fue respondido en su mayor parte por personas vinculadas a las áreas de recursos humanos de las agencias de cooperación de Francia, Italia, Luxemburgo y Suecia o personal del ministerio en el

---

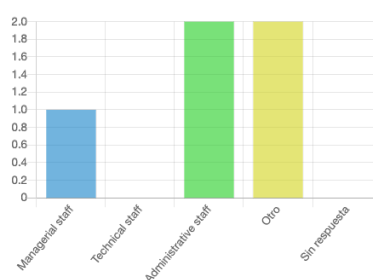
<sup>7</sup> Agradecimiento a Joaquín Caudeli, coordinador de la red, y a los puntos focales en cada país que respondieron a nuestra solicitud. Quedan citados al inicio de este estudio.

caso de Reino Unido. Alemania también fue invitada a participar, pero el Equipo de Estrategia de Recursos Humanos, Compensación y Relaciones Laborales de la GIZ declinó la invitación por contar con diversas tipologías de personas cooperantes y por el trabajo adicional que ello implicaba. Los puntos focales de cada país en la *Practitioners' Network for European Development Cooperation* (Red de Profesionales de la Cooperación para el Desarrollo Europea)<sup>8</sup> nos ayudaron a identificar las personas más adecuadas para responder en cada país. El cuestionario quedó instalado en la plataforma LimeSurvey. De las personas que contestaron, un 60% eran mujeres. Las franjas de edades fueron muy diversas: dos de las personas que contestaron tenían entre 60 y 69 años, una entre 50 y 59, una entre 40 y 49 y otra entre 30 y 39. Solo había una persona con cargo directivo y el resto fue personal administrativo.

También entrevistamos a otras personas con el fin de recabar conocimiento de los dos estatutos de las personas cooperantes que trabajan o habían trabajado en su definición. En el caso de la CONCORD Europe se nos aclaró que la situación de las personas cooperantes no está en su mandato.

Por último, es importante señalar que los cuestionarios, aunque han intentado ser respaldados con el mayor número de documentación posible, pueden incluir alguna imprecisión debido al marco que cada una de las personas de las cooperaciones han elegido. En un inicio entendimos que era muy difícil responder a cuestiones que van referidas a un universo muy dispar: el de las condiciones de trabajo de las personas cooperantes. Este trabajo constata la existencia de una gran desigualdad al interior del propio sistema de CPD.

**Gráfico 1. Puestos en la administración de las personas de los sistemas de cooperación públicos que responden la encuesta**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

A la hora de llevar a cabo el análisis en el ámbito de la cooperación descentralizada del Estado español se tomó la decisión, de manera consensuada con AECID, de no priorizar ninguna CCAA y proceder así a una revisión exhaustiva de literatura académica y análisis de documentos institucionales. Han sido objeto de análisis las bases reguladoras de las subvenciones de

<sup>8</sup> Red ya constituida como grupo de trabajo de varias agencias y organismos de cooperación internacional para el desarrollo de los Estados miembros de la UE.

cooperación de las 17 comunidades autónomas, además de los 17 planes directores y/o documentos estratégicos.

Considerando la escasez de información específica respecto a las personas cooperantes en los documentos públicos puestos a disposición por las diferentes administraciones públicas, se han enviado solicitudes de acceso a la información a cada una de las autonomías y han respondido (ya sea de manera afirmativa o negativa) 13 de las 17 comunidades autónomas (Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco).

Por otro lado, y con el objetivo de contrastar la información recabada, se han llevado a cabo entrevistas semi - estructuradas con el objetivo de profundizar también en todo lo que se recogió en los documentos oficiales.

Se solicitaron entrevistas a las personas responsables de cooperación internacional de la 17 CCAA, sólo tres comunidades respondieron positivamente, la Comunidad de Madrid, Canarias y Castilla-La Mancha. Se entrevistó además a la Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

## I PARTE

### ANÁLISIS DE LOS CUIDADOS A LAS PERSONAS COOPERANTES EN DISTINTOS PAÍSES EUROPEOS

## 1. LA COBERTURA INSTITUCIONAL A LAS PERSONAS COOPERANTES DE LOS PAÍSES EUROPEOS. Los casos de Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo, Reino Unido y Suecia

Con el objetivo de contar con un marco de análisis amplio sobre los pasos que España está dando en el cuidado de las personas cooperantes, en este apartado se analiza la cobertura institucional de seis sistemas de cooperación de nuestro entorno europeo: cinco pertenecientes a la UE, más Reino Unido. Los países elegidos cuentan con estructuras comparables a la española en términos de organización, aunque en general más consolidadas. Algunos sistemas han experimentado procesos que en los últimos años han supuesto importantes transformaciones, como en el caso de Reino Unido. Por otro lado, existen diferencias notables en términos del presupuesto destinado a AOD, grado de centralización de los distintos niveles del estado y grado de avance en las prestaciones que emanan del Estado de bienestar.

Alemania es el segundo mayor proveedor de recursos a nivel global, con USD 36.700 millones, casi nueve veces más que la AOD española (ver tabla pág.30). Reino Unido (USD 19.100 millones) o Francia (USD 15.400 millones) también forman parte de los mayores donantes mundiales, dedicando cada uno un 0'5% aproximadamente de su RNB. Italia, por su parte, aunque alejada de las grandes aportaciones, todavía cuenta con USD 2200 millones por encima de la AOD española, habiendo aportado USD 6000 millones en 2023, mientras que España se quedó en USD 3800 millones. Luxemburgo destaca como un importante donante en relación a su PIB (0.99% en 2023, lo que equivale a USD 580,1 millones)<sup>9</sup>, además de ser reconocido por sus enfoques de calidad de la acción de cooperación y su correlato en el cuidado de sus personas cooperantes.

España, junto con Alemania, destaca en lo que respecta a la descentralización, aunque en la práctica encontramos algunas diferencias debido a una mayor estructuración del sistema germano. La claridad en la división de competencias y roles entre el gobierno federal y los Estados (Länder), así como los mecanismos institucionales para coordinar las acciones de cooperación, evitan la duplicación de esfuerzos y fomentan la colaboración. Por otra parte, la cultura política de consenso y cooperación entre los diferentes niveles del Estado<sup>10</sup>, diferenciada de los vaivenes de los mecanismos formales de consulta españoles, la menor comunicación fluida entre los diferentes niveles y los conflictos de competencias, facilita la coordinación. En España, la falta de acuerdo entre gobierno central y comunidades autónomas puede llevar a una duplicidad de esfuerzos e incluso la falta de coherencia en la implementación de proyectos de cooperación, ya que la descentralización de competencias sin una adecuada coordinación genera dificultades a la hora de integrar las políticas autonómicas con la estrategia de cooperación del Estado.

---

<sup>9</sup> Fuente: Perfiles del CAD. Datos provisionales para 2023 en todas las cifras del párrafo.

<sup>10</sup> Para conocer más sobre estos dos sistemas descentralizados, puede consultarse:

[https://www.academia.edu/826486/Diversas\\_tendencias\\_de\\_reforma\\_del\\_modelo\\_de\\_estado\\_descentralizado\\_en\\_España\\_y\\_Alemania](https://www.academia.edu/826486/Diversas_tendencias_de_reforma_del_modelo_de_estado_descentralizado_en_España_y_Alemania)



En lo que respecta a las fuentes utilizadas en este apartado, además de las fichas de análisis de países del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE y otra la información extraída de marcos legales, normativa, códigos de conducta, estatutos, etc., se ha contado con la colaboración de diferentes personas que han actuado como fuentes primarias desde cada uno de los sistemas de cooperación.

### **1.1. Maneras de nombrar y delimitar el “ser cooperante”. Diferencias y coincidencias**

En el trabajo llevado a cabo para reconocer profesionalmente a las personas cooperantes ha jugado en contra el misticismo de una profesión que en algunos relatos continúa revistiéndose de un aura especial derivada de esa vocación de servicio que se realiza más allá de las fronteras. Si bien es una profesión que, como cualquier otra, tiene en la profesionalización el secreto de su buen hacer, sus motivaciones suelen ser más explícitas en lo que respecta a la necesidad de cambiar las dinámicas mundiales en aras de la justicia y la solidaridad global. Algo que las personas cooperantes identifican muy complicado en la práctica a pesar de sus esfuerzos: los retos se reproducen muchas veces sin que sean alcanzados los objetivos de reducir las desigualdades y garantizar los Derechos Humanos para todas las personas. Por ello, si lo que se quiere es posibilitar el reconocimiento de sus derechos, la mejora en las condiciones de trabajo, la garantía de su seguridad o su bienestar futuro se hace necesario sustituir la visión “salvadora” de la mano de la evangelización de la palabra de *dios* o del *sacrosanto desarrollo* por otra “profesional” que responda a requisitos específicos, con conocimientos y habilidades concretas, y que ponga el diálogo en el centro del accionar.

De la misma manera, como se señaló en la introducción, es muy importante tener en cuenta que el éxito de su desempeño profesional no depende solo de su esfuerzo, de su formación continua o de su bienestar. Todo ello es importante para que la persona cooperante pueda encontrar atractivo dedicarse a dicho sector o pueda vivir mejor una vez lo elija pero, si no está respaldada por una mínima calidad institucional y el esfuerzo continuo por mejorar la coherencia de políticas, de poco servirá para cambiar las realidades injustas con las que le tocará lidiar el día a día. E incluso cuando se cumplen con buenos estándares de ambas, hay que asumir que algunas realidades son demasiado complejas para poder ser cambiadas desde el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo (CPD), lo que no excluye que puedan ser abordadas desde un enfoque humanitario.<sup>11</sup> La paciencia y la tolerancia al fracaso deben estar entre las cualidades de las personas que trabajan en cooperación y por eso es esencial contar con una buena cobertura en el área de salud mental.

---

<sup>11</sup> En un encuentro organizado por ODI (2005), se reflexionó hasta qué punto los Derechos Humanos y la acción humanitaria forman una agenda común, complementaria o conflictiva y si un enfoque basado en derechos para la programación humanitaria es preferible a otro que considera que el papel de la acción humanitaria es llenar el vacío entre la retórica y la realidad de los Derechos Humanos. *Advocates or aid workers? Approaches to human rights in humanitarian crisis*. Ver: <https://odi.org/en/events/advocates-or-aid-workers-approaches-to-human-rights-in-humanitarian-crisis/>

También se hace imprescindible la existencia de códigos de ética profesional y de protocolos específicos de atención a la violencia de género, violencia sexual, trata de seres humanos, etc. Los principios y valores que encarna las labores de CPD no pueden estar dissociadas de las personas que las acompañan. En ese camino es importante que no se atente contra los Derechos Humanos de nadie ni se participe en la explotación de seres humanos. La tolerancia tiene que ser cero: el ser cooperante es incompatible con los casos de pederastia, la violencia de género, el acoso laboral, la corrupción o la explotación y trata de personas.

## **NOMENCLATURA DE LAS PERSONAS COOPERANTES EN ESPAÑA**

En febrero de 2023, el Parlamento español aprobó la Ley 1/2023 de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global, la segunda sobre esta materia en el país. Entre sus objetivos se señala la mejora de las condiciones laborales de las personas profesionales de la cooperación. En su art. 44 recoge la definición del concepto de cooperante y establece el mandato de elaboración de un nuevo Estatuto específico para fijar tanto la regulación legal de los aspectos más concretos relativos a sus derechos y obligaciones, como son su formación o su carrera profesional, materializado en la aprobación del Real Decreto 708/2024 de 23 de julio de 2024. La definición de personas cooperantes, según dicha ley, establece:

“Son personas cooperantes las personas físicas, profesionales de la cooperación, que tengan una relación jurídica o de prestación de servicios, laboral o administrativa, por cuenta de organizaciones internacionales o de instituciones u organismos públicos o privados españoles sin ánimo de lucro o de empresas consultoras que trabajan en última instancia para entidades sin ánimo de lucro, para realizar actividades de acción humanitaria o de CPD sostenible. Se consideran personas cooperantes a los y las profesionales que trabajan tanto para el sector privado (ONGD, Fundaciones, Asociaciones, empresas consultoras, etcétera) como para el sector público (estatal, autonómico o local)”.<sup>12</sup>

Esta definición refleja los cambios producidos en el ámbito en la CPD en los últimos años y reconoce la diversidad de actores y actrices involucradas. El propio nombre del Estatuto incluye una mejora simbólica importante respecto al del año 2006 (aprobado mediante Real Decreto 519/2006). Lo que entonces se nombraba como Estatuto del Cooperante, invisibilizando así a todas las mujeres (53% del total actualmente) que se encuentran trabajando en el sector, pasa a ser “de las personas cooperantes”, introduciendo un matiz que lejos de ser un detalle menor, abona un terreno de búsqueda de igualdad en coherencia con los principios de la CPD sostenible y la justicia global.

---

<sup>12</sup> Artículo 44 de la Ley 1/2023, España. Ver: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4512>

El Estatuto español de 2024 incluye al personal empleado público, pero quedan excluidas del ámbito de aplicación del mismo: a) las personas contratadas localmente en el país de destino de la intervención; b) las personas que presten voluntariamente servicios; c) las personas dependientes de organizaciones internacionales; d) las dependientes o vinculadas a cualquier iglesia, confesión o comunidad religiosa inscrita en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes; e) el personal en prácticas formativas no laborables, en prácticas no remuneradas y personas contratadas mediante arrendamientos de servicios; y f) el personal de la FIIAPP cuando la misión no supere los seis meses de duración.

## **NOMENCLATURA DE LAS PERSONAS COOPERANTES EN DISTINTOS PAÍSES EUROPEOS**

Atendiendo a la parte lingüística, los países mediterráneos – Francia, España e Italia– hacen uso de la raíz latina en su definición de las personas cooperantes. El verbo latino *cooperari*, formado por la unión del prefijo *co* (que significa *junto con, en colaboración*) y el verbo *operari* –que significa *trabajar o realizar una tarea* – puede traducirse literalmente como *trabajar junto con otras personas* o *colaborar*. De ahí proviene el sustantivo "cooperante", que designa a una persona que colabora o trabaja con otras en un objetivo común por reducir la desigualdad, garantizar los Derechos Humanos y buscar la justicia social. Por lo tanto, se resalta la acción conjunta y la solidaridad implícita para alcanzar metas compartidas. En Luxemburgo, país donde el francés sigue siendo utilizado en la administración pública y en el sistema judicial, también se subraya esta faceta en la designación de las personas cooperantes como *coopérant/coopérante* o *agents de la coopération*.

En cambio, la nomenclatura en los países de lenguas germánicas hace más referencia a los términos de personas trabajadoras del desarrollo o de la ayuda. Es decir, hay un fin específico que, de alguna manera, hace que se pierda la riqueza de la reciprocidad, del trabajo con otras personas. En sueco, el término *biståndsarbetare* significa literalmente "trabajador de ayuda" o "trabajador de asistencia", aunque también tienen el concepto de *utvecklingsarbetare*, que estaría más cercano al *development worker* o "trabajador del desarrollo". Podría decirse que la nomenclatura del país nórdico equivaldría a las expresiones que se usan en Reino Unido: *development worker* o *aid worker*. En el caso del alemán, el término *entwicklungshelfer* se refiere a una persona que ayuda al desarrollo, en consonancia con su concepción más idealista de lo que implica en el fondo el ser cooperante.

Por otro lado, pero siguiendo el breve repaso lingüístico, en los países mediterráneos existe un mayor encorsetamiento patriarcal en el lenguaje que se ha ido corrigiendo a través de fórmulas como la de *personas cooperantes* en el caso español o denominando con el artículo "la" o "el". En francés, además de poder usar la expresión *personne coopérante* se diferencia con el uso de la "e" para el femenino. También se incluye un uso innovador en plural que se compone de la raíz, la partícula femenina y después el plural: *coopérant.e.s*. En italiano, la palabra *cooperante* se utiliza en femenino y

masculino, y solo cambia el artículo que va delante del término *il cooperante* o *la cooperante*. En el caso del alemán, el femenino se forma añadiendo “in”. En inglés y en sueco el problema desaparece porque el término cooperante se usa indistintamente en masculino y femenino, puesto que son lenguas donde los sustantivos no cambian para los géneros.

**Tabla 1. Nomenclatura de cooperantes en su lengua original, definiciones y documento legal que lo recoge en algunas cooperaciones europeas**

FRANCIA <i>Coopérant, Coopérante</i>	La definición sobre personas cooperantes contratadas no se incluye en la Ley 2021 sobre desarrollo solidario y la lucha contra la desigualdad mundial <sup>13</sup> ni en otra disposición del Código del Desarrollo y de la Cooperación Internacional ( <i>Code du Développement et de la Coopération Internationale</i> ), aunque sí se define a las entidades promotoras y arquitectura institucional. Se entiende que son personas que implementan la política de desarrollo en el marco de proyectos y programas internacionales gestionados por Francia o por entidades colaboradoras.
ALEMANIA <i>Entwicklungshelfer Entwicklungshelferi n<sup>14</sup></i> ( <i>Ayudante para el Desarrollo</i> )	Cuenta con distintos tipos de “personas cooperantes”. Según el art. 1 de la <i>Entwicklungshelfer-Gesetz</i> (EhG) o Ley de Cooperantes para el Desarrollo, prestan servicios en países en desarrollo sin recibir un salario habitual (solo asignaciones y beneficios), con el fin de contribuir al progreso de dichos países mediante un servicio de desarrollo. Por lo tanto, las personas cooperantes realizan una especie de servicio voluntario en el que las persona no están empleadas por la GIZ sino que reciben un contrato de servicios. <sup>15</sup> Pueden asumir un compromiso contractual temporal con una organización reconocida para participar en proyectos mediante la colaboración y transferencia de conocimientos, en un contexto de solidaridad internacional. La ley establece que el servicio debe durar al menos un año bajo un contrato especial que garantiza sus derechos y su seguridad social. Las condiciones laborales, así como su protección social (incluyendo seguro médico y de repatriación), están estrictamente reguladas por dicha ley que data de 1969, que sigue siendo la base legal clave, sometida a sucesivas actualizaciones. <sup>16</sup>
LUXEMBURGO <i>Coopérant, Coopérante Agents de la coopération o agents de la coopération au développement</i>	Según el artículo 20 de la ley de 1996 de CPD y acción humanitaria (en versión consolidada de 2018) <sup>17</sup> , “toda persona que, sin ánimo de lucro, desee prestar su ayuda a la población de un país en desarrollo beneficiario de un programa o proyecto de la ONU, de alguna de sus instituciones especializadas, de la UE, del Gobierno de Luxemburgo o de una ONG acreditada podrá ser admitida al estatus de agente de cooperación o cooperante”. <sup>18</sup> Son personas que trabajan en proyectos internacionales de desarrollo. Dicha ley también se refiere a los derechos y garantías que tienen las personas cooperantes que trabajan bajo proyectos gestionados por ONG: seguridad social, cobertura sanitaria y protección en caso de accidentes durante su servicio. Pueden recibir indemnizaciones y beneficios, tal como está estipulado en el <i>règlement grand-ducal</i> del 20 de diciembre de 2001, que determina el régimen de compensación de estos profesionales en servicio para el Estado. Tienen que comprometerse por un período mínimo de un año, sin incluir el tiempo de formación específica, cuyo coste será asumido por el Estado por un período máximo de tres meses.

<sup>13</sup> La Ley n.º 2021-1031 puede consultarse aquí: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043898536>.

<sup>14</sup> Para cooperantes que trabajan en prevención de conflictos y construcción de paz se usa el término *Friedensfachkraft* o profesional de la paz en el contexto del Servicio Civil para la Paz (*Ziviler Friedensdienst* - ZFD).

<sup>15</sup> Respuesta del Equipo de Estrategia de Recursos Humanos, Compensación y Relaciones Laborales de la GIZ.

<sup>16</sup> Fuentes: <https://www.agdd.de/de/davor/was-ist-entwicklungsdienst/entwicklungshelfer-gesetz> (Grupo de trabajo de Servicios de Desarrollo) y <https://www.bmz.de/de/service/lexikon/entwicklungshelfer-gesetz-ehfg-14304> (BMZ). También se considerará cooperante, según dicha ley, a una persona que esté en proceso de preparación por parte de una organización de servicio de desarrollo reconocida (servicio preparatorio), que reciba únicamente las asignaciones y beneficios previstos por la ley, que no esté empleada en ningún trabajo remunerado adicional al servicio preparatorio y que cumpla con los requisitos del apartado 1 (1), puntos 2 y 4 de la ley.

<sup>17</sup> Ver: <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1996/01/06/n1/consolide/20180918>

<sup>18</sup> La ley específica: “Colaborar en la implementación de un programa o proyecto (...) cuya ejecución recaiga en el Gobierno de Luxemburgo, los Gobiernos de países en desarrollo vinculados al Gobierno luxemburgués en el marco de un acuerdo bilateral o multilateral o una institución internacional o supranacional de la que Luxemburgo sea miembro”.

ITALIA <i>Cooperante/ Plural: cooperanti</i>	El artículo 28 de la Ley 125/2014 <sup>19</sup> define al personal empleado en el extranjero (nunca se refiere a las personas cooperantes) en actividades de cooperación internacional para el desarrollo a partir de su relación con las organizaciones que realizan cooperación para el desarrollo. Dichas organizaciones, según establece la ley, pueden provenir tanto del sector público como privado (art.26), y su participación debe alinearse con los principios de solidaridad internacional y sostenibilidad, y establecer con los criterios establecidos por la legislación. <sup>20</sup> El Estatuto de la AICS cuenta con una definición más concreta de su perfil y de las condiciones profesionales. En su artículo 32 se refiere a las y los <i>cooperanti</i> de las ONG como aquellas que se comprometen “a realizar actividades de trabajo autónomo en países en vías de desarrollo mediante un contrato de cooperación de duración inferior a dos años (...). La Dirección General para la Cooperación al Desarrollo, previa verificación de la conformidad del contrato, es quien otorga la calificación de cooperante.
REINO UNIDO <i>Development worker/ Aid worker</i>	Aunque la <i>International Development Act</i> (2002) <sup>21</sup> no define específicamente a las personas cooperantes se entiende que son personas involucradas en la implementación de proyectos de CPD que operan principalmente bajo la supervisión del FCDO y participan en proyectos financiados por la AOD, con el objetivo de reducir la pobreza y promover el desarrollo sostenible en países de bajos ingresos.
SUECIA <i>utvecklingsarbetare (Development worker)/biståndsar betare (aid worker)</i>	Existen diferencias entre las personas cooperantes que trabajan para la agencia estatal y aquellas que trabajan para las ONGD. Son profesionales de la cooperación que tienen una relación jurídica o de prestación de servicios, laboral o administrativa con las organizaciones, instituciones u otras entidades para realizar actividades de CPD o ayuda humanitaria. <sup>22</sup>

En todos los países analizados se hace una **clara distinción entre cooperantes profesionales y personal voluntario**, siendo ambos actores clave en la CPD pero con diferentes roles y responsabilidades. Por ejemplo, en el caso de la cooperación francesa, la ley n°2000-242 sobre el Voluntariado Internacional en Empresas y Administración<sup>23</sup> establece el marco legal específico para las personas *volontaires civils*,<sup>24</sup> diferenciándolas de las *coopérant.e.s techniques* –enviadas a países en desarrollo para prestar asistencia técnica en proyectos. En Suecia, el término *utvecklingsarbetare* hace referencia a cooperantes profesionales mientras que el voluntariado está regulado por normativas específicas.<sup>25</sup> En Reino Unido, además de las y los *development workers* o *aid workers*, que se refieren a las personas profesionales, también existe el término *volunteer* para designar al personal voluntario, que puede estar acogido a diferentes modalidades.<sup>26</sup> La ley italiana 125/2014, de igual manera, distingue entre

<sup>19</sup> Ver en: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2014:125>

<sup>20</sup> Fuente: [https://www.esteri.it/it/politica-estera-e-cooperazione-allo-sviluppo/cooperaz\\_sviluppo/disciplina-della-cooperazione-italiana/la-riforma-della-cooperazione](https://www.esteri.it/it/politica-estera-e-cooperazione-allo-sviluppo/cooperaz_sviluppo/disciplina-della-cooperazione-italiana/la-riforma-della-cooperazione) (MAECI) y [https://temi.camera.it/leg18/temi/il\\_sistema\\_italiano\\_di\\_cooperazione\\_allo\\_sviluppo.html](https://temi.camera.it/leg18/temi/il_sistema_italiano_di_cooperazione_allo_sviluppo.html) (Cámara de Diputados/as).

<sup>21</sup> Ver en: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/1/contents>

<sup>22</sup> Fuente: respuestas al cuestionario de este estudio.

<sup>23</sup> Ver: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000763741>. Tanto el artículo 1 que las define, como el artículo 9, que aborda las disposiciones transitorias y finales derogando ciertas normativas anteriores que regulaban el estatus de *coopérant.e.s techniques*, consolidan la distinción. Las directrices del MEAE también define en sus directrices y reglamentaciones internas la diferencia. El Código del Servicio Nacional se refiere al voluntariado internacional. Ver: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006071335/LEGISCTA000006137884/#LEGISCTA000021960515](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071335/LEGISCTA000006137884/#LEGISCTA000021960515).

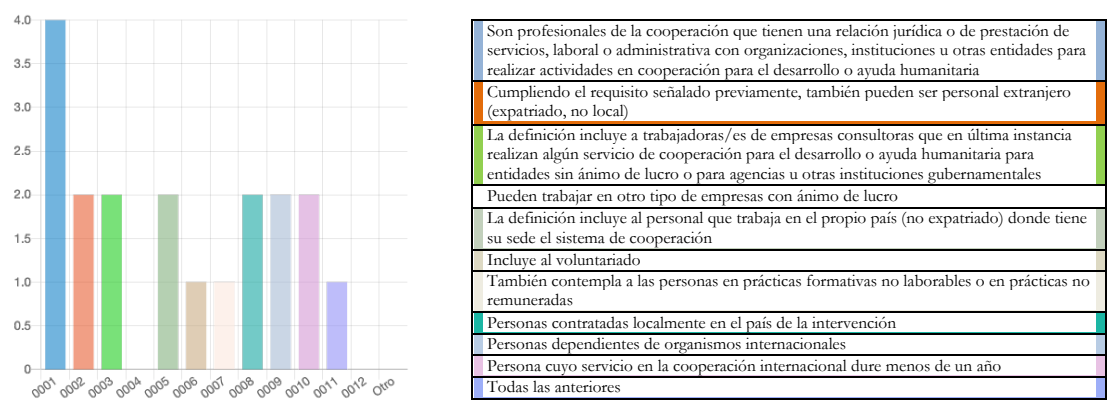
<sup>24</sup> En este caso, el término en francés se usa indistintamente para mujeres y hombres.

<sup>25</sup> Ver: <https://www.government.se/international-development-cooperation-strategies/2024/03/strategy-for-swedens-global-development-cooperation-activities-in-the-areas-of-human-rights-and-freedoms-democracy-and-the-rule-of-law-20242028/>

<sup>26</sup> Fuente: ley/documento parlamentario. El *International Citizen Service* (ICS) fue suspendido en 2020 por la pandemia y hasta la fecha no ha sido reactivado. Era un programa de voluntariado internacional dirigido a jóvenes de 18 a 35. Ver más en la web oficial del Ministerio de Relaciones Exteriores, Commonwealth y Desarrollo o en el *Voluntary Service Overseas*.

las personas cooperantes profesionales y el personal voluntario. A pesar de esta distinción, si nos atenemos a las respuestas del cuestionario, tanto la cooperación inglesa como la italiana incluiría al voluntariado entre las personas cooperantes. Las respuestas dadas por Francia, Luxemburgo y Suecia excluyen esta opción.

**Gráfico 2. Definición de las personas cooperantes según normativa del país**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

En lo que respecta a la **inclusión o no del sector privado**, en Francia existe la posibilidad de que los *coopérants techniques* trabajen en dicho sector, siempre que lo hagan en proyectos que estén relacionados con la CPD y que cumplan con los principios establecidos por la legislación francesa.<sup>27</sup> El artículo cuatro de la Ley 2021-1031 incluye a las empresas, especialmente las de economía social y solidaria, en la política de desarrollo y solidaridad internacional en la lucha contra las desigualdades mundiales.<sup>28</sup> El Código del Trabajo francés y la normativa relacionada con la cooperación permiten que personas con experiencia técnica sean enviadas por empresas privadas para participar en proyectos de desarrollo siempre que estas empresas colaboren con organismos sin fines de lucro o en proyectos financiados por organismos públicos o internacionales. Esto suele ocurrir en el marco de contratos especiales de cooperación técnica.

También en Italia, una persona cooperante puede trabajar para el sector privado en el marco de proyectos de CPD. La Ley 125/2014 sobre CPD regula este aspecto y establece que las personas cooperantes pueden ser tanto empleadas o empleados de ONGD como de empresas privadas que participen en proyectos de desarrollo sostenible, siempre que respeten los principios de Derechos Humanos, desarrollo sostenible y justicia social. Esto incluye a empresas consultoras o que colaboran en iniciativas de desarrollo, ya sea a través de contratos con ONGD o en cooperación

<sup>27</sup> <https://www.service-public.fr/>

<sup>28</sup> La Ley n.º 2021-1031 se puede consultar aquí: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043898536>

con agencias públicas italianas. La ley promueve la participación del sector privado con el objetivo de fomentar una mayor inversión en proyectos que impulsen el desarrollo en otros países, siempre bajo el marco ético y los valores de la CPD.<sup>29</sup>

Por su parte, en el Reino Unido, una persona cooperante (*development worker* o *aid worker*) puede trabajar tanto para el sector público como para el sector privado en proyectos de CPD. Su política de cooperación permite que el sector privado desempeñe un papel activo en el desarrollo, especialmente a través de alianzas público-privadas. Las empresas pueden participar en proyectos de cooperación financiados por el *Foreign, Commonwealth & Development Office* (FCDO), así como en iniciativas internacionales respaldadas por la AOD. Estos proyectos suelen centrarse en áreas como el desarrollo económico sostenible, la infraestructura y el apoyo a países en desarrollo, donde las personas cooperantes pueden trabajar para consultoras privadas o empresas multinacionales con ánimo de lucro que colaboren en la implementación de estos programas.<sup>30</sup>

En Luxemburgo pareciera que no se incluye esta categoría dentro de la nomenclatura de “cooperante”, a juzgar por la respuesta en el cuestionario, si bien el marco legal<sup>31</sup> permite que una persona cooperante trabaje para el sector privado en el ámbito de la CPD bajo ciertos criterios. Las empresas privadas que colaboran en proyectos de cooperación deben estar alineadas con los principios de desarrollo sostenible y solidaridad internacional. Las consultoras y otras entidades privadas pueden participar en la ejecución de proyectos de cooperación, especialmente en colaboración con organizaciones sin fines de lucro o bajo la supervisión de la *Direction de la coopération au développement et de l'action humanitaire*, siempre que los proyectos cumplan con los ODS y estén enfocados en la reducción de la pobreza y la mejora de las condiciones de vida en los países receptores.

En la misma línea, el sector privado sueco puede trabajar en el ámbito de la CPD siempre que esté alineado con los principios de desarrollo sostenible, igualdad de género, etc., pero no queda muy claro si esta persona empleada por la empresa privada que trabaja en proyectos de desarrollo internacional podría denominarse cooperante (*utvecklingsarbetare*) en función de la respuesta proporcionada por Sida en la encuesta.

Respecto al ámbito de aplicación, el Estatuto de las Personas Cooperantes en España de 2024 introduce una definición que incluye **tanto a quienes trabajan en el extranjero como a aquellas personas que realizan actividades de CPD en España**. Esto representa un cambio significativo

---

<sup>29</sup> Fuente: [Ministerio de Asuntos Exteriores de Italia](#) y [Ley 125/2014 de Italia sobre Cooperación Internacional](#)

<sup>30</sup> Fuente: FCDO y respuesta a la encuesta.

<sup>31</sup> La Ley de Cooperación al Desarrollo y Acción Humanitaria de Luxemburgo establece que la CPD es una responsabilidad compartida entre el Estado, las ONG y el sector privado. LuxDev colabora con diversas entidades, incluyendo empresas privadas, para implementar proyectos de desarrollo sostenible. A través de estas colaboraciones, profesionales del sector privado pueden participar en iniciativas de cooperación internacional, aportando su experiencia y conocimientos técnicos.

respecto al marco anterior, que se enfocaba exclusivamente en quienes desempeñaban su labor en países en desarrollo.

Si nos atenemos a la definición de persona cooperante según la Ley de Cooperantes para el Desarrollo alemana (EhFG), las define como personas que trabajan en proyectos de desarrollo en países en vías de desarrollo fuera de Alemania. Hay que tener en cuenta que en el país germano existen muchas categorías de cooperantes y que no todas están regidas por dicha ley. En Italia, la definición de persona cooperante, bajo la Ley n.º 125/2014, se refiere específicamente a aquellos que realizan trabajo de cooperación internacional en el extranjero, pero ateniéndonos a respuestas completadas por la AICS, pareciera que también han terminado incluyéndose las personas que trabajan en sede para el sistema de CPD. En este mismo sentido, Francia y Reino Unido, según las respuestas del cuestionario, considerarían como personas cooperantes las no expatriadas que trabajan en CPD. En cambio, si una persona trabaja para las agencias en origen, pero su labor se limita a funciones administrativas o de gestión, no sería considerada cooperante. En Luxemburgo, las personas cooperantes están definidas principalmente en relación a misiones en países en desarrollo. Algo parecido a lo que pasa en Suecia, donde la definición de persona cooperante se aplica principalmente a aquellos que realizan su trabajo en el extranjero.

Como ocurre en la definición española, las personas cooperantes bajo la normativa de Francia, Italia, Reino Unido, y Alemania **pueden ser extranjeras**, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales y normativos del país y de la entidad promotora que las contrate. En la mayoría de los casos, si van a trabajar en el país contratante, deben cumplir con las normativas de inmigración locales, lo que generalmente implica la necesidad de un permiso de trabajo o visado. Sin embargo, si la persona cooperante trabaja en un tercer país (por ejemplo, un proyecto de desarrollo en África o Asia), la normativa puede variar según el destino. Por otro lado, las personas extranjeras contratadas como cooperantes deben recibir un trato igualitario en términos de derechos laborales, seguridad social y condiciones de trabajo, en consonancia con las leyes nacionales y los convenios internacionales de cooperación, sin importar el país donde desarrollen su labor. Si bien España hace la distinción entre personal cooperante y personal contratado localmente, tanto Francia, Italia y Reino Unido – atendiendo a las respuestas del cuestionario– incluirían a personas contratadas localmente en el país de la intervención en la definición de cooperante según normativa del país.



**Tabla 2. Personas cooperantes extranjeras y requisitos legales**

	Personal cooperante extranjero
<b>España</b>	En el Art.2.1 del Estatuto de 2024 se establece que esta condición no está limitada a la nacionalidad española. Basta con que se acredite una vinculación laboral o relación estatutaria regulada por el derecho administrativo con una entidad promotora y no se trate de personal contratado localmente.
<b>Italia</b>	El Artículo 28 de la ley 125/2014 italiana <sup>32</sup> señala que, en el marco de las actividades de CPD, las OSC y otras entidades (...) podrán emplear en el extranjero a personal adulto italiano, europeo o de otro Estado extranjero que posea cualificaciones adecuadas, conocimientos técnicos, experiencia profesional y cualidades personales necesarias, a través de la estipulación de contratos, cuyo contenido se regula en la negociación colectiva, respetando los principios generales en materia de trabajo, incluido el por cuenta propia, establecidos por la legislación italiana. La ley también convoca una mesa especial de negociación en el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales para la definición del convenio colectivo nacional para el personal empleado en el extranjero en actividades de CPD desarrollo. Pueden estar sujetos al sistema de seguridad social italiano si la misión se realiza dentro del país.
<b>Francia</b>	Según la normativa laboral y de inmigración vigente en Francia, que permite la contratación de extranjeros bajo ciertas condiciones, las personas de otras nacionalidades podrían ser contratadas por entidades francesas promotoras siempre que se cumplan con los requisitos legales de empleo, incluyendo permisos de trabajo y residencia cuando sea necesario. AFD y MEAE supervisan estos procesos. <sup>33</sup>
<b>Suecia</b>	Permite a cooperantes internacionales participar en proyectos financiados o gestionados por organizaciones suecas dentro o fuera de Suecia. Las regulaciones de inmigración y los permisos de trabajo dependerán de su origen si va a trabajar en Suecia. Para misiones en el extranjero, se les aplicarán las normativas del país de destino, pero deben estar cubiertos por las leyes suecas si son empleados por una entidad sueca. <sup>34</sup>
<b>Luxemburgo</b>	Las entidades promotoras de CPD no restringen la contratación de personas extranjeras siempre que se cumpla con el Código Laboral de Luxemburgo que regula las condiciones de trabajo para todas las personas empleadas, independientemente de su nacionalidad. Sin embargo, estas deben cumplir con las normativas de inmigración y los requisitos de visados y permisos de trabajo. <sup>35</sup> Si trabajan en Luxemburgo estarán sujetos al sistema de seguridad social del país, o en su defecto, al sistema del país donde se desarrolle la misión.
<b>Alemania</b>	Pueden trabajar en proyectos gestionados por entidades promotoras en Alemania o en otros países. Para trabajar en Alemania, es necesario cumplir con las normas de inmigración y obtener el permiso de trabajo o residencia cuando sea necesario. Las entidades promotoras suelen ofrecer contratos a personas extranjeras para proyectos de cooperación fuera del país.
<b>Reino Unido</b>	Pueden ser cooperantes extranjeras/os contratados por las entidades promotoras. Si trabajan en el Reino Unido necesitan cumplir con los requisitos de visados o permisos de trabajo establecidos por el sistema de inmigración. También pueden ser contratadas por entidades británicas para trabajar en el extranjero bajo las mismas condiciones que los cooperantes nacionales, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales.

Tal como aparece en el Estatuto español de 2024, también las cooperaciones analizadas cuentan con un **régimen de incompatibilidades con la condición de cooperantes**. En sus normativas

<sup>32</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2014;125>

<sup>33</sup> En las **Normas de Adquisiciones para Contratos Financiados por la AFD** especifican los principios y reglas requeridos por la AFD en el marco de adquisiciones que financia en países extranjeros. Estas normas ayudan a asegurar el uso adecuado de los fondos otorgados, de conformidad con las buenas prácticas internacionales. Aunque estas normas se aplican principalmente a contratos en el extranjero, reflejan el compromiso de la AFD con la transparencia y la igualdad en sus procesos de contratación.

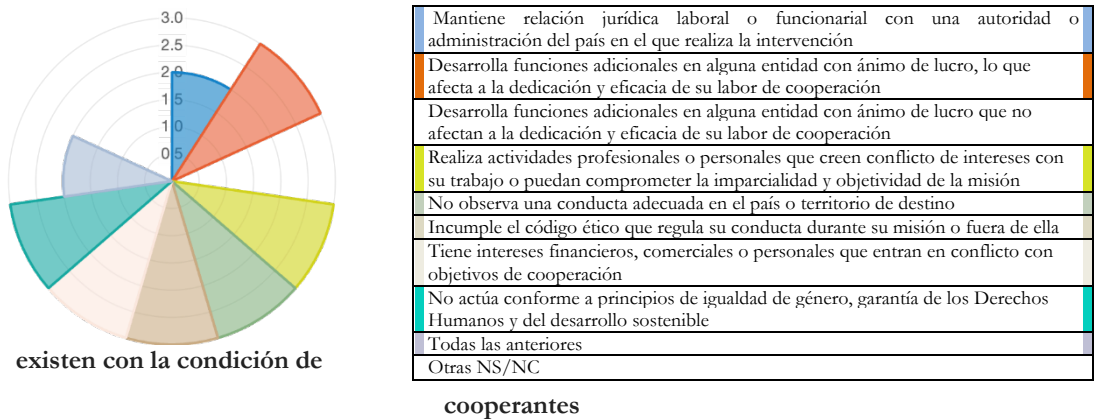
<sup>34</sup> El marco legal garantiza la igualdad de trato y condiciones laborales justas para las y los trabajadores. Una ley central es la de Protección del Empleo (*Lagen om anställningsskydd*) que regula los contratos laborales y establece derechos fundamentales para personas empleadas.

<sup>35</sup> Para conocer más sobre código de trabajo y condiciones laborales para personas extranjeras que vayan a trabajar a Luxemburgo existe una página en varios idiomas: <https://www.justarrived.lu/es>

vinculadas con personal cooperantes y funcionariado se establece que las personas empleadas del sector público deben solicitar una excedencia o suspensión temporal de su cargo público si quieren participar en misión o dedicarse a la cooperación internacional. Por ejemplo, el artículo 28 de la ley italiana (125/204) dice que, “(...) las y los empleados de las administraciones públicas tienen derecho a ser colocadas/os en excedencia sin salario por un período máximo de cuatro años, renovables, y no inferior a la duración del contrato mencionado en el párrafo 1 de este artículo. El período de excedencia mantiene la categoría profesional del empleado”.<sup>36</sup>

Los contratos de trabajo para cooperantes suelen incluir cláusulas específicas de confidencialidad e incompatibilidad, que les prohíben participar en actividades que puedan suponer un conflicto de interés con su función dentro del proyecto. Tanto la AFD como Expertise France cuentan con normativas<sup>37</sup> internas que establecen restricciones adicionales para el personal contratado, incluyendo limitaciones sobre actividades remuneradas paralelas y vínculos con empresas o proyectos financiados por estas entidades. Por ejemplo, una cooperante contratada por Expertise France para un proyecto en África no puede simultáneamente asesorar de forma independiente a empresas locales que participen en licitaciones financiadas por la misma agencia debido a un posible conflicto de intereses. Los códigos civiles de diferentes países contienen disposiciones generales sobre contratos y obligaciones establecidas en lo referente a la lealtad contractual y la prohibición de actividades que puedan perjudicar al empleador.

**Gráfico 3. Incompatibilidades que**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

<sup>36</sup> Ver: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2014-08-28&atto.codiceRedazionale=14G00130&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=0&qId=1ee93adb-785c-4195-b092-77eb7fc654bf&tabID=0.36692519653877675&title=lbl.dettaglioAtto>

<sup>37</sup> El Código de Buen gobierno establece las directrices para la gestión ética y responsable de la AFD. También existe un Código de conducta anticorrupción del Grupo AFD. Ver en: [https://www.afd.fr/fr/ressources-accueil?P%5B0%5D=resource\\_type%3A1798](https://www.afd.fr/fr/ressources-accueil?P%5B0%5D=resource_type%3A1798)

Según el art. 3.4. del Estatuto 2024, las incompatibilidades para personas cooperantes en España son la de mantener una relación jurídica laboral o funcionarial con una autoridad o administración del país en el que realiza la intervención, desarrollo de funciones en alguna entidad con ánimo de lucro o cuando no se observe una conducta adecuada en el país o territorio de destino. La entidad supervisora es la AECID (con DGPODES o Ministerio de Hacienda y Función Pública).

**Tabla 3. Incompatibilidades con la condición de cooperante en distintos países europeos<sup>38</sup>**

	Francia	Italia	Alemania	Luxeb.	R.Unido	Suecia
*Mantener relación jurídica laboral o funcionarial con una autoridad o administración del país en el que realiza la intervención	X	X		X		X
*Desarrollar funciones adicionales en alguna entidad con ánimo de lucro que afecten a la dedicación y eficacia de su labor de cooperación	X	X	X	X	X	X
*Desarrollar funciones adicionales en alguna entidad con ánimo de lucro que no afecten a la dedicación y eficacia de su labor de cooperación				X		X
*Realizar actividades profesionales o personales que crean conflicto de intereses con su trabajo o puedan comprometer la imparcialidad y objetividad de la misión	X	X	X	X	X	X
*No observar una conducta adecuada en el país o territorio de destino	X	X		X	X	X
*Incumplir el código ético que regula su conducta durante su misión o fuera de ella	X	X	X	X	X	X
*Tener intereses financieros, comerciales o personales que entran en conflicto con objetivos de cooperación	X	X	X	X	X	X
*No actuar conforme a principios de igualdad de género, garantía de los Derechos Humanos y del desarrollo sostenible	X	X		X	X	X

En el caso alemán, se requiere una autorización previa para realizar otra actividad profesional siempre que se demuestre que esta actividad no afectará la misión.<sup>39</sup> GIZ y otras entidades promotoras establecen un código de conducta que incluye la promoción de la transparencia, el respeto a los Derechos Humanos y la igualdad de género.

<sup>38</sup> Fuentes señaladas más respuestas obtenidas en cuestionarios con distintas agencias y ministerios.

<sup>39</sup> Si tiene un contrato de cooperante para el desarrollo (EH, ver apartado 3.3.1) no está permitido tener otro contrato para desarrollar un empleo o actividad adicional. Las actividades no remuneradas tienen que ser aprobadas. Fuente: [https://www.giz.de/en/downloads\\_els/giz2024-en-info-HR-benefits-for-DW.pdf](https://www.giz.de/en/downloads_els/giz2024-en-info-HR-benefits-for-DW.pdf)

**Tabla 4. Normativa o reglamentos que aluden a incompatibilidades con la condición de persona cooperante<sup>40</sup>**

PAÍS	NORMATIVA Y SUPERVISIÓN
<b>Francia</b>	Código de Buen Gobierno AFD, Código de Conducta Expertise France, Código de conducta anticorrupción y Carta Ética del Grupo AFD. Supervisa: AFD y el Ministerio de Europa y Asuntos Exteriores
<b>Italia</b>	Código de Conducta para Empleadas/os Públicos (Decreto Legislativo n.º 165 de 2001); Código Civil. Supervisa: AICS establece reglas sobre conflictos de intereses o dedicación exclusiva.
<b>Alemania</b>	Código de Conducta para Empleados/as Públicos (disposiciones sobre incompatibilidades y conflictos de interés); GIZ (reglamentos internos, código ético, política anticorrupción; etc.) <sup>41</sup> . Ley 1969 Supervisan: GIZ y BMZ
<b>Reino Unido</b>	FCDO (reglamentos internos); acuerdos colectivos. Supervisan: FCDO, ONG y otras entidades. Auditorías y mecanismos de control para asegurar que respeten las normas y ética.
<b>Suecia</b>	Código de Conducta para Empleados/as Públicos (conflictos de interés y confidencialidad); entidades como Sida cuentan con códigos de conducta y políticas internas; y acuerdos colectivos Supervisa: Sida
<b>Luxemburgo</b>	LuxDev y otras entidades: códigos de conducta <sup>42</sup> y políticas internas (incompatibilidades y obligaciones); acuerdos colectivos. Supervisa: LuxDev y MFEA

A la cuestión de si existe o no carrera profesional dentro de la administración pública Italia, Suecia, Reino Unido y Luxemburgo han contestado positivamente en el cuestionario, señalando diferentes vías de acceso: a través de oposición, de concurso oposición donde se reconoce la experiencia profesional de personas o se incluyen también conocimientos, experiencias y otros méritos o competencias como podría ser el de la inteligencia emocional. Francia ha contestado “no sabe/no contesta”. No se ha podido encontrar otra información que lo respalde y quizás la pregunta ha sido entendida en referencia a las personas profesionales que trabajan en el sector dentro de la administración.

## **1.2. Breve descripción de la naturaleza institucional de los sistemas de cooperación para el desarrollo europeos**

Entre los países elegidos se encuentran sistemas administrativos y arquitectura de Estado diferentes. España puede ser comparada a Italia o Alemania en lo que respecta a la descentralización, aunque el modelo autonómico español es más complejo y avanzado que el italiano en términos de competencias y autogobiernos. Por su parte, el Estado federal en Alemania, a través de sus Länder, alcanza mayores niveles de poder legislativo y financiero. Francia, por otro lado, tiene una estructura de Estado centralizado y sus regiones tienen un papel administrativo menos

<sup>40</sup> Fuentes señaladas más respuestas obtenidas en cuestionarios con distintas agencias y ministerios.

<sup>41</sup> Aunque algunos son de uso interno, existe una política sobre conflictos de intereses que proporciona directrices claras para la gestión y prevención de conflictos de intereses dentro de la GIZ, incluyendo obligaciones de notificaciones y medidas de mitigación de riesgos. Los reglamentos internos más detallados son conocidos como Procesos y Reglas (P+R) y guían las operaciones diarias de la GIZ. Ver: <https://www.giz.de/en/aboutgiz/86915.html>

<sup>42</sup> Ver en: <https://luxdev.lu/en/agency#integrity>

independiente. Suecia es un Estado unitario, pero cuenta con un sistema de descentralización administrativa donde los municipios y condados (nivel local, no regional) tienen competencias amplias, especialmente en áreas de bienestar social, educación y sanidad. También Luxemburgo es un Estado unitario con el poder concentrado en el gobierno nacional y dividido administrativamente en comunas. Reino Unido tienen un modelo de descentralización asimétrica, donde cada nación constituyente tiene diferentes grados de autonomía. Escocia e Irlanda del Norte tienen sus propios parlamentos y amplias competencias mientras que Gales cuenta con poderes más limitados.

La estructura administrativa de cada país, pero también el enfoque que se dé a la política exterior, influirá en la naturaleza institucional de sus sistemas de CPD, una cuestión a tener en cuenta antes de pasar a analizar las políticas de cuidados de sus personas cooperantes.

## ESPAÑA

En el seno del Ministerio de Relaciones Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAEC), la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional (SECI) establece la orientación estratégica de la política de desarrollo, siendo la Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible (DGPOLDES) la que dirige la política de desarrollo del ministerio y de la AECID. Dicha agencia es responsable de la implementación de la mayor parte de la cooperación española, incluyendo los programas bilaterales y la financiación para las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y organizaciones multilaterales. Por su parte, el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa es responsable de las operaciones de alivio de la deuda y tiene autoridad directa sobre la contribución de España a los bancos regionales de desarrollo y las instituciones financieras. Se encarga de la cooperación financiera desembolsada en forma de préstamos y de inversiones en acciones. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migración gestiona los gastos de los refugiados. Otros ministerios también participan a través de la cooperación técnica o las contribuciones a organizaciones multilaterales.

El Consejo de Cooperación al Desarrollo es el principal órgano consultivo en España para temas de cooperación internacional.<sup>43</sup> Está compuesto por representantes del gobierno, ONGD, sindicatos, el sector empresarial, las comunidades autónomas y expertos. Su función es asesorar al MAEC sobre la orientación de la política de CPD, y emitir informes y recomendaciones sobre el Plan Director de la Cooperación Española y otros temas clave. La Comisión Interministerial de Cooperación Internacional para el Desarrollo (CICID) es un órgano de coordinación de alto nivel que reúne a distintos ministerios para alinear las políticas de cooperación con las prioridades generales de España en el ámbito del desarrollo y la ayuda humanitaria. Tiene como objetivo promover la coherencia en las políticas que impactan el desarrollo, pero su función es

---

<sup>43</sup> La nueva composición incluirá a la APC.

principalmente de coordinación y no de asesoramiento específico al presidente como en Francia. La Conferencia Sectorial de Cooperación Internacional para el Desarrollo facilita la coordinación entre el gobierno central y las comunidades autónomas en temas de cooperación internacional, aunque a veces esta coordinación podría considerarse muy limitada. Aunque su papel es más de alineación y planificación conjunta que de asesoramiento directo, esta conferencia permite la integración de los distintos niveles de gobierno en la política de cooperación española.

Como también sucede con las cooperaciones vecinas, esta arquitectura se complementa con la acción de otras instituciones claves en la implementación de la agenda española para la transferencia de conocimientos y la financiación del desarrollo: la Fundación Internacional e Iberoamericana para la Administración y las Políticas Públicas (FIIAPP), la Fundación Carolina y la Corporación Española de Financiación del Desarrollo.

En lo que respecta al gasto de AOD (USD 3.800 millones, datos preliminares de 2023. Ver tabla), entre los países seleccionados para este estudio, España ocuparía el de menor aportación después de Luxemburgo (cuyo porcentaje del RNB es el mayor de todos). El total de la AOD disminuyó en 2023, representando un 0,24% del RNB, lo que supone el más bajo porcentaje al compararlo con los otros seis países. El objetivo aprobado en la ley de 2023 (Ley de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global) es el de llegar al 0,7% del ingreso nacional bruto (RNB) en 2030.

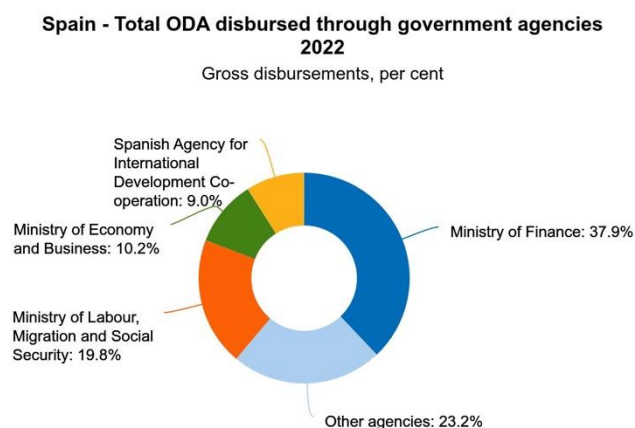
960 personas componen el personal funcional que trabaja en la administración española en el ámbito de la CPD. De estas, 418 trabajan en la sede central, distribuida entre la SECI (27), AECID (336), Fundación Carolina (25) y FIIAPP (30). Las Oficinas de Cooperación españolas en los países asociados emplean a 543 personas (472 de la AECID y 71 de la FIIAPP).

Una de las características del modelo de cooperación español es su descentralización<sup>44</sup>, ya que las comunidades autónomas y entidades locales también realizan importantes actividades de CPD, operando con sus propios presupuestos bajo la coordinación estratégica del MAEC y contando – algunas de ellas – con agencias de cooperación propia.

---

<sup>44</sup> Bélgica se asemeja significativamente a España en cuanto a la descentralización de su CPD, debido a su estructura federal y la participación activa de gobiernos regionales en la cooperación internacional. El sistema federal permite que regiones y comunidades lingüísticas (como Flandes, Valonia y la Comunidad Francesa) participen activamente en la CPD con autonomía para establecer sus prioridades y financiar proyectos propios. Estas regiones cuentan con instituciones y políticas específicas de cooperación, lo que refleja un sistema descentralizado similar al español.

Gráfico 4. AOD española total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022



Fuente: Perfiles del CAD 2023.

Tabla 5. Datos básicos de las distintas agencias y sistemas de cooperación analizadas<sup>45</sup>

Agencia	Proyectos/países	AOD total	Nacimiento, sede Agencia	Trabajadoras/es sistema coop público <sup>46</sup>
<b>AFD</b> <i>Agence Française de Développement</i>	3600 proyectos Ultramar y 160 países	AOD 2023: USD <b>15400 mill.</b> 0.5% RNB <sup>47</sup>	1941 París	3860 (1695 en sede 2165 extranjero)
<b>GIZ</b> <i>Deutsche Gesellschaft für Zusammenarbeit internationale</i>	3000 proyectos 120 países	AOD 2023: USD <b>36700 mill.</b> 0.79% RNB	2011 (fusión) Bonn and Eschborn	28030 total <sup>48</sup> (sede/extranj) 17800 (locales)
<b>FCDO</b> <i>Foreign, Commonwealth &amp; Development Office</i>	1000 proyectos 100 países	AOD 2023: USD <b>19100 mill.</b> 0.58% RNB	2020 (fusión) Londres	17500 total, 50% en el extranjero
<b>LUX DEV</b> <i>Agence bilatérale Luxembourgeoise de Coopération au Développement</i>	200 proyectos 14 países	AOD 2023: USD <b>580,1 mill.</b> 0,99% RNB	1978 Ciudad de Luxemburgo	Sede/extranjero <sup>49</sup>
<b>AICS</b> <i>Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo</i>	300 20 países	AOD 2023: USD <b>6000 mill.</b> 0.27% RNB	2016 Roma	382 sede 98 extranjero
<b>Sida</b> <i>Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete</i>	2000 proyectos 35 países	AOD 2023: SEK <b>5600 mill.</b> <sup>50</sup> 0.91% RNB	1965 Estocolmo	700 sede 400 extranjero
<b>AECID</b> <i>Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo</i>	800 proyectos 40 países	ODA 2023: USD <b>3800 mill.</b> 0,24% RNB	1988 Madrid	418 sede 543 extranjero <sup>51</sup>

<sup>45</sup> Tabla realizada a partir de los [Perfiles de Cooperación para el Desarrollo del CAD](#) (datos preliminares para 2023) y algunos datos encontrados en páginas webs de las agencias (descarga octubre 2024).

<sup>46</sup> Nos referimos al conjunto de las instituciones, no solo a las agencias.

<sup>47</sup> *Gross National Income* equivale a la Renta Nacional Bruta.

<sup>48</sup> Se han sumado los datos de todas las instituciones implicadas a partir de datos del CAD. Las cifras de la web de la GIZ, de 31 de diciembre de 2023, se refieren a 25.634 personas en total, 70% de las cuales son personal nacional.

<sup>49</sup> No tenemos datos en los perfiles del CAD.

<sup>50</sup> Lo que aproximadamente equivale a USD 5.239 millones.

<sup>51</sup> Según la memoria de AECID de 2022, solo la AECID contaba con 794 efectivos a 31 de diciembre de 2022.



El marco institucional está constituido por el Consejo de Desarrollo Presidencial<sup>53</sup>, presidido por el Presidente de la República y al que asisten el Ministro de Europa y Asuntos Exteriores (MEAE) y el Ministro de Economía, Hacienda y Soberanía Industrial y Digital (MEFSIN), y donde se adoptan decisiones estratégicas relativas a la política de desarrollo. Creado en 2018, es un órgano consultivo establecido por el presidente francés para guiar y evaluar la política de cooperación internacional y desarrollo del país. Este consejo tiene como objetivo central asesorar al presidente y al gobierno en la estrategia y ejecución, asegurando que los programas franceses de cooperación y ayuda humanitaria sean eficaces y estén alineados con las prioridades globales y nacionales. En un segundo nivel, el Comité Interministerial para la Cooperación Internacional y el Desarrollo<sup>54</sup>, presidido por el Primer Ministro y al que asiste el Secretario de Política de Desarrollo en el seno del MEAE, establece el marco general de la CPD y la articulación entre los diferentes actores y métodos de intervención. El MEAE y el MEFSIN tienen competencias para aplicar la política, siendo el Grupo AFD, bajo la autoridad conjunta de esos dos ministerios, quien la ejecuta. El grupo incluye a la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), que financia al sector público y a las ONGD, así como la investigación y la educación en materia de desarrollo sostenible; su filial Proparco, dedicada a la financiación del sector privado; y *Expertise France*, organismo que ofrece cooperación técnica a los países socios.

La AFD, bajo el control del MEAE, es el pilar en el que descansa la ejecución de la CPD. También hay una institución dependiente del MEAE que gestiona la acción humanitaria y la gestión de emergencias: el *Centre de Crise et de Soutien* (CDCS). El MEAE cuenta con más de 1.500 empleados dedicados a la CPD, el 83% de los cuales trabajan en el extranjero. La MEFSIN tiene más de 60 empleados en su Dirección General del Tesoro que trabajan directamente en la CPD (incluidos los bancos de desarrollo). La AFD cuenta con más de 2.300 empleados, el 60% de los cuales trabaja en la sede central y el 40% en los países asociados.<sup>55</sup>

<sup>52</sup> Las prioridades de políticas fueron definidas en la [Loi de Programmation n°2021-1031 relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales](#).

<sup>53</sup> Incluye una amplia representación de la sociedad civil y la diáspora. No existe equivalente en España, Luxemburgo, Reino Unido, Italia, Alemania o Suecia. Lo más habitual, como en el caso español, es que los consejos y comisiones consulten y se coordinen principalmente con los ministerios de Asuntos Exteriores.

<sup>54</sup> Se creó en 1998. Ver en: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international/l-aide-au-developpement/le-comite-interministeriel-de-la-cooperation-internationale-et-du-developpement-cicid>

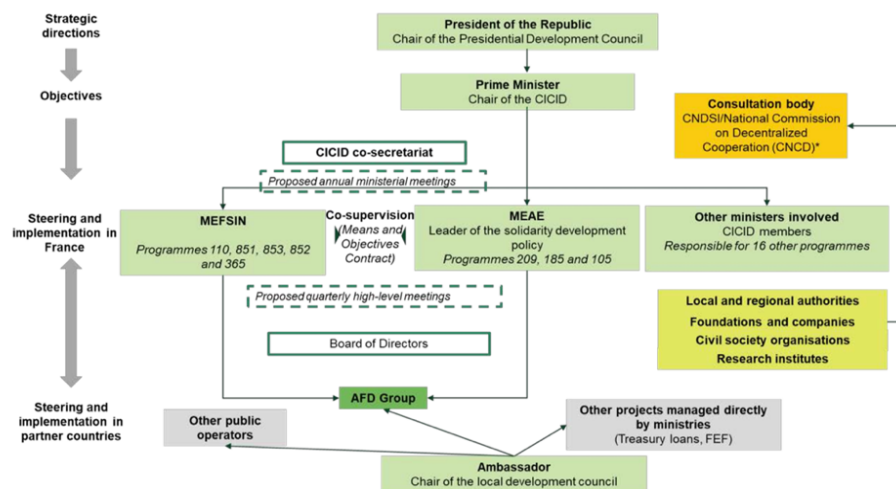
<sup>55</sup> Fuente: CAD 2024. Development Cooperation Profiles. <https://www.oecd.org/en/about/committees/development-assistance-committee.html>



Figura 2. Arquitectura institucional de coordinación y órganos de dirección involucrados en AOD

Figure 3. The institutional architecture gives pride of place to political impetus

Co-ordination and steering bodies for the ODA mission

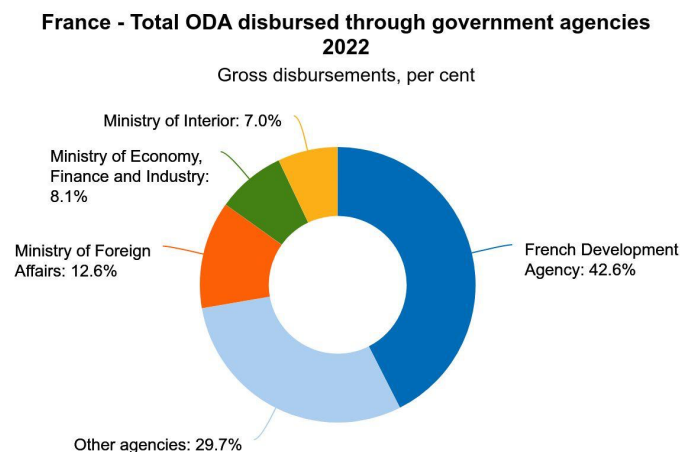


Note: \*CNDC = National Commission for Decentralized Cooperation; FEF = Équipe France Fund.

Fuente: OECD *Development Co-operation Peer Reviews*. France (2024).

En lo que respecta a cooperación descentralizada, en Francia participan activamente las entidades locales. En 2023 su AOD decreció pasando del 0.56% del PNBal 0.5%, contradiciendo el objetivo marcado en la ley para ese año de un 0'61%.<sup>56</sup>

Gráfico 5. AOD francesa total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022



Fuente: Perfiles del CAD 2023.

Al compararlo con el modelo español, el sistema francés es menos descentralizado en términos de participación regional y local. Las regiones francesas tienen una menor autonomía en comparación con las comunidades autónomas de España y no cuentan con agencias de cooperación regionales. En Francia, las autoridades locales (municipios y regiones) pueden participar en cooperación

<sup>56</sup> Ver: [Law on Inclusive Development and Combating Global Inequalities \(Programming Act No. 2021-1031\)](#)

descentralizada, principalmente intercambios y proyectos de hermanamiento y desarrollo urbano. Aunque existen iniciativas de cooperación internacional en algunas ciudades y regiones, el papel es secundario y orientado a complementar los proyectos estatales. En Francia, la política de cooperación se define principalmente a nivel central y se implementa a través de la AFD. La mayoría de los recursos destinados a la cooperación internacional provienen del gobierno central, ya que la participación financiera de las regiones es mínima.

