



# DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA AGENDA FEMINISTA EN LA COOPERACIÓN BALEAR

Preparando la Hoja de Ruta

18 enero 2022

Encargo: Dirección General de Cooperación Govern IB

Consultora: Estrella Ramil Paz

[paz.estrella@gmail.com](mailto:paz.estrella@gmail.com)

|    |   |    |
|----|---|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS .....  | 1  |
| 2. | METODOLOGÍA UTILIZADA y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO .....                | 1  |
| 3. | MARCO POLÍTICO EN EL QUE SE INSPIRA ESTE DIAGNÓSTICO .....                          | 3  |
| 4. | RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO: ESTADO DE SITUACIÓN .....                               | 5  |
| ➤  | NIVEL ESTRATÉGICO, POLÍTICO Y GOBERNANZA: .....                                     | 5  |
|    | Conclusiones generales del análisis: .....  | 9  |
|    | Recomendaciones hacia un horizonte de equidad y despatriarcalización:.....          | 10 |
| ➤  | NIVEL OPERATIVO Y TÉCNICO .....   | 13 |
|    | Conclusiones generales del análisis: .....  | 16 |
|    | Recomendaciones hacia un horizonte de equidad y despatriarcalización:.....          | 16 |
| ➤  | NIVEL DE ESTRUCTURA, CAPACIDADES Y GÉNERO A LO INTERNO .....                        | 17 |
|    | Conclusiones generales del análisis: .....  | 19 |
|    | Recomendaciones hacia un horizonte de equidad y despatriarcalización:.....          | 21 |
| ➤  | NIVEL SECTOR .....  | 22 |
|    | Conclusiones generales del análisis. ....   | 26 |
|    | Recomendaciones hacia un horizonte de equidad y despatriarcalización:.....          | 27 |
| 5. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES. ....                                      | 30 |
|    | ¿De qué hablamos cuando hablamos de políticas de género y con enfoque feminista? 30 |    |
|    | ¿En qué estadio se encuentra la política de cooperación de IB?.....                 | 31 |
|    | ¿Cuáles serían los desafíos de la DGC para estos dos próximos años? .....           | 32 |
|    | ¿Cómo hacerlo?: cuestiones prioritarias a trabajar: .....                           | 32 |
| 6. | ANEXOS .....  | 34 |
|    | ANEXO I - LISTADO PERSONAS ENTREVISTADAS .....                                      | 34 |
|    | ANEXO II - MODELO CUESTIONARIOS.....  | 35 |
|    | ANEXO III - LISTADO DOCUMENTACIÓN Y BIBLIOGRAFIA REVISADA.....                      | 39 |

## 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

El presente diagnóstico se enmarca en el proceso que la Dirección General de Cooperación (DGC) de Illes Balears está llevando a cabo para revisar el modelo de cooperación actual hacia un modelo de cooperación para la transformación global. En este nuevo modelo cobra especial relevancia la revisión de las desigualdades existentes desde una perspectiva feminista, donde el enfoque multidimensional e interseccional se suman al enfoque de género que se venía haciendo en las últimas décadas.

En este marco se ve necesario realizar un diagnóstico de situación que permita a la DGC diseñar una hoja de ruta y/o estrategia para los próximos años.

El **objetivo** de este ejercicio de diagnóstico, según los TdR propuestos por la DGC, es *contar con un análisis y estado de situación* sobre la integración del enfoque de género y la agenda feminista en la política de cooperación balear, así como con las consiguientes recomendaciones y/o directrices que ayuden a impulsar una hoja de ruta o estrategia<sup>1</sup> a seguir en los dos próximos años de mandato.

Debido a las limitaciones de tiempo, el diagnóstico se centra principalmente en la DGC y se hace una primera aproximación a las entidades del sector que con ella interactúan.

Con este objetivo se espera contribuir igualmente al OE2 incluido en el Plan Anual de Cooperación al Desarrollo 2021: *Incorporar los derechos humanos, la sostenibilidad ambiental y la equidad de género, como enfoques transversales*, cuyo resultado esperado es contar con un *análisis de la transversalización del enfoque de género a nivel estratégico y operativo*.

## 2. METODOLOGÍA UTILIZADA y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Mediante el uso y combinación de diferentes métodos usados en el campo social y del desarrollo, se ha llevado a cabo un diagnóstico de la situación que nos ha permitido aportar diferentes recomendaciones.

Los principales métodos de análisis utilizados han sido: el enfoque propuesto por la estrategia de mainstreaming planteada en Beijing + 10 (Modelo Transformador de Género), modelo todavía pertinente para el ámbito de las políticas públicas; el Marco de Tichy<sup>2</sup>, uno de los métodos más usados en las propuestas de cambio organizacional pro-equidad, que plantea un análisis a diferentes niveles (estratégico, técnico y cultura organizativa); lecciones aprendidas de

---

<sup>1</sup> La **Hoja de Ruta** o **Plan de Acción** incluye: la organización del trabajo, identifica actividades específicas a ser llevadas a cabo, determina el cronograma y los recursos necesarios, personas y áreas responsables e indicadores de seguimiento. Este tipo de ejercicios han de elaborarse de forma participativa.

La **Estrategia**, por su parte, remite a la propia política, al plan estratégico que la política de cooperación quiera asumir en materia de género, feminismos y cooperación y debería incluir un plan de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas. Durante el proceso de diagnóstico se podrá delimitar debidamente el tipo de producto que será más pertinente para los próximos años.

<sup>2</sup> Tichy parte de la observación de que muchas organizaciones (entendidas éstas en sentido amplio) están experimentando grandes cambios y enfrentándose a situaciones de incertidumbre, en ocasiones con estructuras y estrategias obsoletas, por lo cual deben entender mejor los cambios estratégicos. A partir de su propuesta, NOVIB Holanda define un marco analítico organizacional dentro de su Estrategia *Gender at Work*, que será aplicada en diferentes países del mundo para hacer diagnósticos de situación de género.

experiencias realizadas con anterioridad, en diferentes lugares del Estado español, por entidades del sector que han realizado procesos organizativos y estrategias de cooperación feminista.

Siguiendo estas propuestas se ha planteado hacer un análisis estructurado en 4 niveles<sup>3</sup>. Para cada nivel se ha hecho un análisis DAFO y se han tenido en cuenta aportaciones surgidas tanto de las entidades que han participado en el mismo, como de la experiencia de la consultora que ha llevado a cabo el diagnóstico. Los niveles analizados son:

- Nivel Político, Estratégico y Gobernanza.
- Nivel Operativo y Técnico.
- Nivel Estructura y Género a lo Interno.
- Nivel Sector.

Los instrumentos de análisis usados han sido los siguientes: revisión de documentación aportada por la DGC y otra documentación relevante sobre el sector y la cooperación; entrevistas semiestructuradas individuales y colectivas; cuestionarios para las entidades, cuestionarios para el personal de la DGC y una sesión formativa de 4 horas. Tanto los cuestionarios para las entidades como la formación se diseñaron de forma a que ellas mismas realizaran su autodiagnóstico, auscultando sus propias debilidades, fortalezas y necesidades, de modo a comprender y dimensionar mejor las expectativas, perspectivas y capacidades.

En un intento de que esta **participación**, más que un ejercicio de consulta, sea una práctica vinculante, todas estas cuestiones se han tenido muy en cuenta a la hora de analizar los diferentes niveles y hacer recomendaciones<sup>4</sup>, de forma a proponer una política valiente pero respetuosa con los ritmos y capacidades actuales del diverso abanico de actores que conforman el sector.

Las entrevistas realizadas se han acotado al personal directivo y técnico de la DGC (5 personas); representantes de las principales entidades del sector CONGDIB, UIB y FONS (7 personas); y una representante de las alianzas gubernamentales en materia de género y feminismos, el IB Dones (1 persona). En los cuestionarios de la DGC han participado 6 personas (personal administrativo, jurídico y personal técnico que no pudo participar de las entrevistas) y en los de las entidades han participado 11 ONGDs (de las cuales 3 que no habían asistido a la formación) y 1 FONS, siendo que en la formación participaron 19 entidades, con una participación media de 16 personas (en las dos sesiones). En total han participado directa o indirectamente un total de **40 personas y 24 entidades**.

Una vez realizado todo el ejercicio de análisis, a través de estos diferentes instrumentos, se ha elaborado el presente **documento** que recoge el estado de situación y una primera propuesta de acciones posibles a realizar, formuladas en clave de recomendaciones. Este documento es entregado para revisión a la DGC y los comentarios sobre el mismo y retroalimentación se realizarán en una sesión presencial en el mes de enero.

A pesar de no tratarse de un diagnóstico en profundidad del sector, sino centrado principalmente en la DGC, se recomienda **realizar una sesión de devolución con el conjunto de actores a modo de “validación” y rendición de cuentas del proceso**, una vez aprobado el presente documento.

---

<sup>3</sup> Durante el proceso del diagnóstico, se ha visto pertinente hacer algún cambio respecto a los niveles de análisis propuestos inicialmente. La propuesta inicial planteaba los siguientes niveles: nivel político y estratégico; nivel operativo y técnico; nivel gobernanza y estructura orgánica y nivel sector. Finalmente se estructuraron del siguiente modo: nivel político, estratégico y gobernanza; nivel operativo y técnico; nivel estructura y género a lo interno y nivel sector.

<sup>4</sup> A lo largo del todo el documento se recogen frases testimoniales en color violeta, con la pretensión de ser lo más fieles posibles a sus opiniones o peticiones.

### 3. MARCO POLÍTICO EN EL QUE SE INSPIRA ESTE DIAGNÓSTICO

Para poder enmarcar y extraer conclusiones desde un punto de vista feminista y de género, necesitamos enmarcar el presente diagnóstico en el contexto actual de la cooperación; los debates actuales sobre género, feminismos y políticas públicas; y el propio estado de situación del feminismo desde sus varias propuestas epistemológicas. Al ser estos debates todavía inacabados, el punto de vista de la persona que ha facilitado el proceso de diagnóstico es clave. Como en cualquier ejercicio de análisis, siempre hay un elemento subjetivo, personal y político inevitable, que parte fundamentalmente de la experiencia y la investigación sobre los estudios feministas y de género y desarrollo, haciendo también en todo lo posible que las propuestas e inquietudes de la totalidad de actores que han participado en el proceso sean las que hayan marcado las pautas a seguir.

Para proponer recomendaciones relevantes, hemos de tener en cuenta que nos movemos en un contexto en que el modelo de desarrollo y los principios y modalidades de la cooperación, como instrumento de dicho desarrollo, están más cuestionados que nunca; que nos encontramos ante una crisis sistémica sin precedentes a nivel mundial, cuyos efectos afectan principalmente a las poblaciones más vulnerables a las que se suele dirigir el ejercicio de la cooperación, pero que a su vez también está generando respuestas, alternativas y acciones de resistencia por parte de movimientos sociales que no deben pasar desapercibidos.

Por otro lado, en lo que a género y feminismos se refiere, nos situamos ante un cambio de paradigma, que aún estamos intentando definir, pero que todavía no nos ha dejado salir de las categorías de análisis que manejábamos hasta el momento. Nos referimos al estar a caballo entre: el legado de Beijing de la estrategia dual -empoderamiento y mainstreaming de género<sup>5</sup>-, cuyo fracaso en el siglo anterior fue fruto de la falta de voluntad política y el mal uso y comprensión que se hizo de esta propuesta, pero que sigue siendo muy adecuada para enmarcar una política pública; y la acción política transformadora de las múltiples resistencias que están surgiendo en este período tan convulso en el que nos encontramos. Dicho de otro modo, **entre un horizonte de igualdad y empoderamiento de mujeres**, para el que se definió la estrategia de mainstreaming como instrumento para alcanzarlo **y un horizonte de cambio mismo del modelo de desarrollo y de los sistemas que lo sostienen**, a partir de propuestas feministas “situadas en diferentes contextos y posicionamientos”, que van más allá de la igualdad. Esto ha de permitir que marquemos horizontes de “despatriarcalización” de la política de la cooperación y de su aplicación. Despatriarcalización como un elemento claramente común que une los dos lados de esa mesa de diálogo, que une el antes y el después de las propuestas feministas en las agendas de desarrollo. Este ejercicio de despatriarcalización no se podrá hacer de forma independiente de propuestas antineoliberales, anticoloniales, antimilitaristas y antirracistas, ya que son sistemas que se retroalimentan y de los cuales podemos extraer elementos convergentes que tal vez deberían ser consideradas las nuevas transversales de la cooperación: las violencias, las jerarquías, las opresiones y los privilegios; las relaciones de poder; los binarismos dicotómicos; la alteridad como paradigma o la universalidad del saber y hacer.

