



XUNTA
DE GALICIA

DIRECCIÓN XERAL DE
RELACIÓNS EXTERIORES
E COA UNIÓN EUROPEA



COOPERACIÓN
GALEGA



INFORME DE RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO SOBRE A INTEGRACIÓN DO ENFOQUE DE XÉNERO E AXENDA FEMINISTA NA COOPERACIÓN GALEGA

Preparando a folla de ruta

Entidade solicitante: Dirección Xeral de Relacións Exteriores e coa UE
(DXRREE e coa UE). Xunta de Galicia

Consultora: Estrella Ramil Paz
paz.estrella@gmail.com
Tf. +34 664102685

Xullo 2023

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN E OBXECTIVOS	4
2.	METODOLOXÍA UTILIZADA E PROCESO DE ELABORACIÓN	4
3.	CONTEXTO E ENCUADRE POLITICO NO QUE SE SITÚA ESTE DIAGNÓSTICO	7
4.	RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO: ESTADO DA SITUACIÓN	9
4.1.	BLOQUE 1: POLÍTICA GALEGA DE COOPERACIÓN	9
➤	Nivel político, estratéxico e gobernanza	9
➤	Nivel Operativo e Técnico	15
➤	Nivel estrutura e capacidades	18
4.2.	BLOQUE 2: ACTORES RELEVANTES DO SECTOR	20
A)	ONGD	20
➤	Nivel de políticas e procedementos	20
➤	Nivel estrutura, capacidades e cultura organizativa	23
➤	Traballo de cooperación	26
B)	OUTROS AXENTES.....	31
➤	Nivel de políticas e procedementos:	31
➤	Nivel estrutura, capacidades e cultura organizativa:	32
➤	Traballo de cooperación:	34
5.	ESTADO DE SITUACIÓN DA COOPERACIÓN GALEGA.....	36
5.1.	De que falamos cando falamos de políticas de xénero e con enfoque feminista?	36
5.2.	Estadio en que se atopa a política de cooperación galega	37
6.	RECOMENDACIÓNS XERAIS CARA A CONSTRUCCIÓN DA FOLLA DE RUTA	38
	ANEXOS	41
	ANEXO 1. Listado entidades participantes.....	41
	ANEXO 2. Composición do grupo dinamizador.....	42
	ANEXO 3 . Cuestionario para as entidades	43
	ANEXO 4. Documentación consultada	50

LISTADO DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

AE	Ámbito estratéxico
AECID	Axencia Española de Cooperación Internacional para o Desenvolvemento
AH	Acción humanitaria
AOD	Axuda Oficial ao Desenvolvemento
CAD	Comité de Axuda ao Desenvolvemento
CCAA	Comunidades Autónomas
CE	Cooperación Española
CGONGD	Coordinadora Galega de ONG para o Desenvolvemento
CRS	Códigos de Reporte da Axuda
DSeR	Dereitos Sexuais e Reprodutivos
DXRREE	Dirección Xeral de Relacións Exteriores
EF	Enfoque feminista
EX	Enfoque de Xénero
EpD – CG	Educación para o Desenvolvemento e Cidadanía Global
GED	Enfoque Xénero no desenvolvemento (polas súas siglas en castelán)
MED	Enfoque Mulleres no Desenvolvemento (polas súas siglas en castelán)
NNUU	Nacións Unidas
OCDE	Organización para a Cooperación e o Desenvolvemento Económico
ODM	Obxectivos de Desenvolvemento do Milenio
ODS	Obxectivos de Desenvolvemento Sostible
ONGD	Organización non governamental de desenvolvemento
PD	Plan Director
PE	Proxectos no exterior
SECI	Secretaría de Estado de Cooperación Internacional
SXCE	Subdirección Xeral de Cooperación Exterior
TdR	Termos de Referencia
ONU	Organización das Nacións Unidas
UE	Unión Europea

1. INTRODUCCIÓN E OBXECTIVOS

O presente diagnóstico encádrase no marco de implementación do V Plan Director da Cooperación Galega (2023-2026) que contempla como un dos seus ámbitos estratéxicos: *"Impulsar a igualdade de xénero cun enfoque feminista, interseccional e de diversidade, o apoderamento e o exercicio de dereitos das meniñas, adolescentes e mulleres e o fortalecemento das súas organizacións; e como prioridade transversal a igualdade de xénero, co fin de que as actuacións e os instrumentos da cooperación galega integren de forma sistémica a perspectiva de xénero"*.

No marco deste compromiso adquirido formalmente e en busca de gañar en coherencia e complementariedade coa política española de cooperación, a Subdirección Xeral de Cooperación Exterior (SXCE en diante), como responsable principal da política de cooperación dentro da Dirección Xeral de Relacións Exteriores e con Europa (en diante DXRREE e coa UE), solicitou a realización do presente diagnóstico sobre o actual uso do enfoque de xénero e feminista na cooperación galega, como paso previo para a definición dunha folla de ruta que marque a estratexia a seguir nos próximos anos.

Seguindo os TdR da DXRREE e coa UE, o **obxectivo** deste diagnóstico é contar cunha análise e estado de situación sobre a integración de enfoque de xénero e feminista na cooperación galega, tanto no relativo a súa política, instrumentos e mecanismos de operativización como sobre o nivel de integración dos devanditos enfoques por parte dos principais actores que conforman o sector da cooperación en Galicia, a saber: ONGDs e unha representación doutros axentes sociais e empresas (en diante OOAA) que teñen entre os seus fins actividades de cooperación ao desenvolvemento.

O diagnóstico contou coa participación de todo o equipo da SXCE e unha mostra de 23 entidades (18 ONGD, 4 OOAA e 1 entidade "mixta") que puxeron ao dispor tempo e información interna de interese para que este exercicio fose posible. A partir da análise das súas aportacións, dos seus proxectos, das súas propostas e tamén das súas inquietudes, ofrécense unha serie de recomendacións que esperamos axuden a impulsar a estratexia a seguir nos próximos anos, tendo en conta a diversidade e diferentes momentos evolutivos dos distintos axentes.

2. METODOLOXÍA UTILIZADA E PROCESO DE ELABORACIÓN

A metodoloxía usada baseouse nunha combinación de diferentes métodos e instrumentos de análise usados no campo das políticas públicas e no campo social e de desenvolvemento organizativo, particularmente relacionado este último ao ámbito de cambio organizacional pro equidade de xénero, ao modelo de traballo non patriarcal e á integración de elementos interseccionais nas organizacións. Para o caso de cambio organizacional usouse principalmente o marco analítico de Tichy¹, un dos métodos máis usados nas propostas de cambio organizacional pro-equidade, que expón unha análise a diferentes niveis (estratéxico, técnico e cultura organizativa). Así mesmo, partimos das leccións aprendidas de experiencias realizadas con anterioridade, en diferentes lugares do estado español, por entidades do sector que realizaron procesos organizativos e estratexias de cooperación feminista.

¹ Tichy parte da observación de que moitas organizacións (entendendo por organización un amplo abanico de entidades) están a experimentar grandes cambios e enfrontándose a situacións de incerteza, en ocasións con estruturas e estratexias obsoletas, polo cal deben entender mellor os cambios estratéxicos. A partir da súa proposta, NOVIB Holanda define un marco analítico organizacional dentro da súa Estratexia *Gender at Work*, que será aplicada en diferentes países do mundo para facer diagnósticos de situación de xénero ao interior de entidades de diferente índole.

Para a análise da política de cooperación (incluíndo os seus instrumentos e mecanismos de aplicación) utilízase como base a estratexia de mainstreaming de xénero exposta inicialmente en Beijing+10 e corroborada nas seguintes edicións (Modelo Transformador de Xénero), considerando que este modelo aínda é pertinente para o ámbito das políticas públicas. Tamén se teñen en conta as propostas que na actualidade están a ser debatidas sobre o enfoque feminista na política de cooperación² e outra documentación de interese sobre os temas a tratar (ver Anexo 4 Documentación consultada)

Apoiándonos nestas propostas, seguiuuse unha análise estruturada en 2 bloques, cada un dos cales comprendeu diferentes niveis.

Bloque 1: Política Galega de Cooperación

Este bloque comprende o ámbito da propia política galega de cooperación e todo o que dela deriva (instrumentos, mecanismos e capacidades) e estrutúrase nos seguintes niveis:

- Nivel Político, Estratéxico e Gobernanza
- Nivel Operativo e Técnico
- Nivel Estrutura e Capacidades

Bloque 2: Actores relevantes do sector

Este bloque comprendeu a análise de compromisos, capacidades e prácticas dun grupo de entidades claves que forman parte do sector. Dado o amplo número e complexidade de actores involucrados, elixíronse aqueles máis representativos: as ONGDs (por ser a parte do sector que xere a parte máis importante do orzamento anual de cooperación) e unha mostra doutros axentes sociais e empresas (OOAA) que teñen entre os seus fins actividades de cooperación (Anexo 1: Listado de entidades participantes). Os niveis de análise foron os seguintes:

- Nivel de políticas e procedementos
- Nivel estrutura, capacidades e cultura organizativa
- Traballo de cooperación

Para aprobación do plan de traballo e asegurar a participación das entidades e a fluidez na comunicación coas entidades creouse un grupo dinamizador conformado por representantes de ONGD e Outros Axentes³ (Anexo 2. Composición do grupo dinamizador) Isto permitiu asegurar que un número significativo de entidades participasen e, desta forma, poder extraer conclusións significativas sobre as que sustentar o deseño da folla de ruta.

Instrumentos e dinámicas:

Os instrumentos e dinámicas que se usaron para a realización do diagnóstico foron os seguintes:

Bloque 1:

- Reunións preparatorias e de proceso coa persoa responsable da SXCE que acompañou o diagnóstico
- Revisión e análise de documentación relevante para cada un dos niveis mencionados,

² O debate existente en torno á forma de aplicar este novo enfoque é un debate amplo que se nutre de experiencias concretas e de diferentes formas de entendelo. Isto abre a posibilidade a diferentes comprensións sobre a forma de “aterralo” nunha política pública. Esta particularidade, en lugar de paralizarnos, debe animarnos a poder construír, de forma colectiva cos axentes do sector, o modelo máis adecuado á natureza e idiosincrasia do sector galego de cooperación.

³ Debido ás cargas de traballo das entidades, acordouse que só se recorrería ao grupo para accións puntuais. Nesta primeira fase o seu papel cinguiuse á aprobación do plan de traballo e a motivar a participación entre as entidades.

seleccionada xunto á persoa responsable da SXCE.

- Análise documental sobre políticas españolas e europeas relativas ás cuestións de xénero e cooperación feminista.
- Entrevistas semiestructuradas coas persoas tomadoras de decisións e persoal técnico da SXCE.
- Sesión de devolución do diagnóstico para o persoal da SXCE

Bloque 2:

- Conversas preparatorias e aprobación do plan de traballo co grupo dinamizador
- Cuestionarios diagnósticos para os principais actores que compoñen o sector⁴ (Anexo 3 Modelo cuestionario para entidades).
- Taller formativo sobre diagnóstico e elaboración cuestionario.
- Entrevistas semiestructuradas (individuais e colectivas) con persoal dalgunhas ONGD e OOAA.
- Revisión documental das entidades (webs, documentos relevantes de política, planes estratéxicos, políticas internas...) e dun número representativo de súas socias locais
- Revisión dun total de 134 accións de cooperación aprobadas entre 2021-2023 nos diferentes ámbitos (PE, EpD , AH e proxectos de investigación), tanto a través de convocatorias como de convenios⁵:

2021	2022	2023
25 PE ONGD 2 PE OOAA 6 PAH 13 EpD-CG ONGD 5 Investigación 2 convenios OOAA 2 convenios de fortalecemento	25 PE ONGD 4 PE OOAA 6 PAH e 11 convenios emergencia 18 EpD-CG ONGD 2 convenio OOAA	5 PE ONGD 3 PE OOAA 3 EpD-CG ONGD 1 convenio CGONGD 1 convenio ACNUR

- Taller de devolución e recollida de retroalimentación do diagnóstico. Este exercicio permitirá comprender e dimensionar mellor as expectativas e perspectivas das entidades participantes, de modo a poder recomendar accións realistas e pertinentes co contexto do que se parte.

Unha vez realizado todo o exercicio de análise, a través destes diferentes instrumentos, elaborárase un **documento** que recollerá o estado de situación e unha primeira proposta de necesidades, formuladas en clave de recomendacións ou directrices que sirvan de base para o deseño da folla de ruta. Este documento será entregado para revisión á SXCE e grupo dinamizador. Sobre esta revisión elaborárase un documento final.

Condicionantes ou limitacións do diagnóstico:

A nivel de participación, considérase que o número de ONGD participantes non foi tan alta como se esperaba; sen embargo, o feito de que o fixeran as entidades máis activas no seo de CGONGD considerouse suficiente para ter unha foto precisa da situación. Cabe dicir tamén que a consultora contou co traballo precedente que a CGONGD ven facendo desde fai 2 para o fortalecemento de capacidades e análise crítico sobre as necesidades de avanzar cara unha cooperación feminista. Nese proceso en

⁴ O propósito do cuestionario, ademais de obter información, era que as propias entidades fixeran -de forma participativa- un autodiagnóstico que lles permitise reflexionar sobre as cuestións claves que son analizadas en exercicios deste tipo. Evidentemente, cando os diagnósticos se fan personalizados por entidade, inclúense máis cuestións e profúndase máis nos diferentes niveis de análise, pero traballar a información solicitada no cuestionario lles permite ter unha aproximación do que se analizaría caso estivesen interesadas en levar adiante un diagnóstico organizacional pro-equidade.

⁵ A revisión na maioría dos casos foi feita en base a información exposta na base de datos da SXCE (breve resumo, matriz de obxectivos, resultados e actividades e información sobre a poboación protagonista). En varios casos, tanto de proxectos como de convenios, consultouse todo o formulario e fichas de valoración. A revisión das accións non se cinguu só ás entidades que participaron cos cuestionarios ou entrevistas.

Outubro de 2023 tivo lugar un taller onde participou un número representativo de ONGD e onde xa se puido “tomar o pulso” ás principais fortalezas e debilidades relacionadas á temática obxecto de estudo.

A nivel metodolóxico os principais limitantes atopados foron, por un lado, a falta de uniformidade na comprensión dalgúns conceptos claves da política (feminista, empoderamento, equidade de xénero) e a avaliación arbitraria que fan algunhas entidades sobre a integración do enfoque de xénero nos proxectos ou sobre asignación de CRS e ODS. Isto fixo que se tivese que revisar un gran número de proxectos, así como información adicional sobre organizacións socias nos países que non estaba previsto inicialmente.

3. CONTEXTO E ENCUADRE POLITICO NO QUE SE SITÚA ESTE DIAGNÓSTICO

Para poder enmarcar e extraer conclusións desde un punto de vista feminista e de xénero, necesitamos enmarcar o presente diagnóstico no actual contexto mundial e no contexto específico da cooperación española, no relativo aos debates actuais sobre xénero e enfoque feminista nas políticas públicas de cooperación.

O modelo de desenvolvemento e os principios e modalidades da cooperación internacional, como instrumento do devandito desenvolvemento, están máis cuestionados que nunca. Non é por acaso que nos atopamos ante unha crise sistémica sen precedentes a nivel mundial. A pandemia do COVID 19, a crise climática, a crise dos coidados e os 56 conflitos armados que afrontamos como humanidade nesta etapa histórica son algunhas das manifestacións do fracaso deste modelo.

Os principais efectos desta crise afectan principalmente as poboacións máis vulnerables ás que se adoita dirixir o exercicio da cooperación. Por primeira vez desde que hai rexistros, en 2020 e 2021 o Índice de Desenvolvemento Humano descendeu, a nivel mundial, durante dous anos seguidos (tendencia que xa precedía á pandemia do COVID), dificultando o cumprimento dos ODS para 2030⁶. Pola súa vez, ningún dos indicadores do ODS5 alcanzou a meta ou está en vías de alcanzala en 2030, só 2 indicadores están “preto da meta”, 8 atópanse moderadamente canalizados e 4 están lonxe ou moi lonxe de alcanzala, segundo o informe de progreso de cumprimento dos ODS de ONU Mujeres de 2023⁷.

O mesmo informe apunta a que a resistencia activa contra a igualdade de xénero e a desinversión crónica son factores clave da lentitude do progreso e dos retrocesos nas conquistas logradas outrora. Así mesmo, apunta a que existe un abismo entre as leis e políticas para igualdade de xénero e os orzamentos asignados para a súa implementación (Meta 5.c.)

Por outro lado, as deficiencias na transversalidade de xénero nos outros ODS deixan datos como os dous seguintes, por mencionar algúns: 1 de cada 4 mulleres e nenas experimenten inseguridade alimentaria moderada ou grave (ODS2); o progreso na redución das taxas de mortalidade materna detívose a partir de 2015 (ODS 3).

A esta situación únese o actual contexto de ameaza que supón para as mulleres, colectivos LGTB e poboación migrada o auxe de movementos antidereitos en todo o mundo e a incerteza de non saber si os temas da axenda feminista formarán parte nas prioridades da Cume do Futuro que terá lugar a fins de 2024, onde se marcarán as prioridades da axenda mundial de desenvolvemento para os seguintes anos.

⁶ ONU (2022) Índice de Desarrollo Humano

⁷ ONU Mujeres (2023). El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Panorama de Género

No medio deste contexto, os movementos sociais máis activos (feministas, indíxenas, campesiños, ecoloxistas, LGBT...) están xerando respostas, alternativas e accións que cuestionan o modelo de desenvolvemento imperante. Estas novas respostas dan lugar á incorporación do enfoque feminista na cooperación co obxectivo de dar un paso máis ás desigualdades de xénero existentes e aos retrocesos que se están vivindo a nivel mundial.