Un mecanismo importante para la consulta de las partes interesadas es el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Solidaridad Internacional, presidido por el MEAE. El consejo es consultado sobre las orientaciones de la política de desarrollo de Francia y representa a diversos actores: ONG, agentes económicos, institutos de investigación y universidades, empresarios, gobiernos locales, parlamentarios, sindicatos y expertos no franceses. Las OSC participan activamente en la cooperación para el desarrollo, la asistencia humanitaria y la educación para la ciudadanía mundial, coordinando sus actividades bajo el paraguas de *Coordination Sud*.

## ITALIA

La Dirección General de Cooperación para el Desarrollo (DGCS) del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional (MAECI) define las estrategias y políticas generales, y es responsable de la supervisión de la cooperación para el desarrollo, la toma de decisiones, la coordinación y representación política internacional en el contexto más amplio del apoyo de Italia al desarrollo sostenible. El Ministerio de Economía y Finanzas se coordina con el MAECI en las relaciones con los bancos multilaterales de desarrollo y los fondos y las operaciones de alivio de la deuda. El Ministerio del Medio Ambiente y el Ministerio del Interior desempeñan funciones cada vez más importantes en la asignación de AOD a entidades multilaterales y para los gastos de las personas refugiadas, respectivamente.

La Agencia Italiana para la Cooperación al Desarrollo (AICS)<sup>57</sup>, dependiente del MAECI, tiene el mandato de realizar actividades técnicas y operacionales relacionadas con la ejecución del programa y opera en los países asociados a través de sus 19 oficinas nacionales. Adicionalmente, la *Cassa Depositi e Prestiti* (CDP) es responsable de la financiación de proyectos a través de créditos y donaciones.

El MAECI cuenta con 113 funcionarios que trabajan en la sede central en materia de CPD. El AICS tiene 277 funcionarios dedicados a la CPD, de los cuales el 34,66% se encuentran en oficinas del extranjero. El Ministerio de Economía y Hacienda tiene 26 personas dedicadas a CPD; ninguna

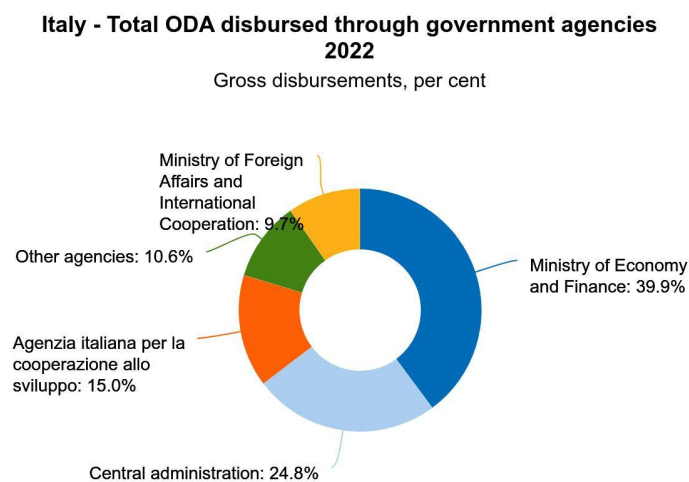
---

<sup>57</sup> El artículo o17 de la ley 125/2024 se refiere a sus competencias. También se rige por un Estatuto: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/30/15G00128/sg>

trabaja fuera de Italia. El CDP cuenta con 64 miembros del personal dedicados a CPD, tres de los cuales están en el extranjero.

El total de AOD de Italia (USD 6.000 millones, datos preliminares) disminuyó en 2023, representando un 0,27% de la RNB.

**Gráfico 6. AOD italiana total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022**



Fuente: Perfiles del CAD 2023.

El Comité Mixto para la Cooperación al Desarrollo (*Comitato Congiunto per la Cooperazione allo Sviluppo*), bajo la AICS, revisa y aprueba estrategias y programas de cooperación. Está integrado por representantes gubernamentales y asesora al MAECI. El Consejo Nacional de Cooperación al Desarrollo promueve la participación de ONGD, sector privado y otros actores en la cooperación, aunque sus recomendaciones se enfocan en la AICS y no tienen un carácter de asesoramiento directo al jefe de gobierno.

Las regiones italianas tienen una participación limitada y no poseen una estructura formal descentralizada comparable a la de las comunidades autónomas españolas. En Italia, los recursos para la cooperación internacional provienen mayoritariamente del gobierno central y el presupuesto se asigna principalmente a través de la AICS y el MAECI. Las regiones y municipios italianos pueden participar en cooperación descentralizada, pero suelen tener recursos limitados y dependen de convenios con entidades nacionales o de fondos de la Unión Europea. La participación de los municipios y regiones en la CPD se enfoca en proyectos específicos de cooperación descentralizada, a menudo mediante hermanamientos de ciudades y alianzas en áreas específicas. Sin embargo, no existe un marco regulador que permita una participación sostenida y estructurada de las entidades locales en la cooperación internacional.

## ALEMANIA

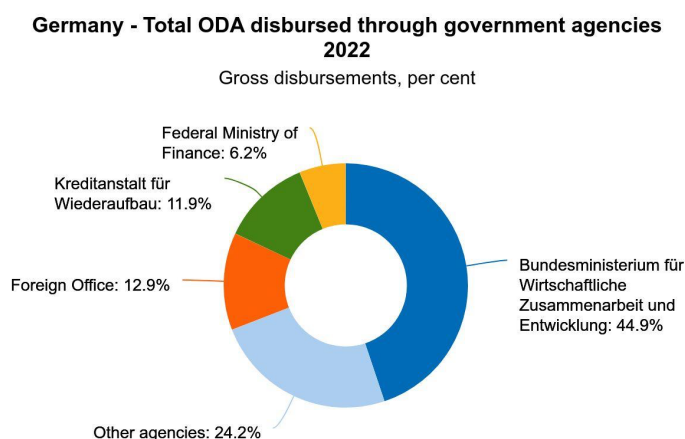
La cooperación alemana está liderada por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ), quien define la política de CPD, planifica estrategias y prioridades y gestiona relaciones bilaterales y multilaterales. Así mismo, supervisa y coordina a los diversos actores en la materia. Su trabajo se apoya en instituciones ejecutoras como la GIZ (Agencia Alemana de Cooperación Internacional), que se encarga de la cooperación técnica, y el KfW (Banco de Desarrollo Alemán), que gestiona la cooperación financiera, proporciona apoyo financiero y asistencia técnica para proyectos de desarrollo económico a gran escala. La DEG (*Deutsche Investitions-und Entwicklungsgesellschaft mbH*) es una institución financiera de desarrollo alemana que forma parte del grupo KfW que promueve la inversión privada en países en desarrollo y emergentes.

El BMZ coordina la política alemana de CPD y supervisa una gran parte de su AOD. Otros ministerios federales también gestionan AOD, entre ellos el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores, que supervisa la asistencia humanitaria, la prevención de crisis, la estabilización y la consolidación de la paz. En lo que se refiere a la cooperación descentralizada, los Estados federales y los municipios participan activamente, a veces a partir de sus propios programas de cooperación, realizando asociaciones con regiones o comunidades en países de menor desarrollo relativo. Un Comité de Cooperación Económica y Desarrollo se encarga de la supervisión parlamentaria y el Tribunal de Cuentas Federal evalúa regularmente aspectos de la cooperación para el desarrollo.

El BMZ cuenta con aproximadamente 1300 empleados dedicados a CPD, más 130 adscritos a organizaciones internacionales y al Ministerio Federal de Relaciones Exteriores. Además, varios funcionarios de este ministerio gestionan los fondos de AOD, la mayoría de ellos en la Dirección General de Prevención de Crisis, Estabilización, Consolidación de la Paz y Ayuda Humanitaria en las sedes centrales, embajadas y representaciones permanentes en todo el mundo. La GIZ tiene aproximadamente 7.600 personas empleadas internacionales que trabajan en el desarrollo y más 17.800 contratados localmente. KfW cuenta con aproximadamente 7.000 personas empleadas, entre las que se incluyen extranjeras.

El total de la AOD de Alemania (36700 millones de dólares, datos preliminares) disminuyó en 2023, representando un 0,79% del RNB.

Gráfico 7. AOD alemana a total desembolsada por agencias gubernamentales 2022



Fuente: Perfiles del CAD 2023.

El Consejo Asesor de Política de Desarrollo (*Entwicklungspolitischer Beirat*) asesora al BMZ en estrategias de desarrollo y cooperación, y cuenta con expertos de diversas áreas. Sus recomendaciones se dirigen al ministro de cooperación y desarrollo. También existe un Consejo Científico del BMZ que asesora en base a investigaciones y estudios, apoyando con el diseño de políticas basadas en evidencia. Su función es técnica y consultiva, sin un rol de asesoramiento presidencial.

Alemania es un Estado federal, lo que implica que sus 16 *Länder* tienen una gran autonomía en diversas políticas, incluida la cooperación internacional.<sup>58</sup> Los Estados pueden establecer sus propias prioridades de cooperación, gestionar proyectos y colaborar con países y regiones específicas. Cada Estado cuenta con programas y, en algunos casos, con estructuras propias de cooperación, lo que permite una participación activa y sostenida. Alemania tiene un sistema coordinado entre el nivel federal y los *Länder* a través de organismos como el Consejo Federal (*Bundesrat*), que permite a los Estados participar en las decisiones nacionales de cooperación. Además, el BMZ facilita la coordinación entre niveles y asegura que los proyectos de los *Länder* se alineen con las prioridades nacionales, aunque los Estados tienen gran libertad para fijar sus propias estrategias. Como en España, los *Länder* tienen recursos presupuestarios propios para destinar a la CPD, y el sistema federal permite que los Estados inviertan en cooperación directamente o a través de asociaciones con ONGD. Las ciudades y municipios también participan activamente en la

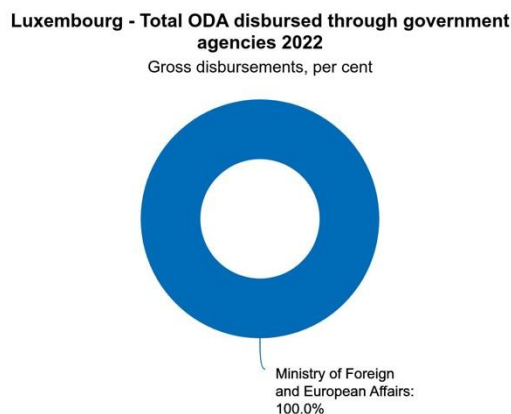
<sup>58</sup> El modelo español no alcanza el nivel de autonomía de los Estados alemanes, ya que las comunidades autónomas no poseen tanto poder legislativo y de negociación directa en cooperación como los *Länder*. En España, la Conferencia Sectorial de Cooperación Internacional funciona como un mecanismo de coordinación entre el gobierno central y las comunidades autónomas, aunque de forma menos institucionalizada que en Alemania. Si bien las comunidades autónomas pueden influir en la política nacional de cooperación, el nivel de integración no es tan estructurado como en el sistema federal alemán, donde la cooperación entre Estados y el gobierno central es fundamental y formalizada. Por otro lado, el sistema alemán tiene una mayor capacidad estructural para la inversión regional en cooperación. En lo que respecta a las entidades locales (municipios y diputaciones) su papel depende más de los recursos y prioridades de cada entidad local. Aunque pueden colaborar en proyectos de cooperación, su participación no está tan formalmente integrada en la política de cooperación como en Alemania.

cooperación descentralizada, a menudo con el respaldo del BMZ. Existen numerosas redes municipales de cooperación que permiten a las ciudades alemanas colaborar con ciudades de países en desarrollo en diferentes áreas. Estas iniciativas municipales están muy bien organizadas y cuentan con el respaldo tanto de los Länder como del gobierno central.

## LUXEMBURGO

El sistema de CPD de Luxemburgo está integrado por el Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos, Defensa, Cooperación al Desarrollo y Comercio Exterior (MFEA); el organismo de ejecución Lux-Development (LuxDev) y el Ministerio de Hacienda. La Dirección de Cooperación para el Desarrollo y Asuntos Humanitarios (*Direction de la coopération au développement et de l'action humanitaire*) del MFEA es la responsable de diseñar y aplicar la política de cooperación, mientras que la agencia de cooperación para el desarrollo, LuxDev, ejecuta alrededor de un tercio de su AOD bilateral y también los programas para los socios del CAD. El Ministerio de Finanzas es responsable de las iniciativas multilaterales con instituciones financieras internacionales. La AOD total de Luxemburgo (580,1 millones de dólares, datos preliminares) disminuyó en 2023, lo que representa el 0,99% su RNB, siendo en porcentaje uno de los países más generosos. Como se muestra en el gráfico 8, destaca por su calidad en la ayuda si nos atenemos a las evaluaciones de CONCORD sobre *AOD inflada*.

**Gráfico 8. AOD luxemburguesa total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022**

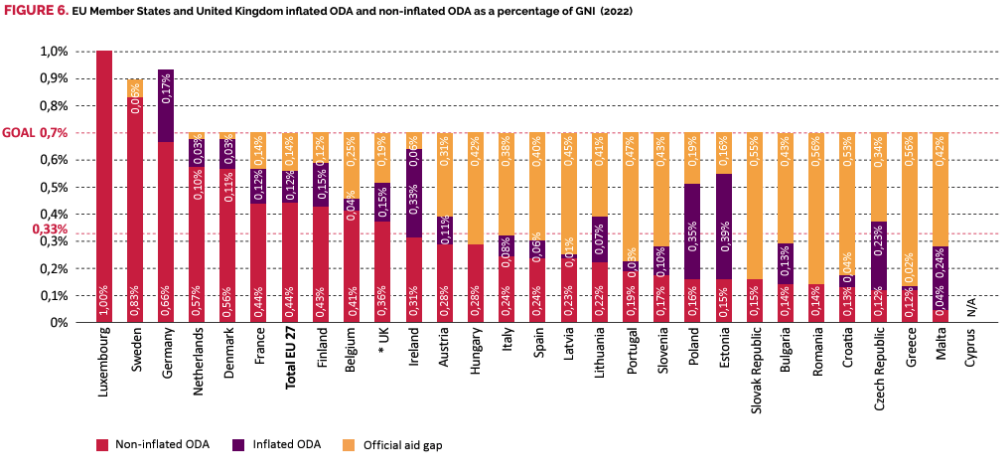


Fuente: Perfiles del CAD 2023.

El Consejo Superior para el Desarrollo Sostenible (*Conseil Supérieur pour un Développement Durable*), aunque no está enfocado exclusivamente en la CPD, asesora al gobierno en temas de sostenibilidad y cooperación, alineando la política de desarrollo con los ODS. Por otro lado, un mecanismo importante para el intercambio con las partes interesadas es el Comité Interministerial de Cooperación para el Desarrollo, que regularmente reúne a representantes de la sociedad civil, y una conferencia multisectorial regular, *Assises de la Coopération*. Las OSC que trabajan en el ámbito de la

CPD, la asistencia humanitaria y la educación para una ciudadanía mundial se coordinan bajo la égida del *Cercle de Coopération des ONGD*.

**Gráfico 9. AOD inflada y no inflada de los miembros de la EU y el Reino Unido como porcentaje de la RNB (2022). Fuente: AidWatch, CONCORD (2023).**



**REINO UNIDO<sup>59</sup>**

Hasta septiembre de 2020, la cooperación británica fue liderada por el *Department for International Development* (DFID) o Departamento para el Desarrollo Internacional, que fue absorbido por el *Foreign, Commonwealth & Development Office* (FCDO)<sup>60</sup>. Desde entonces, este departamento ministerial de alto nivel, liderado por un miembro del gabinete (Secretario de Estado de Asuntos Exteriores, Commonwealth y Desarrollo), ha gestionado la mayor parte de la AOD, aunque varios departamentos y fondos participan activamente en la CPD. El FCDO es responsable de la política exterior, las relaciones internacionales, la CPD y la diplomacia económica del Reino Unido

La *Integrated Review Refresh* o actualización del examen integrado de 2023<sup>61</sup>, que tuvo por objetivo revisar y actualizar la estrategia de seguridad, defensa, desarrollo y política exterior del país, fusionó la diplomacia y la CPD en un solo departamento. El Ministro de Desarrollo Internacional pasó a tener un puesto permanente en el Consejo de Seguridad Nacional, un nuevo segundo Secretario Permanente en el FCDO para supervisar las prioridades de desarrollo y una nueva estructura de gobierno del Tesoro del FCDO-HM para mejorar la supervisión de todos los gastos de AOD. El Comité de Desarrollo Internacional del Parlamento<sup>62</sup> sigue siendo responsable del control de la

<sup>59</sup> En noviembre de 2023, Reino Unido publicó su libro blanco sobre cooperación internacional *International development in a contested world* (Desarrollo internacional en un mundo en conflicto). Todavía queda por ver cómo afectará el cambio de gobierno de 2024 a esta política.

<sup>60</sup> Tiene categoría de Ministerio de gobierno o *Ministerial Department*.

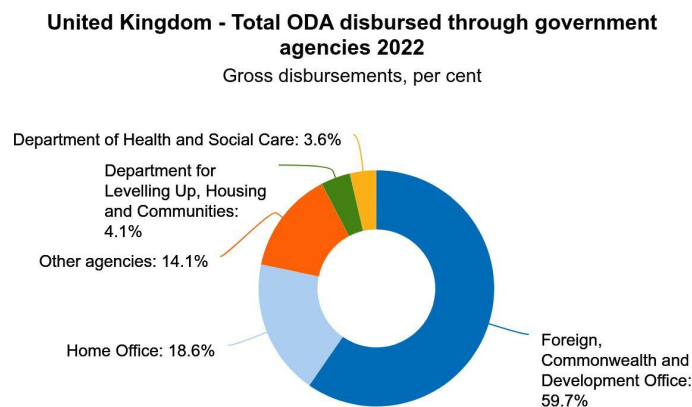
<sup>61</sup> Ver: *Global Britain in a Competitive Age* (2023) <https://www.gov.uk/government/publications/global-britain-in-a-competitive-age-the-integrated-review-of-security-defence-development-and-foreign-policy/global-britain-in-a-competitive-age-the-integrated-review-of-security-defence-development-and-foreign-policy> y *Responding to a more contested and volatile world*: <https://www.gov.uk/government/publications/integrated-review-refresh-2023-responding-to-a-more-contested-and-volatile-world>

<sup>62</sup> <https://committees.parliament.uk/committee/98/international-development-committee/role/>



ayuda del Reino Unido y los gastos de AOD, incluso por parte del FCDO, y de impulsar la labor de la Comisión Independiente para el Impacto de la Ayuda.<sup>63</sup>

**Gráfico 10. AOD británica total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022**



Fuente: Perfiles del CAD 2023.

La *Independent Commission for Aid Impact* (ICAI) es un organismo independiente que evalúa la eficacia de la ayuda internacional del Reino Unido y reporta directamente al Parlamento. Aunque no asesora al presidente o primer ministro, sus recomendaciones son influyentes en la política del FCDO. Otro órgano importante es el *All-Party Parliamentary Group on International Development*, que fomenta debates y recomendaciones en materia de cooperación en el parlamento, pero su rol es menos formal.

La FCDO emplea alrededor de 17500 personas en sus oficinas diplomáticas y de desarrollo en todo el mundo. Aproximadamente la mitad de los funcionarios están destinados en el Reino Unido. Las OSC que participan en la CPD, la asistencia humanitaria y la educación para la ciudadanía mundial se coordinan bajo el organismo de coordinación BOND.

En el Reino Unido, la CPD está altamente centralizada bajo el FCDO. La participación de los municipios y otras entidades locales en la cooperación internacional es limitada y, cuando existe, suele estar orientada hacia alianzas de hermanamiento de ciudades o proyectos de desarrollo urbano y sostenibilidad. No existe un marco específico que fomente una cooperación internacional descentralizada a nivel municipal.

## SUECIA<sup>64</sup>

<sup>63</sup> <https://icai.independent.gov.uk>

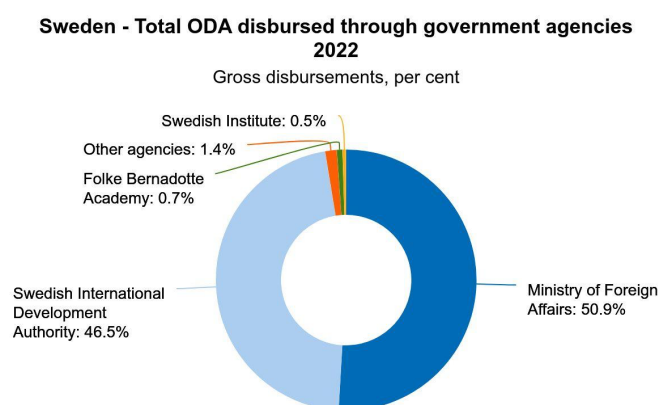
<sup>64</sup> Su más reciente estrategia, *Strategy for Sweden's global development cooperation activities in the areas of human rights and freedoms, democracy and the rule of law* 2024–2028. <https://www.government.se/international-development-cooperation-strategies/2024/03/strategy-for-swedens-global-development-cooperation-activities-in-the-areas-of-human-rights-and-freedoms-democracy-and-the-rule-of-law-20242028/>



El Ministerio de Asuntos Exteriores (MFA) supervisa la política sueca de CPD y su presupuesto, al mismo tiempo que es el responsable de la gestión de los organismos gubernamentales que la ejecutan. Dentro del MFA, el Departamento de Desarrollo Internacional es quien la coordina. La *Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbet* o *Swedish International Development Cooperation Agency* (Sida) es el organismo mayor de ejecución de la AOD, acompañada por otras cinco instituciones: el Swedfund, el Instituto Sueco, la Academia Folke Bernadotte, el Consejo Sueco de Investigación y el Organismo Sueco de Contingencias Civiles. La coordinación entre el MFA y el Sida es estrecha y se trabaja para mejorarla con los otros organismos de ejecución. La agencia proporciona al personal de los países en oficinas locales cierto grado de delegación y autonomía para la programación y autoridad financiera para diseñar y adaptar los programas al contexto local.<sup>65</sup> Esto facilita una gestión más ágil y adaptable.

El total de AOD de Suecia (56000 millones de coronas suecas, o su equivalente de aproximadamente USD 5.239 millones, datos preliminares) aumentó en 2023, lo que representó un 0,91% de la RNB.

**Gráfico 11. AOD sueca total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022**



Fuente: Perfiles del CAD 2023.

El Grupo de Expertos de Estudios para la ayuda (*Expertgruppen för biståndsanalys* - EBA) está compuesto por expertos académicos y profesionales que evalúan la eficacia de la ayuda sueca y asesora al Ministerio de Asuntos Exteriores y a la Sida. El Consejo de Cooperación para el Desarrollo es un órgano asesor de la agencia y participa en la revisión de políticas, incluyendo perspectivas de sostenibilidad y Derechos Humanos. Un mecanismo importante para la consulta de las partes interesadas es la Red Sueca Liderazgo en pro del Desarrollo Sostenible, integrada por 26 empresas e instituciones, que sirve de foro para el intercambio de conocimientos y la colaboración. También está el Foro de Organismos Públicos, organizado anualmente por la Sida para el

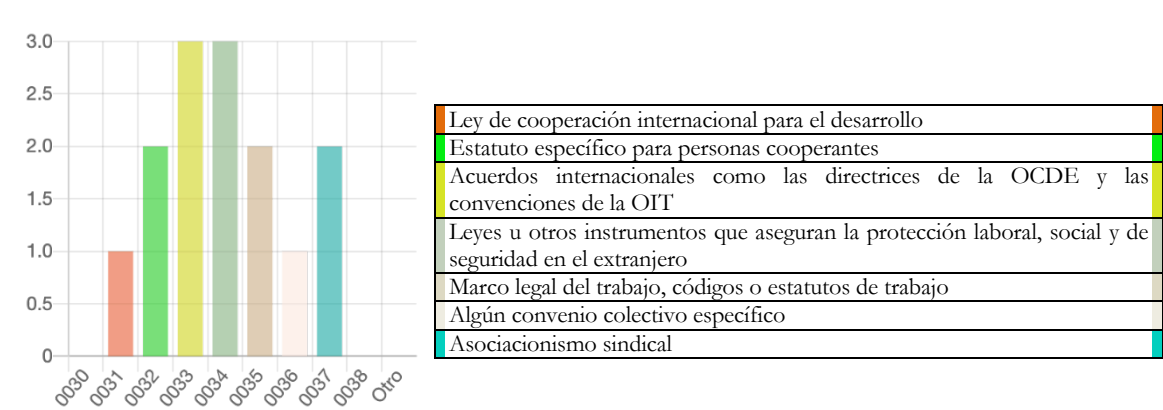
<sup>65</sup> Fuente: <https://www.government.se/government-policy/multilateral-cooperation/>

intercambio de conocimientos y la colaboración entre los organismos gubernamentales que trabajan en cooperación para el desarrollo. Las OSC activas en la CPD, la asistencia humanitaria y la educación para la ciudadanía mundial se coordinan bajo el organismo de coordinación ForumCiv (anteriormente Forum Syd).

### 1.3. Marco legal que ampara a las personas cooperantes en el contexto europeo. La excepcionalidad española: el estatuto para las personas cooperantes

En los últimos años, además de los avances realizados en España a raíz de la ley de 2023 y la aprobación del Real Decreto 708/2024 (Estatuto de las Personas Cooperantes), los diferentes sistemas de CPD analizados han aprobado o actualizado normativas, regulaciones o directrices específicas que protegen a las personas cooperantes. Unidas a las garantías que ya aportan los derechos laborales reconocidos en cada país, velan por las condiciones dignas de trabajo, una debida protección social y por la seguridad en zonas de riesgo.

**Gráfico 12. Herramientas marco a través de las cuales los países europeos aseguran la protección laboral, social y de seguridad social de las personas cooperantes**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

Por ejemplo, en 2022, Italia actualizó su Ley de Cooperación Internacional (Ley 49/1987), ampliando los derechos laborales de las personas cooperantes, lo que propició, entre otras cuestiones, el acceso a programas de formación continua. En 2019, se aprobaron cambios en la Ley de Cooperación para el Desarrollo alemana para fortalecer los derechos de las personas cooperantes, incluyendo mejores protecciones como el seguro de accidentes laborales, cobertura de salud y pensiones; y el acceso a programas de bienestar psicosocial en entornos de conflictos. El caso alemán es interesante porque la ley no considera a las personas cooperantes como cualquier otras empleadas. Además, las personas que trabajaban en su Programa del Servicio Civil para la Paz (*Ziviler Friedensdienst*, ZFD)<sup>66</sup> recibieron a partir del 2000, los seguros de salud, pensiones y

<sup>66</sup> Creado en 1999 para buscar involucrar a civiles en el fomento de la paz y la resolución de conflictos no violentos en regiones afectadas por guerra o violencia, incluye la reconstrucción social en áreas postconflicto, promoviendo la justicia y el desarrollo social. Financiado por el BMZ y gestionado por ONG alemanas en colaboración con organizaciones locales en los países de destino. Las personas civiles reciben formación para intervenir en conflictos mediante medios pacíficos.

accidentes laborales en consonancia con las normativas y se les reconoció apoyo financiero para gastos de alojamiento y transporte durante las misiones en zonas de conflicto. Todo ello se llevó a cabo en el marco de la Ley de Fomento de la Cooperación Civil para la Paz y las reformas de la Ley de Seguridad Social y la Ley de Cooperación para el Desarrollo.

Antes de pasar a analizar cada sistema, llama la atención el hecho de que algunas de las leyes principales de CPD –como sí ocurre en la española– no aludan directamente a las personas cooperantes. Aunque ninguno de esos países cuenta con un estatuto específico como el español para las personas cooperantes, quizás debido a que otras legislaciones y normativas existentes lo hacían innecesario, sí encontramos algunas semejanzas con la ley alemana aprobada en 1969 (con posteriores modificaciones) para regular la labor de personas cooperantes. En 2006,<sup>67</sup> la necesidad de un estatuto era imperiosa tras ser largamente demandado por la sociedad civil española ante las condiciones laborales de desventaja que existían respecto a las personas trabajadoras de otras cooperaciones del entorno europeo.

En los países analizados, las personas cooperantes están cubiertas por los sistemas de seguridad social y por los estatutos o de las personas trabajadoras o códigos del trabajo nacionales, así como por normas o regulaciones específicas que las protegen. El Estatuto español –fundamentado en las competencias del Estado sobre legislación laboral (sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas y los contratos se formalizan de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8.2. del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015)– supone un reconocimiento adicional del carácter estratégico de dicho trabajo para el logro de una cooperación de calidad y eficaz. Recoge todos los derechos y deberes de las personas cooperantes, además de los distintos beneficios que mejoran sus condiciones laborales, su protección legal y bienestar durante sus misiones.

❑ Fuente: Encuesta propia para este estudio

**Tabla 6. Novedades que incluye el Estatuto de las personas cooperantes (España, 20024)<sup>68</sup>**

Elemento clave	Descripción
<b>Reconocimiento profesional</b>	Profesión especializada con acceso a formación continua y programas de desarrollo profesional. La persona cooperante tiene una relación contractual formal y recibe una remuneración por su trabajo.
<b>Creación de la ocupación de las personas cooperantes en el SISPE</b>	Perfil profesional de cooperante que recoge en estatuto en Clasificación Ocupacional del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo (CO-SISPE).
<b>Organizaciones y entidades empleadoras</b>	Puede estar vinculada a ONG, agencias de cooperación, instituciones públicas o entidades del sector privado (incluidas consultoras) que en última instancia estén

<sup>67</sup> Además de que históricamente el sistema de cooperación español era más joven y contaba con menos recursos, las personas cooperantes habían estado limitadas por la actuación de otros cuerpos del Estado (diplomático y funcionariado no especializado) que siempre han contado con mayores privilegios. Por ello, en 2006, el reconocimiento del estatus del cooperante fue vital para dignificar la profesión. Incluso a nivel de la propia cooperación pública, había una gran heterogeneidad de condiciones en los países donde se operaba (entrevista a Enrique del Olmo, octubre 2024).

<sup>68</sup> Realización propia a partir del Estatuto de las personas cooperantes (España, 2024).

	desarrollando una labor de cooperación para el desarrollo.
<b>Ámbito geográfico</b>	Aunque mayormente trabajan fuera de España, también pueden operar desde España o terceros países, coordinando o apoyando proyectos internacionales.
<b>Ampliación y mejora de derechos</b>	Rembolso de gastos de viaje y expatriación; retribuciones complementarias por vivienda y escolarización obligatoria, seguro médico.
<b>Protección en zonas de riesgo</b>	Incluye medidas específicas para cooperantes que operan en zonas de conflicto, con formación en seguridad y protocolos de evacuación.
<b>Seguridad social y pensiones</b>	Se continúa cotizando en la seguridad social española y acumulando derechos de pensión durante las misiones en el extranjero.
<b>Igualdad de género</b>	Garantiza la igualdad de trato, con especial atención a la protección contra el acoso y la discriminación.
<b>Protección de la salud mental</b>	Introduce apoyo psicológico durante y después de las misiones, especialmente para quienes trabajan en contextos de alto estrés.
<b>Obligaciones de entidad promotora</b>	Régimen de excedencias y formación de profesionales. Apoyo al retorno y certificación de las labores realizadas.
<b>Seguro colectivo y régimen público de protección social</b>	Protección en el exterior extendiendo sus coberturas, además de ampliar su aplicación a familiares y a otras personas con una relación análoga.
<b>Indemnización por muerte o daños físicos o psíquicos</b>	Extiende a las personas cooperantes el régimen de indemnizaciones del Real Decreto-ley 8/2024 sobre indemnizaciones a participantes en operaciones de paz y seguridad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Estatuto (2024)

**Tabla 7. Comparación de los Estatutos de personas cooperantes en España**

Elemento clave	Estatuto 2006	Estatuto 2024
<b>Relación laboral remunerada</b>	Formal, pero menos detallada sobre derechos específicos y con énfasis en la distinción con voluntariado.	Más formalizada, mayores protecciones y derechos laborales, incluyendo remuneración justa
<b>Enfoque de desarrollo sostenible</b>	Proyectos de cooperación tradicional y ayuda humanitaria	ODS, desarrollo sostenible, igualdad de género y Derechos Humanos
<b>Organizaciones y entidades empleadoras</b>	Limitado a ONG, organismos públicos y cooperación bilateral	ONG, instituciones públicas y sector privado
<b>Ámbito geográfico</b>	Principalmente extranjero	También en España y terceros
<b>Protección en zonas de riesgo</b>	Cobertura básica en zonas de conflicto	Mayor protección, con protocolos detallados de seguridad y evacuación en zonas de conflicto y alto riesgo
<b>Seguridad social y pensiones</b>	Protección básica con cotización a seguridad social	Mayor claridad en acumulación de derechos de pensión y continuidad de la seguridad social durante misiones internacionales
<b>Igualdad de género</b>	Se mencionaba, pero sin medidas específicas	Medidas para garantizar la igualdad de género (protección contra el acoso y la discriminación)
<b>Protección de la salud mental</b>	No se contemplaba explícitamente	Apoyo psicológico y protección mental para las personas expuestas a situaciones de alto estrés o traumas
<b>Reconocimiento profesional</b>	Reconocimiento limitado como profesionales especializadas	Mayor reconocimiento, acceso a formación continua y programas de desarrollo profesional

Fuente: Elaboración propia a partir de los Estatutos de 2006 y 2024.

Además de los instrumentos que aseguran la protección laboral, social y de seguridad de las personas cooperantes en el extranjero, también es común que cuenten con normativa específicas

para proteger al personal voluntario. Es el caso de Francia, con el Estatuto de Voluntariado de Solidaridad Internacional (*Volontariat de Solidarité Internationale*, VSI).

Por otra parte, la totalidad de países – incluida España– están sometidos a acuerdos internacionales como las directrices de la OCDE<sup>69</sup> para empresas multinacionales, que no son legalmente vinculantes, y las convenciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que refuerzan la protección de los derechos de las personas trabajadoras, incluidas las cooperantes. Las directrices de la OCDE podrían afectar a personas cooperantes si están empleadas por empresas multinacionales que operan en países adherentes de dichas directrices.

**Tabla 8. Áreas que cubren las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE**

<b>Protección de derechos laborales:</b> Se espera que las empresas respeten los derechos fundamentales de las y los trabajadores, lo que incluye el derecho a un ambiente de trabajo seguro, el derecho a formar sindicatos y la eliminación de cualquier tipo de trabajo forzado o infantil.
<b>Condiciones de seguridad y salud:</b> Las empresas deben asegurar que su personal empleado trabaje en condiciones de seguridad y salud adecuadas, siguiendo estándares internacionales en lugares de alto riesgo o en contextos difíciles.
<b>Seguridad social:</b> Se promueve la implementación de sistemas de seguridad social robustos para la totalidad de personas trabajadoras, incluidas las que operan en el extranjero, lo que abarca seguro de salud, pensiones y cobertura por accidentes laborales.

Fuente: Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales<sup>70</sup>

**Tabla 9. Algunos convenios de las convenciones de la OIT que aseguran la protección laboral, social y de seguridad de las personas trabajadoras (incluidas las cooperantes), independientemente del lugar en el que trabajen**

<b>Convenio n.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)</b>	Garantiza el derecho en el extranjero, a formar y unirse a sindicatos para la defensa de sus intereses, sin interferencia del empleador.
<b>Convenio n.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)</b>	Refuerza el derecho a la protección frente a actos de discriminación antisindical y garantiza el derecho a negociar colectivamente las condiciones laborales.
<b>Convenio n.º 100 sobre igualdad de remuneración (1951)</b>	Garantiza la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, lo cual es aplicable tanto a los cooperantes que trabajan en su país de origen como en el extranjero.
<b>Convenio n.º 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)</b>	Prohíbe el trabajo forzoso en todas sus formas, asegurando que no haya sometimiento a trabajos involuntarios o coercitivos en ningún lugar del mundo.
<b>Convenio n.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981):</b>	Establece principios para garantizar condiciones seguras de trabajo, incluidas la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, con aplicación especial para cooperantes en zonas de riesgo.
<b>Convenio n.º 181 sobre las agencias de empleo privadas (1997)</b>	Regula el papel de las agencias de empleo privadas, asegurando que las personas colocadas en trabajos internacionales, no sean explotadas ni se les nieguen sus derechos laborales.
<b>Convenio n.º 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)</b>	Asegura la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, prohibiendo la discriminación por motivos de raza, género, religión, entre otros, también aplicable a los cooperantes en el extranjero.
<b>Convenio n.º 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social) (1962)</b>	Establece que personas trabajadoras extranjeras deben recibir el mismo trato en términos de seguridad social que la ciudadanía del país donde trabajan, asegurando el acceso a servicios como salud y pensiones.
<b>Convenio n.º 19 sobre la igualdad de</b>	Garantiza que las personas trabajadoras extranjeras reciban el mismo

<sup>69</sup> [https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises\\_9789264115415-en](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises_9789264115415-en)

<sup>70</sup> [https://www.google.es/books/edition/L%C3%ADneas\\_Directrices\\_de\\_la\\_OCDE\\_para\\_Empr/HFkCjrq8oSUC?hl=es&gbpv=1&printsec=frontcover](https://www.google.es/books/edition/L%C3%ADneas_Directrices_de_la_OCDE_para_Empr/HFkCjrq8oSUC?hl=es&gbpv=1&printsec=frontcover)

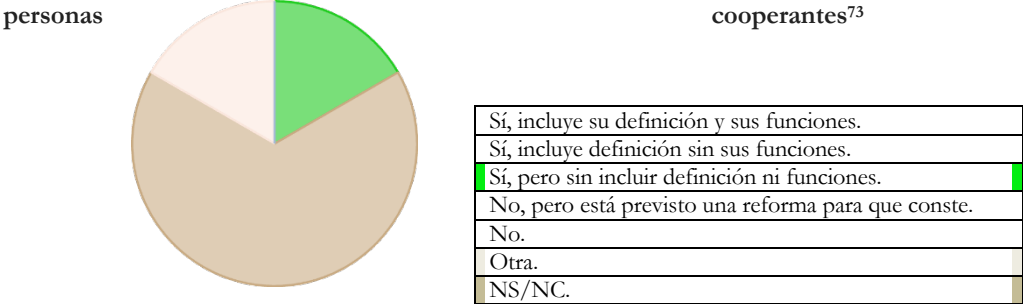
trato en materia de accidentes de trabajo (1925)	tratamiento en cuanto a indemnización y protección en caso de accidentes laborales.
--	---

Fuente: OIT (2003)

Tabla 10. Marcos regulatorios que amparan a las personas cooperantes

País	Marco legal
Francia	Ley 2021-1031 sobre Desarrollo Solidario y Lucha contra las desigualdades mundiales (la anterior es de 2014)+ Instrumentos que aseguran la protección laboral, social y de seguridad en el extranjero + Código del trabajo
Alemania	Ley de Cooperantes para el Desarrollo de Alemania (EhFG) de 1969 + Ley de Protección del Personal Desplazado+ marco legal trabajadores, Código del Trabajo
Reino Unido	<i>International Development Act</i> 2002 +Leyes laborales generales
Luxemburgo	Ley de cooperación al desarrollo del 6 de enero de 1996+Ley de 9 de mayo de 2012 <sup>71</sup> + Leyes laborales, Código Laboral
Italia	Ley 125/2014 de Cooperación Internacional para el Desarrollo <sup>72</sup> + legislación laboral
Suecia	Normativa laboral+ Ley de trabajo en el extranjero+ URA y UVA
España	Ley 1/2023 de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global + legislación laboral española + Estatuto de las personas cooperantes 2024

Gráfico13. Referencia directa y específica de la ley a las personas cooperantes<sup>73</sup>



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

### Francia

Según deriva de la encuesta realizada, Francia utiliza distintas herramientas marco para asegurar la protección laboral, social y de seguridad social de sus personas cooperantes: las leyes u otros instrumentos que aseguran la protección laboral, social y de seguridad en el extranjero; el marco legal del trabajo, códigos o estatutos de trabajo y algún convenio colectivo específico.

El MEAE supervisa la aplicación de las leyes relacionadas con la cooperación internacional y coordina iniciativas que garantizan la seguridad y los derechos laborales de las personas en misiones internacionales. El Código del Desarrollo y de la Cooperación Internacional alude a distintas orientaciones y políticas relacionadas con la cooperación dispersos en diversos documentos y

<sup>71</sup> Sustituyó a la Ley de 6 de enero de 1996. Ver completa: <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1996/01/06/n1/jo>

<sup>72</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2I.s?urn:nir:stato:legge:2014;125>

<sup>73</sup> Llama la atención que cuatro de cinco respuestas contesten que no saben. Solo Italia señala que sí hace referencia, pero sin incluir definición ni funciones.

decretos gubernamentales que también recogen las disposiciones amplias sobre los mecanismos y estructuras de cooperación.

En dichos documentos se recogen los derechos y obligaciones de las personas cooperantes y sus roles en la cooperación internacional, definiendo el marco legal, detallando las condiciones de su contratación, las garantías laborales y sociales, así como las responsabilidades que asumen en el ejercicio de sus funciones. Además, establece las normas relativas a su formación, seguridad y protección durante las misiones en el extranjero. También contempla que la igualdad de género, la protección de los Derechos Humanos y el desarrollo sostenible son los principios que deben guiar la actuación de las personas cooperantes en sus misiones internacionales.

Por otro lado, el marco legal francés garantiza los derechos laborales, de seguridad social y de seguros de protección nacional e internacional de las personas cooperantes. El Código del Trabajo francés<sup>74</sup> no incluye una categoría específica a las personas cooperantes, aunque estas están cubiertas por disposiciones generales del mismo por contar con un contrato laboral formal con una organización empleadora, ya sea en Francia o en el extranjero. Quienes trabajan fuera del territorio nacional cuentan con un amparo especial.

La Ley de Programación Relativa al Desarrollo Solidario y la Lucha contra las Desigualdades Mundiales, aprobada el 4 de agosto de 2021,<sup>75</sup> es la más reciente normativa que actualiza el marco legal de la CPD y sustituye a la anterior Ley de Programación de 2014.<sup>76</sup> Si bien establece los principios fundamentales y las metas de esta política francesa para los próximos años, y hace alusión a las organizaciones e instituciones que la llevan a cabo, no menciona a las personas cooperantes. La ley n.º 2014-773, de 7 de julio de 2014, sobre la política de desarrollo y solidaridad internacional (*Loi d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale*) tampoco hacía una mención específica.

Francia ofrece la posibilidad de participar en misiones de cooperación técnica o en Cuerpos Civiles de Paz, bajo la supervisión del MEAE. Dichas misiones están reguladas por normas que garantizan a las y los cooperantes protección legal y social, asegurando que mantengan derechos equivalentes a otras personas trabajadoras en términos de seguridad social y de compensación económica. Como se indicó, también cuenta con un Estatuto legal del VSI<sup>77</sup> creado y regulado por la ley de 23 de

---

<sup>74</sup> El Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo es aplicable a cualquier trabajador empleado por una empresa u organización francesa, incluso si la actividad se realiza fuera de Francia. Ver: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/?isSuggest=true](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/?isSuggest=true)

<sup>75</sup> La Ley n.º 2021-1031 se puede consultar aquí: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043898536>

<sup>76</sup> El principal cambio, respecto a la Ley de Programación de 2014, radica en su enfoque más amplio, ambicioso y adaptado a los nuevos desafíos globales en torno a la lucha contra las desigualdades mundiales, el cambio climático y la salud global.

<sup>77</sup> Las personas voluntarias, cubiertas bajo el Estatuto del VSI, no son consideradas asalariadas y, por lo tanto, no se les aplican las disposiciones generales del Código del Trabajo en lo referente a los salarios y otros derechos laborales de los empleados regulares. Sin embargo, sí están protegidas por un marco legal específico que establece derechos relacionados



mayo de 2005<sup>78</sup> y la ley .º 2005-159 de 23 de febrero de 2005.<sup>79</sup> El Código del Servicio Nacional regula particularmente lo que se refiere a los Voluntarios Internacionales en Administración (VIA) y al Servicio civil de cooperación,<sup>80</sup> y la AFD establece acuerdos y normativas que regulan la participación de cooperantes y voluntarios en proyectos en el extranjero.

## Alemania

La Ley de Cooperantes para el Desarrollo (*Entwicklungshelfer-Gesetz*, EhfG), promulgada en 1969, sigue estando vigente y continua siendo el marco legal principal<sup>81</sup> para regular el estatus y los derechos de las personas cooperantes alemanas que trabajan en proyectos de desarrollo en el extranjero, quienes no son consideradas empleadas como tal, pero reciben una compensación económica que incluye asignación de subsistencia (cobertura de gastos básicos), seguro de salud y pensiones, coberturas adicionales para seguridad y emergencias y apoyo financiero para la reintegración al regresar a Alemania.<sup>82</sup> Esta ley, que proporciona un marco legal claro para las personas cooperantes y las organizaciones que las envían, ha sido revisada en varias ocasiones para adaptarse a los cambios del contexto internacional con el objetivo de ajustar los beneficios sociales, las condiciones laborales y los mecanismos de protección para cooperantes. La última significativa se realizó en 2017.<sup>83</sup>

Desde 1969 hasta 2018, más de 30000 profesionales completaron el “servicio de desarrollo”. La ley asigna la responsabilidad de este servicio a siete organizaciones de envío oficialmente reconocidas: GIZ, el Servicio Alemán de Intercambio Académico (*Deutscher Akademischer Austauschdienst*, DAAD); el Servicio de Acción para la Paz (*Aktion Sühnezeichen Friedensdienste*, ASF); el Servicio de Desarrollo Cristiano (*Christlicher Entwicklungsdienst*, CED); el Servicio de Desarrollo Evangélico (*Evangelischer Entwicklungsdienst*, EED); el Servicio de Desarrollo Católico (*Katholischer Entwicklungsdienst*, KED) y el Servicio de Desarrollo de la Sociedad para la Cooperación Internacional (*Entwicklungsdienst der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit*, GIZ-ED), unidad especializada dentro de la GIZ que se centra en la gestión de cooperantes.

Además, la ley establece que sus disposiciones deben implementarse con el apoyo de fondos públicos y se refiere a los contratos de servicio de desarrollo, así como sobre los beneficios y

---

con la seguridad social, la cobertura sanitaria y otros beneficios básicos como asignaciones por riesgo, alojamiento y atención médica durante el tiempo que duren sus misiones.

<sup>78</sup> Esta ley es también referenciada por organismos como *France Volontaires*, agencia pública que actúa como punto de referencia para el voluntariado internacional: <https://www.france-volontaires.org>

<sup>79</sup> Este marco regula el estatus de las personas que realizan trabajos de cooperación en el extranjero en nombre de ONG reconocidas por el Estado y ofrece garantías en términos de cobertura de seguridad social, pensiones, seguros de salud, y responsabilidades laborales, y otorga derecho a protección en caso de accidente, enfermedad o invalidez relacionada con su misión en el extranjero. La ley n.º 2000-242 de 14 de marzo de 2000, que regula el voluntariado internacional en empresas y administración, es una de las principales normas que define el estatuto de las personas voluntarias que participan en programas de cooperación.

<sup>80</sup> Una forma de participación en misiones de cooperación internacional que permite a jóvenes franceses trabajar en proyectos en el extranjero.

<sup>81</sup> Se complementa con otros documentos, como la Estrategia de Reforma del BMZ 2030 implementada a partir de 2021.

<sup>82</sup> Todos los beneficios que cubre pueden consultarse en: <https://www.giz.de/en/jobs/24386.html>

<sup>83</sup> Ver en: [https://www.agdd.de/fileadmin/user\\_upload/EN/AGdD\\_EhfG\\_idF\\_02\\_2018\\_en.pdf](https://www.agdd.de/fileadmin/user_upload/EN/AGdD_EhfG_idF_02_2018_en.pdf)



asignaciones (seguridad social) para las personas cooperantes. Otros aspectos están regulados por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania. Como se señaló en la tabla 2 del apartado 2.1, la ley define a los cooperantes como personas que trabajan en proyectos de CPD en países en vías de desarrollo sin remuneración al uso. Reciben asignaciones y beneficios y trabajan bajo un contrato con una organización de cooperación reconocida.

Existe un marco legal y directrices que se basan en diversas normas, políticas y programas que el BMZ actualiza regularmente en línea con los cambios políticos y las necesidades globales. Las personas cooperantes que trabajan con contrato laboral están protegidas por el marco legal general que regula los derechos laborales de todas las personas empleadas en el país, especialmente a través del Código del Trabajo alemán (*Arbeitsgesetz*). Para el personal cooperante enviado al extranjero también aplica la Ley de Protección del Personal Desplazado, que asegura que los derechos laborales –como los salarios mínimos, las horas de trabajo, y la seguridad social– se mantengan mientras la persona empleada esté trabajando fuera de Alemania. Esta ley también garantiza la cobertura por el sistema de seguridad social y que las personas cooperantes tengan acceso a seguros durante su desplazamiento en el extranjero. La Ley de Cooperación Técnica y Financiera al Desarrollo de 1974<sup>84</sup> no aborda específicamente a las personas cooperantes.

## Italia

Según deriva de la encuesta realizada, Italia utiliza distintos instrumentos marco para asegurar la protección laboral, social y de seguridad social de sus personas cooperantes: los acuerdos internacionales como las directrices de la OCDE y las convenciones de la OIT; las leyes u otros instrumentos que aseguran la protección laboral, social y de seguridad en el extranjero; y el marco legal del trabajo, códigos o estatutos de trabajo.

El marco regulatorio para las personas cooperantes está regido por la Ley n.º 125 de 11 de agosto de 2014 (125/2014) sobre la Cooperación Internacional para el Desarrollo.<sup>85</sup> Esta ley, que reestructuró completamente el sistema de cooperación italiano, incluye tanto al personal voluntario como al asalariado y regula las políticas y principios generales de la CPD. La ley establece que las personas cooperantes están amparadas por las normativas laborales italianas y que aquellas que trabajan bajo contrato en proyectos de cooperación tienen los mismos derechos laborales que otras personas empleadas, incluidas las garantías de seguridad social, seguro médico y derecho a pensiones. La ley promueve la participación de diversas entidades, como el sector privado, las ONG y el sector público. La última actualización fue en diciembre de 2023.

---

<sup>84</sup> Promulgada en 1974, es la base legal para las actividades de cooperación internacional. Ha sido complementada y adaptada a través de diversas modificaciones y con la creación de estructura como la GIZ, fundada en 2011 tras la fusión de varias agencias previas de cooperación.

<sup>85</sup> Ver: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2014-08-28&atto.codiceRedazionale=14G00130&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=0&qId=1ec93adb-785c-4195-b092-77eb7fc654bf&tabID=0.36692519653877675&title=lbl.dettaglioAtto>

La Ley 125 de 2014 de Italia, que regula la CPD, aborda la figura de las personas cooperantes en su Artículo 28 ("Personal empleado en el extranjero en actividades de cooperación internacional para el desarrollo. Colocación en excedencia de empleados públicos") y establece las condiciones bajo las cuales las OSC y otros sujetos pueden emplear a personal en el extranjero para actividades de CPD, detallando aspectos como los requisitos del personal, la naturaleza de los contratos, las obligaciones de las organizaciones empleadoras y las disposiciones relativas a los empleados públicos que participan en estas actividades.

### **Luxemburgo<sup>86</sup>**

Según deriva de la encuesta realizada, utiliza distintas herramientas marco para asegurar la protección laboral, social y de seguridad social de sus personas cooperantes: la ley de CPD; un estatuto específico para personas cooperantes; acuerdos internacionales como las directrices de la OCDE y las convenciones de la OIT; las leyes u otros instrumentos que aseguran la protección laboral, social y de seguridad en el extranjero; y un marco legal del trabajo, códigos o estatutos de trabajo; algún convenio colectivo específico y el asociacionismo sindical.

La Ley de cooperación para el desarrollo de 6 de enero de 1996<sup>87</sup> es el fundamento jurídico de la cooperación luxemburguesa. Comenzó a elaborarse a principios de los años noventa para adaptar y reunir diversos textos legislativos que estaban en vigor desde la década anterior. El antecedente que sentó las bases fue la ley de 1982, acompañada por el reglamento gran ducal ese mismo año, que establecía la composición y el funcionamiento del Comité Interministerial para la Cooperación al Desarrollo. La Ley de 1996 se refiere a las personas cooperantes principalmente a través del marco de las ONG de desarrollo, estableciendo que trabajan bajo proyectos gestionados por ONG reconocidas y tienen derecho a garantías de seguridad social, cobertura sanitaria y protección en caso de accidentes durante su servicio. Las condiciones de cofinanciación de proyectos incluye también la obligación de asegurar condiciones laborales dignas y protección según estándares internacionales. La ley de 9 de mayo de 2012<sup>88</sup> (Mémorial A – N.º 111, 1 de junio de 2012, pp. 1496-1498) actualizó la de 1996, afectando a diversos artículos, como el 30, aunque no en el aspecto que hacía referencia a la responsabilidad del Estado de hacerse cargo de viajes de ida y vuelta y también de los gastos relativos a la mudanza. Lo que sí se añadió en 2012 es que la parte patronal de las cotizaciones de seguridad social debidas por el período de la misión de cooperación corre a cargo del Estado y que la suma pagada al fondo común de la seguridad social por la ONGD será reembolsada por el Estado previa presentación de los documentos justificativos.

---

<sup>86</sup> <https://cooperation.gouvernement.lu/fr/legislation.html>

<sup>87</sup> <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1996/01/06/n1/jo>

<sup>88</sup> <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2012/05/09/n1/jo>

**Figura 3. Ley de 1996 sobre la cooperación al desarrollo de Luxemburgo (consolidada en 2018)**

<p>○ Chapitre 2. – Des coopérants</p> <p>○ Art. 28.</p> <p>Peut être agréé comme coopérant, le candidat qui remplit, en dehors de celles prévues à l'article 20, les conditions suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1° être majeur;</li> <li>2° être ressortissant d'un Etat membre de l'Organisation de coopération et de développement économiques;</li> <li>3° être appelé à assurer des services à la population d'un pays en développement dans le cadre d'un programme ou projet de développement;</li> <li>4° collaborer à la mise en oeuvre d'un programme ou projet de développement en faveur des populations des pays en développement et dont la réalisation incombe à une organisation non gouvernementale;</li> <li>5° avoir la formation, les aptitudes et la préparation nécessaires pour l'accomplissement de sa tâche;</li> <li>6° avoir conclu un contrat d'engagement pour une durée minimum de deux années avec une organisation non gouvernementale, y compris le temps de formation spécifique, dont la prise en charge par l'Etat ne peut toutefois pas dépasser la durée de trois mois. Dans certains cas exceptionnels, le ministre peut réduire cette durée à six mois, y compris le temps de formation spécifique;</li> <li>7° bénéficier d'une rémunération permettant des conditions de vie adéquates d'un point de vue physique et sanitaire.</li> </ol>	<p>○ Art. 30.</p> <p>L'Etat prend à charge les frais du voyage aller et retour entre le Luxembourg et le pays où le coopérant est appelé à exercer son activité ainsi que les frais relatifs au déménagement.</p> <p>Le coopérant a droit à un voyage aller et retour aux frais de l'Etat pour chaque période d'un an accompli passé dans la coopération.</p> <p>Sur demande de l'organisation non gouvernementale qui a engagé le coopérant, il peut être autorisé à se faire accompagner de son conjoint et de ses enfants. Dans ce cas, les frais de voyage du conjoint et des enfants pour lesquels les parents touchent des allocations familiales, sont pris en charge par l'Etat et ce tant pour les voyages visés à l'alinéa premier qu'à l'alinéa deux.</p> <p>Les frais de voyage sont payés par l'intermédiaire de l'organisation non gouvernementale qui a engagé le coopérant. Sur présentation des pièces justificatives, l'Etat rembourse à l'organisation non gouvernementale les frais en question.</p> <p>Les cotisations de sécurité sociale dues pour la durée de la mission de coopération sont à charge de l'Etat. Elles sont payées au centre commun de la sécurité sociale par l'organisation non gouvernementale et remboursées à celle-ci par l'Etat sur présentation des pièces justificatives.</p> <p>Nonobstant les dispositions de l'article 28, 7°, est prise en compte pour la détermination des cotisations et des prestations, une rémunération de référence déterminée dans les limites par le ministre, sur proposition du comité interministériel prévu à l'article 50 de la présente loi, des minima maxima cotisables en tenant compte des éléments d'appréciation comme la rémunération que l'agent a touchée dans la profession dont il a abandonné l'exercice et le niveau de rémunération accordée pour une activité similaire exercée au service de l'Etat.</p>
---	---

La ley de 2012 garantiza la financiación de proyectos y la colaboración con ONG. El marco regulatorio también establece criterios para la selección y apoyo. Estas disposiciones son gestionadas por la *Direction de la coopération au développement et de l'action humanitaire*. A través de la ley del 15 de diciembre de 2017 (Mémorial A – N.º 1068 del 18 de diciembre de 2017) se produjo una segunda modificación para ajustar los porcentajes de cofinanciación, estableciendo un máximo del 80% para proyectos presentados por ONGD, reflejando acuerdos entre el MFEA y el *Cercle de coopération*, plataforma que agrupa a las ONGD.<sup>89</sup>

Además de la ley, Luxemburgo establece su política de cooperación a través de un marco legal general, regulado por leyes presupuestarias y directrices gubernamentales. Se han promulgado varios reglamentos granducales que detallan aspectos específicos de la ley, como los criterios para la acreditación de ONGD, la elegibilidad de acciones de sensibilización y la composición del comité interministerial para la cooperación al desarrollo.

Para garantizar derechos laborales y protección social, las personas empleadas en proyectos de CPD están cubiertas por las leyes generales de empleo y acuerdos internacionales que aseguran la seguridad social, los derechos salariales y otros beneficios mientras se encuentren en misiones fuera del país.<sup>90</sup> El Código Laboral de Luxemburgo garantiza los derechos laborales básicos, incluyendo condiciones de trabajo seguras, salario justo y seguridad social, cobertura en caso de accidentes y derecho a seguro médico.

## Reino Unido

Según deriva de la encuesta realizada, Reino Unido utiliza distintas herramientas marco para asegurar la protección laboral, social y de seguridad social de sus personas cooperantes: la ley de cooperación internacional para el desarrollo; acuerdos internacionales como las directrices de la

<sup>89</sup> <https://cooperation.gouvernement.lu/fr/legislation.html>

<sup>90</sup> <https://www.lexgo.lu/en/news-and-articles/13689-new-luxembourg-law-on-transparent-and-predictable-working-conditions-what-does-it-mean-for-you> Esta ley está sujeta a cambios que entraran en vigor próximamente.

OCDE y las convenciones de la OIT; las leyes u otros instrumentos que aseguran la protección laboral, social y de seguridad en el extranjero; y un marco legal del trabajo, códigos o estatutos de trabajo; algún convenio colectivo específico y el asociacionismo sindical.

Aunque no tiene un estatuto legal específico (como por ejemplo sí ocurre en el caso alemán), las personas cooperantes están protegidas por una combinación de las leyes laborales nacionales y los acuerdos internacionales que garantizan su seguridad social, derechos laborales y protección en el extranjero. La *International Development Act* 2002 proporciona el marco legal para las actividades de cooperación internacional del Reino Unido, sin que se refiera directamente a las personas cooperantes.<sup>91</sup> Es la legislación general del Reino Unido la que garantiza sus derechos laborales básicos. Destacan la *Employment Rights Act* (1996), que proporciona una base para cuestiones como la protección frente al despido injusto y el derecho a un salario justo; la *Equality Act* (2010), que garantiza la igualdad de oportunidades y protege contra la discriminación en el lugar de trabajo; y la *Health and Safety at Work Act* (1974),<sup>92</sup> que establece las normativas para la seguridad de los trabajadores, incluyendo aquellos que participan en proyectos de cooperación internacional.

Los derechos de salud, pensiones y beneficios sociales dependen de las leyes laborales aplicables y las políticas de las organizaciones que envían a cooperantes al extranjero. Las organizaciones como *Voluntary Service Overseas* o *British Red Cross* establecen sus propios estándares y políticas y suelen seguir los principios y guías de la plataforma de ONGD (Bond). Por otra parte, muchas organizaciones británicas de cooperación utilizan guías internacionales como los estándares del *Core Humanitarian Standard*, que establece directrices para el bienestar, seguridad y protección de personas que trabajan en labores humanitarias.

## Suecia

Según deriva de la encuesta realizada, utiliza distintas herramientas marco para asegurar la protección laboral, social y de seguridad social de sus personas cooperantes: acuerdos internacionales como las directrices de la OCDE y las convenciones de la OIT; las leyes u otros instrumentos que aseguran la protección laboral, social y de seguridad en el extranjero; y un marco legal del trabajo, códigos o estatutos de trabajo; algún convenio colectivo específico y el asociacionismo sindical.

La política de cooperación internacional sueca se basa en directrices gubernamentales y estrategias aprobadas por el Parlamento sueco y la implementación realizada por Sida. Aunque Suecia no cuenta con una ley específica que regule el trabajo de las y los cooperantes suecos en el extranjero, sus derechos y obligaciones suelen estar contemplados en los contratos individuales y en las

<sup>91</sup> <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/1/contents>. Documentos posteriores como *Delivering the UK's international development strategy: 2023 progress update* (agosto 2023) tampoco hacen referencia a las personas cooperantes.

<sup>92</sup> La *Health and Social Care Act* de 2012 introduce reformas significativas en el sistema de salud y atención social de Inglaterra, incluyendo cambios en la estructura organizativa del NHS y la promoción de la integración de servicios de salud y atención social.

políticas internas de las organizaciones que los emplean. Sida se encarga de supervisar y garantizar que las organizaciones colaboradoras respeten los derechos y condiciones laborales del personal cooperante, tanto dentro como fuera del país, y establece directrices específicas para la contratación y el despliegue de personal en misiones internacionales. Las directrices de Sida incluyen aspectos de seguridad, bienestar, condiciones laborales y requisitos de seguro para el personal en el extranjero. También cuenta con un manual para el personal en el extranjero que proporciona directrices esenciales.

Como se analiza en el capítulo 3, existen dos normativas que protegen a las personas que trabajan en el extranjero. El marco de estas especificaciones son las leyes generales laborales y de seguridad social suecas, además de las regulaciones internacionales suscritas. Las leyes nacionales clave son: la ley de Protección del Empleo (*Lagen om anställningskydd*, LAS)<sup>93</sup>, que regula la seguridad en el empleo, estableciendo normas sobre despidos, períodos de preaviso y contratos laborales; la ley del Entorno Laboral (*Arbetsmiljölagen*),<sup>94</sup> que establece las responsabilidades de empleadores y personas empleadas para mantener un entorno laboral seguro y saludable; la ley de Igualdad de Oportunidades (*Diskrimineringslagen*),<sup>95</sup> que prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de género, origen étnico, religión, discapacidad, orientación sexual o edad; y la Ley de Seguridad Social (*Socialförsäkringsbalken*); que regula el sistema de seguridad social, incluyendo seguros de salud, pensiones y beneficios por desempleo, asegurando que los empleados tengan acceso a la protección social necesaria. El sistema de seguridad social sueco incluye: seguro de salud y accidentes; contribuciones a la pensión a través del sistema nacional (también para cooperantes que trabajen en extranjero) y protección frente a despido y otros derechos laborales generales. El Código Laboral sueco garantiza que los derechos de las y los trabajadores sean respetados, y que las organizaciones contratantes aseguren el cumplimiento de los estándares locales e internacionales. Por otro lado es importante tener en cuenta que existen diferencias entre las personas cooperantes que trabajan para las agencias estatales y la de aquellas que trabajan para ONGD.<sup>96</sup>

La Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2024–2028 fue introducida como parte de una reforma para ajustar la cooperación sueca a los nuevos desafíos globales. Aunque este nuevo marco no hace una referencia explícita a las personas cooperantes, asegura que los proyectos de desarrollo deben cumplir con altos estándares de Derechos Humanos y protección social.

---

<sup>93</sup> [https://www.government.se/contentassets/b58069e2c0f24aa6be53d8932de85d86/sfs-1982\\_80-employment-protection-act-sfs-2022\\_835.pdf](https://www.government.se/contentassets/b58069e2c0f24aa6be53d8932de85d86/sfs-1982_80-employment-protection-act-sfs-2022_835.pdf)

<sup>94</sup> <https://www.government.se/contentassets/86e9091526644e90b78d2ff937318530/sfs-19771160-work-environment-act>

<sup>95</sup> [https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/SWEDEN\\_Swedish%20Discrimination%20Act.pdf](https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/SWEDEN_Swedish%20Discrimination%20Act.pdf)

<sup>96</sup> Se denominan URA y UVA y serán detalladas en el epígrafe 3.