---

<sup>5</sup> Se toma prestado el vocablo inglés para capturar en toda su complejidad el sentido etimológico de la palabra *mainstreaming*, “integrar en la corriente principal”, que en español se traduce por la a menudo confusa “transversalización”.

Ante todas estas cuestiones de calado, cabe pensar en el lugar de responsabilidad que debe ocupar una cooperación “fundamentada”<sup>6</sup> en un enfoque feminista, tal como marca la nueva ley de cooperación balear y, por supuesto, y no menos importante, en el papel que la propia DGC quiere tener y el papel que las diferentes entidades del sector esperan que tenga.

Será a la luz de este marco político y en esa balanza de cuestiones donde propondremos que la cooperación balear se sitúe en los próximos años para ir avanzando hacia un enfoque feminista, aportando, de la mejor manera posible, tanto a **minimizar los efectos de dicha crisis sistémica** como a **combatir sus causas**. Y para hacerlo desde este enfoque feminista, será crucial tener en cuenta la cuestión de **los sujetos** que la lleven a cabo.



---

<sup>6</sup> La nueva ley de cooperación balear recoge lo siguiente: “La política balear de cooperación para la transformación global **se fundamentará** en los tres enfoques siguientes, que se refuerzan y complementan entre sí: el enfoque feminista, el enfoque de derechos humanos y el enfoque de sostenibilidad ecológica y resiliencia del Sur.” Entendemos que estos enfoques marcan los **cimientos y el rumbo de la misma ley** y, por tanto, se ha de concretar en propuestas que van mucho más allá de la transversalización de políticas anteriores. Por otro lado, esta ley ha sido fruto de un proceso participativo que recoge las inquietudes de las diferentes entidades del sector, lo que ayuda enormemente a hacer propuestas valientes que estén en sintonía con estos postulados.

#### 4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO: ESTADO DE SITUACIÓN

##### ➤ NIVEL ESTRATÉGICO, POLÍTICO Y GOBERNANZA:

En este nivel analizamos el ámbito de la **política actual de cooperación** y el marco orientador de dicha política para el futuro; los aspectos relacionados a la **gobernanza y al papel de la DGC**, así como la **voluntad política** existente, basándonos en la revisión documental más relevante<sup>7</sup> y el resto de instrumentos de análisis mencionados en el Apartado 2.

Sobre estos componentes se extrae el siguiente **análisis DAFO**:

| FORTALEZAS  | DEBILIDADES  |
|---|--|
| <p><b>VOLUNTAD POLÍTICA</b><br/>Tanto la dirección, como el equipo de la DGC tienen mucho interés y voluntad en mejorar y potenciar los temas de género y feminismos en la política de cooperación balear.<br/>El resto de entidades del sector también lo apoya sin excepción (en especial personal técnico dentro de las ONGDs y personal técnico y directivo dentro del resto de entidades). No se ha identificado ninguna resistencia, lo cual es muy positivo.</p> <p><b>MARCOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA:</b><br/>-El ejercicio llevado a cabo de forma participativa para elaborar la <b>nueva ley de cooperación</b> ha derivado en la asunción de un enfoque feminista, como fundamento de la política de cooperación, lo que supone un <b>paso consensuado</b> importante para pasar del intento de transversalidad de género a hacer una apuesta seria por el “mainstreaming” y acoger nuevas propuestas feministas, fuera del marco de la igualdad y cuestiones sobre interseccionalidad que no se contemplaban anteriormente.<br/>-El <b>Plan Director</b> hace un intento por integrar el análisis de género en el apartado de contexto y recoge el ODS 5 dentro de la Prioridad 3. Incluye, asimismo, por primera vez, la importancia de reflexionar y dar voz a los colectivos LGTBI+.<br/>En el mismo documento, en el apartado 6.3. relativo a las actuaciones de AH, es muy positivo que se hayan contemplado medidas sobre violencia y agresiones sexuales.<br/>-La <b>estrategia de EpTS</b> es quizás el documento actual de política de cooperación que recoge</p> | <p><b>MARCOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA:</b><br/>En el actual <b>Plan Director 2020-2023</b>, se habla de la equidad de género como uno de los enfoques transversales, para lo que se considera necesario desarrollar el enfoque GED con su estrategia dual (existe una cierta confusión en la descripción de estos conceptos). Se habla también de promover un desarrollo desde una mirada feminista y decolonial; sin embargo, no se traducirá en nada concreto a lo largo del documento, quedándose tan sólo en una declaración de principios.<br/>Lo mismo ocurre con la Prioridad 3, relativo al ODS5: la aplicación es puntual en algunas acciones, pero no integrada de forma transversal. De hecho, en el resto de prioridades no se transversalizan las cuestiones de género.<br/>-La EpTS sigue siendo “la hermana pequeña” a pesar de los esfuerzos de que mejore esta posición: se cuenta con una nueva estrategia con potencial transformador desde un enfoque feminista, pero el aumento presupuestario no ha sido significativo. Sin</p> |

<sup>7</sup> Se han revisado documentos relativos a la elaboración de la Nueva Ley de Cooperación; Plan Director 2020-2023; Decreto Ayuda al Exterior; Estrategia de EpTS; Presupuestos y III Plan de Igualdad y se ha contrastado con su aplicación a través de los documentos revisados en el nivel operativo y técnico

|  |   |
|--|---|
| <p>de forma más coherente el análisis de las desigualdades de género y diferentes postulados que están en total armonía con un enfoque feminista.</p> <p><b>COHERENCIA DE POLÍTICAS:</b><br/>Se han hecho alianzas con departamentos de la GOIB para el diseño de acciones conjuntas en temas transversales.<br/>Se está desarrollando un programa de compra pública en coordinación con otras consejerías, un programa de centros educativos para la ciudadanía global y transformadora y un acuerdo con el IB Dona para dedicar una partida al Pacto de Estado a proyectos de cooperación, que de ser evaluados podrían servir de acciones inspiradoras para abrir nuevas líneas en el ámbito de coherencia de políticas.<br/>Se promueve la transversalidad de los recursos dedicados a AOD desde otros departamentos de la GOIB.</p> <p><b>PRESUPUESTOS:</b><br/>Han conseguido incluir en la nueva ley pautas económicas de aumento de presupuesto para cooperación (meta 0'7% para el 2030) y aumento del mismo porcentaje anual que el presupuesto del gobierno)</p> <p><b>PAPEL DE LA DGC:</b><br/>La nueva Ley potencia el papel político de la Consejería en la que se enmarca la DGC: Artículo 13 g): papel coordinador y alineación de acciones de cooperación de las diferentes consejerías y entes públicos.</p> | <p>embargo, el conjunto del sector es consciente de que la cooperación ha de dar un giro, asumiendo un papel más relevante las acciones que se hacen en el Norte Global.</p> <p><b>COHERENCIA DE POLITICAS:</b><br/>El hecho de que la DGC esté bajo la Consejería de Asuntos Sociales y Deportes y no bajo Presidencia limita mucho su capacidad de influencia.<br/><br/>Sentimiento de tener poco margen de acción en el ámbito de la coherencia de políticas</p> <p><b>PRESUPUESTOS:</b><br/>No existen presupuestos específicos ni medidas concretas que permitan promover la transversalidad de género ni la estrategia de mainstreaming, declarada en el Plan Director. Tampoco hay mecanismos que permitan calcular de forma precisa los aportes de los proyectos a la igualdad de género. <i>“El criterio CAD no es decisivo para esto”</i> y no se han buscado otras fórmulas.<br/>Hay un aumento gradual del presupuesto para cooperación. En los últimos 6 años (2016-2021) ha habido un aumento de 2'22 millón € aprox. Sin embargo, las cifras están todavía muy lejos del 0'7% y el mayor aumento han sido en las partidas de acción humanitaria y post emergencia o en la cooperación bilateral. En el anterior Plan Director (2016-2019) el 26% de los recursos se centraron en la defensa de los derechos de las mujeres, el porcentaje más alto. En el actual PD todavía no se han podido extraer estos datos.</p> <p><b>PAPEL DE LA DGC:</b><br/>La impresión, a nivel interno de la DGC; es que hay poca capacidad de acción para ser actor político. Entre el 80% - 90% del presupuesto va para otros actores fuera de la DGC.</p> |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
| <p>Artículo 17: papel de incidir en políticas de ámbito estatal, europeo y organismos multilaterales, así como del sector privado</p> <p>Artículo 18: colaboración con la consejería competente en materia de función pública mediante la propuesta de acciones formativas.</p> <p>Art. 22: relativo a la diversidad de agentes de cooperación para la transformación global que da pie a que las acciones de EpTS puedan tener una mayor repercusión e incidencia.</p> <p><b>El papel político que el resto de entidades del sector esperan de la DGC es alentador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>“La DGC tiene un papel a jugar en la incidencia política a nivel estatal, regional e internacional”.</i></li> <li>- <i>“Hacer de paraguas, desde un papel de coordinación, siempre cuidando la no injerencia y poniendo en valor lo que ya se hace por parte de entidades y sumando esfuerzos con las entidades que ya hacen cosas”.</i></li> </ul> |  |
| <p><b>OPORTUNIDADES</b></p>  | <p><b>AMENAZAS</b></p>   |
| <p>Contexto político actual favorable</p> <p>Cierto margen por parte de la actual dirección (2 años más) para seguir dando pasos en la creación de bases y masa crítica.</p> <p><b>COHERENCIA DE POLÍTICAS</b></p> <p>Existen ventanas de oportunidad para seguir dando pasos en este sentido (EpTS, Agenda 2030, Comisión interdepartamental) que se deben seguir explorando.</p> <p>Se cuenta con potenciales alianzas para el ámbito de la EpTS (educación, diversidad, consumo responsable, ecología, economía solidaria, cooperación técnica...) con las que poder trazar líneas de trabajo conjunta.</p>   | <p>Lectura/interpretación diferente de la nueva ley en el futuro si no hay compromisos claros con el enfoque feminista.</p> <p>A nivel de sostenibilidad, aunque la ley debería ser el marco sobre el cual desarrollar las políticas de cooperación, dependerá mucho del gobierno de turno y tampoco se tiene claro qué libertad de acción tendría un equipo comprometido con la agenda feminista para saltarse posibles obstáculos políticos.</p> <p>El Consejo de Cooperación en la nueva ley seguirá siendo un órgano consultivo, no vinculante, lo que en el caso de que los gobiernos no sean favorables, el margen de maniobra no será demasiado relevante, aunque sí podrá tener cierto peso si refuerza su papel de incidencia política.</p> |

## Consideraciones a tener en cuenta sobre este análisis:

### -Sobre el PAPEL DE LA DGC:

En cuanto al **papel de la DGC** y lo relativo a la **gobernanza** sobre la cooperación balear<sup>8</sup>:

El papel que ha de jugar la DGC ha sido un elemento clave que ha estado presente en todas las conversaciones durante el diagnóstico, generando opiniones diversas. Hay una percepción general de que la DGC debe asumir un papel político/promotor del cambio vs un papel pasivo/agencia financiadora, como se siente en la actualidad. Sin embargo, el cómo se entiende por parte de la DGC ese “jugar un papel político” es diferente a cómo se entiende por parte de las otras entidades del sector. En relación al tema que concierne a este diagnóstico, es clave que esto se clarifique ya que dependiendo del papel por el que finalmente se opte, el tipo de capacidades a desarrollar al interior de la DGC, varía.