A operativización deste novo paradigma aínda está en debate. Seguimos usando as categorías de análise que manexabamos ata o momento, pero sabemos da necesidade de abrírnos a outras novas categorías que os diversos feminismos están colocando (antirracismo, descolonialidade, interseccionalidade...), algunhas das cales xa están entrando a formar parte da axenda da cooperación (coidados, ecofeminismo, economía feminista,...). Igualmente esta proposta de cambio, en construción, ilustra o feito de estar a cabalo entre dúas modalidades de intervención: o legado de Beijing, coa súa estratexia dual de *mainstreaming* de xénero e empoderamento de mulleres, cuxo fracaso no século anterior foi froito da falta de vontade política e o mal uso e comprensión que se fixo desta proposta, pero que segue sendo unha estratexia moi adecuada para enmarcar unha política pública de cooperación; e a acción política transformadora das múltiples “resistencia” feministas que están a xurdir neste período tan convulso no que nos atopamos. Dito doutro xeito, nos debatemos entre: un horizonte de igualdade e empoderamento de mulleres, para o que se definiu a estratexia de *mainstreaming* como instrumento para alcanzalo; e un horizonte de cambio do modelo mesmo de desenvolvemento e dos sistemas que o sosteñen, a partir de propostas feministas “situadas en diferentes contextos” e cuxos posicionamentos van máis aló do paradigma da igualdade.

Ante todas estas cuestións de calado, cabe pensar no lugar de responsabilidade que debe ocupar unha cooperación que camiña cara un enfoque feminista, tal como marca o actual Plan Director da cooperación galega e a propia Lei de Igualdade de Galicia de 2023, e non menos importante, no papel que a propia SXCE e os actores que conforman o sector galego de cooperación queren xogar para que isto sexa posible.

Será á luz deste contexto e a partir dos resultados do presente diagnóstico, onde propoñeremos unha serie de recomendacións para ir avanzando de forma valente pero realista cara a un enfoque feminista. E para levalo a cabo, será crucial ter en conta aos suxeitos e as capacidades que o fagan posible.

4. RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO: ESTADO DA SITUACIÓN

4.1. BLOQUE 1: POLÍTICA GALEGA DE COOPERACIÓN

➤ Nivel político, estratéxico e gobernanza

Neste bloque analizamos a traxectoria da política galega de cooperación en relación aos temas de xénero e feminismo, o marco orientador dos documentos actuais de política (lei, plans directores, avaliacións PD, estratexias, orzamentos e outros documentos relevantes); así como a súa articulación con políticas da cooperación española, europea e políticas de igualdade⁸. Este nivel de análise axúdanos a valorar os aspectos relacionados á gobernanza, en termos de vontade política e compromiso para impulsar o enfoque de xénero e o enfoque feminista por parte da SXCE.

Sobre estes compoñentes extráese a seguinte análise que estruturamos en fortalezas e factores influentes, por un lado e en debilidades e riscos a ter en conta, por outro:

	FORTALEZAS	FACTORES INFLUENTES
MARCO ORIENTADOR DA POLÍTICA	1.Precedentes: A Lei cooperación de 2003 xa marca como unha prioridade sectorial: accións positivas para mellorar a posición das mulleres na sociedade, en coherencia co principio de equidade de xénero da mesma lei. IPD 2006-2009: contempla a igualdade entre homes e mulleres de forma transversal; aínda non había unha liña sectorial. O enfoque era MED en liña cos ODM. IIPD 2010-2014: contempla un Obxectivo Estratéxico con 3 liñas: empoderamento de mulleres e transversalidade xénero en todas as actuacións; igualdade de xénero nas políticas públicas; defensa da interculturalidade. E declaraba que <i>“ser unha prioridade transversal que vaia máis alá dun trámite administrativo a cumprir na formulación dos proxectos, para converterse nunha esixencia ...”</i>. Así mesmo, <i>promovía como factor principal da política a participación das mulleres en todas as actividades</i> IIIPD (2014-2017): inclúe os dereitos das mulleres e a igualdade de xénero como Orientación Estratéxica, incorporando o EX nos outras Orientacións. Indícase igualmente que é obrigatoria a transversalidade para a aprobación dos proxectos. 2. Marco actual da política: EGAEX Estratexia Galega de Acción Exterior do 2018 (aprobada por unanimidade no Parlamento). Entre os seus obxectivos inclúe: • A defensa dos dereitos das mulleres e a igualdade de xénero. • Difusión do principio de igualdade de trato e de non discriminación por razón de orientación sexual e identidade de xénero.	Axendas e políticas nacionais e supranacionais favorables Internacional: Axenda 2030 (ODS5) Unión Europea: Plan de Acción en materia de Xénero e empoderamento de mulleres III (2020-2025)- GAPIII- Este Plan indica que o 85 % de tódalas novas actuacións en tódalas relacións exteriores contribuirá á igualdade de xénero e ao empoderamento das mulleres de aquí a 2025. Así mesmo, ten en conta as dimensións interseccionais da discriminación e entra en complementariedade coa estratexia LGTBI da UE. Mandato de que haxa liderazgo con perspectiva de xénero nos máis altos niveis políticos e de xestión da UE (importancia do compromiso de dirixentes, investimento en coñecementos e recursos). Cooperación española: Estratexia de acción exterior 2021-2024 (eixos substantivos da política exterior e de cooperación son os DDHH, a seguridade, a democracia, o feminismo e a diversidade) Esta estratexia da contido á nova Lei 1/2023 e a Política Exterior Feminista 2021 que, por súa vez inflúe no Plan

⁸ Ver Anexo 4 sobre documentación consultada

	FORTALEZAS	FACTORES INFLUENTES
	- Integración da equidade de xénero de maneira transversal en todas as intervencións e ámbitos, facendo desta prioridade un requisito imprescindible para o financiamento dos proxectos. - Necesidade de diagnósticos de xénero na identificación das intervencións e medir o impacto diferenciado das mesmas sobre as mulleres e homes e nas relacións entre ambos. LEI 10/2021 do 9 de marzo, reguladora da acción exterior e da cooperación para o desenvolvemento de Galicia. A Lei inclúe nos seus principios <i>“O exercicio pleno e integral dos dereitos da infancia e a igualdade de xénero, o empoderamento e o exercicio pleno e efectivo dos dereitos das mulleres, desenvolvendo actuacións positivas e considerando nas actuacións as diferentes situacións, condicións e necesidades de homes e mulleres, a todos os niveis e nas distintas fases de planificación, execución e avaliación”</i> Integra como unha das prioridades da cooperación galega a <i>“Igualdade de xénero o empoderamento e o exercicio pleno e integral dos dereitos das mulleres e a infancia”</i> e igualmente como prioridade transversal: a igualdade de xénero e o respecto polas diversidades e a interculturalidade. <u>Rendición de contas</u>: a lei contempla que a SXCE debe promover a rendición de contas á sociedade galega a través da avaliación do Plan Director, dos instrumentos de cooperación e das actuacións financiadas con recursos públicos. Os criterios polos que se debe rexer a avaliación son: pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto e sustentabilidade seguindo a metodoloxía de avaliación da cooperación española e da Unión Europea, integrando o enfoque de xénero e de dereitos humanos. (art. 86.2). IV Plan Director (2018-2021, prolongado no 2022) A elaboración deste PD foi precedido dunha avaliación do III PD 2014-2017 que definiu tanto avances e logros como retos e desafíos. Entre os logros destácase a priorización sectorial e entre os desafíos o fortalecemento institucional e da sociedade civil e o empoderamento das mulleres. No IV PD un dos 9 enfoques que rexen á súa misión e visión é o “enfoque de xénero no desenvolvemento” (entendido como GED). Contempla 5 ámbitos estratéxicos, un específico <i>de xénero, dereitos e empoderamento de mulleres</i>, en cuxa descrición bótase de menos a mención ao fortalecemento das organizacións de mulleres e feministas, que por contra si se fará na descrición da liña transversal de xénero: <i>“deberanse abordar as causas estruturais e analizar as relacións de poder entre homes e mulleres e os procesos sociais que dan lugar ás desigualdades de xénero,</i>	de Acción para a política exterior feminista (2023-2024). Estas políticas foron seguidas de debates e propostas por parte de grupos de feminismos das Coordinadoras Autonómicas (CGONGD- 2023) Lei 1/2023 de cooperación española: as cuestións de xénero atravesan toda a lei (preámbulo, principios, obxectivos,...). A perspectiva de xénero da cooperación é a <i>“seña de identidade”</i> e refórzase co enfoque feminista. A diferenza de leis anteriores inclúe o enfoque diferencial, baseado non só nos DDHH senón tamén poñendo no centro os temas de discriminación e intersección, seguindo o lema da Axenda 2030 de <i>“non deixar ningúen atrás”</i> VI Plan Director AECID (2023-2026). Transversal xénero desde o enfoque feminista. Menciona explicitamente que segue o enfoque GED “como legado feminista” e se sitúa no marco de CEDAW e Beijing, declarando a importancia de seguir profundando no enfoque feminista. Ao igual que a nova Lei galega da prioridade a crear unha cultura de aprendizaxe e avaliación, falando incluso de crear unha oficina de avaliación adscrita á SECI. Como enfoques transversais integra o enfoque feminista: <i>“La política de desarrollo y de acción humanitaria</i>

	FORTALEZAS	FACTORES INFLUENTES
	<i>deseñar medidas para paliarlas, e construír a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres. Ademais, será crucial integrar diagnósticos de xénero na identificación das intervencións e a necesidade de considerar o impacto diferenciado que as intervencións poden ter sobre as mulleres e homes, así como nas relacións entre ambos, fortalecer as alianzas e o apoio a institucións e organizacións que promovan a cultura de igualdade, o empoderamento de mulleres e nenas e o enfoque integral de masculinidades, así como a eliminación de todas as formas de discriminación e violencia contra as mulleres”.</i> Estratexia de resposta ao COVID (2021) marcou as liñas de actuación para os anos 2021 e 2022 con 3 liñas de acción e mantivo a equidade de xénero e prioridade en mulleres e nenas como eixo transversal V PD (2023-2026): en liña co anterior, enmárcase na Axenda 2030 e na EGAEX e supón un salto cualitativo na abordaxe que se fai das cuestións de xénero, integrando xa o enfoque feminista. Os ámbitos estratéxicos ampliáanse de 5 a 7. Tanto no ámbito 3 como na prioridade transversal, dáse un paso adiante, deixando atrás o enfoque de equidade de xénero e falando de igualdade de xénero e de enfoque feminista, interseccional, decolonial e de diversidade, incluíndo o apoderamento, a garantía dos dereitos (incluíndo DSyR) e a axencia das mulleres. Ademais hai un apartado específico no marco de resultados de xestión onde se indican as medidas para avanzar na elaboración de estratexias específicas con especial atención ao enfoque de xénero e feminista e ao enfoque de dereitos humanos. Incorpora novos colectivos como poboación LGTBI e defensoras/es de dereitos humanos. Gañá importancia a cultura de aprendizaxe e avaliación Estratexia de EpD-CG (2016) vinculada ao IIIPD. Inicialmente planeada para 4 anos pero vixente ata actualidade. Na liña do IIIPD, o marco teórico da estratexia ten en conta o enfoque GED e sinala que se nutre de correntes feministas. Demanda a equidade real e efectiva fronte a visións androcéntricas, inclúe a temática dos coidados e apoiase na coeducación (tendo en conta opresións de xénero, clase, etnia,...) como eixo vertebrador. Fai referencia a algunha autora feminista o cal é moi positivo (dar visibilidade) e contempla a EpD como algo vivo, sempre en revisión e	<i>marcada por este Plan Director será feminista”</i> Outro enfoque transversal é o enfoque de DDHH, focalizando nos dereitos de colectivos diversos e desde unha lectura feminista dos dereitos (sen especificar que significa isto). Dentro do sector Transición Social hai unha liña específica de igualdade, equidade de xénero e empoderamento de mulleres. Principal novidade en relación á estratexia de acción exterior e a política feminista é que pon no centro das accións feministas ás organizacións feministas e de mulleres. Tamén da maior visibilidade a colectivos LGTBI que en políticas anteriores e reforza o enfoque de xénero na AH. Resolución específica da UE sobre a perspectiva de xénero durante a crise e o período post-crise Sociedade civil galega: A CDONGD, como representante e portavoz das 43 ONGD que a compoñen tivo un claro papel na aposta do actual PD⁹. Lei de Igualdade de Galicia: A LEI 7/2023 para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia. Capítulo VIII dedicado á Igualdade de xénero na acción exterior e na cooperación para o desenvolvemento. Tres puntos claves: <i>Integrar de modo sistemático o enfoque de xénero en todos os instrumentos desde o deseño, a execución e avaliación.</i> Procurar recursos para a liña de empoderamento e defensa dos dereitos das mulleres, así como para o fortalecemento das organizacións feministas e de mulleres.

⁹ Datos extraídos do Convenio da CGONGD da convocatoria de 2023, sinala que o 80% das ONGDs socias que responderon á enquisa de avaliación anual valoraron entre 3 e 5 puntos (sobre 5 posibles) o proceso de reflexión sobre novo enfoque na cooperación, nomeadamente a cooperación con enfoque feminista. Posteriormente consensuouse ao interno das ONGD socias un documento de propostas para avanzar na cooperación con enfoque feminista para ser entregado á SXCE.

	FORTALEZAS	FACTORES INFLUENTES
	<u>adaptación aos tempos e o pensamento crítico do momento e en liña co enfoque feminista fai unha chamada á desburocratización</u>	Promover o fortalecemento de capacidades sobre xénero dos axentes da cooperación galega, tanto para unha mellor aplicación nos seus programas como ao interno.
COHERENCIA DE POLÍTICAS	Os principais canais onde se da a coherencia de políticas (desde a competencia da SXCE) son: . A Lei 10/21 marca a necesidade de coherencia entre as administracións galegas, “ <i>para a transversalización da Axenda Global de Desenvolvemento Humano Sostible</i> ”. . O Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero comparte recursos para cooperación . Consellería Educación e Universidades. . A colaboración permanente e planificada dos departamentos en materia de igualdade e cooperación (marcado pola Lei de Igualdade de 2023)	Axenda 2030 III Plan Estratéxico para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes (PEIEMH) 2022-2025. <i>LEI 7/2023 para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia. Capítulo VIII Igualdade de xénero na acción exterior e na cooperación para o desenvolvemento.</i>
ORZAMENTOS	O IV Plan Director da Cooperación Galega definiu un indicador I.1.3.1. cunha previsión de crecemento anual do 11,4 % do programa 331A de cooperación exterior ao desenvolvemento da Lei Xeral de Orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia. Neste PD o crecemento orzamentario mínimo comprometido para o Programa 331A foi dun 40,17% para o período 2018-2021 respecto ao III Plan Director ¹⁰ Entre 2018 e 2021 o orzamento dispoñible medrou en 3,11 millóns de euros. Un promedio de crecemento anual do 15% (grazas tamén ao Fondo do Pacto de Estado e Augas de Galicia). Ao longo dos anos 2021-2022 e 2023, correspondente a este diagnóstico, o orzamento foi aumentando gradualmente. O 60-75% destínase aos 3 primeiros ámbitos do PD e 20-30% destínase a intervencións plurianuais. Isto non está mal si temos en conta que traballar con un enfoque de xénero require de procesos que non son de curto prazo. No apartado de análise do nivel operativo veremos como vai en aumento o orzamento para o Ámbito 3	
VONTADE POLITICA POR PARTE DA SXCE	Tanto a dirección como o equipo da SXCE teñen interese e vontade en mellorar e potenciar os temas de xénero e enfoque feminista na cooperación galega . Tamén senten que teñen autonomía suficiente para levar adiante estes procesos. Non se identificou ningunha resistencia.	A CGONGD e os mandatos das políticas estatais e supranacionais mencionadas antes son importantes como marco a partir do cal traballar.

¹⁰ Neste mínimo non se inclúen nin os gastos relativos ao Capítulo II (gastos correntes), nin os desembolsos que poidan realizar outros departamentos da Xunta de Galicia, que no período 2014-2017 ascenderon conxuntamente a un total de 1,7 millóns de euros. Este compromiso cun crecemento significativo do Programa 331A enmárcase no horizonte definido pola Estratexia galega de acción exterior.

	FORTALEZAS	FACTORES INFLUENTES
	Os seguintes testemuños extraídos das entrevistas realizadas ilustran ben os intereses e alcance que se lle quere dar a este traballo <i>“Se toda a cooperación española quere sumar ao enfoque feminista, a galega non se vai a quedar á marxe. As vantaxes comparativas de Galicia témolas ben definidas, non vamos elixir o tema de feminismo como especialización, pero si o é da española e traballamos de forma harmonizada nos países, temos que sumar” (Testemuño SXCE)</i> <i>“A prioridade para a SXCE non é estar no punto de mira senón que as entidades do sector reforcen ás súas capacidades para mellorar as súas estratexias” (Testemuño SXCE)</i>	As entidades enmarcadas baixo OAAA tamén o apoian e mostran interese.