1.4. Entidades promotoras y de acompañamiento institucional de los derechos y deberes de las personas cooperantes

Según consta en el Estatuto español (2024), las entidades promotoras de CPD o acción humanitaria “son todas aquellas personas jurídicas establecida en el artículo 44 de la Ley 1/2023, públicas o privadas, sin ánimo de lucro, cuando tengan sede en España y organicen, impulsen desarrollen o ejecuten acciones de cooperación para el desarrollo sostenible o humanitaria en países o territorios de los contemplados<sup>97</sup>, con independencia de la financiación, pública o privada, de esas acciones”. Las personas jurídicas de carácter privado serán consideradas así cuando cumplan los requisitos para su inscripción en el Registro correspondiente de la AECID o en alguno de los registros que, con idéntica finalidad, existan en las diferentes comunidades autónomas. Las empresas consultoras que trabajen para entidades sin fines de lucro en la organización, impulso, desarrollo o ejecución de acciones de CPD o ayuda humanitaria en los países o territorios indicados en la ley también serán consideradas como entidades promotoras a efectos de considerar a su personal como cooperantes.

Tabla 11. Obligaciones de las entidades promotoras españolas hacia las personas cooperantes

<ul style="list-style-type: none"><li>* <b>Contratación y condiciones laborales justas.</b></li><li>*<b>Seguro de salud:</b> pólizas que cubran riesgos o adhesión al seguro colectivo concertado por AECID y seguridad social.</li><li>*<b>Formación accesible y adecuada</b> para el desempeño de su labor antes de su incorporación al país de destino y de aprendizaje continuo.</li><li>*<b>Información del alcance del contenido del acuerdo complementario de destino</b><sup>98</sup> y de las recomendaciones de viajes del MAEC.</li><li>*<b>Certificación</b> que acredite el tiempo y funciones de la labor de personas cooperantes.<sup>99</sup></li><li>*<b>Apoyo a retorno:</b> reincorporación laboral facilitando actualización profesional y prestando atención a personas cercanas a la jubilación o con discapacidad.</li><li>*<b>Prever medidas de accesible de formación, información y sensibilización,</b> así como los protocolos necesarios para la prevención y respuesta rápida frente a situaciones de acoso laboral, sexual, agresiones sexuales y explotación sexual y otras formas de acoso o discriminación por razón de sexo, origen nacional o étnico, cultura, lengua, etc.</li><li>*<b>Adopción de medidas para garantizar el deber de cuidado:</b> en contextos de especial inseguridad trabajarán conjuntamente con su personal para ser garantizado, velando porque se reciba la información, protección y asistencia necesaria y accesible así como la adopción de recomendaciones y medidas de apoyo que contribuyan a su seguridad.<sup>100</sup></li><li>*<b>Establecer un registro de la jornada de las personas cooperantes</b> de acuerdo a normativa.</li><li>*<b>Cumplir con la normativa de tratamiento y protección de datos</b> de carácter personal de acuerdo a la normativa europea.</li><li>* <b>Cumplimiento de normativas laborales:</b> derechos de vacaciones, licencias por enfermedad y otras protecciones laborales básicas. Garantía del derecho a la negociación colectiva.</li><li>*<b>Remuneración justa:</b> de acuerdo con las normativas laborales españolas y reembolso de diferentes gastos.<sup>101</sup></li></ul>
--

<sup>97</sup> a) Aquellos que el CAD de la OCDE, o entidad que lo sustituya, define como beneficiarios de AOD; b) otros países de desarrollo en transición identificados como países prioritarios en el Plan Director de la Cooperación Española o en los Planes Directores de las Comunidades Autónomas vigentes en cada momento, y c) cualquier otro país o territorio donde se declare una situación de crisis humanitaria” (Estatuto, 2024).

<sup>98</sup> Todo lo relacionado con este acuerdo está recogido en el artículo 10 del Estatuto (2024), y contempla los distintos elementos que lo componen: desde el nombre oficial del país, las indicaciones médicas específicas y la relación de servicios hospitalarios y asistencia técnica próximos al lugar de destino hasta normas de seguridad o condiciones de seguro entre otros. Conviene recordar que buena parte de los compromisos que contiene el estatuto no están implementados todavía.

<sup>99</sup>Art.16 Estatuto.

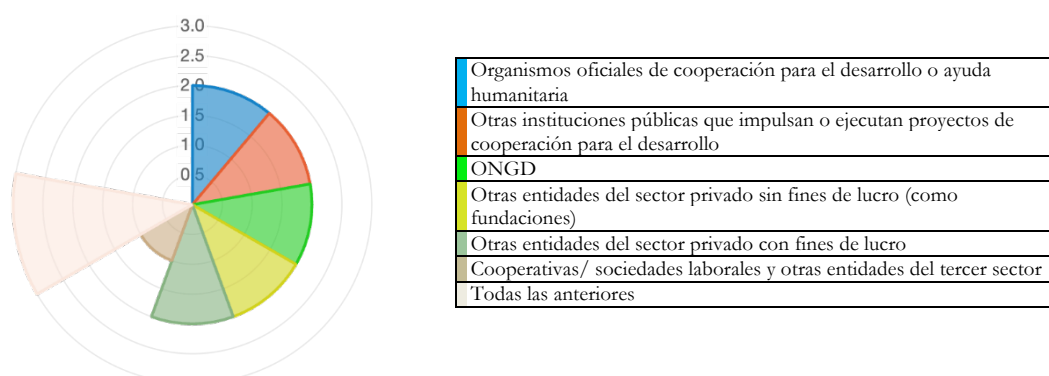
<sup>100</sup> Ver artículo 46 de la Ley 1/2023.

<sup>101</sup> Permisos necesarios de residencia y trabajo; tasas de vacunación internacional; viaje de expatriación y repatriación, y un viaje anual a España para cooperante, cónyuge o personas análoga y resto de dependientes; gastos traslado de bienes muebles (Artículo 4, h).

**Tabla 12. Instituciones que acompañan a cooperantes y formas de nombrar a las entidades promotoras**

PAÍS	ACOMPANAMIENTO INSTITUCIONAL	NOMENCLATURA ENTIDADES PROMOTORAS
Francia	<i>Agence Française de Développement (AFD)</i>	<i>entités promotrices</i>
Alemania	<i>Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)</i>	<i>Förderorganisationen</i>
Luxemburgo	<i>Direction de la coopération au développement et de l'action humanitaire</i>	<i>Entités promotrices, entités d'envoi</i>
Italia	<i>Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS)</i>	<i>enti promotori</i>
Reino Unido	<i>Foreign, Commonwealth &amp; Development Office( FCDO)</i>	<i>promoting entities</i>
Suecia	<i>Swedish International Development Cooperation Agency (Sida)</i>	<i>Främjande organisationer</i>

**Gráfico 14. Tipos de entidades promotoras de la cooperación para el desarrollo**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

**Gráfico 15. Organizaciones que proporcionan acompañamiento institucional a cooperantes**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

Las entidades promotoras están obligadas a cumplir ciertos requisitos. Por ejemplo, la ley alemana (sección 6) obliga a las organizaciones a contratar y mantener un seguro de responsabilidad civil adecuado para la persona cooperante, su cónyuge dependiente y sus hijos dependientes que convivan con aquella para cubrir pérdidas o daños que pudieran causar en el extranjero, tanto en el ámbito laboral como privado.



A continuación se detalla cómo son consideradas en cada país dichas entidades, constatando las semejanzas y diferencias y las obligaciones legales y contractuales hacia las personas cooperantes.

**Tabla 13. Obligaciones<sup>102</sup> de las entidades promotoras hacia las personas cooperantes<sup>103</sup>**

	Francia	Italia	Alemania	R.Unido	Suecia
Contratación y condiciones laborales justas	X	X	X	X	X
Suscripción de seguro de salud y vida (+cónyuge/o relación análoga y dependientes)	X		X	X	X
Suscripción de seguros de repatriación (+cónyuge/o relación análoga y dependientes)	X		X	X	X
Aportaciones a la seguridad social u otro régimen de protección social	X	X	X	X	X
Implementación de medidas y protocolos de seguridad en contexto de riesgo (+cónyuge/o relación análoga y dependientes)	X	X	X	X	X
Formación y capacitación previa y continua	X		X	X	X
Condiciones de trabajo seguras y saludables	X	X	X	X	X
Apoyo emocional y psicosocial (+cónyuge/o relación análoga y dependientes)	X		X	X	X
Transparencia en las condiciones laborales	X	X	X	X	X
Convenio que posibilita permiso de trabajo a acompañante de persona cooperante				X	X
Apoyo en el retorno	X	X	X	X	X
Beneficios adicionales como alojamiento, transporte, dietas	X	X	X	X	X
Cumplimiento de normas éticas (+cónyuge/o relación análoga y dependientes)	X	X	X	X	X
Comunicar a la agencia estatal de CPD el listado de personas que se encuentran desplazadas e información de las mismas			X	X	X
Prever de formación, información y sensibilización, así como de protocolos para la prevención y respuesta rápida frente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual, agresiones sexuales y explotación sexual	X	X	X	X	X

Las agencias de CPD cuentan con Códigos Éticos donde recogen parte de la normativa o recomendaciones internacionales o nacionales que los enmarcan y que aplican, no solo al trabajo del personal de las agencias, sino también a todo tipo de organizaciones o personas colaboradoras. A veces, como ocurre en el Código ético de la AICS, aluden a la existencia de códigos éticos de las

<sup>102</sup> Además de las contraídas con personas cooperantes, contraen otras obligaciones derivadas de su trabajo en el ámbito del desarrollo sostenible, los ODS, garantizar la transparencia y rendición de cuentas, coordinación con otros actores locales e internacionales, respetar los Derechos Humanos y principios éticos, etc.

<sup>103</sup> Esta tabla se ha realizado a partir de las respuestas en los cuestionarios. Luxemburgo dejó en blanco esta respuesta. Para el caso alemán la fuente ha sido la Ley de personas cooperantes y directrices de la GIZ y el BMZ. La sección 5 de la ley señala el cumplimiento de obligaciones por otras entidades. Si, a instancias de la Organización, la persona cooperante participa en proyectos/programas en países en desarrollo que son implementados por entidades distintas a la Organización, la Organización deberá asegurarse de que la otra entidad asuma, mediante un contrato, las obligaciones especificadas en la ley respecto al cooperante.



OSC y otras entidades sin fines de lucro.<sup>104</sup> El compromiso con el respeto al medio ambiente y eco sostenibilidad también queda recogido en códigos como el italiano (art.16).

En un sistema internacional fragilizado respecto a lo que a protección de Derechos Humanos se refiere es importante contar con mecanismos de denuncia y reparación en caso de violación de los mismos en el seno del propio sistema, ofreciendo soluciones rápidas. Por ejemplo, AECID ofrece dos canales de denuncias: uno abierto y ligado a comisiones de delitos (violación del código penal) y otro canal ligado a comisión ética y al propio código ético interno de la AECID. El personal de la agencia realiza un curso anual con las cuestiones que recoge. Tras la recepción de la denuncia siempre se pide versión de parte denunciada y un informe a la unidad involucrada. Existe un comité compuesto por personal funcional de la AECID, la secretaria general y el gabinete que gestionan estas denuncias. La mayoría de los casos de denuncias ocurren en el exterior. Se analiza la situación y el director decide qué decisión tomar.

Además de las señaladas, las personas cooperantes que trabajan para ONGD o en misiones internacionales pueden recibir apoyo y acompañamiento adicional de plataformas globales, como CIVICUS, que conecta a cooperantes y profesionales de todo el mundo con el fin de compartir recursos, mejores prácticas y crear redes de apoyo.<sup>105</sup>

## Francia

Atendiendo a las respuestas del cuestionario, entre las entidades promotoras<sup>106</sup> estarían los organismos oficiales de CPD o ayuda humanitaria, otras instituciones públicas que impulsan o ejecutan proyectos de CPD, las ONGD, otras entidades del sector privado sin fines de lucro y del sector privado con fines de lucro. Comprendería por tanto a personas jurídicas (públicas o privadas, sin fines de lucro) que tienen sede en Francia y que están legalmente reconocidas para ejecutar proyectos de CPD siempre que cumplan con requisitos establecidos por las autoridades para asegurar la protección de los derechos de las personas cooperantes, incluyendo su seguridad laboral, seguridad social y cobertura sanitaria, tanto dentro de Francia como en sus misiones internacionales.

En cuanto al acompañamiento institucional, la AFD bajo el control del MEAE es la encargada de asegurar la garantía de los derechos de las personas cooperantes de conformidad a las leyes francesas y a los estándares laborales internacionales. Su labor supervisora asegura que las actividades de las entidades promotoras cumplan con las normativas legales, los estándares internacionales de Derechos Humanos y las leyes de protección laboral y social.

<sup>104</sup> Ex artículo 26, párrafo 2, de la ley 125/2014 1. De acuerdo con la sección 4.11 de las «Directrices para la inscripción en el elenco de entidades sin fines de lucro aprobadas por el Comité Mixto con la resolución del 21/12/2017, n.º173, y modificada por la resolución n.º88/2018», los interesados deben disponer de un Código ético y de conducta que sea coherente con este Código y que sea publicado en el Sitio institucional del interesado.

<sup>105</sup> Ver: <https://www.civicus.org/index.php/es/que-hacemos/creacion-de-redes>

<sup>106</sup> Sus obligaciones se recogen en el Código de Trabajo Francés y políticas internas de las entidades promotoras.

## Italia

Según el cuestionario, entre las entidades promotoras<sup>107</sup> estarían los organismos oficiales de CPD o ayuda humanitaria, otras instituciones públicas que impulsan o ejecutan proyectos de CPD, las ONGD, otras entidades del sector privado sin fines de lucro y del sector privado con fines de lucro, además de las cooperativas o sociedades laborales y otras entidades del tercer sector. Las entidades promotoras están reguladas principalmente por la Ley n.º 125 de 2014, que en su artículo 26 establece que puedan ser ONGD u organizaciones de ayuda humanitaria, entidades del tercer sector no comerciales, organizaciones de comercio justo y solidario, de finanzas éticas y microcréditos siempre que incluyan la finalidad de CPD en sus estatutos, las organizaciones y asociaciones de inmigrantes, empresas cooperativas y sociales, organizaciones sindicales, las fundaciones, las organizaciones de voluntariado y organizaciones con sede en Italia que hayan tenido estatuto en ECOSOC durante al menos cuatro años y entidades del sector privado, organizaciones internacionales o instituciones públicas que impulsan y ejecutan proyectos de CPD. Estas entidades son responsables de asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y sociales de cooperantes que participan en los proyectos, especialmente en cuanto a protección social, salud y seguridad.

El acompañamiento institucional de las personas cooperantes es proporcionado por el MAECI, a través de la AICS, que garantiza que las entidades promotoras cumplan con los estándares de derechos laborales y proporcionen condiciones adecuadas de seguridad y bienestar de cooperantes en sus misiones en el extranjero.

## Alemania

Como ya se señaló, la ley de 1969<sup>108</sup> define a las organizaciones de servicio de desarrollo reconocidas por el BMZ<sup>109</sup> como personas jurídicas de derecho privado dedicadas exclusiva o predominantemente a la preparación y envío de cooperantes y a proporcionarles apoyo personal. También deben garantizar el cumplimiento de sus tareas a largo plazo y con las obligaciones establecidas por la ley. Facilitan y coordinan la participación de personas cooperantes en proyectos y su función principal es seleccionar, preparar y apoyar, tanto antes como durante su misión en el extranjero.

---

<sup>107</sup> Sus obligaciones están reguladas principalmente por la ley 125/2014. Además, deben cumplir con otras normativas italianas e internacionales relacionadas con derechos laborales, seguridad social y protección. La AICS cuenta con un código ético y de comportamiento al que está sujeto su personal y todas las personas colaboradoras. Ver: <https://aics.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/aics/Disposizioni%20Generali/Atti%20Generali/Codice%20etico/es/C%20C3%93DIGO%20C3%89TICO%20Y%20DE%20CONDUCTA.pdf>

<sup>108</sup> Ver: [https://www.agdd.de/filadmin/user\\_upload/EN/AGdD\\_EhfG\\_idF\\_02\\_2018\\_en.pdf](https://www.agdd.de/filadmin/user_upload/EN/AGdD_EhfG_idF_02_2018_en.pdf)

<sup>109</sup> Según artículo 2 de la ley de cooperantes, podrá supeditar el reconocimiento al cumplimiento de ciertas obligaciones, en particular en relación con los términos generales de los contratos a celebrar con los cooperantes, los principios de envío necesarios para proteger la salud del cooperante, la cobertura de seguros, el nivel de apoyo, las asignaciones para la reintegración y el reembolso de gastos de viaje, así como la naturaleza y duración de las medidas de formación (Artículo 22) y del servicio preparatorio. Las obligaciones pueden ser impuestas con sujeción a cambios posteriores.

El acompañamiento institucional lo realizan las organizaciones que proporcionan el respaldo administrativo, legal, formativo y psicológico a las personas cooperantes. Estas entidades aseguran que entiendan y cumplan con sus obligaciones, al mismo tiempo que garantizan el disfrute de sus derechos, de protección social, seguros de salud, condiciones laborales justas, etc. Su objetivo es acompañarlas a lo largo de su misión y ayudarlas a resolver cualquier problema o desafío que enfrenten. La GIZ es la institución clave que gestiona, coordina y acompaña a las personas que trabajan en terreno, ofreciéndoles apoyo logístico, técnico y administrativo, e incluye supervisión constante, asistencia técnica, y un marco de seguridad y protección. Tras la finalización de sus misiones también ofrece programas de reintegración y asesoramiento para facilitar la transición profesional de regreso a Alemania. Cuenta con un departamento específico para personas cooperantes denominado Servicio de Desarrollo, que gestiona su selección, formación y apoyo. Además, se encarga de coordinar las asignaciones en el extranjero y brindar soporte durante y después de las misiones.

Por otro lado está *Engagement Global*, una institución financiada por el BMZ que coordina y apoya la participación de personas y organizaciones en proyectos de desarrollo internacional, con un fuerte enfoque en la sociedad civil. Apoya a voluntariado internacional y a cooperantes que participan en programas como el Servicio de Voluntariado para el Desarrollo (*weltwärts*). Proporciona recursos educativos, apoyo técnico y programas de formación antes de su misión y durante su servicio. También se ocupa de la evaluación y monitoreo de los proyectos en los que participan cooperantes, brindando asistencia institucional y asegurando la calidad de los proyectos.

## Luxemburgo

Atendiendo a las respuestas del cuestionario, entre las entidades promotoras<sup>110</sup> estarían los organismos oficiales de CPD o ayuda humanitaria, otras instituciones públicas que impulsan o ejecutan proyectos, las ONGD, entidades del sector privado sin fines de lucro y del sector privado con fines de lucro, además de las cooperativas o sociedades laborales y otras entidades del tercer sector. Su objetivo es coordinar, financiar y ejecutar proyectos de CPD, asegurando que aquellas estén bien preparadas y apoyadas durante su misión. Se encargan de seleccionar, formar y emplear a las personas cooperantes. Suelen ser ONGD, acreditadas por el gobierno luxemburgués para llevar a cabo proyectos de desarrollo, pero las empresas y consultoras<sup>111</sup> también pueden desempeñar un papel en el ámbito de la CPD, aunque su clasificación y funciones varían en comparación con las ONGD tradicionales.

<sup>110</sup> Sujetas a las normativas generales de seguridad social y seguro de salud, el Código Laboral de Luxemburgo, convenios internacionales, el Código de Conducta de LuxDev (que establece las directrices éticas y profesionales que deben seguir personal empleado y colaboradores) y convenios internacionales, además de políticas internas de las entidades.

<sup>111</sup> Las consultoras pueden estar involucradas en proyectos de cooperación internacional proporcionando experiencia técnica, asesoramiento estratégico y evaluaciones de impacto. Estas consultoras suelen ser contratadas por gobiernos, agencias internacionales o incluso ONGDs para ofrecer su experiencia en la implementación de proyectos de desarrollo.

Las entidades de acompañamiento institucional que proporcionan respaldo a las personas cooperantes en términos de asesoramiento legal, logístico, administrativo y psicosocial durante su misión en el extranjero son el MFEA y, más específicamente, la Dirección de la Cooperación al Desarrollo y de la Acción Humanitaria, encargada de asegurarse que se actúa conforme a las normativas y estándares internacionales. Estas entidades aseguran que entiendan sus derechos (como seguros, retribuciones y seguridad social) y cumplan con sus deberes (obligaciones legales y contractuales).

## Reino Unido

Atendiendo a las respuestas del cuestionario, entre las entidades promotoras<sup>112</sup> estarían los organismos oficiales de CPD o ayuda humanitaria, otras instituciones públicas que impulsan o ejecutan proyectos de CPD, las ONGD, otras entidades del sector privado sin fines de lucro y del sector privado con fines de lucro, además de las cooperativas o sociedades laborales y otras entidades del tercer sector. Conocidas como *promoting entities*, integra activamente al sector privado en su estrategia de desarrollo a través de iniciativas como las *British Investment Partnerships* (BIPs).

El acompañamiento institucional es proporcionado principalmente por el FCDO, asegurando que se cumplan las normativas del Reino Unido y los estándares internacionales para garantizar la protección de los derechos laborales y sociales de las personas cooperantes. Otros ministerios participan en este acompañamiento.

## Suecia

Atendiendo al cuestionario, entre las entidades promotoras suecas<sup>113</sup> estarían los organismos oficiales de CPD o ayuda humanitaria, otras instituciones públicas que impulsan o ejecutan proyectos de CPD, las ONGD, entidades del sector privado sin fines de lucro y del sector privado con fines de lucro, además de las cooperativas o sociedades laborales y otras entidades del tercer sector. Estas entidades (*Främjande organisationer*) facilitan y apoyan la participación de personas en proyectos de CPD, asegurando que se respeten sus derechos y que cumplan con sus obligaciones durante su misión. Seleccionan, preparan y envían a personas cooperantes a proyectos de desarrollo internacional y su papel es coordinar la financiación y ejecución de estos proyectos, además de garantizar que reciban formación y apoyo antes de partir y durante su misión.

---

<sup>112</sup> Además de cumplir con la legislación laboral general, las entidades promotoras deben cumplir con las obligaciones reguladas principalmente por el FCDO en el *Supply Partner Code Conduct* (que establece estándares y expectativas para sus socios y proveedores en términos de ética, integridad, etc.), en los *Terms and Conditions for the Provision of Services* (que detallan las condiciones contractuales que rigen la relación entre el FCDO y las entidades), el documento *Guidance for Implementing Partners* (con orientaciones específicas para organizaciones que implementan proyectos financiados por FCDO) y la *Due Diligence Framework* (que evalúa la capacidad e idoneidad de las entidades promotoras antes de establecer la relación contractual). Estos documentos pueden encontrarse en la web del FCDO. También podrían estar obligadas a cumplir con la *Cooperative and Community Benefit Societies Act 2014* en caso de estar registradas como cooperativas o entidades de beneficio comunitario.

<sup>113</sup> Sus obligaciones quedan recogidas en leyes de Seguridad Social, Entorno Laboral, así como en políticas internas de Sida, convenios colectivos y acuerdos laborales.

El acompañamiento institucional a las personas cooperantes durante su misión incluye apoyo legal, administrativo, logístico y, en muchos casos, psicosocial. El MFA y Sida aseguran que tengan claras sus responsabilidades y derechos, como el acceso a seguridad social, seguros, condiciones de trabajo dignas, etc., y que cuenten con apoyo en la resolución de problemas.

### 1.5. Reconocimiento de la profesión, formación y oportunidades de carrera

Con el objetivo de consolidar una carrera profesional digna y atractiva para las personas cooperantes –como se refiere el artículo 44 de la ley española de 2023– y asegurar la captación, retención, capacitación, especialización y promoción de personas profesionales especializadas y altamente formadas, el Estatuto de 2024 hace un llamamiento a su formación, oportunidades de carrera profesional, homologación de servicios que prestan y apoyo a la reintegración en el retorno. El aseguramiento de la calidad y eficacia de la cooperación, aunque no depende solamente de ello, necesita ahondar en su profesionalización.<sup>114</sup>

Uno de los avances más importantes del Estatuto español es el reconocimiento del perfil profesional en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Su Organismo Autónomo, en coordinación con los servicios públicos de empleo autonómico, en el marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), actualizará la Clasificación Ocupacional del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo (CO-SISPE), reflejando el perfil profesional del cooperante recogido en el Estatuto. Entre los países analizados del contexto europeo, y ateniéndonos a las respuestas de los cuestionarios, Suecia y Reino Unido<sup>115</sup> también cuentan con este reconocimiento en sus servicios públicos de empleo.

Los países analizados han instaurado algunas de las medidas complementarias sobre el **reconocimiento de la profesión, formación y oportunidades para la carrera** –que tienen que ver con la reinserción laboral en el retorno, la certificación de las labores realizadas, la homologación de los servicios que prestan– reconocidas en el último Estatuto español. El objetivo de estas es el de garantizar que las personas cooperantes desarrollen habilidades relevantes, tengan acceso a formación de calidad y a nuevas oportunidades profesionales y reciban el reconocimiento adecuado de su experiencia tanto en sus países de origen como internacionalmente.

La Ley de Cooperación de 2014<sup>116</sup> de Francia mejoró el reconocimiento de las competencias adquiridas durante las misiones, permitiendo que estas sean valorizadas tanto en el sector público

---

<sup>114</sup> AECID va a comenzar abriendo en 2025 cinco puestos en sede para el personal del exterior, facilitando el retorno y la reinserción laboral.

<sup>115</sup> En Reino Unido, las cualificaciones profesionales en cooperación pueden ser reconocidas bajo acuerdos como el *Trade and Cooperation Agreement* (TCA) tras el Brexit.

<sup>116</sup> Introdujo disposiciones específicas para el reconocimiento de las competencias, estableciendo procedimientos para la validación de la experiencia adquirida en el extranjero. Además, se promovió la colaboración entre las organizaciones de cooperación y las instituciones educativas y profesionales para facilitar la certificación de las habilidades obtenidas durante las misiones.

como privado. En Italia, el MAECI estableció convenios para asegurar que las habilidades adquiridas se reconozcan al optar por puestos en el sector público<sup>117</sup> o privado. En Luxemburgo,<sup>118</sup> las personas cooperantes reciben formación previa a su misión y tienen acceso a programas nacionales de formación. También existe reconocimiento por el sector privado de las habilidades adquiridas y cuentan con facilidades para comenzar carreras en organismos internacionales a partir de programas de movilidad y el establecimiento de redes.

En Alemania, otras medidas promueven el reconocimiento profesional de cooperante en concursos públicos (sistema de puntuación), siendo tomada en cuenta como un mérito, especialmente en áreas relacionadas con relaciones internacionales, desarrollo y cooperación.<sup>119</sup> También se llevan a cabo iniciativas de *networking* que les conectan con profesionales del desarrollo y potenciales empleadores. Tras finalizar su misión, las entidades promotoras proporcionan apoyo en su reintegración laboral en Alemania; lo que incluye asesoramiento profesional, programas de orientación laboral y acceso a plataformas de empleo especializadas en cooperación internacional y desarrollo. La cooperación alemana cuenta con la red ConnectED<sup>120</sup> para ayudarlas a establecer contactos y discutir temas importantes relacionados con sus experiencia o intereses.

Las personas cooperantes de Reino Unido disfrutan de diversas medidas, apoyadas principalmente por el FCDO y otras entidades promotoras, que van desde el reconocimiento de la experiencia y habilidades adquiridas durante sus misiones, al acceso a programas de formación especializada o a carreras en organismos internacionales y multilaterales. También cuentan con apoyo para la reintegración en el mercado laboral o en la transición hacia el sector privado.

Sida y otras organizaciones suecas promueven programas de formación integral, lo que incluye el contexto cultural, político y social del destino, así como en gestión de proyectos, Derechos Humanos y seguridad. Durante la misión tienen acceso a formación continua para actualizar sus competencias y aprender nuevas habilidades (gestión de crisis, desarrollo sostenible ayuda humanitaria, etc.).

---

<sup>117</sup> El artículo 28 de la Ley 125/2014 establecía que “el servicio se considera un título preferencial para la valoración en los concursos públicos para acceder a carreras del Estado o de entidades públicas, equiparado al servicio prestado en la administración pública”.

<sup>118</sup> Según la Ley de 1996, completar una misión de cooperación no garantiza un contrato posterior con el Estado. Sin embargo, si el agente es contratado por el servicio público tras una misión satisfactoria, se considerará el tiempo de cooperación para la bonificación de antigüedad en la determinación del salario inicial y para el cómputo de tiempo en la pensión.

<sup>119</sup> La formación puede incluir también a la persona que acompaña a la persona cooperante.

<sup>120</sup> Ver: <https://www.agdd.de/en/connected>

**Tabla 14. Resumen del reconocimiento de la profesión, formación y oportunidades de carrera de las personas cooperantes en distintos países europeos<sup>121</sup>**

Reconocimiento	Francia	Italia	Luxeb.	R.Unido	Suecia
Certificación experiencia profesional durante misiones		X		X	
Certificación de las competencias adquiridas durante misiones				X	
Formación previa a la misión	X		X	X	X
Formación continua y adaptada a proyecto y cooperante	X			X	X
Acceso a programas nacionales de formación	X		X	X	
Acompañamiento a la integración profesional después de una misión				X	
Acceso a programas que faciliten su reincorporación laboral tras misión				X	
Apoyo a transición profesional tras misión				X	
Validación de experiencia en extranjero para posiciones de responsabilidad en Admón pública				X	
Valoración de experiencia en concursos públicos/mérito de acceso a puestos en Admón				X	
Reconocimiento del sector privado de habilidades adquiridas			X	X	
Facilidades para comenzar carrera en OOII con programas de movilidad o establecimiento de redes	X		X	X	
Promoción de <i>networking</i> para conectar cooperantes				X	

<sup>121</sup> Tabla realizada a partir de las respuestas al cuestionario.

## **2. COMPONENTES DEL BIENESTAR DE LAS PERSONAS COOPERANTES. COINCIDENCIAS Y DISPARIDADES DE BIENESTAR EN EL CONTEXTO EUROPEO**

El bienestar de las personas cooperantes en los países europeos analizados tiene en cuenta componentes que afectan tanto su vida personal como profesional. Estos componentes incluyen aspectos físicos, emocionales, sociales, financieros y laborales. A continuación se analizan algunos de los que consideramos más relevantes para este estudio teniendo en cuenta las coincidencias (como las que tienen que ver con las contribuciones a la seguridad social o la existencia de seguros) y las disparidades (como las que respectan a salarios y beneficios según el país de origen, el apoyo psicológico o la infraestructura de apoyo en el terreno).

### **2.1. Reconocimiento general de derechos de las personas cooperantes**

La protección legal integral conlleva una clara definición de derechos y responsabilidades de las personas cooperantes. En lo que respecta a los derechos, algunos sistemas de cooperación europeos son ambiciosos en su reconocimiento en áreas laborales, de seguridad social y oportunidades de desarrollo profesional. Entre los países analizados, Francia sobresale por su fuerte sistema de seguridad social y apoyo para la reintegración profesional, mientras que Alemania destaca por su enfoque en la formación continua y las oportunidades de desarrollo profesional, incluyendo opciones dentro de organismos internacionales. Suecia también cuenta con un modelo equilibrado entre protección y reconocimiento profesional, donde los sindicatos juegan un papel fundamental en el bienestar de las personas trabajadoras.

A continuación se detallan las similitudes o diferencias entre los países sin repetir los derechos que ya se fueron descritos en otros apartados o los que serán abordados en siguientes, como el que tiene que ver con una previsión social específica que será tratado en el epígrafe 3.4.

#### **2.1.1. DERECHO A ASISTENCIA Y PROTECCIÓN CONSULAR<sup>122</sup>**

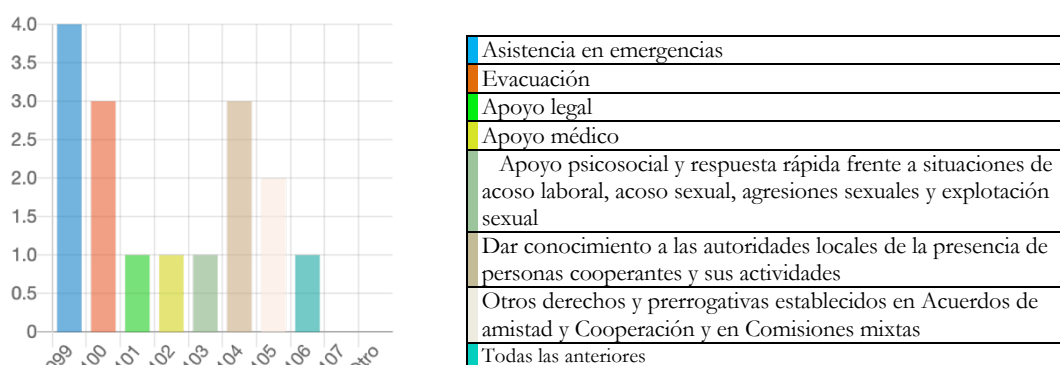
Este derecho asegura que las personas cooperantes reciben el respaldo necesario para afrontar diferentes situaciones durante su misión. La ley de cooperación española de 2023 estableció en su artículo 46 el deber de cuidado por parte de la Administración General del Estado, haciendo alusión a la protección consular que las misiones diplomáticas ejercen sobre las personas cooperantes y el personal voluntario una vez se han inscrito en los registros consulares. El resto de países analizados en este estudio también garantizan este derecho, a través de distintos servicios prestados por las embajadas y consulados. Pueden incluir la asistencia en emergencias, evacuación, apoyo legal y médico, así como la emisión de documentación provisional en caso de necesidad.

---

<sup>122</sup> La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961 regula las relaciones entre Estados y establece las funciones y obligaciones de las misiones diplomáticas, entre ellas los aspectos relacionados con la comunicación y coordinación con autoridades locales. Ver: [https://www.unido.org/sites/default/files/2010-10/Vienna\\_Diplomates-S\\_0.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/2010-10/Vienna_Diplomates-S_0.pdf)



**Gráfico 16. Reconocimiento del derecho a la asistencia y protección consular de cooperantes**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

**Tabla 15. Reconocimiento del derecho a la asistencia y protección consular para cooperantes<sup>123</sup>**

Asistencia y protección consular	Francia	Italia	Luxeb.	R.Unido	Suecia
Asistencia en emergencias	X	X	X	X	X
Evacuación	X	X	X	X	
Apoyo legal	X			X	
Apoyo médico	X			X	
Apoyo psicosocial y respuesta rápida frente a situaciones de acoso laboral, sexual, agresiones sexuales y explotación sexual	X			X	
Información a las autoridades locales de la presencia de personas cooperantes y sus actividades	X	X		X	X
Otros derechos y prerrogativas establecidas en Acuerdos de amistad y cooperación y en comisiones mixtas	X	X		X	

La obligación de las misiones diplomáticas de informar a las autoridades locales sobre la adscripción de las personas cooperantes depende en gran medida de las políticas y regulaciones de cada país, así como de los acuerdos bilaterales entre el país emisor y el país receptor. Sin embargo, en la mayoría de los casos se coordina con las autoridades locales su presencia y actividades de CPD para garantizar su seguridad, estatus legal y transparencia. El Estatuto español de 2024 establece que las misiones diplomáticas españolas informarán a las autoridades locales (artículo 4).<sup>124</sup>

**Tabla 16. Falta de reconocimiento de las personas cooperantes en países donde operan<sup>125</sup>**

<sup>123</sup> Fuente: respuestas al cuestionario realizado para este estudio.

<sup>124</sup> El estatuto 2024 también incluye los derechos y prerrogativas establecidos en Acuerdos de Amistad y Cooperación y en las Comisiones Mixtas firmadas por España con los países en los que las personas cooperantes desarrollan su actividad al objeto de facilitar su labor.

<sup>125</sup> Esta falta de reconocimiento es una herramienta más, entre otras, de intimidar a la sociedad civil internacional. Ver: <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2019/02/global-assault-on-ngos-reaches-crisis-point/> Un ataque a la sociedad civil que no se restringe a los países de menor desarrollo relativo, puesto que en Europa también se utiliza el uso indebido de la ley para restringir el trabajo humanitario. Ver: <https://rm.coe.int/expert-council-conf-exp-2019-1-criminal-law-ngo-restrictions-migration/1680996969>

El derecho a la asistencia y protección consular de las personas cooperantes se ve dificultado en ocasiones por la falta de reconocimiento oficial de su estatus en los países receptores, especialmente en lo que respecta al personal de las ONGD. Algunos países cuentan con regulaciones restrictivas hacia organizaciones extranjeras y prefieren limitar la participación de personal internacional en actividades de cooperación. Otros reservan el estatus de cooperante o visado específico para el personal gubernamental o diplomático, lo que implica que solo el funcionariado enviado directamente por el Estado o las agencias de cooperación oficiales pueden obtenerlo. En estos casos, el personal de ONGD se ve forzado a ingresar y permanecer con visado de turista. Incluso en los casos donde pueden obtenerlo inicialmente, su renovación puede depender de la discreción de las autoridades locales.

Todos los países analizados tratan de resolver esta falta de reconocimiento, situación que se complica cuando no existe acuerdos bilaterales que reconozcan el estatus de las personas cooperantes de ONGD. Sin un acuerdo formal, el país receptor puede tratarlas como simples visitantes. Por otro lado, en zonas de conflicto o situaciones de emergencia, la entrada rápida de personal de ONGD es esencial, y muchas veces se efectúa con visados de turista o de entrada temporal mientras se espera el reconocimiento del estatus oficial. En

algunos casos, esta regularización no llega a realizarse y tienen que continuar operando bajo un estatus no formalizado.

Los esfuerzos que se realizan desde las embajadas para solventar la falta de reconocimiento del estatus legal a las personas cooperantes de ONGD en los lugares donde operan se concentran en el establecimiento de acuerdos bilaterales, en la gestión de visados especiales y en acuerdos de cooperación que facilitan el estatus legal de las y los cooperantes en contextos internacionales. Es muy importante, además, involucrarse proactivamente con los gobiernos anfitriones para abordar los problemas que afectan a las personas cooperantes. Alemania destaca como el país con las mejores prácticas diplomáticas para asegurar este reconocimiento gracias a la red de acuerdos bilaterales de cooperación<sup>126</sup> y su enfoque proactivo para negociar condiciones favorables en los países prioritarios. Además, el respaldo de instituciones como la GIZ y el BMZ proporciona a las personas cooperantes un soporte integral en términos de visado y reconocimiento en el extranjero, lo cual se complementa con el respaldo diplomático en contextos de alto riesgo. Por otro lado, Italia ha realizado avances, pero enfrenta limitaciones en cuanto al alcance y la formalización de los acuerdos de visado y reconocimiento al disponer de una estructura diplomática menos desarrollada que la de Alemania o Francia. No obstante, destaca en su uso de alianzas multilaterales y su cooperación en el marco de la UE para mejorar las condiciones de acceso y visado para las personas cooperantes.

En general, las agencias son las encargadas de gestionar estos acuerdos y facilitar los visados especiales. Por otro lado, contar con redes diplomáticas activas permite que embajadas y consulados colaboren para mejorar la situación de cooperantes, aunque en contextos complejos siempre pueden surgir obstáculos legales.

---

<sup>126</sup> Por ejemplo, en la región latinoamericana, ha buscado alianzas estratégicas y firmado acuerdos con instituciones como CEPAL.

**Tabla 17. Iniciativas de los países de origen de las personas cooperantes para su reconocimiento legal de su estatus en los países donde operan**

	Reconocimiento legal del estatus de cooperante en países donde operan
<b>España</b>	Firma de acuerdos bilaterales de cooperación en los cuales se establece un marco que incluye el reconocimiento a la protección de personas cooperantes.
<b>Italia</b>	La AICS y el MAECI intervienen en contextos de crisis o zonas de conflicto para asegurarse de que se reciban visados de trabajo o permisos especiales. Estas gestiones suelen ser más exitosas en países con los que Italia mantiene una relación diplomática estable. Las ONGD y otros actores independientes a menudo dependen de sus propios recursos y relaciones para obtener los visados adecuados. Italia participa en plataformas multilaterales y trabaja en colaboración con la UE para facilitar su acceso a los países donde las condiciones pueden ser restrictivas, como en Oriente Medio y África.
<b>Francia</b>	A través de la AFD y el MEAE ha establecido acuerdos bilaterales en varias regiones prioritarias para asegurar el reconocimiento. También ha llevado a cabo negociaciones específicas para obtener visados de trabajo en contextos difíciles y ha logrado establecer acuerdos en algunos países donde su reconocimiento es problemático.
<b>Suecia</b>	A través de la Sida, ha trabajado en acuerdos bilaterales específicos en países africanos y en Oriente Medio para garantizar su reconocimiento. Además, el MFA colabora con Sida para facilitar visados de larga duración en países de alto riesgo. Su diplomacia de la cooperación ha logrado asegurar la entrada de cooperantes en países prioritarios gracias a sus relaciones bilaterales y su enfoque en los Derechos Humanos.
<b>Luxemburgo</b>	Mantiene acuerdos diplomáticos específicos en países de África y América Latina. Sin embargo, debido a su tamaño depende en mayor grado de la UE para el reconocimiento de sus cooperantes en contextos complicados. Mantiene acuerdos en ciertos países con el respaldo de la UE.
<b>Alemania</b>	Ha establecido acuerdos específicos de visados y estatus legal a través de la GIZ y el BMZ, con protocolos y acuerdos en países clave. Además, el BMZ se coordina activamente con el Ministerio de Asuntos Exteriores para la firma de acuerdos bilaterales de cooperación en temas de reconocimiento legal y visado de los cooperantes. Adicionalmente implementa protocolos de seguridad y apoyo en terreno.
<b>Reino Unido</b>	El FCDO tiene un enfoque diplomático directo en países de la <i>Commonwealth</i> y las personas cooperantes británicas suelen beneficiarse de visados especiales. Sin embargo, en otros contextos ha promovido acuerdos individuales con gobiernos receptores.

En Italia, las embajadas y consulados tienen el deber de apoyar a las personas cooperantes y garantizar su protección en el extranjero. Las misiones diplomáticas suelen notificar formalmente a las autoridades locales sobre su presencia, especialmente si trabajan en proyectos de desarrollo financiados por la AICS, para garantizar su seguridad y facilitar las operaciones en el terreno.

Francia también coordina con las autoridades locales, a través de su red de embajadas y consulados, esta presencia de personas cooperantes, lo que permite que —en el mejor de los casos— trabajen dentro de los marcos legales del país anfitrión y que reciban la protección necesaria en caso de emergencia. En lo que se refiere a las embajadas suecas, suelen cumplir con la obligación formal de informar a las autoridades locales, ya que suelen mantener una estrecha coordinación con los gobiernos.

En Luxemburgo, la coordinación de las actividades de las personas cooperantes con las autoridades locales es parte de los acuerdos bilaterales gestionados por LuxDev y en ocasiones pueden informar a las autoridades locales sobre su presencia. Las embajadas alemanas, a través del BMZ y la GIZ, suelen coordinar con las autoridades locales la presencia de cooperantes. Aunque no siempre es obligatorio, esta práctica es común para garantizar que las actividades de cooperación sean transparentes y estén alineadas con los objetivos de desarrollo del país anfitrión. Además, ayuda a proteger a los cooperantes en situaciones de riesgo. En el Reino Unido, el FCDO trabaja estrechamente con sus misiones diplomáticas para garantizar que las autoridades locales conozcan la presencia de las personas cooperantes británicas, especialmente en contextos de riesgo o conflicto.

### 2.1.2. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En todos los países analizados, como ocurre en España, las personas cooperantes tienen derecho a la negociación colectiva por estar sujetas a un contrato laboral. Este derecho les permite, al igual que al resto de trabajadoras, negociar colectivamente sus condiciones laborales, salarios y beneficios. Los marcos legales laborales de cada país extienden las protecciones sindicales y los derechos de negociación a las personas cooperantes, aunque la aplicación específica puede variar según el tipo de entidad promotora y el contrato bajo el que operen.

**Tabla 18. Derecho a la negociación colectiva de personas cooperantes en distintos países europeos**

País	Derecho a la negociación colectiva de personas cooperantes
<b>España</b> <sup>127</sup>	Tienen derecho según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto de 2024. Pueden acogerse a convenios colectivos generales o sectoriales, y, si trabajan bajo el amparo de una ONG u organización, pueden negociar colectivamente sus condiciones laborales, siempre que estén sujetas a un contrato laboral formal.
<b>Italia</b>	Está cubierta por el derecho laboral general del país. Las entidades promotoras que contratan a cooperantes suelen responder a los mismos marcos legales que otras organizaciones, por lo que las personas cooperantes pueden negociar condiciones de trabajo, salarios y beneficios a través de sindicatos u otras formas de representación.
<b>Francia</b>	Derecho reconocido a todas las personas trabajadoras y, por ende, a las cooperantes. Incluye la negociación de condiciones laborales y beneficios colectivos, conforme a los convenios laborales y sindicales del país.
<b>Suecia</b>	Este derecho a la negociación colectiva se extiende también a las personas cooperantes. La representación sindical y convenios colectivos son un pilar importante del sistema laboral.
<b>Luxemburgo</b>	Tienen derecho siempre y cuando tengan un contrato laboral. Las organizaciones que gestionan misiones deben cumplir con la legislación, permitiendo a las y los cooperantes organizarse para mejorar sus condiciones laborales.
<b>Alemania</b>	El derecho laboral alemán lo reconoce para todas las personas trabajadoras, lo que permite formar parte de sindicatos y negociar colectivamente sobre las condiciones de trabajo, salarios y beneficios.
<b>Reino Unido</b>	Regulado por el <i>Employment Rights Act</i> y otros marcos laborales. Las organizaciones que contratan cooperantes deben respetar este derecho, permitiendo a las y los cooperantes

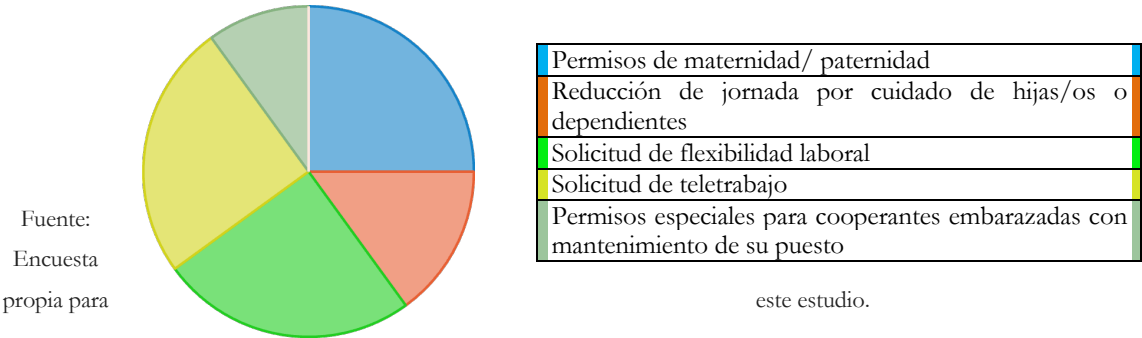
<sup>127</sup> Poco más de la mitad de las personas cooperantes (51%) que participaron en el estudio “Conocer para cuidar” (2023) estaban vinculados a algún convenio colectivo. Normalmente convenios no directamente relacionados con la profesión.

	participar en negociaciones colectivas sobre sus condiciones laborales y beneficios.
--	--

### 2.1.3. DERECHO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

El derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional es ampliamente reconocido en las legislaciones de los países europeos analizados y se extiende también a las personas cooperantes, aunque todavía quedan cuestiones que en la práctica se necesita corregir y suelen ir relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Ver epígrafe 4). Suecia se destaca por su enfoque de conciliación y la calidad de los beneficios laborales. Más allá del reconocimiento de distintos derechos, existen diferencias de detalle en cuestiones como el número de días de permisos o la posibilidad de contar con flexibilidad laboral.

**Gráfico 17. Medidas para garantizar el derecho de conciliación entre la vida familiar y profesional de las personas cooperantes**



**Tabla 19. Reconocimiento del derecho a medidas de conciliación entre vida familiar y profesional de personas cooperantes<sup>128</sup>**

Medidas para garantizar la conciliación entre vida familiar y profesional	Francia	Italia	Luxeb.	R.Unido	Suecia
Permisos de maternidad/paternidad	X	X	X	X	X
Reducción de la jornada por cuidado de hijas/os dependientes		X		X	X
Flexibilidad laboral	X	X	X	X	X
Teletrabajo	X	X	X	X	X
Permisos para cooperantes embarazadas con mantenimiento del puesto				X	X

<sup>128</sup> Tabla realizada a partir de las respuestas al cuestionario.

**Tabla 20. Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional**

País	Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional
<b>España</b>	Tienen acceso a las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto de 2024: permisos por maternidad, paternidad, reducción de jornada por cuidado de hijas/os o familiares, y la posibilidad de solicitar flexibilidad laboral.
<b>Italia</b>	Reconocido por la legislación laboral general, incluyendo la posibilidad de acogerse a permisos de maternidad y paternidad, reducción de jornada y otras medidas para el cuidado de familiares.
<b>Francia</b>	Tiene una legislación avanzada en términos de conciliación familiar y laboral, que incluye entre otras permiso de maternidad y paternidad, la flexibilidad horaria y el teletrabajo.
<b>Suecia</b>	Conocido por su enfoque en igualdad de género y los derechos relacionados con la conciliación: permisos de maternidad y paternidad muy generosos, la posibilidad de solicitar horarios flexibles y la opción de trabajar parcialmente desde casa o tener una reducción de jornada para cuidar a hijas/os y otros familiares.
<b>Luxemburgo</b>	Tienen garantizadas las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, de acuerdo con las leyes laborales del país. Las organizaciones permiten acceder a permisos de maternidad y paternidad, así como a la flexibilidad en el horario de trabajo para atender a sus responsabilidades familiares, incluso durante misiones en el extranjero
<b>Alemania</b>	Cuenta con una legislación sólida en términos de conciliación de la vida laboral y familiar, que incluye permisos de maternidad, paternidad, y la posibilidad de solicitar <i>Elternzeit</i> (tiempo de cuidado parental/marental). Las personas cooperantes tienen derecho a estas medidas, tanto si están en Alemania como si participan en misiones internacionales.
<b>Reino Unido</b>	Tienen derecho a solicitar medidas de conciliación, tales como permisos por maternidad y paternidad, y la posibilidad de solicitar horarios flexibles o reducidos para cuidar a sus hijos o familiares. Estas medidas son aplicables también a los cooperantes del FCDO que trabajan en misiones en el extranjero.

#### 2.1.4. DERECHO A RECIBIR INFORMACIÓN ACCESIBLE

En todos los países analizados las personas cooperantes tienen reconocido el derecho a recibir información accesible sobre sus derechos, deberes, condiciones laborales y el contexto de las misiones en las que participan. Este derecho es clave para garantizar la transparencia y protección, especialmente cuando trabajan en entornos complejos o en países con altos riesgos.

El Estatuto (2024) establece que tienen derecho a recibir información clara y accesible sobre las condiciones de su misión, derechos laborales y protección social. Las entidades promotoras deben asegurarse de que toda la documentación, incluidos los contratos y las normas de seguridad, sea comprensible y accesible. El Estatuto se refiere en su artículo 10 al *Acuerdo complementario de destino a un país o territorio receptor de ayuda al desarrollo*, que debe firmarse entre la persona cooperante y la entidad promotora.<sup>129</sup> La mayoría de los países analizados garantizan dicha información accesible a cooperantes. Para ello, distintos documentos internos o normativas generales se refieren a la obligación de que las entidades promotoras garanticen el acceso a información clara y accesible de los riesgos de la misión, las condiciones laborales, las normativas y protocolos de seguridad, sus derechos y cobertura social. Francia y Reino Unido proporcionan guías detalladas y la GIZ también

<sup>129</sup> La AECID proporcionará un modelo oficial. El artículo 10 hace referencia a todos los elementos que debe contener.

garantiza que reciban información accesible sobre las condiciones laborales, los riesgos de seguridad y los derechos asociados a su labor antes de iniciar su misión, a través de manuales y sesiones de formación y el acceso continuo a información actualizada.

**Tabla 21. Medidas para garantizar el derecho a la información accesible de las personas cooperantes<sup>130</sup>**

Medidas para garantizar derecho a la información accesible	Francia	Italia	R.Unido	Suecia
Recibir información clara y accesible sobre las condiciones de su misión, incluyendo los riesgos	X		X	X
Recibir información clara y accesible sobre sus derechos laborales y su protección social			X	X
Recibir información clara y accesible sobre sus obligaciones		X	X	
Firmar un acuerdo complementario de destino a un país o territorio receptor con entidad promotora	X		X	
Recibir guías detalladas sobre derechos, condiciones de trabajo y normativa de seguridad para cooperantes	X		X	
Recibir información sobre normativas locales de países donde realizan su misión			X	
Recibir información actualizada durante su misión			X	
Las entidades promotoras deben asegurarse de que las personas cooperantes comprenden las normativas y protocolos de seguridad	X		X	

## 2.2. Reconocimiento general de deberes de las personas cooperantes

Entre los deberes que tienen que cumplir las personas cooperantes en los países analizados encontramos algunos en común como mantener comportamiento ético y responsable, informar a embajadas y oficinas de cooperación del país de destino de su llegada y el cumplimiento de las políticas y procedimientos de seguridad de la entidad promotora. Otros deberes mayoritarios serían el de gestionar eficientemente los recursos y promover los Derechos Humanos y los principios del desarrollo sostenible. Ni Reino Unido ni Suecia ni Luxemburgo hacen referencia al cumplimiento con las leyes y normativas del país receptor.

**Tabla 22. Deberes de las personas cooperantes<sup>131</sup>**

Deberes de las personas cooperantes	Francia	Italia	R.Unido	Suecia
Cumplir con las leyes del país receptor y las normativas locales.	X	X		
Mantener comportamiento ético y responsable.	X	X	X	X

<sup>130</sup> Tabla realizada a partir de las respuestas al cuestionario. Luxemburgo no contestó.

<sup>131</sup> Como fuente general se han utilizado las respuestas de la encuesta, aunque en el caso de Luxemburgo (que no contestó esta pregunta) y España se atendió a la normativa. En el primer caso se utiliza como fuente el Artículo 23/24 de la Ley de Cooperación de 1996. La neutralidad política a la que se alude viene de alguna manera incluida en el tema de incompatibilidades que se vio anteriormente (Tabla 3).

Gestionar eficientemente los recursos		X	X	X
Promover los Derechos Humanos y el desarrollo sostenible		X	X	X
Informar a embajada y oficina de cooperación del país de destino de su llegada	X	X	X	X
Cumplir las políticas y procedimientos de seguridad de entidad promotora	X	X	X	X

**Tabla 23. Deberes de las personas cooperantes según Estatuto español (2024) y la Ley de cooperación de 1996 de Luxemburgo**

	Deberes de las personas cooperantes
<b>España<sup>132</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Los que deriven de su relación jurídica con entidad promotora</li> <li>*Observar una conducta adecuada en el país o territorio de destino, respetando las leyes y usos locales y cumpliendo las disposiciones internacionales en materia de Derechos Humanos.</li> <li>*Respetar los principios éticos y normas de conducta establecidas por la entidad promotora.<sup>133</sup></li> <li>*Notificar su llegada, partida y proceder a la inscripción de la persona cooperante y de las personas dependientes de ésta, en el Registro Consular acreditado ante el país de residencia.</li> <li>*Informar de su llegada a la Oficina de la Cooperación Española en el país de destino.</li> <li>*Cumplir y aceptar las políticas y procedimientos de seguridad establecidos por entidad promotora</li> </ul>
<b>Luxemburgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Trabajar bajo la autoridad del ministro.</li> <li>*Neutralidad política: abstenerse de intervenir en asuntos políticos en el país de misión.</li> <li>*Prohibición de beneficios materiales que generen conflicto de intereses o colaborar con empresas lucrativas fuera del marco de su misión (ni siquiera de forma gratuita)</li> </ul>

La responsabilidad directa de que las personas cooperantes cumplan sus deberes descansa en las entidades promotoras para las que trabaja. En el caso español, de éstas depende el respeto a principios éticos y normas de conducta establecidas por dicha entidad, la notificación de llegada al Registro Consular y a la Oficina de la Cooperación Española. La falta de cumplimiento de lo dispuesto en el punto 1 a) del artículo 5 del Estatuto puede conllevar la pérdida de la condición de cooperante. Las personas cónyuges o análogas descendientes o ascendientes para el acceso a los derechos reconocidos en el Estatuto estarán obligadas al cumplimiento de los principios éticos y normas de conducta y de los protocolos de seguridad establecidos por la entidad promotora.

### 2.3. Condiciones de trabajo

Suecia es ampliamente considerada como uno de los países que ofrece las condiciones más favorables para las personas cooperantes por su combinación de políticas progresistas en cuanto a conciliación de la vida laboral y familiar, protección social y un enfoque muy avanzado en derechos

<sup>132</sup> Fuente: Art. 5 Estatuto 2024.

<sup>133</sup> En el apartado 4 se detallarán las políticas de igualdad: abuso, acoso, explotación o violencia de género.



laborales. En un segundo nivel, Alemania y Luxemburgo también destacan por ofrecer altos salarios y un buen sistema de protección social. Francia y España (si se tiene en cuenta la futura implementación del Estatuto) ofrecen buenas condiciones para las personas cooperantes, pero sus sistemas de conciliación y apoyo familiar no alcanzan el nivel de flexibilidad y generosidad de Suecia. Italia y el Reino Unido también ofrecen condiciones estables, aunque con menos énfasis en la conciliación laboral y los beneficios adicionales.

En cuanto a la relación jurídica con la entidad promotora, en el caso de España las personas cooperantes deberán tener una relación de prestación de servicios (sometida al ordenamiento jurídico laboral, cuando la entidad promotora sea una entidad de carácter privado) o relación funcionarial o laboral, cuando la entidad promotora sea una administración pública o una entidad perteneciente al sector público.<sup>134</sup>

### **2.3.1. Tipo de relación laboral, contratos y estabilidad**

En todos los países analizados la contratación debe ser clara y regulada, definiendo las condiciones laborales, derechos y deberes, incluyendo duración, funciones específicas, lugar de trabajo y compensaciones económicas.<sup>135</sup> La relación laboral entre la persona cooperante y la entidad promotora formal debe ajustarse a la regulación que está establecida en las legislaciones laborales correspondientes o en los códigos de trabajo. Por ejemplo, en Italia, la ley 125/1994 establece que “las OSC y los demás sujetos mencionados (...) asumen todas las obligaciones derivadas del contrato, incluidas las fiscales, previsionales y de seguro. Las contribuciones previsionales se ingresan en los fondos establecidos por las leyes vigentes, respetando el principio de unicidad de la posición aseguradora”. En este mismo país existen unas directrices para la aplicación de los principios fundamentales del derecho laboral italiano a los contratos de trabajo locales y temporales celebrados por las oficinas extranjeras de la AICS<sup>136</sup> que garantizan el respeto a principios como la igualdad de trato, el derecho a una remuneración justa, la libertad sindical y la protección contra la discriminación. Se refiere a contratos laborales celebrados con personal local en los países donde la AICS tiene presencia y establece estándares mínimos como remuneración justa y proporcional, derecho a descanso y vacaciones pagadas, protección de maternidad y paternidad, seguridad social y asistencia sanitaria y libertad sindical y derecho a la huelga. El objetivo es proteger a las y los empleados locales asegurando que sus derechos laborales no se vean vulnerados, independientemente de la legislación local.

---

<sup>134</sup> Artículo 6 del Estatuto.

<sup>135</sup> Así queda constatado, por ejemplo, en el Código del Trabajo francés:

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145393/#LEGISCTA000006145393](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145393/#LEGISCTA000006145393)

<sup>136</sup> A partir de la revisión e integración de la “Normativa sobre los contratos de derecho local a plazo determinado celebrados por las oficinas extranjeras de la AICS conforme al art. 11, párrafo 1, letra c) del Decreto del MAECI del 22 de julio de 2015, n. 113”, adoptada mediante la Resolución Direccional n. 454 del 21 de diciembre de 2022, se aprobaron una serie de reglamentos que pueden verse en: [https://trasparenza.aics.gov.it/archivio19\\_regolamenti\\_0\\_3176.html](https://trasparenza.aics.gov.it/archivio19_regolamenti_0_3176.html)

Por otro lado, las legislaciones ofrecen diversas modalidades de contrato de trabajo, adaptadas a las necesidades de cada mercado laboral o decisiones políticas con enfoques más o menos protectores de las personas trabajadoras, con variantes en cuanto a duración, estabilidad o flexibilidad. Las personas cooperantes pueden contar, por lo tanto, con diferentes tipos de contratos, aunque los más habituales son indefinido y temporal. En las encuestas se comprueba las coincidencias al señalar a los contratos de duración temporal como los más habituales (3 de 5 respuestas), –en consonancia con el tiempo de sus misiones –seguidos por los de duración indefinida (que en Francia y Reino Unido serían los más habituales)<sup>137</sup> o permanentes y, por último, los de prácticas (ver gráfico 18). Reino Unido señala el tipo de contrato de inserción profesional como el segundo más común entre las personas cooperantes.

En Alemania existen diferentes tipos de contratos para personas cooperantes. Los contratos EH (de cooperante para el desarrollo) están definidos en la ley de 1969 y ofrecen una combinación única de beneficios económicos, experiencia profesional y protección legal. Además, al estar regulados por ley, proporcionan un marco seguro y transparente, garantizando su bienestar.

La AECID<sup>138</sup> dispone de diferentes tipos de contratos para su personal en el exterior. Las personas Responsables de Programas tienen un contrato laboral fijo pero con la peculiaridad de estar fuera de Convenio. Las personas Responsables de Proyectos que hasta la reforma laboral del 2021 tenían un contrato temporal por obra y servicio; actualmente, cumpliendo con la reforma antes citada, pasan a disponer de un contrato laboral conocido como fijo discontinuo. Por su parte, los Coordinadores de las Oficinas de Cooperación Española y Directores de Centro Cultural mantienen un contrato de confianza que se renueva cada cierto tiempo. El nuevo Estatuto de la Agencia aprobado el 11 de diciembre de 2024 y su correspondiente Contrato de Gestión podría realizar ciertos cambios en estas condiciones laborales.

Para afrontar la temporalidad, el Estatuto español (2024) entenderá el proyecto de cooperación como unidad en toda la duración de sus fases a los efectos de las distintas modalidades de contrato de trabajo establecidas en la legislación laboral. Según el estudio “Conocer para cuidar”, el rango de edad de 30 a 50 años, el 27,6% de las personas cooperantes han estado menos de un año en su puesto actual, y el 67% menos de diez años.

En Suecia, existe un marco que regula las condiciones laborales de las personas empleadas suecas que trabajan en el extranjero: el *Acuerdo sobre Contratos en el Extranjero y Directrices sobre la Condición de*

---

<sup>137</sup> En todos los datos referentes a las respuestas dadas en el cuestionario hay que tener en cuenta que a veces solo se tuvo en cuenta al personal que trabaja en las agencias de cooperación.

<sup>138</sup> La Acción Social de la AECID proporciona servicios para mejorar el bienestar social de su personal, abordando necesidades no cubiertas por sistemas mutualistas o de Seguridad Social. Está basada en los principios de igualdad, globalidad y universalidad. Durante 2022, la Mesa Paritaria de Acción Social se reunió en tres ocasiones para negociar planes tanto para el personal en sede como en el exterior. El presupuesto del Plan de Acción Social en 2022 fue de 325.000 euros. Fuente: Memoria AECID 2022.