El debate gira en torno a lo siguiente:

- La DGC considera que su papel más político debería traducirse en ser un agente más de la cooperación, a través principalmente de dar más fuerza a las líneas de cooperación directa y cooperación técnica, además de seguir ejerciendo un papel de coordinación y liderazgo.
- Por parte del resto de entidades, sin embargo, las expectativas sobre el papel de la DGC están lejos de que ésta se asuma como un agente “ejecutor” de acciones de cooperación, optando porque su papel político se traduzca en: ser un actor que haga **incidencia** a nivel de IB, estatal e internacional; en su papel de **promotor de la coherencia de políticas**; y en el papel de **coordinador** del sector **impulsando el cambio de paradigma**. En este último aspecto, sin embargo, habría factores importantes a tener en cuenta, como son: que ese impulsar no requiera de un **modelo de liderazgo** que pueda llegar a ser muy personalizado en la figura de la actual directora, por el riesgo que esto comporta a nivel de futura sostenibilidad, por lo que las entidades optan porque la DGC ayude a construir masa crítica que permita que ese liderazgo o impulso inicial construya cultura de cambio. Algunas entidades temen que el papel de liderazgo pueda adquirir más un carácter de “mandato” que de acompañamiento; por el contrario, otras entidades sí ven importante hacer un uso de ese mandato para generar cambios (por ejemplo, que sea quien convoque ciertas acciones como formaciones en el tema que nos ocupa, generación de instrumentos que impliquen que las entidades se “pongan las pilas”, etc. porque la experiencia demuestra que tiene más repercusión que si esto lo hace otra entidad). Las entidades esperan también que su papel coordinador se refleje en la creación de mecanismos y herramientas que promuevan dicha **coordinación**.

Este segundo modelo de “papel político” por el que optan las entidades, en lo relativo a la construcción de un enfoque feminista de la cooperación, le otorga a la DGC un **papel motor** más visible que el de ejecutor y, a su vez, comporta **servir de modelo o dar ejemplo tanto a lo interno como en los mecanismos que impulsa**. También implica desarrollar habilidades de negociación, coordinación y liderazgo transformador. Para lo que hay que dedicar tiempo y compromiso.

---

<sup>8</sup> Si bien cuando hablamos de **gobernanza** solemos referirnos al conjunto de órganos de gobierno en los que se enmarca una política pública, para el caso de la política de cooperación, cobra principal relevancia el papel de la DGC y su mandato, justamente por ser una Dirección que pertenece a una Consejería en la que no necesariamente es la principal protagonista.

A su vez, el hecho de promover una masa crítica dentro del sector es clave para contrarrestar las principales amenazas identificadas en torno a la sostenibilidad para mantener un enfoque feminista ante un posible cambio de gobierno.

Por otro lado, el desarrollo de este perfil político, no implica que en lo relativo a la cooperación técnica y directa, la DGC deje de jugar un papel político a nivel interno del GOIB (más que ante el resto de entidades del sector), abriendo líneas específicas que permitan construir esa posible **seña de identidad** de la cooperación balear, que se recoge en el Plan Director 2020-2023 (p.2): *“no se descarta que IB se convierta en referente, dada su situación estratégica en el Mediterráneo, en un momento en que la crisis climática y migratoria marcan la actualidad política y social”*. Y dicha seña de identidad podría muy bien visibilizar la apuesta de la DGC por trabajar con un enfoque feminista<sup>9</sup>.

### Conclusiones generales del análisis:

A pesar de que, en el actual Plan Director, los postulados sobre la equidad de género, el enfoque GED y la mirada feminista y decolonial, se queda más en una declaración de intenciones que en un marco orientador concreto que indique cómo hacerlo, sí es cierto que hay una **voluntad política** importante por parte de la DGC que permitirá crear las bases para ello. El presente diagnóstico, el proceso participativo que ha conllevado la elaboración de la nueva ley de cooperación y el anteproyecto de ley resultante, son buenos ejemplos de ello y, sin duda, permiten vislumbrar un posible horizonte de transformación de la cooperación balear, en clave feminista, en base al cual poder hacer recomendaciones de índole transformadora para la hoja de ruta que se elabore.

*La cooperación como una herramienta de solidaridad y justicia. Una herramienta que contribuya a un cambio profundo de las estructuras y las relaciones económicas, sociales y políticas que perpetúan las desigualdades y la vulneración de los derechos humanos [Anteproyecto de Ley. Art. 3 Principios. a)]*  
*“Para avanzar hacia una cooperación con enfoque feminista se debe interpelar el modelo de desarrollo hegemónico actual que resulta de un modelo capitalista, colonial y patriarcal, que impacta de manera especialmente grave en la vida y los derechos de las mujeres.*  
*Nutriéndose de diferentes feminismos, como el feminismo decolonial y el ecofeminismo, así como de la ética del cuidado y las propuestas de la economía feminista, y en diálogo y alianza con los movimientos feministas, las políticas de cooperación deben poner en el centro la sostenibilidad de la vida y la empoderamiento de las mujeres y de sus organizaciones, a la vez que deben visibilizar las desigualdades hacia las mujeres para generar transformaciones profundas que deriven en sociedades más pacíficas, inclusivas y sostenibles” [Anteproyecto de Ley, Art. 4, Enfoques p. 8].*

Lo mismo ocurre con la estrategia de EpTS que promueve *“un enfoque que aborda las causas estructurales de la desigualdad de género desde una mirada feminista y decolonial desde la que se articulen nuevas prácticas para buscar modelos diferentes al modelo dominante y nuevos discursos que huyan del carácter simplista de las miradas impuestas desde Occidente sobre las mujeres del Sur. Para ello, se hace necesario analizar y deconstruir nuestras actitudes y cosmovisiones influidas por el modelo dominante, tanto en el plano personal, en nuestro entorno más cercano, como las que se reproducen a nivel global”*.

Por otro lado, el **contexto político de IB y la voluntad de todas las entidades del sector**, proclives a dar pasos valientes y precisos hacia el desarrollo del enfoque feminista de la cooperación, son dos elementos altamente favorables que se deben aprovechar, ya que uno de los obstáculos más

<sup>9</sup> El feminismo ha avanzado enormemente en muchos temas de agenda política, social, cultural y económica como por ejemplo en algunos temas que pueden ser de interés en la construcción de identidad: temas migratorios; temas relacionados al cambio climático y la generación de resiliencia; al impacto social y ambiental de la industria del turismo, etc.

importantes para avanzar en cuestiones de desigualdades suele ser las **resistencias** tanto internas como externas, lo que no parece ser el caso de la cooperación balear.

En cuanto a la **coherencia de políticas**, parece que esta se comprende fundamentalmente como una fórmula a través de la cual otras Consejerías o Departamentos del GOIB participen o apoyen proyectos de cooperación al desarrollo (IB Dones, Educación) o se articulen sinergias en proyectos de cooperación técnica, tal como se recoge en la Memoria de Actividades 2020 y en algunas entrevistas. Es justamente en materia de articulación e incidencia en otras consejerías donde se están dando los principales pasos con los enfoques transversales (con IB Dones, DG Derechos y Diversidad; DG Deportes; Consejería de Medio Ambiente, Consejería de Educación, Universidad e Investigación e Institut Balear de la Joventut), con algunas buenas prácticas a rescatar como es el caso del *programa de centros educativos para la ciudadanía global*, en el que se ha conseguido que los procesos socio-educativos sean continuos, integrados en los programas de los centros y reconocidos en las carreras del profesorado. Por otro lado, son pocas las personas que apuntan como coherencia de políticas el programa sobre compra pública ética, más en línea con las propuestas de coherencia de políticas que se hacen desde la sociedad civil. En definitiva, hay intentos por avanzar en el ámbito de la coherencia de políticas, pero falta camino por recorrer para que no sean acciones *ad hoc*, sino realmente integradas en las diferentes consejerías o departamentos. Hay también necesidad de aprender sobre las prácticas existentes y de que estas se hagan desde un enfoque feminista.

### Recomendaciones hacia un horizonte de equidad y despatriarcalización:

Rec. 1: Seguir promoviendo modelos de gobernanza participativos (como se ha hecho con la ley), que incluyan a actores feministas de base.

Rec. 2.: El compromiso de la DGC con el enfoque feminista, ha de ser visible a nivel presupuestario. Esto se puede hacer barajando diferentes fórmulas específicas de financiación en las próximas convocatorias. Algunos ejemplos son:

Si se quieren seguir las recomendaciones de la estrategia dual de Beijing +10, en consonancia con el actual Plan Director, se debería abrir una **línea específica en la convocatoria de CD de apoyo a organizaciones feministas y organizaciones de mujeres que trabajen intereses estratégicos o promuevan derechos de las mujeres**<sup>10</sup> Esta línea *“es una apuesta urgente y necesaria para que las mujeres lideren y resistan la ofensiva fundamentalista, que atenta no solo contra los derechos de las mujeres si no también, contra el marco de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas”* (Diálogos Consonantes 2021). Además, permitirá visibilizar el compromiso de la DGC con el feminismo y será una forma de “premiar” aquellas acciones de carácter transformador. Se recomienda debatir con el resto de entidades del sector sobre la pertinencia de incluir en esta línea específica a los colectivos LGTBI+, sopesando bien lo que sea más estratégico a nivel político<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> A día de hoy estas organizaciones siguen siendo las que reciben menos fondos de la cooperación: *“Las organizaciones que trabajan por los derechos humanos de las mujeres reciben apenas el 0’13% del total de la asistencia oficial al desarrollo y el 0’4% de la totalidad de la asistencia relacionada con las cuestiones de género”* (AWID, 2021: *Dónde está el dinero para organizaciones feministas*); *“De los fondos bilaterales para paz y seguridad sólo el 0.4% van a las Mujeres”* (Diálogos Consonantes 2021).

<sup>11</sup> Por ejemplo: si se abre una línea específica para colectivos LGTBI+, dentro de una línea de DDHH, puede llegar a ser más interesante, ya que esto no afectará a recursos que puedan destinarse al apoyo de organizaciones feministas y de derechos de las mujeres; o, por el contrario, dejar dentro de la línea de apoyo a colectivos feministas, iniciativas lesbo/trans.

- Para ir dando pasos más allá de Beijing, se podría abrir otra línea que diese prioridad a aquellas organizaciones cuyas agendas se enmarcan en las de movimientos sociales que promueven cambios en los sistemas opresores contemporáneos (antirracismo, anticolonialismos, antineoliberalismo, etc.). Esto significaría que éstas últimas tendrían una mayor valoración. Tanto la primera línea como esta, serían en clave de sujetos, más que de temas de trabajo.
- Otra fórmula sería abrir dos líneas estructuradas en clave de: reducción, protección y minimización de los impactos negativos de la crisis sistémica causados por los sistemas patriarcales, neoliberales, racistas y coloniales (tanto de EpTS como de CD), desde un enfoque de género y/o feminista y de derechos humanos; y otra partida para apoyar agendas transformadoras acordes a los 3 enfoques en los que se quiere basar la política de cooperación: feminismos, derechos humanos, sostenibilidad ambiental y creación de resiliencia. Esta segunda opción sería en clave de agendas o acciones y se tendrían que estudiar bien los criterios de valoración para cada una de ellas (dado que estamos en un momento en que las agendas de los movimientos son muy reactivas, más que propositivas, tal vez esta última línea podría ser menos solicitada).