As debilidades e riscos atopados nestas mesas cuestións analizadas, son as seguintes:

	DEBILIDADES	RISCOS
MARCO ORIENTADOR DA POLÍTICA	Lei 10/21 o enfoque de infancia e muller é un enfoque máis ligado ao enfoque Mulleres no Desenvolvemento (anos 60-80) que aos enfoques de anos posteriores. Non se fai algunha mención ao enfoque feminista ou ao feminismo. A CGONGD fixo unha achega sobre isto que foi desestimada baixo o argumento de que as entidades pediron que os dereitos de infancia fosen incluídos. Tampouco se precisa que se entende por igualdade, por equidade ou por empoderamento. Esta imprecisión mantense en varios documentos de política. Co retroceso que supuxo a pandemia COVID19, a axenda viuse máis dirixida e condicionada. Sobre o IV PD percíbese moita diferenza co III PD (2014-2017) no que hai unha concepción de xénero moito mais ampla e detallada e inclúe o EX nas outras orientacións estratéxicas (abordaxe máis claramente derivada de Beijing e CEDAW vs Axenda 2030 do IVPD). Indícase igualmente que é obrigatoria a transversalidade para a aprobación dos proxectos. Esta contundencia pérdese no actual PD A definición dos Ámbitos do IV e V PD (excepto A3) non ten Enfoque de Xénero (exponse a seguir unha táboa con máis detalles) Aínda que no V PD fálase xa de EF, pérdese contundencia na definición de transversalización en relación aos anteriores PD	Os documentos de aplicación da política (PD) están máis “avanzados” que a nova Lei. Cambios na Dirección da SXCE ou na DXRREE pode dar lugar a cambios nas prioridades no futuro. Contexto político a nivel mundial cada vez máis difícil. Aumento de grupos antidereitos. Desmantelamento democrático en varios países. Persecución de defensoras/es. Deslexitimización organismos multilaterais. Só 1% financiación cooperación para organizacións feministas A Cume do Futuro marcará a Axenda Post 2030 non sabemos o que vai pasar coas prioridades de axenda feminista. Elimínase a Secretaría de Igualdade e transfírense as competencias a Políticas Sociais

	No V PD existe un risco de que o A3 receba menos fondos debido á ampliación a 7 ámbitos (a non ser que se faga un “xogo de equilibrio” entre este ámbito e o ámbito 4 sobre dereitos humanos e fortalecemento da sociedade civil	
COHERENCIA DE POLÍTICAS	Sentimento de ter pouca marxe de acción no ámbito da coherencia de políticas Desde a SXCE non se vai moito máis aló da participación das reunións de traballo da Comisión Interdepartamental para o Seguimento da Axenda 2030 (non hai indicadores de resultados sobre os avances nas memorias anuais	
ORZAMENTOS	O orzamento está aínda moi lonxe do compromiso do 0’7% (0’06%) Segundo a avaliación do IV PD aínda estarían pendentes de recuperar 4,2 millóns de euros con respecto do seu máximo histórico de 12,29 millóns de euros acadados en 2009 (0,46 % da RNB) ¹¹ . Non existen orzamentos específicos nin medidas concretas que permitan promover a transversalidade de xénero nin a estratexia de mainstreaming, declarada no Plan Director. Tampouco hai mecanismos que permitan calcular de forma precisa as achegas dos proxectos á igualdade de xénero xa que o criterio CAD non é decisorio para isto, como veremos máis adiante	Estancamento dos orzamentos e/ou diminución. Difícil facer máis con igual ou menos € (a non ser que se sacrifique algo)

Na seguinte táboa recóllese unha lectura xeral sobre a aplicación enfoque de xénero nos 5 ámbitos do IV PD. Esta lectura pódese estender ao VPD.

Ámbitos estratéxicos		Enfoque xénero	Rango %
1	Promover o exercicio dos dereitos sociais básicos (saúde, educación, alimentación, hábitate auga e saneamento básico) polas persoas e colectivos máis pobres e vulnerables.	Enfoque en acesibilidade (de calidade e inclusiva) aos servizos básicos mencionados. Desde o punto de vista de xénero é favorable que se inclúa dentro do dereito á saúde, a saúde sexual e reprodutiva; e no dereito á educación, a promoción da igualdade de xénero e respecto á diversidade (na liña de educación para o desenvolvemento e cidadanía global). Sen embargo, as outras temáticas están enfocadas tan só ás necesidades básicas. Parcialmente sensible ao EX	60-75%
2	Apoiar a agricultura, a pesca e a acuicultura sostibles, preservando os recursos naturais no marco de modelos de desenvolvemento rural e territorial integrados, inclusivos, solidarios e redistributivos para unha prosperidade compartida	Sorprende que o enfoque sexa de soberanía alimentaria e prosperidade compartida (algo moi traballado desde o feminismo); sen embargo, non se fai ningunha mención ás mulleres ou a equidade de xénero (a linguaxe usada tampouco é inclusiva). De igual forma tampouco se fai mención cando se fala de organizacións de produtor ES , cooperativas ..., o que, especialmente para o caso da agricultura, é bastante significativo sendo que unha porcentaxe altísima deste traballo recae nas mulleres a nivel mundial. Ámbito cego ao xénero	
3	Impulsar a equidade de xénero e máis o empoderamento e o exercicio de dereitos das mulleres e da infancia	Contempla cuestións claves relacionadas ao enfoque de dereitos da ONU en liña con prioridades importantes que o movemento de mulleres a nivel mundial conseguiu incluír na Axenda 2030. DSeR; equidade de xénero nas políticas públicas e marcos xurídicos;	

11 Datos extraídos do Informe de Avaliación do IV Plan Director (p.50) e do Resumo Executivo do Informe de Avaliación (p. 11)

		dereitos económicos, laborais e autonomía económica; liderazgo e participación na toma de decisións na vida pública; violencias. Liñas de traballo sobre masculinidades, infancia e trata . Enfoque dereitos , equidade e empoderamento	
4	Paliar e reducir a vulnerabilidade respondendo ás crises humanitarias con eficacia e calidade	Non contemplan na súa descrición ningún apuntamento en termos de xénero de forma explícita; tan só fálase do aliñamento cos tratados e instrumentos internacionais en materia de AH que si contemplan a equidade de xénero, participación das mulleres, ... Sen embargo, non todas as entidades seguen estes instrumentos. Ámbito cego ao xénero na súa descrición	10-15%
5	Construír unha cidadanía global comprometida coa transformación social, a solidariedade e o desenvolvemento humano sostible	Non contemplan na súa descrición ningún apuntamento en termos de xénero de forma explícita. Teríase que seguir a estratexia de EpD Ámbito cego ao xénero na súa descrición	10-15%



Tendo en conta os riscos identificados, é importante que se aproveiten os 2 anos que quedan de PD, co equipo actual da SXCE, para seguir avanzando no camiño da igualdade substantiva e noutras apostas de transformación social, así como crear masa crítica entre as entidades a favor deste avance.

Igualmente importante é incidir sobre os compromisos adquiridos nos orzamentos e apoiarse na Lei de Igualdade de 2023.

➤ Nivel Operativo e Técnico

Neste nivel analizaremos a propia aplicación da política, tanto no relativo ás accións que levan a cabo, como aos recursos existentes e as ferramentas que permiten incluír a perspectiva de xénero e feminismos no quefacer da SXCE (plans operativos, memorias anuais; bases reguladoras de convocatorias, guías de formulación e formularios de proxectos e de informes de seguimento; TdR contratación servizos de avaliación ex-ante e ex-post, baremos de valoración usados; análise da tipoloxía de proxectos financiados...). Para este nivel tomouse como período de estudo os anos 2021, 2022 e 2023¹², de forma a acoutar o alcance da revisión documental.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
PLANES OPERATIVOS E MEMORIAS ANUAIS	No PO 2021 e 2022 os proxectos debían inserirse nas 3 liñas marcadas na Estratexia de resposta ao COVID priorizando as que impulsen a equidade de xénero, apoderamento e dereitos de mulleres e infancia. No ano 2022 o orzamento creceu un 5'19% en relación ao 2021 e no 2023 creceu un 13,8% en relación ao 2022 .	Existen limitacións á hora de reportar os recursos financeiros que se imputa á transversalidade de xénero, debido a que non existen mecanismos fiables para facelo. A imputación de recursos aos diferentes ámbitos e prioridades transversais se fai en base aos ODS e aos marcadores CRS ¹³ . Estes marcadores son definidos, na maioría dos casos, polas propias entidades e cando se analizan os seus proxectos

¹² Estaba previsto estudar tan só os anos 2021 e 2022, pero durante a análise da documentación, viuse necesario incluír o ano 2023, xa que se rexe por un novo Plan Director

¹³ Séguese a metodoloxía de clasificación de AOD do CAD da OCDE en funcións dos Códigos de Reporte da Axuda (CRS) que clasifican as contribucións de orzamento polos sectores ou propósitos aos que se orientan as intervencións. Segundo estes códigos e subcódigos, os códigos referidos á igualdade de xénero serían CRS15170-Organizacións e institucións da igualdade- (máis concretamente institucións e organizacións gobernamentais e non gobernamentais que traballan para a igualdade de xénero e empoderamento das mulleres) e, desde 2016, tamén o CRS 15180 – Loita contra a violencia cara ás mulleres e as nenas”. Ambos CRS dentro do sector CAD151 referido ao goberno e sociedade civil. Existe tamén o CAD 130 referido a programas e políticas sobre poboación e saúde reprodutiva.

	A distribución de fondos por ano para o A3 foise incrementando gradualmente nos 3 anos analizados: 2021: 13'71% = 971.146. 2022: 14'73% = 1.112.833€. 2023: 18'60% = 1.596,323€. Progresivamente vanse aumentando os fondos para estratexias de medio prazo No 2022 levouse a cabo a revisión de formularios e criterios de valoración de proxectos no exterior	identifícanse diferentes erros nas imputacións realizadas. Nas memorias anuais réndese conta das aprobacións e dos proxectos que están en execución pero non hai reporte cualitativos de resultados, exemplos de boas prácticas, cambios que se están a dar na vida das persoas, etc. Faltan indicadores de resultados e análise máis cualitativos.
PROGRAMAS SINGULARES DE TEMÁTICA FEMINISTA	Contouse con 1.004.000€ disponibilizados pola Secretaria Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia, correspondentes á cota de Galicia no seo do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero e destinados a actuacións, no marco das medidas 36 e 37 do Pacto, que afectan ao ámbito da cooperación internacional e acción humanitaria. Con estes fondos financiáronse 14 proxectos de acción humanitaria centrados na atención a persoas refuxiadas en materia de violencia de xénero con varias entidades (ACNUR, UNICEF, UNRWA,...) <i>Programa Galicia Abriga</i> (defensoras): AGARESO, ECOS DO SUR E SOLIDARIDADE INTERNACIONAL GALICIA <i>Convenios de Fortalecemento</i> coa CGONGD dos anos 22 e 23 focalizaron partes das accións no aumento de capacidades en xénero e enfoque feminista <i>Convenio Activistas polo mundo que queremos</i> 2022- 2023 no marco do Plan Proxecta da Consellería de Cultura, Educación, Formación Profesional e Universidades (coas ONGD Solidariedade Internacional de Galicia, AGARESO e ACPP) Proxecto <i>Mulleres Bravas de Honduras e Galicia</i> executado por Amigas da Terra e Enxeñaría Sen Fronteiras; entre outros	Bótase de menos nas memorias anuais dar máis visibilidade a este tipo de accións e a clasificación das intervencións por ámbitos das accións que están fora de convocatoria.
INSTRUMENTOS E FERRAMENTAS TÉCNICAS¹⁴	Nas bases de PE hai indicacións importantes sobre como integrar o enfoque de xénero. Nas bases de EpD-CG indicase que requisitos é importante cumprir. As guías de formulación de PE, e sobre todo a de AH teñen boas directrices sobre a integración do EX.	A puntuación da transversal de xénero é moi baixa (aínda que nas bases 21/22 de PE era 0'5 puntos mais que o resto de transversais). Tampouco é adecuado definir os mesmos criterios para as diferentes transversais. En EpD, por exemplo, valórase máis que se difunda a Axenda 2030 que as transversais.

¹⁴ Neste apartado foron identificadas varias cuestións en cada un dos instrumentos polo que se optou por incluír nesta táboa tan só fortalezas e debilidades descritas de forma xeral e entregar aparte un anexo cos detalles á SXCE

		Baixando das bases aos formularios e posteriormente aos informes o nivel de esixencia vai descendendo e incluso hai evaporación. Os formularios non integran as directrices das guías (ex. AH). Para o caso de EpD-CG tanto as guías como os formularios son cegos ao xénero Os informes de seguimento son cegos ao xénero. Nos informes finais a información que se solicita é de mínimos (incluso antes do 2023 só se podía cubrir 1 páxina para explicar todas as transversais) Non hai mecanismos para saber como se fai a transversalización. Os TdR para contratación dos servizos de avaliación ex-ante, ex-post non inclúen o tema nin se esixe perfil con esta experiencia. Isto indica que a esixencia da EGAEX de que a transversalidade de xénero sexa un requisito para aprobación de proxectos non se cumpre. Os orzamentos dedicados ás avaliacións do proxectos non están adaptados aos prezos de mercado. Tampouco se percebe un aumento nos 3 anos avaliados. Isto pode dificultar a posibilidade de contar con persoal <i>sénior</i> en detrimento da calidade das avaliacións. Outros detalles: Bases PE : nas achegas locais que son posibles imputar nos proxectos, pódese incluír a valorización da man de obra para as actividades orzadas e os cálculos han de estar axustados ao prezo de mercado. Serve isto para o traballo de coidados das mulleres? Non hai ningunha esixencia sobre a experiencia ou tratamento dos temas de xénero das socias locais. Os formularios non se adaptan a proxectos con enfoques feministas que non seguen o paradigma de igualdade
BUROCRATIZACIÓN	Valórase o compromiso de dar pasos en ir “desburocratizando” os procesos , con todo, os pasos dados ata o momento son pouco percibidos polas entidades do sector.	Modelo ‘weberiano’ de burocracia que inflúe negativamente na creación de capacidades políticas no sector e na consecuente “onegeización” do que podería ser un tecido asociativo máis activo socialmente.

	Percíbese, por parte das entidades, a flexibilidade para execución de fondos como unha fortaleza	Exixencias requiridas para as entregas de orzamento en programas plurianuais que dificultan os procesos no terreo
--	--	---

➤ **Nivel estrutura e capacidades**

Neste nivel tívose en conta o organigrama, a estrutura e as capacidades que compoñen o equipo de traballo da SXCE en materia de xénero e feminismos, así como o poder de decisión e capacidade de incidencia das principais impulsoras dos temas de xénero ao interior da Subdirección e o seu alcance de influencia.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ESTRUCTURA	Unha dirección sensible coa igualdade, os dereitos das mulleres e consciente da seriedade do traballo que levan a cabo as organizacións feministas. A actual directora da SXCE conta con autonomía (da Dirección Xeral) na toma de decisións Equipo aberto e sensible ás cuestións de xénero e igualdade (7 persoas fixas e 2 becarias, 8 mulleres e 1 home). Permeabilidade para integrar as especialidades ou demandas das entidades e promoción de procesos participativos para cuestións clave. O feito de ser persoal funcionario na súa maioría achega seguridade laboral e ata o momento pouca rotación Política laboral e política de igualdade da Xunta (conciliación, uso linguaxe inclusivo, formación) é a que rexe a cultura de traballo	Renovación recente de varias persoas do equipo, sen experiencia en cooperación nin coñecementos do sector. A cultura de traballo está virada á xestión de recursos e a tramitación de procesos administrativos.
CAPACIDADES		Só 1 persoa conta formación de xénero e desenvolvemento e feminismo 1 persoa conta con algunha formación en materia de igualdade, pero non aplicada ao sector de cooperación. Persoas bolseiras non esixencia de formación de xénero (aínda que se valora no proceso de selección). Decisións importantes como a aprobación de proxectos quedan en maos de servizos externos. Escaso tempo para formación en horario laboral

	OPORTUNIDADES	RISCOS
	A Lei 2021 de Cooperación, a Lei de Igualdade entre homes e mulleres (2023) no seu Capítulo VIII e a alianza con entidades do sector, como a CGONGD é unha oportunidade para soste os avances realizados ata aquí e mellorar as debilidades encontradas. O Consello ten moito peso á hora de tomar decisións e facer aprobación dos instrumentos máis importantes como o Plan Director. Vontade de formarse (posibilidade dun curso <i>ad hoc</i>)	Cambios da dirección da SXCE poderá dar lugar a que o traballo iniciado cara a unha cooperación fundamentada nun enfoque feminista deixe de ser unha prioridade. O mesmo feito de ser un equipo conformado por funcionariado conleva riscos: acomodarse, non sentir a necesidade de formarse ,

Conclusións xerais sobre o bloque 1

- ❖ Existe vontade política por parte da SXCE para avanzar cara a mellora da cooperación galega en termos de xénero e enfoque feminista. 2 factores de influencia principal: as axendas internacionais e estatais e a demanda por parte da CGONGD, como representante e altavoz das 43 ONGD que a compoñen.
- ❖ Os principais documentos da actual política de cooperación galega (Lei, VPD, Estratexia EpD-CG) e a propia Lei de Igualdade de 2023 son adecuados para seguir avanzando e existe aínda un marco estatal e supranacional favorable.
- ❖ O enfoque dual que se pretende usar na política da cooperación galega é recoñecido internacionalmente ata o momento como o máis efectivo para o logro da igualdade “substantiva” de xénero. Sen embargo, a estratexia de mainstreaming proposta no GED pon o acento na importancia de cambiar as estruturas, as institucións, os procesos, as mentalidades, a cultura e as relacións de poder entre mulleres e homes, con medidas **transversais e integrais aplicadas a todos os ámbitos**, a todas as políticas e todas as iniciativas, algo no que aínda ten que avanzar a cooperación galega.
- ❖ En relación **a estratexia de empoderamento**, a proposta xurdida en Beijing e aplicada na política da Cooperación Española e outras cooperación europeas era a de dirixir fondos específicos a organizacións feministas e de mulleres, pero desde a cooperación galega non existe esta estratexia. Polo contrario, o concepto de empoderamento aplícase en proxectos dirixidos a mulleres (teñan ou non enfoque de xénero) e sen importar que as socias sexan organizacións mixtas.
- ❖ Non existen directrices claras en moitos dos instrumentos a utilizar e a medida que baixamos nos instrumentos vaise producindo unha clara “evaporación” das cuestións de xénero. Tampouco se lle da a mesma importancia nunhas liñas de traballo que noutras (por exemplo formularios AH vs EpD).
- ❖ Non hai mecanismos para medir a transversalidade de xénero.
- ❖ Os marcadores usados (CAD) non dan boa fe dos recursos que se imputan para a igualdade de xénero. Tampouco hai un seguimento para saber si a imputación realizada polas entidades está ben feita.
- ❖ A efectividade das políticas de mainstreaming está condicionada polas capacidades institucionais e, cando estas faltan, tradúcese en moitas ocasións en aproximacións MED ou despolitizadas do que se pretendía co enfoque GED. O feito de externalizar servizos importantes como as

avaliacións ex ante de proxectos require buscar perfís máis adaptados para asegurar que se cumpre coas cuestións de xénero e enfoque feminista. Igualmente será importante dar mais valor á transversalidade de xénero nas baremacións dos proxectos.