*Empleo en el Servicio en el Extranjero* (URA).<sup>139</sup> También existe El UVA (*Avtal om utlandstjänstgöring*), que regula las condiciones de empleo para ciertos trabajadores del *Regeringskansliet* (Oficina del Gobierno) y la Sida durante sus asignaciones en el extranjero.<sup>140</sup> Ambos acuerdos tienen como objetivo proporcionar un marco claro y equitativo de las condiciones de empleo de las personas trabajadoras suecas en el extranjero, incluidas las cooperantes, asegurando que se respeten sus derechos laborales y se les brinde el apoyo necesario durante sus asignaciones internacionales. En el párrafo 4 del URA, por ejemplo, se establecen los requisitos. El contrato debe especificar claramente las condiciones aplicables a la asignación de la persona empleada e incluir la siguiente información: las tareas laborales, el lugar y el período de servicio, los beneficios salariales y la fecha de cualquier revisión salarial u otros términos de empleo.

Respecto a los factores a los que se atribuye la mayor temporalidad en el puesto de las personas cooperantes, las encuesta también arroja bastantes coincidencias que oscilan entre la propia naturaleza temporal de los proyectos de cooperación (Francia y Luxemburgo lo sitúan en primer lugar y Reino Unido e Italia en segundo); la dependencia de subvenciones por falta de fondos propios (Francia y Luxemburgo lo sitúan en segundo lugar y Reino Unido e Italia en tercero); las políticas de las organizaciones empleadoras (Italia y Reino Unido lo señalan en primer lugar) y pocas oportunidades para ser reasignadas a otros puestos (Francia y Luxemburgo lo sitúan en tercer lugar). Suecia señala que la temporalidad se debe a la falta de renovación de los contratos cuando un proyecto se amplía o se obtiene financiación para nuevos puestos.

La estabilidad y permanencia en el puesto de las personas cooperantes varía considerablemente según el país, la naturaleza de los proyectos y las organizaciones que los emplean (suelen ser más largos en los organismos oficiales y en ONGD de gran tamaño). En general, los contratos de trabajo suelen ser más flexibles y temporales debido a las características propias de la cooperación internacional, que depende de la financiación, la duración de los proyectos y la situación en los países destinatarios. La estabilidad y permanencia no está garantizada para la mayoría de cooperantes al estar vinculados sus contratos a proyectos específicos. A veces existe la posibilidad de renovación si el proyecto se amplía o se obtiene financiación para nuevos proyectos. En España, al menos el 50% de las personas cooperantes que participaron en el estudio *Conocer para cuidar* contaban con contratos fijo debido a la última reforma de la Ley Laboral, pero existe muy poca antigüedad (por rescisiones de contrato cuando se terminan los proyectos). Los contratos fijos no se traducen en estabilidad laboral.

---

<sup>139</sup> En el URA sueco se especifica que la persona empleada, al formalizar el contrato, proporciona al empleador información suficiente sobre cualquier circunstancia que pueda ser relevante para evaluar si cumple con las condiciones para recibir ciertos beneficios y para determinar el nivel de dichos beneficios (ver Párrafo 15). Aunque el URA establece las condiciones de empleo para el personal en el extranjero, no distingue específicamente a las personas cooperantes como una categoría separada.

<sup>140</sup> Este acuerdo reemplazó al anterior U-Alfa y establece directrices sobre salarios, beneficios y otras condiciones laborales para garantizar la equidad y el bienestar de los empleados en misiones internacionales. Tampoco hace una distinción de las personas cooperantes.

### 2.3.2. Ingresos y rangos salariales

Los salarios de las personas cooperantes se calculan en función de las condiciones laborales del país de origen y del país donde se lleva a cabo la misión, pudiendo incluir compensaciones adicionales si tiene lugar en zonas de alto riesgo o condiciones difíciles. La remuneración está garantizada por la legislación laboral nacional y las entidades que gestionan la cooperación internacional en cada país. Luxemburgo<sup>141</sup> y Alemania<sup>142</sup> destacan como los países donde se paga mejor la profesión de cooperante. La remuneración justa tiene que ser acorde a las normativas vigentes y el contexto en el que se desempeñan.

GIZ utiliza un sistema de remuneración estructurado en bandas salariales para su personal en Alemania y para expertos destacados en el extranjero. Este sistema, vigente desde el 1 de enero de 2015, fue negociado con el sindicato ver.di y se aplica a todas las personas empleadas con contratos firmados en Alemania. Las bandas salariales se determinan en base a las funciones y responsabilidades de cada puesto, abarcando ocho categorías que agrupan funciones comparables. El salario base puede incrementarse según la evaluación del desempeño individual, la cual forma parte de las conversaciones anuales de evaluación y desarrollo entre personas empleadas y supervisores. Las negociaciones salariales se realizan cada dos años con el sindicato ver.di, y cualquier cambio en el sistema de remuneración debe ser aprobado por el Consejo de Supervisión del organismo. Bajo la Política Nacional de Personal, cada país de asignación cuenta con un sistema uniforme de remuneración basado en la legislación nacional de ese país. Este sistema se basa en seis bandas salariales con límites superiores e inferiores vinculantes. Estas bandas aseguran que los salarios se paguen de acuerdo con las tasas de mercado vigentes en cada país. Cada función se asigna a una banda salarial específica. La estructura salarial se revisa regularmente por la oficina del país correspondiente y se ajusta cuando es necesario, teniendo en cuenta los niveles salariales de otras organizaciones y empresas.

En Suecia, gracias las negociaciones llevadas a cabo por los sindicatos, las personas que trabajan en el extranjero cuentan con los dos acuerdos básicos anteriormente citados: uno que entró en vigor en 2001 y que regula a personas trabajadoras en el extranjero (URA<sup>143</sup>) y otro al que se acogen muchas de las empleadas por Sida y el Gobierno Sueco (UVA) que prestan estos servicios en el exterior desde 2008. Estos acuerdos detallan aspectos como salarios, beneficios y condiciones laborales.<sup>144</sup>

---

<sup>141</sup> Para más información sobre el tipo de salarios en Luxemburgo, puede consultarse: <https://www.justarrived.lu/es/emploi-formation-luxembourg/lois-conditions-travail>

<sup>142</sup> Puede consultarse en la web de la GIZ: <https://reporting.giz.de/2018/people-figures-structures/our-personnel/our-remuneration-system/index.html>

<sup>143</sup> En sueco: *Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands* (URA). No se aplica a personas empleadas cuyos términos de empleo en el extranjero estén regulados por otros acuerdos o disposiciones. Hasta 2010 contó con sucesivas modificaciones.

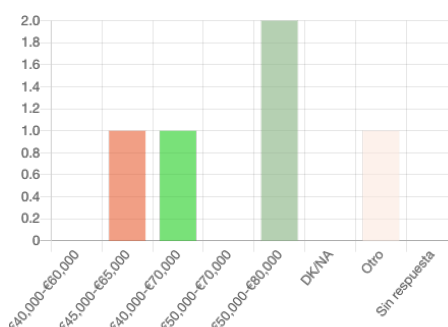
<sup>144</sup> En sueco *Avtal om utlandstjänstgöring* (UVA): regula las condiciones de empleo para ciertos trabajadores del Oficina del Gobierno y la Sida durante sus asignaciones en el extranjero.

**Gráfico 18. Salarios brutos de las personas cooperantes nivel junior o medio en misión internacional (sin contar beneficios)**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

**Gráfico 19. Salarios brutos de las personas cooperantes nivel de mayor responsabilidad en misión internacional (sin contar beneficios)**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

**Tabla 24. Rangos salariales brutos anuales de las personas cooperantes en misión internacional de países europeos analizados contratados por las agencias (sin contar otros beneficios)<sup>145</sup>**

	Rangos salariales de las personas cooperantes en el exterior
<b>España</b>	Depende del nivel de responsabilidad, tipo de contrato y de la organización promotora: 20.000 € - 40.000 € para cooperantes junior o de nivel medio. 32.000 € - 85.000 € para puestos de coordinación o responsables de proyectos. <sup>146</sup>
<b>Italia</b>	Para personal cooperante contratado por la AICS son: 30,000 € - 50,000 € anuales para cooperantes de nivel medio. 50,000 € - 87,000 € <sup>147</sup> para coordinadores de proyectos o especialistas.
<b>Francia</b>	Los salarios gestionados por AFD oscilan entre: 30,000 € - 50,000 € para cooperantes de nivel medio. 50,000 € - 80,000 € para puestos directivos y de coordinación.
<b>Suecia</b>	Sida tiene salarios alineados con los estándares laborales del país. 20,000 € - 40,000 € anuales para cooperantes junior y de nivel medio. 45,000 € - 65,000 € para responsables de proyectos o directores de alto nivel.
<b>Luxemburgo<sup>148</sup></b>	En posiciones de responsabilidad de la <b>LuxDev</b> los salarios son altos: 30,000 € - 50,000 € para cooperantes de nivel medio. 80,000 € - 120.000 € para cargos más altos o en áreas técnicas complejas.
<b>Alemania<sup>149</sup></b>	Los de la GIZ son de aproximadamente:

<sup>145</sup> La fuente principal de esta tabla en el caso de Francia, Suecia, Reino Unido y Luxemburgo fueron las respuestas al cuestionario realizado para esta investigación.

<sup>146</sup> Incluye pagas extra.

<sup>147</sup> A pesar de que en la encuesta se contesta dentro de la horquilla de 80.000, la documentación adicional aportada por el departamento de Recursos Humanos de AICS muestra que los sueldos más altos suelen rebasar ese monto.

<sup>148</sup> Ver: <https://luxdev.lu/fr/recruitment/definitions#employees>

	30,000 € - 50,000 € anuales para cooperantes de nivel medio. 50,000 € - 100,000 € para puestos de responsabilidad o en zonas de riesgo.
Reino Unido	Varían en función del nivel de responsabilidad y el país de destino. 20,000 €- 40,000 € anuales para cooperantes de nivel medio. 40,000 € - 70,000 € para directores de proyectos o coordinadores.

### 2.3.3. Ayudas y beneficios adicionales

Las personas cooperantes de los países analizados suelen recibir ayudas y beneficios adicionales como parte de sus condiciones laborales, además de su salario, para compensar los desafíos de trabajar en el extranjero y, en algunas ocasiones, en situaciones de riesgo o de falta de acceso a servicios públicos. Estas ayudas varían dependiendo del país, la organización empleadora y el tipo de proyecto, pero generalmente incluyen beneficios relacionados con costos de vida en el destino, seguro médico o ayuda para el desplazamiento.

En el caso español, con las cautelas que requiere el hecho de que el Estatuto (2024) todavía está pendiente de implementación, se reconoce el derecho a retribución complementaria o al reembolso de un porcentaje de los gastos incurridos para el personal cooperante al servicio de las administraciones públicas (art.3.2), destinado a gastos fijos de residencia en el país del destino y de escolarización obligatoria (art 4, i).

Tabla 25. Ayudas y beneficios adicionales para personas cooperantes españolas según normativa

	Ayudas y beneficios adicionales para personas cooperantes en España
España	<p><b>Dietas y compensación por expatriación.</b> En función del país, reciben dietas adicionales para compensar el costo de vida y las dificultades de vivir en el extranjero. Incluyen aspectos como el clima, la seguridad y la infraestructura del país.</p> <p><b>Dietas diarias:</b> Para gastos de manutención y alojamiento cuando viajan por trabajo.</p> <p><b>Seguro médico internacional:</b> Generalmente se incluye un seguro de salud integral que cubre enfermedades, accidentes y repatriación sanitaria.</p> <p><b>Seguro de vida y accidentes:</b> Dependiendo del país, pueden estar cubiertos por seguros adicionales para cubrir riesgos específicos.</p> <p><b>Alojamiento y transporte.</b> Ayudas para el alojamiento y en algunos casos se proporciona vivienda<sup>150</sup> o un estipendio para cubrir los costos de alojamiento.</p> <p><b>Cobertura de vuelos:</b> las organizaciones cubren los costos de desplazamiento entre el país de origen y el país de destino, así como los vuelos de retorno.<sup>151</sup></p>

Suecia destaca por la calidad de los beneficios laborales, ya que ofrece bonificaciones por trabajo en zonas de alto riesgo, seguros especiales, apoyo en la reintegración profesional al final de la misión y

<sup>149</sup> Según la ley alemana se trata de asignaciones monetarias y beneficios de distinta naturaleza.

<sup>150</sup> Además de a las personas cooperantes que coordinan la cooperación o dirigen los centros culturales o de formación en distintos países, la AECID empezó a pagar los gastos de vivienda a responsables de programas y de proyectos de algunos países. Se comenzó por Argelia, Haití, Nicaragua, Venezuela, Mali, Níger, Nigeria, Etiopía y territorios palestinos-Israel y en 2024 se sumaron Cabo Verde, Ecuador, Egipto, El Salvador, Guatemala, Honduras, Mauritania, México, Senegal y Uruguay.

<sup>151</sup> Las personas que trabajaban en AECID perdieron tras la crisis de 2008 su derecho a un vuelo anual a España, lo que también comprendía a sus familias.

derecho a periodos de descanso fuera de áreas de asignación para aliviar estrés y ayudar a mantener el bienestar personal.<sup>152</sup> En el reconocimiento de algunos de estos beneficios es importante la inclusión de la familia. Por ejemplo, según el URA (párrafo 2) sueco, que regula el trabajo de personas en el extranjero, se incluye al cónyuge/conviviente y cualquier hija/o menor de 19 años que esté bajo la responsabilidad del empleado. El término cónyuge incluye a la pareja registrada de acuerdo con la *Lagen (1994:1117) om registrerat partnerskap* ("Ley de 1994 sobre parejas registradas"). Un conviviente se define como una persona que vive con el empleado/a en circunstancias que se asemejan al matrimonio o bajo condiciones similares a las de una pareja registrada. Por otro lado, también se especifica lo que se entiende por "familia que reside fuera del país donde se lleva a cabo la misión": esposa/esposo/conviviente del empleado y cualquier hijo menor de 19 años que esté bajo la obligación de manutención del empleado.

La GIZ cubre cuestiones como el costo de la seguridad. La oficina de GIZ es responsable de revisar y aprobar el reembolso de los costos relacionados con la contratación de guardias de seguridad y con medidas estructurales implementadas para garantizarla. El nivel de seguridad se basa en las costumbres locales y en lo que se considere adecuado, y es determinado por la oficina de GIZ. Las personas cooperantes (EH) y el personal de campo de GIZ son tratados de manera equitativa. Una asignación de reintegración (según artículo 3 de ley de cooperantes) a pagar al finalizar el servicio de desarrollo; esto también se aplicará si el servicio termina prematuramente; sin embargo, si ha transcurrido un período de menos de seis meses esto solo se aplicará si el cooperante no es responsable de la finalización prematura. La asignación de reintegración no se considerará ingreso a efectos de las normativas legales y administrativas sobre la promoción de la formación, la capacitación profesional continua y la reconversión laboral.

**Tabla 26. Ayudas y beneficios adicionales para cooperantes en distintos países europeos<sup>153</sup>**

	Francia	Italia	Alemania	Luxe. <sup>154</sup>	R.Unido	Suecia <sup>155</sup>
Compensaciones por destino/primas por costo de vida		X	X		X	X
Bonificaciones por áreas de alto riesgo.		X	X		X	X
Prima por expatriación	X		X			X
Compensaciones por condiciones difíciles de seguridad o infraestructura complicada	X	X	X		X	X
Dietas diarias para manutención y alojamiento cuando viajan por	X	X	X		X	X

<sup>152</sup> Junto con Francia, son los dos países de los analizados que cuentan con este derecho, también reconocido para cierto personal funcional de la ONU.

<sup>153</sup> Tabla realizada a partir de los datos de las encuestas a los sistemas de cooperación. En algunos casos los datos solo se refieren a personas para las agencias nacionales de cooperación. Para el caso de Alemania se consultaron datos extraídos de: <https://www.giz.de/en/jobs/24386.html>

<sup>154</sup> Beneficios reconocidos por la ley de cooperación de 1996.

<sup>155</sup> Datos para la plantilla de Sida y enviados al extranjero por agencias gubernamentales. Puede variar mucho para personas enviadas por ONGD.

trabajo						
Seguro médico internacional (no solo en país de destino): cobertura sanitaria, repatriación y evacuación.	X	X	X		X	X
Seguro de vida y accidentes: cobertura por riesgos laborales y personales. <sup>156</sup>	X		X		X	X
Ayuda para alojamiento o subsidio que cubra costo total	X		X		X	X <sup>157</sup>
Ayuda para costos de educación básica obligatoria de personas dependientes	X	X	X		X	X <sup>158</sup>
Ayuda para costos de educación universitaria de personas dependientes		X				
Complementos o garantías de condiciones adecuadas para personas con diversidad funcional			X		X	X
Cobertura de viajes a destino y retorno (+cónyuge/o relación análoga y dependientes)	X	X	X	X	X	X
Cobertura de un viaje anual (+cónyuge/o relación análoga y dependientes)	X	X	X	X	X	X <sup>159</sup>
Derecho a periodos de descanso fuera de áreas de asignación para aliviar estrés y ayudar a mantener el bienestar personal.	X		X		X	X
Compensaciones por destino no familiar debido al riesgo			X		X	
Exenciones fiscales			X		X	

**Tabla 27. Algunos beneficios del paquete de la GIZ para garantizar nivel de vida de cooperantes<sup>160</sup>**

<b>Asignaciones Básicas</b>	Mantenimiento: 980 euros mensuales para cubrir necesidades esenciales. Bono por servicio en el extranjero: 990 euros mensuales adicionales, generalmente exentos de impuestos, pagados desde la fecha de traslado acordada contractualmente
<b>Suplementos Familiares</b>	Cónyuge dependiente: 380 euros mensuales, aplicables incluso si el cónyuge no se traslada al país de destino (sujeto a condiciones de ingresos propios). Por hija/o dependiente: 195 euros mensuales por cada hijo, aplicables incluso si no se trasladan al país de destino (sujeto a condiciones de ingresos propios).
<b>Ajuste por Costo de Vida</b>	GIZ ajusta trimestralmente las asignaciones para reflejar las variaciones en el costo de vida en los destinos, basándose en datos de la Oficina Federal de Estadísticas de Alemania.
<b>Anticipo sin Intereses</b>	Disponible bajo solicitud para apoyar los gastos iniciales (depósitos de alquiler, gastos médicos...).
	Cooperante: hasta 2000 euros. Cónyuge acompañante: 600 euros.

<sup>156</sup> En Francia pueden estar afiliadas a la *Caisse des Français de l'Étranger* (CFE) que les ofrece seguridad social internacional.

<sup>157</sup> Según el URA, y de acuerdo con la decisión del empleador, la o el empleado puede recibir una vivienda adaptada a las condiciones de la estación de servicio (amueblada o sin amueblar). Alternativamente, puede tener derecho a una compensación razonable por los costos de vivienda y por los costos de mudanza.

<sup>158</sup> El URA incluye gastos de actividades preescolares y costos de comida de infantes.

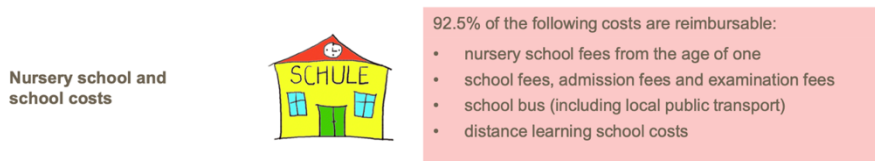
<sup>159</sup> El URA también hace referencia a la posibilidad para cada miembro de la familia que no resida en el país de servicio y que sea elegible para beneficios pueda recuperar los costos de un viaje de ida y vuelta desde Suecia al país correspondiente por cada período de servicio de doce meses. El viaje de un miembro de la familia puede intercambiarse por un viaje en la dirección opuesta para la o el empleado. Si un pariente cercano de la o el empleado se enferma gravemente o fallece, el empleador reembolsará el costo equivalente a un viaje de ida y vuelta a Suecia para una persona de la familia.

<sup>160</sup> Fuente: Información para cooperantes de GIZ. [https://www.giz.de/en/downloads\\_els/giz2024-en-information-for-dws.pdf](https://www.giz.de/en/downloads_els/giz2024-en-information-for-dws.pdf)



	Por hija/o acompañante: 400 euros.
<b>Subsidio de Alquiler</b>	Reembolso del alquiler de la residencia anterior en Alemania si el contrato impide la terminación o subarrendamiento del contrato de arrendamiento actual.
<b>Subsidio para Equipamiento y Mobiliario</b>	Para contratos de 2 años: Cooperante: 3600 euros. Cónyuge acompañante: 1080 euros. Por hija/o acompañante: 720 euros. Para contratos superiores a 2 años, se otorga una asignación mensual adicional a partir del 25º mes.

**Figura 4. Detalle de la cobertura de gastos de guardería y escuela de la GIZ**



Según el artículo 22 de la Ley de 1996 luxemburguesa, el agente de cooperación acreditado obtiene un permiso especial por la duración de su misión, manteniendo todos los beneficios y derechos derivados de su respectivo estatuto (salario, indemnización o sueldo, así como la afiliación al régimen de seguridad social correspondiente).<sup>161</sup>

#### 2.3.4. Vínculo a convenios colectivos

Los vínculos de las personas cooperantes a los convenios colectivos en países analizados dependen de factores como el tipo de organización empleadora, la naturaleza del trabajo y la existencia de convenios colectivos específicos para el sector de la cooperación internacional. Dichos convenios regulan aspectos como salarios, vacaciones, seguridad laboral y derechos sindicales para trabajadores/as en el ámbito social. Quienes trabajan para organizaciones internacionales o agencias gubernamentales pueden quedar fuera de los convenios colectivos nacionales, ya que sus condiciones laborales se rigen por contratos específicos o acuerdos con la organización empleadora. En otros, especialmente cuando se trabaja en proyectos temporales, pueden quedar fuera del marco de los convenios colectivos generales.

En España, las personas cooperantes pueden acogerse –dependiendo de los casos– a convenios colectivos de oficinas y despachos o los de intervención social, que no están completamente adaptados a la realidad y el contexto de la profesión. Entre las recomendaciones generales del Estudio *Conocer para cuidar* (APC, 2023) se hace un llamamiento a la creación de un convenio colectivo propio del sector que recoja vacaciones, horarios de trabajo, edad de jubilación,

<sup>161</sup> En Luxemburgo, al reintegrarse en su servicio de origen se mantiene el rango y grado alcanzado por sus colegas de igual rango o inmediatamente inferior. En caso de no haber un puesto disponible, la persona interesada es nombrado para un puesto "fuera de plantilla" excediendo los efectivos. Este puesto será eliminado automáticamente en cuanto se produzca la primera vacante de un puesto adecuado dentro de la plantilla ordinaria.

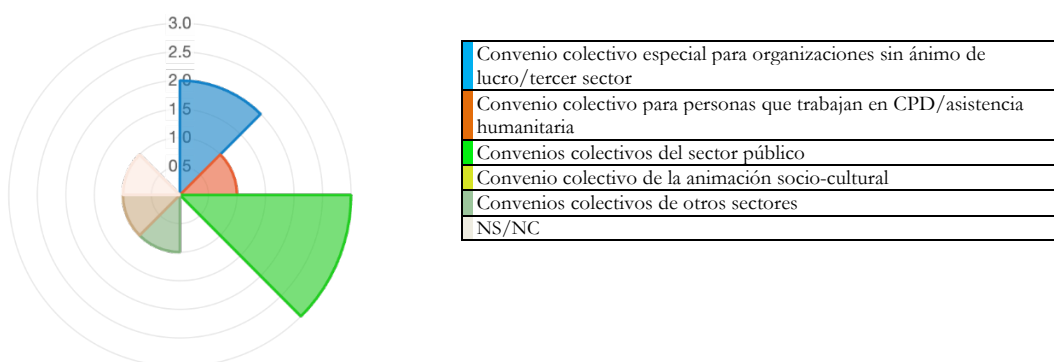
complementos salariales (ayuda vivienda y colegiatura), cotizaciones a la Seguridad Social entre otras.

Este tipo de convenio colectivo específico para las personas que trabajan en el ámbito de la CPD o la ayuda humanitaria ya existen en países como Francia o Reino Unido. Si nos atenemos a las respuestas de los cuestionarios, Reino Unido señala que las personas cooperantes que trabajan para instituciones de su país podrían acogerse a cualquiera de las opciones que se ofrecen (ver tabla 28). En Suecia, solo quedan señalados los referidos al tercer sector y al sector público. Los mismos a los que podrían acogerse en Francia sumando los especiales para personas que trabajan en CPD o acción humanitaria. En Italia operarían los del sector público y otros para otros sectores.

**Tabla 28. Vínculos a convenios colectivos de cooperantes en distintos países europeos<sup>162</sup>**

	Francia	Italia	R.Unido	Suecia
Convenio colectivo especial para organizaciones sin ánimo de lucro/tercer sector	X		X	X
Convenio colectivo para personas que trabajan en CPD/asistencia humanitaria	X		X	
Convenio colectivo del sector público	X	X	X	X
Convenio colectivo de la animación socio-cultural			X	
Convenios colectivos de otros sectores		X	X	

**Gráfico 20. Tipos de convenios colectivos a los que pueden acogerse cooperantes**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

Para el caso alemán, las personas cooperantes empleadas por organizaciones como la GIZ o instituciones gubernamentales suelen estar cubiertas por Convenios Colectivos del Sector Público (TVöD), que ofrece mayor estabilidad laboral, beneficios sociales y acceso a mejores condiciones en

<sup>162</sup> Tabla realizada a partir de las respuestas al cuestionario. Luxemburgo contesta que otros (pero no especifica) y no sabe/no contesta. Hay que tener en cuenta que alguna de las respuestas no han considerado al personal trabaja en el tercer sector.

comparación con los contratos de otras organizaciones. Algunas ONGD pueden estar adheridas a convenios colectivos específicos del sector social o de la cooperación.

### 2.3.5. Seguro de salud y seguros adicionales

El seguro de salud es un beneficio clave para las personas cooperantes que trabajan en el extranjero, dado que las condiciones en los países donde desarrollan sus misiones pueden tener acceso limitado a servicios médicos o llevarse a cabo en entornos de alto riesgo. Las entidades promotoras de los países analizados proporcionan su acceso y ofrecen cobertura para atención médica, hospitalización, evacuación y repatriación sanitaria. Las personas cooperantes también quedan vinculadas a los sistemas de seguridad social de los países de origen de la entidad promotora.

El seguro colectivo concertado<sup>163</sup> fue establecido por la AECID con una aseguradora y cubre a las personas cooperantes bajo una única póliza. Suele ofrecer ventajas en términos de costos más bajos y condiciones mejoradas en comparación con seguros individuales. En el Estatuto 2024 se vuelve a contemplar la garantía de este seguro colectivo concertado –introducido por primera vez en el Real Decreto 519/2006– extendiendo sus coberturas y ampliando su aplicación a familiares y otras personas con una relación análoga. La adaptación de este seguro a las características del mercado asegurador de vida y accidentes ha llevado, entre otras medidas, a la modificación del Real Decreto-ley 8/2024 mediante la Ley 1/2023. Según el artículo 13 del Estatuto, la AECID garantizará, mediante la concertación de un seguro colectivo, la cobertura de los riesgos referidos en artículo 4 j)<sup>164</sup>. La entidad promotora será responsable del aseguramiento de las personas cooperantes, pudiendo: a) suscribir pólizas de seguros; b) o bien adherirse al seguro colectivo de vida y salud de carácter voluntario concertado por AECID. Podrán beneficiarse del 50 por ciento del seguro de salud: las ONGD inscritas en el Registro de ONGD de AECID, las comunidades autónomas (ver epígrafe 6 y 7 de este estudio) y otras administraciones y entidades del sector público que trabajen en CPD o acción humanitaria, y otras personas dependientes o vinculadas a cualquier iglesia, confesión o comunidad religiosa.

Ninguno de los países participantes, según contestan en la encuesta, parece tener un seguro colectivo concertado por alguna institución del sistema de CPD al que puedan sumarse otros actores del sector para proteger a las personas cooperantes. Suecia y Luxemburgo contestaron que no existe y el resto optaron por la opción NS/NC.

---

<sup>163</sup> Según el Estatuto de 2024 podrán ser incluidas en el seguro colectivo el personal voluntario y en prácticas formativas cuando la entidad promotora esté adherida al mismo.

<sup>164</sup> El art.4 j contempla el derecho a una previsión social específica, cuando la persona cooperante, su cónyuge o persona que mantenga una relación análoga, sus descendientes, así como sus ascendientes en el caso de que dependan de la persona cooperante no tuvieran suficientemente cubiertos alguno de los riesgos que se relacionan a continuación a través del Régimen General de la Seguridad Social o, en su caso, a través del Régimen Especial de la Seguridad Social para personal funcionario. Se asegura la pérdida de vida y la invalidez permanente, la atención sanitaria, incluida la psicológica o psiquiátrica, la atención sanitaria en las estancias temporales en España, el reconocimiento médico anual y la repatriación temporal por fallecimiento de un familiar.

En lo que respecta a los países analizados, la cobertura y seguro suele variar si se trata de personas cooperantes empleadas por ONG o por las agencias gubernamentales. En cuanto a las respuestas obtenidas de los países participantes en la encuesta, Francia y Reino Unido contarían una mayor cobertura.

**Tabla 29. Tipos de seguros cubiertos para cooperantes en distintos países europeos<sup>165</sup>**

	Francia	Italia	R.Unido	Suecia <sup>166</sup>
Seguro salud internacional que cubre atención médica, hospitalización, tratamiento de emergencias y gasto por evacuación médica en caso de emergencia en país de destino	X	X	X	X <sup>167</sup>
Seguro salud internacional que cubre repatriación sanitaria en caso de necesidad en país de destino	X	X	X	X
Seguro de salud internacional que cubre gastos médicos por enfermedades crónicas en país de destino	X		X	
Seguro de salud privado que cubre gastos médicos por enfermedades crónicas en país de origen	X		X	
Seguro de salud internacional que incluye cobertura de accidentes y de vida	X		X	X
Seguro salud internacional que prima el caso de incapacidad permanente parcial, total, absoluta o gran invalidez	X	X	X	X
Seguros adicionales que cubren riesgos laborales y personales en zonas de conflicto o en condiciones peligrosas	X	X	X	
Seguro de salud internacional que cubre la atención psicológica y psiquiátrica en destino	X		X	
Seguro de salud internacional que cubre asistencia médica en el extranjero (en cualquier país)	X <sup>168</sup>		X	X

España<sup>169</sup> cubre el seguro médico internacional, que incluye atención médica en el país de destino, hospitalización, gastos por evacuación médica en caso de emergencia y repatriación sanitaria en caso de

<sup>165</sup> Tabla realizada a partir de las respuestas al cuestionario. Luxemburgo no contesta esta pregunta.

<sup>166</sup> Según el párrafo 12 del URA, el empleado está cubierto por el *Avtal om ersättning vid personskada* /PSA ("Acuerdo de Compensación por Lesiones Personales") y el *Avtalet om statens tjänstegruppplöförsäkring* /TGL-S ("Acuerdo de Seguro de Vida en Grupo para Empleados del Gobierno"). El empleador es responsable de informar el nombre del empleado al *Kammarkollegiet* (Agencia de Servicios Legales, Financieros y Administrativos) para que la URA-försäkringen ("Póliza de Seguro URA") sea aplicable al empleado y a los miembros de su familia acompañantes (Párrafo 2) durante su período en el extranjero. El seguro también cubre a los hijos que residan en un tercer país en relación con su educación escolar, siempre que el empleador proporcione compensación por las tarifas escolares.

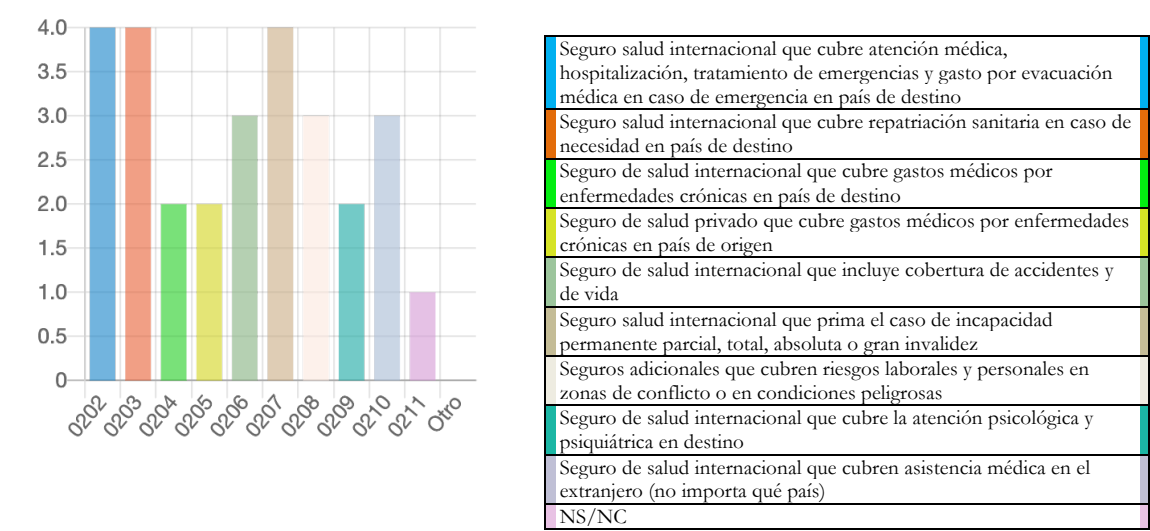
Los miembros de la familia que no acompañen al empleado a la estación de servicio (Párrafo 2) estarán cubiertos por el seguro URA durante las visitas cuyo costo sea reembolsado por el empleador, de acuerdo con el contrato.

<sup>167</sup> El URA sueco también se refiere a los costos de salud y atención médica: a) Los costos de exámenes médicos y vacunaciones que el empleado y los miembros de la familia acompañantes estén obligados a realizar antes de viajar al país de servicio, según decisión del empleador, serán cubiertos por el empleador, siempre que se realicen con personal médico especificado por el empleador. b) Lo mismo se aplica a los exámenes médicos adicionales que deben realizarse tras la finalización del servicio en el extranjero. c) Los costos de atención médica para el empleado y los miembros de la familia acompañantes (Párrafo 2) pueden ser cubiertos por el empleador, siempre que la atención médica sea proporcionada por personal médico o en establecimientos médicos especificados por el empleador. d) Los costos de medicamentos recetados serán cubiertos por el empleador. Por otro lado, si Suecia ha firmado un acuerdo con el país correspondiente sobre cobertura de seguro médico, como primera medida deben consultarse los establecimientos médicos incluidos en dicho acuerdo. El empleador puede, de manera discrecional, proporcionar compensación por costos relacionados con el nacimiento de un hijo/a.

<sup>168</sup> Ejemplo: una persona cooperante contratada por la AFD para una misión en África Subsahariana estaría cubierta para recibir atención médica local. Si se le requiere atención especializada, su seguro debe incluir cobertura para consultas médicas en Francia. Además, si la persona debe viajar a un tercer país para una conferencia, el seguro debería cubrir cualquier emergencia médica que ocurra durante ese desplazamiento.

necesidad. También cubre emergencias derivadas de enfermedades o accidentes en el extranjero. En muchos casos, el seguro de salud incluye cobertura adicional para accidentes laborales y personales, así como seguros de vida en caso de fallecimiento durante la misión.

Gráfico 21. Tipos de seguros que cubren a las personas cooperantes



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

Tabla 30. El seguro de salud para personas cooperantes en Alemania

<p><b>Seguro de salud, según la Ley Alemana de las personas cooperantes (sección 7) de 1969</b></p> <p>(1) Durante el período del servicio de desarrollo, la Organización deberá contratar y mantener un seguro colectivo que ofrezca cobertura en caso de enfermedad, maternidad y accidente para la persona cooperante, su cónyuge dependiente y sus hijas/os dependientes mientras permanezcan fuera del área de aplicación de la presente Ley, a menos que se otorguen beneficios según las disposiciones del derecho de seguro social o conforme a la Sección 10 de esta Ley. Esta cobertura de seguro deberá incluir al menos los siguientes beneficios:</p> <p>1.reembolso completo de los gastos médicos y de maternidad, hasta 2.556 EUR por evento asegurado (enfermedad, maternidad, accidente); 2.reembolso de los gastos de repatriación y transporte.</p> <p>El contrato de seguro colectivo también debe estipular que la persona asegurada tiene derecho a continuar el seguro como un seguro individual a las tarifas aplicables dentro de un mes después de la finalización o expiración del contrato de seguro de grupo. En este caso, cualquier enfermedad contraída por la persona cooperante o un miembro de su familia, según la Sección 7 (1), durante la vigencia del seguro de grupo, se incluirá en la cobertura del seguro sin prima de riesgo adicional.</p> <p>(2) Durante el servicio preparatorio, si la persona cooperante está asegurada en el sistema de seguro de salud público, la Organización asumirá el pago completo de las contribuciones. Si la persona cooperante o un miembro de su familia, según la Sección 7 (1), ya está asegurado en un seguro de salud privado, la Organización asumirá los costos reales de las contribuciones o primas, pero no más del importe que correspondería a una persona empleada asegurada obligatoriamente con ingresos al nivel del límite de evaluación de contribuciones aplicable al sistema de seguro de salud público. Para esto, se utilizará como base la tasa de contribución del <i>Allgemeine Ortskrankenkasse</i> (Fondo Local de Seguro de Salud) correspondiente a la sede registrada de la Organización. Si ni la persona cooperante ni los miembros de su familia están asegurados</p>
---

<sup>169</sup> Según consta en el estudio *Conocer para cuidar* (2024), los seguros médicos de los que se benefician las personas cooperantes españolas son muy diferentes y en ocasiones operan con el sistema de reembolso del gasto, lo que conlleva que sea adelantado el pago por parte de la persona cooperante en sistemas privados de salud que con frecuencia tienen un alto costo. Por otro lado, el mismo estudio aconseja establecer un sistema de citas en los servicios públicos de salud para el personal cooperante que permita acceder a la atención con el médico especialista durante el tiempo de estancia en España o, en su defecto, la cobertura en territorio nacional del seguro médico internacional suscrito.

en el sistema de seguro de salud público ni en otro seguro de salud privado durante este período, la Organización deberá asegurarles conforme a la Sección 7 (1).

(3) Si, debido a un evento asegurado (Sección 7 (1), frase 1, números 1 o 2), la persona cooperante o un miembro de su familia incurre en costos necesarios que no están cubiertos según la Sección 7 (1) ni por beneficios del derecho de seguro social, estos costos serán asumidos por la RFA, siempre que el total de los costos no exceda los costos locales habituales. La RFA también podrá asumir costos de esta magnitud después de que finalice el servicio de desarrollo si es necesario para evitar una dificultad excesiva.

### 2.3.6. Afiliación sindical

El derecho a afiliarse a sindicatos depende del marco legal de cada país y las particularidades del sector de la cooperación internacional, que a veces opera bajo acuerdos específicos. Las personas cooperantes tienen derecho a afiliarse a sindicatos, aunque el nivel de afiliación y participación sindical puede depender del tipo de organización empleadora y la ubicación geográfica de su trabajo. A veces aparecen desafíos en el extranjero, ya que pueden encontrar limitaciones en la práctica, dependiendo del contexto del país de destino.

En todos estos países, las personas cooperantes tienen el derecho a afiliarse a sindicatos al igual que otras y otros trabajadores. Los sindicatos juegan un papel importante en la negociación colectiva y en la protección de los derechos laborales de los cooperantes, en caso de disputas laborales, o para asegurar mejores condiciones laborales ya sea en el sector público o en el tercer sector, teniendo un respaldo muy fuerte en países como Suecia, dado el alto nivel de organización sindical del país y su gran influencia en las negociaciones laborales. En Alemania cuentan con una fuerte presencia sindical en el sector público y el tercer sector. Las personas cooperantes que trabajan en misiones en el extranjero pueden mantener su afiliación sindical y recibir apoyo, aunque las actividades sindicales pueden estar limitadas en ciertos contextos. En países como España o Italia, dada la elevada temporalidad de las misiones, la afiliación sindical puede ser más complicada a nivel práctico, pero sigue siendo un derecho garantizado. Por otro lado, la afiliación y participación activa puede verse restringida por las circunstancias del país de destino, enfrentando dificultades para acceder a servicios sindicales.

**Tabla 31. Tipos de sindicatos a los que pueden afiliarse cooperantes en diferentes países europeos<sup>170</sup>**

	Afiliación sindical para personas cooperantes
<b>España<sup>171</sup></b>	Quienes trabajan en ONG o entidades del tercer sector pueden afiliarse a sindicatos como Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), que cuentan con federaciones específicas para el sector de acción social. También existe la posibilidad de afiliación a sindicatos de empleados/as públicos como CSIF.
<b>Italia</b>	Quienes trabajan para ONG suelen estar vinculados a sindicatos del tercer sector o sindicatos generales como la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL), que representan a trabajadores en ONG y otras entidades sin ánimo de

<sup>170</sup> Tabla realizada a partir de distintas búsquedas en internet y en las páginas de los sindicatos de cada país.

<sup>171</sup> Según el estudio *Conocer para cuidar* (APC 2023), en España existe baja cultura sobre la afiliación entre las personas cooperantes, sobre todo entre las de menor edad.

	lucro. Quienes trabajan para la AICS, pueden afiliarse a sindicatos de empleados públicos como FP CGIL (Federación de Trabajadores Públicos).
<b>Francia</b>	La Confederación Francesa democrática del trabajo (CFDT), la Confederación General del trabajo-Fuerza Obrera (CGT) y la Fuerza Obrera (FO) son los sindicatos más importantes para personas trabajadoras del sector social y cuentan con secciones para personas empleadas en ONG y organizaciones humanitarias. Quienes trabajan para agencias gubernamentales también pueden afiliarse a sindicatos de empleadas públicas.
<b>Suecia</b>	El sindicato <i>Unión (Unionen)</i> o Sindicato de Académicos SSR ( <i>Akademikerförbundet SSR</i> ) representan el ámbito de la cooperación internacional y el tercer sector. Quienes trabajan para la SIDA pueden afiliarse a, entre otros, el Sindicato de Trabajadores del Sector Público ST ( <i>Fackförbundet ST</i> ), que representa a empleados/as gubernamentales.
<b>Luxemburgo</b>	La Confederación Sindical Independiente de Luxemburgo, OGBL ( <i>Onafh�ngge Gewerkschaftsbond L�tzebuerg</i> ) o la Confederación Sindical Cristiana de Luxemburgo, ICGB ( <i>L�tzebuerg Chr�schtleche Gewerkschaftsbond</i> ), representan a las y los trabajadores del sector social. Quienes trabajan para la Lux-Dev o agencias públicas pueden afiliarse a sindicatos del sector público.
<b>Alemania</b>	Quienes trabajan para ONG o en el ámbito de la cooperación internacional pueden afiliarse a sindicatos como el Sindicato Unificado de Servicios, ver.di ( <i>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft</i> ), que representa a trabajadores/as del sector de servicios. Personal de la GIZ u otros organismos oficiales pueden hacerlo los sindicatos del sector público como la Federación Alemana de Funcionarios Públicos, dbb ( <i>Deutscher Beamtenbund</i> ).
<b>Reino Unido</b>	<i>Unite the Union</i> o GMB tienen secciones específicas para trabajadores del sector del voluntariado y caritativo. Sindicatos de empleados públicos como PCS ( <i>Public and Commercial Services Union</i> ) representan a trabajadora/es del servicio público.

### 2.3.7. Seguridad en el trabajo: gestión de riesgos, protocolos de seguridad y evacuación

La seguridad en el trabajo es imprescindible para garantizar el bienestar de las personas cooperantes, especialmente la de aquellas que trabajan en contextos de riesgo como zonas de conflicto, países con alta inestabilidad política o regiones con infraestructuras sanitarias deficientes. Los gobiernos y las organizaciones de los países analizados desarrollan programas de gestión de riesgos, protocolos de seguridad y planes de evacuación específicos en el extranjero que varían según las necesidades y condiciones de cada país de destino. Las agencias de cooperación y las ONG implementan planes específicos que incluyen evaluaciones de riesgo, formación en seguridad, medidas de autoprotección y procedimientos claros para gestionar situaciones de emergencia. Además, los planes de evacuación son coordinados con los ministerios de asuntos exteriores y las embajadas de los países de origen, asegurando que tengan acceso a rutas seguras y transporte adecuado en caso de crisis.

La evaluación de riesgos debe de ser exhaustiva antes de enviar cooperantes a misiones internacionales, evaluando factores como seguridad local, riesgo de conflicto, estabilidad política y riesgos sanitarios. Dicha evaluación necesita de actualizaciones periódicas adaptadas a los cambios en las condiciones de los países donde se lleven a cabo los proyectos. Complementariamente, como ya hemos visto, algunas cooperaciones incluyen formación a las personas cooperantes previa a la misión en temas de gestión de riesgos: seguridad personal, protocolos de comunicación y estrategias para la reducción de riesgos en zonas de conflicto o áreas con problemas de seguridad. También se

realiza formación continua para que las personas cooperantes se mantengan al tanto de las actualizaciones en materia de seguridad.

Los Protocolos de Seguridad en el Terreno deben de ser específicos para cada misión e incluir procedimientos de contacto, zonas seguras y rutas de evacuación predefinidas en caso de emergencia. Se aplican medidas de seguridad física como la instalación de equipos de comunicación de emergencia, además de la capacitación en técnicas de primeros auxilios y respuesta a crisis. Las personas cooperantes deben contar con protocolos claros de movilidad y límites de desplazamiento dentro del país receptor.

Por otro lado, los Protocolos de Evacuación y Respuesta en Situaciones de Emergencia para casos de deterioro de la situación en el país receptor son fundamentales. Por ejemplo, un plan de evacuación preestablecido puede implicar el traslado a zonas seguras dentro del país o la repatriación a sus países de origen. Para la evacuación, las embajadas y otras delegaciones diplomáticas se coordinan con el Ministerio de Asuntos Exteriores (y quizás también con ONG internacionales), lo que facilita la salida rápida y segura de personas cooperantes. Contar con seguros de evacuación médica y repatriación, como ya se apuntó, garantiza que puedan recibir atención sanitaria de emergencia o ser trasladados a su país de origen en situaciones críticas.

El apoyo psicosocial y seguimiento post-crisis debe ser incluido en la estrategia de gestión de riesgos, asegurando que las personas cooperantes tengan acceso a recursos psicológicos en situaciones de alta tensión. También es conveniente proporcionar apoyo post-misión para quienes regresan de situaciones de riesgo, con un enfoque en la recuperación emocional y la reintegración a sus labores. El acceso a programas de seguimiento y apoyo emocional les ayuda a gestionar el estrés y cualquier impacto psicológico derivado de su experiencia en el terreno.

Otro aspecto importante es la coordinación multilateral y el establecimiento de buenas prácticas internacionales en gestión de riesgos y protocolos de seguridad para la cooperación. Esto incluye la adopción de normas de seguridad de la ONU y la colaboración con otras agencias y gobiernos europeos en la implementación de medidas conjuntas. En definitiva, se trata de aplicar un enfoque integral y adaptativo a la gestión de riesgos, seguridad y evacuación, con un respaldo fuerte de las instituciones. Entre las buenas prácticas de la OCDE<sup>172</sup> está la de proporcionar códigos de conducta junto con formación, orientación y asesoramiento sobre gestión de riesgos al personal y, cuando sea necesario, a las y los socios; otorgar recompensas por una buena gestión de riesgos y un informe transparente, sin penalización por asumir riesgos residuales (si se consideran aceptables) en caso de que el riesgo se materialice; o repartir equitativo de los riesgos entre el proveedor de CPD y el ejecutor, lo que permite flexibilidad, especialmente en contextos frágiles. El Programa de las

---

<sup>172</sup> Ver: [https://www.oecd.org/en/publications/development-co-operation-tips-tools-insights-practices\\_be69e0cf-en/risk-management\\_2ee26df2-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/development-co-operation-tips-tools-insights-practices_be69e0cf-en/risk-management_2ee26df2-en.html)



Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) utiliza una escala de cinco puntos para evaluar la probabilidad y el impacto de los riesgos en sus proyectos y operaciones.<sup>173</sup>

**Tabla 32. Gestión de riesgos, protocolos de seguridad y evacuación<sup>174</sup>**

	Francia <sup>175</sup>	Italia	Luxeb.	R.Unido	Suecia
Evaluaciones de riesgos previas al despliegue de personas cooperantes	X		X	X	X
Revisiones periódicas de las evaluaciones o planes de gestión de riesgos	X	X	X	X	X
Desarrollo de planes de contingencia específicos para cada región	X		X	X	X
Planes de seguridad personalizada/adaptada teniendo en cuenta condiciones locales, tipo de proyecto y perfiles de cooperantes	X			X	X
Protocolos de actuación en situaciones de riesgo como conflictos armados, brotes de enfermedad o desastres naturales	X	X		X	X
Protocolos de evacuación para casos de emergencias graves	X	X	X	X	X
Formación a las personas cooperantes sobre seguridad personal/autoprotección	X		X	X	X
Formación a las personas cooperantes en primeros auxilios o salud		X	X	X	X
Formación a las personas cooperantes en procedimientos de evacuación	X	X		X	X
Formación a las personas cooperantes sobre cómo actuar en caso de secuestro	X		X	X	X
Utilización de sistemas de gestión seguros	X	X	X	X	X
Delimitación de áreas de seguridad y desplazamientos	X	X	X	X	X
Establecimiento de horarios de comunicación obligatoria		X		X	X
Uso de equipos de comunicación satelital en zonas de alta inseguridad	X	X	X	X	X

En el Estatuto español (2024) establece en su artículo 9.2. que en contextos de especial inseguridad, las entidades promotoras trabajarán conjuntamente con su personal para la adopción de las medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de su deber de cuidado. Igualmente, las administraciones y entidades promotoras velarán por que las personas cooperantes reciban la información, protección y asistencia necesaria y accesible, y adoptarán las recomendaciones y medidas de apoyo que contribuyan con su seguridad, tal y como recoge el artículo 46 de la Ley 1/2023.<sup>176</sup>

<sup>173</sup> Enterprise Risk Management (ERM) Toolkit. <https://info.undp.org/sites/ERM/SitePages/Home.aspx>

<sup>174</sup> Tabla realizada a partir de las respuestas de las distintas cooperaciones al cuestionario enviado.

<sup>175</sup> Ver: <https://www.afd.fr/en/ressources/environmental-and-social-risk-management-policy-afd-funded-operations>

<sup>176</sup> Mientras se acaba de implementar las medidas aprobadas en el Estatuto 2024 sería interesante considerar medidas más urgentes viables en el seno de la administración española. Se han llevado a cabo intentos desde la AECID que no han surtido efecto por una cuestión competencial. El estudio *Conocer para cuidar* (APC 2023) se refería a la necesidad de dar a conocer las medidas de seguridad de las embajadas a las personas cooperantes y, en áreas de alta inseguridad, generar espacios de intercambio, información o formación entre personal de seguridad de embajadas y las personas cooperantes que se encuentran desplazadas en ese país.

En Alemania, La GIZ y las ONG gestionan riesgos a través de evaluaciones de seguridad continuas basadas en informes locales e internacionales, identificando riesgos para las personas cooperantes en contextos de inestabilidad. Se desarrollan planes de contingencia específicos para cada región, con responsables de seguridad encargados de monitorear la evolución de las amenazas de riesgos, protocolos de seguridad y evacuación. Las personas cooperantes reciben formación previa al despliegue en temas de seguridad personal y salud. Se implementan protocolos que limitan los desplazamientos a áreas seguras, establecen horarios de comunicación obligatoria y proporcionan equipos de comunicación satelital en zonas de alta inseguridad. En caso de emergencia, la GIZ y las ONG activan planes de evacuación en colaboración con el Ministerio de Asuntos Exteriores alemán. Se determinan rutas y métodos de evacuación y se proporciona transporte seguro en caso de que la situación en el país de destino se vuelva crítica. Reciben instrucciones claras sobre puntos de reunión y cómo proceder en caso de ser necesario evacuar de manera inmediata.

## **2.4. Seguridad social y bienestar futuro (pensiones)**

El bienestar futuro de las personas cooperantes depende de su inclusión en los sistemas de seguridad social nacionales o a su acogida a acuerdos internacionales, lo que garantiza su acceso a prestaciones de jubilación, atención médica y otros beneficios esenciales. En general, en los países analizados existe la opción de seguir cotizando a sus sistemas públicos de pensiones mientras trabajan en el extranjero, asegurando así su derecho a la jubilación. También existen acuerdos bilaterales que permiten transferir los derechos de pensión entre diferentes países. Además, muchas ONG y agencias gubernamentales ofrecen planes de pensión complementarios para mejorar la cobertura, proporcionando un mayor bienestar en la jubilación. En algunos casos, las personas cooperantes deben hacer contribuciones voluntarias para mantener su cobertura, especialmente si trabajan en países fuera de la UE o en lugares sin convenio bilateral.

Tener derecho a una previsión social específica es otro de los derechos que recoge el artículo 4 del Estatuto de las personas cooperantes español de 2024 (los otros derechos han sido recogidos en el epígrafe 3.1. de este estudio). Estos casos pueden darse cuando la persona cooperante, su cónyuge o persona con la que mantenga una relación análoga, sus descendientes, así como sus ascendientes en el caso en que dependan de la persona cooperante, hasta primer grado de consanguineidad o afinidad, no tuvieran suficientemente cubiertos algunos de los riesgos que menciona el estatuto<sup>177</sup> a través del Régimen General de la Seguridad Social o, en su caso, a través del Régimen Especial de la Seguridad Social del personal funcionariado (Clases pasivas-Mutualismo Administrativo).

---

<sup>177</sup> La pérdida de la vida y la invalidez permanente, atención sanitaria, atención psicológica o psiquiátrica, atención sanitaria en estancias temporales en España, reconocimiento médico, repatriación por accidente, enfermedad grave, riesgo durante embarazo o maternidad, etc., repatriación temporal por fallecimiento de familiar, (epígrafe j del artículo 4 del Estatuto de las personas Cooperantes 2024).

En España, las personas cooperantes pueden estar sujetas a diferentes regímenes de cotización a la Seguridad Social. La elección entre régimen especial y general depende de varios factores, como la ubicación del trabajo (dentro o fuera de España), la naturaleza del contrato (si es laboral o de prestación de servicios) y los acuerdos entre la entidad promotora y la persona cooperante. Por lo general, si trabaja fuera de España y su contrato está orientado a misiones internacionales de cooperación, se opta por el régimen especial, mientras que si el trabajo se realiza dentro de España, se aplicará el régimen general.

**Tabla 33. Régimen especial y general de la Seguridad Social española aplicable a cooperantes**

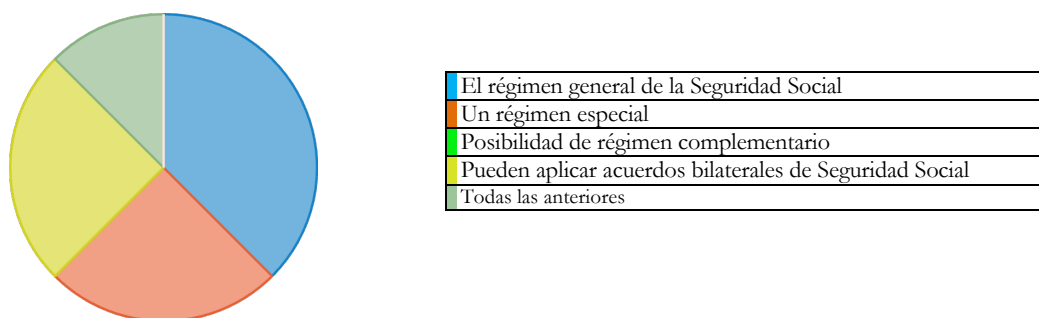
Régimen General	Régimen Especial
<p>Si están incluidas en este régimen ordinario de cotización a la Seguridad Social se les aplican las mismas normas y derechos que al resto de trabajadoras. Características:</p> <p><b>*Cobertura completa:</b> tienen acceso a las mismas prestaciones de la Seguridad Social que cualquier trabajador/a: sanidad, desempleo, pensión de jubilación, baja por enfermedad o accidente, maternidad/paternidad, entre otros.</p> <p><b>*Condiciones laborales:</b> El contrato se regula según el Estatuto de los Trabajadores y las condiciones laborales y salariales son las establecidas para cualquier empleado.</p> <p><b>*Cotización:</b> Tanto cooperante como entidad promotora deben cotizar a la Seguridad Social de acuerdo con las bases de cotización aplicables al puesto de trabajo. Esto garantiza que la persona cooperante acumule derechos a lo largo de su misión.</p>	<p>Cuando realizan su labor en el extranjero y no es posible aplicar el régimen general, se aplica un Régimen Especial de Seguridad Social<sup>178</sup> como el de Trabajadores por Cuenta Ajena en Misiones Diplomáticas, Oficinas Consulares y Cooperación Internacional para adaptar las cotizaciones y prestaciones.<sup>179</sup></p> <p>Ofrecen <b>flexibilidad en las cotizaciones</b> y prestaciones para disfrutar de cobertura sanitaria y otras prestaciones mientras están fuera de España.</p> <p><b>Cobertura sanitaria y social específica:</b> mantienen acceso a la sanidad, aunque en muchos casos a través de seguros privados complementarios que cubren el extranjero. En ciertos casos, la entidad promotora puede adherirse al seguro colectivo de AECID para garantizar cobertura médica y asistencia en caso de accidente. También pueden beneficiarse de los acuerdos bilaterales de Seguridad Social.</p>

Según las respuestas obtenidas en el cuestionario, el derecho a una previsión social para las personas cooperantes puede realizarse a través de un régimen general o especial de la Seguridad Social también en el resto de países analizados. En el caso de Italia, Luxemburgo y Reino Unido aplicarían además los acuerdos bilaterales de Seguridad Social que permiten a las personas cooperantes mantener los derechos en el país de origen y donde cumplen la misión. Reino Unido también dispone de un régimen complementario para ciertas misiones.

<sup>178</sup> Se trata de un régimen obligatorio gestionado por el empleador (por ejemplo, agencia de cooperación) y proporciona prestaciones comunes al régimen general, como sanidad, jubilación o desempleo. Es gestionado por la Tesorería General de la Seguridad Social en colaboración con el empleador.

<sup>179</sup> También existe un convenio voluntario para personas que deseen mantener la cobertura en España si son contratados localmente en el extranjero. Ver Convenio para emigrantes e hijos de éstos, seglares, misioneros y personas cooperantes españolas que trabajan en el extranjero: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10547/43031/4224>  
Otro Convenio especial es el que existe para funcionariado y personal empleado español de organizaciones internacionales intergubernamentales: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10547/42690>

**Gráfico 22. Posibilidades para garantizar derecho a una previsión social para cooperantes**



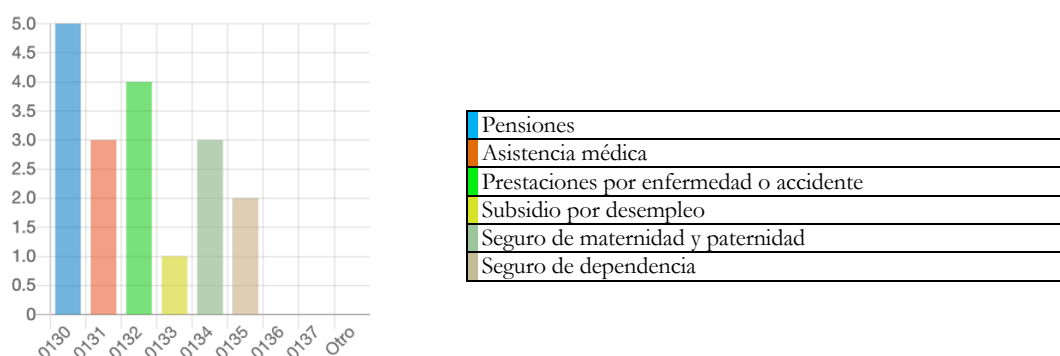
Fuente: Encuesta propia para este estudio.

Respecto a las cotizaciones que incluye el régimen general de seguridad social al que contribuyen las personas cooperantes y sus empleadoras, y de acuerdo a las respuestas de los cuestionarios, las pensiones lo estarían en todos los países y solo en Francia y Luxemburgo se cotizaría para el seguro de dependencia (ver tabla X).

**Tabla 34. Cotizaciones que incluye el régimen general de la seguridad social<sup>180</sup>**

Cotizaciones	Francia	Italia	Luxeb.	R.Unido	Suecia
Pensiones	X	X	X	X	X
Asistencia médica (incluyendo dependientes)		X		X	X
Prestaciones por enfermedad o accidente	X		X	X	X
Subsidio de desempleo	X				
Seguro de maternidad y paternidad	X			X	X
Seguro de dependencia	X		X		

**Gráfico 23. Cotizaciones que incluye el régimen general de la seguridad social**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

<sup>180</sup> Tabla realizada a partir de las respuestas al cuestionario.

En **Italia**<sup>181</sup>, las personas cooperantes pueden estar sujetas a diferentes regímenes de cotización a la Seguridad Social, dependiendo de su tipo de contrato y la naturaleza de la misión de cooperación. Las ONG italianas y las entidades gubernamentales que gestionan la cooperación internacional ofrecen flexibilidad para asegurar una cobertura adecuada, ya sea a través del régimen general o mediante regímenes adaptados a la naturaleza de la misión.

**Tabla 35. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes de Italia**

Régimen General (INPS)	Régimen Especial	Régimen complementario
El régimen general de la Seguridad Social italiana (INPS) les proporciona cobertura para pensiones, salud, accidentes laborales y otros beneficios de seguridad social. Tanto la persona cooperante como la organización promotora deben contribuir a la seguridad social a través de cotizaciones regulares.	Para quienes trabajan en proyectos internacionales o zonas de alto riesgo puede aplicarse un régimen especial de cotización que ofrece una cobertura adaptada a las condiciones específicas de la misión (seguros para evacuación o asistencia médica cuando es limitada). Si trabajan en países con los que Italia tiene convenios bilaterales de seguridad social, se puede aplicar el régimen de cotización de dichos acuerdos.	Para ciertas misiones, especialmente en zonas de conflicto, pueden estar cubiertas por seguros privados que pueden cubrir evacuación, repatriación o asistencia en situaciones de crisis. Estos seguros complementan las cotizaciones regulares a la Seguridad Social o las coberturas de acuerdos internacionales.

En **Reino Unido**<sup>182</sup>, las personas cooperantes tienen la opción de mantener sus contribuciones al sistema de *National Insurance (NI)* a través de pagos voluntarios si están en países sin acuerdos de seguridad social o en misiones temporales. Esto les permite seguir acumulando derechos a beneficios de largo plazo como la pensión estatal, lo que asegura el acceso a beneficios como la atención sanitaria (a través del NHS), pensiones y seguros por accidentes laborales.

**Tabla 36. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes de R. Unido**

Régimen General	Régimen de cotización en el extranjero/ especiales	Régimen complementario
Suelen estar cubiertas por el sistema de Seguridad Social general a través de cotizaciones a la NI. Estas cotizaciones se aplican a la salud (NHS), las pensiones estatales o subsidio por desempleo. Tanto empleador como cooperante deben realizar contribuciones regulares al	Si realizan su misión en el extranjero pueden estar sujetas a regímenes especiales que permiten que continúen cotizando al sistema británico de Seguridad Social. Pueden optar por pagar contribuciones voluntarias a la NI para seguir acumulando derechos a la pensión estatal y otros beneficios.	Las organizaciones promotoras suelen ofrecer seguros que cubren áreas que la Seguridad Social no contempla, como la evacuación médica, seguros de vida y cobertura en zonas de conflicto.

<sup>181</sup> Para mayor detalle del modelo de seguridad social italiano se puede consultar:

[https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Italy_es.pdf)

<sup>182</sup> Para mayor detalle del modelo de seguridad social del Reino Unido se puede consultar:

[https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20UK_es.pdf)

sistema, asegurando que el cooperante acumule derechos a pensiones y otros beneficios mientras está en misión.	En países con convenios bilaterales de seguridad social, pueden estar cubiertos por el sistema local.	
--	---	--

En **Francia**<sup>183</sup>, las personas cooperantes pueden estar sujetas a diferentes regímenes de cotización a la Seguridad Social que garantizan su protección social también en destino. Francia tiene acuerdos bilaterales de seguridad social con varios países, lo que da acceso a la cobertura por el sistema local del país de destino. Pueden seguir cotizando al sistema de Seguridad Social francés a través de la *Caisses des Français de l'Étranger*-CFE incluso cuando residen en el extranjero, asegurándose de mantener sus derechos a largo plazo en Francia.<sup>184</sup> Las cotizaciones voluntarias también están disponibles para aquellas que quieran asegurarse una pensión futura o mantener acceso al sistema de salud francés.