Se pueden diseñar diferentes fórmulas, pero lo importante con esto es **visibilizar y marcar una diferencia que movilice a las organizaciones a trabajar con alianzas políticas más transformadoras**. Indudablemente la línea específica para organizaciones feministas y de mujeres, debería ser la prioritaria, teniendo en cuenta los enunciados del Plan Director.

Rec. 3. En un contexto caracterizado por la interdependencia, la división Norte/Sur pierde mucha fuerza y las políticas hasta ahora consideradas internas tienen una creciente proyección hacia el exterior y viceversa. En este sentido, los debates actuales sobre la cooperación a nivel internacional y a nivel estatal, apuntan a que es clave actuar desde el norte global y a la importancia de asumir un nuevo modelo de cooperación. En la propia presentación de la estrategia de EpTS se dice que *“no podemos hablar de la mirada local-global, de descolonizar nuestro pensamiento o de revertir políticas expoliadoras y depredadoras con los países del Sur, si primero no actuamos con fuerza en nuestro territorio”*; en el IV Plan Director se asume el objetivo de que la **EpTS sea una política pública del Gobierno Balear**; y durante el diagnóstico varias han sido las voces que han recalcado la importancia de dejar de hacer una política “paternalista” y dar más empuje a las acciones de transformación en nuestros territorios, en nuestras políticas. **Dejar las bases en los dos próximos años para que esto suceda, sería dar un paso muy importante en este sentido.**

Rec. 4. La EpTS no debería ser tan sólo un ámbito de actuación, sino el espacio mismo desde donde reflexionar la propia política de cooperación y el principal hilo conductor de la **coherencia de políticas**<sup>12</sup>, junto con la Agenda 2030. Se recomienda a la DGC la **elaboración de una investigación o estudio sobre coherencia de políticas**, bajo una de las líneas de trabajo que apunta la estrategia EpTS (usando los ODS de la Agenda 2030 como marco e incluyendo a colectivos feministas y otros colectivos sociales de IB en las consultas) que pueda dar pistas de por dónde mejorar esta línea de trabajo y, sobre todo, que aporte argumentos políticos a la DGC a la hora de promover la cooperación como hilo conductor de la coherencia de políticas (podría invitarse a la UIB a hacerlo dentro del convenio entre ambas entidades). Por supuesto, esta investigación

---

<sup>12</sup> En especial en el ámbito de políticas públicas socio-educativas, en la generación y comunicación del conocimiento y en aquellas políticas públicas con las que la Estrategia de EpTS plantea fomentar iniciativas de diálogo y coordinación (EpTS, p. 17)

debe hacerse **desde una mirada feminista, de derechos humanos y de sostenibilidad ecológica**. Es aquí donde cobrará sentido el papel político de la DGC (visibilizando este tipo de acciones).

Rec. 5. Tal como también se recoge en la estrategia de EpTS, este ámbito de acción es el más adecuado para que las entidades del sector realicen acciones conjuntas o “se articulen con *colectivos feministas diversos y otros colectivos o iniciativas que actúen en IB en la promoción de los derechos humanos (LGTBI, población migrante, movimientos antirracistas) y sostenibilidad ecológica*”.

Dado que la estrategia de EpTS está formulada para 3 años y este diagnóstico desembocará en la elaboración de una hoja de ruta para 2 años, se recomienda **priorizar acciones de la Estrategia de EpTS que cuenten con un enfoque feminista de forma a no tener que duplicar acciones**. Para ello se recomienda estudiar las diferentes metas y actuaciones prioritarias que plantea la estrategia y realizarlas desde un enfoque feminista o articuladas con algunas de las acciones propuestas en estas recomendaciones. Algunos ejemplos son:

En la meta 2 (Nivel 2), relativa a la promoción de capacidades, se señala como punto de partida la formación en la incorporación del enfoque de derechos y de género, que incluye también la mirada ecofeminista de los cuidados (p. 24 de la Estrategia). En las recomendaciones que daremos en el análisis del sector se incluyen posibles propuestas que podrían encajar aquí.

En las actuaciones prioritarias que se señalan en el Nivel 3, existe un buen caldo de cultivo sobre el que incorporar el enfoque feminista, sin necesidad de duplicar acciones, lo que permitirá maximizar recursos. Ejemplos: Consolidar el *Festival Altres Cinemes* (se pueden poner películas de mujeres o de temática de interés feminista); establecer anualmente una serie de líneas temáticas concretas para las acciones de sensibilización, integrando una mirada feminista en los temas que se elija; establecer un presupuesto específico para la realización de proceso de sistematización, evaluación y difusión de buenas prácticas de EpTS, estableciendo como criterio de selección aquellas que hayan integrado bien la perspectiva de género o que hayan contemplado desde el inicio un enfoque feminista.

Rec. 6. Se debe ir pensando en cuestiones comunes a los diferentes sistemas de opresión que se cruzan con los criterios sexo/genéricos, como son la etnia, la orientación sexual e identidad de género, la clase social, la edad, la diversidad funcional, etc., todos ellos agrupados ahora bajo el concepto de interseccionalidad. Sobre esos elementos comunes se recomienda que al menos el principal “común denominador” (la violencia) pase a tener carácter transversal (erradicación de la violencia) en todos los proyectos o bien se genere una línea específica que trabaje los diferentes tipos de violencias generadas por estos sistemas de opresión (aquí podría incluirse la línea de defensoras).

Rec. 7. Sobre el papel político de la DGC, se recomienda:

- En línea con las sugerencias que hacen las entidades del sector: generar mecanismos y herramientas de coordinación relativas a la construcción del enfoque feminista (*“abrir un espacio en la web o en otra herramienta virtual a la que tengan acceso las entidades donde se puedan establecer un calendario conjunto, un mapa de acciones, un cajón de recursos, etc.”*); asumir un rol de impulsor y facilitador de este cambio de paradigma; promotor de la coherencia de políticas y haciendo incidencia a nivel de IB, estatal e internacional.
- Se recomienda ir generando acciones (de cooperación directa, cooperación técnica y/o de generación de conocimientos con enfoque feminista) que ayude a crear la seña de identidad esperada de la cooperación balear de forma a afianzar el enfoque feminista en los ámbitos de actuación que se definan.

➤ **NIVEL OPERATIVO Y TÉCNICO**

En este nivel se analiza la propia aplicación de la política en lo relativo a los ejercicios de planificación operativa; las acciones y programas que se llevan a cabo; las capacidades existentes y las herramientas que permiten incluir la perspectiva de género y feminismos en el quehacer de la DGC (planes operativos, memorias anuales, acciones de seguimiento y evaluación; formularios; baremos de valoración; subvenciones; acciones de sensibilización e impulso de la temática dentro del sector...). Se ha tomado como período de estudio los años 2020 y 2021, para acotar el alcance de la revisión documental<sup>13</sup>.

| FORTALEZAS   | DEBILIDADES  |
|--|--|
| <p><b>PLANES OPERATIVOS ANUALES:</b><br/>En los planes operativos, se observa un avance progresivo año a año, concretado en el Objetivo Específico dirigido a incorporar los DDHH, la sostenibilidad ambiental y la equidad de género como enfoques transversales.</p> <p><b>PROGRAMAS:</b><br/>Existencia de algunos programas específicos sobre derechos de las mujeres o de agenda feminista, en especial en la línea de cooperación directa (programa PNUD, UNWomen; Programa Otras Voces, Otras Realidades; programa formativo con otras entidades del sector). Previsto para 2022 abrir línea de defensoras.</p> | <p><b>PROGRAMAS:</b><br/>-No se cuentan con líneas específicas de apoyo a organizaciones feministas y/o de mujeres que trabajen cuestiones estratégicas o sobre los derechos de las mujeres.<br/>-No se cuentan con evaluaciones de carácter constructivo que informen de lo que se hace y de cómo se hace en cuestión de perspectiva de género y/o enfoque feminista.<br/>-El análisis de algunos documentos del nivel operativo (ej.: memoria de actividades 2020) muestran que tan sólo una minoría de proyectos se centran en temas relevantes para el feminismo o se enuncian en clave de género. Los que sí lo contemplan suelen centrarse en su gran mayoría en prevención y atención de violencias (para el caso de CD) y un número más reducido aún en el ámbito de EpTS.</p> <p><b>MECANISMOS Y HERRAMIENTAS TÉCNICAS:</b><br/>-Falta de concreción para transversalizar el enfoque de género a lo largo del ciclo de planificación: plan operativo, convocatorias, asignación de recursos; instrumentos de formulación y seguimiento; ausencia de evaluaciones constructivas o mecanismos de rendición de cuentas cualitativos.</p> |

<sup>13</sup> Se han revisado, entre otros, documentos relevantes para este nivel, del tipo: Plan operativo 2021; Memoria de Actividades 2020; convocatorias y formularios en los diferentes ámbitos de trabajo 2021; informes de seguimiento; baremos utilizados; programas de cooperación directa y multilateral; programas derivados del Pacto de Estado contra las Violencias.

|  |   |
|--|---|
| <p><b>PASOS EN LA DESBUROCRATIZACIÓN DE LA AYUDA:</b></p> <p>Se valora el compromiso de dar pasos en este sentido (Decreto 15/2018), sin embargo, los pasos dados hasta el momento son muy débiles y poco percibidos por las entidades del sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha cambiado la modalidad de justificación de años anteriores anterior por auditorias.</li> <li>- Existe una modalidad diferente para programas de más de 150.000€ y otra para pequeños proyectos, de forma a que las ONGs pequeñas no compitan con las grandes.</li> </ul> <p>-En algunos formularios se abre la posibilidad de hacer comentarios sobre los mismos, pero son pocas las organizaciones que responden, (cuando lo hacen suelen hacer alusión a la</p> | <p>-Aunque existe una pretensión de integrar la transversalidad del enfoque de género en los formularios y el modelo de baremación, ésta es muy imprecisa (se queda más en el terreno de la existencia o no de estrategias de género por parte de las organizaciones y en cuestiones numéricas; en el mejor de los casos pregunta por necesidades diferenciadas por cuestiones sexo-genéricas). En algunos casos es prácticamente nula (informes CD y AH; formularios prospecciones). Sobre cuestiones de interseccionalidad no existe ninguna medida.</p> <p>-El diseño de dicha integración depende principalmente de la persona responsable de la convocatoria y de criterios subjetivos a la hora de hacer las valoraciones.</p> <p>-No existen condicionalidades ni mecanismos que generen una progresión en términos de capacidad política y técnica tanto de las organizaciones con las que se trabaja, como en sus estrategias o programas. Baremación limitada</p> <p>-La valoración de los proyectos continúa siendo, principalmente, en clave de eficiencia y eficacia vs potencial para la transformación.</p> <p>-En los formularios de AH no se contempla nada sobre violencias o medidas sobre violencia o agresiones sexuales, tal como se recoge en los documentos de política.</p> <p><b>BUROCRATIZACIÓN DE LA AYUDA:</b></p> <p>-Modelo weberiano de burocracia que influye negativamente en la creación de capacidades políticas en el sector y en la consecuente “onegeización” de lo que podrían ser un tejido asociativo más activo políticamente.</p> <p>-Exigencias requeridas para las entregas de presupuesto en programas plurianuales.</p> <p>-Exigencias usadas en EpTS de reporte a la DGC sobre todas las acciones que se llevan a cabo.</p> <p>-No existen fórmulas apropiadas o adaptadas a la participación de colectivos sociales, sin estructura estable, que integran acciones de EpTS o Desarrollo, pero que son protagonistas o motores de cambio</p> |
|--|---|

|   |   |
|---|---|
| <p>complejidad, extensión, repetición de cuestiones, ...)</p> <p>-El hecho de que se hayan externalizado la revisión de informes técnicos ayuda a que el equipo de la DGC libere tiempo para otras cosas de mayor interés (no así a las entidades).</p> <p><b>CREACIÓN DE CAPACIDADES:</b><br/>El actual Plan Director contempla la realización de planes formativos anuales tanto a lo interno de la DGC como para el sector y otros sectores interesados, lo que permite abrir procesos continuos de refuerzo de capacidades.</p> |   |
| <p><b>OPORTUNIDADES</b></p>   | <p><b>AMENAZAS</b></p>  |
| <p>El Decreto 15/2018 por el que se simplifican las normativas de justificación.</p> <p>Existen algunas experiencias en IB de mejora de mecanismos de rendición de cuentas sobre la transversalidad del enfoque de género, como es el caso del Fons Menorquín, que podrían servir de modelo en un primer momento.</p>   | <p>Posibles limitaciones de la actual ley de subvenciones si se llevase a cabo un proceso más consistente de desburocratización (a ser estudiado)</p> |