- ❖ Queda moito por facer aínda en materia de seguimento, xestión dos coñecementos e cultura de avaliación con perspectiva de xénero e feminista
- ❖ Sen aumentar os orzamentos dificilmente se avanzará nos obxectivos propostos

4.2. BLOQUE 2: ACTORES RELEVANTES DO SECTOR

Este bloque comprende a análise de compromisos, capacidades e prácticas dos actores claves que conforman o sector e que interactúan coa política de cooperación galega. Trataremos os niveles de forma diferenciada para as ONGD e para os Outros Axentes debido a diferente traxectoria destas entidades.

A) ONGD

Cabe dicir que a CGONGD xa comezou un proceso de reflexión interna no 2023 co obxectivo de avanzar cara unha cooperación feminista. Como parte dese proceso realizouse un taller en Outubro do pasado ano¹⁵, onde participaron 33 persoas representantes de 15 ONGD. Parécenos por tanto importante, incorporar na presente análise algúns datos xurdidos dese taller, facendo unha lectura en clave de proceso.

Antes de iniciar a análise do primeiro nivel de políticas e procedementos, retomamos un dato de interese extraído do taller mencionado arriba.

- O 79% das persoas participantes no taller expresaron sentirse máis representadas co enfoque feminista que co enfoque de xénero por consideralo máis transformador; porque fai máis énfase no recoñecemento dos privilexios; rompe miradas binarias; é menos eurocéntrico e permite unha análise máis complexa e sistémica da realidade. Destacaron que ten maior potencial transformador e é máis acorde a outras tendencias actuais (decrecemento, antidesenvolvemento). Faise énfase nos fins de “xustiza” e “igualdade real”.
- Un 12% séntese máis á vontade co enfoque de xénero porque xa o coñecen e se senten cómodas usándoo. Destas respostas 25% cuestionan o enfoque interseccional por temor a que se perda o enfoque de xénero; é dicir, achegan un argumento político fronte ao argumento de sentimento de seguridade nas capacidades propias.
- Un 9% non sabe responder de que lado está porque lle faltan coñecementos.

Tomando estes precedentes como punto de partida, comezamos a análise deste primeiro nivel:

➤ Nivel de políticas e procedementos

Neste nivel estudouse, por unha banda, a documentación institucional e políticas das entidades (estatutos, documentos de posicionamento; políticas de igualdade, protocolos sobre agresións sexuais, dedicación orzamentos...) e, por outra, as estratexias ou plans de xénero a nivel programático e o cumprimento das mesmas (contrastando con alianzas, proxectos).

Neste nivel foron analizadas 18 ONGD

¹⁵ Este taller foi realizado no marco dun convenio de fortalecemento de capacidades financiado pola SXCE na convocatoria de 2023. O taller levaba por título “Onde están as nosas organizacións en relación aos enfoques de xénero e feminista?. Retos para avanzar cara a unha cooperación feminista” e foi facilitado pola mesma consultora que realiza o presente diagnóstico.

ONGD (18)	PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES
"Sentires" feministas	O 56% (10 ONGD) menciona o feminismo nos seus documentos de política: posicionanse como organización feminista ou apostan polo feminismo. Observacións: Das 10 ONGD que mencionan ser feministas só 1 menciona que sabe que a palabra lles ven grande, pero que decidiron adoptala e facer unha folia de ruta para avanzar nese camiño. Consideramos isto como unha boa práctica (coherencia) Das 9 restantes só 1 ten unha axenda claramente feminista, alianzas só feministas, recursos específicos planificados para axenda feminista, equipo con capacidades e cultura organizacional adecuada con certos aspectos a mellorar. Igualmente sinalamos como boa práctica esta coherencia entre o ser e o facer
Integración da igualdade ou equidade de xénero nas políticas	13 ONGD destaca nos seus documentos de política o enfoque de equidade de xénero, con matices (equidade de xénero e loita contra a pobreza; igualdade de xénero; equidade e empoderamento; equidade e dereitos). Das 13, 6 inclúen o tema de diversidade de sexo-xenéricas. 3 enfoque mulleres (mulleres e xuventude, grupos vulnerables,...), aínda que falan de xénero e 1 delas equidade de xénero na súa estratexia de EpD
Estratexias ou plans de xénero	39 % (7) teñen estratexias de xénero . Destas: - 3 incorporan un enfoque feminista. - 3 igualdade de xénero. - 1 aínda non ten pero o integra no seu PE como unha meta a cumprir. 1 ten un plan de xénero pro-equidade
Liñas específicas e transversalidade nos seus planes estratéxicos	11 teñen liñas específicas: - 3 ten máis dunha liña - 2 ten unha liña enfoque mulleres - 1 a liña específica é a nivel interno. 11 inclúen a transversalidade de xénero nos seus planes Só 7 ONGD das 18 (39%) contan con mecanismos para a transversalización. Destas 7, só 3 contan con directrices para cada ámbito de actuación e proxectos, así como a nivel interno. As outras 4 só indicadores.
Planificación orzamentos axenda feminista	Só 4 (22%) planifican unha porcentaxe de orzamento para axenda feminista
Políticas internas	7 ONGD contan con as políticas máis relevantes en termos de xénero ao nivel interno: leis de igualdade, protocolos sobre violencia e abusos sexuais, protocolos sobre uso de linguaxe e comunicación non sexista, planes de conciliación e corresponsabilidade, ... e as aplican de forma efectiva. 11 só contan con algunhas e non todas se aplican.

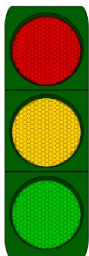
Consideracións xerais:

Constátase que está habendo cambios significativos nas traxectorias internas nestes últimos anos e que vaise progresando adecuadamente.

Os principais detonantes de cambio podémolos clasificar en 3 bloques:

- ⇒ **Mandato externo:** as tendencias na cooperación, a “lexitimación” social do feminismo nestes últimos anos (a partir de 2018). Sentimento de *“non poder quedar atrás”*
“Hai un consenso dentro do sector de que os feminismos son unha palanca fundamental para a transformación social”
- ⇒ **Mandato interno:** mulleres dentro das organizacións, que levan esta axenda ao interno. Activistas feministas nas organizacións. Políticas internas
“A participación activa de mulleres cabreadas, cansadas e bravas”
- ⇒ **Traballo nos países:** neste bloque algunhas expresan que é a realidade dos proxectos ou dos países que o fai necesario; outras sinalan a influencia e aprendizaxes tiradas coas socias coas que traballan

Necesidade de poñer atención a:



- Non facer uso instrumental da palabra feminista
“risco de caer en caixón de xastre”
- Non tecnificar nin despolitizar o concepto
- Ir gañando coherencia entre o que sentimos que somos ou queremos ser e o que facemos e traballar a cultura organizativa (que a rotación non afecte)
- Prestar atención ás resistencia, tanto a nivel interno como a través da construción de procesos coidadosos pero valentes (aquí e con as socias)

➤ **Nivel estrutura, capacidades e cultura organizativa**

Neste nivel analizáronse as cuestións relativas ao organigrama (xerarquías, horizontalidade, estilos de dirección...); reparto do traballo, responsabilidades e poder (toma de decisións en espazos formais e informais); modelos de traballo (individualismo heroico vs traballo en equipo,...); procesos de selección de persoal e de indución, plans formativos, valores na cultura do traballo e estruturas de xénero ao interior das entidades.

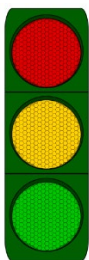
ONGD	PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES
Composición órganos de goberno	9 enfoque paridade 3 maioría homes 6 maioría mulleres nos órganos de goberno vs Maioría de mulleres nos equipos Nun sector con equipos de traballo tan feminizado contrasta como aínda hai un número “desproporcionado” de homes nos órganos de goberno.
Cultura organizativa	Máis do 50% xerarquía na toma de decisións ou non horizontalidade real Máis do 60% traballo individual predomina ao traballo en equipo. 94% cultura de traballo productivista vs aprendizaxe aínda que as cuestións de coidados, flexibilidade no traballo van gañando terreo 1 ONGD está traballando ao interno o tratamento de conflitos, a saúde mental, calidade de vida e traballo e coidados. O que sinalamos como boa práctica
Estrutura de xénero	6 contan con algún tipo de estrutura: comisión de igualdade, comisión de xénero, persoa responsable de xénero, responsables de xénero nas delegacións país
Procesos de selección	Só 23% teñen en conta criterios de xénero e interseccionais na selección de persoal Só 41% incorpora como requisito a formación de xénero nas ofertas de emprego.
Capacidades feministas ao interno	14 (78%) fan formacións ao longo de ano. (Formacións da CGONGD, algún tema específico ou fan formacións a título persoal) . En xeral son formacións de curta duración. Só 3 planifican planes formativos anuais nos que inclúen cuestións de xénero ou igualdade Algunhas apuntan que non hai mandato ao interno para facer formacións (xurde do interese persoal). Son varias as que mencionan que existen importantes desequilibrios de coñecementos e capacidades internas ao interior das organizacións 88% concordan que as capacidades non son suficientes; só 12% consideran que non necesitan. As necesidade de formación apuntan aos equipos técnicos para un mellor desempeño das capacidades, pero tamén ás bases sociais e aos órganos de goberno para un cambio na cultura organizativa As principais deficiencias identificadas se enmarcan tanto a nivel de capacidades técnicas (ex: deseño de indicadores e mecanismos de seguimento para medir os avances na transversalización de xénero, aplicación do enfoque interseccional; como capacidades políticas: actualización sobre enfoques feministas diversos, axenda feminista e interseccionalidade) As necesidades que identifican principalmente son recursos e tempo para formarse, planes formativos personalizados, sesións de reflexión conxunta e estratexias de traballo para o fortalecemento de capacidades das socias e actualizarse nos enfoques. O 33% apuntan tamén ao tipo de instrumentos e ferramentas. O 93% das ONGD participantes creen que sería importante que a SXCE abrise de novo a partida de reforzo de institucional e sinalan diferentes modalidades: Planes formativos individualizados (programáticos, estratéxicos e temas internos) Estratexias para que as socias podan tamén fortalecerse

	Espazos conxuntos de formación (a través da CGONGD ou outras modalidades) Recóllense a continuación algúns testemuños de interese que indican a necesidade de que os procesos entre as entidades e a SXCE se retroalimenten e vaian á par: <i>“Creemos que la administración y las organizaciones debemos ir de la mano en este proceso y para ello es fundamental que se produzca ese refuerzo en ambos lados”</i> <i>“As ONGD somos o motor da declaración do feminismo no Plan Director, pero non están harmonizados os procesos, documentos nin ferramentas polo que se fai fundamental fortalecernos como paso previo ao despreague dunha política feminista máis ambiciosa”</i> <i>“Que a liña de fortalecemento estivese condicionado a que as organizacións adquiran o enfoque interseccional”.</i> <i>“Es imprescindible aumentar los fondos, contemplar el cuidado de los socios locales y que se puedan incluir actividades que puedan ir directamente a fortalecer las capacidades de los socios locales”</i> <i>“A CGONGD podría asumir responsabilidades neste sentido, tratando de organizar percorridos adaptados para as nosas entidades”</i>
Vontade de cambio e medos	Vontade en órganos de goberno e equipos de avanzar co enfoque feminista, aínda que nos órganos de goberno e nas bases as entidades identifican a necesidade de formación xa que xorden algunhas resistencias por falta de coñecementos ou medo ao cambio) Algúns medos que xorden son os seguintes: O 26% enfatiza que o que se faga non signifique aumentar os requisitos nin condicionalidades: <i>“Cremos que hai que facelo de forma que quen decida voluntariamente involucrarse nisto que haxa incentivos e apoios e o resto se vexan o menos prexudicados posibles para non xerar resistencias a futuro. É dicir que non haxa condicionalidades”</i> <i>“Os equipos están ultrapasados de traballo con tanta burocracia e non poden asumir a formación da base social.”.</i> <i>“Pienso que los proyectos con enfoque feminista se ven penalizados porque no cumplen como algunas de las características que se valoran en la cooperación más clásica”.</i> <i>“Se isto serve para ter máis requisitos a nivel formal sen ter as ferramentas necesarias iría en contra desa cultura de coidados que debe primar no feminismo”</i>
Dificultades	Falta de planificación estratéxica con mirada feminista ou non inclusión de eidos feministas A necesidade de vincularse mais con colectivos feministas As capacidades ou resistencias nas socias locais Falta de capacidades para cambiar dun enfoque a outro, dar pasos afronte Falta de recursos e persoal especializado ou asistencias específicas Sector precarizado onde é difícil encontrar tempo e recursos para a reflexión A situación que están sufrindo moitas organizacións (socias) feministas e contextos moi difíciles nos que a cooperación non se adapta Formularios: axudan a ver cousas que non vemos; non se valora o xénero na xusta medida; axudan pero non significa que se implemente; canto máis se complican, menos axudan; debería ser un requisito obrigatorio.
Resistencias	Algunhas resistencias para o cambio que foron identificadas son as seguintes: Resistencias internas e de base social dentro dalgúñas organizacións, vinculadas á perda de privilexio e poder (principalmente homes que están nunha posición de comodidade) A falta de concienciación co feminismo dunha parte importante de varias asociacións. A visión de que o feminismo é unha temática illada e non considerada como unha cuestión transversal que nos atravesa a todas as persoas <i>Isto vainos dar mais traballo, máis requisitos e con mesmos recursos</i> <i>Xa o estamos facendo ben, non necesitamos mais</i> <i>Temor de quedar en desvantaxe coas que están mais avanzadas á hora de conseguir recursos para os proxectos</i>

Consideracións xerais:

- ⇒ Tratándose dun sector tan feminizado aínda hai moitos homes nos órganos de goberno.
- ⇒ Apúntanse diferenzas entre as organizacións grandes e pequenas: as grandes contan con máis políticas: protocolos, discursos traballados, políticas de conciliación, coidados, ... Por contra acostuman ser máis xerárquicas e máis tecnificadas.
- ⇒ As pequenas son máis horizontais, tense máis en conta os coidados e o traballo en equipo, hai máis facilidade para xerar debates, un carácter máis aproximado ao activismo e máis apertura para a reflexión e a autocrítica. Ao mesmo tempo algunhas senten que hai pouca implicación dos órganos de goberno e isto lles dá máis traballo aos equipos.
- ⇒ Aínda que se está avanzando en temas de coidados, políticas de conciliación, corresponsabilidade e flexibilidade nos horarios (tele traballo), a intendencia dos proxectos e a burocracia (especialmente para as que contan con menos recursos humanos) fai difícil mudar a cultura da produtividade.
- ⇒ Predomina a cultura da eficiencia á dos coidados ou aprendizaxe. Así o mostran algúns testemuños: *“a cultura organizativa e xestión de conflitos queda nun segundo plano”, “a organización está virada á produción, intendencia e boa marcha dos proxectos”, “falase máis dos coidados cara a fora, pero dentro faise menos”*.
- ⇒ Aínda hai un traballo por facer para reducir as brechas entre os discursos e as prácticas institucionais
- ⇒ Faise evidente e é unha demanda a **necesidade de aumentar as capacidades e competencias feministas** dentro das organizacións

Necesidade de poñer atención a:



- A construción de capacidades feministas non se fai con cursos de curta duración para aplicar as cuestións de xénero nos proxectos ou cursos específicos sobre unha temática concreta. A educación feminista vaise adquirindo á medida que nos aproximamos ás pensadoras, activistas, socias feministas, ... a partir de diferentes medios. Require continua actualización. Hai moitos enfoques feministas, contextos moi cambiantes que obrigan a traballar novas propostas e feminismos cada vez máis situados e acostuma ir da mao co activismo.
- Avanzar nunha cultura organizacional pro-equidade ou non patriarcal é crucial para asumir un compromiso firme
- Non caer no risco de instrumentalizar ou “esencializar” o tema dos coidados como impedimento para levar a cabo plans de desenvolvemento organizacional. Coidados desde a mirada feminista inclúe “responsabilidade política”, colectivización dos coidados, levar este tema ao espazo público, corresponsabilidade, etc.

➤ Traballo de cooperación

Inclúe a análise dos ámbitos prioritarios nos que traballan as ONGD, os mecanismos usados para a integración da perspectiva de xénero e feminista nas súas accións, os tipos de enfoques que usan desde o punto de vista de xénero e feminista, entre outras cuestións que nos permiten ver hasta que punto a vontade política e o compromiso que expresan nos seus marcos políticos se reflicten na práctica das súas accións. Dentro deste bloque adquiriu sentido a revisión dos proxectos e convenios que levan a cabo nas diferentes modalidades (PE, EpD-CG, AH, investigación...) e o tipo de alianzas coas que se traballa.