**Tabla 37. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes de Francia**

<b>Régimen General (<i>Régime Général de la Sécurité Sociale</i>)</b>	<b>Regímenes Especiales para Expatriados (CFE)</b>	<b>Régimen complementario</b>
Generalmente cubiertas por el régimen general que incluye cotizaciones obligatorias para la sanidad, pensiones, accidentes de trabajo, maternidad, y otras prestaciones sociales. Los empleadores y cooperantes deben realizar contribuciones regulares a la URSSAF (organismo encargado de la recaudación de las cotizaciones de Seguridad Social).	Si trabajan en el extranjero pueden estar cubiertas a través de CFE. Este es un régimen especial que ofrece cobertura social a personal francés y permite continuar con la protección en áreas clave como la salud, maternidad y accidentes laborales. La CFE actúa como un complemento o una alternativa al régimen general cuando las y los cooperantes no están en el territorio francés. Esta opción es especialmente útil para zonas de alto riesgo o con sistema deficiente de salud.	En algunos casos pueden tener acceso a seguros proporcionados por su empleador que complementan las cotizaciones a la Seguridad Social y cubren áreas no incluidas, como seguros de vida, evacuación médica, repatriación y coberturas especiales para países en conflicto.

En **Suecia**<sup>185</sup>, las personas cooperantes pueden estar sujetas tanto al régimen general como al especial de la Seguridad Social. El sistema sueco de Seguridad Social, a través de su Agencia Nacional de Seguridad Social, está diseñado para ofrecer una cobertura amplia a su ciudadanía. Suecia tiene acuerdos bilaterales de Seguridad Social con varios países, lo que permite la transferencia de derechos de pensiones y otros beneficios. Pueden optar por realizar contribuciones voluntarias al sistema de Seguridad Social cuando trabajan en el extranjero, especialmente en países

<sup>183</sup> Para mayor detalle del modelo de seguridad social francés se puede consultar:

[https://www.academia.edu/25397869/Assignment\\_a\\_Comparative\\_Study\\_of\\_the\\_Social\\_Security\\_Systems\\_in\\_Europe](https://www.academia.edu/25397869/Assignment_a_Comparative_Study_of_the_Social_Security_Systems_in_Europe)  
[https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20France\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20France_es.pdf)

<sup>184</sup> Dependiendo de las condiciones de su misión y su contrato, pueden tener derecho a prestaciones por desempleo a su regreso a Francia, si su misión ha finalizado y no han encontrado un nuevo empleo.

<sup>185</sup> Para más detalle del sistema de seguridad social sueco ver:

[https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_es.pdf)

donde no existe un acuerdo bilateral de seguridad social, lo que les permite seguir acumulando derechos de pensión y beneficios de salud en Suecia. El sistema sueco es flexible facilitando que las personas cooperantes mantengan sus derechos a la protección social tanto en Suecia como en el extranjero, ya sea a través de acuerdos internacionales o mediante seguros complementarios que ofrecen las organizaciones promotoras.

**Tabla 38. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes de Suecia**

Régimen General (Försäkringskassan)	Regímenes Especiales	Régimen complementario
Están cubiertas por el régimen general de la Seguridad Social que proporciona cobertura para: asistencia médica, pensión, prestaciones por enfermedad o accidente, seguridad en caso de desempleo. Tanto empleador como cooperante deben realizar contribuciones obligatorias al sistema de Seguridad Social, garantizando acceso a los derechos y beneficios establecidos por la legislación sueca.	Si trabajan en misiones en el extranjero pueden estar sujetas a regímenes especiales. Si bien el régimen general sigue siendo aplicable, existen seguros complementarios para cubrir riesgos específicos en el extranjero, como evacuación médica, repatriación, cobertura adicional en zonas de alto riesgo o conflictos.	Las agencias promotoras pueden garantizar que las personas cooperantes tengan protección adecuada durante su misión internacional.

Las personas cooperantes en **Alemania**<sup>186</sup> pueden estar sujetas al régimen general de Seguridad Social, pero también tienen la posibilidad de acogerse a regímenes especiales o hacer contribuciones voluntarias cuando están en el extranjero. Además, los acuerdos bilaterales de seguridad social les permiten mantener sus derechos a pensiones y otros beneficios tanto en Alemania como en el país receptor. En muchos casos, las contribuciones al sistema de seguridad social del país receptor son complementadas por los beneficios del sistema alemán, lo que proporciona una protección más completa. Quienes trabajan fuera de la UE o en países con los que Alemania no tiene un acuerdo bilateral pueden optar por hacer contribuciones voluntarias al sistema de *Rentenversicherung* (pensión) para seguir acumulando derechos mientras trabajan en el extranjero, incluso si no están obligados a hacerlo. Alemania ofrece una gran flexibilidad a las personas cooperantes para que puedan seguir cotizando al sistema de Seguridad Social mientras trabajan en misiones internacionales. Las organizaciones como GIZ suelen ofrecer una protección adicional a través de seguros complementarios específicos para misiones en países con riesgos elevados.

**Tabla 39. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes en Alemania**

Régimen General (Deutsche Rentenversicherung)	Regímenes Especiales	Régimen complementario
Sujetas al régimen general de cotización a la Seguridad Social	Si trabajan en el extranjero pueden acogerse a regímenes especiales de	GIZ, por ejemplo, ofrece seguros complementarios

<sup>186</sup> Para más detalle del sistema de seguridad social alemán ver:

[https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Germany\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Germany_es.pdf)

alemana que incluye cotizaciones para pensión ( <i>Rentenversicherung</i> ), seguro de salud ( <i>Krankenversicherung</i> ), seguro de desempleo ( <i>Arbeitslosenversicherung</i> ), seguro de dependencia ( <i>Pflegeversicherung</i> ) y accidentes de trabajo, obligatorias tanto para cooperante como empleador.	cotización. Si bien el régimen general sigue siendo aplicable, pueden acceder a seguros adicionales o complementarios proporcionados por su empleador, especialmente en países con alto riesgo o donde la cobertura local es limitada.	que cubren, entre otras, la evacuación médica, repatriación y cobertura en zonas de conflicto. Pueden seguir cotizando voluntariamente al sistema de Seguridad Social alemán.
---	--	---

En **Luxemburgo**<sup>187</sup>, las personas cooperantes pueden estar sujetas al régimen general de Seguridad Social, pero también pueden ampararse en regímenes especiales cuando trabajan en el extranjero. Los acuerdos bilaterales de seguridad social les permiten acumular derechos tanto en el país de origen como en el país receptor, y las organizaciones suelen ofrecer seguros complementarios para misiones en zonas de riesgo. Quienes trabajan en países fuera de la UE o en países sin acuerdos bilaterales con Luxemburgo pueden optar por hacer contribuciones voluntarias al sistema de Seguridad Social de Luxemburgo, lo que permite seguir acumulando derechos a pensión y seguridad social incluso durante misiones internacionales en países que no ofrecen sistemas de protección social equivalentes. Estas contribuciones son una opción valiosa para aquellas personas cooperantes que desean garantizar su protección social a largo plazo, independientemente de dónde realicen su misión.

**Tabla 40. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes de Luxemburgo**

Régimen General (CNS)	Regímenes Especiales	Régimen complementario
Generalmente cubiertas por el régimen general de Seguridad Social, que incluye cotizaciones para seguro de salud (CNS), pensión ( <i>Caisse Nationale d'Assurance Pension</i> - CNAP), seguro de accidentes, seguros de maternidad y paternidad, seguro por desempleo. Tanto cooperante como empleador contribuyen al sistema de Seguridad Social.	Si trabajan fuera pueden acogerse a regímenes especiales que incluyen cobertura adicional para trabajar en zonas de alto riesgo o en países donde el sistema local de seguridad social es limitado o no existe.	Las organizaciones ofrecen seguros que cubren cuestiones como la evacuación en caso de emergencias, cobertura médica en países con sistemas de salud inadecuados.

En España existe un régimen especial para aquellas personas cooperantes que son a la vez personal funcional: MUFACE (Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado). En Francia existe un sistema especial de seguridad social para funcionariado público similar en algunos aspectos al régimen español. Este sistema proporciona cobertura médica, pensiones y otros

<sup>187</sup> Para más detalle del sistema de seguridad social luxemburgués ver: [https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Luxembourg\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Luxembourg_es.pdf)



beneficios, aunque su estructura es algo distinta y más integrada en el sistema general de seguridad social francés.

**Tabla 41. Régimen Específico para Funcionarios: el caso de las *Mutuelles* francesas**

La *Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale* (MGEN) y otras mutualidades funcionan de manera parecida a MUFACE, ya que brindan cobertura sanitaria complementaria al personal funcionario en función de su sector de trabajo. Estas personas pueden afiliarse para obtener un seguro de salud adicional que complementa el sistema de seguridad social.

El sistema francés incluye un régimen de pensiones para personal funcional, que es distinto al del sector privado y forma parte de la *Caisse des Dépôts et Consignations*. El funcionariado tiene derechos especiales de jubilación y prestaciones, regulados por un marco diferente del régimen general de seguridad social, especialmente en términos de cálculo de la pensión y edad de jubilación.

Además del sistema de seguridad social general, las y los funcionarios públicos en Francia tienen acceso a seguros complementarios y específicos de acuerdo con su ministerio de adscripción. Se puede decir que cuenta con coberturas específicas y mutualidades que proporcionan beneficios adicionales al régimen general, así como opciones de seguros de salud y planes de pensiones ajustados a su condición de personas trabajadoras públicas. Las personas cooperantes que pertenecen al cuerpo de funcionarios del Estado están cubiertos por el régimen especial de seguridad social para el personal público, lo que incluye las prestaciones de salud, jubilación y seguros adicionales propios del sector público. Estos beneficios se aplican tanto si el funcionario está en una misión en Francia como si trabaja en el extranjero.

El **personal funcional francés en misión de CPD** tienen acceso a un sistema de seguridad social especial similar al de los demás funcionarios, con opciones de cobertura médica y protección laboral adicionales para misiones internacionales. Pueden mantener su cobertura sanitaria a través de las mutualidades como MGEN, que proporciona servicios adicionales al régimen general de salud. Para funcionarios en el extranjero, se puede aplicar la CFE, que cubre la atención médica y otras prestaciones necesarias durante las misiones internacionales. Continúan acumulando derechos de pensión bajo el régimen especial del funcionariado, lo que incluye beneficios de jubilación específicos que no están disponibles en el régimen general. La cobertura de riesgos como evacuaciones o atención en zonas de alto riesgo es proporcionada por el empleador público o, en algunos casos, a través de pólizas específicas. Para quienes operan en zonas de alto riesgo, el gobierno suele proporcionar seguros adicionales para cubrir contingencias específicas, tales como accidentes laborales, evacuación y repatriación.

En el **resto de países analizados** este personal funcional está cubierto por el régimen general de seguridad social que incluye coberturas especiales aplicables tanto en el país como en misiones internacionales. No tienen un sistema específico de seguridad social como MUFACE, pero cuentan con beneficios<sup>188</sup> y pueden acceder a seguros y coberturas adicionales cuando están asignados a

<sup>188</sup> En Italia a través del régimen de la *Previdenza Sociale*. En el caso italiano continúan contribuyendo al régimen de seguridad social general, y también están cubiertos por el Fondo de Jubilación de Funcionarios Públicos. Estos derechos de pensión se mantienen durante el tiempo que estén asignados a misiones en el extranjero. Cuando son enviados a misiones de cooperación mantienen su cobertura sanitaria mediante el sistema de seguridad social y, en caso necesario, pueden beneficiarse de seguros complementarios.

misiones en el extranjero (atención sanitaria, seguro de evacuación, accidente y vida, repatriación). La protección específica y beneficios adicionales para misiones son administrados generalmente por agencias y ministerio empleador, asegurando que tengan acceso a los beneficios necesarios para misiones en entornos complejos. En Luxemburgo, según la Ley de 1996, los períodos en cooperación se reconocen como tiempo de residencia en Luxemburgo para fines de prestaciones familiares y jubilación.

## SISTEMA DE PENSIONES

El **número de años de cotización necesarios para acceder a una pensión pública** varía de un país a otro. Si bien no cuentan con especificidades concretas y se ajustan a los requisitos generales del país, estos periodos pueden variar en función de acuerdos bilaterales y los sistemas de cotización voluntaria para los trabajadores en el extranjero. En el cuadro 42 se detalla cuántos años deben cotizar las personas cooperantes en cada país para acceder a la pensión pública y recibir una pensión completa o parcial.<sup>189</sup>

El Mercer CFA Institute Global Pension Index 2024, que evalúa y clasifica los sistemas de pensiones de 48 países, teniendo en cuenta la adecuación de beneficios proporcionados, la capacidad del sistema para mantener beneficios a futuro y la regulación y gobernanza del sistema, sitúa a Suecia en el puesto 10, a Reino Unido en el 11, a Francia en el 19, a Alemania en el 20, a España en el 26 e Italia en el 35.<sup>190</sup> El índice está encabezado por Holanda.

**Tabla 42. Años de cotización para recibir pensiones de jubilación en países analizados<sup>191</sup>**

	<b>Años de cotización para pensiones de jubilación<sup>192</sup> y edad de jubilación</b>
<b>España</b>	37 años y 9 meses (irá aumentando gradualmente hasta llegar a 38 años y 6 meses en 2027) para pensión completa (100 % de la base reguladora), mínimo 15 años. La edad de jubilación se está retrasando y en 2027 será a los 67 años para mujeres y hombres. En 2024, la edad legal de jubilación es de 66 años y 6 meses cuando se cuente con menos de 38 años de cotización. En caso de acumularlos, la jubilación puede solicitarse con 65 años.
<b>Italia</b>	42 años y 10 meses (hombres), 41 años y 10 meses (mujeres); mínimo 20 años. 67 años es la edad mínima para acceder a la pensión, con un mínimo de 20 años de cotización. Quienes no los alcanzan pueden recibir una pensión reducida en función de los años cotizados.
<b>Francia<sup>193</sup></b>	42 a 43 años para la pensión completa, dependiendo de la fecha de nacimiento del trabajador (reforma de 2014). Para aquellos nacidos después de 1973, se requieren 43 años de cotización. El mínimo de cotización para acceder a una pensión parcial es de 10 trimestres (2,5 años) para una pensión parcial. Desde la reforma de las pensiones de 2023,

<sup>189</sup> Para saber más de los sistemas de pensiones europeos se puede consultar: [https://socieux.eu/wp-content/uploads/2020/06/An%C3%A1lisis\\_de\\_los\\_Sistemas\\_de\\_Pensiones.pdf](https://socieux.eu/wp-content/uploads/2020/06/An%C3%A1lisis_de_los_Sistemas_de_Pensiones.pdf)

<sup>190</sup> Ver: <https://www.mercer.com/insights/investments/market-outlook-and-trends/mercer-cfa-global-pension-index/>

<sup>191</sup> Fuente principal: <https://www.etk.fi/en/work-and-pensions-abroad/international-comparisons/retirement-ages>

<sup>192</sup> Los acuerdos bilaterales permiten sumar los periodos de cotización realizados en el extranjero para el cálculo de la pensión. Por ejemplo, para conocer más sobre el caso italiano, se puede consultar: [https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.la-domanda-di-pensione-in-regime-di-convenzione-bilaterale-50590.la-domanda-di-pensione-in-regime-di-convenzione-bilaterale.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.la-domanda-di-pensione-in-regime-di-convenzione-bilaterale-50590.la-domanda-di-pensione-in-regime-di-convenzione-bilaterale.html?utm_source=chatgpt.com)

<sup>193</sup> Los años trabajados en voluntariado acumulan derechos de jubilación bajo el sistema de pensiones francés.

	la edad de jubilación aumentará y pasará de los 62 años actuales a los 64.
<b>Suecia</b> <sup>194</sup>	Sin un número de años específico; se basa en los ingresos a lo largo de la vida laboral. Para recibir una pensión mínima se debe haber residido en Suecia al menos 3 años entre los 16 y 64 años de edad, pero para obtener el total de la pensión garantizada es necesario haber residido en Suecia 40 años. Las personas trabajadoras con menos años de residencia o que no han cotizado lo suficiente reciben una pensión proporcional a los años cotizados o a los ingresos generados. Cada persona decide a qué edad jubilarse, aunque desde 2023 la edad más temprana para cobrar la pensión es a los 63.
<b>Luxemburgo</b>	40 años para la pensión completa a los 65 años de edad, mínimo 10 años. Existe la posibilidad de una pensión anticipada a los 57 o 60, siempre que se haya cotizado 40 años (para la jubilación a los 60) o 10 años (para la jubilación a los 65). Si no se alcanzan los 40 años reciben una pensión reducida basada en los años trabajados.
<b>Alemania</b>	45 años para la pensión completa, mínimo 5 años para pensión básica. La edad de jubilación es a los 65 años para las personas nacidas antes de 1947 y va aumentando progresivamente, de tal manera que las nacidas a partir de 1964 les tocará jubilarse a los 67. <sup>195</sup>
<b>Reino Unido</b>	35 años para la pensión completa, mínimo 10 años para pensión parcial. La edad de acceso a la pensión de jubilación aumentará gradualmente desde los 66 a los 67 años entre 2026 y 2028. <sup>196</sup>

La diferencia más importante entre las pensiones de jubilación recibidas por personas cooperantes en España, Francia, Italia, Reino Unido, Alemania, Luxemburgo y Suecia radica en el sistema de cálculo de las pensiones y el nivel de sustitución del salario previo a la jubilación, que varía significativamente entre los países. Otros factores que podrían marcar diferencias son: el monto medio de la pensión y la dependencia de sistemas privados complementarios. La tasa de reemplazo es el porcentaje del ingreso laboral que un trabajador recibirá como pensión después de jubilarse. Italia y Luxemburgo ofrecen las tasas más altas de reemplazo del salario, que pueden llegar hasta entre un 80% y un 90% para quienes han cotizado los años necesarios. Países como Luxemburgo, Italia y España ofrecen pensiones más generosas y altas tasas de reemplazo, mientras que Reino Unido y Suecia dependen más de aportaciones privadas y tienen tasas de reemplazo más bajas. En estos últimos países gran parte de los ingresos de la jubilación provienen de planes privados o fondos complementarios.

La cooperación italiana y la luxemburguesa, al ser preguntada en el cuestionario<sup>197</sup>, consideran que sus países no cuentan con ventajas en relación con otros países europeos en el cálculo de las pensiones de jubilación. Francia, en cambio, señala que su sistema ofrece ventajas en el sistema de

<sup>194</sup> Según párrafo 11 del URU, durante el período de servicio en el extranjero, la persona empleada estará cubierta por las condiciones de pensión estipuladas en el *Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl.* /PA 03 ("Acuerdo de Pensión para Trabajadores del Estado y Otros"). Si resulta más ventajoso, la persona empleada que anteriormente estaba cubierto por el plan de pensiones *ITP-planen* ("Plan de Pensiones ITP") u otro plan de pensiones que sea generalmente acorde con el *ITP-planen*, puede, tras la decisión del empleador, mantener sus derechos de pensión según dichos planes. El empleador deberá contratar una póliza de seguro o pagar la prima de seguro correspondiente u otros cargos relacionados.

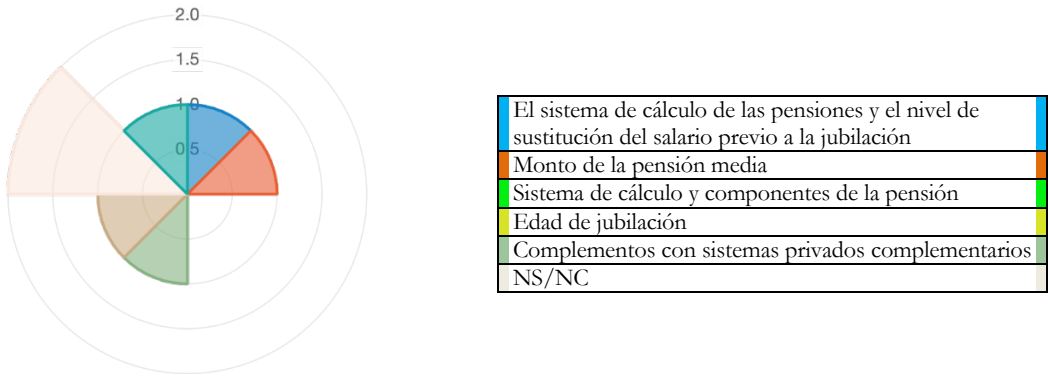
<sup>195</sup> Ver: <https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/seguridad-social/seguro-de-pensiones/tipos-de-pensiones/pension-de-jubilacion/>

<sup>196</sup> Ver: [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/180/39.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/180/39.pdf)

<sup>197</sup> Reino Unido y Suecia marcan NS/NC.

cálculo de las pensiones y el nivel de sustitución del salario previo a la jubilación, en el monto de la pensión media, así como en el uso de complementos con sistemas privados complementarios.

**Gráfico 24. Ventajas de su país en relación con otros países europeos en el cálculo de las pensiones de jubilación**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

Otras cuestiones que hay que tener en cuenta para saber si un sistema de pensiones de jubilación es más o menos generoso es el sistema de cálculo y los componentes de la pensión. En Suecia, el sistema de pensiones está basado en los ingresos de toda la vida laboral, sin un número fijo de años de cotización necesarios para la pensión completa. Reino Unido tiene un sistema basado en un número mínimo de 10 años de cotización para acceder a la pensión, pero se requiere 35 años para recibir el monto máximo. Como se señaló, las pensiones privadas complementan la estatal.

Por último, hay que tener en cuenta a qué edad está estipulada la jubilación (ver tabla 43). La media de jubilación en los miembros de la UE es de 65 años. Muchos países han decidido aumentarla a 67 gradualmente, tarea que finalizará en 2030. La edad de jubilación se ha ido vinculando cada vez más a la esperanza de vida en países como Finlandia, Chipre, Dinamarca, Estonia, Grecia, Italia, Países Bajos, Portugal y Eslovaquia. También en el Reino Unido, después de aumentar, la edad de jubilación cambiará automáticamente en función de la esperanza de vida. En algunos países, las edades de jubilación son diferentes para hombres y mujeres, siendo estas últimas más baja. Ello se debe, en buena medida, al reconocimiento de la existencia de una brecha de género vinculada al trabajo de cuidado no remunerada. Como norma, a medida que las edades de jubilación han aumentado en los países europeos, han pasado a ser las mismas para hombres y mujeres (por ejemplo, ese ha sido el caso de Italia).

**Tabla 43. Adelanto de jubilaciones en España para casos concretos**

<p><b>¿Entrarían las personas cooperantes en esta categoría?</b></p> <p>El Gobierno español quiere que las personas trabajadoras que desempeñan actividades con elevados índices de mortalidad y que acarrean secuelas puedan jubilarse antes sin que su prestación se vea penalizada. Así consta en el primer borrador elaborado por el Ministerio de Seguridad Social, y sobre el que organizaciones sindicales y empresariales volcarán en los siguientes encuentros sus propuestas dentro de la mesa de negociación sobre las pensiones. Uno de los objetivos es regular y determinar un procedimiento general que</p>
--

permita establecer coeficientes reductores a fin de anticipar la edad de jubilación para aquellas ocupaciones, categorías o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Para concretar las condiciones que den pie a incluir cualquier actividad dentro esta categoría se han definido tres índices. El primero sería el resultado de dividir el gasto total en bajas de un grupo de edad y género concretos en un periodo determinado sobre la suma de las bases de cotización devengadas en ese tiempo; el segundo se extraería de la división del número de bajas del mismo grupo de observación entre el conjunto de trabajadores expuestos al riesgo; y el último saldría de la división del número de fallecimientos entre el global de trabajadores enmarcados en esa actividad, y multiplicado por mil ese resultado. En aquellas profesiones en las que no se acrediten tasas elevadas de morbilidad o mortalidad, el Gobierno ha considerado la creación de un grupo de trabajo integrado por representantes de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, Inspección de Trabajo, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales para que estudien y valoren si en ellas también se dan las circunstancias para adelantar la jubilación.<sup>198</sup>

## **2.5. Acompañamiento a personas cooperantes con diversidad funcional/discapacidad.**

Los sistemas de CPD de los países analizados han implementado políticas y mecanismos de apoyo para garantizar que las personas cooperantes con diversidad funcional o discapacidad reciban el acompañamiento necesario durante su labor en el extranjero. Cada país adopta diferentes enfoques, a menudo en colaboración con ONG y otras agencias gubernamentales, para mejorar su accesibilidad, inclusión y bienestar en los programas de cooperación. Estos mecanismos incluyen adaptaciones en el entorno laboral, accesibilidad tecnológica, asistencia técnica y una cultura de inclusión que permite a las personas cooperantes desempeñar su labor en condiciones igualitarias y seguras.

Los países analizados son firmantes de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, que establece derechos y estándares internacionales para promover, proteger y garantizar los derechos de personas con discapacidad, asegurando su inclusión plena y efectiva en la sociedad, lo que incluye el derecho de participar en misiones de cooperación internacional.

Una de las iniciativas más importantes desarrolladas en el terreno de inclusión de las personas cooperantes con discapacidad fueron las Directrices IASC<sup>199</sup> (*Inter-Agency Standing Committee*) sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad lanzadas en 2019. Su propósito es el de garantizar que todas las fases de la acción humanitaria sean inclusivas para las personas con discapacidad. Subrayan que las personas con discapacidad no solo deben ser receptoras de asistencia humanitaria, sino también actores clave en la respuesta humanitaria. Entre estas directrices se establece la necesidad de que las organizaciones humanitarias garanticen que sus políticas laborales incluyan medidas de accesibilidad y ajustes para cooperantes con discapacidad. También se recomienda formar a todo el personal en temas relacionados con la discapacidad, fomentando un entorno

<sup>198</sup> Fuente: Gorka R. Pérez/ Raquel Pascual Cortés, *El País* (20 febrero de 2024).

<sup>199</sup> Ver: <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-guidelines-on-inclusion-of-persons-with-disabilities-in-humanitarian-action-2019>

inclusivo de trabajo y libre de discriminación. De igual manera, se debe garantizar el acceso a formación específica de cooperantes con discapacidad. Además, se establece la promoción de representación equitativa de personas con discapacidad entre los equipos humanitarios, incluyendo a cooperantes con discapacidad como parte del personal en misiones internacionales. Por último, se pide que las organizaciones adopten medidas de protección y seguridad para proteger a dichas personas cooperantes de los riesgos adicionales en contextos humanitarios, conflictos o desastres naturales. El equipo de trabajo para la identificación de estas directrices fue liderado por tres copresidentes: Humanity & Inclusion (anteriormente Handicap International), la Alianza Internacional de la Discapacidad (IDA) y UNICEF.

**Tabla 44. Acciones a favor de cooperantes con diversidad funcional en distintos países europeos**

	<b>Acciones a favor de personas cooperantes con diversidad funcional</b>
<b>España</b>	El Estatuto de 2024 se compromete a impulsar la participación de personas con discapacidad. AECID trabaja para su inclusión en sus proyectos de cooperación y en sus programas de voluntariado, mientras proporciona condiciones de accesibilidad y adapta las formaciones. Publicó una guía <sup>200</sup> para incorporarla a sus proyectos, pero no recoge las medidas aplicadas al interior del propio sistema. <sup>201</sup>
<b>Italia</b>	AICS tiene en cuenta la diversidad funcional en sus programas y adapta sus formaciones y entornos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones.
<b>Francia</b>	AFD incluye políticas de inclusión para personas con discapacidad en sus proyectos de cooperación, proporcionando ajustes necesarios en el entorno laboral para facilitar la inclusión.
<b>Suecia</b>	Sida es conocida por su enfoque en la inclusión y accesibilidad, proporcionando adaptaciones físicas y tecnológicas necesarias para cooperantes con discapacidad.
<b>Luxemburgo</b>	La Lux-Dev trabaja en colaboración con ONG locales e internacionales para garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Los proyectos de cooperación de Luxemburgo incluyen directrices específicas para la accesibilidad y la igualdad de oportunidades para las personas cooperantes con diversidad funcional. Además, algunas ONG ofrecen recursos específicos y adaptaciones logísticas para cooperantes con discapacidad, facilitando su participación en contextos complejos.
<b>Alemania</b>	La GIZ implementa políticas de inclusión y adapta sus entornos de trabajo y formación para que personas con discapacidad puedan participar activamente en sus programas.
<b>Reino Unido</b>	FCDO proporciona asistencia técnica y accesibilidad en sus programas para cooperantes con discapacidad, quienes pueden acceder a ajustes laborales y herramientas de asistencia durante sus misiones.

Suecia, Alemania y Francia destacan en las prácticas inclusivas y de apoyo específico a su personal cooperante con discapacidad debido a sus políticas específicas que aseguran tanto la accesibilidad como el bienestar integral de sus personas cooperantes. Suecia enfatiza su enfoque en tecnología de

<sup>200</sup> Ver:

[https://www.aecid.ht/sites/default/files/documents/cooperacion\\_al\\_desarrollo\\_y\\_discapacidad\\_1.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.aecid.ht/sites/default/files/documents/cooperacion_al_desarrollo_y_discapacidad_1.pdf?utm_source=chatgpt.com)

<sup>201</sup> La AECID ha firmado convenios con la Asociación Española de Discapacidad, la Fundación ONCE, así como primus y bonificaciones para el personal discapacitado. Actualmente no existe ninguna personas trabajadora cooperante con discapacidad en el exterior. En las convocatorias se especifica que las personas con discapacidad contarán con las facilidades necesarias.

asistencia, educación en inclusión y apoyo logístico. Entre sus políticas accesibles, Sida ha implementado un enfoque inclusivo para sus programas de cooperación, asegurando que las personas con discapacidad tengan acceso a adaptaciones físicas, tecnológicas y de comunicación en sus lugares de trabajo en el extranjero. También proporciona apoyo logístico para la movilidad, tecnología de asistencia como el uso de un software de lectura de pantalla o subtitulación, y adapta sus capacitaciones para asegurar una accesibilidad universal. Además, promueve la educación en derechos de inclusión dentro de sus ONG, para que las organizaciones cuenten con el personal y los recursos adecuados para apoyar a cooperantes con discapacidad.

Alemania sobresale en su enfoque personalizado, con GIZ proporcionando evaluaciones y adaptaciones específicas según las necesidades de las personas cooperante y el contexto del proyecto. La agencia adapta el entorno laboral y realiza evaluaciones de accesibilidad de los destinos de trabajo en proyectos internacionales para garantizar su seguridad y bienestar. También brinda opciones de teletrabajo, permitiendo que las personas cooperantes trabajen en roles de soporte desde sus países de origen cuando las condiciones en el extranjero son desfavorables. En diciembre de 2022, la GIZ decidió unirse como miembro del acuerdo Valuable 500, lo que se traduce en la incorporación de la inclusión en su agenda, practicando este compromiso tanto dentro de la empresa como a nivel mundial.<sup>202</sup> VENRO, una de las plataformas de ONGD alemanas, también trabaja en conjunto con GIZ para proporcionar capacitaciones sobre accesibilidad, adaptar espacios de trabajo y fomentar el respeto a la diversidad funcional. Esto incluye medidas específicas como la disponibilidad de intérpretes de lenguaje de señas y asistencia personal en destinos donde la accesibilidad es limitada.

La AFD aplica un modelo inclusivo, promoviendo accesibilidad integral en sus proyectos y asegurando que el personal con diversidad funcional tenga acceso a entornos de trabajo accesibles y adaptaciones específicas en los proyectos en los que participan. Francia también ofrece un programa de apoyo continuo, que incluye asistencia para necesidades específicas durante misiones en el extranjero, así como revisiones periódicas para asegurar que el personal cooperante esté recibiendo el apoyo adecuado en sus entornos de trabajo internacionales.

---

<sup>202</sup> Ver: <https://www.thevaluable500.com/companies/giz>



### 3. GARANTÍA INSTITUCIONAL A LOS MANDATOS LEGALES DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA LAS PERSONAS COOPERANTES DE ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS

Entre las recomendaciones realizadas en el estudio *Conocer para cuidar* (APC, 2023) se hacía referencia a la importancia de generar evidencias y profundizar en el análisis e investigaciones que aportaran datos sobre las desigualdades de género y que orientaran medidas y formulación de políticas para erradicarlas. En este epígrafe se recogen algunos de los pasos que han dado las cooperaciones de nuestro entorno europeo para avanzar en la agenda de igualdad, ya sea a través de acciones en materia de gestión de conocimiento, formación o implementación de políticas.

Desde hace décadas, la existencia de datos desagregados permite contar con evidencias sobre las distintas desigualdades entre mujeres y hombres al interior de las instituciones. Entre ellas, sigue siendo llamativa la menor participación de las mujeres en puestos de dirección o representación política o la persistencia de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Por otro lado, políticas que benefician a unas y otros, como las de conciliación y corresponsabilidad, son las que garantizan un contexto favorable para todas las personas cooperantes. Las instituciones públicas y algunas entidades promotoras son responsables de contar con unidades especializadas para la igualdad o la erradicación de la violencia de género, de que su personal reciba la formación necesaria en estas materias o de la existencia de protocolos de denuncia contra acoso sexual y laboral por razón de sexo, así como otros materiales o instrumentos.

Todas estas medidas requieren un enfoque sistémico, alejado de soluciones epidérmicas que –como en materias ambientales– ya se conoce el daño que pueden provocar. Un enfoque feminista que cuestione las desigualdades que el propio modelo de cooperación para el desarrollo puede reproducir es vital si realmente se quiere *feministar* la cooperación. Como escribe Violeta Assiego (OXFAM, 2023): “La etiqueta *feminista* en la cooperación no puede servir para lavar la cara a un modelo de discursos, prácticas y relaciones de poder sexistas, misóginas, racistas, coloniales, capacitistas, clasistas... que, si bien ha evolucionado, fue concebido en ese orden político que llamamos Patriarcado”.

En el CAD de la OCDE existe una red (GENDERNET) que tiene como objetivo principal promover la integración de la igualdad de género en las políticas, programas y proyectos de cooperación internacional para el desarrollo. Funciona como un foro para compartir conocimientos, identificar mejores prácticas y coordinar esfuerzos entre los países donantes miembros y otros actores clave. Además de apoyar y guiar la integración de la perspectiva de género en los programas y políticas que los países donantes implementan en los receptores, a través de sus recomendaciones y guías generales, la red alienta a los donantes a garantizar que sus propios sistemas y procesos sean coherentes con los objetivos de igualdad de género que promueven a nivel



internacional. Entre otras tareas, debe supervisar las recomendaciones del CAD para poner fin a la explotación, el abuso y el acoso sexual (ver punto 4.2.2).

### 3.1. Medidas que favorecen la igualdad entre mujeres y hombres en los sistemas de cooperación de países analizados

Los sistemas de cooperación analizados, en coherencia con su actuar en el mundo, llevan años implementando medidas que favorecen la igualdad entre hombres y mujeres al interior de sus propias instituciones y organismos, aunque como muestran los datos suministrados por las diferentes cooperaciones, éstas han sido insuficientes para el logro de una igualdad. En España, la puesta en marcha de un incipiente enfoque feminista en política exterior<sup>203</sup>, y todos los esfuerzos llevados a cabo por la administración pública, instituciones como la AECID u ONGD, todavía no han conseguido atajar un problema que abarca dimensiones culturales y sociales complejas.

La cooperación francesa cuenta con una Estrategia Internacional para la Igualdad de Género (2018-2022),<sup>204</sup> alineada con la diplomacia feminista,<sup>205</sup> que guía las acciones del país galo en esta materia. Las acciones van encaminadas a integrar la perspectiva de género en todas las iniciativas de CPD. Además de las medidas dirigidas a su actuación en el marco de la CPD en el exterior, también redobla esfuerzos en pro de la igualdad y la paridad en sus equipos propios y en los de sus operadores. En este sentido cuenta con un acuerdo a favor de la igualdad profesional entre mujeres y hombres se aplica a las personas empleadas de la sede de la AFD ubicados en París, Marsella y en los departamentos de ultramar (DOM). El objetivo es el de garantizar la igualdad de trato y oportunidades, fomentar la diversidad de género en todos los niveles y funciones, y promover la paridad entre mujeres y hombres. Concretamente se ha marcado: multiplicar el número de mujeres en puestos de gestión de equipos y de embajadoras; sensibilizar y formar a todo el personal en cuestiones de género e integrar sistemáticamente la igualdad de género en las estrategias y actividades de los doce operadores que están bajo la tutela exclusiva o compartida del Ministerio.<sup>206</sup>

**Tabla 45. Marco legislativo nacional francés en materia de igualdad entre mujeres y hombres<sup>207</sup>**

El objetivo de la política de igualdad es convertir en realidad ese principio consagrado en las leyes de la República, lo que ha requerido un programa de acciones interministeriales y de colaboración, así como el establecimiento de relaciones continuas entre la Secretaría de Estado encargada de la Igualdad entre Mujeres y Hombres, dependiente del Primer Ministro, y todos los departamentos ministeriales y organismos públicos. Principales leyes recientes en favor de la igualdad de género:

<sup>203</sup> El Plan de acción del MAEC para la Política Exterior Feminista (2023-2024):

[https://www.exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Documents/PoliticaExteriorFeminista/2023\\_10\\_PLAN%20ACCION%20POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA%20v3.pdf](https://www.exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Documents/PoliticaExteriorFeminista/2023_10_PLAN%20ACCION%20POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA%20v3.pdf)

<sup>204</sup> Ver documento completo: [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie\\_internationale\\_egalite\\_femmes-hommes\\_web\\_cle089345.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_internationale_egalite_femmes-hommes_web_cle089345.pdf)

<sup>205</sup> Ver: <https://www.diplomatie.gouv.fr/es/politica-externa/derechos-humanos/derechos-de-la-mujer/articulo/estrategia-internacional-de-francia-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en>

<sup>206</sup> Ver (pp.228-230): <https://www.afd.fr/sites/afd/files/2023-09-05-16-14/rapport-activite-et-responsabilite-societale-2023-version-complete.pdf>

<sup>207</sup> Fuente: [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie\\_internationale\\_egalite\\_femmes-hommes\\_web\\_cle089345.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_internationale_egalite_femmes-hommes_web_cle089345.pdf)

Ley del 4 de agosto de 2014 sobre la igualdad real entre mujeres y hombres: define los objetivos de una política integrada de igualdad y estructura las acciones de las políticas públicas nacionales y territoriales. Se centra en la efectividad de los derechos, reforzando los mecanismos de aplicación de las disposiciones existentes. Promueve la innovación para superar las situaciones de bloqueo y cambiar los comportamientos discriminatorios.

Ley del 13 de abril de 2016: refuerza la lucha contra el sistema y apoya a las personas en situación de prostitución. Incrementa los recursos para la investigación y el enjuiciamiento relacionados con la trata de seres humanos y el proxenetismo. Mejora la atención integral a las personas en situación de prostitución, incluyendo disposiciones en materia de vivienda, ingresos y protección para las víctimas de trata y proxenetismo. Ámbitos clave: Promoción de la paridad en el acceso a la educación primaria, secundaria y superior. Incrementar la proporción de mujeres en el empleo asalariado. Incrementar la representación de las mujeres en la toma de decisiones públicas y privadas.

Ley del 8 de agosto de 2016: relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la seguridad en los trayectos profesionales. Refuerza la prevención y la lucha contra los comportamientos sexistas en el entorno laboral.

Compromiso presidencial (25 de noviembre de 2017): el presidente de la República declaró la igualdad entre mujeres y hombres como una "gran causa del quinquenio". Tres prioridades clave en el plan contra las violencias de género: sensibilización desde temprana edad para erradicar estereotipos de género; creación de unidades especializadas para garantizar el apoyo integral a mujeres víctimas de violencia y facilitar el proceso de denuncia para las víctimas y reforzar las sanciones contra los agresores.

Ley del 7 de julio de 2014: de orientación y programación sobre política de desarrollo y solidaridad internacional. Establece explícitamente la igualdad de género como un objetivo prioritario. Promueve el respeto y defensa de las libertades fundamentales; refuerza valores como la democracia, el Estado de derecho y la igualdad de género, y fomenta la responsabilidad social, la protección social y el trabajo decente en el ámbito de la cooperación internacional.

Otras medidas como la creación de grupos seguros de apoyo, atención psicosocial, etc. pueden ayudar a visibilizar y corregir los problemas específicos que enfrentan las mujeres cooperantes. En 2023, la red feminista del grupo AFD, *Mondes en commun·e·s*, implementó un programa de mentoría diseñado para fomentar conexiones, momentos de intercambio y apoyo entre mujeres, logrando constituir 130 parejas de mentoría.<sup>208</sup> Este colectivo trabaja para sensibilizar al personal sobre cuestiones de género, fomentar un ambiente laboral inclusivo y apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en la agencia.

En 2017, el Gobierno del Reino Unido introdujo una legislación que obliga a las organizaciones con 250 o más empleados a informar anualmente sobre su brecha salarial de género. Los departamentos gubernamentales están sujetos a la Ley de Igualdad de 2010 (Regulaciones de Deberes Específicos y Autoridades Públicas) de 2017, que refuerzan *el deber de igualdad del sector público* y requieren que las organizaciones relevantes publiquen su informe de brecha salarial de género anualmente antes de cada 30 de marzo (ver epígrafe 4.3).

En Alemania, las regulaciones internas de la GIZ están estrechamente alineadas con la Ley Federal de Igualdad de Género de Alemania. Los planes de igualdad de género, combinados con medidas

---

<sup>208</sup> Ver: *Rapport d'activité et de responsabilité environnementale & sociétale 2024* <https://www.afd.fr/fr/rapport-activite-responsabilite-societale-2024>.

para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal –especialmente para las mujeres–, y su sistema de gestión del talento, están teniendo un impacto significativo.<sup>209</sup>

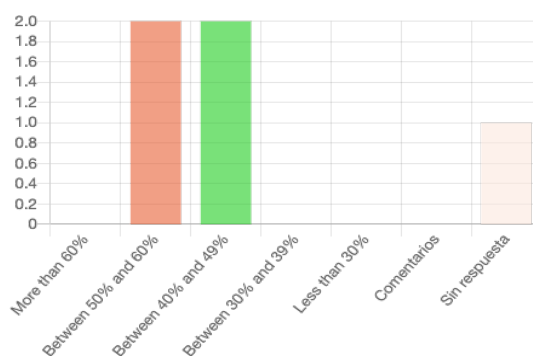
La ley de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en Asuntos de Empleo y Ocupación sueca incorpora directivas de la UE, promueve la igualdad de género en el ámbito laboral, asegurando que hombres y mujeres reciban igual remuneración por trabajos de igual valor y disfruten de las mismas oportunidades en el empleo. Entre las medidas implementadas por Suecia en su paso hacia el logro de la igualdad entre mujeres hombres cooperantes, encontramos políticas que incluyen procesos de selección y promoción equitativos, así como la implementación de medidas para prevenir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. Sida ha establecido la flexibilidad de horarios de trabajo y ha puesto a disposición del personal de opciones de teletrabajo con el fin de conciliar la vida laboral y familiar. La agencia realiza evaluaciones periódicas para monitorear el progreso en materia de igualdad de género dentro de la organización, lo que permite identificar áreas de mejora y ajustar las políticas y prácticas según sea necesario.

### 3.2. La igualdad de género en las relaciones laborales

#### 3.2.1. Caracterización de las personas cooperantes

El 53 por ciento de las personas cooperantes españolas son mujeres.<sup>210</sup> Según la encuesta realizada para el presente estudio al personal de las agencias de países europeos, sólo en Suecia y Reino Unido el porcentaje de mujeres iguala o rebasa el 50%. En Francia e Italia, el porcentaje queda comprendido entre el 40 y 49%. Otros países como Luxemburgo no contestan.

**Gráfico 25. Porcentaje de mujeres entre las personas cooperantes**



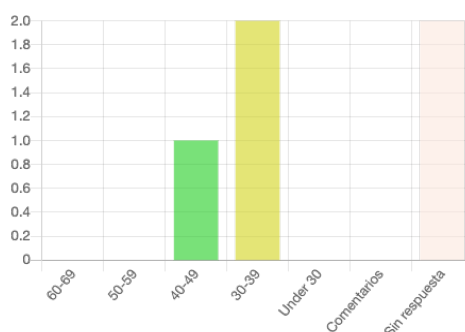
Fuente: Encuesta propia para este estudio.

<sup>209</sup> Ver: [https://www.giz.de/en/aboutgiz/gender\\_equality.html](https://www.giz.de/en/aboutgiz/gender_equality.html)

<sup>210</sup> Fuente: *Conocer para cuidar* (ACP 2023).

Al preguntar por las franjas de edad en las que se concentra mayor porcentaje de mujeres cooperantes, Reino Unido cuenta con las edades más elevadas (entre 40 y 49 años) mientras que en Suecia y en Francia este rango baja al comprendido entre 30 y 39 años. Italia y Luxemburgo no responden. La falta de datos, visibilidad o interés es sintomática de lo que todavía queda por hacer en el seno de los sistemas de cooperación europeos para corregir las asimetrías. Entre los motivos a los que puede deberse este mayor número entre las franjas más jóvenes y medianas, dependiendo del país, podría encontrarse el hecho de que hace unos años fueran menos las mujeres que iniciaban estas carreras, el que algunas de ellas dejen las tareas de cooperación para dedicarse a las del cuidado y también que a mayor edad sientan menos protección y por ello decidan abandonar el sector de la CPD.

**Gráfico 26. Franjas de edades con mayor porcentaje de mujeres cooperantes**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

En el estudio *Conocer para cuidar* (ACP 2023) se menciona que las mujeres sufren en mayor medida la inestabilidad laboral, con un 66,3% de contratos de obra o servicio frente al 33,8% de los hombres. En el resto de los países analizados también influye el tipo de contrato, a la par que las condiciones laborales específicas de cada uno de ellos. El hecho de contar con contratos temporales o a tiempo parcial o el tener mayor carga de trabajo no remunerado y desempeñarse más horas que los hombres en roles del cuidado, limitan su participación en trabajos a tiempo completo y estables,<sup>211</sup> afectando su trayectoria profesional en el sector de la CPD.

### 3.2.2. Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

La puesta en marcha de Protocolos de Actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación del acoso laboral y el acoso sexual es una medida que permite visibilizar una realidad que vulnera los derechos de las personas trabajadoras. Las mujeres sufren más situaciones de acoso laboral y sexual y la falta de protocolos y procedimientos incrementa la cultura del silencio frente al problema y dificulta la denuncia de las víctimas. En los sistemas de cooperación analizados, los protocolos de

<sup>211</sup>En el marco de la UE puede verse: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL\\_STU\(2020\)662491\(SUM01\)\\_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491(SUM01)_ES.pdf)

actuación aportan información sobre el procedimiento para responder con celeridad, eficacia y confidencialidad a la tramitación de las denuncias en la actividad que tenga lugar dentro de las instituciones y organismos del propio sistema de cooperación o en los lugares donde se ejerza su representación.

Es importante informar, formar y sensibilizar a toda la plantilla y personal, incluyendo a la estructura jerárquica, en materia de acoso y ofrecer pautas para identificar estas situaciones y prevenirlas; establecer una organización y determinar procedimientos ágiles de intervención y de acompañamiento; así como garantizar la seguridad, integridad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas con las medidas más adecuadas.

Según las respuestas de los sistemas de cooperación europeos analizados, en todos los países excepto en la agencia francesa AFD —que lo está considerando— existe la obligatoriedad de que las personas cooperantes cuenten con formación o información en relación a las medidas para la prevención y atención del acoso laboral y sexual dentro del sistema de cooperación.

Algunos de los sistemas de cooperación analizados incluyen en sus códigos de conducta la necesidad de contar con este tipo de protocolos. El Art.3.3 del Código ético y de conducta de la AICS se refiere a la responsabilidad de la agencia de evitar y sancionar todo acto que atente contra la dignidad de la persona humana, citando en primer lugar los requisitos dictados por el Código de conducta para la prevención y la lucha contra el acoso, el abuso y la explotación sexual (Código sobre *Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*)<sup>212</sup> y para la prevención y la lucha contra el acoso laboral.<sup>213</sup>

Entre los acuerdos internacionales firmados por los países analizados y citados en códigos de conducta de agencias como la italiana destaca la *Recomendación del CAD de la OCDE para poner fin a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en el ámbito de la cooperación para el desarrollo y la ayuda humanitaria*,<sup>214</sup> adoptada el 12 de julio de 2019. Su objetivo es establecer estándares para prevenir y responder a la explotación, el abuso y el acoso sexual en el ámbito de la cooperación internacional.<sup>215</sup> En el texto se reconoce que “el riesgo de explotación, abuso y acoso sexual aumenta cuando los donantes y sus asociados no establecen normas y culturas institucionales que impidan estas prácticas...”. La recomendación acordó que los países informarán al CAD de las medidas implementadas, a más

---

<sup>212</sup> Conocido como PSEAH por sus siglas en inglés.

<sup>213</sup> Con el fin de adoptar su propio Código de Conducta para la prevención y la lucha contra el acoso laboral, la AICS, conforme al art. 17, párrafo 10, de la ley 125/2014, se refiere al Código de Conducta para la prevención y lucha contra el acoso laboral del MAECI.

<sup>214</sup> Unos meses antes (junio de 2018), los ministros de desarrollo del G7 se comprometieron con la *Declaración Conjunta de Tidewater sobre la Lucha contra la Explotación y los Abusos Sexuales*. Esta declaración enfatizó la necesidad de implementar políticas y medidas efectivas para prevenir tales conductas, proteger a las víctimas y garantizar la rendición de cuentas de los perpetradores.

<sup>215</sup> Además de los treinta y dos miembros del CAD, entre los que se incluyen los siete países analizados en este estudio, se adhirieron cuatro entidades de la ONU.

tardar, cinco años después de su aprobación.<sup>216</sup> Esta recomendación no solo aplican a los programas internacionales de cooperación, sino que también tiene implicaciones significativas en la gestión interna de las agencias de cooperación y otros organismos en los países donantes (ver tabla 46). Ejemplos en este sentido podrían darse cuando una agencia de cooperación crea una unidad de igualdad e inclusión que supervise las políticas que incluye la recomendación o introducir una cláusula de tolerancia cero en todos los contratos, incluidos los de socios externos. También cuando existe el requisito de que las organizaciones asociadas cumplan con estándares similares de prevención y manejo de casos de abuso y acoso se estaría tomando medidas que responden a las exigencias de la recomendación.

**Tabla 46. Acciones de aplicación interna de la Recomendación del CAD sobre erradicación de la explotación, el abuso y el acoso sexual**

	<b>Medidas de la Recomendación del CAD sobre erradicación de la explotación, el abuso y el acoso sexuales al interior de los sistemas de cooperación</b>
<b>Fortalecimiento de políticas internas</b>	Implementar o actualizar códigos de conducta que reflejen estándares claros de tolerancia cero hacia la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Establecer medidas internas de prevención, monitoreo y respuesta que protejan tanto a las personas empleadas como a las beneficiarias de sus acciones de cooperación.
<b>Mejora de los sistemas de denuncia y respuesta</b>	Crear sistemas accesibles, confidenciales y efectivos para que personas empleadas y colaboradoras denuncien casos de explotación, abuso o acoso. Garantizar que las personas que denuncian estos casos no enfrenten represalias, reforzando la confianza en los mecanismos internos. Asegurar que todas las denuncias sean investigadas de manera justa, transparente y oportuna, y que las sanciones se apliquen cuando corresponda.
<b>Formación y sensibilización</b>	Implementar programas regulares de formación sobre prevención del abuso y acoso, tanto para el personal directivo como operativo. Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.
<b>Monitoreo y evaluación</b>	Establecer indicadores internos para medir la eficacia de las medidas contra el abuso y acoso sexuales, y reportar regularmente a nivel interno y externo. Revisar las prácticas internas para garantizar que estén alineadas con los estándares internacionales establecidos por la recomendación.
<b>Inclusión en la contratación y gestión del personal</b>	Incorporar verificaciones de antecedentes relacionadas con conductas sexuales inapropiadas como parte del proceso de selección de las personas empleadas. Aplicar protocolos claros para manejar denuncias y sancionar a empleados que infrinjan las políticas.
<b>Liderazgo y rendición de cuentas</b>	Asegurar que las máximas autoridades de las agencias asuman un papel activo en la promoción de estas políticas. Reportar públicamente los avances y desafíos en la implementación de estas medidas, alineándose con los principios de la recomendación.

Respondiendo a este acuerdo, Reino Unido, a través de la FCDO, puso en marcha en 2020 una *Estrategia o guía de diligencia debida sobre salvaguardia contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales en el sector de la ayuda humanitaria* que se aplica a todas las intervenciones de AOD. En ella se describen las acciones que los departamentos del gobierno británico llevaría a cabo internamente para mejorar los estándares de salvaguardia (de las personas y del medio ambiente), en las organizaciones asociadas y

<sup>216</sup> En julio de 2024 se cumplieron. En España es DGPODES quien mantiene la relación con el CAD.

en el sector de la ayuda internacional. Todos los departamentos del gobierno británico implicados en la AOD se comprometieron a cumplir con esta estrategia.

Entre las medidas para la prevención y atención del acoso laboral y sexual al interior de los diferentes sistemas de cooperación destacarían:

**Tabla 47. Protocolos contra la Explotación y Abuso y Acoso Sexual**

	Protocolos contra la Explotación y Abuso y Acoso Sexual
<b>España</b>	El Estatuto (2024) se refiere al respeto de los principios éticos y normas de conducta establecidas por la entidad promotora, en particular las relativas a situaciones de abuso, acoso o explotación, así como las medidas establecidas para su personal en los planes de igualdad y, en particular, los protocolos específicos de prevención y atención en materia de violencia de género, violencias sexuales, trata de seres humanos, explotación sexual, abuso y protección a la infancia y adolescencia, y no discriminación de las personas LGTBI.
<b>Italia</b>	El Código Ético y de Conducta de la AICS aborda la prevención y lucha contra el acoso, el abuso y la explotación sexual. Ha puesto en marcha una política de tolerancia cero hacia cualquiera de sus formas y se han implementado programas de capacitación obligatorios para el personal. También se han establecido canales seguros para las víctimas o testigos de conductas inapropiadas. La agencia cuenta con procedimientos claros para la investigación de estas denuncias y, en casos confirmados, se aplican sanciones disciplinarias que pueden incluir la terminación del contrato laboral o la colaboración.
<b>Francia</b>	Entre sus medidas de la <i>Estrategia Internacional para la Igualdad de Género (2018-2022)</i> <sup>217</sup> se incluye el fortalecimiento de la protección contra el acoso y la discriminación con la implementación de un nuevo sistema para la notificación y gestión de situaciones de acoso. En el <i>Informe de Actividad y Responsabilidad Social y Ambiental 2024</i> de la AFD se indica la introducción de una dirección de correo electrónico genérica disponible para todos los colaboradores, tanto de la sede como de la red, con un proceso de tratamiento que garantiza que ninguna situación quede sin respuesta.
<b>Suecia</b>	Sida ha implementado medidas que van desde la política de tolerancia cero, al establecimiento de códigos de conducta que prohíben explícitamente el acoso y la explotación sexual, que incluyen a personal y se extienden a socios y contratistas involucrados en proyectos que financia. También cuenta con programas de formación y talleres para su personal, personas o instituciones asociadas así como beneficiarias. Por otro lado, existen canales confidenciales y accesibles para que se puedan reportar de manera segura las situaciones de acoso, abuso o explotación sexual; así como desarrollar protocolos claros para la investigación de denuncias relacionadas con acoso y explotación sexual y se proporcione asistencia y apoyo a las víctimas.
<b>Luxemburgo</b>	LuxDev, además de política de tolerancia cero, tiene un código de conducta de cumplimiento obligatorio y programas de formación y talleres para personal y socios. También se ha adherido a otras cuestiones como los mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles, los protocolos de investigación y el apoyo a las víctimas
<b>Alemania</b>	La GIZ cuenta con las medidas señaladas en las mayorías de los países: tolerancia cero, códigos de conducta, formación, protocolos para investigación, mecanismos de denuncia, etc.

<sup>217</sup> Fuente: [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie\\_internationale\\_egalite\\_femmes-hommes\\_web\\_cle089345.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_internationale_egalite_femmes-hommes_web_cle089345.pdf)

<b>Reino Unido</b>	Desde 2020 cuenta con una <i>Estrategia sobre salvaguardia contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales en el sector de la ayuda humanitaria</i> . <sup>218</sup> Además de la existencia de políticas claras y firmes contra la explotación, abuso y acoso sexuales, promueve una cultura organizacional que refuerce la protección y el respeto hacia todas las personas, identifique y mitigue los riesgos SEAH en todas sus operaciones y programas, implemente prácticas de contratación y gestión que prevengan la incorporación de individuos con antecedentes de comportamiento inapropiado, establezca canales seguros y confidenciales para reportar incidentes o se asegure de que todas las entidades asociadas cumplan con estándares de protección establecidos.
--------------------	---

### 3.2.3. Unidades especializadas en igualdad de oportunidades y erradicación de la violencia de género

Las unidades especializadas en igualdad entre mujeres y hombres al interior de los propios sistemas de cooperación cumplen una función fundamental para ir afianzando la presencia igualitaria de las mujeres. Si bien todos los sistemas que participaron en el cuestionario respondieron que contaban con una unidad especializada en igualdad de oportunidades, incluyendo la prevención de la violencia hacia las mujeres, parece evidente que en la mayoría de países estos departamentos se estaban refiriendo a los encargados de promover la igualdad de género o incluir su enfoque en los proyectos de CPD. Luxemburgo hizo la salvedad de que el Departamento de Igualdad y Derechos Humanos (*Ministère de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes*) no es específicamente para el sistema de cooperación. En Francia, por ejemplo, también opera la Delegación Interministerial para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (*Délégation aux droits des femmes et à l'égalité*), encargada de coordinar las políticas públicas para la igualdad de género en el ámbito nacional e internacional. Podría decirse que por un lado operan los mecanismos generales que incluyen la perspectiva de género en las políticas nacionales y, por el otro, habría una atribución más vinculada a los departamentos de Recursos Humanos al interior de las agencias o de otras instituciones del sistema de cooperación.

### 3.3. Igualdad en condiciones salariales o existencia de brecha real

En España, y atendiendo a los datos del informe *Conocer para cuidar* (ACP 2023) existe una presencia mayoritaria de mujeres cooperantes en el sector más precarizado dentro de la cooperación española: las ONGD (58,4% mujeres frente al 40,6% de hombres). Estas organizaciones cuentan con mayor inestabilidad y peores condiciones salariales y laborales. Por otro lado, la existencia de brecha salarial pone de manifiesto que las mujeres suelen ocupar funciones más vinculadas al trabajo de campo y el contacto con las personas. Aunque en rangos intermedios existe una mayor

<sup>218</sup> Ver: *Safeguarding against Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment Due Diligence Guidance* <https://www.gov.uk/government/publications/dfid-enhanced-due-diligence-safeguarding-for-external-partners/safeguarding-against-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment-seah-due-diligence-guidance-for-fcdo-implementing-partners>

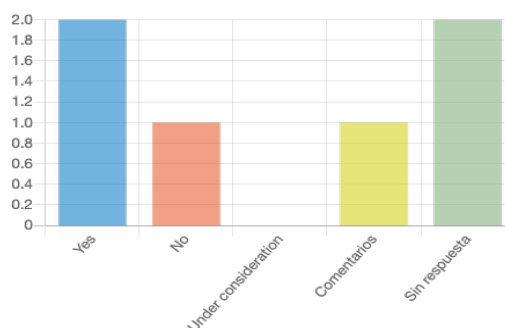


equiparación salarial, su menor presencia en puestos de liderazgos y directivos apunta a una clara brecha entre mujeres y hombres en rangos altos (los que ingresan más de 40.000 euros anuales).

Dentro de las entidades de la cooperación española 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 – en las preguntas del estudio *Conocer para cuidar* (2023)–, el 87% eran mujeres frente a un 12,8% de hombres. Muchas sintieron que en las entrevistas de trabajo se pregunta “veladamente” por la intención o no de “quedarse embarazada” y la inseguridad y precariedad laboral del sector parecen hacer poco favorable el clima para reivindicaciones de igualdad de género a la interna 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.<sup>219</sup>

De los países analizados, Francia y Reino Unido<sup>220</sup> señalan en la encuesta realizada en el presente estudio, haber calculado la brecha real entre el salario real de mujeres y hombres. Suecia contestó que no dispone de datos y el resto de países no contestaron. En Francia, según datos de la AFD, la brecha salarial entre mujeres y hombres se redujo varias décimas, ya que pasó de 2,65 % a favor de los hombres en 2022 a 2,1 % en 2023.<sup>221</sup>

**Gráfico 27. Realización de estudios cualitativos que calculen la brecha salarial real entre mujeres y hombres cooperantes**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

Estos estudios responden a la necesidad de contar con evidencias que hagan posible limar las diferencias, tal y como queda consignado en los códigos de trabajo y otras disposiciones de los países analizados. Por ejemplo, el artículo 5 referente a la Protección de los derechos del trabajador y de la trabajadora de las directrices para asegurar que los contratos locales en el exterior de la AICS tengan los mismos derechos que en Italia, señala que se debe garantizar a las mujeres los mismos derechos y, a igualdad de trabajo, la misma remuneración que al hombre. Además, se debe asegurar

<sup>219</sup> *Conocer para cuidar* (ACP 2024)

<sup>220</sup> FCDO: 2023 Gender Pay Gap Report, <https://www.gov.uk/government/publications/fcdo-gender-pay-gap-report-2023/fcdo-2023-gender-pay-gap-report>

<sup>221</sup> Ver: *Rapport d'activité et de responsabilité environnementale & sociétale* 2024 <https://www.afd.fr/fr/rapport-activite-responsabilite-societale-2024>

su adecuada protección personal y la posibilidad de cumplir con sus obligaciones educativas y de protección de sus hijas/os, y la protección de la maternidad y la paternidad.

En Reino Unido, el FCDO ha logrado avances positivos al aumentar la representación de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad. Desde su creación, su representación en el Servicio Civil Superior (SCS) ha aumentado en 1,8 puntos porcentuales y, durante el mismo periodo, la brecha salarial de género (GPG, por sus siglas en inglés) se ha reducido en un punto porcentual, mostrando una correlación directa. El FCDO tiene un desempeño mejor en comparación con la brecha salarial promedio del Servicio Civil en 2023 (8,1%), así como en la brecha promedio de los bonos (23,5%)<sup>222</sup> y la brecha mediana de los bonos (25,4%). Entre los factores que han contribuido a la reducción de la brecha están: a) una mayor representación femenina en roles de liderazgo: la participación de mujeres en los grados superiores ha reducido la brecha salarial ordinaria promedio en 0,7 puntos porcentuales en el último año. Sin embargo, la representación limitada de mujeres en los niveles más altos y mejor remunerados sigue siendo el principal factor que contribuye a la brecha. b) alineación y reducción de las escalas salariales: el ajuste de las escalas de pago ha ayudado a reducir las disparidades salariales. c) enfoque consistente en bonos y gestión del desempeño: la reducción en la brecha promedio de los bonos se debe a la implementación de un enfoque uniforme en el manejo del rendimiento y las bonificaciones. Entre otros factores que influyen están una mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, lo que afecta sus ingresos generales y contribuye a la brecha salarial;<sup>223</sup> la proporción de personal que recibió una bonificación en el FCDO, que está entre las más bajas de todo el Servicio Civil. En 2023 se pagaron menos bonificaciones en comparación con 2022, y el 45,5% de los hombres recibió bonificaciones, frente al 40,5% de las mujeres.<sup>224</sup>

**Tabla 48. Cambios en la Brecha Salarial de Género del FCDO desde 2022<sup>225</sup>:**

<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Brecha salarial promedio:</b> Disminuyó del 4,7% al 4,0%.</li><li>● <b>Brecha salarial mediana:</b> Disminuyó del 9,1% al 8,7%.</li><li>● <b>Brecha promedio en los bonos:</b> Disminuyó del 20,3% al 16,0%.</li><li>● <b>Brecha mediana en los bonos:</b> Aumentó del 22,2% al 22,9%.</li></ul>
---

<sup>222</sup>El FCDO ofrece a su personal una serie de beneficios y compensaciones adicionales al salario. Estos bonos son incentivos que están diseñados para atraer y retener talento.