**Consideraciones a tener en cuenta sobre este análisis:**

La estrategia de mainstreaming de género, propuesta en Beijing y Beijing + 10, sigue siendo una propuesta válida a ser aplicada en cualquier política pública. El llamado “fracaso” del mainstreaming, se atribuye por parte de muchas analistas a varias razones, entre ellas 3 que se ven reflejadas en el presente diagnóstico:

- la falta de claridad conceptual que confunde los objetivos sustantivos (la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como horizonte al que llegar) con los instrumentales (la propia estrategia de mainstreaming o mal llamada transversalización); o lo que es lo mismo, la brecha entre las intenciones y compromisos políticos y su aplicación práctica, dando lugar a prácticas despolitizadas y a un diluir del enfoque feminista en aras de una tecnificación de las cuestiones de género;
- la tensión entre la voluntad de aplicación de dichos compromisos y la cultura burocrática y patriarcal (modelo weberiano de burocracia) que rigen los instrumentos usados en la cooperación internacional (cualquiera que sea el ámbito de actuación);
- los enfoques que se utilizan en la implementación de las políticas, centrándose fundamentalmente la discusión en los enfoques de mujeres en el desarrollo (en adelante MED) y género en el desarrollo (en adelante GED), sin contemplar propuestas más contemporáneas. Además, teniendo en cuenta las diferencias importantes en cuanto al foco del problema, parecería imprescindible clarificar en qué enfoque se ubican las

actuaciones, ya que esto tiene implicaciones relevantes para la planificación (los proyectos con enfoque GED, por ejemplo, requieren de procesos más largos que los MED), la baremación y el conocimiento del proyecto que se lleva a cabo.

En relación a esto, como se comentará asimismo en el apartado 3, el contexto actual requiere ir más allá del paradigma de igualdad. Si bien este paradigma aún puede ser imprescindible para crear estrategias que minimicen o reduzcan el impacto de los sistemas opresores que rigen nuestras vidas (objetivo de muchos de los proyectos que se llevan a cabo), hay una necesidad de expandir el apoyo y diseño de acciones que comporten alternativas a los modelos dominantes, biocidas y generadores de opresiones y privilegios, donde sin duda se podrán apoyar acciones que trascienden el enfoque GED y que generan una serie de postulados críticos (y con esto la creación de nuevas herramientas para conseguirlo).

### Conclusiones generales del análisis:

Las declaraciones favorables de los documentos de política no se corresponden con el nivel operativo, principalmente en cuanto a la rendición de cuentas sobre la transversalidad de género en los mecanismos y herramientas técnicas (convocatorias, formularios, baremación ...) o prácticamente nula (informes CD y AH; convocatoria prospecciones), resolviéndose con medidas imprecisas o insuficientes. Y con esto no se está cuestionando la voluntad de mejora, que sin duda existe, sino la capacidad técnica para hacerlo, como veremos en el siguiente nivel de análisis.

Esto resulta en la integración de ciertos elementos de análisis del enfoque de género en las herramientas que permite que hablemos de herramientas relativamente sensibles a las cuestiones de género, que en mayor medida dependen de la persona que realiza la convocatoria, faltando bastante por hacer para que realmente podamos hablar de transversalidad. Por otro lado, los baremos usados en la valoración de los proyectos vienen a reafirmar cómo en la práctica los temas de género siguen siendo bastante “irrelevantes”, tanto por la modalidad de baremación (criterios subjetivos o de posicionamiento de la persona que valora), como por el valor que se le da a este tema. Por ejemplo: se valora que la organización tenga una estrategia de género, ¿pero se valora el contenido, la progresión, la aplicación de esta estrategia?

A pesar de todo esto, lo realizado hasta el momento por parte de la DGC ha servido de palanca para promover interés o para que algunas organizaciones hayan hecho algunos movimientos. La experiencia nos dice que este mandato externo muchas veces funciona, pero se ha de acompañar de medidas que favorezcan una real apropiación, medidas que pueden ser exigidas y/o facilitadas por la DGC.

### Recomendaciones hacia un horizonte de equidad y despatriarcalización:

Rec.1: Desarrollo de herramientas metodológicas y técnicas para todo el proceso de planificación e instrumentación de la política (planes operativos; convocatorias, formularios, informes de seguimiento y medidas de baremación), pasando de un intento de tener instrumentos “sensibles” a las cuestiones de género a **un enfoque de rendición de cuentas sobre el enfoque de género e interseccional**. Para ello, además de la creación de capacidades de la que se hablará en el siguiente nivel, se podrá estimular el intercambio, coordinación y aprendizajes con otras entidades, por ejemplo, Fons Menorquín, otras CCAA.

Rec. 2. Promover una cultura de rendición de cuentas que permita la extracción de aprendizajes, a través de evaluaciones externas de carácter constructivo con algunos proyectos que sirvan de aprendizaje para las entidades del sector u otras fórmulas de generación de conocimientos relativos a las cuestiones de género e interseccionalidad.

Rec. 3.: Urge **despatriarcalizar el modelo de financiación** en sus diferentes fases, principalmente en lo relativo a la rendición de cuentas a nivel técnico y financiero y en los trámites de acceso a fondos, para que sean más amigables, con formatos más flexibles y destinados a financiar procesos de más largo alcance. En particular se recomienda flexibilizar ciertas líneas de financiación para aquellos grupos de base que están participando activamente en las acciones de EpTS o CD. No se debe exigir lo mismo a colectivos feministas, o grupos de mujeres que no están onegeizadas para no caer en errores del pasado. Sus capacidades no son como las de las ONGDs (por ejemplo: las iniciativas de defensoras): se necesita flexibilidad y trabajo por procesos; sin tanta exigencia burocrática. Lo mismo ocurre *“con aquellos trabajos que hacen personas que no pueden emitir facturas en los proyectos de EpTS y con las que se requiere y sería deseable que participasen activamente en las actividades de los proyectos”*.

Rec. 4: Seguir potenciando los DDHH de las mujeres y los temas de equidad de género y feminismos dentro de la línea de cooperación directa y cooperación técnica (cuando se retome), por ejemplo: entre el Instituto de la Mujer de algún país con el que se trabaje con el de Baleares, en la línea en que se puedan extraer aprendizajes de ambos lados sobre estrategias de aplicación de políticas de igualdad.

#### ➤ NIVEL DE ESTRUCTURA, CAPACIDADES Y GÉNERO A LO INTERNO

En este nivel se tiene en cuenta **la estructura (entendida ésta como el organigrama y responsabilidades en materia de género y feminismos) y las capacidades** que componen el equipo de trabajo de la DGC en dicha materia. Además, a lo largo del proceso de análisis se ha visto necesario incluir otro punto relativo a las cuestiones de la cultura organizativa al interior de la DGC, que hemos llamado **género a lo interno de la DGC y modelo de trabajo**.

| FORTALEZAS   | DEBILIDADES   |
|--|---|
| <p><b>ESTRUCTURA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Un equipo abierto y comprometido a incorporar un enfoque feminista.</li> <li>-Una dirección favorable y proactiva en este sentido.</li> <li>-Un equipo, cada vez más consolidado, con suficiente autonomía y capacidad de influencia.</li> <li>-El hecho de ser personal funcionario aporta seguridad (aunque por los mismos motivos conlleva riesgos: acomodarse, traslados, ...)</li> </ul> <p><b>CAPACIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La mayoría de las personas del equipo cuentan con formación básica, lo que supone no empezar de cero. Esto se refleja en algunas de las cuestiones introducidas en varias herramientas de planificación.</li> <li>-Algunas personas del equipo realizan formaciones especializadas por su cuenta, con fines a mejorar su labor profesional.</li> <li>-Existen planes formativos a lo interno que se pueden aprovechar.</li> </ul> | <p><b>ESTRUCTURA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Una persona responsable de los temas de género vs corresponsabilidad de todo el equipo. Riesgo a la compartimentalización de las cuestiones de género.</li> <li>Equipo pequeño. Dependencia de personas</li> </ul> <p><b>CAPACIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Equipo técnico con formación básica o media en temas de género y desarrollo, pero sin habilidades específicas para aplicar estos conocimientos en la política y en las herramientas: <i>“hay mucha confusión de conceptos, falta saber la utilidad de lo que se pide, de lo que se barema o no se barema”</i>.</li> <li>-Diferentes visiones feministas, por parte del equipo técnico, pueden dificultar la traducción de estas posiciones en</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>GÉNERO A LO INTERNO:</b><br/>Cuestiones relativas a permisos, conciliación, uso de lenguaje no sexista, protocolos sobre acoso sexual, etc. están regidas por el III Plan de Igualdad de IB que es un plan avanzado.</p> | <p>mecanismos concretos (baremos de valoración, por ejemplo).<br/>-Falta formación en teoría feminista que ayude a posicionarse claramente algunos temas<br/>-No se cuenta con evaluaciones con enfoque feminista que les permita tener valoraciones sobre lo que se aprueba</p> <p><b>GÉNERO A LO INTERNO:</b><br/>-Hay una sensación de horizontalidad que parece estar naturalizada (aunque algunas personas consideran que se trata de un equipo jerarquizado), sin embargo, sí hay una percepción de que hay aspectos que deben ser mejorados, en especial con el modelo de trabajo.<br/>-Dentro del equipo las principales tensiones o aspectos a mejorar son: comunicación, asunción de responsabilidades; diferencias en las condiciones de los puestos de EpTS y CD (nivel medio EpTS y superior de CD); algunas tomas de decisiones desde la dirección sin consultas previas; ciertas tensiones en torno al teletrabajo (limitaciones del teletrabajo implica más carga para otras personas); cuidados dentro del equipo (incluyendo gestión conflictos).<br/>-Riesgo de mayor segregación vertical cuando salga la actual directora (por las tendencias de este fenómeno en la administración balear)</p> |
| <b>OPORTUNIDADES</b>   | <b>AMENAZAS</b>  |
| <p>El III Plan de Igualdad de GOIB y la alianza con el IB Dones es una oportunidad para poder sostener las fortalezas actuales y para profundizar en algunas de las debilidades encontradas.</p>                               | <p>Cambios en la dirección general actual podrá dar lugar a que el trabajo iniciado hacia una cooperación fundamentada en un enfoque feminista deje de ser una prioridad.<br/>Posibles salidas de personal formado si no existen elementos que les genere motivación o posibilidades de desarrollo profesional.</p>  |

**Consideraciones a tener en cuenta sobre este análisis.**

*El “puertas afuera” siempre pasa por encima del “puertas adentro”:* esta frase surgida en una entrevista ilustra muy bien cómo las cuestiones internas suelen pasar más desapercibidas porque normalmente nos paramos más en el “hacer” (ligado a nuestra misión) que en el ser (que es lo que nos define como entidad).

*“Si el feminismo es hacer política de otra forma y además se pide a las ONGs que tengan planes de igualdad, estrategias a lo interno, etc., la DGC ha de ser ejemplo”.* Las cuestiones de género a lo interno se reflejan en varias medidas que el III Plan de Igualdad recoge (cuestiones de

conciliación, desarrollo profesional, segregación vertical y horizontal, ...), pero también se han de tener en cuenta cuestiones que tienen que ver más con la cultura “generizante” de las organizaciones.