Cabe dicir neste apartado que, debido a que hai 3 ONGD que non tiveron ningún proxecto financiado pola Xunta de Galicia durante os anos analizados no diagnóstico, só se tiveron en conta 15 das 18 ONGD. Igualmente destas 15, algunhas non traballan en todas as liñas de intervención ou modalidade, como por exemplo a CGONGD que traballa só por convenios. Estas cuestións téñense en conta na análise realizada a seguir:

ONGD (15)	PRIORIDADES/MECANISMOS
Ámbitos prioritarios	9 de 14 ONGD (64%) traballa o ODS5 entre os 3 ámbitos prioritarios (non se inclúe a CGONGD)
Socias feministas	Das que teñen PE e AH con fondos Xunta: Só 13% (2 ONGD) teñen como socias principais a organizacións feministas. Destas 1 está empezando recentemente. O 27% (4) nalgúns países. O 54% só de forma esporádica ou son alianzas para determinadas actividades ou en algún proxecto. O 6% (1) traballa coas súas delegacións en países e contan con responsables de xénero
Acordos con organizacións que non son feministas	Só 20% das ONGDs que fan PE fan acordos explícitos. Destas a metade só o fai para as cuestións de xénero, non toca interseccionalidade.
Mecanismos para transversalizar enfoque de xénero en proxectos (PE, AH e/ou EpD)	Só 27% (4) contan con mecanismos (algunha só indicadores). Destas 1 só conta con algún mecanismo para EpD

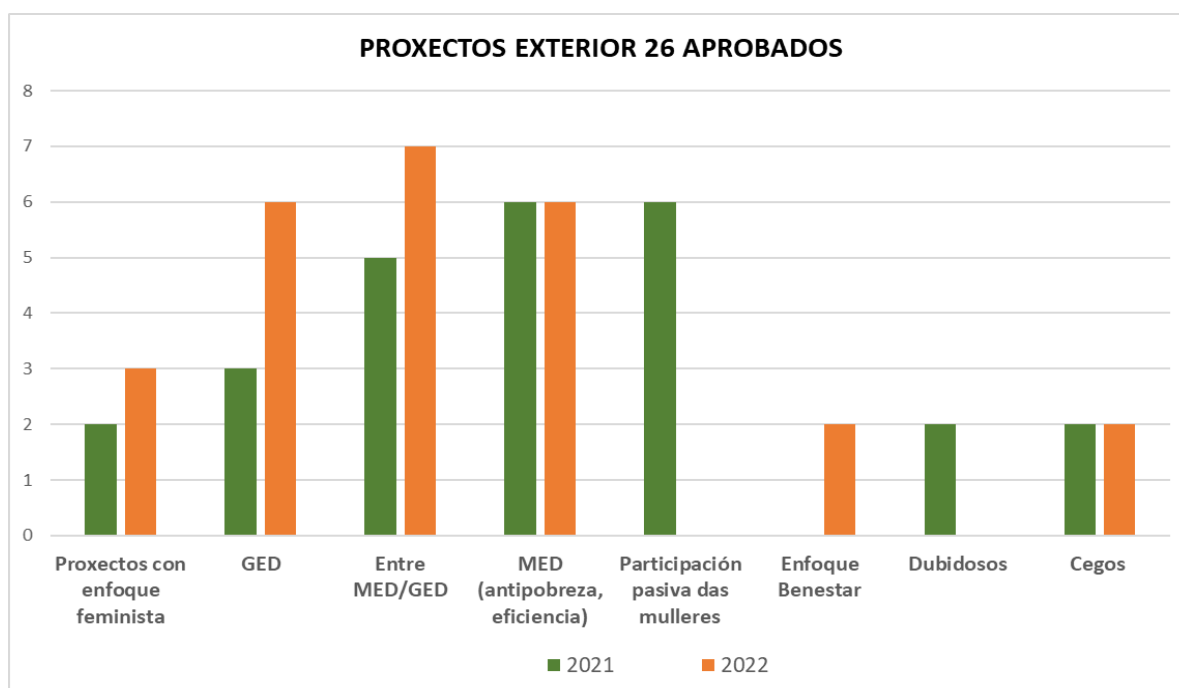
As principais dificultades, identificadas polas ONGD, para integrar o enfoque de xénero nos proxectos e nos formularios son as seguintes:

DIFICULTADES NOS PROXECTOS	DIFICULTADES NOS FORMULARIOS
Falta de capacidade para integrar o enfoque de forma transversal	Sentimento de que non se valora na súa xusta medida o EX. Debería ser un requisito obrigatorio
Falta de capacidade para traballar as diversidades e/ou a interseccionalidade.	Os formularios non son específicos vs os formularios axudan a ver cousas que non vemos

Dificultade na formulación dos indicadores e monitoreo dos mesmos e/ou facer liñas de base con EX Cultura institucional das socias inflúe decisivamente na maneira en que se integra a perspectiva feminista nos proxectos. Coas socias máis convencionais ou conservadoras é necesario un traballo de fortalecemento interno para que, co tempo, isto poda permear nos proxectos.	Pouca valoración do EX Algúns testemuños: <i>“Os formularios en si non axudan, canto máis se complican, menos axudan a ter tempo para facer unha boa identificación cunha integración real do enfoque, os formularios se fan mecanicamente”</i> <i>“Non temos claro se axudan ou non, pode axudar a incluíla, pero non significa necesariamente que se implemente”.</i> <i>“Falta de concreción ao definir o enfoque feminista e a súa aplicabilidade. Importante consensuar elementos coa SXCE que permitan medir /avalíar o enfoque”</i>
--	---

ENFOQUES UTILIZADOS NOS PROXECTOS:

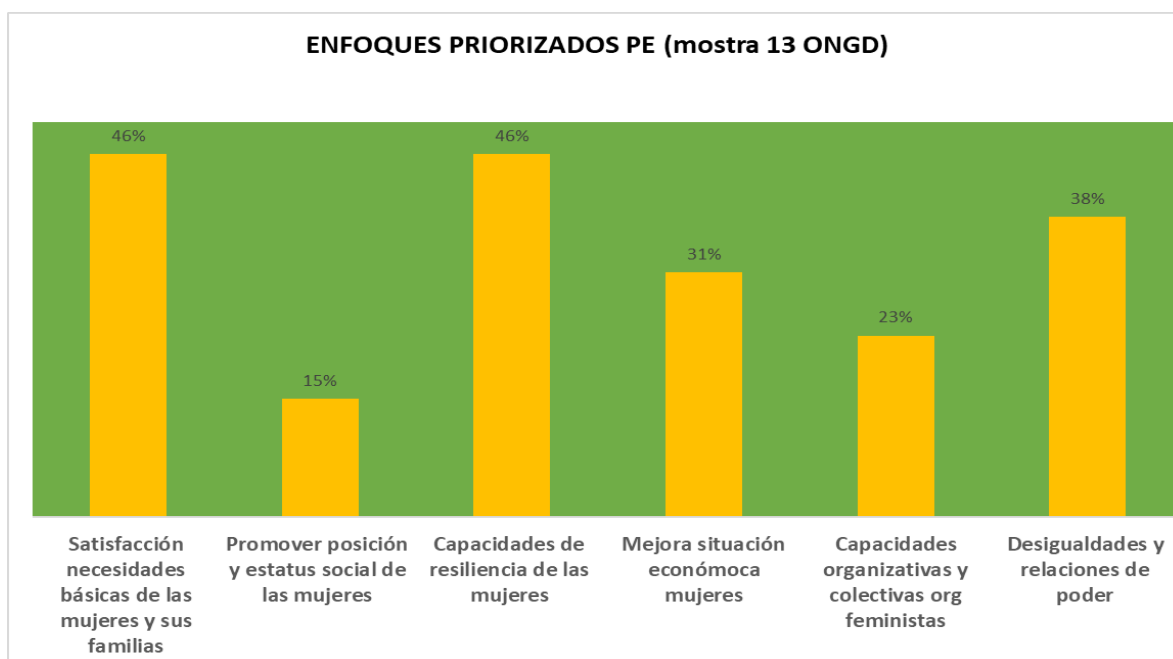
No seguinte gráfico móstrase a prevalencia de enfoques usados e identificados neste diagnóstico nos 26 proxectos no exterior que foron aprobados nas convocatorias de 2021 e 2022¹⁶:



Nos cuestionarios realizados polas ONGDs, se lles pedía que identificaran os 2 principais resultados que pretendían conseguir utilizando o enfoque de xénero ou feminista nos proxectos. As respostas das 13 organizacións que responderon a esta cuestión móstranse no seguinte gráfico:

¹⁶ Utilizamos a clasificación de enfoques usados nos estudos de xénero e desenvolvemento. Os enfoques identificados pola propia consultora a partir da revisión dos proxectos, realizáronse na súa maioría a través da base de datos da SXCE onde se expón un breve resumen do proxecto, a matriz de planificación e a descrición da poboación protagonista. Nalgúns casos se contrastou coas fichas de baremación e/ou avaliacións (algunhas colgadas nas webs das ONGDs). Tamén se cruzou información en diferentes ocasións coas webs das socias nos países.

Gráfico 2



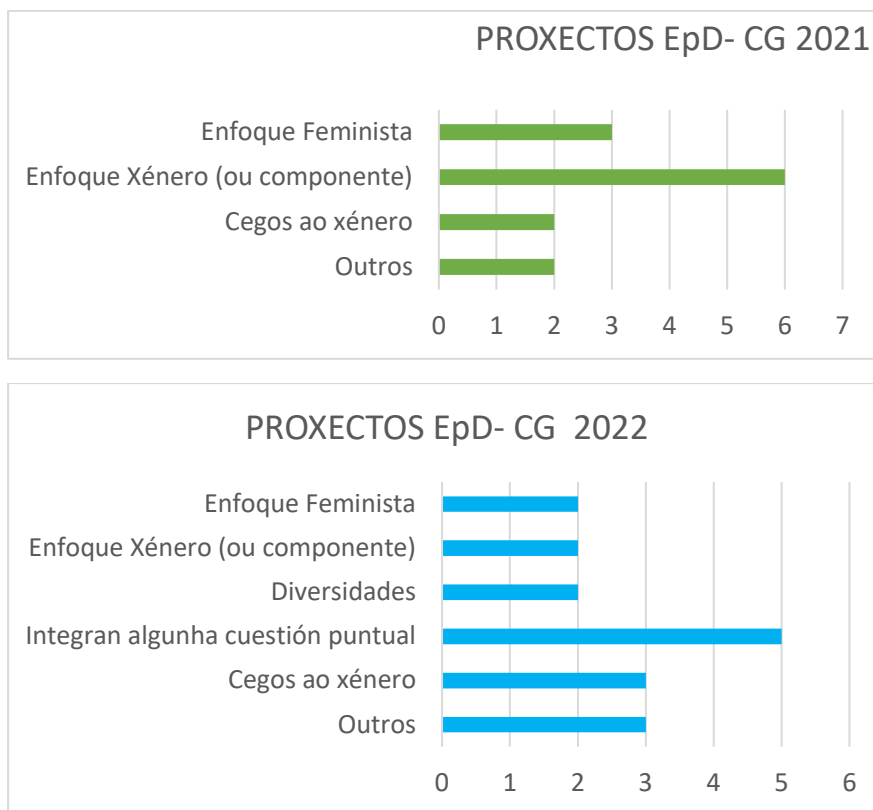
En canto a integración do EX nunha mostra de proxectos e convenios de **Axuda Humanitaria** aprobados en 2021 e 2022 os resultados son os seguintes:

	AXUDA HUMANITARIA
2021	De 11 convenios aprobados - 2 Enfoque de Xénero
2022	De 6 proxectos aprobados: 2 EX (incluíndo VS) 1 LGTBI 3 Neutros

Nos proxectos de AH, a excepción dos realizados cos fondos do Pacto de Estado, vemos como a pesar de que a guía de formulación e ficha de baremación desta liña de cooperación é a mais esixente, aínda hai moitas accións de cooperación que non incorporan o EX. Isto mostra que tan só mellorando os instrumentos non é suficiente se despois as valoracións dos proxectos non son rigorosas con estas cuestións e se non se aplican outras medidas correctoras, en termos de aumento das capacidades e cambio na cultura organizacional das entidades. Por outro lado, o feito de que aínda se aproben proxectos cegos ou neutros ao xénero, tería que ser revisado.

Polo que respecta aos **proxectos de EpD-CG** relativos igualmente ás convocatorias dos anos 2021 e 2022, os resultados da análise realizada na revisión dos proxectos é a seguinte:

Gráficos 3 e 4¹⁷



(Elaboración propia)

Os proxectos de EpD-CG adoecen das directrices necesarias para que a prioridade transversal de xénero se teña en conta. Con todo, hai proxectos moi interesantes que promoven a conciencia feminista ou a conciencia crítica sobre a interconexión dos problemas locais e globais e as principais problemáticas relacionadas á xustiza social. Algo, sen dúbida, altamente necesario pero subfinanciado. Aínda que a razón de ser da cooperación ata o momento é a intervención noutros países, cada vez hai máis demandas da sociedade civil destes países que apuntan á necesidade de cambiar cousas nos países do Norte Global. Sen dúbida a EpD-CG é un instrumento moi importante para este propósito.

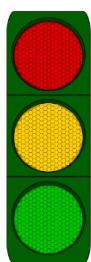
Consideracións xerais sobre o traballo de cooperación:

- ⇒ Hai moitos proxectos que promoven a participación das mulleres, pero aínda son moitos os enmarcados no enfoque MED, e aínda algúns cegos ás desigualdades de xénero.
- ⇒ A maioría están entre o MED/GED e o GED
- ⇒ Algúns dos proxectos analizados que están entre o MED e GED teñen unhas boas bases para aplicar o enfoque de empoderamento.
- ⇒ O principal marco sobre o que se traballa é o da igualdade, mesmo así cabería analizar de forma máis detallada como se están aplicando os diferentes enfoques.

¹⁷ Defínense como “outros” aqueles que polas súas características non foi posible identificar en ningún dos enfoques mencionados sen ter acceso ao formulario completo

- ⇒ Os esforzos das feministas dentro das organizacións e o mandato externo fai con que se vaia avanzando progresivamente, pero a un ritmo moi lento, tendo en conta as ameazas antidereitos e o contexto actual da cooperación
- ⇒ Só 2 entidades (9%) na actualidade, cos recursos da cooperación galega, teñen como principais socias a organizacións feministas.
- ⇒ O tipo de proxectos menos apoiado (tendo en conta un enfoque feminista) son os dirixidos ao fortalecemento das organizacións feministas e de mulleres
- ⇒ Falta moito por facer en relación á interseccionalidade (trabállase máis co enfoque de diversidade). O antirracismo e propostas decoloniais son as máis ausentes.
- ⇒ Valoración moi positiva ao feito de que se vaian incorporando novas temáticas e programas singulares (ecofeminismo, defensoras,...)
- ⇒ Faltan mecanismos, capacidades e recursos (incluído tempo) dedicados ao fortalecemento das entidades e das socias locais.

Necesidade de poñer atención a:



- Escoller a unha ou outra socia depende de nós e é unha elección altamente política, como o é escoller o tipo de enfoque co cal traballamos
- Promover a participación das mulleres non é necesariamente traballar con perspectiva de xénero.
- Non todas as organizacións de mulleres o fan cun enfoque feminista
- Non sempre as políticas ou accións de igualdade son transformadoras
- Traballar para mudar as relacións de poder, as institucións, estruturas e cultura patriarcal require de prazos longos de tempo
- Hai organizacións feministas que usan moi variados enfoques para traballar o mesmo tema (non sempre avogan polo enfoque de dereitos). Algo a ter en conta para impulsar o enfoque feminista na cooperación

B) OUTROS AXENTES

Cabe dicir que as entidades que forman parte do capítulo de “Outros Axentes” teñen personalidades moi diferentes: Fundación Mujeres (unha organización feminista do terceiro sector); ICARTO (empresa tecnolóxica de carácter social); ANFACO-CECOPESCA (asociación gremial); FUNDACIÓN GALIZA INNOVA que presta servizos en temas relacionados ás tecnoloxías, emprendementos,...). Incluímos tamén neste apartado a CETMAR, unha entidade de tipo “mixto”, xa que gran parte do seu Patronato é da Xunta de Galicia pero tamén ten Universidades ou o propio Ministerio de Pesca.

➤ Nivel de políticas e procedementos:

Neste nivel estudouse, por unha banda, a documentación institucional e políticas das entidades (estatutos, documentos de posicionamento; políticas de igualdade, protocolos sobre agresións sexuais, dedicación orzamentos...) e, por outra, as estratexias ou plans de xénero a nivel programático e o cumprimento das mesmas (contrastando con as súas alianzas e proxectos)

OAAA	PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES
Sensibilidade feminista ou igualdade de xénero	1 entidade feminista 4 igualdade ou equidade de xénero (e mulleres feministas nos equipos)
Integración da igualdade ou equidade de xénero nas políticas	2 entidades o integran como obxecto fundacional 1 entidade non o incorpora na política, só na súa estratexia de cooperación 1 entidade no seu Plan Estratéxico 1 non ten
Estratexias ou plans de xénero que guíe o seu traballo	Só a entidade feminista conta con estratexia ou plan de xénero
Liñas específicas e transversalidade	2 entidades teñen liñas específicas: 1 delas ten 1 liña específica 1 entidade todas as súas liñas 3 entidades xénero transversal
Planificación específica de orzamento para axendas feministas ou xénero	1 entidade todo orzamento dedicado aos dereitos das mulleres e cuestións de xénero 1 entidade planifica para dous programas que ten na actualidade 3 non o fan
Políticas internas	Todas contan con políticas e protocolos: Algunhas téñenas todas Outras só algunhas e/ou están en proceso de facer as que faltan 1 entidade incluso un ideario de autodefensa feminista
Vontade de cambio	Todas as entidades participantes no diagnóstico consideran moi importante que a SXCE abra a posibilidade de apoio para o aumento de capacidades feministas. Neste sentido identifican varias necesidades: - construción de estratexias de xénero e feminista para os seus sectores - formación en interseccionalidades, novas tendencias no feminismo - plans de benestar ao interno Algunha considera importante que se desenvolvan ciclos formativos en conxunto para todo o sector (sen divisións entre ONGD e outros axentes)

Consideracións xerais:

Ao tratarse de entidades tan diferentes é difícil facer constatacións xerais. O que si podemos dicir é que, exceptuando a 1 que é feminista (toda a súa axenda feminista o é), todas as entidades participantes do diagnóstico, dunha ou outra maneira, teñen sensibilidade ante as cuestións de xénero ao interno.