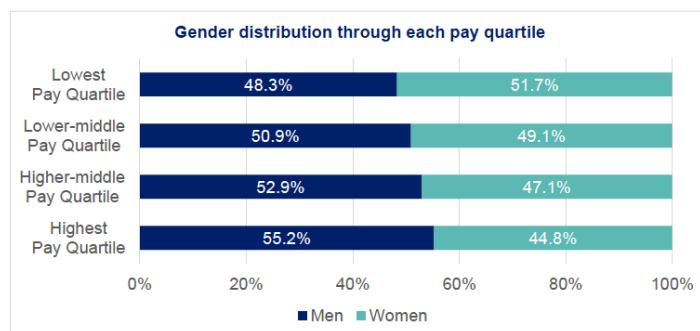
<sup>223</sup> FCDO (2023), *Gender Pay Report*. Este informe aborda las brechas salariales y de bonificaciones mediante acciones concretas, detallando el progreso conseguido hacia la igualdad de género en todos los niveles de la organización.

<sup>224</sup> El pago de bonificaciones relacionadas con el desempeño se realiza proporcionalmente al tiempo trabajado. Por lo tanto, dado que una mayor cantidad de mujeres trabaja a tiempo parcial, esto influye significativamente en la brecha de bonificaciones entre hombres y mujeres.

<sup>225</sup> FCDO (2023), *Gender Pay Report*.

## Gráfico 28. Brecha salarial entre mujeres y hombres cooperantes en el Reino Unido

Figure 4: Gender distribution through each pay quartile



Fuente: 2023 *Gender Pay Gap Report*

La AFD y Proparco cuentan con un índice de igualdad profesional basado en la normativa francesa que exige a las empresas evaluar y publicar anualmente su desempeño en materia de igualdad de género en el ámbito laboral. Este índice, introducido por la *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* (Ley para la Libertad de Elegir su Futuro Profesional) de 2018, tiene como objetivo identificar y corregir las disparidades salariales entre mujeres y hombres. El índice se calcula sobre una puntuación máxima de 100 puntos, basada en cinco indicadores: a) Brecha salarial entre mujeres y hombres que mide la diferencia promedio de remuneración entre géneros, ajustada por edad y categoría profesional. b) Diferencia en las tasas de aumento salarial, que compara la proporción de mujeres y hombres que han recibido incrementos salariales. c) Diferencia en las tasas de ascensos, que analiza la proporción de promociones otorgadas a cada género. d) Incrementos salariales tras el retorno de licencia de maternidad, que verifica si las empleadas que regresan de una licencia de maternidad reciben los aumentos salariales aplicados durante su ausencia. e) Paridad entre los salarios más altos, que evalúa la representación de cada género entre los diez salarios más elevados de la empresa. Cada indicador tiene una ponderación específica que contribuye a la puntuación total del índice. Una puntuación por debajo de 75 puntos obliga a la empresa a implementar medidas correctivas para mejorar la igualdad de género en el entorno laboral. En 2023, AFD obtuvo una puntuación de 92/100 y Proparco 99/100 en este índice, reflejando su compromiso con la promoción de la igualdad de género y la reducción de las disparidades salariales. El publicado en 2023 era de 92/100 y de 99/100 para Expertise France.<sup>226</sup>

En cualquier caso, más allá de lo que queda escrito en leyes u otras normativas, se necesita identificar cuestiones como la manera en que unas y otros pueden promocionar en su trabajo por la falta de otras medidas de conciliación familiar o la distribución de complementos salariales.

<sup>226</sup> Ver: *Rapport d'activité et de responsabilité environnementale & sociale* 2024. <https://www.afd.fr/fr/rapport-activite-responsabilite-sociale-2024>.

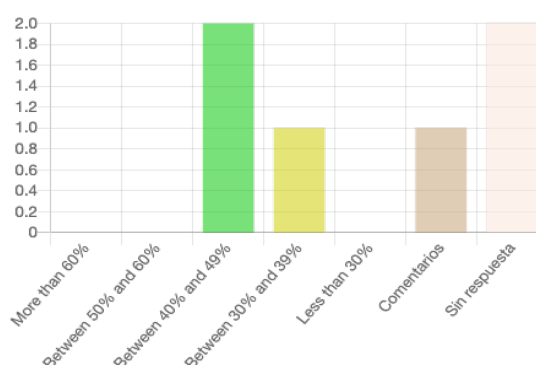
### 3.4. Dónde están las mujeres. Promoción a puestos de responsabilidad y liderazgo

Es importante analizar el organigrama al interior de las instituciones de cooperación para conocer en detalle la presencia de mujeres, sus posibilidades de hacer carrera profesional o su promoción a puestos de responsabilidad y liderazgo. Más allá de una amplia representación, también es importante analizar los datos de las áreas de trabajo, el tipo de empleo o duración de la jornada para ver en qué condiciones están las mujeres respecto de los hombres y a qué distancia puede contemplarse el todavía irrompible techo de cristal.

Contar con información sobre medidas internas es fundamental para garantizar el acceso igualitario de las mujeres a todos los niveles institucionales de los sistemas de cooperación internacional. Las instituciones que cuidan de las personas cooperantes deben garantizar procesos de selección y promoción sin elementos que puedan identificarse como prejuicios o discriminaciones en función del sexo de la persona que aspira al puesto de trabajo. Para evitar la presencia de discriminación por razón de género, se han desarrollado medidas como el establecimiento de criterios que aseguran la neutralidad de las pruebas selectivas y sus herramientas, la paridad en la constitución de tribunales de selección o la aplicación de acciones positivas en los procesos de selección y promoción. Todo ello, no sólo con el objetivo de constituir una representación equilibrada en cuanto a género se refiere, sino también de contar especialmente con una mayor presencia de mujeres a niveles directivos. El estudio *Conocer para cuidar* ya pedía que la cooperación española prestara especial atención para la formación y sensibilización de las personas responsables de la selección y gestión de personal, donde parece seguir existiendo importantes sesgos que afectan a la hora de contratar a mujeres en puestos de responsabilidad.

Entre las mujeres cooperantes en puestos de representación política o dirección, según la encuesta realizada para este estudio, solo en Suecia sobrepasa el 50%, seguida de Francia y Reino Unido, donde el porcentaje se encontraría entre 40 y 49%. Italia cuenta con un porcentaje todavía más bajo, entre el 30 y el 39%. Luxemburgo no contesta.

**Gráfico 29. Porcentaje de mujeres que ocupan cargos de representación política o directiva entre cooperantes**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

En la GIZ alemana, más de un tercio de los puestos directivos están ocupados por mujeres; quienes representan aproximadamente un 50% de los puestos ejecutivos, un nivel por debajo del Consejo de Administración. Los esfuerzos para alentar a las mujeres jóvenes a desarrollar una carrera dentro de la empresa dan frutos, aunque todavía queda un largo camino por recorrer en sectores que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, como los de la energía y el clima.<sup>227</sup>

### 3.5. Uso del tiempo y corresponsabilidad

Entre las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y personal la más habituales están enfocadas en el embarazo y la crianza. Complementándolas, existen otras políticas dirigidas a la conciliación que van más allá de ese periodo de especial vulnerabilidad. Algunas de las que se podrían aplicar en el seno de las instituciones de cooperación estarían:

- Ampliación de los permisos de paternidad o a la persona
- Existencia de escuelas infantiles para las hijas e hijos del personal no gestante.
- Ampliación del permiso de maternidad en relación al permiso que se otorga por Ley a todas las trabajadoras después de dar a luz.
- Medidas de flexibilidad horaria.
- Extensión del permiso de lactancia que se otorga por ley a todas las trabajadoras.
- Mejora en los permisos o excedencias que se otorgan por cuidados, enfermedad, hospitalización o fallecimiento de familiares
- Lactarios en espacios gubernamentales, ya sea para dar el pecho a los bebés lactantes o para que las madres puedan extraerse la leche
- Mejora de las condiciones durante la gestación, bien otorgando días libres para las revisiones médicas, bien con permisos remunerados unas semanas antes del parto
- Colonia de vacaciones o campamentos para hijas/os del personal gubernamental en periodos no escolares
- Prioridad para elegir las vacaciones de quienes tienen menores a cargo, en relación al resto de trabajadoras/es.
- Teletrabajo a tiempo parcial.

Según el estudio *Conocer para cuidar* (APC 2023), las mujeres cooperantes españolas tienen mayores dificultades que los hombres para formar una familia. Ateniéndonos a la muestra del estudio, el porcentaje de mujeres solteras supera ampliamente al de hombres solteros (51,7% mujeres frente a un 36,5% de hombres). El 58,5% son hombres casados o en unión libre frente a 41,17% mujeres. Por otro lado, 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%). El 23,9% de las

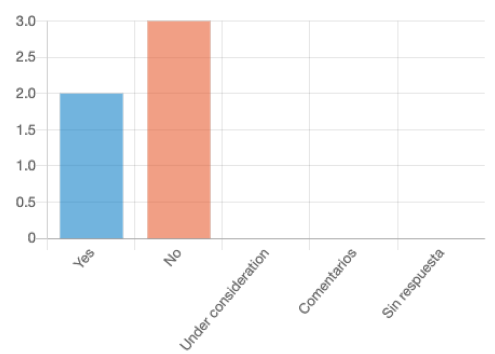
---

<sup>227</sup> Ver: [https://www.giz.de/en/aboutgiz/gender\\_equality.html](https://www.giz.de/en/aboutgiz/gender_equality.html)

mujeres reconocen haber renunciado a la maternidad/paternidad por incompatibilidad con su trabajo frente al 7,2% de hombres. De las que han sido madre, un tercio de las mujeres eligieron, entre otras posibles, no haber podido adaptar su puesto de trabajo y haber tenido que renunciar para evitar riesgos o que no se daban las condiciones para garantizar embarazos seguros (teletrabajo, cambio temporal de puesto, reducción de salidas a campo...). Las renunciadas afectan negativamente a su carrera profesional por los vacíos en el CV durante el tiempo de crianza y la posterior búsqueda de empleo penalizando la puntuación obtenida en los procesos de selección. Como el estudio citado concluye, la conciliación en el ámbito de la cooperación española en estos momentos sigue estando lejos de ser efectiva, en parte porque las medidas puestas en marcha y los avances conseguidos en materia de legislación laboral en España no son de aplicación en el exterior. Se precisan medidas particulares y adaptadas a las características de la profesión.

Al preguntar a las personas participantes en este estudio de las cooperaciones europeas si en sus países se llevan a cabo políticas internas destinadas al personal cooperante en cuestiones ligadas al cuidado corresponsable y equilibrio de vida laboral, familiar y personal, solo Francia y Reino Unido contestan positivamente.

**Gráfico 30. Políticas internas destinadas al personal cooperante en cuestiones ligadas al cuidado corresponsable y equilibrio de vida laboral, familiar y personal**



Fuente: Encuesta propia para este estudio.

**Tabla 49. Medidas destinadas al cuidado de menores**

	Medidas destinadas al cuidado de menores, personas que les cuidan u otros complementos para dependientes
<b>España</b>	El Estatuto (2024) incluye medidas para familias monoparentales destinadas a cubrir el coste del viaje anual de la persona o familiar que resida con la persona cooperante en calidad de cuidadora de hijas o hijos menores de edad (artículo 4, apartado h, final).
<b>Francia</b>	La AFD innova ampliando la duración del permiso de paternidad, manteniendo el salario durante este permiso o por la acogida del niño, implementando un sistema de apoyo para los cuidadores familiares <sup>228</sup>

<sup>228</sup> Ver pp.228-230: <https://www.afd.fr/sites/afd/files/2023-09-05-16-14/rapport-activite-et-responsabilite-societale-2023-version-complete.pdf>

<b>Suecia</b>	Junto a las facilidades de conciliación laboral, Sida ofrece ayudas económicas destinadas a cubrir gastos de guardería o servicio de cuidado infantil.
<b>Alemania<sup>229</sup></b>	Además de que existen suplementos familiares, que suponen 195 euros mensuales por cada hija/o, incluso si estos no se trasladan al país del destino, también existe un anticipo sin intereses disponible bajo solicitud para apoyar en gastos iniciales, que supone por cada hija o hijo acompañante 400 euros. También se cubre el costo de cuidado de las hijas/os por debajo de los 14 años siempre que la persona cooperante sea madre o padre soltero o si las dos personas tienen un contrato de cooperantes con la GIZ (persona cooperante +experto/a). 92.5% de los gastos justificados, con un máximo de 300 euros por hija/o al mes.

### 3.6. Determinadas formas de discriminación asociadas a la identidad de género, cultural o étnico racial

Existen varias evidencias que han mostrado la permanencia de resabios racistas y colonialistas en los sistemas de cooperación actuales. Arie Barguios, de *Aid Reimagined*, señala: “Abordar el racismo en el sector de la ayuda requiere que los actores blancos, occidentales del norte reflexionen seriamente sobre cómo el sistema ha moldeado no solo sus incentivos sino —más profundamente— su identidad. Es necesario encontrar narrativas alternativas que no los glorifiquen como salvadores sino como aliados de la Mayoría Global negra, mestiza e indígena” (Oxfam 2023). Para apoyar su argumento, la autora hace referencia a dos estudios que dejan de manifiesto la forma en que la raza configura la dinámica de poder desigual entre las partes interesadas del sector. La primera es una investigación del Centro para el Desarrollo Global sobre varias organizaciones donde se muestra que las y los responsables internos de las ONG internacionales no son representantes de las personas a las que pretenden servir, ya que solo menos del 2 % de los miembros del comité asesor de las ONG “tenía experiencia como persona refugiada o habían sido afectadas por una crisis humanitaria” y menos del 20 % procedía de países receptores de ayuda. Para Barguios, el discurso de la gerencia con palabras como *benchmarking* ha conducido a un escandaloso sistema de diferencia salarial donde las personas trabajadoras locales/nacionales de color son peor pagadas que sus contrapartes expatriadas (en algunos con hasta el 900 % de diferencia)<sup>230</sup>; o donde la “frontera de color humanitaria global” determina quiénes están empleados en los trabajos más peligrosos o precarios. El racismo sistémico (así como otras formas de injusticias sistémicas como la colonialidad y el patriarcado) se manifiestan en procesos aparentemente inofensivos que tienen consecuencias negativas, especialmente para las protagonistas de la ayuda y comunidades negras, mestizas o indígenas (Barguios, Oxfam 2023).

Algunas iniciativas han sido puestas en marcha en este sentido por las agencias analizadas. Desde hace algunos años, la AFD organiza una semana de la diversidad y la inclusión. La última, en 2023, contó con representantes de las redes internas comprometidas con la diversidad dentro de la AFD,

<sup>229</sup> Benefits Granted by GIZ for Development Workers: [https://www.giz.de/en/downloads\\_els/giz2024-en-info-HR-benefits-for-DW.pdf](https://www.giz.de/en/downloads_els/giz2024-en-info-HR-benefits-for-DW.pdf)

<sup>230</sup> Ver: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0308518X18803366>

en colaboración con la dirección de Recursos Humanos. Además se realizó un cortometraje de sensibilización titulado «Las discriminaciones, también ocurren en la AFD», basado en testimonios reales, el cual fue ampliamente difundido internamente para combatir todas las formas de discriminación. También en el seno de la cooperación francesa, y con motivo del Día Mundial contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (17 de mayo) las y los colaboradores del Grupo en Bogotá se reunieron para debatir sobre los prejuicios y las dificultades que enfrenta la comunidad LGBTQIA+. Ese mismo día, en la sede de la AFD, se llevó a cabo una conferencia sobre el proceso de revelar la orientación sexual o identidad de género.<sup>231</sup>

En Italia se garantiza que los contratos locales firmados por las oficinas en el extranjero de la AICS respeten los principios fundamentales del ordenamiento jurídico italiano, como la igualdad de trato, el derecho a una remuneración justa, la libertad sindical y la protección contra la discriminación. Se refiere a contratos laborales celebrados con personal local en los países donde la AICS tiene presencia. Estos contratos son temporales y están sujetos a las normativas locales. En el Artículo 2, referido a la igualdad de trato, se estipula que deben garantizar las condiciones económicas y jurídicas no discriminatorias, prohibiendo cualquier forma de discriminación basada en sexo, raza, idioma, religión, opiniones políticas, condiciones personales y sociales.

---

<sup>231</sup> <https://www.afd.fr/fr/rapport-activite-responsabilite-societale-2024>



## 4.LA MEJORA DEL CUIDADO DE LAS PERSONAS COOPERANTES: SISTEMA DE NACIONES UNIDAS, SOCIEDAD CIVIL EUROPEA Y OBSERVATORIOS PROFESIONALES

Aunque los derechos y deberes de las personas cooperantes que trabajan bajo el paraguas de las Naciones Unidas no son objeto de estudio, dos razones hacen interesantes hacer un repaso a las condiciones ventajosas que ofrecen. La primera tiene que ver con la necesidad de comparar los beneficios más generosos que no aplican a la mayoría de sistemas de cooperación y ver si pueden ser ajustables en futuras mejoras de la política pública en la CPD. La segunda tiene que ver con la noción de reducción de desigualdades aplicadas al propio sistema de cooperación a favor de condiciones equiparables de trabajo al interior de la profesión de cooperante, en coherencia con los principios del desarrollo sostenible.

### 4.1. El cuidado a las personas cooperantes en el seno de Naciones Unidas

La contratación de personas cooperantes en las agencias de la ONU sigue procedimientos estructurados y estandarizados, con elementos clave que aseguran la protección de sus derechos laborales. Existen diferentes tipos de contratos según el tipo de proyecto, duración y el rol desempeñado. Principalmente se dividen en tres categorías: funcionariado (*staff members*), personal temporal y consultores o contratistas individuales.

**Tabla 50. Tipos de contratos ONU**

<b>Contratos de personal fijo</b>  <i>(Staff Contracts)</i>	Personal que forma parte de la estructura organizacional y sus agencias. <b><i>Appointment of Fixed-Term Contract (FTC)</i></b> : duración determinada, generalmente entre uno y dos años, renovables según necesidad y desempeño. Proporcionan seguridad laboral y beneficios como seguro médico, vacaciones y pensiones. En sede o misión. <b><i>Permanent Appointment (PA)</i></b> : duración indefinida, menos comunes. Generalmente reservado para quienes ya han demostrado historial de servicio y desempeño satisfactorio. Ofrecen estabilidad y mismos beneficios que los de duración determinada. <b><i>Continuing Appointment (CA)</i></b> : Similar a los permanentes, otorgados tras un período prolongado de servicio de duración determinada. Se otorgan bajo criterios estrictos de rendimiento y disponibilidad de fondos.
<b>Contratos temporales</b>  <i>(Temporary Appointments)</i>	<b><i>Temporary Appointment (TA)</i></b> : corta duración, generalmente de hasta un año, no renovables por más de dos años consecutivos. Útiles para cobertura de necesidades específicas o de emergencia. Con algunas restricciones, otorgan beneficios similares a los contratos de duración determinada. <b><i>Individual Contractor (IC)</i></b> : servicios específicos a corto plazo, destinados a personas con habilidades técnicas especializadas. No suelen incluir beneficios. <b><i>Consultant Contract</i></b> : asesoramiento especializado en áreas concretas. Suelen ser a corto plazo (días, semanas o meses) y específicos y no incluyen beneficios.
<b>Contratos por horas o personal de emergencia</b>	<b><i>UN Volunteer (UNV) Contracts</i></b> : no son contratos laborales formales, reciben una asignación para cubrir gastos básicos y seguros. <b><i>Special Service Agreement (SSA)</i></b> : para contratistas o consultores independientes en proyectos específicos a corto plazo. No ofrece beneficios.
<b>Contrato de Servicio de</b>	<b><i>Field Service (FS)</i></b> : para trabajos en áreas de alto riesgo o misiones de paz. Duración determinada o por períodos más cortos. Las condiciones incluyen beneficios

<b>Campo/Misión</b>	específicos adaptados a las necesidades del trabajo en entornos de crisis o conflicto.
<b>Pasantías</b> ( <i>Internships</i> )	No son contratos laborales en sí. Permiten a jóvenes profesionales y estudiantes tener experiencia. Generalmente no remuneradas, aunque pueden ofrecer pequeñas asignaciones o beneficios de cobertura de ciertos gastos.

El proceso de contratación, en principio, debería seguir estándares rigurosos para asegurar que se contrate a las mejores personas candidatas, sin discriminación, aunque es frecuente encontrar otros condicionantes, como el relacionado a los equilibrios geográficos del personal funcional. Esto significa que algunas veces, debido a la mayor participación de países europeos o de mayor desarrollo relativo, se hace necesario incluir a personas provenientes de países menos representados, lo que es lógico tratándose de organizaciones internacionales donde el enfoque multicultural es central.

Sobre las Compensación y Beneficios, además de un salario competitivo –acorde con las escalas salariales internacionales o locales, dependiendo del tipo de contrato y ubicación– los salarios son fijados de acuerdo con el nivel del puesto, responsabilidad y localización geográfica. Además, como se detallará más adelante, las personas cooperantes pueden recibir pagos adicionales en función de su contrato, como pagos por servicios específicos o honorarios de consultoría. También tienen derecho a vacaciones anuales remuneradas, licencias por enfermedad y permisos familiares (maternidad/paternidad).

En referencia a la Protección Social y Seguros, las personas cooperantes que trabajan en el extranjero están cubiertos por seguros médicos internacionales, que incluyen atención médica y hospitalaria, tratamientos especializados y cobertura en caso de emergencias médicas. También suelen estar cubiertos por un Seguro de Vida y Accidente, que protege tanto en caso de accidente laboral como fuera del trabajo. Adicionalmente, en caso de enfermedad grave o situaciones de emergencia, los cooperantes internacionales tienen garantizada la repatriación médica.

Así mismo, la ONU es exigente en lo que respecta a las cuestiones vinculadas a los derechos y deberes de sus personas cooperantes y las distintas agencias mantienen estrictos estándares de ética y transparencia. Por ejemplo, el personal está sujeto a un código de conducta que regula su comportamiento profesional y personal durante la misión. También existe una política clara de tolerancia cero contra el acoso sexual, la discriminación, y el abuso de poder, y se implementan mecanismos de denuncia anónimos para garantizar la protección de los cooperantes. Las personas cooperantes están obligadas a adherirse a los principios y normas de Derechos Humanos, tanto en su comportamiento profesional como en la implementación de los proyectos que apoyan.

## EL ROL DE LA COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL

La Comisión de Administración Pública Internacional o *International Civil Service Commission* (ICSC)<sup>232</sup> tiene como misión principal regular y coordinar las condiciones de empleo del personal del sistema ONU, para asegurar un enfoque coherente y justo en todas las organizaciones. El sistema comprende también a sus programas afiliados, trece organismos especializados y una organización con estatuto especial en virtud del estatuto de la ICSC. El Grupo del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional no forman parte del sistema común.<sup>233</sup>

Algunas de las políticas de cuidados de las personas cooperantes que brinda el ICSC son avanzadas si las comparamos con las de las cooperaciones analizadas. Por ejemplo, las que se refieren a estancias de descanso y recuperación como obligatorio tras estar en zonas de conflicto; o las prestaciones de movilidad y prestaciones por dificultades para compensar condiciones extremas de trabajo. El objetivo de la ICSC es promover el bienestar, la equidad y la eficacia en la administración del personal. Sus principales funciones incluyen:

1. Establecimiento de salarios, indemnizaciones y beneficios para el personal internacional.
2. Desarrollo de normas de clasificación de puestos y evaluación del desempeño.
3. Formulación de políticas de recursos humanos para garantizar la equidad y las mejores prácticas en el sistema ONU.
4. Revisión de condiciones de servicio, incluidas licencias, pensiones, y seguros, entre otros aspectos relacionados con el bienestar del personal.

La ICSC asegura que las condiciones laborales sean atractivas y competitivas a nivel global, y que apoyen la movilidad del personal entre distintas agencias y organismos de la ONU, manteniendo los estándares de imparcialidad y equidad en la administración. La Comisión está compuesta por quince miembros que actúan a título personal. Llama la atención que entre las personas que lo conforman en la actualidad solo tres son mujeres.<sup>234</sup> Son nombradas por la Asamblea General para mandatos de cuatro años, teniendo en cuenta la representación geográfica. En algunos asuntos, como el establecimiento de dietas (DSA) y ajustes por lugar de destino (es decir, elemento del costo de la vida, prestaciones por condiciones de vida difíciles), la propia Comisión puede adoptar decisiones. En otras esferas formula recomendaciones a la Asamblea General, que actúa como legislador para el resto del régimen común. Entre esas cuestiones figuran las escalas de sueldos del cuadro orgánico, el nivel de las prestaciones por familiares a cargo y el subsidio de educación.

En apoyo de la labor de la Comisión, la Secretaría de la ICSC realiza la labor sustantiva y administrativa, como la realización de estudios, la preparación de documentos analíticos y la

---

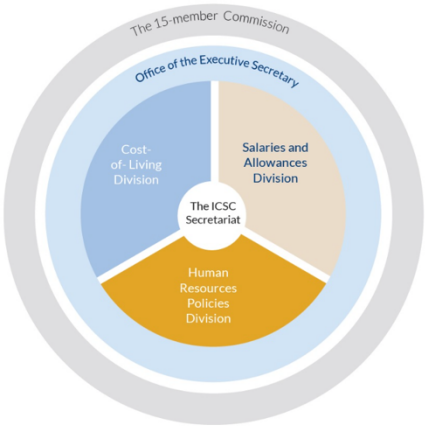
<sup>232</sup> <https://icsc.un.org/>

<sup>233</sup> Las estadísticas del personal de las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas (cuadros) pueden consultarse en el sitio web: <https://unsceb.org/un-system-hr-statistics-report-2022>

<sup>234</sup> <https://icsc.un.org/Home/Commission>

formulación de recomendaciones sobre políticas y prácticas relacionadas con la gestión de los recursos humanos. Encabezada por un secretario ejecutivo, la Secretaría está integrada por más de 40 funcionarios cuya labor se divide en tres divisiones: costo de vida, sueldos y prestaciones y políticas de recursos humanos, cada una encabezada por un jefe o jefa de división. La ICSC cuenta con la asistencia de un órgano subsidiario especializado, el Comité Consultivo en Cuestiones de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD), que presta asesoramiento técnico sobre la metodología de dicho sistema. Por ejemplo, periódicamente se revisan las comisiones de cumplimiento de labores en lugares peligrosos, lo que incluye a personal local e internacional. La Secretaría realiza estudios, prepara documentos analíticos y elabora propuestas para la Comisión sobre cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos, la remuneración y otras cuestiones conexas.

**Gráfico 31. Estructura del ICSC, ONU**



Fuente: <https://icsc.un.org/>

Este sistema común tiene por objeto evitar la competencia entre las organizaciones en la contratación de personal, pero también razones como la eficiencia (el mantenimiento centralizado de las escalas de sueldos y los planes de prestaciones significa que se han de desplegar muchos menos recursos para esos fines en cada organización); la equidad (que evite insatisfacción por condiciones de servicio diferentes); y la rentabilidad y control (un conjunto común de condiciones de empleo permite una visión general de los costes de personal para los Estados miembros).

**Tabla 51. Políticas de Compensación por ajuste (*setting compensation*) del ICSC de la ONU<sup>235</sup>**

<b>POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN POR AJUSTE</b>
<p><b>Asignación Diaria por Subsistencia</b> <i>Daily Subsistence Allowance (DSA)</i>. Cubre gastos de alojamiento, comida y otros imprevistos del personal ONU durante viajes oficiales.</p> <p><b>1. Determinación de las tasas DSA:</b> revisa y establece las tasas para diferentes ciudades y localidades. Varían dependiendo del coste de vida en la localidad y se revisan periódicamente para reflejar cambios en el entorno económico local, como inflación, fluctuaciones de divisas, y otros factores relevantes.</p> <p><b>2. Recopilación de datos sobre costos locales:</b> para calcular adecuadamente DSA, recopila datos</p>

<sup>235</sup> Fuente: <https://icsc.un.org/>

sobre coste de vida en diferentes países y localidades: alojamiento, alimentación y otros gastos.

**3. Revisión periódica de las asignaciones:** asegura que siguen siendo apropiadas y justas. Se ajustan si los costos de vida en una ciudad aumentan o disminuyen significativamente.

**4. Asesoría sobre políticas de subsistencia:** asesora y proporciona lineamientos a las distintas agencias sobre su correcta implementación: cómo y cuándo, qué gastos y cómo se gestiona el reembolso.

**5. Garantizar la equidad entre diferentes ubicaciones:** ya que el costo de vida puede variar entre las ciudades, y se asegura de que el personal reciba una compensación justa.

**6. Monitoreo y auditoría de la aplicación del DSA:** asegura de que las tasas establecidas se están aplicando correctamente y que las personas empleadas están utilizando el dinero de manera adecuada. Se revisa que los fondos asignados cubran solo los gastos relacionados con la subsistencia diaria.

**7. Política de excepciones:** en ciertos casos, como en situaciones donde los costos de vida fluctúan drásticamente o donde existen condiciones de emergencia, las DSA se pueden ajustar.

**8. Publicación de las tasas DSA regularmente:** en web y disponible para el personal.

**Escalas salariales/ *Salary Scales*:** Actividades relacionadas con la determinación, revisión y ajuste de los salarios de empleadas/os internacionales

**1. Determinación de las escalas salariales:** se ajustan según el costo de vida entre los distintos lugares.

**2. Revisión periódica de los salarios:** para asegurar competitividad y equidad.

**3. Estudio comparativo de salarios:** en relación con otros sectores públicos y privados en los países anfitriones.

**4. Ajustes por costo de vida:** por alto costo de vida o viceversa.

**5. Índice Post-Ajuste o *Post Adjustment Index (PAI)*:** ajustar salarios con base en el costo de vida de la ubicación en la que trabajan a partir de factores como la inflación local, los precios de bienes y servicios, y las condiciones económicas locales.

**6. Recomendaciones salariales para categorías específicas:** para personal profesional, de campo o de servicios generales se incluyen ajustes especiales en situaciones particulares (misiones de paz o en entornos de alto riesgo).

**7. Ajustes salariales por fluctuaciones monetarias:** supervisa en respuesta a las fluctuaciones significativas de divisas para proteger el poder adquisitivo del personal.

**8. Promoción de la equidad salarial:** para asegurar la equidad entre géneros, nacionalidades y niveles de personal. Trata de impedir disparidad salarial injustificada entre diferentes categorías de personal o entre quienes trabajan en diferentes ubicaciones con responsabilidades similares.

**9. Supervisión del sistema de incrementos salariales:** definen cómo el personal puede avanzar en las escalas salariales a lo largo de su carrera. Diseñado para recompensar la experiencia y el buen desempeño.

**10. Consultas y negociaciones:** con organismos de la ONU y con los representantes del personal sobre la implementación de las escalas salariales.

**11. Publicación de las escalas salariales:** revisadas y actualizadas regularmente y a disposición del personal y agencias.

**Remuneración pensionable/ *Pensionable remuneration*:** Cálculo y gestión de la remuneración utilizada para determinar las contribuciones y los beneficios del sistema de pensiones del personal de la ONU.

**1. Determinación de la remuneración pensionable:** es el nivel de salario que se utiliza como base para calcular las contribuciones al sistema de pensiones de ONU y los beneficios que recibirán los empleados cuando se jubilen.

**2. Revisión periódica de la remuneración pensionable:** asegura que sigue siendo justa y adecuada, en función de los cambios en las escalas salariales y otros factores.

**3. Cálculo de contribuciones al sistema de pensiones:** contribuciones al *United Nations Joint Staff Pension Fund (UNJSPF)* al fondo de pensiones conjunto para el personal. Tanto organizaciones como personas trabajadoras contribuyen.

**4. Ajustes por costo de vida:** supervisa cómo las variaciones en el costo de vida y las fluctuaciones económicas pueden afectar la remuneración pensionable. Cuando se ajustan las escalas salariales o el *Post Adjustment* para reflejar cambios en el costo de vida, se asegura de que estos cambios también se

reflejen de manera apropiada en la remuneración pensionable.

**5. Equilibrio entre salario y beneficios de pensión:** implica asegurar que las tasas de remuneración pensionable proporcionen una base justa para que las personas reciban beneficios de pensión adecuados al jubilarse.

**6. Recomendaciones para el ajuste de la remuneración pensionable:** en respuesta a cambios en las políticas salariales o en las condiciones económicas globales. Son revisadas por el UNJSPF y otras entidades relevantes antes de su implementación.

**7. Transparencia y comunicación con el personal:** garantiza que el personal entienda cómo se calcula su remuneración pensionable y cómo esto afecta sus contribuciones y beneficios de pensión: directrices claras y realizar comunicaciones periódicas.

**8. Coordinación con el UNJSPF:** asegura que las tasas de remuneración pensionable estén alineadas con las políticas del fondo de pensiones y que se cumplan objetivos de sostenibilidad y seguridad financiera a largo plazo.

**9. Cálculo de beneficios de jubilación:** se basa en una combinación de la remuneración pensionable, los años de servicio y las tasas de contribución.

**10. Estudio comparativo de pensiones internacionales:** garantiza su competitividad en relación con otros organismos internacionales y gobiernos nacionales.

**11. Supervisión de cambios normativos o jurídicos:** adaptación a nuevas leyes laborales o ajustes en políticas internas que afecten a la remuneración pensionable y los beneficios de pensión.

**Post ajuste/ *Post Adjustment*:** ajusta los salarios del personal internacional con base en el costo de vida y las condiciones económicas de las diferentes localidades donde realizan su trabajo

**1. Determinación del Índice de *Post Adjustment*:** PAI para cada destino. Esta cifra refleja la diferencia en el costo de vida entre la ciudad base (generalmente Nueva York) y la de destino.

**2. Recopilación de datos sobre el costo de vida periódicamente:** precios de bienes y servicios, alojamiento, transporte y otros factores locales.

**3. Ajuste salarial en función de la inflación y el poder adquisitivo:** si la inflación en una ciudad aumenta o si las condiciones económicas cambian drásticamente, el PAI compensa esos cambios.

**4. Revisión periódica del *Post Adjustment*:** cada mes o trimestre asegura que los salarios sigan reflejando de manera adecuada el costo de vida local.

**5. Estudios de costo de vida y encuestas de precios:** visión actualizada y precisa del entorno económico local, lo que permite ajustar de manera adecuada el índice.

**6. Publicación regular del índice de *Post Adjustment*:** las organizaciones del sistema ajustan los salarios.

**7. Monitoreo de las fluctuaciones de divisas:** monitorea las fluctuaciones de divisas que puedan afectar el poder adquisitivo del personal.

**8. Consultas y negociaciones sobre *Post Adjustment*:** con representantes del personal y las administraciones de los organismos para revisar y discutir los ajustes al índice.

**9. Equilibrio entre salarios y condiciones económicas locales:** asegura una compensación justa que equilibre las diferencias de costo de vida entre diferentes lugares.

**10. Ajuste por zonas difíciles o de riesgo:** inseguridad, condiciones climáticas extremas o la falta de infraestructura básica.

**11. Política de movilidad y equidad dentro del sistema ONU:** asegura que el personal no sufra pérdidas financieras por mudarse a una localidad y también la equidad entre diferentes ubicaciones.

**12. Respuesta a situaciones excepcionales:** crisis económicas, desastres naturales o situaciones políticas inestables que afecten el costo de vida local de manera abrupta, puede realizar ajustes extraordinarios al índice de *Post Adjustment*.

**13. Coordinación con otras organizaciones internacionales:** para alinear metodologías y prácticas de ajuste salarial basadas en el costo de vida.

Tabla 52. Políticas de “derecho de campo” (*field entitlement*) del ICSC de la ONU<sup>236</sup>

POLÍTICAS DE “DERECHO DE CAMPO”
<p><b>Pago por riesgo</b> (<i>Danger Pay</i>): Compensación adicional otorgada al personal que trabaja en entornos peligrosos o de alto riesgo.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Determinación de criterios para el Danger Pay:</b> incluyen la identificación de áreas o misiones donde enfrenta riesgos, conflictos armados, terrorismo, amenazas, brotes de enfermedades o situaciones de desastre natural.</li> <li><b>Evaluación de riesgos en el terreno:</b> evalúa las condiciones de seguridad en destino para determinar si califican para la asignación <i>Danger Pay</i>. Esta evaluación se basa en informes de seguridad proporcionados por el UNDSS y otros actores relevantes en la región. Se toman en cuenta factores como el nivel de violencia, inestabilidad política, peligros ambientales y la presencia de grupos armados.</li> <li><b>Revisión y ajuste periódico de las tasas de Danger Pay:</b> asegura el reflejo adecuado del nivel de riesgo. Pueden variar en función del tipo y la severidad de condiciones.</li> <li><b>Definición de categorías de personal elegible:</b> tanto internacional como local y estar limitado a quienes se encuentran en las áreas más afectadas o expuestos a situaciones de riesgo.</li> <li><b>Actualización de áreas elegibles para Danger Pay:</b> para el pago por riesgo en función de mejoras o agravamiento del riesgo.</li> <li><b>Supervisión de la implementación de Danger Pay:</b> cómo las organizaciones de la ONU lo implementan en las distintas misiones y oficinas. Esto incluye asegurar que las tasas y los criterios de elegibilidad se apliquen de manera coherente en todo el sistema.</li> <li><b>Consulta con el personal y los administradores:</b> diálogo continuo con representantes del personal y administradores para abordar preocupaciones y sugerencias relacionadas con el pago por riesgo.</li> <li><b>Política de mitigación del riesgo:</b> buscan mitigar estos riesgos a través de medidas de seguridad y protección en el terreno. El objetivo es garantizar que se tomen medidas activas para proteger al personal.</li> <li><b>Coordinación con el Departamento de Seguridad y Protección de la ONU (UNDSS):</b> para recibir evaluaciones de seguridad actualizadas y datos sobre las condiciones de riesgo en diferentes áreas. Esta colaboración es fundamental para asegurar que las decisiones sobre el Danger Pay estén basadas en información precisa y actualizada sobre el nivel de peligro en el terreno.</li> <li><b>Política de flexibilidad y revisiones rápidas:</b> en situaciones donde surgen riesgos imprevistos se puede implementar revisiones rápidas para otorgar el Danger Pay a áreas recién afectadas. Este mecanismo de respuesta rápida asegura que el personal sea compensado oportunamente cuando su nivel de riesgo cambia de forma abrupta.</li> <li><b>Promoción de la transparencia en la asignación del Danger Pay:</b> para garantizar que su proceso de asignación sea transparente y equitativo. Esto incluye la publicación de las áreas elegibles y las tasas de Danger Pay, así como la explicación de los criterios utilizados para determinar su aplicación.</li> <li><b>Revisión de políticas relacionadas con peligro extremo:</b> asegura que se otorgue una compensación adecuada en situaciones de alto riesgo con amenaza inminente o constante.</li> <li><b>Apoyo al bienestar del personal en zonas de alto riesgo:</b> incentivando políticas de apoyo que incluyen acceso a asistencia psicológica, programas de apoyo familiar y la posibilidad de rotaciones o evacuaciones cuando sea necesario.</li> </ol> <p><b>Prestaciones por movilidad y dificultades</b> (<i>Mobility and Hardship allowance</i>): Diseñadas para compensar las dificultades adicionales y la movilidad requerida en ciertos destinos y situaciones. Pueden incluir prestación por condiciones de vida difíciles, por servicios no familiares, por servicio en lugares de destino que no sean familiares, permiso de residencia acelerado; elementos relacionados con la reubicación; incentivo de movilidad o aplicarse otras prestaciones y complementos según el lugar de destino.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Determinación de los niveles de dificultades:</b> basándose en las condiciones de vida en los diferentes destinos. Las evaluaciones incluyen factores como el acceso a servicios médicos, educación,</li> </ol>

<sup>236</sup> Fuente: <https://icsc.un.org/>



condiciones climáticas extremas, aislamiento geográfico, seguridad y estabilidad política. Estas evaluaciones son esenciales para determinar si una localidad califica como lugar de dificultad y, por lo tanto, si el personal tiene derecho a recibir una prestación adicional.

**2. Evaluación de la movilidad:** su impacto en la vida personal y profesional. La prestación por movilidad tiene como objetivo incentivar y compensar al personal que acepta cambios frecuentes de destino, que pueden implicar mudanzas a diferentes países o regiones con entornos difíciles. El ICSC define los criterios bajo los cuales el personal es elegible para recibir esta prestación.

**3. Revisión y ajuste de las tasas de movilidad y dificultad:** asegura que sigan siendo adecuadas y justas en relación con las condiciones actuales. Consideran cambios en el costo de vida, el nivel de peligrosidad o dificultad en los destinos y la frecuencia con la que el personal se ve obligado a trasladarse.

**4. Clasificación de los destinos:** en diferentes categorías de dificultad, desde lugares con condiciones de vida aceptables hasta lugares con condiciones extremadamente difíciles o peligrosas. Esta clasificación determina el nivel de prestación por dificultad que el personal recibirá si es asignado a una de estas áreas.

**5. Evaluación de la calidad de vida y bienestar:** recopila y analiza datos (calidad de vida, seguridad, infraestructura, acceso a educación, atención médica y servicios básicos) utilizados para actualizar los niveles de dificultad y garantizar que las prestaciones reflejen de manera precisa las condiciones que enfrenta el personal.

**6. Gestión de los beneficios para el personal internacionalmente móvil:** la prestación de movilidad es una herramienta clave para incentivar y compensar a estos empleados, ya que el traslado frecuente puede tener un impacto significativo en su vida personal y familiar.

**7. Consultas con las agencias y el personal:** asegura que las prestaciones sean justas y transparentes. También se asegura de que los cambios en las prestaciones se basen en las necesidades reales del personal y en las condiciones actuales en el terreno.

**8. Adaptación a emergencias o cambios rápidos:** ajustar las prestaciones de manera rápida para reflejar el aumento de dificultades o riesgos que enfrenta. Del mismo modo, si las condiciones mejoran, la prestación puede ser reducida o eliminada.

**9. Definición de elegibilidad:** define los criterios, asegurando que el personal más afectado por las condiciones difíciles y la movilidad frecuente reciba la compensación adecuada.

**10. Revisión de las políticas de rotación y retención:** las prestaciones de movilidad también se utilizan como una herramienta para fomentar la rotación y la retención de personal en áreas difíciles o peligrosas.

**11. Supervisión de la implementación de las prestaciones:** garantiza que se apliquen de manera consistente y que los empleados elegibles reciban las compensaciones correspondientes

**12. Promoción del bienestar del personal en áreas de dificultad:** se trabaja con otras oficinas en programas de bienestar, apoyo psicológico y medidas para mejorar las condiciones de trabajo y vida.

**13. Publicación de tasas y clasificaciones:** mantiene la transparencia y garantiza que las personas empleadas conozcan las prestaciones a las que tienen derecho antes de aceptar una asignación.

**14. Análisis de la efectividad de las prestaciones:** con el fin de determinar si están cumpliendo con sus objetivos, como incentivar la movilidad y compensar adecuadamente.

**Estaciones de servicios no familiares (Non-family Duty Stations, NFDS):** áreas donde las condiciones de seguridad, salud o infraestructura hacen que sea inadecuado o peligroso que el personal lleve a sus familias. Reciben compensaciones apropiadas por las dificultades y la separación familiar.

**1. Designación de estaciones de servicio no familiares:** trabaja con el UNDSS para identificar y designar localidades como estaciones de servicio no familiares.

**2. Establecimiento de Non-Family Service Allowances (NFSA):** se establece las prestaciones por servicio en estaciones no familiares<sup>237</sup>. Se otorgan para compensar las dificultades adicionales y los sacrificios personales asociados con trabajar en un lugar donde no pueden residir sus familiares.

**3. Determinación de tasas de la NFSA:** basada en factores como la severidad de las condiciones de vida en la estación de servicio no familiar, la duración de la asignación y la necesidad de incentivar el

<sup>237</sup> La suma se fija actualmente en 19.800 dólares/año (1.650 dólares/mes) para el personal con dependientes elegibles y 7.500 dólares/año (625 dólares) para el personal sin familiares a cargo. Fuente: <https://icsc.un.org/Home/NonFamily>



despliegue del personal en estas áreas. Estas tasas se revisan periódicamente.

**4. Revisión periódica de las estaciones designadas:** si las condiciones en una estación mejoran o empeoran, puede re-evaluar su estatus.

**5. Evaluación de las condiciones de vida y seguridad:** junto con otros departamentos de la ONU para monitorear constantemente las condiciones de vida y seguridad en las estaciones de servicio no familiares. Incluye riesgos de seguridad, acceso a servicios médicos y otros factores que afectan directamente la calidad de vida del personal desplegado.

**6. Consulta con el personal y los organismos:** asegura que las políticas de estaciones no familiares sean justas y transparentes y que las necesidades en estas áreas sean atendidas de manera adecuada.

**7. Apoyo al bienestar del personal en NFDS:** colabora con otras entidades de la ONU para promover el bienestar del personal asignado a estaciones no familiares: apoyo psicológico, períodos de descanso y rotaciones fuera de la estación, y facilidades para mantener el contacto regular con sus familias.

**8. Política de rotación y permisos especiales:** garantiza oportunidades regulares de reunirse con sus familias. Incluyen períodos de descanso, también programado fuera del lugar de destino.

**9. Provisión de asistencia financiera adicional:** apoyo financiero para gastos de vivienda en el lugar donde la familia reside temporalmente mientras la persona trabajadora está desplegada, o para cubrir otros costos asociados a la separación.

**10. Monitoreo del impacto en la salud mental y bienestar:** las asignaciones en NFDS pueden ser emocionalmente difíciles debido a la separación prolongada de las familias y las condiciones de trabajo desafiantes. El personal recibe el apoyo necesario en términos de salud mental y emocional.

**11. Ajustes de beneficios basados en la duración del servicio:** en función de la duración de la asignación. El personal que permanece durante períodos prolongados recibe aumentos en sus prestaciones o tiene acceso a descansos adicionales fuera del lugar de destino.

**12. Evaluación continua de la eficacia de las políticas de NFDS:** incluye estudiar si las prestaciones son adecuadas para atraer y retener al personal calificado en áreas difíciles y si las políticas de bienestar están logrando mitigar los efectos negativos de estas asignaciones.

**13. Coordinación con otros organismos internacionales:** garantiza que las políticas de compensación y bienestar en estaciones no familiares estén alineadas con las mejores prácticas internacionales.

**14. Respuesta rápida a cambios en las condiciones locales:** en situaciones donde las condiciones en una localidad cambian repentinamente (por ejemplo, debido a un conflicto o desastre natural), el ICSC puede actuar rápidamente para clasificar una nueva estación como no familiar, lo que permite que el personal reciba las compensaciones adecuadas de inmediato.

**Marco de descanso y recuperación (*Rest and recuperation framework R&R*):** Diseñado para proporcionar descansos regulares para mejorar su bienestar físico y mental del personal asignado a entornos difíciles

**1. Establecimiento del marco de R&R:** determina condiciones bajo las cuales se tiene derecho a períodos de descanso fuera de áreas de asignación.

**2. Determinación de la frecuencia de los descansos:** en general el beneficio del R&R es cada 4 a 8 semanas, dependiendo del nivel de dificultad.

**3. Identificación de estaciones elegibles para R&R:** en colaboración con el UNDSS se identifica y clasifica las estaciones de servicio, siendo lugares con altos niveles de riesgo, condiciones de vida difíciles, aislamiento o falta de acceso a servicios esenciales.

**4. Definición de los destinos de descanso:** son lugares más seguros y con mejores condiciones de vida. Son aprobados en función de su proximidad y accesibilidad a las estaciones de servicio. Deben proporcionar un ambiente adecuado para el descanso.

**5. Ajustes a los períodos de descanso:** en respuesta a cambios en las condiciones locales, de frecuencia y duración. Si una estación experimenta un deterioro puede aumentar la frecuencia.

**6. Supervisión de la implementación del *R&R framework*:** asegura que sigan las directrices establecidas y que el personal pueda acceder a sus períodos de descanso de manera justa y equitativa.

**7. Coordinación con las agencias de la ONU:** garantiza la coherencia en su aplicación.

**8. Revisión periódica de los destinos y criterios de R&R:** a medida que las condiciones de seguridad y vida mejoran o empeoran, el ICSC puede modificar la frecuencia del R&R o cambiar los

destinos de descanso.

**9. Apoyo al bienestar del personal:** asegura que el personal tenga acceso a descansos regulares para prevenir el agotamiento, reducir el estrés y mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal.

**10. Consultas con el personal y las partes interesadas:** evalúa la efectividad del marco de descanso y recuperación, lo que permite ajustarlo según las necesidades del personal y las realidades sobre el terreno.

**11. Adaptación a situaciones de emergencia o crisis:** en situaciones donde las condiciones de trabajo empeoran de manera repentina, puede aumentar la frecuencia de R&R o acortar el tiempo requerido para que el personal sea elegible. Esto es especialmente importante en misiones humanitarias o de paz.

**12. Garantía de apoyo logístico:** se trabaja con otras entidades de la ONU para asegurar que el personal cuente con el apoyo logístico adecuado para poder utilizar sus periodos de descanso: planificación de los viajes, provisión de recursos necesarios para el tiempo libre y facilitación de las aprobaciones administrativas para los permisos.

**13. Evaluación continua del impacto del R&R:** monitorea la satisfacción con los periodos de descanso, mide los niveles de agotamiento y estrés, y hace ajustes necesarios para mejorar el sistema.

**14. Políticas de flexibilidad en el marco de R&R:** en situaciones particulares puede permitirse que el personal extienda su tiempo de recuperación.

**Figura 5. Frecuencia con la que el personal de la ONU es enviado a descansar (R&R)**

Frequency	Conditions
6 weeks <sup>a</sup>	<p>Extreme situations as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Very dangerous locations where staff are directly targeted as a result of their association with the United Nations or where premises are targeted, causing imminent threat to staff</li> <li>• where there is war or active armed conflict and where staff are at high risk of becoming collateral damage</li> </ul>
8 weeks	<p>All non-family/restricted duty stations:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• All duty stations declared by the Department of Safety and Security as restricted for all eligible dependants for security reasons</li> <li>• All duty stations designated as "non-family" by the Chair of the International Civil Service Commission</li> </ul>
12 weeks	<p>Duty stations with a high level of hardship:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-capital duty stations with a hardship classification of D or E</li> <li>• Exceptional cases of category E capital cities</li> </ul>

En diciembre de 2015, la Asamblea General de la ONU aprobó una serie de reformas importantes en el paquete de compensación para la categoría profesional y categorías superiores de su personal. Estos cambios fueron recomendados por el ICSC con el objetivo de modernizarlo y simplificarlo, asegurando que sea justo, competitivo y sostenible a largo plazo.

**Tabla 53. Reformas introducidas en 2015 para los funcionarios de Naciones Unidas**

<b>Aumento del salario base y consolidación de otros elementos de la remuneración</b>	Mediante la consolidación de parte del ajuste de costo de vida en el salario base. Esto no representó un aumento real en la remuneración total, sino una reconfiguración para simplificar el sistema, haciendo que una parte mayor del total de la compensación se incluya en el salario base.
<b>Modificación del sistema de incrementos por escalafón o</b>	Son otorgados de manera más espaciada en el tiempo, con intervalos más largos a medida que el personal avanza en su carrera profesional. El objetivo es hacer más equitativo el crecimiento salarial y alinearlos mejor con el rendimiento y el tiempo de servicio.

<b>antigüedad</b>	
<b>Reformas en las prestaciones por movilidad</b>	Para fomentar la rotación geográfica del personal entre diferentes misiones y lugares de trabajo, la prestación por movilidad se simplificó, otorgándose por un período específico de tiempo (hasta 5 años) y ajustándose para reflejar el costo real de la movilidad.
<b>Ajustes en las prestaciones por dificultades</b>	Su estructura fue ajustada para mejorar su claridad y aplicabilidad en diferentes lugares del mundo. El enfoque se centró en recompensar adecuadamente al personal que trabaja en condiciones particularmente difíciles. Los criterios para recibir estas prestaciones se volvieron más consistentes.
<b>Cambios en el <i>Post Adjustment</i></b>	Parte fundamental del paquete de compensación para el personal internacional, se consolidó parcialmente en el salario base. Además, se revisaron las metodologías para calcularlo con el objetivo de mejorar su precisión y equidad, reflejando mejor el costo de vida en las distintas localidades donde opera el personal de la ONU.
<b>Reformas en los subsidios por dependientes</b>	La <i>dependency allowance</i> fue modificada para reducir las disparidades entre diferentes niveles del personal y asegurar que los beneficios reflejen de manera más equitativa las responsabilidades financieras de personas empleadas con dependientes a su cargo.
<b>Eliminación del salario neto plus</b>	Formó parte del esfuerzo para simplificar y racionalizar el paquete de compensación, eliminando elementos innecesarios o redundantes.
<b>Fortalecimiento del enfoque basado en el rendimiento</b>	Esto incluyó ajustes en el sistema de evaluación del desempeño, fomentando una relación más directa entre el buen rendimiento y la progresión salarial, particularmente en cuanto a los incrementos por escalafón.
<b>Ajustes en las prestaciones de salida</b>	Las prestaciones por separación, jubilación y otros beneficios relacionados con la salida del personal también fueron revisadas para alinearse con los cambios en el paquete de compensación general y asegurar que las condiciones de salida sean equitativas y sostenibles.
<b>Simplificación general del sistema de compensación</b>	Incluyó la reducción de los diferentes tipos de subsidios y prestaciones, consolidando varias compensaciones en un sistema más fácil de entender y gestionar tanto para el personal como para los administradores.

## 4.2. Observatorios que velan por los derechos y la seguridad de las personas cooperantes

Cerramos la parte europea del estudio haciendo una recomendación sobre la necesidad de articular el trabajo en materia de cuidado y garantía de derechos y deberes de las personas cooperantes a nivel europeo. Entidades como las que algunos sistemas de cooperación como el alemán ya integran en su seno o asociaciones como la propia APC, que se encargan de monitorear las condiciones laborales, seguridad, beneficios y derechos de los profesionales que trabajan en la CPD, asegurando que se cumplan los estándares nacionales e internacionales y proporcionando soporte a los cooperantes, podrían liderar este proceso.<sup>238</sup>

Debido a la disparidad de condiciones laborales dependiendo del país y del grado de madurez o evolución de los distintos sistemas de cooperación, una alianza entre distintas asociaciones profesionales podría promover una mejor armonización de los estándares laborales en toda Europa.

<sup>238</sup> Queda fuera del alcance de este trabajo la identificación precisa de otras asociaciones profesionales para cumplir funciones esenciales de supervisión y defensa de los derechos de las y los trabajadores del sector.

Esta armonización requeriría de un trabajo de incidencia política previo dirigido a instituciones de la UE en todos sus niveles, donde sería interesante contar con la participación de CONCORD<sup>239</sup> y la *Practitioners' Network for European Cooperation for Development*. El objetivo sería el de incluir estándares mínimos para la protección y los derechos laborales de las personas cooperantes en lo que respecta a las garantías de seguridad social, protección ante riesgos laborales y accesos a seguros en zonas de conflicto (acceso a un entorno laboral seguro y políticas claras para su protección en áreas de conflicto o crisis); protección social (acceso a seguros de salud con cobertura internacional); formación continua; reconocimiento profesional en sus respectivos países, así como un mayor reconocimiento legal de los derechos de personas cooperantes, incluido los mecanismos de denuncia y reparación en casos de violación de Derechos Humanos. En este diálogo puede ser importante involucrar a los sindicatos y otras asociaciones profesionales en la defensa de los derechos laborales, asegurando que las personas cooperantes tengan voz en las decisiones que afectan sus condiciones de trabajo.

Por otro lado, sería interesante considerar que esta estandarización por los derechos de las personas cooperantes no puede estar dissociada de las reivindicaciones en lo que refiere a ampliar el espacio cívico, porque es de justicia, pero también debido al impacto en su bienestar. En el contexto actual de críticas crecientes y de restricción de la acción de la sociedad civil, la defensa de este espacio en todas partes del mundo, y la garantía de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales – incluyendo la libertad de expresión y opinión, la asociación y las reuniones pacíficas– es de vital importancia para el desempeño de la labor de las personas cooperantes. Así mismo, para la sociedad civil es necesario contar con un espacio significativo para la formulación de políticas de desarrollo y asegurarse que las mujeres cooperantes y las comunidades beneficiarias sean incluidas de manera justa en todos los proyectos.

Sobre la existencia de asociaciones profesionales de cooperantes en los países analizados, mientras que en España existe una Asociación Profesional de Cooperantes (APC) dedicada específicamente a representar a las personas cooperantes, en el resto las redes y asociaciones de cooperación tienden a agrupar a ONG y personal en general en lugar de centrarse exclusivamente en cooperantes individuales. Alemania y Francia se destacan por tener redes más estructuradas de apoyo para cooperantes, aunque estas asociaciones siguen siendo más amplias y no tan específicas como la asociación española. Pero de uno u otro modo agrupan las reivindicaciones de las personas cooperantes en temas relacionados con sus condiciones laborales, protección social y seguridad.

---

<sup>239</sup> La Confederación Europea de ONG para el Desarrollo y la Cooperación Internacional (CONCORD) está compuesta por Plataformas Nacionales que agrupan a su vez a muchas de las ONGD de cada país así como a otras redes de organizaciones. En su mandato actual no existe un área de trabajo sobre las condiciones laborales ni derechos de las personas cooperantes. La Estrategia 2023-2026 no hace referencia a esta línea y desde la propia CONCORD se ha señalado la conveniencia de analizar el seguimiento que de este trabajo hacen las distintas plataformas nacionales de ONGD.

Por otro lado, completando esta vigilancia del ámbito europeo, aunque no será el objeto de nuestro estudio, la UE cuenta con estándares de derechos laborales que deben ser cumplidos también en cualquier proyecto de cooperación financiado con sus fondos. Por ejemplo, en los acuerdos bilaterales y multilaterales que la UE hace con países que llama en desarrollo (o de menor desarrollo relativo, según de qué dimensión del desarrollo sostenible estemos considerando), la UE incluye cláusulas a menudo que protegen a las y los trabajadores de la cooperación en cuestiones como las condiciones salariales, la seguridad, la cobertura de salud y los derechos laborales.

**Tabla 54. Asociaciones o plataformas que defienden derechos de personas cooperantes**

	<b>Asociaciones profesionales o plataformas</b>
<b>España</b>	La APC fue creada en 2004. Presta a un servicio de representación y visibilización en los ámbitos de incidencia política relacionados con la cooperación para el desarrollo, así como temas laborales y profesionales. <sup>240</sup>
<b>Italia</b>	AOI es una red de ONG italianas en cooperación que defiende los intereses del sector. Para profesionales individuales existen redes informales de ex-cooperantes y consultores. La <i>Rete Italiana di Dialogo Euro-Mediterraneo</i> (RIDE) <sup>241</sup> y la Plataforma de ONG italianas en Medio Oriente y el Mediterráneo permiten a las y los ex-cooperantes y consultores mantenerse conectados y compartir sus conocimientos, especialmente en temas relacionados con la cooperación euro-mediterránea y los derechos de las personas trabajadoras en contextos internacionales.
<b>Francia</b>	<i>Coordination SUD</i> es la plataforma nacional que representa a ONG y personas trabajadoras en CPD y tiene secciones que defienden los derechos de cooperantes, quienes tienen acceso a recursos y oportunidades de formación. No es una asociación exclusivamente para personas cooperantes. La <i>Réseau des Acteurs de la Coopération Internationale</i> en Normandía es un ejemplo de redes locales que brindan apoyo a cooperantes.
<b>Suecia</b>	<i>Forum Syd</i> representa a las ONGD y proporciona formación y recursos para personas cooperantes. Suecia no cuenta con una asociación exclusiva de cooperantes, aunque <i>Sida Partnership Forum</i> organiza programas de formación y apoyo para personas cooperantes de ONG suecas. CONCORD Suecia aboga por mejores condiciones para las y los trabajadores humanitarios.
<b>Luxemburgo</b>	El <i>Cercle de Coopération des ONG de Développement</i> representa a ONG y trabajadoras/es en el sector de la cooperación, defiende derechos laborales de cooperantes y ofrece redes de contacto y formación, pero no funciona exclusivamente como una asociación de profesionales individuales.
<b>Alemania</b>	Las y los profesionales pueden afiliarse a VENRO, que agrupa a ONG y personal de cooperación, ofreciendo recursos, formación y defensa de los intereses de los cooperantes. La AGdD (ver tabla) es otra red que representa a personas cooperantes y organiza programas de formación y reintegración para quienes terminan sus misiones.
<b>Reino Unido</b>	Bond es la red principal para ONG de desarrollo y cooperación internacional que apoya a cooperantes en derechos laborales y seguridad, además de brindar recursos y oportunidades de formación. Aunque representa a ONG, no es una asociación profesional específica para cooperantes individuales.

<sup>240</sup> Ver: <https://asociacioncooperantes.org>

<sup>241</sup> <https://ride.mediper.eu/it>

**Tabla 55. Trabajo de la AGdD alemana a favor de las personas cooperantes**

La Asociación Alemana de Servicios de Desarrollo (*Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste* o AGdD) agrupa a siete organizaciones<sup>242</sup> que envían cooperantes al extranjero en el marco de proyectos de desarrollo. Su misión principal es representar los intereses de los cooperantes y promover el servicio de desarrollo en Alemania. Fundada para coordinar los esfuerzos de los diversos organismos reconocidos por el gobierno, trabaja para asegurar que se cumplan las normativas de la Ley de Cooperantes para el Desarrollo (EhfG), que regula los derechos y obligaciones de las personas cooperantes. La AGdD también les proporciona apoyo a durante y después de sus misiones, ofreciendo asesoramiento, programas de reintegración y oportunidades de formación continua. Entre sus principales funciones están: a) la promoción del servicio de desarrollo coordinando acciones y proporcionando información para fomentar la participación en misiones de desarrollo. b) el apoyo a cooperantes con orientación y servicios para ayudar a prepararse antes de sus misiones y facilitar la reintegración tras su regreso<sup>243</sup>. c) la coordinación entre organismos, que sirve como plataforma para la colaboración entre las diferentes organizaciones que envían personal a proyectos de desarrollo, promoviendo sinergias y buenas prácticas. La AGdD también realiza investigaciones y publicaciones para informar sobre el impacto del trabajo de las y los cooperantes y mejorar las políticas públicas relacionadas con la CPD.<sup>244</sup> Cuenta con un servicio donde explica la ley de personas cooperantes alemana: <https://www.agdd.de/en/before/development-service-and-ehfg/development-workers-act>

<sup>242</sup> Ver aquí su composición: <https://www.agdd.de/en/agdd/member-organisations>

<sup>243</sup> Se puede dar seguimiento a algunas de estas historias personales en este enlace:

<https://www.agdd.de/en/after/staying-involved-after-returning-home>

<sup>244</sup> Fuentes: <https://www.agdd.de/de/davor/was-ist-entwicklungsdienst/entwicklungshelfer-gesetz> y <https://www.bmz.de/de/service/lexikon/entwicklungshelfer-gesetz-ehfg-14304>

II PARTE  
ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA PROTECCIÓN Y APLICACIÓN DEL  
ESTATUTO DE LAS PERSONAS COOPERANTES  
EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

## 1. CONTEXTO GENERAL DE LA COOPERACIÓN DESCENTRALIZADA EN ESPAÑA

El objeto último de este bloque es analizar cómo se han garantizado los derechos de las personas cooperantes y/o como la administración responsable de la cooperación internacional está tomando en cuenta o se está preparando para adoptar el nuevo Estatuto de las personas cooperantes. Resulta necesario contextualizar y hacer un breve recorrido sobre la evolución de la cooperación descentralizada (CDD) y a partir de los marcos estratégicos y jurídicos a los que se han adaptado cada Comunidad Autónoma (CCAA) analizar qué papel ocupan las personas cooperantes, esta primera aproximación nos permitirá entender los datos que se presentan en el capítulo siguiente.