Las organizaciones (en sentido amplio) no son neutrales en cuanto a las cuestiones de género.

- Existe una cultura “generizante” que puede estar presente en determinados aspectos de la cultura organizativa y que podemos pensar que es “neutral” (lo neutral en un sistema patriarcal = “lo masculino”). “Lo masculino” entendido como “lo deseable”, “lo que se valora”. Podemos hablar de una “subcultura” de género que nos viene dada (ej: ausencia de llegar a pactos; desvalorización del trabajo de cuidados, lo que se considera productivo o improductivo; etc.)

Cada persona que componemos una organización presentamos una serie de acciones, comportamientos, actitudes, mensajes hablados o corporales que son propios de cada cultura y que están fuertemente asociados (vía estereotipos o vía normas formales o informales) con uno u otro género. De modo que hay prácticas, conscientes o inconscientes, “aceptables” sólo para hombres y otras sólo para mujeres (incluyendo una u otra para personas de género no binario). Todo ello configura un **modelo de trabajo patriarcal** que se traduce en cuestiones del tipo: trabajo en equipo vs trabajo en grupo o desempeño individual; falta de participación en ciertas tomas de decisiones que afectan a las áreas, por deficiencia en los mecanismos de comunicación de la información que influye en dicha toma de decisiones o en cuestiones operativas; sentimientos de inseguridad; ausencia de cultura de cuidados, etc.

### Conclusiones generales del análisis:

En cuanto a **la estructura y las capacidades**, el equipo técnico de la DGC cuenta en primer lugar con un compromiso claro y con conocimientos básicos y teóricos sobre algunos temas que se tratan en los estudios de género y desarrollo, pero falta desarrollar nuevas habilidades para aplicar estos conocimientos, de forma concreta, en los instrumentos de planificación. Esto tiene asimismo relación con la necesidad de que el equipo de la DGC se **corresponsabilice** de la integración de las cuestiones de género y enfoque feminista vs una única persona responsable. El hecho de que haya una persona responsable de género conlleva varios riesgos: que ésta no cuente con la capacidad de influencia suficiente; que haya de asumir responsabilidades de otras personas del equipo cuando éstas no sean capaces de asumir las acciones derivadas a la transversalización; o que las cuestiones relativas al enfoque feminista queden compartimentalizadas, en lugar de pasar a la corriente principal de la entidad. La experiencia nos ha mostrado que estas cuestiones no se mantienen tan sólo con una persona responsable, aunque ésta continúe siendo el **punto focal** para algunas cuestiones relevantes.

**Género a nivel interno de la DGC y modelo de trabajo no patriarcal:** si bien durante el diagnóstico, las cuestiones de género a lo interno de la DGC no han sido de los temas más relevantes ni preocupantes, sí amerita hacer algunos comentarios que tienen que ver con lo que en los diagnósticos de género llamamos “la capa profunda de la cultura organizativa”. En este sentido, se pasaron cuestionarios entre algunas personas del equipo técnico, administrativo y jurídico y se trataron estos temas en alguna entrevista con los cargos directivos. Los temas tratados fueron los siguientes: modelo de trabajo (con cuestiones que incluían desde trabajo en equipo vs desempeño individual, a toma de decisiones o manejo equitativo de la información); sesgo de género relativos a situaciones de excedencias y/o reducción de jornada; medidas sobre corresponsabilidad de los cuidados y equilibrio entre vida personal y laboral; existencia de protocolos sobre acoso sexual o por razones de sexo/género; uso de lenguaje sexista; cuidado

del espacio de trabajo; igualdad de oportunidades y trato en la trayectoria de la carrera profesional (desde la selección hasta la promoción o las retribuciones). Muchas de estas cuestiones son las contempladas en el *III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la CAIB* y otras se contemplan en las experiencias prácticas de **modelos de trabajo no patriarcales**. El resultado del análisis es bastante positivo. Parece que las políticas de igualdad en la administración se respetan en buena medida, sin embargo, hay cuestiones relativas al modelo patriarcal del trabajo sobre las que se pueden considerar posibles mejoras. Se señalan a continuación aquellas que la DGC debería cuidar más:

- o Entre el personal administrativo y jurídico, se da una mayor percepción de las jerarquías y el **modelo piramidal** del trabajo, que entre el equipo técnico o la dirección de la DGC.
- o La figura de un hombre al frente de un equipo de mujeres con conciencia de género, aunque no se perciba como un problema, requiere asumir formas de liderazgo muy cuidado y existe un cierto temor a que, con la salida de la actual directora, pueda ocupar este puesto otro hombre, como ya ha ocurrido en el pasado.
- o Si bien la mayoría de personas se sienten cómodas con las medidas de conciliación, de corresponsabilidad y equilibrio entre vida familiar y laboral, sí es cierto que existe un cierto sesgo de género en **las percepciones** del equipo que conforma la DGC: algunas de las mujeres del equipo más concienciadas con los temas de género, apuntan a que todavía *“se hace un poco cuesta arriba”* conseguir este equilibrio; entre los hombres parece que, si bien concuerdan totalmente con estas medidas, les cuesta más asumir la asunción de las mismas en el día a día. Es decir: sigue habiendo una percepción diferente, muy fina y sutil, en las creencias e imaginarios de hombres y mujeres, en lo relativo al *continuum* entre la vida laboral y personal. Si bien esto no se ve como un problema por parte de nadie del equipo, sí es interesante saber que en la capa profunda de la cultura organizativa queda “un poso” en este sentido que hay que seguir limando del imaginario de la organización. Prueba de ello es lo que se explica en el punto a seguir.
- o Las mujeres son las que más recurren a las **medidas de excedencia, conciliación, reducción de jornada**. Todas las personas a las que se les ha preguntado concuerdan en ello. Y esto no es una cuestión menor, ya que sigue siendo, a nivel de la administración de IB (tal como se recoge en el estudio *ex ante* de la elaboración del *III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CAIB, mayo 2021*), un sesgo de género a tener en cuenta por la repercusión que esto tiene en la todavía **segregación vertical** existente en la administración balear, lo que significa *una mayor presencia masculina en puestos de liderazgo, independientemente del tipo de lugar o de categoría* (BOIB N. 59 6 de Mayo, fascículo 85- sec. III p. 16957). Y asimismo, tal como se constata en la DGC: *una mayor percepción por parte de mujeres que de hombres sobre las dificultades de la conciliación*, en detrimento de la posición que ocupan en el lugar de trabajo.

- o En relación al **modelo de trabajo de equipo vs trabajo en grupo o desempeño individual**<sup>14</sup>: la percepción mayoritaria es la de que el desempeño individual prima sobre el trabajo en equipo, a pesar de la existencia de reuniones periódicas del equipo técnico, en especial desde la entrada de la nueva directora. Por el contrario, son las personas que conforman el equipo administrativo las que sienten que entre ellas sí trabajan en equipo. Esto influye, entre otras cosas, en el cuidado sobre el circuito de las comunicaciones, la importancia que se da a la creación de pactos, la inquietud que puede generar el no estar por dentro de ciertas decisiones que, aun siendo del ámbito político, influyen en su día a día.

### Recomendaciones hacia un horizonte de equidad y despatriarcalización:

#### Sobre estructura:

Rec. 1. Se recomienda que no haya una sola persona responsable de las cuestiones de género, sino que haya una **corresponsabilidad de todo el equipo**, lo que implica ir creando una cultura feminista a lo interno. Ello pasa por la construcción de capacidades y concienciación política feminista. Este modelo es compatible con la existencia de una **persona focal** para aquellas tareas que el equipo considere necesario, por ejemplo: ser la cara pública de la DGC en cuestiones feministas y/o de género; responsabilizarse de tareas de coordinación, etc.

#### Sobre construcción de capacidades:

La cuestión de la creación de capacidades no sólo es importante para consolidar un equipo comprometido y capaz de llevar adelante las cuestiones de género y feministas en su quehacer, sino que también pasa por la necesidad de uniformizar conceptos y definiciones que ayuden a consensuar posiciones y elaborar de forma conjunta cuestiones relativas a la planificación, rendición de cuentas y mecanismos de baremación que integren un enfoque feminista. En este sentido se recomienda:

Rec. 2. Definir un plan formativo personalizado para el equipo técnico de la DGC que permita superar las dificultades diagnosticadas en el plano operativo y técnico del apartado anterior: falta de claridad de conceptos, posicionamientos diferentes, baremación subjetiva, etc. El plan debería incluir la integración práctica del análisis de género interseccional en las herramientas de planificación y rendición de cuentas sobre el enfoque feminista.

Rec. 3 Seguir participando, junto a otros actores del sector, en sesiones formativas de carácter político y/o técnico en lo relativo a feminismos.

#### Sobre género a lo interno y modelo de trabajo:

Rec. 4 Una vez compartido este diagnóstico y consensuado aquellos aspectos prioritarios a mejorar, se recomienda realizar una formación “a medida”, en especial para puestos directivos y alguna persona del equipo técnico sobre **facilitación de grupos, gestión de conflictos y cultura del cuidado**, que ayudan enormemente en las tareas de liderazgo inclusivo, más aún cuando en

---

<sup>14</sup> De forma muy resumida: El **desempeño individual** supone la valoración del logro individual, la importancia del sobreesfuerzo y de una amplia disponibilidad para el ejercicio del empleo; deja de lado los procesos, las relaciones y los aportes diversos que han sido necesarios para la consecución de resultados. El **trabajo en grupo** se basa en ese mismo empeño individual, pero con una persona al frente que lidera y reparte tareas. El **trabajo en equipo** trata de un grupo de personas con capacidades diversas que interactúan entre ellas, hay un reparto equitativo de tareas y el equipo asume la responsabilidad colectiva sobre los resultados del trabajo, autodirigiéndose, al tiempo que cuidan del proceso del grupo, creación de consensos, evaluaciones de desempeño, etc.

equipos muy feminizados existen hombres en puestos de dirección. Esto ayudaría a seguir en el camino ya iniciado por el GOIB de “despatriarcalizar el modelo de trabajo”;

Rec. 5. Sobre la segregación vertical: aunque, como decimos, no se ha considerado un gran problema que los puestos superiores estén “jefeados” por hombres (antes 2 ahora 1), estaría bien que se profundizara más en esto, tal vez con apoyo de IB Dones o Función Pública que han hecho un diagnóstico sobre esta situación para la elaboración del III Plan de Igualdad y es una cuestión ya identificada y que se está trabajando en el GOIB.

Rec. 6. Crear mayores condiciones y seguir promoviendo una mayor cultura de trabajo en equipo, incluyendo los puestos administrativos y jurídicos de forma a que se sientan parte del equipo y no mero personal de apoyo.

Rec. 7. Seguir potenciando y **normalizar** modelos de trabajo que faciliten atender a exigencias familiares y/o tareas de cuidados (teletrabajo, flexibilidad horaria, etc.), sin que esto signifique favorecer aún más el modelo de trabajo basado en el desempeño individual vs trabajo en equipo, buscando medidas que no supongan sobrecargar a las personas que no teletrabajan por las propias limitaciones que pueda presentar esta modalidad de trabajo.

Rec. 8. Que desde la dirección de la DGC se indague con la Dirección General, el IB Dones, Función Pública y otras administraciones que están al frente de impulsar el III Plan de Igualdad sobre cómo mejorar cuestiones relativas a corresponsabilidad y promoción de mujeres en puestos de influencia, cuando amerite hacerlo, para evitar segregación vertical.

### ➤ NIVEL SECTOR

En este nivel se hace una primera aproximación de aquellos actores claves con los que interactúa la política de cooperación y, siempre, en relación al trabajo en alianza o apoyo que la DGC realiza con dichos actores: FONS, OCDS- UIB, CONGDIB y ONGDs.