Os principais detonantes que inflúen estas entidades clasificámoslos en 2 bloques:

- ⇒ **Mandato externo:** apoio das administracións; o traballo de cooperación e as avaliacións; proxectos subvencionados que visibilizan ás mulleres; cambios sociais.
- ⇒ **Mandato interno:** mulleres feministas impulsando as organizacións, equipos formados.

Vemos como, por veces, o impulso das políticas inflúen nos cambios de tendencias e formas de traballo, e consecuentemente isto ten un impacto na sociedade. Por outro lado, o principal mandato e o máis sostible é a existencia de mulleres feministas ao fronte das organizacións, o que igualmente ocorre coas organizacións socias nos países onde traballan. Reverter as tendencias de calquera entidade é máis fácil si dentro hai persoas concienciadas e comprometidas cos dereitos das mulleres. E canto máis está incorporado na cultura organizacional, con maior empeño se traballan as causas e máis sostible se fai cando hai rotación de persoas.

Por outro lado, é curioso que-tal como pasa coas ONGD- algunha entidade (máis aló da feminista) refire á importancia de que as políticas deberían ser vinculantes e non como unha valoración positiva.

➤ Nivel estrutura, capacidades e cultura organizativa:

Neste nivel analizáronse as cuestións relativas ao organigrama (xerarquías, horizontalidade, estilos de dirección...); reparto do traballo, responsabilidades e poder (toma de decisións en espazos formais e informais); modelos de traballo (individualismo heroico vs traballo en equipo,...); procesos de selección de persoal e de indución, plans formativos, valores na cultura do traballo e estruturas de xénero ao interior das entidades.

ONGD	PRINCIPALES CONSTATAÇÕES
Composición órganos de goberno	En 4 entidades os órganos de goberno están conformados maioritariamente por homes Nunha entidade todas son mulleres En contraposición a maioría dos equipos están conformados por mulleres.
Cultura organizativa	En 60% da mostra existe xerarquía na toma de decisións O 100% valoran positivamente as cuestións de funcionamento interno relacionado á conciliación e corresponsabilidade, flexibilidade, bo ambiente e benestar dos equipos, aprendizaxe ou distribución de tarefas de coidados. 1 entidade é consciente de que falta xestión emocional no traballo cos equipos O 40% considera que a cultura ten un cariz máis productivista que virado ao benestar
Estrutura de xénero	3 non teñen, pero 1 conta con 6 mulleres feministas con capacidade de influencia e que velan polas cuestións de xénero. 1 toda equipo formado e con responsabilidade nisto 1 a muller é a que se encarga informalmente
Procesos de selección	0% ten en conta interseccionalidade 1 incorpora como requisito a formación de xénero nas ofertas de emprego. 1 só o ten en conta para área de xestión de persoas

Capacidades feministas ao interno	1 todo equipo formado non só en xénero tamén en diferentes temáticas feministas 1 programa formación no Campus Igualdade Xunta e formacións temáticas diversas 1 equipo formado a través da experiencia e de forma autodidacta na súa área de traballo e algunha persoa do equipo si ten certa formación en xénero 1 contempla recursos para formacións e asistencia técnicas. 1 só unha persoa fórmase a título individual ou nas formacións coas socias locais Todas, menos 1, consideran importante aumentar as capacidades 80% consideran importante que a SXCE abra unha liña de fortalecemento de capacidades 20% considera importante que se abran espazos formativos para todo o sector, sen separacións entre ONGD e OOAA Algunhas das necesidades identificadas son: - estratexias de xénero e feminista para os seus sectores; - formación en interseccionalidades, novas tendencias no feminismo; - plans de benestar ao interno
Dificultades	No sector pesca existe a percepción de non ser necesaria a perspectiva de xénero por parte dalgúns colectivos. É un sector moi masculinizado e nos proxectos ás veces as mulleres abandonan porque xorden conflitos Costa aplicar o enfoque de xénero nos proxectos. Escaseza de mecanismos internos para xerar reflexión e incorporar novas perspectivas (incluíndo en temas internos)

Consideracións xerais:

- ⇒ De novo, a excepción da entidade feminista, vemos como os homes ocupan os órganos de goberno por maioría aplastante en contraposición aos equipos compostos na maioría por mulleres. Ademais son as mulleres as que se responsabilizan, de modo informal, das cuestións de xénero ao non contar con estrutura específica. Igualmente as capacidades internas existentes (menos nun caso) veñen dadas polo interese e concienciación das mulleres que forman parte dos equipos.
- ⇒ En termos de políticas internas, o feito de que sexan requisitos marcados pola lei, en xeral, axuda a que se traten estes temas ao interno e vaian xurdindo reflexións entre os equipos.
- ⇒ Sorprende ver como a maioría de mulleres das entidades xa se consideran feminista, cando fai 8 anos isto era impensable.
- ⇒ O enfoque predominante é o de igualdade (igualdade formal, oportunidades ou de trato...)
- ⇒ Ao contrario do que ocorre coas ONGDs (sector mais precarizado polo xeral), nestas entidades parecen identificarse máis cunha cultura do coidado, benestar dos equipos, ... quedando a cultura da produtividade nun segundo plano. Curiosamente a organización feminista é a que ten unha visión menos “autocomplacente” neste sentido, o que fai pensar si este feito ven dado porque é una organización do terceiro sector (cultura máis semellante a das ONGDs) ou polo feito de que hai unha maior sensibilidade ou conciencia feminista que permite unha capacidade maior de autocrítica con estas cuestións.
- ⇒ En canto á análise relativa á toma de decisións, estruturas e recursos humanos, o diagnóstico deixa ver que as cuestións de xénero non son unha prioridade ou non se teñen en conta (a excepción sempre da entidade feminista). Polo contrario, o teñen máis en conta nas súas actividades de cooperación.

➤ **Traballo de cooperación:**

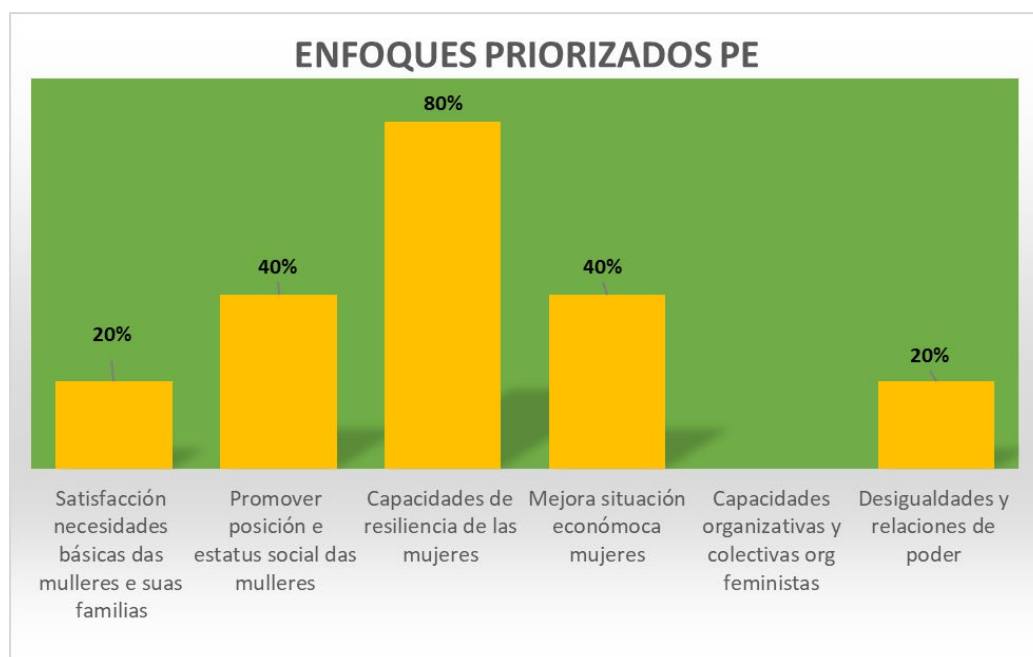
Inclúe a análise dos mecanismos usados para a integración da perspectiva de xénero e feminista nas accións das entidades, así como a revisión dunha mostra dos proxectos e convenios que levan a cabo no exterior (desenvolvemento e acción humanitaria).

OOAA (5)	PRIORIDADES/MECANISMOS
ÁMBITOS PRIORITARIOS	Os ámbitos prioritarios das entidades que compoñen a mostra son moi variados, pero as maiores coincidencias danse nos ODS 1 e 2. Só 1 entidade ten o ODS5 como principal ámbito de traballo e outra o inclúe entre as 4 primeiras
Socias feministas	Só 1 entidade ten como socias prioritarias a organizacións feministas. No caso da entidade feminista, establece unha alianza cunha socia dun país que non é feminista para transferir coñecementos sobre os temas de xénero nos seus proxectos o que consideramos como boa práctica
Mecanismos	2 entidades contan con algún mecanismo para a transversalización de xénero nos proxectos (diagnósticos e accións específicas)
Acordos con organizacións que non son feministas	2 fan acordos e 1 transfere coñecementos cunha socia que o necesita

ENFOQUES UTILIZADOS NOS PROXECTOS:

En canto aos resultados que estas entidades pretenden conseguir integrando o enfoque de xénero e/ou feminista nos seus proxectos, vemos nas súas respostas cales son os enfoques priorizados

Gráfico 5



(Elaboración propia)

Na análise dos proxectos analizados vemos como hai esforzos por integrar a participación das mulleres nas actividades. Con todo o enfoque principal, efectivamente está dirixido a aumentar a capacidade de resiliencia das mulleres e a mellora da súa situación económica, con enfoques situados maioritariamente nas liñas MED de antipobreza e eficiencia.

Ningunha das entidades ten en conta o aumento das capacidades organizativas e o empoderamento colectivo das mulleres e pouco se fai para cambiar as relacións de poder.

Consideracións xerais:

- ⇒ As intervencións son de carácter mixto. No xeral o papel das entidades galegas diríxese ao fortalecemento institucional.
- ⇒ A análise dos proxectos mostra que hai vontade política principalmente para ter en conta as necesidades prácticas das mulleres e, nalgún caso, os seus intereses estratéxicos (cambios de rol, violencias); sen embargo, no xeral aínda non hai capacidade para traballar debidamente cun modelo transformador de xénero. O enfoque principal de traballo é o MED con algún proxecto GED
- ⇒ Non se conta con mecanismos para traballar a transversalidade de xénero. Só nalgún caso inclúense actividades específicas para mulleres, o que non garante que se traballe con enfoque de xénero.
- ⇒ En relación ao sector pesca e acuicultura, un sector moi masculinizado pero escollido pola SXCE como seña de identidade da cooperación galega, é importante que as entidades especializadas nesta temática dean novos pasos cara a integración dun modelo transformador de xénero. Non hai que esquecer, neste sentido, que o feito de ser brazo executor da Xunta de Galicia e traballar baixo “a marca” cooperación española nos países onde se realizan este tipo de proxectos, existen demandas dos gobernos e entidades locais (como xa lle ocorreu a CETMAR en Perú) onde hai unha identificación da CE coa “seña de identidade” de igualdade de xénero. Os coñecementos sobre o sector pesqueiro artesanal e acuicultura que teñen CETMAR e ANFACO, aportan un valor engadido ás poboacións dos países socios da cooperación galega que viven do mar, tanto mulleres como homes, e existen bases suficientes nestas 2 entidades, especialmente CETMAR (vontade, experiencia e capacidades, aínda que non especialización), para tratar con maior rigor e prioridade as desigualdades de xénero no sector, dando un salto no enfoque usado ata agora e convertendo esta prioridade transversal nunha marca diferencial.

Como **conclusión xeral** no relativo ao **traballo en cooperación** podemos remarcar que os proxectos realizados pola cooperación galega sitúanse na súa maioría entre os enfoques MED e GED. Son mínimas as experiencias de traballo con enfoque feminista. Cando isto pasa é porque as socias locais son organizacións feministas, que son unha absoluta minoría. Por outro lado, é imperativo que as entidades diferencien ben o significado de traballar con enfoque de xénero transformador, con enfoque de empoderamento (tal como se entende desde o feminismo e como o divulgaron as creadoras deste enfoque) e con enfoque feminista porque aínda se percibe esta confusión.

O principal marco sobre o que se traballa é o da igualdade, mesmo así cabería analizar de forma máis detallada como se están aplicando os enfoques identificados. Consideramos que algunhas avaliacións estratéxicas realizadas desde un enfoque feminista poderían axudar a que algúns proxectos dirixidos a mulleres que na actualidade están enfocados en estratexias MED contan con bases interesantes para camiñar cara ao enfoque GED de empoderamento; de ahí a importancia de que se impulsen mecanismos de avaliación e extracción de aprendizaxes adecuados.

Queda moito por facer aínda para que as entidades fortalezan as súas capacidades para traballar con un modelo transformador de xénero e, máis aínda, que incorporen unha forma de facer cooperación feminista. Estes pasos deberían ir sempre acompañados de mecanismos e recursos para o aumento de capacidades das socias locais

5. ESTADO DE SITUACIÓN DA COOPERACIÓN GALEGA

5.1. De que falamos cando falamos de políticas de xénero e con enfoque feminista?

Cando falamos de políticas de xénero, debemos distinguir entre:

- **Políticas cegas ao xénero:** son aquelas que “aparentemente” benefician a toda a poboación, porque non distinguen entre problemáticas diferenciais atendendo a cuestións de xénero ou interseccionais e, por esta razón, conteñen compoñentes que poden excluír ás mulleres e reproducir desigualdades.
- **Políticas xénero sensitivas ou políticas xénero inclusivas:** o seu obxectivo é alcanzar a igualdade de xénero, baseando o seu deseño e execución na consideración das necesidades diferenciadas e as experiencias diversas de xénero, con especial atención ás relacións de poder entre mulleres e homes a partir de medidas de equidade ou políticas públicas. Dentro deste tipo de políticas tamén se teñen en conta a promoción de novos dereitos (DSeR, coidados, vida libre de violencia)
- **Políticas xénero transformativas** (Beijing +10 e en diante): o obxectivo destas políticas non é quedar só na transformación de necesidades e intereses diferenciados de mulleres e homes ou en medidas afirmativas, senón que pasa a formar parte da axenda principal da política, integrándose en todos os sectores de traballo. Así mesmo contempla unha dimensión de cambio social global (traballo ao interno das estruturas e cultura institucional, transformación das institucións). Desde este enfoque, os instrumentos deixan de ser sensibles ás cuestións de xénero para pasar a render contas sobre o cumprimento dos dereitos humanos das mulleres e ás cuestións de xénero. Isto faría a gran diferenza co modelo anterior a nivel operativo e, consecuentemente, debe haber un mandato claro en todos os documentos e instrumentos da política, así como dedicación de recursos, capacidades e estruturas. O modelo de xénero transformativo aínda se sitúa dentro do paradigma da igualdade e coloca no centro o apoio ás organizacións feministas e ao movemento de mulleres.

Estes dous últimos marcos de aplicación da perspectiva de xénero nas políticas públicas e nos programas de desenvolvemento son froito da súa interacción cos feminismos do s. XX e marcan as bases dunha nova proposta que, case 20 anos despois, está a xurdir con forza: as políticas con enfoque feminista.

- **Políticas con enfoque feminista:** falamos de enfoque feminista na política cando se teñen en conta as propostas dos feminismos do século XXI que xa non se limitan a esixir a transversalización do enfoque de xénero. Algúns destes feminismos do século XXI interactúan con novas propostas de desenvolvemento (*Buen Vivir, Ubuntu,...*) e traen consigo novas categorías de análise e novas epistemoloxías (decolonialismo, postcolonialismo, antirracismo, interseccionalidade,...) que nos interpelan a seguir aprendendo e buscando solucións contra as problemáticas que atravesan as sociedades dos países onde se fai cooperación e, en particular as mulleres e outras identidades de xénero. Tampouco todos os feminismos actuais marcan horizontes de igualdade real, como comportaban as políticas do pasado, senón que demandan

políticas que contribúan a transformar de maneira profunda os modelos económicos, políticos, de gobernanza, sociais e culturais imperantes nas sociedades que habitamos e que nos levaron a unha crise civilizatoria sen precedentes. Algunhas destas propostas, pola contra, xa pasaron a formar parte da axenda de cooperación nos últimos anos (ecofeminismo, coidados, ...) e constitúen unha nova oportunidade para transitar cara a modelos mais xustos, mais igualitarios e mais respectuosos coa vida e co planeta.

En calquera caso, si temos en conta que fai varias décadas que as reivindicacións feministas sobre igualdade de xénero, dereitos humanos das mulleres e outras propostas transformadoras se colocaron nas axendas internacionais, pero que ata a actualidade son as organizacións feministas as que tan só reciben o 0'13% da axuda oficial ao desenvolvemento e, aínda máis grave, só un 0'4% do total da AOD das iniciativas relacionadas a cuestións de xénero¹⁸, parece obvio que **a principal cuestión que se coloca cando falamos, tanto dun modelo transformador de xénero como dunha política de cooperación con enfoque feminista, é a importancia de poñer no centro da política o fortalecemento e a axenda das organizacións feministas e de mulleres que loitan polos seus dereitos.**

Para o caso do enfoque feminista, trátase por tanto dun horizonte cara onde ir camiñando, de ahí que consideramos que é un modelo aínda en construción porque require dunha revisión profunda, neste caso, do propio modelo de cooperación. Isto nos convida a abordalo como un proceso, con pasos adiante, retrocesos, probas e erros, tal como aconteceu coas políticas de igualdade no pasado. O camiño e os resultados das diferentes experiencias que están a xurdir na actualidade en diferentes territorios dirán se se conseguiu. O presente diagnóstico é un bo punto de partida para saber onde estamos, cara a onde temos que ir e como podemos facelo.