Desde la introducción de este estudio se viene señalando que estamos asistiendo a unos cambios que por su naturaleza, velocidad y alcance, nos sitúan en un contexto de crisis múltiples o de crisis civilizatoria, como apuntan algunos. Los problemas globales están interpelando las estrategias y políticas hasta ahora implementadas para hacer frente a dichos problemas y la cooperación internacional no queda exenta de cuestionamiento y por ello estas políticas se encuentran en pleno replanteamiento en lo que respecta a sus principales parámetros (objetivos, agentes, instrumentos...). Cada vez más consciente de que el actual sistema de cooperación internacional no es el más apropiado para enfrentar el nuevo contexto y los problemas globales, ya que como se señaló anteriormente se precisan alternativas o enfoques novedosos para avanzar en este campo.

El debate sobre la reforma del sistema de cooperación en España viene desde lejos y los pasos que en los últimos años se han dado se están inspirando en criterios propios de una cooperación eficaz y de calidad. Hasta la fecha podemos señalar tres grandes hitos:

1. La firma del documento “Marco de relación entre las organizaciones no gubernamentales de desarrollo y la administración general del Estado” (Marzo 2022),
2. La Ley de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global (febrero 2023) y,
3. El Estatuto de las personas cooperantes (julio 2024).

### 1.1. ¿Qué es la cooperación descentralizada?

El término cooperación descentralizada reúne a una gran diversidad de enfoques y prácticas en las distintas partes del mundo. Aunque tiene ya una larga trayectoria y un desarrollo conceptual extenso, no existe una definición cerrada y unívoca que la contenga. Para poder definirla haremos nuestros los cuatro principios que destaca la OCDE, que guían la cooperación descentralizada.

- Reciprocidad: que asegura las relaciones de ida y vuelta que generan beneficios entre las partes superando, así, la clásica aproximación donante-receptor.



- Proximidad: basado en el concepto de subsidiariedad, apunta a que los gobiernos y los actores locales son los mejor posicionados para abordar determinados desafíos por su proximidad a la ciudadanía.
- Gobernanza territorial: apunta a que el principal objetivo de la cooperación descentralizada es el de reforzar la gobernanza local a través de la movilización de las autoridades locales y otros actores del territorio. En este marco, la colaboración, concertación y codecisión entre las autoridades descentralizadas y los actores no gubernamentales es clave.
- Partenariado territorial: la especificidad de la cooperación descentralizada, a diferencia de las formas tradicionales de cooperación internacional al desarrollo, se realiza a través de los partenariados entre gobiernos regionales y/o locales.

Dentro de Europa el caso español presenta dos particularidades que hacen su experiencia especialmente importante. En primer lugar, se constata la relevancia política, institucional, doctrinal y de recursos de la cooperación descentralizada, donde la cooperación realizada por gobiernos regionales (y locales) tiene o ha tenido un mayor peso relativo sobre la cooperación del conjunto del Estado español que en cualquier otro país. En segundo lugar, ha adoptado un modelo en el que la participación de actores sociales en el territorio adquiere una gran centralidad. Esto tiene un efecto positivo en términos de legitimación social de la política, aunque también conlleva un número mayor de intervenciones y, por tanto, mayor fragmentación de la ayuda, apoyando más a proyectos de la sociedad civil organizada que a políticas públicas de más alcance<sup>245</sup>.

Según los informes que anualmente elabora la coordinadora de organizaciones para el desarrollo<sup>246</sup>, donde se señalan las dificultades para recopilar datos que permitan una medición exacta de la AOD descentralizada, entre 2022 y 2023 se ha producido un aumento global 10,24% en la AOD autonómica (aunque todavía cifras muy alejadas de los datos de 2008). La cooperación internacional creció en prácticamente todas las comunidades. En 2024, a pesar de los esfuerzos y compromisos de la Ley 1/2023 de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global y las diferentes legislaciones específicas y Planes directores autonómicos, lejos de aumentar la inversión en AOD la media del presupuesto destinado a esta partida es de un 0,12%; lo que supone una caída y alerta sobre la tendencia generalizada de recortes en las comunidades.

En la tabla 1 tomada del Informe sobre cooperación autonómica, análisis de los presupuestos autonómicos 2024 elaborado por la Red de Coordinadoras Autonómicas de ONGD se puede apreciar la evolución de la AOD por CCAA desde 2018. En el mismo informe se señala que los

<sup>245</sup> Guía de cooperación descentralizada para cargos electos. Elaborada por La Mundial para la Oficina de Cooperación al Desarrollo de la Diputación de Barcelona (2020)

<sup>246</sup> Los informes completos pueden consultarse en <https://coordinadoraongd.org/nuestro-trabajo/cooperacionautonomicalocal/>

datos se han obtenido mediante consulta a las comunidades, con la metodología específica con la que cuenta la Red de Coordinadoras Autonómicas de ONGD.

Y se han contrastados con la información pública de cada comunidad (en los portales web de las diferentes administraciones y los datos ofrecidos por estas y publicados en InfoAOD).

**Tabla 1: Presupuestos de AOD de las comunidades autónomas desde 2018 a 2024**

CCAA	2018	2019	2020	2021	2021	2022	2024
Andalucía	47.333.623,00	39.756.652,00	40.311.507,00	35.167.363,00	23.740.344,00	24.768.397,00	21.750.080,00
Aragón	4.413.127,00	4.413.126,64	5.550.984,35	6.639.676,08	6.678.333,00	6.696.579,12	2.021.947,25
Principado de Asturias	4.635.020,00	4.954.540,00	4.992.850,00	5.191.570,00	5.377.260,00	5.713.480,00	6.753.474,00
Illes Balears	5.271.166,00	6.036.099,00	6.101.556,00	6.369.780,00	6.844.059,00	7.766.396,00	9.450.586,00
Canarias	521.032,78	1.021.032,78	1.421.032,78	1.950.000,00	4.205.000,00	6.629.375,00	3.629.937,00
Cantabria	2.378.474,00	2.564.078,00	2.845.461,00	2.947.384,00	3.323.092,00	4.577.405,00	3.941.964,00
Castilla y León	4.593.500,00	4.730.453,00	4.593.500,00	4.838.600,00	4.838.600,00	6.000.000	8.661.932,00
Castilla-La Mancha	3.065.440,00	3.065.440,00	2.899.510,00	2.824.560,00	3.196.510,00	3.458.830,00	3.677.890,00
Catalunya	32.150.904,72	36.709.534,36	52.831.354,82	48.440.000,00	55.293.798,57	65.000.000,00	88.174.937,63
Comunitat Valenciana	22.631.840,00	32.653.950,00	33.833.500,00	34.939.760,00	66.901.540,00	71.893.760,00	72.362.760,00
Euskadi	46.533.177,00	45.984.551,00	49.295.542,00	51.292.941,00	50.505.959,00	51.725.598,00	55.786.496,00
Extremadura	11.289.338,00	12.290.150,00	12.332.409,00	12.290.156,00	13.598.957,00	14.128.645,00	10.915.527,00
Galicia	5.127.160,00	5.710.711,00	6.746.969,00	7.548.433,00	7.934.886,00	9.015.485,00	9.039.434,00
Comunidad de Madrid	3.250.000,00	4.250.000,00	4.866.065,51	4.866.065,51	4.630.000,00	4.609.020,00	4.818.232,00
Región de Murcia	412.000,00	475.000,00	685.292,34	804.748,88	999.971,00	1.145.429,81	919.094,00

Comunidad Foral de Navarra	8.313.188,00	9.410.614,00	13.234.922,00	13.666.682,00	16.012.502,00	18.018.457,00	20.125.010,00
La Rioja	2.020.711,51	2.184.833,42	3.361.715,00	4.382.653,00	5.111.321,00	5.401.046,00	5.351.546,00
TOTAL	203.939.702,01	216.210.765,20	245.904.170,80	244.160.372,47	279.192.132,57	306.547.902,93	327.380.846,88

Fuente: Informe sobre cooperación autonómica, análisis de los presupuestos autonómicos 2024. Red de Coordinadoras Autonómicas de ONGD y Andrea Fenero Calvo

## 1.2. La importancia de los marcos estratégicos, modalidades e instrumentos de la cooperación descentralizada en los derechos de las personas cooperantes

Repasamos los marcos estratégicos, instrumentos y modalidades de la cooperación descentralizada para constatar si se recogen y cómo, los derechos de las personas cooperantes.

### 1.2.1. Marcos estratégicos

Los planes directores de cooperación son la herramienta más importante de planificación por cuanto establece principios, objetivos, prioridades sectoriales y geográficas, instrumentos y, en algunos casos, marco presupuestario para poder desplegar la política de cooperación de la Comunidad Autónoma. La estructura de los diferentes planes es muy similar y en todos hay un ítem “los agentes“, donde se identifica cuál es el papel que deben de desempeñar en función de sus capacidades, características y responsabilidades.

Todas las comunidades autónomas cuentan con un Plan director y/o documento estratégico, en la tabla 1, se destaca en cuales sí se mencionan explícitamente las personas cooperantes. En nueve CCAA en los planes directores no hay ninguna mención a las personas cooperantes, en 5 CCAA se menciona la necesidad de fortalecer la formación de las personas cooperantes ligándola al voluntariado. Solo en dos CCAA, Extremadura y Castilla y León en el apartado de agentes se menciona de manera explícita no solo las personas cooperantes sino la necesidad de garantizar derechos laborales que por su situación son diferenciados.

**Tabla 2: Menciones al personal cooperante en Planes Directores**

Comunidad Autónoma	Plan Director	Personal cooperante
Andalucía	Sí	No se hace mención al personal cooperante

Aragón	Sí	Se hace referencia a que “10% del Fondo, para la educación y sensibilización (incluida la relativa a comercio justo), y para la formación de personas cooperantes y voluntarias aragonesas que colaboren en programas de desarrollo”
Asturias	Sí	Contempla: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Programa de becas “Juventud Asturiana Cooperante”. Dirigido a la juventud asturiana para impulsar la cultura de la solidaridad internacional y la ciudadanía global a través de una estancia temporal en proyectos coordinados por ONGD asturianas.</li> <li>● Revisar las bases reguladoras del Programa Juventud Asturiana Cooperante a fin de mejorar el período de formación y los tiempos de estancia en los países socios.</li> </ul>
Baleares	Sí	Menciona de manera explícita la figura de las personas cooperantes ligadas al voluntariado. <p>“No se puede concluir la relación de agentes de desarrollo sin hablar de los cooperantes —voluntarios o remunerados— de las Illes Balears. La Ley 9/2005 los describe como las personas físicas que, de manera responsable, participan en los programas y proyectos de cooperación al desarrollo mediante los agentes de cooperación de las Illes Balears, y especifica que la Administración de la CAIB debe fomentar el voluntariado al servicio de la solidaridad internacional. La figura del cooperante es un elemento fundamental en la difusión y la promoción de la solidaridad entre la ciudadanía de las Illes Balears”</p>
Canarias	Sí	No se hace mención al personal cooperante
Cantabria	Sí	No se hace mención al personal cooperante
Castilla-La Mancha	Documento estratégico	No se hace mención al personal cooperante

Castilla y León	Sí	<p>Dedican un ítem específico en el PD</p> <p><b>Impulsar el desarrollo profesional de los cooperantes y su visibilidad en la sociedad de Castilla y León</b></p> <p>Las personas cooperantes desempeñan una labor fundamental: trabajan generalmente expatriados, en contextos muy complejos y han hecho de la ayuda a los demás y de la defensa de los Derechos Humanos, un ejercicio profesional bajo el que defender un mundo más justo, más habitable y más humano. Las personas cooperantes, tanto las que trabajan en sede como en el exterior, constituyen sin duda la riqueza del sistema de cooperación internacional y por ello creemos necesario acercar su trabajo, las luces y sombras de su labor profesional, a la sociedad.</p> <p>Se plantea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Impulsar el desarrollo profesional de las personas cooperantes castellanas y leonesas y su reconocimiento social resulta imprescindible.</li> <li>● Promover líneas de trabajo que inciden en la formación y especialización de los profesionales o futuros profesionales.</li> <li>● Implementar un programa de formación dirigido a dotar de capacidades y ampliar los conocimientos de las personas que decidan optar por la cooperación para el desarrollo como carrera profesional, así como de los profesionales que ya se dedican a este campo profesional al objeto de favorecer su actualización y reciclaje profesional.</li> <li>● Acercar y dar a conocer el trabajo desarrollado por los cooperantes, promover la solidaridad de la ciudadanía y el reconocimiento a este colectivo. Para ello anualmente se llevarán a cabo acciones con motivo del Día del Cooperante que acerquen la realidad de los profesionales del sector de la cooperación a la sociedad de Castilla y León.</li> <li>● Potenciar el sentimiento de comunidad de las personas cooperantes de Castilla y León, a través de la creación de un grupo de trabajo en red, informal, liderado por la Junta de Castilla y León, que además se pueda consultar para mejorar la política pública de cooperación.</li> <li>● Definir un sistema de incentivos o beneficios, en los ámbitos personal, familiar, profesional y</li> </ul>
-----------------	----	---

		<p>formativo, para la promoción, reconocimiento y fomento de las personas cooperantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Creación de un registro de las personas cooperantes castellanas y leonesas, que dependerá administrativamente de la Consejería competente en materia de cooperación internacional para el desarrollo, cuya naturaleza será voluntaria, pero facilitará el acceso a las ayudas o incentivos definidos con carácter autonómico.”</li> </ul>
Cataluña	Si	No se hace mención al personal cooperante
Extremadura	Si	<p>Se menciona de manera explícita:</p> <p>“El reconocimiento y la mejora de las condiciones de trabajo del personal cooperante, el cumplimiento de la paridad y la lucha contra la brecha salarial deberá concretarse en normativa o disposición específica, en el marco de los derechos y obligaciones establecidas por la norma estatal reguladora del Estatuto de las personas cooperantes, por la normativa en materia de función pública y por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores”.</p> <p>El personal funcionario y laboral fijo al servicio de las administraciones públicas extremeñas podrá participar, de forma temporal, en tareas de cooperación internacional para el desarrollo y acción humanitaria. En este período, se desarrollará reglamentariamente una</p>

		política de actuación que enmarque la participación del personal del sector público en la cooperación extremeña.
Galicia	Si	No se hace mención al personal cooperante
Madrid	Si	No se hace mención al personal cooperante
Murcia	Si	No se hace mención al personal cooperante
Navarra	Si	Se menciona solo el programa de jóvenes cooperantes
País Vasco	Si	No se hace mención al personal cooperante
La Rioja	Si	Se ofrecerá formación dirigida a personal del servicio de cooperación del Gobierno de La Rioja, así como a personal funcionario de las EELL riojanas que participan en las convocatorias de subvenciones. También para personal técnico y voluntario de ONGD y otros actores en materia de seguimiento orientado a la gestión para resultados de desarrollo.
Valencia	Si	Mejorado el conocimiento y la colaboración con los cooperantes valencianos en el exterior, a través de iniciativas que faciliten la identificación, el seguimiento y la protección ante situaciones de crisis.

Fuente: elaboración propia

### 1.2.2. Modalidades e instrumentos de la cooperación descentralizada

Existen diversos tipos de cooperación a la que puede recurrir la cooperación descentralizada, sin embargo, al menos en lo que a las modalidades respecta, en los últimos años presenta una gran homogeneidad, ya que suele recurrir a las mismas modalidades: la cooperación indirecta a través de ONG mezclada con acciones de cooperación técnica y financiera.

**Tabla 3: Modalidades de cooperación**

<b>Cooperación Directa</b>	La cooperación directa es aquella que consiste en relaciones directas de apoyo y colaboración entre autoridades e instituciones locales de manera directa, sin que existan actores intermediarios en dicha relación. Esto no implica la ausencia de participación de otros actores en el marco de esta colaboración, pero sí significa que este papel no es de intermediación o canalización de los recursos. En la cooperación directa, frente a lo que habitualmente se plantea, actores como las organizaciones de la sociedad civil, las universidades u otros actores del territorio, pueden jugar un papel de relevancia en la definición, el acompañamiento, la asesoría, la dinamización o el seguimiento del proceso.
<b>Cooperación Indirecta</b>	La cooperación indirecta es aquella en la que un tercer actor asume la gestión principal de los recursos y el protagonismo de la intervención, siendo el principal papel del gobierno local del norte el de financiador. Las dos formas más habituales de cooperación indirecta son la financiación de actuaciones a organizaciones sociales (generalmente ONGD) y la contribución a estructuras y redes municipales, sin embargo, no toda la cooperación o la educación para el desarrollo a través de redes puede considerarse como cooperación indirecta, sino que ello dependerá de las características de la red y del papel de los municipios dentro de esta.

Fuente: elaboración propia

Estas modalidades llevan aparejado un instrumental concreto, cada una se configura mediante una orden de bases, una oferta de financiación, un formulario de proyecto o solicitud de concurrencia, unos criterios para evaluar las propuestas, unas normas para justificar resultados y gastos, etc. Todo ese aparato normativo y documental establece un marco predeterminado para las acciones de cooperación que les proporciona solidez administrativa, con obligaciones en materia de concurrencia, transparencia y rendición de cuentas y al mismo tiempo influye en la posibilidad o no de que los derechos de las personas cooperantes se garanticen.

En el siguiente capítulo analizaremos de manera detallada cómo se aterriza a nivel legal y práctico la protección de las personas cooperantes en cuanto a seguros de salud y de vida, y en qué medida se está aterrizando el nuevo Estatuto de las personas cooperante que ha sido aprobado a mediados de 2024.

## 2. LA COBERTURA INSTITUCIONAL A LAS PERSONAS COOPERANTES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Tal y como se mencionaba en el capítulo anterior, el contexto actual de la cooperación descentralizada está también en un momento de recortes y crisis, y esto se refleja inevitablemente en la protección de los derechos de las personas cooperantes. En este capítulo se analiza en detalle el marco legal relativo a la protección social de las personas cooperantes en cuanto a seguros de vida y salud y la cobertura que se hace de dichos seguros en las bases reguladoras de las diferentes



comunidades autónomas. En la misma línea, se analiza también el nivel de aterrizaje del nuevo Estatuto de las personas cooperantes.

De acuerdo con el Estatuto de las personas cooperantes, aprobado mediante Real Decreto en julio de 2024, que amplía los derechos que se reconocen al personal cooperante, se establecen una serie de requisitos a cumplir en materia de protección social:

1. Define que la entidad promotora de la cooperación para el desarrollo, es la responsable del aseguramiento de los cooperantes, ya sea suscribiendo pólizas de seguro que cubran como mínimo los riesgos que define el Estatuto en su artículo 4.1.<sup>247</sup> o mediante la adhesión al seguro colectivo concertado por AECID.
2. Las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD) y las comunidades autónomas (que hayan suscrito el correspondiente convenio con AECID), podrán beneficiarse de la cofinanciación del 50% del coste del seguro de salud
3. Reconoce el derecho de las personas voluntarias expatriadas de tener una cobertura de seguro, y la posibilidad de incluirlas dentro del seguro colectivo de AECID cuando la entidad promotora esté adherida al mismo.

Sin embargo, y como se verá a continuación, el análisis de las bases reguladoras de las subvenciones de cooperación están aún lejos de reconocer o dar un marco legal que garantice la protección social de estas personas que se encuentran en países del Sur Global ejecutando proyectos de cooperación al desarrollo.

## **2.1. Marco legal que ampara a las personas cooperantes en cada una de las autonomías**

### **2.1.1. Metodología de análisis**

Se han analizado las bases reguladoras de las subvenciones de cooperación de las 17 comunidades autónomas, además de sus planes directores (en aquellos casos donde se encuentran vigentes) y se

---

<sup>247</sup> “1. La pérdida de la vida y la invalidez permanente, en cualquiera de sus grados, siempre que no estén cubiertos de forma específica por la normativa vigente. 2. Atención sanitaria en condiciones similares a la cobertura a que se tiene derecho en España, por cualquier contingencia acaecida en el país de destino, así como las revisiones periódicas generales y ginecológicas, embarazo, parto, maternidad, y las derivadas de cualquier enfermedad o accidente, o la atención necesaria en caso de discapacidad y enfermedades crónicas; el gasto farmacéutico ocasionado y la medicina preventiva que requieren determinadas enfermedades, epidemias o pandemias existentes en los países de destino. 3. Atención psicológica o psiquiátrica, preferiblemente en su lengua nativa, necesaria durante el ejercicio de sus funciones y como consecuencia de estas, una vez finalizada su labor. 4. Atención sanitaria en las estancias temporales en España cuando estas no estén cubiertas por la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. 5. Reconocimiento médico específico, al menos una vez al año y a su regreso a España. 6. Repatriación en caso de accidente o enfermedad grave, riesgo durante el embarazo y maternidad, cuando las condiciones sanitarias de la región o país de destino así lo aconsejen, fallecimiento, catástrofe o conflicto bélico o situación análoga en el país o territorio de destino. 7. Repatriación temporal por fallecimiento de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.”

han enviado solicitudes de acceso a la información a cada una de las autonomías. También se contactó con representantes de cada comunidad para solicitar entrevistas.

El objetivo del análisis y de las consultas realizadas fue detectar:

- Gastos imputables relativos al personal cooperante expatriado.
- Las menciones, en caso de existir, a la cobertura de seguro por parte de las subvenciones de cooperación, y las condiciones estipuladas en cada caso.
- La existencia, en las comunidades autónomas, de personal cooperante propio, el detalle de la cantidad de personas que se encuentran trabajando con la cooperación de cada comunidad en la actualidad.
- El número total de personas cooperantes pertenecientes a las ONGD cuyos salarios son cubiertos, en totalidad o en parte, a cargo de los fondos de la cooperación en cada comunidad autónoma.
- El presupuesto destinado a cubrir los seguros del personal cooperante.
- Las posibilidades de formación y capacitación del personal cooperante, y su reconocimiento como gasto subvencionable.
- El nivel de aterrizaje en el cual se encuentran respecto al nuevo Estatuto de las personas cooperantes, aprobado en julio de 2024 y para el cual se establece un año como periodo de adaptación y alineamiento.

De las solicitudes de entrevistas, solo tres comunidades respondieron positivamente, la Comunidad de Madrid, Canarias y Castilla-La Mancha, se entrevistó además a la Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

En cuanto a las solicitudes de acceso a la información, al momento de redacción de este documento, han respondido 13 de las 17 comunidades autónomas<sup>248</sup>.

### **2.1.2. Principales hallazgos del análisis**

Del análisis realizado se desprenden los siguientes hallazgos:

- **Personal cooperante propio**

---

<sup>248</sup> Las comunidades autónomas que respondieron (ya sea de manera afirmativa o negativa) las solicitudes de acceso fueron: Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco

De las doce comunidades autónomas que respondieron las solicitudes de acceso a la información, solamente Andalucía declara poseer personas desplazadas en 2024, en total tiene a tres personas en el extranjero, en Marruecos, Senegal y Mozambique.

El resto de respuestas aluden a la ausencia de cooperación directa y por tanto de personal cooperante. Aunque hay dos casos a destacar entre las respuestas negativas:

- En el caso de Canarias, la DG de Relaciones Exteriores, recién nombrada, ha declarado que Canarias no ha contado con personal cooperante directo al no tener cooperación directa por falta de presupuesto, pero que su objetivo es aumentar los fondos de cooperación y poner en marcha la cooperación directa.
- El caso de Cataluña, cuya respuesta a la solicitud de acceso a la información no deja de ser paradigmática, ya que se ha inadmitido a trámite bajo el supuesto de declarar que la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo es un ente público y por tanto su personal no tiene la consideración de personal cooperante, aún en los supuestos en que resida en el extranjero, ya que, de acuerdo a lo expresado en la resolución, todo su personal se encuentra sujeto al convenio colectivo de la ACCD. Se considera que la respuesta es insuficiente, puesto que, aunque su personal se encuentre bajo otro convenio, cumpliría con los supuestos que se incluyen en el nuevo Estatuto de las personas cooperantes y que definen a las personas que se encuentran bajo tal paraguas. En cualquier caso, conocer el número de personas que presta servicios a la ACCD en acciones de cooperación y que reside en el extranjero no va en contra de los supuestos recogidos por la Ley de Transparencia, con lo cual la información debería haber sido facilitada.

#### ● **Personal cooperante por parte de las ONGD**

La mayoría de las comunidades autónomas que respondieron a las solicitudes de información no poseen datos respecto al número de cooperantes de las ONGD que se encuentran en el extranjero. De las 13, solamente 6 respondieron positivamente y con datos actualizados:

- Baleares, que en las convocatorias de 2023 y 2024 ha financiado proyectos de cooperación que contaron con un total de 14 personas como personal cooperante (7 en cada año)
- Castilla y León por su parte declara que posee 354 personas cooperantes pertenecientes a ONGD que intervienen en más de 60 países, lo cual de acuerdo a la resolución aportada convertiría a Castilla y León en la tercera comunidad autónoma por origen de personas cooperantes fuera de España detrás de Madrid y Cataluña. Sin embargo, no es posible contrastar esta información, puesto que dichas comunidades declaran no poseer datos concretos del número de personas cooperantes.

- Extremadura declara en su respuesta a la solicitud de acceso a la información que en la actualidad cuenta con 20 personas cooperantes trabajando en proyectos que están siendo ejecutados por ONGD, a fecha de finalización de esta investigación (diciembre de 2024). Estos cooperantes se encuentran trabajando en proyectos en 12 países (Argelia, Bolivia, Colombia, El Salvador, Guinea Bissau, Mali, Marruecos, Mozambique, Nicaragua, Territorios Palestinos, Senegal y Siria)
- Madrid que, de acuerdo a lo declarado por Castilla y León, podría ser una de las comunidades con mayor número de personas expatriadas, en la resolución a la solicitud de información declara que en las convocatorias 2022 y 2023 se han financiado un total de 25 proyectos que contaron con personal cooperante, pero que se desconoce el número exacto de personal asociado a cada proyecto.
- Navarra por su parte, declara en su resolución que en el año 2024 se ha financiado un programa orientado a jóvenes cooperantes, se trata de un programa de voluntariado, y las personas cooperantes trabajan de la mano de diferentes ONGD. Si bien en este caso no se trata de personal contratado, de acuerdo a lo establecido en el nuevo Estatuto las personas voluntarias deben ser igualmente protegidas y deben contar con un seguro que las proteja.

En este sentido, llama la atención que desde la Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible y, en concreto, desde el área de Cooperación Descentralizada, también consideran que es complicado obtener información detallada sobre el número de personas cooperantes por CCAA, achacando a la sobre carga de trabajo, de la imposibilidad de recopilar datos y considerando pertinente que debería de ser responsabilidad de las coordinadoras de ONGD autonomías o incluso de la coordinadora estatal.

- **Imputación de costes de personal y seguros en las convocatorias de cooperación**

El análisis de las bases reguladoras evidencia dos cuestiones principales, en primer lugar que en la mayoría de las bases reguladoras no se incluyen limitaciones estrictas a la proporción de los costes directos que pueden destinarse a la contratación de personal cooperante, y que en algunos casos puntuales dicho personal debe estar lo suficientemente justificado. En segundo lugar, en muy pocos casos se hace referencia a la necesidad de cumplir con el Estatuto de los Cooperantes (en su versión anterior, aprobada en 2006), incluyendo el pago de los seguros de salud y de vida.

**Tabla 4: Análisis de las Bases Reguladoras de proyectos de Cooperación al Desarrollo**

CCAA	Detalle relativo al personal cooperante <sup>249</sup>
Andalucía	Se admite la contratación de personal expatriado, cumpliendo con la regulación del Estatuto de los Cooperantes de 2006. No se establecen limitaciones en cuanto al monto total asignado a costes de personal expatriado.
Aragón	Se admiten los costes de personal como coste directo, no hay referencias a límites al respecto, solo se menciona que:  "Los gastos totales de funcionamiento en el terreno no podrán superar el 1% del coste total del proyecto o programa"
Asturias	Los gastos de personal subvencionables incluirán salarios, seguros sociales y cualquier otro seguro que se suscriba a nombre de este personal o su familia en primer grado, los complementos en concepto de traslado, peligrosidad o cualquier otro concepto o pago en especie. La imputación podrá ser total o parcial en función de la dedicación.  No se podrá imputar a la subvención del Principado de Asturias una cuantía superior al 20% de la subvención concedida en concepto de personal expatriado
Baleares	Las bases explican que, "Se incluyen en esta partida salarios, seguros sociales con cargo a la entidad y otras provisiones de fondos de depósito obligado de acuerdo con la legislación local y, en caso de personal en el exterior, otros seguros suscritos a nombre del personal o de sus familiares de primer grado. Estos últimos seguros (...) deben constar en el contrato laboral suscrito por la entidad"
Canarias	Incluye en sus bases que para tener personal expatriado es necesario especificar y dar información sobre cómo se financiará su seguro y se cubrirán todos sus gastos. Se fomenta el tener personal local y se debe justificar debidamente las razones para enviar personal expatriado, como también las funciones a desempeñar, el tiempo de permanencia, entre otras cuestiones.
Cantabria	Se deberá especificar en la solicitud todo lo relativo al coste de personal expatriado, que deberá ser justificado debidamente. No se hace referencia al pago de seguros ni tampoco a limitaciones a nivel de presupuesto asignado
Castilla-La Mancha	Es un gasto elegible, pero los fondos son tan reducidos que no es posible que con la financiación se pueda abonar todos los gastos vinculados al coste de personal. En cuanto al pago del seguro, forma parte de los costes directos, y se hace referencia a la necesidad de cumplir con el Estatuto de

<sup>249</sup> En esta tabla, se ha usado la referencia a 'personal expatriado' ya que esa es la terminología que se utiliza en las bases reguladoras de las comunidades autónomas.

	<p>2006.</p> <p>También se menciona la necesidad de cubrir gastos de seguros en el caso de personas voluntarias expatriadas</p>
Castilla y León	No se hace referencia a limitaciones en cuanto al coste de personal, ni tampoco se establece la posibilidad de imputar los seguros de este personal
Cataluña	Respecto a los costes elegibles, se incluyen los del personal expatriado, como así también los seguros sociales y otros suscritos a nombre de sus familiares de primer grado. Solo podrán imputarse a la ACCD hasta 3,500 euros brutos mensuales distribuidos o prorrateados en 14 pagas
Comunitat Valenciana	Se reconoce la contratación de personal expatriado, y se explica que en la convocatoria de subvenciones anual se establecerá un límite a la retribución mensual bruta máxima que se podrá imputar a la subvención. En cuanto a los seguros, se pueden abonar con el coste subvencionado, y se debe cumplir con el Estatuto de los Cooperantes del año 2006
Extremadura	Se reconoce como gasto imputable, y se establece la necesidad de cumplir con el Estatuto de los Cooperantes del año 2006. En lo relativo a la retribución, se establece que no deberá exceder los 30.800 euros para un contrato de tiempo completo con un máximo de 14 pagas anuales. Los seguros corren a cargo de cada financiador de manera proporcional, pero no se establece una limitación porcentual específica.
Galicia	Debe aportarse una memoria justificativa para el envío de personal expatriado que justifique la necesidad y describa las cualificaciones de la persona a enviar. Las entidades están obligadas a cumplir con lo establecido en el Estatuto de los Cooperantes de 2006. Todos los seguros del personal podrán imputarse junto a los salarios, pero el total de esta partida no podrá superar el 70% del presupuesto total del proyecto
La Rioja	Se reconocen los gastos del personal expatriado, incluyendo sus seguros, como gasto subvencionable. Debe cumplirse con el Estatuto de los Cooperantes del 2006. Se podrá imputar como máximo 6 veces el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) como retribución mensual bruta del personal.
Madrid	<p>Las bases reguladoras explican que: Los costes directos son aquéllos vinculados directamente a la ejecución del proyecto subvencionado, que financian la consecución de los objetivos y la realización de las actividades previstas. Pueden ser gastos corrientes y gastos de inversión.</p> <p><b>Personal expatriado.</b> Es el contratado por la entidad beneficiaria según la legislación laboral española, que presta sus servicios en el país de ejecución y siempre que sus funciones y tareas estén directamente relacionadas con la acción subvencionada. La relación con la entidad beneficiaria se regirá por el Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de</p>

	los Cooperantes, además de por el resto de la legislación aplicable. Los gastos de personal podrán imputarse a la financiación de la Comunidad de Madrid con un límite del 50 por 100 del total de la subvención concedida.
Murcia	No se incluyen en las bases limitaciones ni tampoco especificaciones que limiten la contratación de personal expatriado, tampoco se hacen menciones específicas a este tipo de personal.
Navarra	Se hace mención a la necesidad de cumplir el Estatuto de las personas cooperantes (o normativa aplicable), las bases se aprueban con cada convocatoria de subvenciones, lo que da lugar a que se actualice de manera periódica. Se incluyen dentro de los gastos de personal los costes vinculados a los seguros sociales y otros seguros.
País Vasco	De acuerdo a las bases, se contempla como coste directo el coste de personal, pero se explica que en caso de contratar personal expatriado deberá aportarse una memoria justificativa que explique las razones para ello, marcando los criterios. Además se expresa que el importe subvencionado para la remuneración del personal expatriado no podrá superar los 3,000 euros brutos por mes. Se añade que en esta partida se podrán cubrir también los gastos de seguros y viajes de personas.

Fuente: Elaboración propia

### ● **Reconocimiento de la formación y capacitación y su financiación**

Proteger los derechos de las personas cooperantes implica también ofrecerles la capacitación y formación necesaria para ejercer su rol y mejorar la calidad de la cooperación en su conjunto. En ciertas comunidades autónomas se incluyen partidas específicas de formación al personal, aunque no es algo que se extienda a todas las autonomías:

- Andalucía en la modificación del año 2020 de sus bases reguladoras establece el reconocimiento de las actividades de formación de los agentes andaluces de cooperación y de la capacitación del personal voluntario.
- Aragón por su parte incluye en sus bases reguladoras ayudas destinadas a la formación de las personas cooperantes, y apoyan programas de formación técnica, como también programas de sensibilización. Su Plan Director 2024-2027 establece entre sus objetivos la mejora de este tipo de ayudas de cara a los próximos años.
- Canarias por su parte menciona la necesidad de garantizar la capacitación del personal cooperante
- Castilla y León incluye en su Plan Director 2023-2026 un programa de desarrollo profesional de cooperantes y una mayor visibilidad de su trabajo en Castilla y León, entre

las mejoras se incluye un sistema de beneficios e incentivos para la promoción de su capacitación.

- Cataluña por su parte incluye la limitación de un 10% como máximo a imputar en becas y cursos de formación.
- La Comunitat Valenciana también establece un límite, en este caso del 30% del total subvencionado destinado a formación.
- Galicia admite actividades de fortalecimiento del sector de la cooperación, incluyendo tareas de formación y asistencia técnica.
- En una línea similar, La Rioja admite entre sus subvenciones las actividades de formación del personal cooperante, a incluir solamente entre los costes indirectos.
- Por último, el País Vasco admite costes de formación a incluir como costes directos solamente si son necesarios para la puesta en marcha de un proyecto y deben estar adecuadamente justificados.

- **Presupuesto destinado a la cobertura de costes de personal cooperante y sus seguros**

Ya siendo escasa la información relativa al personal cooperante, tanto propio como de ONGD, es aún más escasa la información proporcionada respecto al presupuesto invertido en seguros y en protección del personal. Los datos que se han obtenido son los siguientes:

- Andalucía, siendo la única comunidad autónoma que respondió con información sobre personal cooperante propio, declara que dicho personal cuenta con un importe complementario que sufraga los gastos correspondientes al seguro de vida y salud a través de la adhesión al seguro colectivo de la AECID (Allianz para el seguro de vida y DKV para el de salud) con unas primas que ascienden a 459.6 euros al año y a 1.931,88 euros al año respectivamente
- Baleares por su parte detalla que en los años 2023 y 2024 se han subvencionado 125.326 euros y 159.923 euros respectivamente vinculados a gastos de personal cooperante. En este caso, no se ha ofrecido información acerca de qué porcentaje de ese gasto ha sido en seguros.
- Extremadura informa que en el total de proyectos que en la actualidad (diciembre de 2024) cuentan con personal cooperante, se han destinado un total de 43.481,99€ solamente a seguros de esas personas.



- La Comunidad de Madrid por su lado ha destinado en los proyectos subvencionados en los años 2022 y 2023, 126.300 euros y 133.403 euros respectivamente financiado a proyectos de cooperación con personal cooperante, pero no es posible determinar qué porcentaje de este monto fue concretamente a gastos de personal y a seguros.

De los pocos datos que se han podido recabar respecto al presupuesto destinado a financiar gastos vinculados a personas cooperantes salta a la vista nuevamente la falta de sistematización de la información vinculada con las personas expatriadas.

### 3. LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO ESTATUTO DE LAS PERSONAS COOPERANTES

A lo largo de la investigación, se ha consultado a representantes de todas las comunidades autónomas, mediante entrevistas y solicitudes de acceso a la información, por el nivel de implementación del nuevo Estatuto de las personas cooperantes, que en su Disposición transitoria única define el plazo de un año desde su entrada en vigor, tanto para que las entidades promotoras de la cooperación puedan dar cumplimiento a lo dispuesto como para que la AECID realice las modificaciones contractuales necesarias para garantizar el derecho a una previsión social definido en su artículo 4.1.j.

Teniendo esto en cuenta, y pasados ya casi 6 meses de la entrada en vigor del Estatuto, la situación dista mucho del objetivo al que hay que llegar. De las comunidades autónomas entrevistadas, solamente Madrid expresó que hay intenciones de realizar cambios en cuanto a sus bases reguladoras y que existen posibilidades de un mayor reconocimiento de los costes de personal expatriado vinculado a los seguros médicos. El resto de comunidades, la mayoría de las cuales ha respondido a las solicitudes de acceso a la información, han expresado que no ven necesaria una mayor implicación que la que ya poseen con el Estatuto de las personas cooperantes, alegando la falta de personal cooperante propio como la principal razón para ello. Esto deja poco margen de maniobra para las ONGD que trabajan en los diversos territorios, puesto que no parece que exista un compromiso real de las autonomías con la protección de las personas cooperantes que trabajan vinculadas con el tercer sector.

En cuanto a la propia AECID, se observa que queda también camino por recorrer, parece que todavía están en fase de adaptación, sobre todo en lo relativo a extender los derechos al personal cooperante voluntario en el exterior ya que de acuerdo con la consulta realizada sobre la posibilidad de que dicho personal pueda adherirse al seguro de salud actualmente vigente que da cobertura al personal cooperante contratado en el exterior, se ha explicado desde la entidad que aún no se han dado los pasos necesarios definidos en la disposición transitoria para su puesta en marcha.

## CONCLUSIONES

## PARTE I. PAÍSES EUROPEOS

\* El bienestar de las personas cooperantes sigue dependiendo en buena parte de las políticas nacionales y de las prioridades de las organizaciones para las que trabajan. Todavía existen brechas en el grado de armonización entre las políticas de cuidado y cobertura institucional de las entidades promotoras. Establecer estándares más equitativos en el seno de la UE y caminar hacia una mayor armonización de las políticas de cuidados hacia cooperantes necesita de más estudios que profundicen en esta temática y de una labor de incidencia que requiere de la unión de asociaciones profesionales, redes europeas, sindicatos y plataformas de la sociedad civil. El objetivo: monitorear las condiciones y los nuevos retos que surgen para ejercer la profesión en un escenario internacional plagado de crisis humanitarias y climáticas.

\*España es el único país que cuenta con un estatuto especial que regula los derechos y deberes de las personas cooperantes. Lo más parecido, y también con rango de ley, es la *Entwicklungshelfer-Gesetz (Eh/G)* alemana, que regula específicamente su trabajo desde 1969. Otros países como Francia, Italia, Reino Unido o Suecia, si bien no cuentan con estatutos específicos, protegen a sus personas cooperantes por otros mecanismos legales y normativas laborales generales y/o por distintas directrices internas de las instituciones de cooperación. La aprobación del primer Estatuto español para las personas cooperantes de 2006 respondió a una situación de desamparo inicial, ampliada en cobertura y cuidados en 2024. El Estatuto para las personas cooperantes de 2024 ha supuesto un avance en muchos aspectos que iguala coberturas que antes eran más beneficiosas en los países europeos del entorno y da respuesta a muchos de los retos que enfrentan dichas personas en la actualidad. Sin embargo, los pocos meses que han transcurrido desde su aprobación no han permitido la introducción de la mayoría de las mejoras acordadas en el papel. Sin una fuerte voluntad política y el seguimiento propositivo de organizaciones profesionales se corre el riesgo de que ocurra lo mismo que ya pasó con el Estatuto anterior, con el incumplimiento de algunas de sus cláusulas.

\* Para formar parte de los sistemas de cooperación con mejores cuidados a sus personas cooperantes es necesario que España ponga en marcha la implementación de las diferentes medidas aprobadas en el Estatuto. Cuestiones como los protocolos de seguridad, los planes de formación o la contratación de seguros específicos para situaciones de alto riesgo y emergencias sanitarias precisan de evidencias empíricas para poder tomar las opciones más adecuadas y de una estructura administrativa de cooperación eficiente para darle seguimiento. La ampliación y mejora de derechos y beneficios que supone dicho Estatuto, también para las personas cooperantes que realizan su misión en España, incluye garantías al bienestar psicosocial o a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, con especial atención a la protección contra el acoso y la discriminación. Así mismo, el sistema español da pasos hacia la puesta en marcha de programas de reintegración laboral y reconocimiento de la experiencia adquirida en misiones de cooperación, facilitando la

reincorporación de los cooperantes al mercado laboral español y reconociendo formalmente las competencias adquiridas en el extranjero. Entre las medidas que restan por implementar del Estatuto será muy importante revisar los protocolos de seguridad de la cooperación española hacia sus personas cooperantes en el extranjero, especialmente aquellas que trabajan en zonas de conflicto, coordinando la gestión de riesgos con otros organismos de la administración con competencia en la materia. También se necesita contar con un plan para materializar la formación en gestión de riesgos y contar con protocolos claros de evacuación.

\* España, junto con Alemania, destaca en lo que respecta a la descentralización, aunque en la práctica encontramos algunas diferencias debido a una mayor estructuración del sistema germano. La claridad en la división de competencias y roles entre el gobierno federal y los Estados (Länder), así como los mecanismos institucionales para coordinar las acciones de cooperación, evitan la duplicación de esfuerzos y fomentan la colaboración. Además, el sistema de CPD alemán es reconocido por su enfoque exhaustivo en el cuidado y bienestar de las personas cooperantes. Con una larga trayectoria y un gran número de cooperantes que responden a diversas tipologías, las que regula la ley de 1969 reciben asignaciones y beneficios por sus servicios en el contexto de la solidaridad internacional. Dichas asignaciones no son consideradas como salario, lo que no impide que sea uno de los países con mayores beneficios y que, junto con Luxemburgo, ofrezca los salarios más altos al tiempo que garantiza un buen sistema de protección social. Entre los beneficios destacan, entre otros, la cobertura de gastos de guardería, el costo de la seguridad, el ajuste por coste de vida, los anticipos para apoyar gastos iniciales, el reembolso del alquiler de la residencia anterior si el contrato impide su terminación o el subsidio para equipamiento y mobiliario. Alemania prioriza el bienestar emocional de sus cooperantes, proporcionando apoyo psicosocial antes, durante y después de la misión, incluyendo evaluaciones regulares de salud mental y acceso a recursos de apoyo en situaciones de estrés o crisis. La GIZ implementa protocolos de seguridad rigurosos y formación exhaustiva antes de la misión, que incluyen capacitación en gestión de riesgos y seguridad en el terreno. Además, proporciona planes de contingencia específicos para misiones en zonas de conflicto o de difícil acceso. Por otro lado, Alemania destaca en las prácticas inclusivas y de apoyo específico a su personal cooperante con discapacidad.

\*Francia ofrece una cobertura institucional y protección social integral que abarca seguros médicos y laborales, estabilidad contractual, apoyo psicosocial y medidas de reintegración laboral. La AFD y otras organizaciones garantizan un alto nivel de seguridad y protección en zonas de conflicto, incluyendo evacuación, asistencia médica de emergencia y protocolos de seguridad específicos. La cooperación francesa proporciona contratos laborales estables, siendo los contratos indefinidos los más numerosos ofrecidos por la AFD. También cuenta con programas para facilitar la reintegración laboral de los cooperantes al regresar al país, incluyendo certificación de experiencia que facilita la reintegración al mercado laboral y el reconocimiento de competencias adquiridas en el

extranjero. Además, en el reconocimiento al derecho a recibir información accesible sobre los derechos deberes y condiciones laborales en los diferentes contextos en los que trabajan las personas cooperantes, en Francia –como también pasa en Reino Unido– existe la obligación de firmar un acuerdo complementario de destino a un país o territorio receptor con la entidad promotora o que las personas cooperantes reciban guías detalladas sobre sus derechos, condiciones de trabajo y normativa de seguridad. Por otro lado, el país galo cuenta con un tipo de convenio colectivo específico para las personas que trabajan en el ámbito de la CPD y sobresale por los esfuerzos que realiza en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como de inclusión de las personas con discapacidad o diversidad funcional. Como ocurre en España, cuenta con un régimen específico de Seguridad Social para el personal funcionarial.

\* Suecia aparece como modelo en lo que respecta a las políticas de conciliación de la vida personal y profesional para las personas cooperantes lo que, aunque en gran medida depende de los marcos del Estado de bienestar, no es un tema menor considerando que más del 50% de sus personas cooperantes son mujeres. Junto a las facilidades de conciliación laboral, Sida ofrece ayudas económicas destinadas a cubrir gastos de guardería o servicio de cuidado infantil. La labor que desempeñan sus sindicatos y la gran influencia que tienen en las negociaciones laborales también ha impactado en generosos permisos parentales/marentales, flexibilidad horaria y teletrabajo. En esta línea se conceden permisos para mujeres cooperantes embarazadas con mantenimiento del puesto e incluye prácticas inclusivas y de apoyo específico a su personal cooperante con discapacidad. Como peculiaridad en lo que respecta a los beneficios, las entidades promotoras tienen que proveer de convenios que posibiliten el permiso de trabajo de acompañante de la persona cooperante. Otros beneficios laborales son las bonificaciones por trabajo en zonas de alto riesgo, seguros especiales, apoyo en la reintegración profesional al final de la misión y derecho a periodos de descanso fuera de áreas de asignación para aliviar estrés y ayudar a mantener el bienestar personal. Sida también ofrece formación continua y programas de desarrollo profesional para sus personas cooperantes, asegurando que estén bien preparadas para sus misiones y proporciona una formación exhaustiva en seguridad y protocolos de gestión de riesgos a sus cooperantes. En Suecia existe un marco particular a través de dos acuerdos (UVA y URA) que regula las condiciones laborales de las personas empleadas suecas que trabajan en el extranjero, incluidas las cooperantes, asegurando que se respeten sus derechos laborales y se les brinde el apoyo necesario durante sus asignaciones internacionales. Suecia parece contar con la mejor pensión de jubilación si se tiene en cuenta la adecuación de beneficios proporcionados, la capacidad del sistema para mantener beneficios a futuro y la regulación y gobernanza del sistema.

\* La CPD de Luxemburgo, además de ser ejemplar como donante con relación a su PIB, destaca en lo que respecta a la protección y cuidado de las personas cooperantes, gracias a su sólida cobertura institucional y condiciones laborales favorables. LuxDev ofrece salarios muy competitivos

adaptados al costo de vida de los destinos. También incorpora el bienestar emocional como parte de su sistema de cuidado a los cooperantes, brindando apoyo psicosocial y evaluación de salud mental antes, durante y después de la misión. LuxDev destaca por sus protocolos de seguridad exhaustivos, incluyendo formaciones previas a la misión y medidas de emergencia en caso de riesgo o conflicto. Las personas cooperantes tienen acceso a programas de reintegración profesional tras finalizar sus misiones, facilitando su retorno al mercado laboral y reciben certificación y reconocimiento por las competencias adquiridas durante la misión, lo que facilita su reintegración y revalorización de su experiencia. Respecto a las cotizaciones que incluye el régimen general de seguridad social, además de las más comunes, en Luxemburgo se cotizaría para el seguro de dependencia. Su pensión ofrece las mayores tasas de remplazo del salario.

\*Las personas cooperantes italianas tienen reconocidas medidas para garantizar la conciliación entre la vida familiar y profesional, incluyendo la posibilidad de acogerse a permisos de maternidad y paternidad, reducción de jornada, teletrabajo y otros beneficios para el cuidado de familiares. Los contratos de trabajo más habituales son los temporales, seguidos de los de prácticas y por último los indefinidos. Como ocurre en España, la elevada temporalidad de las misiones, puede complicar la afiliación sindical a nivel práctico. Los salarios más altos suelen rebasar los 80.000 euros anuales. Sus pensiones cuentan con una alta tasa de reemplazo. Entre los beneficios destaca la ayuda para costos de educación universitaria de personas dependientes, único país que las señala en la encuesta realizada. En Italia, el apoyo psicosocial no es un componente estándar del sistema de protección para los cooperantes, aunque algunas ONG y la AICS han comenzado a incluirlo. La reintegración laboral depende en gran medida de la organización promotora, y no existe un sistema estructurado que facilite esta transición para los cooperantes. AICS y algunas ONG brindan formación en seguridad, pero no cuenta con evaluaciones de riesgos previas al despliegue de personas cooperantes ni con el desarrollo de planes de contingencias específicos para cada región ni personalizados a cada persona cooperante como sí tienen otros países. Italia trata de proteger a las y los empleados locales asegurando que sus derechos laborales no se vean vulnerados, independientemente de la legislación local. El porcentaje de mujeres cooperantes en puestos de representación política o dirección es el más bajo de entre los países analizados (entre un 30 y un 39%).

\* En Reino Unido, las condiciones de trabajo dependen en gran medida de la política interna de cada organización. El tipo de contrato más habitual en el FCDO de Reino Unido es el indefinido. Reino Unido destaca por la calidad de los beneficios laborales, ya que ofrecen entre otras bonificaciones por trabajo en zonas de alto riesgo, complementos o garantías de condiciones adecuadas para personas con diversidad funcional o derecho a periodos de descanso fuera de áreas de asignación para aliviar estrés y ayudar a mantener el bienestar personal. Cuenta con un tipo de convenio colectivo específico para las personas que trabajan en el ámbito de la CPD o la ayuda

humanitaria y con un gran número de medidas para garantizar la seguridad de las personas cooperantes. Entre otras, ofrecen planes de seguridad personalizada y adaptada teniendo en cuenta las condiciones locales, el tipo de proyecto y el perfil de la persona cooperante, formación sobre seguridad personal, procedimientos de evacuación o cómo actuar en caso de secuestro. Reino Unido sobresale por ser el país con más medidas llevadas a cabo en el terreno de reconocimiento de la profesión, formación y oportunidades de carrera, incluyendo entre otras la validación de la experiencia en el extranjero para puestos de responsabilidad en la administración pública o el acompañamiento a la integración profesional después de una misión. Ofrece formación en seguridad, especialmente para misiones en zonas de conflicto a través del FCDO y ONG de gran tamaño. La FCDO cuenta con un porcentaje de mujeres cooperantes igual o mayor al 50%, con las franjas de edad más elevadas de los países analizados (entre 40 y 49 años), y realiza evaluaciones anuales para calcular la brecha entre el salario de mujeres y hombres. También concede permisos para mujeres cooperantes embarazadas con mantenimiento de su trabajo y entre un 40 y 49% de los puestos de representación política o dirección son ocupados por mujeres.

\* Toda mejora en las políticas públicas necesita de la escucha y se desarrolla en contextos donde la aplicación de la coherencia interpela también al propio conglomerado institucional. Las disparidades del sistema de cooperación han conducido a realidades profesionales (y por ende vitales) muy diferentes para las personas cooperantes. La búsqueda de la coherencia se inserta en el propio marco de funcionamiento del sistema de cooperación. A pesar de que buena parte de la financiación del desarrollo dirigida a las distintas categorías de profesionales provienen de los mismos fondos públicos –que dependen de partidas presupuestarias específicas destinadas a la CPD sostenible– las coberturas y derechos son muy distintas. Baste comparar las coberturas de los organismos internacionales con las condiciones salariales y los beneficios de las personas que trabajan en ONGD.

## BLOQUE II. COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Una vez analizada la situación actual y el contexto que enmarca la puesta en marcha del nuevo Estatuto de las personas cooperantes se extraen una serie de conclusiones y recomendaciones que, esperamos, puedan inspirar los siguientes pasos y fases de su implementación:

1. El acceso a la información: uno de los mayores retos a lo largo de la investigación ha sido la dificultad de acceder a la información relativa a los seguros de las personas cooperantes a nivel autonómico, como así también la imposibilidad de conocer el número de personas cooperantes que se encuentran trabajando activamente en el extranjero en la actualidad. Esta dificultad no pudo solventarse al realizar las entrevistas debido a que en muchas comunidades no hubo respuestas positivas a las solicitudes, ni tampoco mediante la realización de solicitudes de acceso a la información, ya que en muchos casos la información provista fue incompleta o directamente no era conocida por las comunidades.

En la mayor parte de los casos, las comunidades explicaron que al no tener personal cooperante propio no estaban en la obligación, o la necesidad de aplicar el nuevo Estatuto. Además de esto, en casi todos los casos, las comunidades ni siquiera conocen cuál es el número de personas cooperantes adscritas a las ONGD, que ejecutan proyectos financiados por fondos públicos. Esta falta de conocimiento es potencialmente perjudicial, no solo por la falta de seguimiento y rendición de cuentas, sino también por la desprotección de todas esas personas ante la falta de información sistematizada y publicada.

2. El rol de las ONGD: la cooperación indirecta vía ONGD si bien ha experimentado fuertes recortes sigue siendo la modalidad más extendida en la cooperación descentralizada. Al ser las ONGD, en la mayoría de CCAA son la única entidad promotora que ejecuta fondos de cooperación internacional y por ello, las únicas que cuentan con personal cooperante, desde la administración se percibe el nuevo Estatuto como una obligación casi exclusiva de las ONGD.
3. La importancia de los recursos: para que los derechos contemplados en el Estatuto de las personas cooperantes puedan garantizarse es indispensable contar con recursos económicos, que en el caso de las ONGD provienen de las subvenciones y están regulados en las bases de cada CCAA. La regulación actual en la financiación de proyectos de cooperación no permite garantizar derechos como los relacionados con el pago de seguros.



## RECOMENDACIONES

## RECOMENDACIONES. PARTE I

### Para la APC:

- Promover la existencia de un observatorio en España dedicado a la protección de las personas cooperantes. Dicho observatorio, además de dar seguimiento al cumplimiento de las medidas aprobadas en el Estatuto de 2024, podría servir para proponer soluciones (como las derivadas de buenas prácticas o propuestas colaborativas) y nuevas medidas o correcciones de cara a la política pública futura. Este segundo estudio exploratorio de la APC, como el primero, servirían de base para contar con mayor información y evidencia que ayude a la propuesta de políticas y acciones más específicas.
- Debido a la disparidad de condiciones laborales dependiendo del grado de madurez o evolución de los distintos sistemas de cooperación, la APC podría crear alianzas entre distintas asociaciones profesionales o plataformas de sociedad civil que incluyan en su mandato el cuidado de las personas cooperantes para una mejor armonización de los estándares laborales en toda Europa. Esta armonización requeriría de un trabajo de incidencia política previo dirigido a instituciones de la UE en todos sus niveles, donde sería interesante contar con la participación de CONCORD y la *Practitioners' Network for European Cooperation for Development*. El objetivo sería el configurar unos estándares mínimos para su protección y derechos laborales en lo que respecta a las garantías de seguridad social, protección ante riesgos y accesos a seguros en zonas de conflicto (un entorno laboral seguro y políticas claras para su protección en áreas de crisis); protección social (seguros de salud con cobertura internacional); formación continua; reconocimiento profesional y legal de sus derechos en sus respectivos países, incluidos los mecanismos de denuncia y reparación en casos de violación de Derechos Humanos o la necesidad de que gocen de estatus legal en los países donde operan.
- Tanto en un posible observatorio liderado por la APC como en el tipo de alianzas que se logren configurar en el contexto europeo sería importante velar por garantizar la reducción de desigualdades en el propio seno de la comunidad cooperante, empezando por el sistema de cooperación español y siguiendo por el europeo.
- Involucrar a los sindicatos y otras asociaciones profesionales en el diálogo y la defensa de los derechos laborales y cuidados de las personas cooperantes, asegurando que estas tengan voz en las decisiones que afectan sus condiciones de trabajo.
- Generar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en lo que respecta al cuidado de las personas cooperantes con otras instituciones que velan por sus derechos y deberes en otros sistemas de cooperación europeos a través de redes ya configuradas como la *Practitioners' Network for European Cooperation for Development*, o en el seno del CAD, tejiendo alianzas que permitan abrir nuevas líneas de investigación aplicada y publicación de informes y recomendaciones en el entorno europeo o de los países miembros de la OCDE.

- Ofrecer un plan de formación a la AECID, La Coordinadora de ONG y/o ONGD que se desarrolle a corto plazo y permita dar cumplimiento a lo estipulado en el Estatuto a partir del conocimiento acumulado en la asociación y su personal. (Ver en Anexo 1 una propuesta de programa de contenidos mínimos).
- Realizar una campaña de adhesión para poder sumar un mayor número posible de personas socias a la APC, generando canales de comunicación y transparencia, así como protocolos de participación.
- Continuar la inclusión del enfoque que garantice la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la APC, integrando una visión intersectorial, que incluya factores como el racial, la edad, la identidad sexual o la diversidad funcional. En línea con la campaña de adhesión de personas socias, considerar evaluaciones internas que permitan conocer el número de mujeres y hombres que participan en la asociación, las nacionalidades y otras características que informen de su naturaleza inclusiva y diversa. Ofrecer charlas y debates *on line* a las personas asociadas para contar con mejores herramientas para la transversalización de género y la perspectiva decolonial en su trabajo diario.
- Fortalecer las iniciativas de *networking* en el seno de la asociación para garantizar mayor comunicación entre personas cooperantes y generación de conocimiento colectivo que sea útil para reforzar la figura su estatus y también para compartir sus demandas y *know-how* con las administraciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil. En su seno podrían plantearse el debate, entre otros, de si corresponde trabajar hacia un modelo de una carrera profesional de cooperante en la administración pública.

#### **Para AECID:**

- Que este estudio sirva para abrir una nueva línea de intercambio de experiencias y de buenas prácticas en lo que respecta al cuidado de las personas cooperantes con las distintas agencias de cooperación europeas interesadas, por el impacto que sin duda tiene relación con la eficacia de la cooperación y la coherencia de políticas. Dichos intercambios podrían articularse a través de la *Practitioners' Network for European Cooperation for Development* o del CAD.
- Escuchar y apoyar a organizaciones profesionales representantes de las personas cooperantes como APC. Continuar el diálogo fluido con la asociación, apoyando su intención de constituir un observatorio, para avanzar en la implementación del nuevo estatuto español y, en general, velar por garantizar la reducción de desigualdades en las políticas de recursos humanos dirigidas a las personas cooperantes. Entre otras cuestiones para seguir profundizando en el conocimiento en torno a la carrera profesional de las personas cooperantes sería interesante conocer con más detalle las condiciones de las personas que

trabajan en cooperación para organismos de la UE y para ONGD de algunos países europeos.

- Respecto a las condiciones laborales, si bien el Estatuto de 2024 ha mejorado la estabilidad contractual y define condiciones claras, con beneficios como permisos parentales/marentales y vacaciones, y los planes de AECID están dirigidos a reducir la temporalidad, sería interesante que un futuro observatorio de APC pudiera, en coordinación con la agencia, dar seguimiento y evaluar este proceso. Por otro lado, la AECID, en su rol de acompañamiento institucional de todo el sistema de cooperación, podría centralizar la supervisión y el establecimiento de estándares para la contratación en el sector y crear un sistema de acreditación para organizaciones de cooperación, evaluando su compromiso con la estabilidad laboral (ver recomendación en este sentido para otros actores del sistema de cooperación).
- En relación a la diferencia salarial y de beneficios con las agencias de cooperación de otros países se necesitaría estudiar con mayor detalle todos sus componentes (salarios base, bonificaciones por ubicación según coste de vida de destino o peligrosidad, cobertura de seguros, apoyo para alojamiento y transporte y otros beneficios) en su conjunto para hacerse una idea más adecuada de las disparidades.
- En la búsqueda de reducir la brecha salarial de las personas cooperantes al interior del sistema de cooperación español, la AECID podría liderar un proceso que dé como resultado el establecimiento de escalas salariales uniformes y transparentes para personas cooperantes que tengan en cuenta experiencia, responsabilidad, localización geográfica y otros méritos. Complementariamente, sería conveniente diseñar políticas de ascenso y revisión salarial que premien el desempeño y la antigüedad (algo que ya se lleva a cabo). Se pueden establecer, de la misma manera, medidas concretas generales para todas aquellas personas trabajadoras de ONGD que dependan de subvenciones a ONGD o para aquellas que trabajen para consultoras u otros tipo de empresas. Dichas acciones deberían acompañarse de un sistema de monitoreo que evalúe y publique anualmente el estado de las condiciones laborales y salariales de las personas cooperantes españolas.
- Implementar evaluaciones regulares, justas y transparentes del personal directivo o de puestos de coordinación de OTC y de dirección en Centros de Formación y Culturales que permita un mejor seguimiento en su desempeño, alineado con los objetivos estratégicos de la cooperación española. Además de evaluar la gestión en términos de resultados, impacto y cumplimiento de metas, así como identificar áreas de mejoras, podrían tenerse en cuenta otras cuestiones vinculadas al liderazgo y habilidades interpersonales, exigencias de gestión ética, innovación, adaptabilidad, etc. Dichas evaluaciones deberían incluir no solo a las personas supervisoras y al personal de cada oficina sino también a contrapartes clave locales de los países donde se opera, personas beneficiarias y otros socios implementadores,

teniendo en cuenta las peculiaridades de cada territorio. El resultado tiene que ir unido a reconocimiento y recompensas o planes de desarrollo profesional.

- Para una mayor eficacia y rapidez de respuesta, especialmente en situaciones de emergencia, España podría adoptar un enfoque más cercano al sueco en lo referente a la autonomía de la labor de las personas cooperantes. Una ampliación de su margen de decisión sobre el terreno permitiría que las oficinas tengan mayor capacidad de decisión en aspectos operativos y adaptados a los desafíos de los países donde se opera. Ello debería coordinarse con una buena capacitación en herramientas de planificación estratégica y gestión, así como una mayor interacción directa con los actores locales, promoviendo su liderazgo en las iniciativas y estableciendo mecanismos claros para transferir responsabilidades gradualmente a estos socios. Minimizar los requisitos administrativos de cooperantes en el terreno puede garantizar un mayor enfoque en los objetivos de los proyectos o permitir un financiamiento flexible que facilite una reorientación rápida o fondos de contingencia para hacer frente a situaciones de emergencia o necesidades imprevistas. Los controles deben ser claros pero sin rigidez excesiva.
- Con la vista puesta en mayores beneficios futuros y una mayor cercanía, transparencia y comunicación con las personas cooperantes, la GIZ podría servir como ejemplo en un camino emprendido hacia un cuidado exhaustivo de las personas cooperantes. Además del paquete de beneficios, el acompañamiento debería ir complementado con un plan de formación y capacitación antes de su despliegue, abordando competencias técnicas, interculturales y de resiliencia personal, o proporcionando un acompañamiento personalizado durante todo el ciclo de la misión. Por otro lado, la AECID podría realizar un monitoreo, con visitas programadas para evaluar las necesidades de las personas cooperantes y mejorando los canales de comunicación. Así mismo, las encuestas periódicas del bienestar son útiles para medir el nivel de satisfacción físico y emocional. Por otro lado, el desarrollo continuo de su personal y el fomento de la movilidad interna, incluyendo el trabajo en sede, permite que las personas cooperantes progresen en sus carreras dentro de la organización. El posible futuro observatorio de la APC podría, si dispone de fondos, apoyar a AECID en este sentido.
- En España, el apoyo psicosocial de las personas cooperantes está menos desarrollado que en la mayoría de los países analizados. Dado que el bienestar emocional en misiones de alto riesgo queda incluido en el Estatuto de 2024, podrían estudiarse modelos como el sueco para ir dando pasos hacia una atención integral con apoyo psicosocial y de salud mental antes, durante y después de la misión del bienestar emocional, ya que muchas veces el acompañamiento de personas defensoras de derechos, u otras situaciones, lo hace muy necesario.