Dado que en los apartados del nivel estratégico y operativo ya se recogen las aportaciones realizadas por estas entidades, nos ceñimos aquí principalmente a analizar aspectos relacionados a **la voluntad y cultura organizativa; las capacidades y las necesidades** de estos actores en relación al avance en materia de género y feminismos que se pretende hacer con la futura hoja de ruta.

| FORTALEZAS  | DEBILIDADES   |
|---|---|
| <p><b>VOLUNTAD Y CULTURA ORGANIZATIVA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe una masa crítica feminista importante entre los equipos técnicos de las ONGDs; por el contrario, en los puestos de dirección o gobernanza no es un tema al que se le suela dar prioridad.</li> <li>- Entre las ONGDs existe una visión generalizada de que con sólo la sensibilidad o compromiso de los equipos técnicos no se puede avanzar. Muchas apuntan a la necesidad de presionar a los órganos de gobierno de sus organizaciones.</li> </ul> | <p><b>VOLUNTAD y CULTURA ORGANIZATIVA:</b></p> <p>La cultura patriarcal que impregna a muchas de las organizaciones hace que no se prioricen estos temas a lo interno, salvo en raras excepciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No hay personas responsables ni está integrado en la cultura organizativa</li> <li>- Falta de recursos económicos, personales y tiempo.</li> <li>- La responsabilidad de promover las cuestiones de género y/o feminismo a lo interno suele recaer en algunas personas, pero no hay una corresponsabilidad organizacional,</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Todas cuentan con estrategias de género y/o planes de igualdad; sin embargo, las diferencias entre lo que integran unas y otras en estos instrumentos son bastante dispares, desde aquellas que cuentan con estrategias muy favorables (líneas de trabajo, género a lo interno, capacitaciones, ...) a aquellas cuyo uso es meramente instrumental.</li> <li>- En entidades como los FONS, la OCDS-UIB y la CONGD-IB: el compromiso se da también por parte de las personas que ocupan cargos de liderazgo. En algunos casos es muy claro y se revierte en las agendas (OCDS-UIB) y en otros depende de si hay personas a título individual de los equipos técnicos que consiguen operativizar esta voluntad política (FONS, CONGD-IB)</li> </ul> <p>• <b>GÉNERO A LO INTERNO:</b><br/>Este ha sido el apartado del formulario que más positivo se ha visto, si bien muchas personas apuntan a la necesidad de mejorar ciertos aspectos (a tener en cuenta que el cuestionario trata tan solo de recoger una primera foto).<br/><b>Buenas prácticas:</b> Existen algunas organizaciones que han avanzado en materia de género a nivel interno (por ejemplo: temas cuidados, flexibilidad vida laboral/personal; protocolos de prevención de acoso sexual, acoso por motivos de género y acoso moral; ...). Una organización cuenta en su estrategia con una línea de “generación de una comunidad de aprendizaje de género”, libros de estilos para uso de lenguaje inclusivo; protocolos de cómo incluir la perspectiva de género en los proyectos.</p> | <p>con el consecuente riesgo de falta de sostenibilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Todas las organizaciones, excepto 2 son conscientes de que la transversalidad de los temas de género en las acciones que llevan a cabo no se aplica bien.</li> <li>- Aún en los casos en que las organizaciones cuentan con políticas o estrategias precisas, hay conciencia de que esto no implica que haya agendas feministas ni que la cultura interna adopte medidas transformadoras.</li> <li>- En cuanto a los espacios de trabajo hay un equilibrio entre aquellas organizaciones que los sienten más dirigidos a la “productividad” y aquellas que sienten que son espacios más cuidados y vivibles</li> <li>- La CONGD-IB no tiene una comisión de feminismos y se cuentan con los dedos de una mano las entidades que tienen una seña de identidad o trayectoria feminista. Cuando esto ocurre, suele ser porque está liderada por una feminista.</li> </ul> <p>• <b>GÉNERO A LO INTERNO:</b><br/>-En la mayoría de las organizaciones no existen protocolos de igualdad, acoso sexual, conciliación, etc. a lo interno.<br/>-Cuestiones relativas a modelo de trabajo patriarcal y gestión de conflictos (la capa profunda de la cebolla) son las menos trabajadas.<br/>-Aunque se ha mejorado en los últimos años, sigue habiendo más hombres en puestos de gobierno y/o dirección/coordiación y más mujeres como personal técnico y que se encargan del trabajo de cuidados.<br/>- Sigue habiendo una aplastante mayoría de mujeres voluntarias (<i>un 62% de mujeres voluntarias frente a un 38% de hombres, Informe CONGD-IB 2018</i>).</p> |
|---|--|

|   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>AGENDAS:</b><br/>La mayoría de ONGDs contemplan temas de “igualdad” o “género” como temas de trabajo<sup>15</sup> y mayoritariamente son mujeres la población destinataria de los proyectos (Estudio 2018 CONGD-IB).<br/>Para el caso del resto de entidades: la OCDS-UIB es la que cuenta con una agenda más claramente feminista, mientras que el resto de entidades se mueven bajo el paradigma del ODS5, sin claridad de enfoque (algunas identifican el enfoque de eficiencia y empoderamiento como el más habitual, pero no se ha podido auscultar cómo se traduce el enfoque de empoderamiento en la práctica).<br/>Entre los Fons, el Menorquín es el que más ha avanzado para integrar la transversalización de género en sus convocatorias e instrumentos. La clave ha sido tener a una feminista en el equipo que es la que lo está impulsando y se han apoyado en formaciones para hacerlo.<br/>En general hay un sentimiento de que se ha avanzado en los últimos años y valoran que desde la DGC se promueva esto en los formularios y baremación.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>AGENDAS:</b><br/>Son una minoría las organizaciones que trabajan con organizaciones feministas de forma principal o habitual.</li></ul> <p><b>CAPACIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Muchas personas del sector cuentan con formación básica en género, en su gran mayoría formándose por iniciativa personal, pero refieren tener dificultades para aplicar estos conocimientos de forma práctica en los instrumentos de planificación.</li><li>-La mayoría de entidades dicen tener claro el enfoque usado en los proyectos que realizan, sin embargo, muchos de los proyectos presentados y aprobados no priorizan las agendas feministas ni cuestiones transformadoras sobre las relaciones de poder.</li><li>-La <b>atomización de las formaciones</b> no ayuda a crear capacidades reales. No hay un hilo conductor entre las formaciones; las ONGDs</li></ul> |
|---|---|

<sup>15</sup> Según un estudio realizado por la CONGD-IB en 2018 sobre las ONGDs, lo que se califica como “empoderamiento de mujeres”, es la temática más trabajada por las ONGDs en el ámbito de la CD: un 28%, frente a proyectos de Desarrollo Económico para erradicar la pobreza (17%), Salud (16%) y Educación (16%). Falta saber cómo lo trabajan siendo que sus contrapartes principales no son organizaciones feministas. Esto de alguna manera confirma los datos extraídos por AWID (2021) en su informe: *Dónde está el dinero para organizaciones feministas* en que se indica que tan sólo el 0’4% de la totalidad de la asistencia relacionada con las cuestiones de género va a las organizaciones feministas.

|  | <p>no participan en el diseño o temáticas escogidas; no suele tratarse de formaciones prácticas. Esta modalidad formativa no garantiza la continuidad de las personas que participan (disrupción en la creación de capacidades). Esto aplica a todas las entidades.</p> <p>- El tiempo dedicado a la gestión dificulta la formación política y técnica.</p> <p>- No se realizan <b>evaluaciones constructivas</b> ni otras acciones de generación del conocimiento que ayuden a extraer aprendizajes y mejorar prácticas</p>   |
|--|--|
| OPORTUNIDADES  | AMENAZAS   |
| <p><b>-Nueva ley de cooperación y elaboración del presente DIAGNÓSTICO:</b> ambas acciones se consideran como factores que muestran la voluntad política de la DGC y que puede actuar de motor externo: <i>“Cal una gran dosi de valentia política per fer aquest diagnòstic i apostar per un enfocament feminista”</i></p> <p><b>- Presupuestos de la DGC:</b><br/>El 90% de los fondos de la cooperación se va a concurrencia competitiva para mantener el tejido asociativo de las ONGDs. La convocatoria de proyectos es continuista y conservadora para mantener esto; sin embargo, se siente la necesidad de que las ONGDs jueguen un papel más político junto a otros movimientos sociales de las islas.</p> <p><b>-UIB:</b> Ha habido elecciones (nuevo rectorado, vicerectorado, etc.) con apertura para hacer cosas transformadoras. <b>Ventana de oportunidad para abrir nuevas líneas de trabajo y auscultar tema de coherencia de políticas.</b><br/>La Universidad es un lugar propicio para el relevo generacional de activistas, pero hay que buscar la forma de que al alumnado le interese estos temas, las metodologías, las temáticas, el establecimiento de vínculos.<br/>El equipo de la OCDS es feminista lo que es propicio para llevar a cabo convenios inspiradores.</p> <p><b>CONGD-IB:</b> en el 2022 se hará un estudio de las ONGDs para identificar capacidades, necesidades, etc. (en principio no incluirán temas de género). A partir de este estudio se</p> | <p><b>ESPACIOS DE INCIDENCIA:</b><br/>El <b>Consejo de Cooperación</b> no tiene un grupo de género o feminismos.</p> <p>Existe un desmembramiento cada vez mayor de la <b>CONGD-IB:</b> antes había organizaciones de personas migradas que ya no están. Las organizaciones que hacen comercio justo se organizan en otro espacio. Esto resta capacidad de incidencia, debilita las estructuras técnicas y despolitiza a la coordinadora.</p> <p><b>BUROCRACIA:</b><br/>Los requisitos solicitados a las ONGDs, en especial para la rendición de cuentas, así como el perfil tan bajo que en la actualidad tiene la EpTS en IB, dificulta que estas organizaciones adquieran un papel más político y que se articulen con otros movimientos sociales. Por el contrario, aquellas organizaciones que están más politizadas, más en la línea “activista” o son pequeños colectivos, pueden incluso quedar fuera de la cooperación por no tener capacidad de gestionar tantas exigencias administrativas.</p> <p><b>LIMITACIÓN EN LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE CIERTOS COLECTIVOS EN PROYECTOS DE EpTS:</b><br/>Enormes dificultades a la hora de conseguir una participación activa en especial de mujeres, personas migradas, sin papeles, o personas que no están organizadas a nivel formal y que se ven obligadas a colaborar de forma voluntaria sin remuneración, a pesar de</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>hará en 2023 un plan acotado que puede ser una oportunidad para crear capacidades en torno a temas relevantes. Esperan que el presente diagnóstico les ayude.</p> <p>Por otro lado, están trabajando en una línea de fortalecimiento interno (creación de comisiones de incidencia social e incidencia política, diversificación de recursos, trabajo en red, ...).</p> <p><b>COORDINACIÓN:</b><br/>Todas las entidades valoran el papel que la DGC está haciendo en la actualidad a nivel de coordinación, pero temen por la sostenibilidad cuando se vaya la actual dirección.<br/>(Falta valorar la experiencia de la formación sobre feminismos y género que se llevó a cabo en 2021 de forma articulada entre diferentes entidades).</p> | <p>que su trabajo es clave en muchas de las acciones (charlas, caterings, etc). <i>“Las exigencias administrativas no permiten esto, ni tampoco permiten que se cofinancien los proyectos con otros tipos de fondos”.</i></p> <p>En esta línea se considera también limitante <i>“que las convocatorias restrinjan el tipo de población con el que se trabaja (a personas pobres, migrantes, etc...) haciendo del ejercicio de la cooperación algo asistencial en lugar de transformador”.</i></p> |
|--|--|

### Consideraciones a tener en cuenta sobre este análisis.

Cuando hablamos de una cooperación con enfoque feminista hemos de pensar que para llevarla a cabo **los sujetos han de ser feministas**, de lo contrario difícilmente se podrá materializar este enfoque.