5.2. Estadio en que se atopa a política de cooperación galega

Froito do diagnóstico realizado e atendendo á clasificación anterior das políticas de xénero, podemos dicir que a cooperación galega sitúase no **segundo estadio (política xénero sensitiva ou política xénero inclusiva)** dando pasos moi tímidos cara ao terceiro estadio, pero **necesita moverse á política de xénero transformativa**, tanto pola urxencia do contexto, como para gañar en coherencia co actual marco político e harmonizar a política galega de cooperación coas da Cooperación Española.

O adecuado, por tanto, sería pasar dunha política xénero sensitiva a unha política con enfoque de xénero transformador (dentro do paradigma da igualdade) e ao mesmo tempo crear algún instrumento e algunhas medidas nos próximos 2 anos de PD que abran a porta á inclusión do enfoque feminista.

As políticas e tendencias actuais da cooperación no estado español e a vontade de todas as entidades do sector, proclives a dar pasos valentes e precisos cara ao desenvolvemento do enfoque feminista da cooperación, son dous elementos altamente favorables que se deben aproveitar, xa que un dos obstáculos máis importantes para avanzar en cuestións de desigualdades adoitan ser as resistencias, tanto internas como externas, o que non parece ser o caso da cooperación galega.

Doutra banda, apostar por ir cara a unha política con enfoque feminista, tendo en conta o estadio de partida, requirirá de compromiso por parte da SXCE e isto haberá de reflectirse na **priorización das súas accións (ao interno e a nivel programático) e nos orzamentos.**

¹⁸ AWID (2021) ¿Dónde está el dinero para las organizaciones feministas?

6. RECOMENDACIÓNS XERAIS CARA A CONSTRUCCIÓN DA FOLLA DE RUTA

A continuación sinálanse unha serie de recomendacións para avanzar cara un modelo transformador de xénero. Estas recomendacións ofrécense co propósito de ser estudadas para a elaboración da folla de ruta, exercicio que será acompañado de outras cuestións e reflexións a ser traballadas pola SXCE e o conxunto das entidades.

ORZAMENTO:

Compromiso no orzamento, axustando os mecanismos de financiamento ás necesidades detectadas no presente diagnóstico e ás prioridades que se marquen na folla de ruta que se elaborará de forma participativa. Nos puntos a seguir inclúense algunhas recomendacións que afectan a nivel orzamentario.

ESTRATEGIA:

. Para seguir as recomendacións da estratexia dual de Beijing +10 (GED), en consonancia co actual Plan Director, deberíase asegurar unha porcentaxe de orzamento para o apoio a organizacións feministas e organizacións de mulleres que promovan os dereitos das mulleres¹⁹ (e que non necesariamente deban seguir o enfoque de igualdade, senón tamén outros feminismos situados -indíxena, popular, comunitario, ecofeminismo, ...) que permita aos actores da cooperación galega aprender das epistemoloxías dos países onde fan cooperación. Esta liña poderá servir así mesmo como mecanismo que asegure uns “mínimos” de cumprimento co enfoque feminista.

. Asegurar a real transversalización de xénero nos outros ámbitos do VPD, na cooperación directa e nos proxectos de EpD-CG (non só en PE e AH), incorporando mecanismos adecuados (ver Punto sobre Instrumentos)

. Incorporar medidas para avanzar na transformación de estruturas e cambio organizacional ao interno das entidades de forma a que o proceso sexa sostible no tempo

. Seguir abrindo espazos de debate ou participar nos existentes a nivel estatal sobre a construción do enfoque feminista da cooperación

. Crear medidas para avanzar coa integración da perspectiva de xénero nos ámbitos de especialización sobre pesca artesanal e acuicultura, así como na xestión de recursos hídricos que se traballa coa cooperación directa.

. Continuar apoiando programas singulares como o de Defensoras, Violencias en AH, ...

. No VPD contéplase a realización dunha estratexia de xénero no último ano do PD. Esta debería integrar os enfoques, detalles conceptuais, liñas de traballo (incluíndo revisión de procedementos, instrumentos, etc.), indicadores e orzamento e podería servir de base para o seguinte PD (pensando en termos de sostenibilidade)

¹⁹ Non todas as organizacións de mulleres que traballan pola protección e promoción dos seus dereitos se identifican como feministas. Este feito non debería importar para incluílas dentro desta liña de financiación. Sen embargo, tampouco todas as organizacións de mulleres traballan por este fin, algunhas incluso promoven os roles tradicionais de xénero xeradores de desigualdade nese contexto determinado. De ahí a importancia de que tanto as entidades como as baremacións dos proxectos teñan en conta os idearios das organizacións socias.

INSTRUMENTOS OPERATIVOS E TÉCNICOS:

- . Mellorar o sistema de seguimento, información e computación da AOD, en coordinación con AECID e outras CCAA. Doutro modo, nunca se saberá con certeza que porcentaxe de recursos se dedican á igualdade de xénero.
- . Desenvolver un tipo de ferramenta que permita saber que porcentaxe de orzamento dedícase aos diferentes temas (un sistema máis sofisticado que o uso de filtros en excel ou deseñar outro formato máis adecuado no mesmo excel)
- . Todos os instrumentos (bases, guías, formularios, etc.) deben dar detalles do que se entende por cada concepto, para axudar a non caer nunha visión simplista sobre “empoderamento, equidade de xénero, interseccionalidade ou enfoque feminista” ou caer nunha tendencia en que cada quen “interpreta os conceptos dunha forma”
- . Incorporar directrices claras en todos os formularios e informes de todos os ámbitos de actuación (PE, AH, EpD, convenios. Nas guías de AH e PE xa se recollen algunhas importantes.
- . Elaborar instrucións para valorar adecuadamente os méritos da entidade solicitante e socia, así como os proxectos. Mellorar o traballo de baremación tendo en conta as deficiencias identificadas no diagnóstico (TdR, selección consultorias, fichas).
- . Revisar a puntuación que se lle dá á transversalidade de xénero nos proxectos. Ter en conta que non todas as transversais teñen as mesmas prioridades porque o nivel ou tipo de afectación son moi diferentes, ademais o feito de que os instrumentos inclúan un número tan alto de transversais (algunhas das cales poden limitar extraordinariamente a metodoloxía aplicada nos proxectos) pode repercutir no grao de eficacia e eficiencia dos proxectos, tal como se ven apuntando nalgúns avaliacións.
- . En pleno século XXI a cooperación galega debe cuestionarse seriamente si se poden aprobar proxectos cegos ao xénero.
- . Igualmente, atendendo ao aliñamento con outras CCAA e coa política española de cooperación é necesario ir adoptando algunhas medidas propostas desde os espazos de reflexión onde se está a construír unha nova forma de facer cooperación: desburocratización, relacións horizontais , mecanismos de coordinación entre a SXCE e as entidades (e o Consello Galego de Cooperación), transparencia cara as organizacións dos países, descolonización dos procesos, ...

CAPACIDADES:

A) ENTIDADES

- . Abrir unha liña de financiación para o fortalecemento de capacidades feministas das entidades (tanto ao nivel interno como programático), personalizada, progresiva e que permita trazar unha estratexia de traballo (mínimo 2 fases por cuestións dos tempos de dedicación) , podendo incluír tamén ás organizacións sociais máis representativas. Por exemplo ESF (programa de longo prazo en Guatemala), por exemplo CETMAR no ámbito de pesca artesanal . Esta liña estaría en consonancia coa estratexia dual do enfoque GED (Beijing + 10 Modelo Transformador de Xénero) que fai incidencia no traballo de cultura organizacional e en liña con **L.A.5.3. do VPD. Apoiar a formación e a capacitación especializada dos axentes galegos de cooperación** e coa **Lei de Igualdade 2023 Cap VIII**
- . Abrir espazos para seguir profundando no enfoque feminista, antirracista e decolonial da cooperación durante os anos que quedan de Plan Director, de forma a ter unha base máis consistente sobre este enfoque para o seguinte PD. Pode ser a través do convenio de fortalecemento da CGONGD

- . Aproveitar as visitas de defensoras, organizacións feministas que veñen nos proxectos e convenios de EpD -CG para abrir conversatorios coas entidades do sector (debería ser un compromiso a asumir por parte de todas as entidades).
- . Entre as accións de EpD-CG potenciar o traballo con colectivos de mulleres migrantes, movemento antirracista, feminista, decolonial (para ir abrindo vías cara a cooperación con enfoque feminista)
- . Aproveitar espazos estatais de debate (moitos xa rexistrados en liña), caixa de recursos, etc.

B) SXCE

- . Realizar un plan formativo ‘a medida’ para o equipo da SXCE, de forma a que podan dar mellor seguimento aos instrumentos e axentes de cooperación en materia de axendas e tendencias da cooperación, xénero, transversalización, análise de proxectos, ... Necesítase ir institucionalizando os temas de xénero na Subdirección para evitar posibles procesos de evaporación cando cambien as Direccións e tamén unificar conceptos relacionados ao xénero e aos feminismos entre o equipo.
- . Revisar o proceso de selección de persoas bolseiras demandando que teñan formación en xénero, igualdade ou feminismos. É importante que as persoas bolseiras que dalgunha maneira representan a cooperación galega nos países, estea ben formada en temas de xénero e feminismo

AVALIACIÓN, APRENDIZAXE RENDICIÓN DE CONTAS:

- Para avanzar na cultura de avaliación cumprindo cos criterios que marcan os documentos de política (L.A.5.4. **Reforzar a cultura de avaliación, investigación e aprendizaxe colectiva dos axentes de cooperación. VPD**) é importante:
 - o Incorporar nos TdR das contratacións de servizos de avaliacións (ex-ante, ex-post, PD) as cuestións de xénero a ser avaliadas
 - o Seleccionar perfís que contén con formación e/ou experiencia demostrada
- Solicitar avaliacións específicas anuais de PE, EpT - CG e AH que poñan o foco na análise da integración da perspectiva de xénero e feminista, sen que necesariamente se teñan que analizar todos os criterios CAD. (Isto por exemplo está empezando a ser aplicado en algunha CCAA). Estas avaliacións deberían ter un carácter construtivo que sirva de instrumento de fortalecemento de capacidades.

Difusión do coñecemento e intercambio de aprendizaxes e boas prácticas:

- Promover espazos de coordinación e aprendizaxe conxunta, abrindo a posibilidade de aproveitar algún proxecto a disposición de estudo con carácter de aprendizaxe para outras organizacións (por ex. Avaliacións específicas sobre a perspectiva de xénero nalgún proxecto, contemplando sesións de devolución coa SXCE e coas entidades, con carácter formativo)
- Promover investigacións que favorezan a transversalidade
- Adaptar as porcentaxes dedicadas á avaliación nos proxectos aos prezos de mercado.

ANEXOS

ANEXO 1. Listado entidades participantes

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e coa UE- XUNTA DE GALICIA

Subdirección Xeral de Cooperación Exterior

ONGD

Ayuda en Acción (Fundación)- AeA

Asamblea de Cooperación por la Paz- ACPP

Asociación Galega de Comunicación para o Cambio Social- AGARESO

Amigas da Terra- AdT

Arquitetura sen Fronteiras- ASF

Coordinadora Galega de ONGD- CGONGD

Ecodesarrollo Gaia

Ecos do Sur

Enxeñería sen Fronteiras Galicia (ESF)

Fundación Jóvenes y Desarrollo

Fundación Vicente Ferrer

Intered

Manos Unidas

Médicos Mundi Norte

Rescate

Solidariedade Internacional

Taller de Solidaridad (Fundación)

UNICEF

OUTROS AXENTES

ANFACO-CECOPECA

FUNDACIÓN GALIZA INNOVA

FUNDACIÓN MUJERES

ICARTO

CETMAR

ANEXO 2. Composición do grupo dinamizador

Polas ONGD:

Lorena Seijo AGARESO

Lara Medín ASF

Patricia Iglesias AdT

Sara García CGONGD

Por OOAA:

Esther Basanta Fundación Mujeres

Mireia Carreras ICARTO

Pola SXCE:

Carolina Diz Otero

Ana Arias/ Eugenia Paz

ANEXO 3 . Cuestionario para as entidades

DATOS XERAIS SOBRE A ENTIDADE

1. Nome da entidade
2. Tipo de entidade (ONGD, Universidade, terceiro sector, empresa privada, ...)
3. Ano de constitución
Ano de implantación en Galicia

4. Especificar en que localidades de Galicia, CCAA e países teñen representación:

En Galicia	A nivel estatal	A nivel internacional

5. A que sector social está vinculada a súa entidade?

a. Confesional		e. Universitario	
b. Político/ Sindical		f. Organismos ou redes Internacionais	
c. Empresarial		g. Outro sector (especificar)	
d. Profesional		h. Ningún	

POLÍTICAS E PROCEDEMENTOS

6. Integran no seu ideario (estatutos, razón de ser, misión, ...), **de forma explícita**, algún elemento favorable ao combate ás desigualdades por motivos de xénero ou unha aposta específica polos dereitos humanos das mulleres ou polo feminismo? En caso afirmativo, indicar cal e, se posible, engadir ligazón para consulta.

7. Existe unha política de xénero, de igualdade, ou unha política cuxos principios se enmarquen no feminismo? En caso afirmativo:

- indiquen cal e, se posible, engadir ligazón para consulta
- valorar do 1 ao 5 ata que punto cómprese (sendo 1 nada e 5 totalmente)

8. Integran no seu plan estratéxico liñas específicas sobre dereitos das mulleres, temas de interese da axenda feminista ou outros elementos que consideren clave para a transformación social en clave de xénero? Se a resposta é si: cales e en que consiste

Por ex.: *“non temos liñas específicas, pero si unha liña transversal sobre igualdade de xénero e esta expómola da seguinte forma:”*

9. No caso de que traten os temas de xénero e interseccionais como transversais. Que mecanismos usan para que a transversalidade se materialice de forma efectiva?

10. Marcan unha dedicación anual de recursos específicos para temas de axenda feminista?
11. Dedícase orzamento en fortalecer o compoñente de equidade de xénero ou feminista na organización? En caso afirmativo: en que se invisten estes recursos (asistencias, formación, persoal, ...)?
12. Contemplan medidas para un uso de linguaxe non exista?
13. Contemplan medidas para un uso non sexista ou instrumental (mulleres, nenas) de imaxes comunicativas?
14. Existe unha política de funcionamento interno que contemple temas de acoso sexual no traballo? En caso afirmativo e, se posible, indicar ligazón onde se pode visitar.

ESTRUTURA, CAPACIDADES E CULTURA ORGANIZATIVA

15. Indique, por favor, a composición do **órgano de goberno**:

	MULLER	HOME	NON BINARIE
Presidencia			
Vicepresidencia			
Tesoureira			
Secretaria			
Vogalías			
Portavocías			
Outros (especificar)			

Se é outro tipo de estrutura, indíqueo a continuación, especificando a identidade de xénero por cargos (mulleres, homes, non binaries)

16. Que tipo de decisións toma a xunta de goberno?
17. Indique, por favor, cal sería a grandes liñas o tipo de perfil que compón o órgano de goberno.
 - Persoas que representan á base social, sen importar o seu perfil laboral, status ou vinculación a algún colectivo.
 - Persoas representativas dalgún sector (especifique cal)
 - Persoas representativas dalgún colectivo (migrantes, xitano,)
 - Persoas representativas dalgún movemento social (activistas nalgún colectivo): LGTB, feminista, ecoloxista.... Indique cal
18. Indique a continuación a composición do **equipo de traballo** en Galicia (organigrama): indicando cargos e identidade de xénero (muller, home, non binarie). Indique, por favor, ademais para cada un dos cargos se se trata de persoal remunerado, tempo de dedicación (media xornada, xornada completa, ...) ou se trata de persoal voluntario.

CARGO	IDENTIDADE (muller, home, non binarie)	Interseccionalidade * (persoa racializada; con discapacidade)	Tempo de dedicación

*Necesitamos esta información tan só para analizar criterios de interseccionalidade

No caso de que haxa unha ou varias persoas responsables de xénero, indique na mesma táboa se foi contratada para tal. Indique, a continuación, se pola contra estas tarefas fóronlle asignadas de maneira “informal”.

No caso de que este cargo exista, describa a continuación que tipo de funcións ou tarefas realiza como responsable de xénero.

19. Como se toman **as decisións relevantes** dentro do equipo de traballo? (elixa unha das seguintes afirmacións):

- ☐ De forma horizontal e consensuada polo equipo en canles formais para iso (reunións, asembleas etc.)
- ☐ É un modelo de toma decisións vertical
- ☐ Aparentemente tómanse en equipo, pero a última palabra tena a dirección /coordinación, independentemente do que se decidiu
- ☐ As decisións tómanse de forma informal polas persoas que teñen máis poder
- ☐ Outro modelo (indica cal)

20. Indiquen, por favor, quen se encarga de tarefas non remuneradas relacionadas aos coidados: compra do café, recoller lixo, ventilar, traer plantas etc. *(non fai falta detallar se son varias persoas, trátase de dicir se adoita ser sempre a mesma persoa, e neste caso que cargo ocupa; ou se se reparten estas tarefas de forma organizada etc.)*

21. Téñense en conta nos procesos de selección criterios de xénero interseccionais? En caso afirmativo, indique cales (ex. priorizar mulleres racializadas; priorizar homes para tarefas de tipo voluntario, ...)