- En cuanto a avanzar en los planes de formación continua y programas de desarrollo profesional, tal y como establece el Estatuto 2024, además de estudiarse en mayor profundidad los modelos con los que cuentan cooperaciones como la alemana o la francesa (ver anexo I de propuesta de mínimos que podría servir para un proceso de diálogo con la APC para terminar de definir el mismo).
- El FCDO puede ser interesante en cuanto al apoyo y seguimiento de oportunidades profesionales, ya que sus personas cooperantes disfrutan de diversas medidas que van desde el reconocimiento de la experiencia y habilidades adquiridas durante sus misiones al acceso a programas de formación especializada o a carreras en organismos internacionales y multilaterales. También cuentan con ayuda para la reintegración en el mercado laboral o en la transición hacia el sector privado. Medidas como estas son susceptibles de ser llevadas a cabo por AECID, dando mayor seguimiento al desarrollo de la carrera profesional al interior de la organización, incorporando planes de desarrollo individuales para cada cooperante, alineados con sus intereses y los objetivos de la CPD. La promoción de una mayor especialización y puesta al día en temas estratégicos, ofreciendo becas o programas de intercambio en organismos internacionales, y la facilidad para transiciones entre roles operativos y estratégicos –promoviendo un conocimiento integral de la cooperación– también podrían ser estudiados. Complementariamente, y en coordinación con la APC, cabe la posibilidad de poner en marcha programas de mentoría que conecten a personas que comienzan su carrera con profesionales más experimentadas .
- En lo que respecta a las medidas a la gestión de riesgos, protocolos de seguridad y evacuación, la Ley de 2023 hace alusión al deber de las instituciones de garantizar la protección de las personas cooperantes. Existe la posibilidad de rescatar el estudio encargado por AECID a Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España (ISDEFE) hace una década para debatir si es adecuado y cuáles de sus medidas son susceptibles de implementarse. Si bien no pudo ponerse en marcha por las circunstancias coyunturales y la crisis económica, es importante que se debata en el ámbito del Consejo de Cooperación y con la APC, para que tanto quienes trabajan para la AECID como el resto de las personas registradas de ONGD, en función del principio de protección consultar, sean protegidas y amparadas en momentos de riesgo o necesidad de evacuación (ver recomendación complementaria para SECI). Adicionalmente podrían estudiarse más a fondo los programas llevados a cabo por Suecia, Francia y Reino Unido, debido a la amplitud de servicios que ofrecen y por incluir planes de seguridad personalizada y adaptada teniendo en cuenta las condiciones locales. Un sistema de formación y protocolos de seguridad similar al de estos países permitiría una mayor preparación y respaldo, especialmente en sus desplazamientos a zonas complicadas. Los protocolos de seguridad y formación en gestión de riesgos para misiones en zonas de

conflicto deberían ser iguales para todas las personas cooperantes y no depender de la entidad promotora que las contrate.

- España tiene contemplada la certificación de la misión realizada en cooperación según establece el nuevo Estatuto. Para conocer la experiencia de otros países que cuentan con años realizando esta práctica quizás sirvan de modelo los programas de certificación de la experiencia profesional de las personas cooperantes y asistencia en la reincorporación laboral llevadas a cabo en cooperaciones como la francesa.
- La política exterior feminista requiere revisar las desigualdades al interior de las instituciones en aras de la coherencia con los ODS y los acuerdos internacionales firmados por el Estado español. Respecto a los mandatos legales de igualdad entre mujeres y hombres entre las personas cooperantes, instituciones como AECID podría realizar estudios anuales para medir la brecha salarial real como ya hace el FCDO o la AFD y estudiar algunas de sus prácticas para incrementar el número de mujeres en puestos directivos. Las horquillas salariales en el sector público son de igual monto salarial para el mismo puesto, pero visto en perspectiva de la carrera laboral, los roles y exigencias asignados por la sociedad al hecho de ser mujer impactan de manera muy clara y sistemática en posibilidades de ascensos y cambios de puestos, algo que llega a ser todavía más problemático en el exterior. La propia AECID tiene estudiado cómo son más mujeres las que empiezan y al final se invierte la proporción, porque las mujeres han tenido que ir renunciando a las misiones en el exterior. Para dar mayor acompañamiento institucional a las mujeres y reducir estas desigualdades se propone desarrollar un proceso de diálogo abierto con las trabajadoras de la agencia para identificar cuáles son los principales problemas y, desde ahí, introducir medidas correctoras.
- Revisar las condiciones del personal contratado localmente –aunque en el Estatuto 2024 no se identifiquen así– en los países donde España implementa su CPD y, como hace Italia (al menos en lo que está en el papel), buscar fórmulas para asegurar la protección de sus derechos laborales.
- Para avanzar la agenda de inclusión a las personas con discapacidad, Alemania sobresale en su enfoque personalizado, con GIZ proporcionando evaluaciones y adaptaciones específicas según las necesidades de las personas cooperantes y el contexto del proyecto. La promoción de la participación de la discapacidad, tanto en sede como en el exterior, debería contemplar medidas que van desde la contratación y creación de una cultura inclusiva; la accesibilidad en las instalaciones y herramientas (infraestructuras, tecnologías de la comunicación...), realización de ajustes en políticas y procedimientos, formación y sensibilización. Todo ello requeriría además de un seguimiento y evaluación que contara con indicadores de inclusión y evaluación de impacto.

### **Recomendaciones para el resto del sistema de cooperación:**

- Que la SECI refuerce canales de comunicación con la APC, permitiendo su participación en los espacios de diálogo político y consultivos institucionalizados, como es el caso del Consejo de Cooperación para el Desarrollo.
- Que desde SECI se haga incidencia interna en el seno de Estado español para adelantar las jubilaciones de personas cooperantes que hayan trabajado un número de años por especificar en el extranjero, dentro del plan que el actual gobierno está barajando para personas trabajadoras en actividades con elevados índices de mortalidad o que acarreen secuelas, entre otras. Este es otro de los temas que podrían ser seguidos en el futuro observatorio de la APC.
- Para el MAEC: Integrar disposiciones en distintos tipos de acuerdos que requieran el reconocimiento del estatus legal y la protección para personas cooperantes en las cláusulas sobre Derechos Humanos y cooperación (incluido el personal de las ONGD). Expandir la diplomacia humanitaria y de desarrollo posibilitando que el reconocimiento para el trabajo de las personas cooperantes se incorpore a los diálogos bilaterales, acuerdos de asociación y cooperación, el instrumento de Vecindad, Desarrollo y Cooperación Internacional (IVDCI-Europa Global), fondos para el desarrollo y la cooperación.
- Que la SECI inicie en el seno del MAEC, y en coordinación con AECID, un proceso vinculado a la gestión de riesgos (a partir de los planes de la agencia) y puedan diseñarse protocolos específicos para cada país de destino, actualizados regularmente y proporcionando a las personas cooperantes desplazadas formación en gestión de crisis y evacuación.
- Que la SECI facilite un debate en el Consejo de Cooperación para que los distintos actores de la CPD puedan debatir de si es conveniente o no un modelo de una carrera profesional de cooperante en el seno de la administración pública.
- Labor de incidencia de la SECI en el seno del Estado para que se incorporen incentivos fiscales para las ONGD que adopten prácticas de contratación más estables. La falta de estabilidad contractual requeriría un enfoque integral a mediano plazo que combine reformas legales, estrategias organizativas y un cambio en la gestión de recursos humanos. La legislación debería establecer límites claros al uso de contratos temporales en proyectos de cooperación, asegurando la conversión automática en contratos indefinidos cuando las necesidades sean recurrentes. Complementando a esta medida se necesitaría aumentar y estabilizar la financiación, garantizando compromisos plurianuales en el sistema de cooperación, lo que permitiría planificar a largo plazo y justificar contratos más estables. Ello sin menoscabo de que las ONGD continúen diversificando sus fuentes de financiación. En este reconocimiento mayor por la carrera profesional es importante la incentivación de la



contratación indefinida a través de incentivos como, por ejemplo, reducciones en las cuotas a la seguridad social para las organizaciones que conviertan contratos temporales en indefinidos o la aplicación de tasas o penalizaciones a las organizaciones con un uso excesivo de contratos temporales. Para finalizar, se deberían realizar evaluaciones regulares del uso de contratos temporales y exigir la justificación clara en caso de recurrencia e incorporar métricas de estabilidad laboral como criterio clave para evaluar la efectividad de organizaciones en el sector de la cooperación.

- Sería conveniente que DGPOLDES publicara las medidas llevadas a cabo para el seguimiento de la *Recomendación del CAD de la OCDE para poner fin a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en el ámbito de la cooperación para el desarrollo y la ayuda humanitaria*, para que organizaciones como la APC y otras instituciones interesadas puedan conocer los pasos que se están llevando a cabo en este seno en el seno de la cooperación y puedan sugerirse recomendaciones a partir del diálogo con las personas cooperantes que se agrupan en la misma.

ANEXO I. PLAN MÍNIMO DE FORMACIÓN (que tendría que completarse con seguimiento y otros planes de reinserción profesional)

OBJETIVOS:

1. **Comprender su rol en el ámbito de la solidaridad internacional y de la política exterior.**
2. **Desarrollar competencias técnicas y operativas:** Asegurar que las personas cooperantes posean las habilidades necesarias para implementar proyectos de cooperación de manera eficaz.
3. **Fortalecer habilidades interculturales:** Promover la capacidad de trabajar en contextos multiculturales y entornos sensibles.
4. **Impulsar el liderazgo y la gestión:** Formar líderes que puedan manejar equipos y recursos en condiciones de alta presión.
5. **Actualizar conocimientos sobre políticas y normativas:** Garantizar que los cooperantes comprendan los marcos legales, éticos y estratégicos de la cooperación española e internacional.
6. **Promover la resiliencia y el bienestar:** Proporcionar herramientas para manejar el estrés, la salud mental y los desafíos personales en contextos difíciles.
7. **Conocimiento de sus derechos y deberes como cooperantes** y posibilidades de desarrollo de carrera profesional a mediano y largo plazo.

*Módulos de Formación (parte común para todas las personas cooperantes)*

A. Competencias básicas

**Contexto Internacional**

- La CPD en un contexto internacional de crisis medioambiental, social y geopolítica.
- Derechos humanos, enfoque de género y enfoque decolonial.
- Adaptabilidad al cambio climático, transición ecológica y sostenibilidad.
- La cooperación financiera.

**La profesión**

- Qué significa ser cooperante hoy: derechos y deberes según el Estatuto 2024.
- Reconocimiento de la profesión, formación y oportunidades de carrera.
- Componentes del bienestar de las personas cooperantes.
- Ética profesional.

B. Gestión de proyectos

- **Ciclo de proyectos de cooperación:** Identificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de proyectos.
- **Gestión financiera:** Planificación presupuestaria y uso eficiente de recursos y rendición de cuentas.
- **Monitoreo, evaluación y aprendizaje:** Herramientas para evaluar el impacto de los proyectos y generar mejoras.

C. Habilidades transversales

- **Habilidades interculturales:** Sensibilidad cultural y trabajo en entornos multiculturales y Estrategias de comunicación en diferentes contextos.
- **Gestión de conflictos y negociación:** Resolución de conflictos en contextos de desarrollo y Técnicas de mediación.
- **Resiliencia y manejo del estrés:** Bienestar emocional en misiones internacionales y Estrategias de autocuidado y apoyo psicológico.

D. Contextos específicos (para las personas cooperantes que se consideren según destinos)

- Contextos culturales y sociales concretos por regiones
- **Cooperación en situaciones de emergencia:** respuesta humanitaria y gestión de crisis. Principios de acción humanitaria (neutralidad, imparcialidad, independencia).

## 2. Metodología

- **Formación online:** webinars interactivos y plataformas de aprendizaje a distancia; recursos digitales como guías y estudios de caso.
- **Talleres presenciales:** Formación práctica basada en simulaciones, juegos de rol y ejercicios colaborativos.
- **Mentorías y coaching:** Acompañamiento personalizado por profesionales con experiencia.
- **Aprendizaje experiencial:** Incorporación de estancias en terreno como parte de la formación.

Duración y cronograma: 6 meses (modular y adaptable). Módulo introductorio (primer mes); Gestión de proyectos y habilidades transversales (meses 2-4); Contextos específicos y resiliencia (meses 5-6).

1. **Evaluación continua:** Encuestas de satisfacción y autoevaluaciones de los participantes y observación y retroalimentación por parte de instructores/as.
2. **Certificación:** otorgar un certificado avalado por la AECID y las ONGD.
3. **Revisión periódica:** Actualizar el contenido cada dos años para incorporar cambios en políticas, enfoques y herramientas.

### Resultados esperados

1. **Personas cooperantes mejor preparadas** para diseñar, implementar y evaluar proyectos de cooperación.
2. **Mayor alineación** con los valores y objetivos estratégicos de la cooperación española y con los principios de solidaridad y justicia social
3. **Equipos resilientes y competentes**, capaces de operar en entornos complejos y multiculturales.
4. **Impacto positivo** en la calidad de los proyectos y en las comunidades beneficiarias.

## RECOMENDACIONES. PARTE II

- El rol de AECID en el impulso del nuevo Estatuto de las personas cooperantes: se espera que desde la Agencia se asuma el liderazgo para promover la implementación del Estatuto por parte de las CC.AA, durante la investigación, comunidades como Castilla-La Mancha, Madrid y Canarias expresaron estar están a la espera que la AECID tome la iniciativa. Se recomienda aprovechar instancias existentes, favoreciendo el intercambio de información y de buenas prácticas, a la vez que favoreciendo la formación y capacitación para asegurar el conocimiento y la apropiación del Estatuto por parte de todos los territorios de la cooperación descentralizada.
- Se recomienda, apoyar a las comunidades autónomas que en la actualidad no contemplan la protección de las personas cooperantes en sus planes directores y/o en sus bases reguladoras para sensibilizarlas sobre la importancia de implementar las directrices del Estatuto y en los casos en los que sea necesario, brindarles los recursos, materiales, técnicos y/o económicos, para que puedan acometer cambios en sus regulaciones y normativas.
- Se recomienda aprovechar también desde la SECI espacios como el Consejo Sectorial, que reúne a todas las comunidades autónomas, para reforzar el rol de la AECID como órgano ejecutor de la cooperación, favoreciendo una mejor comunicación entre los diversos organismos vinculados con la cooperación descentralizada, y promoviendo desde diversos canales la implementación del Estatuto.
- Garantizar que las CCAA apliquen los avances que se señalan en el Real Decreto de subvenciones y ayudas en el ámbito de la cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Acción Humanitaria, avanzando en armonización con la cooperación descentralizada. Que las CCAA revisen las bases reguladoras en materia de cooperación internacional e incluyan en los gastos elegibles el aumento de costes que supone cumplir con el Estatuto de las personas cooperantes, así como los costes de indemnización por extinción de contratos indefinidos (art. 27.1) o los costes derivados de la extensión de dichos derechos a cualquier otro personal vinculado a la ejecución de la intervención (art. 27.3).
- Avanzar en materia de sistematización y seguimiento de la información, resulta clave que las comunidades autónomas, que poseen ya una comunicación abierta con las ONGD, den seguimiento al número de personas cooperantes que se encuentran trabajando en proyectos que cuentan con su financiación. Contar con datos actualizados es imprescindible para poner en valor el trabajo de estas personas y asegurar la protección de sus derechos.
- Se ha detectado el desconocimiento del nuevo Estatuto y sus implicaciones por parte de las comunidades autónomas. Se recomienda a la Asociación Profesional de Cooperantes, por un

lado, darse a conocer en las CCAA para incidir en las administraciones. aunando esfuerzos con la AECID para hacer efectiva la recomendación anterior vinculada a la sistematización de información. Por otro lado organizar formaciones específicas orientadas al personal de las administraciones, pero también orientado al personal de las ONGD territoriales, para que conozcan su implicación en relación con el nuevo Estatuto y su relevancia.

## BIBLIOGRAFÍA

### I PARTE (descargas realizadas entre meses de septiembre y noviembre de 2024)

AIC (2019), IASC Guideline on Inclusion of Persons with Disability in Humanitarian Action: <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-guidelines-on-inclusion-of-persons-with-disabilities-in-humanitarian-action-2019>

APC (2023), *Conocer para cuidar. Estudio sobre la situación de las personas profesionales de la cooperación*. [https://www.asociacioncooperantes.org/documentos/Conocer\\_para\\_cuidar.pdf?\\_gl=1\\*150xaqx\\*\\_ga\\*MTgzODEzNjkwMy4xNzMyNTUwMDY3\\*\\_ga\\_504G5YC9FR\\*MTczMjU1MDA2Ni4xLjAuMTczMjU1MDA3MC4wLjAuMA](https://www.asociacioncooperantes.org/documentos/Conocer_para_cuidar.pdf?_gl=1*150xaqx*_ga*MTgzODEzNjkwMy4xNzMyNTUwMDY3*_ga_504G5YC9FR*MTczMjU1MDA2Ni4xLjAuMTczMjU1MDA3MC4wLjAuMA)

ASSIEGO, Violeta, “Feministar la cooperación al desarrollo”, en *Cooperación internacional para la justicia global*, Oxfam Intermón (2023), pág.33-34.

BARGUIOS, Arie, “Una comedia de salvadores blancos: cómo el racismo hace de la ayuda una farsa y cómo puede ser abordada”, en *Cooperación internacional para la justicia global*, Oxfam Intermón (2023), pp.75-76.

CEBUN System Chief Executives Board for Coordination. <https://unsceb.org/un-system-hr-statistics-report-2022> (consultado en octubre 2024).

CONCORD, *Estrategia 2023-2026*, <https://concordeurope.org/resource/concords-strategy-2023-2026-to-get-there-together/> (consultado en septiembre 2024).

Consejo de Europa (2019), *Using Criminal Law to Restrict the Work of NGO Supporting Refugees and Other Migrants In Council of Europe Member States*, <https://rm.coe.int/expert-council-conf-exp-2019-1-criminal-law-ngo-restrictions-migration/1680996969>

CRAWFORD, Kate (2023), *Atlas de IA: poder, política y costes planetarios de la inteligencia artificial*. Ned Ediciones.

Foro Económico Mundial (2023), *Informe Global sobre la Brecha de Género 2023*, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/> (consultado en noviembre 2024).

FRAZER, Nancy (2019), *Feminismo del 99%*, Ed. Herder.

Front Line Defenders, *Análisis Global 2022*: [https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/1535\\_fld\\_ga23\\_web.pdf](https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/1535_fld_ga23_web.pdf)

NNUU, *International Civil Service Commission*. <https://icsc.un.org/> (consultado en octubre 2024).

ODI, “Advocates or aid workers? Approaches to human rights in humanitarian crisis”. Ver: <https://odi.org/en/events/advocates-or-aid-workers-approaches-to-human-rights-in-humanitarian-crises/>

OECD (2011), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 Edition*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264115415-en>. (consultado en octubre 2024).

OECD (2018), *Declaración Conjunta de la OCDE-CAD «Combating Sexual Exploitation and Abuse in the Development and Humanitarian Sector»*, adoptada en Tidewater el 6 de junio de 2018. (consultado en noviembre 2024).

OECD (2019), *Recomendación del CAD de la OCDE para poner fin a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en el ámbito de la cooperación para el desarrollo y la ayuda humanitaria*, [https://one.oecd.org/document/DCD/DAC\(2019\)31/FINAL/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DCD/DAC(2019)31/FINAL/en/pdf)

OECD (2024), "Methodological notes on the Development Co-operation Profiles 2024", in *Development Co-operation Profiles*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5d646dd8-en> (consultado en octubre de 2024).

OECD (XX), *Risk Management, Development Co-operations Fundamentals*, [https://www.oecd.org/en/publications/development-co-operation-tips-tools-insights-practices\\_be69e0cf-en/risk-management\\_2ee26df2-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/development-co-operation-tips-tools-insights-practices_be69e0cf-en/risk-management_2ee26df2-en.html)

OIT (2006), Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf)

OIT (2023), Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_874775.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_874775.pdf)

OIT (2003), Los convenios fundamentales en la OIT: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

ONU (1961), Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, [https://www.unido.org/sites/default/files/2010-10/Vienna\\_Diplomates-S\\_0.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/2010-10/Vienna_Diplomates-S_0.pdf) (consultado en noviembre 2024).  
Socieux+ (2020), Análisis de los sistemas de pensiones europeos e internacionales: [https://socieux.eu/wp-content/uploads/2020/06/An%C3%A1lisis\\_de\\_los\\_Sistemas\\_de\\_Pensiones.pdf](https://socieux.eu/wp-content/uploads/2020/06/An%C3%A1lisis_de_los_Sistemas_de_Pensiones.pdf)

Oxfam (2024): Desigualdad S.A. El poder empresarial y la fractura global: la urgencia de una acción pública transformadora. <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/10546/621583/28/bp-inequality-inc-150124-es.pdf>

IPCC (2023): <https://www.ipcc.ch/report/ar6/syr/>

UNRWA (2024): <https://www.unocha.org/publications/report/occupied-palestinian-territory/humanitarian-situation-update-235-gaza-strip>

## **PÁGINAS WEB DE LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES Y ENLACES A NORMATIVA O BENEFICIOS QUE INCLUYEN A LAS PERSONAS COOPERANTES**

### **Alemania:**

GIZ, Benefits Granted by GIZ for Development Workers: [https://www.giz.de/en/downloads\\_els/giz2024-en-info-HR-benefits-for-DW.pdf](https://www.giz.de/en/downloads_els/giz2024-en-info-HR-benefits-for-DW.pdf)

GIZ, Ethics and Integrity, <https://www.giz.de/en/aboutgiz/86915.html>

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

GmbH: <https://www.giz.de/en/html/index.html>

Federal Foreign Office (AA): <https://www.auswaertiges-amt.de/en>

Federal Ministry of Economic Co-operation and Development (BMZ): <https://www.bmz.de/en>

KfW Development Bank: <https://www.kfw-entwicklungsbank.de/International-financing/KfW-Entwicklungsbank>

Ley de personas cooperantes:  
[https://www.agdd.de/fileadmin/user\\_upload/EN/AGdD\\_EhfG\\_idF\\_02\\_2018\\_en.pdf](https://www.agdd.de/fileadmin/user_upload/EN/AGdD_EhfG_idF_02_2018_en.pdf)

CSO platform Verband Entwicklungspolitik und humanitäre Hilfe (VENRO): <https://venro.org>

Engagement Global (Service für Entwicklungsinitiativen): <https://www.engagement-global.de/about-us.html>

### **Francia:**

2023 Guidelines for international cooperation policy and official development assistance: [orientations\\_cle017322.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/orientations_cle017322.pdf) ([diplomatie.gouv.fr](https://www.diplomatie.gouv.fr))

AFD: <https://www.afd.fr/fr>

AFD, publicaciones relacionadas con responsabilidad social, como códigos éticos:  
[https://www.afd.fr/fr/ressources-accueil?f%5B0%5D=resource\\_type%3A1798](https://www.afd.fr/fr/ressources-accueil?f%5B0%5D=resource_type%3A1798)

AFD, *Rapport d'activité et de responsabilité environnementale & sociétale 2024*,  
<https://www.afd.fr/fr/rapport-activite-responsabilite-societale-2024>  
CSO umbrella body Coordination Sud: <https://www.coordinationsud.org>

France's practices on the Development Co-operation TIPs: Tools Insights Practices learning platform: <https://www.oecd.org/development-cooperation-learning?tag-key+partner=france#search>

Légifrance: <https://www.legifrance.gouv.fr>

Les dispositif français de coopération internationales. Textes Officiels (1998-2004),  
<https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/BROCHURE-2.pdf>

Ministry for Europe and Foreign Affairs, Development Aid: <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/aide-au-developpement>

Ministry of Economy, Finance and Industrial and Digital  
Sovereignty: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/aide-au-developpement>

Política exterior feminista: <https://www.diplomatie.gouv.fr/es/politica-exterior/derechos-humanos/derechos-de-la-mujer/articulo/estrategia-internacional-de-francia-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en>

Programming Act No. 2021-1031 on inclusive development and combating global inequalities: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043898536/>

*Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022)*:  
[https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie\\_internationale\\_egalite\\_femmes-hommes\\_web\\_cle089345.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_internationale_egalite_femmes-hommes_web_cle089345.pdf)

#### **Italia:**

Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS): <https://www.aics.gov.it>

Ministry of Foreign Affairs and International Cooperation: <https://www.esteri.it/en/politica-estera-e-cooperazione-allo-sviluppo/>

Cassa Depositi e Prestiti (CDP): [https://www.cdp.it/sitointernet/en/cooperazione\\_internazionale.page](https://www.cdp.it/sitointernet/en/cooperazione_internazionale.page)

Codice ético e di comportamento dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo  
<https://aics.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/aics/Disposizioni%20Generali/Atti%20Generali/Codice%20etico/es/C%3%93DIGO%20%C3%89TICO%20Y%20DE%20CONDUCTA.pdf>

Decreto Ministerial del 22 de julio de 2015, n.º 113, Reglamento que establece el «*Estatuto de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo*» y modificaciones e integraciones sucesivas y, en particular, el art. 20;

Regolamento recante: «Statuto dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo». (15G00128),  
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/30/15G00128/sg>

Adozione della disciplina dei contratti di lavoro di diritto privato locale a tempo determinato stipulati dalle sedi estere dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo ai sensi dell'art.11, comma 1, lett.c) del Decreto del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale 22 luglio 2015, n.º113.  
[https://trasparenza.aics.gov.it/archivio19\\_regolamenti\\_0\\_3176.html](https://trasparenza.aics.gov.it/archivio19_regolamenti_0_3176.html)

Italian Alliance for Sustainable Development (ASviS): <https://asvis.it/asvis-italian-alliance-for-sustainable-development>

#### **Luxemburgo:**

Government of the Grand Duchy of Luxembourg, Directorate for Development Cooperation and Humanitarian Affairs: <https://cooperation.gouvernement.lu/en/cooperation-au-developpement.html>



Luxembourg Development Agency (LuxDev): <https://luxdev.lu/en/home>

Lux Dev, Code of Conduct, <https://luxdev.lu/en/agency#integrity>

Code de conduite LuxDev: [https://luxdev.lu/files/documents/code\\_conduite-270624.pdf](https://luxdev.lu/files/documents/code_conduite-270624.pdf)

CSO umbrella organisation Le Cercle de Coopération des ONGD: <https://cercle.lu>

## **Reino Unido:**

British International Investment (former CDC Group), the United Kingdom's development finance institute: <https://www.bii.co.uk>

CSO platform Bond: <https://www.bond.org.uk>

Development Office (FCDO): <https://www.gov.uk/government/organisations/foreign-commonwealth-development-office>

FCDO, *Due Diligence Guidance for FCDO implementing Partners* <https://www.gov.uk/government/publications/dfid-enhanced-due-diligence-safeguarding-for-external-partners/safeguarding-against-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment-seah-due-diligence-guidance-for-fcdo-implementing-partners>

FCDO: 2023 *Gender Pay Gap Report*, <https://www.gov.uk/government/publications/fcdo-gender-pay-gap-report-2023/fcdo-2023-gender-pay-gap-report>

FCDO: <https://www.gov.uk/government/organisations/foreign-commonwealth-development-office>

FCDO: *Safeguarding against sexual exploitation and abuse and harassment (SEAH) in the aid sector*, <https://www.gov.uk/guidance/safeguarding-against-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment-seah-in-the-aid-sector>

Global Britain in a Competitive Age (2023): <https://www.gov.uk/government/publications/global-britain-in-a-competitive-age-the-integrated-review-of-security-defence-development-and-foreign-policy/global-britain-in-a-competitive-age-the-integrated-review-of-security-defence-development-and-foreign-policy>

*Integrated Review Refresh 2023: Responding to a more contested and volatile world*: <https://www.gov.uk/government/publications/integrated-review-refresh-2023-responding-to-a-more-contested-and-volatile-world>

Governement UK, *International development in a contested world: ending extreme poverty and tackling climate change, a white paper on international development*: [www.gov.uk](http://www.gov.uk)

Supply Partner Code Conduct (FCDO), <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/642ad0c07de82b000c3134ce/Supply-Partner-Compliance-Guidance-FCDO-Jan-2023.pdf>

Supply Partner Handbook, [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6343fb8dd3bf7f586db4f1ff/Supply\\_Partner\\_Handbook.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6343fb8dd3bf7f586db4f1ff/Supply_Partner_Handbook.pdf)

FCDO, Terms and Conditions for the Provision of Services, <https://www.fcdoservices.gov.uk/general-terms-and-conditions/>

## **Suecia:**

Ministry for Foreign Affairs (MFA) <https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-for-foreign-affairs>

Sida: <https://www.sida.se/English>

Sida: *Agreement on Overseas Contracts and Guidelines on Employment Condition in Service Abroad* (URA): <https://www.arbetsgivarverket.se/avtal-och-skrifter/avtal/ura-agreement-on-overseas-contracts-and-guidelines-on-employment-conditions-in-service-abroad>

Sida: *Avtal om utlandstjänstgöring* (UVA): <https://www.kammarkollegiet.se/vara-tjanster/forsakring-och-riskhantering/forsakringar-for-tjansteresor-och-utlandsarbete/utlandsstationering-for-personal-vid-regeringskansliet-och-sida-uvva#:~:text=UVA%20st%C3%A5r%20%C3%B6r%20Avtal%20om,du%20ocks%C3%A5%20av%20UVA%20plus%20D%C3%B6rs%C3%A4kringen>.

Swedfund: <https://www.swedfund.se/en>

Swedish Institute: <https://si.se/en>

Folke Bernadotte Academy: <https://fba.se/en>

Swedish Research Council: <https://www.vr.se/english.html>

Swedish Civil Contingencies Agency: <https://www.msb.se/en>

CSO umbrella organisation ForumCiv: <https://www.forumciv.org/int>

Sweden's practices on the Development Co-operation TIPs: Tools Insights Practices learning platform: <https://www.oecd.org/development-cooperation-learning?tag-key+partner=sweden#search>

## **España:**

AECI: <http://www.aecid.es>

APC: <https://www.asociacioncooperantes.org>

BOE, Estatuto de las personas cooperantes 2024: <https://www.boe.es/boe/dias/2024/12/11/pdfs/BOE-A-2024-25789.pdf>

BOE, Estatuto de las personas cooperantes 2006: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-8466>

Cooperación española: <https://www.cooperacionespanola.es>

La Coordinadora de ONGD: <https://coordinadoraongd.org>

MAEC (2023), Plan de acción del para la Política Exterior Feminista (2023-2024): [https://www.exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Documents/PoliticaExteriorFeminista/2023\\_10\\_PLAN\\_%20ACCION%20POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA%20v3.pdf](https://www.exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Documents/PoliticaExteriorFeminista/2023_10_PLAN_%20ACCION%20POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA%20v3.pdf)

MAEC: <https://www.exteriores.gob.es/en/Paginas/index.aspx>

Memoria AECID 2022, <https://www.aecid.es/documents/d/guest/memoria-aecid-2022>

## **Otras webs:**

Practitioners' Network for European Development Cooperation: <https://www.dev-practitioners.eu>

## II PARTE

Documentación general:

Guía de cooperación descentralizada para cargos electos (Elaborada por La Mundial Oficina de Cooperación al Desarrollo de la Diputación de Barcelona. 2020). <https://lamundial.org/2021/11/26/guia-de-cooperacion-descentralizada-para-cargos-electos/>

Informe del sector de las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) del año 2023. [https://informedelsector.coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2024/04/INFORME-ONGD-2023\\_.pdf](https://informedelsector.coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2024/04/INFORME-ONGD-2023_.pdf)

Informe sobre cooperación autonómica, análisis de los presupuestos autonómicos 2024 <http://www.coordinadoraongd.org>

Ley 1/2023 de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4512>

Marco de relación entre las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo y la Administración General del Estado. [https://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2022/03/MAEX\\_MarcoRelacion-def.pdf](https://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2022/03/MAEX_MarcoRelacion-def.pdf)

Potencialidades y prácticas de la cooperación al desarrollo descentralizada: una perspectiva internacional (Bilbao. Hegoa-2022). [https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/635/cooperaciondescentralizada\\_hegoa\\_2022.pdf?1667814174](https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/635/cooperaciondescentralizada_hegoa_2022.pdf?1667814174)

Repensar la cooperación descentralizada en un contexto de incertidumbres y transiciones múltiples (Observatorio Cooperación descentralizada- Diputación de Barcelona). <https://www.observ-ocd.org/es/library/repensar-la-cooperacion-descentralizada-en-un-contexto-de-incertidumbres-y-transiciones>

Respuestas a solicitudes de Acceso a la Información realizadas a las diferentes comunidades autónomas:

Andalucía (2024). [https://drive.google.com/file/d/1OwjLd\\_pDMN-wmxDPEBGqs2CO9HkDetYR/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1OwjLd_pDMN-wmxDPEBGqs2CO9HkDetYR/view?usp=drive_link)

Aragón (2024). [https://drive.google.com/file/d/1ZdvbQv4ZBX9f6rIPAlx64rfwTED6N-WG/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1ZdvbQv4ZBX9f6rIPAlx64rfwTED6N-WG/view?usp=drive_link)

Principado de Asturias (2024). [https://drive.google.com/file/d/11l-2IIIFritju8COWnTdQ\\_RpxdoDmdN4/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/11l-2IIIFritju8COWnTdQ_RpxdoDmdN4/view?usp=drive_link)

Islas Baleares (2024). [https://drive.google.com/file/d/1IPVenHXagtp4eVyrTAhRlsF10juEScOb/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1IPVenHXagtp4eVyrTAhRlsF10juEScOb/view?usp=drive_link)

Canarias (2024). [https://drive.google.com/file/d/1c-a8WFxfL4yMLQ0mbOZAvE\\_GLc26Y7Mz/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1c-a8WFxfL4yMLQ0mbOZAvE_GLc26Y7Mz/view?usp=drive_link)

Castilla y León (2024). [https://drive.google.com/file/d/1ZxzHdB6xmRIGjEVsLUy4Aexaq4Rj2GU\\_/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1ZxzHdB6xmRIGjEVsLUy4Aexaq4Rj2GU_/view?usp=drive_link)

Cataluña (2024). [https://drive.google.com/file/d/1A-\\_dhVIzLzFeg5vgdFjMURBuBgw8lvKx/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1A-_dhVIzLzFeg5vgdFjMURBuBgw8lvKx/view?usp=drive_link)

País Vasco (2024). [https://docs.google.com/document/d/1WGa\\_63vPs6\\_whTl8u0lrU8RMCg0FhEh8/edit?usp=drive\\_link&oid=113495377048970646665&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1WGa_63vPs6_whTl8u0lrU8RMCg0FhEh8/edit?usp=drive_link&oid=113495377048970646665&rtpof=true&sd=true)

Extremadura (2024). [https://drive.google.com/file/d/1PLYigKjtdexpqmWy2i1v9JiAuJ8o0vCs/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1PLYigKjtdexpqmWy2i1v9JiAuJ8o0vCs/view?usp=drive_link)

La Rioja (2024a). [https://drive.google.com/file/d/10vZ-dEiQ1jG3W9qQyOETgLBmJlApnfY/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/10vZ-dEiQ1jG3W9qQyOETgLBmJlApnfY/view?usp=drive_link)

La Rioja (2024b). [https://drive.google.com/file/d/1j9iv-tU7QKTHsgIekX5ZFAA\\_uCzGHqVA/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1j9iv-tU7QKTHsgIekX5ZFAA_uCzGHqVA/view?usp=drive_link)

Comunidad de Madrid (2024). [https://drive.google.com/file/d/1sCkhseQprW5EO0P66iNQwDGVvflChJ1f/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1sCkhseQprW5EO0P66iNQwDGVvflChJ1f/view?usp=drive_link)

Murcia (2024). [https://drive.google.com/file/d/1\\_DwWxvgpfVgIm4zwfr7pGB2\\_qZvAxBFc/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1_DwWxvgpfVgIm4zwfr7pGB2_qZvAxBFc/view?usp=drive_link)

Navarra (2024). [https://drive.google.com/file/d/17US-7y9bAPCE6hu\\_kCVntrk5A4as2jEl/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/17US-7y9bAPCE6hu_kCVntrk5A4as2jEl/view?usp=drive_link)

#### Bases reguladoras

Andalucía(2016). [https://drive.google.com/file/d/1gXEoV\\_5c2ZR\\_53gOBdipZDDDKy9615uB/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1gXEoV_5c2ZR_53gOBdipZDDDKy9615uB/view?usp=drive_link)

Aragón (2016). [https://www.aragon.es/documents/20127/674325/decreto\\_100\\_2016\\_reglamento.pdf/4e200b90-a13f-3488-ba08-7d393bc89c9a](https://www.aragon.es/documents/20127/674325/decreto_100_2016_reglamento.pdf/4e200b90-a13f-3488-ba08-7d393bc89c9a)

Principado de Asturias (2020). <https://sede.asturias.es/bopa/2020/10/19/2020-07931.pdf>

Islas Baleares (2023). [https://drive.google.com/file/d/1i-X\\_Sol2chiCSau1AkacJ0k9tQAde8ef/view](https://drive.google.com/file/d/1i-X_Sol2chiCSau1AkacJ0k9tQAde8ef/view)

Canarias (2021). <https://drive.google.com/file/d/10mZ6HnE1ORTj5J10XNQLZV6UVCeMdDeY/view?usp=sharing>

Cantabria (2016). [https://drive.google.com/file/d/1VOF0l5H2zWL7nBjt5tAQkM5waGMF0\\_Lv/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1VOF0l5H2zWL7nBjt5tAQkM5waGMF0_Lv/view?usp=drive_link)

Castilla- La Mancha (2016). [https://drive.google.com/file/d/1oejlKcYruB\\_L3BoIhZTvca5Oid4MyZ5g/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1oejlKcYruB_L3BoIhZTvca5Oid4MyZ5g/view?usp=sharing)

Castilla y León (2016). [https://drive.google.com/file/d/1oejlKcYruB\\_L3BoIhZTvca5Oid4MyZ5g/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1oejlKcYruB_L3BoIhZTvca5Oid4MyZ5g/view?usp=sharing)

Cataluña (2023). [https://drive.google.com/file/d/1FwBIDefvB806I4-AOOHPP88kkM\\_GPEGD/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1FwBIDefvB806I4-AOOHPP88kkM_GPEGD/view?usp=drive_link)

Comunitat Valenciana (2021). <https://drive.google.com/file/d/1qpvr8lOL5LA7yznHdPW9keZDdZnET3HRK/view?usp=sharing>

Extremadura (2019). <https://drive.google.com/file/d/1JMXcDKM6AAxsez2veO0j-78SL42GuOp3/view?usp=sharing>

Galicia (2024). <https://drive.google.com/file/d/1DaIvHmG8xzc7kARpSnSjetcGSOzgHFYq/view?usp=sharing>

La Rioja (2019). [https://drive.google.com/file/d/1MuUm-fh0WfEmSpkVnyzMx\\_mpfj4dMGa3/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1MuUm-fh0WfEmSpkVnyzMx_mpfj4dMGa3/view?usp=sharing)

Madrid (2017). [https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/servicios-sociales/bases\\_reguladoras\\_cooperacion\\_para\\_el\\_desarrollo\\_0.pdf](https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/servicios-sociales/bases_reguladoras_cooperacion_para_el_desarrollo_0.pdf)

Murcia (2021). [https://drive.google.com/file/d/1GKOgu9kl9\\_ThHD9M3tMntrQ4lBQWiF4N/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1GKOgu9kl9_ThHD9M3tMntrQ4lBQWiF4N/view?usp=drive_link)

Navarra (2024). <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2024/120/0>

País Vasco (2007).

[https://drive.google.com/file/d/14iYwq8Z5XVSSemBaUtdicbF8jVigxcyR/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/14iYwq8Z5XVSSemBaUtdicbF8jVigxcyR/view?usp=drive_link)

## **Planes directores de las Comunidades Autónomas**

Andalucía: III Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo – 2020-2023.

[https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-03/200520\\_pacode3\\_maq.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-03/200520_pacode3_maq.pdf)

Aragón: Plan Director de la Cooperación Aragonesa para el Desarrollo 2020-2023.

[https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/plan\\_director\\_2020\\_2023.pdf](https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/plan_director_2020_2023.pdf)

Plan anual de la Cooperación Aragonesa para el desarrollo 2023. <https://www.aragon.es/-/planificacion>

Asturias: VI Plan Director Cooperación para el Desarrollo asturiana.

<https://cooperacion.asturias.es/documents/126782/240634/VI+Plan+Director+de+la+Cooperaci%C3%B3n+Asturiana.pdf/47118fff-11ed-4b38-ce6a-78923fac0229?t=1683806360225>

Baleares: IV Plan Director de la Cooperación al Desarrollo 2020-2023 Gobierno de las Illes Balears.

[https://www.caib.es/sites/portaldecooperacio/es/documentos\\_estrategicos/](https://www.caib.es/sites/portaldecooperacio/es/documentos_estrategicos/)

Canarias: Plan Director de Canarias 2023-2026. <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/wp-content/uploads/2021/11/Estrategia-de-Cooperaci%C3%B3n-Internacional-Gobierno-de-Canarias-2021-2023.pdf>

Cantabria: Plan Director de la Cooperación de la comunidad autónoma de Cantabria 2023-2026.

<https://cantabriacoopera.es/documents/6204219/21136466/III+Plan+director+de+Cooperacion+al+Desarrollo+Cantabria.pdf/c89b315b-4cad-d661-12c7-d97dcc215d4e?t=1671186071680>

Castilla y León: IV Plan Director de Cooperación para el Desarrollo 2023-2026

<https://www.jcyl.es/web/es/administracionpublica/cooperacion-para-desarrollo/politicas-junta-castilla-leon.html>

Comunitat Valenciana: V Plan Director de Cooperación de la Cooperación Valenciana al Desarrollo

[https://cooperaciovalenciana.gva.es/documents/164015995/172383338/V+Plan+Director+de+la+Cooperaci%C3%B3n+Valenciana+al+desarrollo+CAST\\_digital.pdf/d29e2d71-2d2c-4548-bf5a-8b1cbe8f1c4a](https://cooperaciovalenciana.gva.es/documents/164015995/172383338/V+Plan+Director+de+la+Cooperaci%C3%B3n+Valenciana+al+desarrollo+CAST_digital.pdf/d29e2d71-2d2c-4548-bf5a-8b1cbe8f1c4a)

Cataluña: Plan Director de Cooperación para el Desarrollo 2023-2026

[https://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/.content/continguts/02dgcd/PlaDirector/Pla\\_Director\\_cooperacio\\_2023-2026\\_ES\\_web.pdf](https://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/.content/continguts/02dgcd/PlaDirector/Pla_Director_cooperacio_2023-2026_ES_web.pdf)

Galicia: V Plan Director de la cooperación gallega (2023-2026).

<https://cooperacion.xunta.gal/es/planificacion/v-plan-director-de-la-cooperacion-gallega-2023-2026>

La Rioja: V Plan director de Cooperación 2023-2026 <https://larioja.org/accion-exterior/en/cooperacion-desarrollo-992de/v-plan-director-cooperacion-desarrollo-sostenible-solidarid>

Madrid: Plan general de cooperación para el desarrollo de la Comunidad de Madrid 2021-2024.

<https://www.comunidad.madrid/transparencia/informacion-institucional/planes-programas/plan-general-cooperacion-al-desarrollo-2021-2024>

Murcia: Plan Director de Cooperación Internacional para el Desarrollo región de Murcia 2019-2022.

<https://transparencia.carm.es/-/plan-director-de-cooperacion-al-desarrollo-2019-2022>

Navarra: III Plan Director de la Cooperación Navarra 2021-2024.

[https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/3285\\_anexo\\_iii\\_plan\\_director\\_de\\_la\\_cooperacion\\_navarra.pdf](https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/3285_anexo_iii_plan_director_de_la_cooperacion_navarra.pdf)

País Vasco: Plan Director de la Agencia Vasca de Cooperación - 2022-2024.

[https://www.elankidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/planificacion\\_avcd/es\\_def/adjuntos/Prorroga-IV-PD-final.pdf](https://www.elankidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/planificacion_avcd/es_def/adjuntos/Prorroga-IV-PD-final.pdf)

## ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Nomenclatura de cooperantes en su lengua original, definiciones y documento legal que lo recoge en algunas cooperaciones europeas
- Tabla 2. Personas cooperantes extranjeras y requisitos legales
- Tabla 3. Incompatibilidades con la condición de cooperante en distintos países europeos
- Tabla 4. Normativa o reglamentos que aluden a incompatibilidades con la condición de persona cooperante
- Tabla 5. Datos básicos de las distintas agencias y sistemas de cooperación analizadas
- Tabla 6. Novedades que incluye el Estatuto de las personas cooperantes (España, 20024)
- Tabla 7. Comparación de los Estatutos de personas cooperantes en España
- Tabla 8. Áreas que cubren las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE
- Tabla 9. Algunos convenios de las convenciones de la OIT que aseguran la protección laboral, social y de seguridad de las personas trabajadoras (incluidas las cooperantes), independientemente del lugar en el que trabajen
- Tabla 10. Marcos regulatorios que amparan a las personas cooperantes
- Tabla 11. Obligaciones de las entidades promotoras españolas hacia las personas cooperantes
- Tabla 12. Instituciones que acompañan a cooperantes y formas de nombrar a las entidades promotoras
- Tabla 13. Obligaciones de las entidades promotoras hacia las personas cooperantes
- Tabla 14. Resumen del reconocimiento de la profesión, formación y oportunidades de carrera de las personas cooperantes en distintos países europeos
- Tabla 15. Reconocimiento del derecho a la asistencia y protección consular para cooperantes
- Tabla 16. Falta de reconocimiento de las personas cooperantes en países donde operan
- Tabla 17. Iniciativas de los países de origen de las personas cooperantes para su reconocimiento legal de su estatus en los países donde operan
- Tabla 18. Derecho a la negociación colectiva de personas cooperantes en distintos países europeos
- Tabla 19. Reconocimiento del derecho a medidas de conciliación entre vida familiar y profesional de personas cooperantes
- Tabla 20. Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional
- Tabla 21. Medidas para garantizar el derecho a la información accesible de las personas cooperantes
- Tabla 22. Deberes de las personas cooperantes
- Tabla 23. Deberes de las personas cooperantes según Estatuto español (2024) y la Ley de cooperación de 1996 de Luxemburgo
- Tabla 24. Rangos salariales brutos anuales de las personas cooperantes en misión internacional de países europeos analizados contratados por las agencias (sin contar otros beneficios)
- Tabla 25. Ayudas y beneficios adicionales para personas cooperantes españolas según normativa
- Tabla 26. Ayudas y beneficios adicionales para cooperantes en distintos países europeos
- Tabla 27. Algunos beneficios del paquete de la GIZ para garantizar nivel de vida de cooperantes
- Tabla 28. Vínculos a convenios colectivos de cooperantes en distintos países europeos
- Tabla 29. Tipos de seguros cubiertos para cooperantes en distintos países europeos
- Tabla 30. El seguro de salud para personas cooperantes en Alemania

Tabla 31. Tipos de sindicatos a los que pueden afiliarse cooperantes en diferentes países europeos
Tabla 32. Gestión de riesgos, protocolos de seguridad y evacuación
Tabla 33. Régimen especial y general de la Seguridad Social española aplicable a cooperantes
Tabla 34. Cotizaciones que incluye el régimen general de la seguridad social
Tabla 35. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes de Italia
Tabla 36. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes de R. Unido
Tabla 37. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes de Francia
Tabla 38. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes de Suecia
Tabla 39. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes en Alemania
Tabla 40. Principales regímenes de cotización a la Seguridad Social para cooperantes de Luxemburgo
Tabla 41. Régimen Específico para Funcionarios: el caso de las <i>Mutuelles</i> francesas
Tabla 42. Años de cotización para recibir pensiones de jubilación en países analizados
Tabla 43. Adelanto de jubilaciones en España para casos concretos
Tabla 44. Acciones a favor de cooperantes con diversidad funcional en distintos países europeos
Tabla 45. Marco legislativo nacional francés en materia de igualdad entre mujeres y hombres
Tabla 46. Acciones de aplicación interna de la Recomendación del CAD sobre erradicación de la explotación, el abuso y el acoso sexual
Tabla 47. Protocolos contra la Explotación y Abuso y Acoso Sexual
Tabla 48. Cambios en la Brecha Salarial de Género del FCDO desde 2022
Tabla 49. Medidas destinadas al cuidado de menores
Tabla 50. Tipos de contratos ONU
Tabla 51. Políticas de Compensación por ajuste ( <i>setting compensation</i> ) del ICSC de la ONU
Tabla 52. Políticas de “derecho de campo” ( <i>field entitlement</i> ) del ICSC de la ONU
Tabla 53. Reformas introducidas en 2015 para los funcionarios de Naciones Unidas
Tabla 54. Asociaciones o plataformas que defienden derechos de personas cooperantes
Tabla 55. Trabajo de la AGdD alemana a favor de las personas cooperantes

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Puestos en la administración de las personas de los sistemas de cooperación públicos que responden la encuesta
Gráfico 2. Definición de las personas cooperantes según normativa del país
Gráfico 3. Incompatibilidades que existen con la condición de cooperantes
Gráfico 4. AOD española total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022
Gráfico 5. AOD francesa total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022
Gráfico 6. AOD italiana total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022
Gráfico 7. AOD alemana a total desembolsada por agencias gubernamentales 2022
Gráfico 8. AOD luxemburguesa total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022
Gráfico 9. AOD inflada y no inflada de los miembros de la EU y el Reino Unido como porcentaje de la RNB (2022). Fuente: AidWatch, CONCORD (2023).
Gráfico 10. AOD británica total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022
Gráfico 11. AOD sueca total desembolsada por agencias gubernamentales en 2022

Gráfico 12. Herramientas marco a través de las cuales los países europeos aseguran la protección laboral, social y de seguridad social de las personas cooperantes

Gráfico 13. Referencia directa y específica de la ley a las personas cooperantes

Gráfico 14. Tipos de entidades promotoras de la cooperación para el Desarrollo

Gráfico 15. Organizaciones que proporcionan acompañamiento institucional a cooperantes

Gráfico 16. Reconocimiento del derecho a la asistencia y protección consular de cooperantes

Gráfico 17. Medidas para garantizar el derecho de conciliación entre la vida familiar y profesional de las personas cooperantes

Gráfico 18. Salarios brutos de las personas cooperantes nivel junior o medio en misión internacional (sin contar beneficios)

Gráfico 19. Salarios brutos de las personas cooperantes nivel de mayor responsabilidad en misión internacional (sin contar beneficios)

Gráfico 20. Tipos de convenios colectivos a los que pueden acogerse cooperantes

Gráfico 21. Tipos de seguros que cubren a las personas cooperantes

Gráfico 22. Posibilidades para garantizar derecho a una previsión social para cooperantes

Gráfico 23. Cotizaciones que incluye el régimen general de la seguridad social

Gráfico 24. Ventajas de su país en relación con otros países europeos en el cálculo de las pensiones de jubilación

Gráfico 25. Porcentaje de mujeres entre las personas cooperantes

Gráfico 26. Franjas de edades con mayor porcentaje de mujeres cooperantes

Gráfico 27. Realización de estudios cualitativos que calculen la brecha salarial real entre mujeres y hombres cooperantes

Gráfico 28. Brecha salarial entre mujeres y hombres cooperantes en el Reino Unido

Gráfico 29. Porcentaje de mujeres que ocupan cargos de representación política o directiva entre cooperantes

Gráfico 30. Políticas internas destinadas al personal cooperante en cuestiones ligadas al cuidado corresponsable y equilibrio de vida laboral, familiar y personal

Gráfico 31. Estructura del ICSC, ONU

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Trabajadoras/es humanitarias asesinadas en Gaza y en el resto del mundo octubre de 2023 y 2024

Figura 2. Arquitectura institucional de coordinación y órganos de dirección involucrados en AOD

Figura 3. Ley de 1996 sobre la cooperación al desarrollo de Luxemburgo (consolidada en 2018)

Figura 4. Detalle de la cobertura de gastos de guardería y escuela de la GIZ

Figura 5. Frecuencia con la que el personal de la ONU es enviado a descansar (R&R)



## SIGLAS

ACCD: Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo

AFD: Agencia Francesa de Desarrollo (*Agence Française de Développement*).

AGdD: Asociación Alemana de Servicios de Desarrollo (*Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste*)

AICS: Agencia Italiana para la Cooperación al Desarrollo (*Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo*)

AOD: Ayuda Oficial al Desarrollo

APC: Asociación Profesional de Cooperantes

ASF: Servicio de Acción para la Paz (*Aktion Sühnezeichen Friedensdienste*, Alemania)

BMZ: Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo

CA: Nombramiento o contrato Continúo (*Continuing Appointment*)

CAAALD: Comité Consultivo en Cuestiones de Ajustes por Lugar de Destino (ONU)

CAD: Comité de Ayuda al Desarrollo

CCAA: Comunidades Autónomas

CCOO: Comisiones Obreras

CDD: Cooperación descentralizada para el Desarrollo

CDP: Casa de Depósitos y Préstamos de Italia (*Cassa Depositi e Prestiti*)

CED: Servicio de Desarrollo Cristiano (*Christlicher Entwicklungsdienst*, Alemania)

CFDT: Confederación Francesa democrática del trabajo

CFE: Caja de las personas francesas en el extranjero (*Caisses des Français de l'Étranger*)

CGIL: Confederación General Italiana del Trabajo

CGT: Confederación General del trabajo-Fuerza Obrera

CISL: Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores

CNAP: Caja Nacional de Seguro de Pensiones (*Caisse Nationale d'Assurance Pension*, Luxemburgo)

CO-SISPE: Clasificación Ocupacional del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

CONCORD: Confederación Europea de ONG para el Desarrollo y la Ayuda Humanitaria

COP: Conferencia de las Partes de la Convención Marco de la ONU sobre el Cambio Climático.

CPD: Cooperación para el Desarrollo

DAAD: Servicio Alemán de Intercambio Académico (*Deutscher Akademischer Austauschdienst*, Alemania)

dbb: Federación Alemana de Funcionariado Público (*Deutscher Beamtenbund*)

DEG: Sociedad Alemana de Inversiones y Desarrollo (*Deutsche Investitions-und Entwicklungsgesellschaft mbH*).

DGCS: Dirección General de Cooperación para el Desarrollo

DGPOLDES: Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible

DOM: Departamentos de Ultramar Francia (*Départaments d'Outre-Mer*).

DSA: Asignación Diaria por Subsistencia (*Daily Subsistence Allowance*)

EED: Servicio de Desarrollo Evangélico (*Evangelischer Entwicklungsdienst*, Alemania)

EH: cooperante para el desarrollo (Alemania)

EbfG: Ley de cooperantes para el desarrollo (*Entwicklungshelfer-Gesetz*, Alemania)

ERM: Gestión de Riesgos Corporativos (*Enterprise Risk Management*)

FCDO: Ministerio de Asuntos Exteriores, de la Commonwealth y de Desarrollo (*Foreign, Commonwealth & Development Office*).

FIIAPP: Fundación Internacional e Iberoamericana para la Administración y las Políticas Públicas

FO: Fuerza Obrera (Francia)

FS: Servicio de campo (*Field Service*)

FTC: Contrato de duración determinada (*Appointment of Fixed-Term Contract*)

GENDERNET: Red de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres de la OCDE.

GIZ-EDDG: Servicio de Desarrollo de la Sociedad Alemana para la Cooperación Internacional de la GIZ (*Entwicklungsdienst der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit*, Alemania)

GIZ: Agencia Alemana de Cooperación al Desarrollo (*Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit*)

GPG: Brecha Salarial de Género (*Gender Pay Gap*)

IASC: Comité Permanente Inter-agencias (*Inter-Agency Standing Committee*)

IC: Contratista Individual (*Individual Contractor*)

ICAI: Comisión Independiente para el Impacto de la Ayuda (*Independent Commission for Aid Impact*, Reino Unido)

ICS: Servicio Internacional para la Ciudadanía (*International Citizen Service*)

ICSC: Comisión de Servicio Civil Internacional (*International Civil Service Commission*, ONU)

IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples

KED: Servicio de Desarrollo Católico (*Katholischer Entwicklungsdienst*, Alemania)

KfW: Banco de Desarrollo Alemán (*Kreditanstalt für Wiederaufbau*)

LAS: Ley de Protección del Empleo (*Lagen om anställningskydd*, Suecia)

LCGB: Confederación Sindical Cristiana de Luxemburgo (*Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond*)

LGTBI: Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales.

LuxDev: Agencia de cooperación para el Desarrollo de Luxemburgo.

MAEC: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

MAECI: Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional (Italia)

MEAE: Ministro de Europa y Asuntos Exteriores (Francia)

MEFSI: Ministro de Economía, Hacienda y Soberanía Industrial y Digital (Francia)

MFA: Ministerio de Asuntos Exteriores (Suecia)

MFA: Ministerio de Asuntos Exteriores de Suecia

MFE: Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos, Defensa, Cooperación al Desarrollo y Comercio Exterior

MGEN: Mutua General de la Educación Nacional (*Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale*)

MUFACE: Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado

NFDS: Estaciones de servicios no familiares (*Non-family Duty Stations*)

NHS: Servicio Nacional de Salud (*National Health Service*, Reino Unido)

NI: Seguro Nacional (*National Insurance*)

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OGBL: Confederación Sindical Independiente de Luxemburgo (*Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg*):

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONGD: Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo

OSC: Organizaciones de la Sociedad Civil

PA: Nombramiento o contrato permanente (*Permanent Appointment*)

PAI: Índice Post-Ajuste (*Post Adjustment Index*)

PCS: Sindicato de Servicios Públicos y Comerciales (*Public and Commercial Services Union*, Reino Unido)

PD: Plan Director

PN: Red de Profesionales de la Cooperación para el Desarrollo Europea (*Practitioners' Network for European Development Cooperation*)

R&R: Descanso y Recuperación (*Rest and Recuperation*)

RIDE: Red Italiana de Diálogo Euro-Mediterráneo (*Rete Italiana di Dialogo Euro-Mediterraneo*)

RNB: Renta Nacional Bruta

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

Sida: Agencia de Cooperación para el Desarrollo Sueca

SISPE: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo

SSA: Acuerdo de Servicio Especial (*Special Service Agreement*)

TA: Nombramiento o contrato temporal (*Temporary Appointment*)

UE: Unión Europea

UGT: Unión General de Trabajadores

UIL: Unión Italiana del Trabajo

UNDSS: Departamento de Seguridad y Protección de la ONU (*United Nations Department of Safety and Security*)

UNJSPF: Fondo de Pensiones para el personal de Naciones Unidas (*United Nations Joint Staff Pension Fund*)

UNV: Voluntariado ONU (*UN Volunteer*)

URA: Acuerdo sobre Contratos en el Extranjero y Directrices sobre la Condición de Empleo en el Servicio en el Extranjero (*Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands*, Suecia)

URSSAF: Unión para el Recaudo de las Cotizaciones de Seguridad Social y Asignaciones Familiares (*Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales*, Francia)

USD: dólares estadounidenses.

UVA: Acuerdo sobre el servicio en el extranjero (*Avtal om utlandstjänstgöring*, Suecia)

VENRO: Asociación para la Política de Desarrollo y Ayuda Humanitaria (*Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe*, Alemania)

ver.di: Sindicato Unido de Servicios (*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*, Alemania)

VSI: Voluntariado de Solidaridad Internacional (*Volontariat de Solidarité Internationale*, Francia)

ZFD: Servicio Civil para la Paz, Alemania (*Ziviler Friedensdienst*)

## AUTORAS

### Del capítulo I al V: Raquel Martínez-Gómez

Doctora en Relaciones Internacionales por la Universidad Complutense de Madrid y MA de literatura, cultura y pensamiento por la Universidad de Sussex (Reino Unido). Veinticinco años de experiencia en los ámbitos de los Derechos Humanos, el desarrollo sostenible y la cooperación internacional. Se ha formado y trabajado entre Europa y América Latina: organismos internacionales, agencias de cooperación, organizaciones de la sociedad civil, universidades, otros organismos estatales y municipales de cooperación. Ha sido docente de la agenda de desarrollo internacional y realizado estudios, investigaciones, *policy paper*, informes y otro tipo de publicaciones sobre cooperación para el desarrollo, desarrollo sostenible o solidaridad global para organismos como, entre otros, UNESCO, UNFPA, FIAPP/Eurosocial+, Agencia Uruguay de Cooperación, la Articulación Feminista Marcosur, distintas ONGD, Unión de Ciudades Capitales Iberoamericanas, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación digital de España. Todo ello le ha servido para entender la importancia de los procesos comunicativos para el cambio social y la necesidad de poner el cuidado del planeta y de las personas en el centro de cualquier agenda. Tiene experiencia destacable en las áreas de igualdad de género, comunicación y cultura, además de un perfil con vocación formativa e investigadora. [Ver publicaciones.](#)

### Capítulo VI y VII:

#### Raffaella Galante

Licenciada en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales por la Università Cattolica del Sacro Cuore de Milán, especializada en Cooperación al Desarrollo. Con 20 años de experiencia Cooperación al Desarrollo en ONGD y en Investigación sobre América Latina. Miembro de La Mundial y actualmente coordinadora general de AIETI, responsable de gobernabilidad democrática e incidencia política, coordinadora del programa de formación en España y en América Latina. Desempeña funciones de representación, de AIETI, ante los diferentes financiadores, y grupo de trabajo de las redes nacionales e internacionales. Ha colaborado en investigaciones con el Banco Interamericano de Desarrollo, la Federación Española de Municipios Provincias y la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional. En el ámbito de la cooperación descentralizada y coherencia de políticas cabe destacar su participación en los equipos de trabajo en las investigaciones : “Repensando la cooperación en Extremadura”, “Hacia unas políticas públicas coherentes con el desarrollo en Extremadura”, “Una propuesta para la cooperación extremeña en el nuevo contexto internacional del desarrollo a partir del análisis de instrumentos, mapa de actores y los espacios de participación y diálogo”, “Investigación para la transición y mejora de las modalidades e instrumentos de la cooperación extremeña.” Ha sido co-autora de la “Guía de cooperación descentralizada para cargos electos” (Diputación de Barcelona).

Posee experiencia en la gestión y participación en proyectos vinculados a la Agenda 2030 y el enfoque de CPDS, entre los más recientes se destaca el trabajo con la Secretaría de Estado de Agenda 2030 para el desarrollo de la guía para la implementación de un Sistema Integral de Coherencia de Políticas y su puesta en marcha. Además ha impartido cursos sobre Agenda 2030 y coherencia de políticas para el desarrollo sostenible a cargos electos, funcionarios/as y profesores/as universitarios/as. Es tutora en el Máster de Relaciones Internacionales y Estudios con África (Universidad Autónoma Madrid), el Máster en Igualdad de

Género en las CC.SS. en la Universidad Complutense de Madrid. Colaboradora de la Universidad Carlos III y de la Universidad de Sevilla.

### **Mariela Belén Agüero**

Licenciada en Relaciones Internacionales por la Universidad Católica de Salta en Argentina, cuenta con un Máster en Cooperación Internacional y Gestión de Políticas Públicas, Programas y Proyectos de Desarrollo por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo en alianza con el Instituto Ortega y Gasset. Además cuenta con formación en temas relacionados con el desarrollo local y el derecho a la ciudad, desarrollo sostenible, cooperación descentralizada, gestión de proyectos y coherencia de políticas para el desarrollo sostenible. Entre los que cabe citar, el curso del Observatorio DESC y la Plataforma Global por el Derecho a la Ciudad “Derecho a la Ciudad: Comprensión común y articulación de esfuerzos a nivel global”, “Urbanization in Latin America” dictado por el Banco Interamericano de Desarrollo, “Policy Coherence for Sustainable Development” dictado por el UNSSC, entre otros. Posee experiencia en la gestión y participación en proyectos vinculados a la Agenda 2030 y el enfoque de CPDS, entre los más recientes se destaca el trabajo con la FEMP para la realización del diagnóstico sobre la implementación del enfoque de CPDS a nivel local y el trabajo con la Secretaría de Estado de Agenda 2030 para el desarrollo de un Sistema Integral de Coherencia de Políticas y el aterrizaje de las metodologías para su puesta en marcha.