22. Indique, por favor, se nos procesos de selección tense en conta **de forma explícita** a experiencia e/ou formación feminista ou de xénero. En caso afirmativo, indicar algún lugar onde se poida consultar (redes sociais no caso de que garden esta información) ou envío dalgún exemplar.

23. Cantas **persoas feministas** con capacidade de influencia hai na organización?

Que postos ocupan? Teñen **capacidade de influencia** ao interno?

24. Fixeron **formación** ao interno sobre temas de xénero e/ou feminismo?:

- ☐ Si
- ☐ Non

Se a resposta é afirmativa: que tipo de formación? (duración, temas).

Consideran que as capacidades existentes dentro do equipo son suficiente para integrar un enfoque feminista interseccional no voso traballo?

Cales son as principais dificultades que se atopan á hora de traballar coa perspectiva de xénero e/ou feminista?

25. Existe igualdade de oportunidades na traxectoria das persoas na organización:
- a. Selección, contratación e promoción. Si/Non
 - b. Formación e Desenvolvemento profesional. Si/Non
 - c. Retribución: Si/Non
26. Participan de igual forma mulleres, homes, identidades non binarias en:
- a. Toma de decisións.
 - b. O manexo da información
27. Valore de 1 a 5 as seguintes afirmacións (sendo 1 nada de acordo e 5 moi de acordo):
- a. Estrutura xerárquica e non existencia de canles claras na toma de decisións
 - b. Política laboral sen perspectiva feminista ou de xénero
 - c. Modelo de traballo máis baseado en “cada quen fai o seu” ou “traballo en equipo”
28. Existen medidas sobre corresponsabilidade dos coidados e equilibrio entre vida persoal e profesional: flexibilidade, condicións de traballo,...?
29. Desde o seu punto de vista, a cultura organizativa no relativo ao traballo: está máis dirixida á produción ou igualmente contémpase o coidado do equipo, a aprendizaxe, a xestión dos conflitos e o benestar laboral?

ÁMBITOS E MODALIDADE DE ACTUACIÓN

30. Ámbitos de actuación da entidade no sector da cooperación internacional (con fondos da cooperación galega). **Cíngase, como máximo, aos 3 últimos anos:**

❖ Cooperación ao desenvolvemento no exterior:

- ☐ Si
- ☐ Non

Se a resposta é afirmativa:

En que países?

Principais sectores de actuación?

- Escriba a continuación os **3 ODS principais por orde de prioridade** (volume de fondos dedicado ou número de proxectos) nos que se enmarca a súa actividade
- Especifique os sectores de actuación dentro de cada un dos ODS que mencionou ou as Metas nas que adoitan traballar para cada un dos ODS prioritarios (educación formal, saúde primaria, habitabilidade, pesca...)
- Se as vosas áreas de actuación non están enmarcadas dentro dos ODS, indique igualmente liñas estratéxicas prioritarias, detallándoas.
- Se os sectores de actuación dependen do país ou rexión, por favor, indique os sectores por países ou rexión e explique a que se deben as diferentes prioridades.

Exemplos: en Centroamérica traballamos principalmente o ODS 3, concretamente saúde primaria coas institucións públicas e mecanismos comunitarios de saúde; saúde materno-infantil e formación de persoal sanitario porque nos especializamos durante anos neste sector na rexión.

En Mozambique o noso traballo principal enmárcase no ODS 5, en concreto en violencia de xénero porque a nosa principal socia é unha organización de mulleres especializada en eses tema

Modalidade de intervención principal:

- Implementación directa
- A través de socias locais (indique esta modalidade cando sexa a socia local quen executa polo menos o 80% do proxecto)
- Ambas (modalidade mixta): (indique este último caso, cando cada entidade encárgase dunha parte significativa do traballo en terreo)

No caso de que traballen con socias locais: Traballan directamente con organizacións feministas?:

- Son nosas principais socias
- Só nalgún país
- De forma esporádica
- Nunca
- Outros.... (explíqueo)

Cando traballan con socias que non son feministas: hai un acordo explícito para incorporar o enfoque de xénero interseccional nos proxectos? No caso de que así sexa: acordan medidas para que isto sexa posible e faise un seguimento?

Cando deseñan os proxectos ou os reciben das socias: identifican que tipo de enfoque de xénero ou feminista (antipobreza, eficiencia, empoderamento, mainstreaming etc.) está a utilizarse?

Cantos proxectos en total implementaron nos anos 2021 e 2022 e que porcentaxe do seu orzamento lle corresponden? (só os proxectos e orzamento con fondos da SXCE)

	Título dos proxectos	Porcentaxe de orzamento
Proxectos mixtos sen actividades específicas para mulleres.		
Proxectos con poboación mixta con algún compoñente específico para mulleres		
Proxectos específicos de e con mulleres.		
Proxectos de y con poboación LGTBIQ+		
Proxectos con perspectiva de xénero integral (en formulación, actividades e orzamento)		

Que resultados pretenden, en xeral, ou obtiveron nos seus proxectos respecto a perspectiva de xénero e/ou feminista? Elixir as **dúas opcións prioritarias** que adoitan abordar.

A satisfacción das necesidades básicas das mulleres e as súas familias (alimentación, condicións de saúde, acceso a auga, ...)	
Promocionar a posición e status social das mulleres (formación política, acceso a toma de decisións, mellora do control sobre o seu propio corpo, ...)	
Fortalecer as capacidades de resiliencia das mulleres para afrontar os cambios climáticos e socioeconómicos que se producen na súa contorna (melloras tecnolóxicas, técnicas de agricultura sostible, ...)	
Mellorar a situación económica das mulleres	
Fortalecer as capacidades organizativas e colectivas das mulleres e/o do movemento feminista	
Modificar as desigualdades entre mulleres (e/ou identidades non binarias) e homes analizando as relacións de poder existentes	
Outros (especificar)	

❖ Proxectos de Acción Humanitaria: Indique liñas prioritarias de actuación.

No caso de que traballen con socias locais: priorizan aquelas que aseguran a transversalización do enfoque de xénero e interseccional nas súas accións?

Existen mecanismos que vos axuden a integrar a perspectiva de xénero e/ou feminista dentro dos vosos proxectos de Axuda Humanitaria? Se si: cales.

❖ Educación para o Desenvolvemento e Cidadanía Global

- ☐ Si
☐ Non

Se a resposta é afirmativa: que temas relacionados aos dereitos das mulleres, colectivos LGTB, colectivos feministas ou axenda feminista trataron nos últimos 3 anos? Indique por favor os títulos dos proxectos.

Contan con mecanismos que vos axuden a integrar a perspectiva de xénero interseccional ou enfoque feminista nos vosos proxectos de EpD? En caso afirmativo, coménteos a continuación.

❖ Proxectos de Investigación para o desenvolvemento.

Que temáticas adoitan tratar e en que se basea a selección do tema?

Contan con mecanismos para incluír a perspectiva de xénero interseccional nos proxectos de investigación? En caso afirmativo, indique cales

31. En liñas xerais: cales son as principais dificultades que atopan á hora de integrar de forma efectiva a perspectiva de xénero e interseccional nos proxectos?

32. Consideran que os actuais formularios que usa a SXCE axudan a incluíla?

Se a resposta é Si: argumente por que

Se a resposta é Non. Que cambiaría?

Se cre necesario engadir algunha aclaración sobre os ámbitos de actuación que non se recollan nas preguntas, por favor desenvolver a continuación.

Para terminar:

33. Cales consideran os principais **detonantes en positivo** para que a súa organización avanzase ata aquí en materia de xénero e interseccionalidade e/ou feminismos?

34. Cales consideran que son os **principais obstáculos** que lles impiden avanzar **a nivel interno**? Tenten detallar ao máximo a resposta

35. Cales consideran que son os **principais obstáculos** que lles impiden avanzar **por parte da política de cooperación galega**? Tenten detallar ao máximo a resposta

36. Unha vez realizado este cuestionario: cren que necesitan algún apoio na súa organización para realmente integrar ao interno da vosa organización e nos vosos proxectos un enfoque de xénero e interseccional ou feminista?

37. Que expectativas teñen sobre este proceso de diagnóstico que está a facer a SXCE?

38. Consideran conveniente que as liñas de acción que se desenvolvan a partir do diagnóstico inclúan accións de reforzo institucional para as entidades que compoñen o sector?

39. Que suxestións teñen respecto diso?, como lles gustaría que fose?

Se queren engadir algo máis que consideren relevante e non se preguntou, adiante!

ANEXO 4. Documentación consultada

A) MARCO POLÍTICO:

AECID Documento Sectorial. Perspectivas y recomendaciones del sector Género y Desarrollo

AECID V Plan Director Cooperación Española. (2018-2021)

Consenso Europeo sobre la Ayuda Humanitaria. Dirección General de Ayuda Humanitaria. Comisión Europea (s.f).

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. I Plan Director da cooperación galega para o desenvolvemento (2006-2009) Xunta de Galicia.

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. II Plan Director da cooperación galega para o desenvolvemento (2010-2013) Xunta de Galicia.

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. III Plan Director da cooperación galega (2014-2017). Xunta de Galicia.

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. Informe resultado do proceso de elaboración da estratexia de educación para o desenvolvemento da cooperación galega. “Os espellos da transformación” Decembro 2016. Xunta de Galicia.

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE . Estratexia Galega de Acción Exterior. Horizonte post 2020 (s.d.) Xunta de Galicia.

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. IV Plan Director da cooperación galega (2018-2021). Xunta de Galicia.

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. Xunta de Galicia. Estratexia de resposta á COVID-19 da Cooperación Galega (2021).

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. Informe de achegas ao borrador de anteproxecto de Estratexia de Resposta ao Covid-19 da Cooperación Galega. Xunta de Galicia.

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. Informe de avaliación final do IV Plan Director da cooperación galega para o desenvolvemento (2018-2021). Xunta de Galicia. Xuño2022

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. V Plan Director da cooperación galega (2023-2026). Xunta de Galicia.

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE Documento Marco de Avaliación da Cooperación Galega. Cooperación Galega

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. Informe de achegas ao Documento Marco do V Plan Director dos axentes galegos de cooperación. Decembro 2022. Xunta de Galicia

European Union. Gender Action Plan (GAP) III – an ambitious agenda for gender equality and women’s empowerment in EU external action (2020)

Gobierno de España. Estrategia de Acción Exterior 2021-2024

Gobierno de España (2022) Comunicación 2022. Reformando la cooperación española en un nuevo escenario internacional

Gobierno de España. Pacto de Estado contra la Violencia de Género

Instituto de las Mujeres III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025

LEI 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.

LEY 10/2021, de 9 de marzo, reguladora de la acción exterior y de la cooperación para el desarrollo de Galicia

Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global

Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia

LEY 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2021) Política Exterior Feminista. Impulsando la igualdad en la acción exterior española. Gobierno de España

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. Plan de Acción para la Política Exterior Feminista 2023-2024. Gobierno de España

Resolución específica da UE sobre a perspectiva de xénero durante a crise e o período post-crise COVID

Resolución sobre Criterios de distribución de fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género BOE-A-2023-7320

B) MARCO INSTRUMENTAL:

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. Plan Anual 2021 da Cooperación Galega. Xunta de Galicia.

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. Informe 2021 da cooperación galega, Xunta de Galicia

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. Plan Anual 2022 da Cooperación Galega. Xunta de Galicia.

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. Informe 2022 da cooperación galega, Xunta de Galicia

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. Plan Anual 2023 da Cooperación Galega. Xunta de Galicia.

Dirección Xeral de Relacións Exteriores e para a UE. Informe 2023 da cooperación galega, Xunta de Galicia (borrador)

ORDE do 17 de xuño de 2021 pola que se aproban as bases reguladoras da concesión de subvencións, en réxime de concorrencia competitiva, para a execución de proxectos de cooperación para o desenvolvemento no exterior. Diario Oficial de Galicia. Xuño 2021

ORDE do 20 de abril de 2021 pola que se aproban as bases reguladoras da concesión de subvencións, en réxime de concorrencia competitiva, para a execución de proxectos de educación para o desenvolvemento e a cidadanía global. Diario Oficial de Galicia. Maio 2021

ORDE do 7 de maio de 2021 pola que se aproban as bases reguladoras da concesión de subvencións, en réxime de concorrencia competitiva, para a realización de proxectos de investigación. Diario Oficial de Galicia. Maio 2021

ORDE do 16 de marzo do 2022 pola que se aproban as bases reguladoras da concesión de subvencións, en réxime de concorrència competitiva, para a execución de proxectos de acción humanitaria. Diario Oficial de Galicia Xuño. Marzo 2022

ORDE do 4 de maio de 2022 pola que se aproban as bases reguladoras da concesión de subvencións, en réxime de concorrència competitiva, para proxectos de educación para o desenvolvemento e a cidadanía global. Diario Oficial de Galicia. Maio 2022

ORDE do 19 de abril de 2023 pola que se aproban as bases reguladoras da concesión de subvencións, en réxime de concorrència competitiva, para a execución de proxectos de cooperación para o desenvolvemento no exterior Diario Oficial de Galicia. Maio 2023

ORDE do 14 de xuño de 2023 pola que se aproban as bases reguladoras da concesión de subvencións, en réxime de concorrència competitiva, para a realización de proxectos de investigación. Diario Oficial de Galicia. Xuño 2023

ORDE do 26 de maio de 2023 pola que se aproban as bases reguladoras da concesión de subvencións, en réxime de concorrència competitiva, para a execución de proxectos de educación para o desenvolvemento e a cidadanía global. Diario Oficial de Galicia Xuño 2023

ORDE do 14 de xuño de 2023 pola que se aproban as bases reguladoras da concesión de subvencións, en réxime de concorrència competitiva, para a execución de microproxectos de cooperación para o desenvolvemento no exterior. Diario Oficial de Galicia Xuño 2023

ORDE do 24 de maio de 2023 pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión de bolsas para a formación de persoas expertas en cooperación internacional para o desenvolvemento. Diario Oficial de Galicia Xuño. Xuño 2023

ORDE do 24 de marzo de 2023 pola que se aproban as bases reguladoras da concesión de subvencións, en réxime de concorrència competitiva, para a execución de proxectos de acción humanitaria. Diario Oficial de Galicia Xuño. Abril 2023

Xunta de Galicia. Evaluación Externa Ex-Post de las Intervenciones de la Cooperación Gallega en República Dominicana durante el periodo 2014-2020

Xunta de Galicia. Evaluación Ex Post de las Intervenciones financiadas por la cooperación gallega en Guatemala desde el año 2012 hasta el año 2019

Outra documentación marco operativo:

Fichas de avaliación ex-ante 10 proxectos

Guías formulación 2021, 2022 e 2023 de PE, EpD CG e AH

Guía formulación Microproxectos 2023

Guía formulación fortalecimiento 2015

Modelos formularios 2021, 2022, 2023 de EpD CG, PE e AH

Modelos Informes seguimiento e finais 2021, 2022, 2023 de EpD-CG, PE e AH

Proxectos e convenios ONGD e Outros axentes (134)

TdR avaliación ex-ante 2021, 2022 e 2023 AH, EpDCG, PE

TdR avaliación ex post proxectos República Dominicana

C) OUTRA DOCUMENTACIÓN DE INTERÉS:

AWID. ¿Dónde está el dinero para las organizaciones feministas? (2021)

CONGDE. Propuestas para una cooperación feminista (2022).

ONU. Índice de Desarrollo Humano 2021/2022. Tiempos inciertos, vidas inestables: configurar nuestro futuro en un mundo en transformación (2022)

ONU. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles 2023

ONU Mujeres. El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Panorama de Género 2023

Videos sobre cooperación feminista:

Cara unha cooperación galega con enfoque feminista (Setembro-Outubro 2023)

A necesidade dun novo sistema de cooperación: <https://youtu.be/6x5wNYN4fnU>

O reto da sostenibilidade <https://youtu.be/-l6tRC5gxwE>

Xornada sobre o enfoque feminista da cooperación <https://youtu.be/Vq1ZDeVNhsY>

Política de cooperación feminista: retos y oportunidades (CONGDE. Septiembre 2022)

<https://www.youtube.com/watch?v=Y1ltQmKCQm4>

Qué es y qué no es cooperación feminista. (CONGDE y Oxfam. Septiembre 2022). Video realizado a modo de resumen a partir de las jornadas recogidas en el video anterior.

<https://www.youtube.com/watch?v=ni1-90cJIRQ>

Descolonizar la cooperación y la práctica feminista. (Oxfam. Mayo 2022)

<https://www.youtube.com/watch?v=AMUleULsF74>

Jornadas *Política exterior y cooperación feminista a debate*. Sesiones I y II (CooperAcció. Barcelona. Febrero 2022)

Sesión 1. <https://www.youtube.com/watch?v=EbOe0atq0NQ>

Sesión 2. <https://www.youtube.com/watch?v=4rSQmEbaGLA>

Hacia una cooperación feminista. (Coordinadora Euskadi. Febrero 2022)

<https://www.youtube.com/watch?v=L8qjo8mCBI8>

Retos, desafíos y Nuevos horizontes de la cooperación feminista transformadora (Universidad de Illes Balears. Enero 2022)

<https://www.youtube.com/watch?v=DnXAk9AsgmE&t=4888s>

Defensoras de derechos y movimientos feministas. Cooperación, descolonización e incidencia política. (Universidad Illes Balears. Diciembre 2021)

<https://www.youtube.com/watch?v=KYGoJBNeDhM&t=3638s>

Feminismos decoloniales. ¿Nuevas retóricas salvacionistas? (Departamento cooperación Universidad Illes Balears) Diciembre 2021

https://youtu.be/X85k92oB_vc?si=1lCIPLPUJTDtgGGk

Video oficial sobre política exterior feminista: Política exterior y de cooperación feminista. AECID (Marzo 2021) <https://www.youtube.com/watch?v=Yr4ZqFr6M3w&t=151s>