Tal como apuntan alguna de las personas entrevistadas el horizonte debería ser hacer cooperación sólo con aquellas ONGs o entidades que integran de verdad la perspectiva de género o el feminismo y con aquellas administraciones públicas que respetan los acuerdos internacionales y regionales en materia de igualdad y no discriminación (CEDAW, Convención de París, etc.) y que son proactivas al respecto. Esto sería el horizonte ideal, más aún cuando los recursos son limitados y amerita priorizar. Ahora bien, dados los resultados de la foto tomada entre las principales entidades del sector, todo apunta a que si la pretensión es no dejar a nadie fuera, este cambio de paradigma habrá de hacerse en **clave de proceso**. Para ello se requiere abrir un tiempo de “gracia” para que las entidades que se benefician de los fondos de la cooperación balear asuman un **compromiso claro y tangible**.

Cabe decir que **todas y cada una de las personas que han participado en el diagnóstico han señalado la importancia de seguir formándose tanto política como técnicamente**. Y todas han señalado que es positivo que en los formularios se incluyan estas cuestiones, aunque para aquellas más avanzadas evidentemente el formulario se queda flojo y consideran que, principalmente, *“tiene en cuenta elementos de carácter cuantitativo más que centrarse en valorar que las propuestas sean transformadoras y feministas”.*

### Conclusiones generales del análisis.

Podemos decir que hay un número importante de ONGDs que han de seguir avanzando para conseguir transversalizar la perspectiva de género interseccional, de forma sistémica y consiguiendo que haya una corresponsabilidad organizativa; y hay otro grupo menor de organizaciones que ya cuentan con un recorrido importante pero que les falta dar el salto a

convertirse en organizaciones con claros principios feministas y bien comprometidas con las agendas feministas. Tan solo 2 organizaciones, de las que participaron en el estudio, se definen como organizaciones feministas de cooperación.

En cuanto a la respuesta que debe dar la DGC a esto, hay igualmente diferentes opiniones: desde las que sugieren que sólo se den *“fondos por derechos”*, pasando por *“no debemos tener miedo a las políticas feministas”* a posiciones de *“pongámonos un horizonte con una hoja de ruta sobre la que tengamos que avanzar”* o a que *“las medidas que de la DGC no sean fiscalizadoras, sino que acompañen en clave de proceso”*.

Resulta curioso que las entidades vinculadas a la administración pública y tan sólo 3 ONGs son las más *“comprometidas”*, lo que da una buena foto de cómo está la situación en IB en estos momentos. Por otro lado, algo muy positivo es que todas las organizaciones están de acuerdo en que se debe seguir avanzando y que la DGC puede jugar un papel en esto, facilitando, acompañando, promoviendo o liderando, pero con un horizonte claro. *“És evident la importància dels reforç institucional per a les ONGDs”*

Si algo une a todas ellas: tanto las que están aún muy lejos de hacer cambios en la cultura, como las que ya lo han hecho, es que **todas quieren que se despatriarcalicen las estructuras, los procedimientos y los procesos.**

El reto para la DGC es ir creando un camino que permita **“feministizar” el sector**, para que sea sostenible la propuesta de hacer una cooperación con enfoque feminista, siendo que además, como vimos a la hora de analizar el nivel estratégico, una de las amenazas fundamentales es la sostenibilidad de esta propuesta ante posibles cambios de gobierno o de dirección, por lo que se necesitaría de una masa crítica de organizaciones comprometidas políticamente con este enfoque, que no permita que se dé marcha atrás en caso de cambios políticos. Esto debe hacerse no sólo poniendo como base la **creación de capacidades políticas y técnicas** (tanto a lo interno de la DGC como a lo interno del resto de entidades del sector), sino de **crear procesos, procedimientos, agendas y líneas claras de financiación y apoyo que permitan ir delimitando unas prioridades acordes a un enfoque feminista de la cooperación.**

El otro gran reto será *“dar el salto del paradigma de la igualdad de género y la sostenibilidad a la confrontación del patriarcado y la justicia ecosocial”*

### **Recomendaciones hacia un horizonte de equidad y despatriarcalización:**

Rec.1. Hacer una devolución del presente diagnóstico, en especial de las fortalezas, debilidades y necesidades detectadas y auscultar con ellas posibles propuestas de mejora.

Rec.2. **Impulso de masa crítica** entre las entidades del sector para generar sostenibilidad y compromiso político. Se plantean diferentes fórmulas de **cómo hacerlo:**

- **Nadie fuera, pero con compromisos claros:** El enfoque feminista de la cooperación se ha de convertir en algo central de la política de cooperación balear y esto requiere que sea *“aplicable, palpable”*. Al haber un abanico diverso de ONGDs es importante que no se unifiquen criterios para las diferentes entidades, sino que se creen fórmulas que permitan la adaptación progresiva al nuevo paradigma, al tiempo que éstas se comprometen a rendir cuentas sobre la asunción de un enfoque feminista real. Para ello se recomienda: elaborar, junto a las entidades del sector, un **plan de acción** que permita pasar progresivamente del enfoque transversal de la perspectiva de género que recoge el IV Plan Director al enfoque feminista en que se fundamenta la nueva ley, marcando

horizontes de despatriarcalización. En este plan de acción, podrían -entre otras cuestiones que se vean convenientes- definir cómo desarrollar capacidades dentro del sector; cómo integrar en las convocatorias y resto de instrumentos criterios que garanticen que existe una progresión en el compromiso de las entidades<sup>16</sup>. De nuevo, cabe recordar que hay quien piensa que sin un enfoque que asegure que las cuestiones de género y feministas no se tienen en cuenta, no se deben dar recursos y quien piensa que las exigencias que se integren en los formularios, podrían servir más que para fiscalizar, para identificar lagunas que hagan reflexionar a las organizaciones. Ambas modalidades tienen sus riesgos y sus limitaciones, pero existe una amplia gama de grises que se debería explorar. **Tiene que haber un horizonte claro y un período de transición.** Otras cuestiones que se pueden decidir en este plan, de acuerdo a las necesidades detectadas, podrían ser: mecanismos para incidir en órganos de decisión de las entidades, fórmulas de creación de capacidades, etc.

Otra **modalidad diferente al plan de acción** (o que incluso podría formar parte de dicho plan, una vez debatido) es abrir las siguientes líneas:

- Crear una convocatoria específica para trabajar los cambios organizacionales (cambio de cultura organizativa), una vez que entre las ONGDs baleares hay bastante interés en las cuestiones de género a lo interno, siguiendo la experiencia inspiradora de la cooperación asturiana, liderada por la Coordinadora de ONGDs asturiana<sup>17</sup>.
- Diseñar un plan de fortalecimiento institucional para las ONGDs baleares y para aquellas socias que lo necesiten<sup>18</sup> con el fin de integrar un enfoque feminista y/o de perspectiva de género interseccional en todas las fases de la planificación de proyectos que se presentan a la DGC. Este plan podría comprender varias modalidades formativas:
  - o Diseñar junto con las entidades, un programa formativo bianual con temáticas personalizadas a las necesidades de las organizaciones a lo interno o por temáticas de trabajo. La participación y aprovechamiento de estas formaciones podrían incluirse en los formularios de proyectos y que se incluyesen en las valoraciones.
  - o Abrir una línea de becas en estudios de postgrado sobre género, feminismos y desarrollo, con el compromiso de que las entidades liberen unas horas semanales para el estudio y que los trabajos finales reviertan en sus organizaciones y/o en el sector de la cooperación de IB.
  - o Crear espacios de concienciación política y solidaridad feminista que permitan el establecimiento de alianzas de las organizaciones del sector con el movimiento feminista de las islas. Este espacio se podría articular con la Estrategia de EPTS para maximizar recursos y racionalizar esfuerzos y podría girar en torno a:
    - Temas de interés común de feministas de diferentes países que tratan temáticas relacionadas a los temas de agenda de las ONGDs (violencias, soberanía alimentaria, cambio climático, economía feminista, ...).

---

<sup>16</sup> La DGC ha de estudiar si prefiere diseñar los instrumentos haciendo partícipe al resto de entidades, o si prefiere crear capacidades al interior de su equipo, informar a las entidades de que se hará y construirlo a nivel interno. Tanto en esto como en otras recomendaciones, hay muchas fórmulas posibles y todo dependerá de los tiempos disponibles, el carácter que se le quiera/pueda dar, etc..

<sup>17</sup> Lleva ya varios años funcionando. El primer año sólo se presentó 1 ONG, en la actualidad hay más demanda que recursos.

<sup>18</sup> El plan formativo que se planifica en el primer trimestre de cada año podría aprovecharse para ello o también podría realizarse a través de un convenio con la CONGD-IB, como forma de fortalecer su papel o con la UIB

- Jornadas de Diálogo, en clave formativa, entre ONGDs de Illes Balears, organizaciones feministas de otros países y colectivos feministas de IB, sobre diferentes temas de interés común (cómo trabajar las resistencias; cómo tratar las propuestas del feminismo decolonial dentro de una política pública; qué temas claves a desarrollar en la estrategia de EpTS en clave feminista y cómo poder construirlo conjuntamente; descolonialidad del saber: entender trayectoria mujeres y género en otras culturas, por ejemplo en África; profundizar en temas de género en AH, con población refugiada, etc.).
- Poner a disposición de las ONGDs (tal vez a través de la CONGD-IB) a una **1 persona o servicio de consultoría** que dinamice la elaboración de lo que se decida hacer (el plan de acción, organizar el plan formativo y acompañar los procesos formativos, la creación de herramientas y mecanismos; ...).
- Poner a disposición del sector una **caja de recursos** virtual donde las organizaciones pudieran compartir materiales, protocolos, iniciativas que promuevan los temas feministas y de género.

Rec. 3.: Realizar un convenio con alguna entidad del sector para la creación de una **comunidad de prácticas** que permita aprender desde la experiencia y no desde una posición pasiva de quien recibe información por parte de alguien que sabe más. Esto daría la oportunidad de realizar intercambios para la generación de conocimientos (por ejemplo entre estudiantes de diferentes países para compartir como se organizan socialmente, cuáles son las agendas, aprender de buenas prácticas; intercambios sobre el uso de expresiones artísticas feministas usadas en la reivindicación de derechos (las Tesis); sesiones presenciales donde tratar aprendizajes extraídos de evaluaciones<sup>19</sup> de proyectos u otras modalidades de rendición de cuentas, que permitan obtener buenas prácticas, lo que ha funcionado y lo que no, etc.). Se podría incluso generar un boletín informativo que recoja dichos aprendizajes.

Rec. 4: En la línea recomendada de dar más proyección al ámbito de EpTS, existen entidades del sector que cuentan con un potencial que no debe pasar desapercibido, como es la Universidad o el programa formativo con los centros educativos. Particularmente la UIB puede generar una importante masa crítica entre la gente joven que actúe como motor de cambio ("*investigaciones con enfoque feminista: consumo, energía, memoria histórica-colonial; despatriarcalizar formas de producción local, ecofeminismo, ...*") y al tiempo ha de pensar en abrirse a otros saberes, convertirse en una universidad que sale afuera y dialoga con otros saberes que no son el académico. Se recomienda interlocutar con los nuevos órganos de gobierno de la UIB y explorar todo esto, desde la óptica de la coherencia de políticas.

---

<sup>19</sup> La realización de evaluaciones cualitativas de proyectos **desde un enfoque feminista** y con carácter constructivo (sesiones abiertas, etc.) ha sido bastante solicitado en los cuestionarios y es algo que se debe promover, sea cual sea la fórmula, para ir incorporando una cultura de rendición de cuentas sobre lo que se hace.



## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.

### ¿De qué hablamos cuando hablamos de políticas de género y con enfoque feminista?

Cuando hablamos de políticas de género, debemos distinguir entre:

- **Políticas ciegas al género:** son aquellas que aparentemente benefician a toda la población, porque no distinguen entre problemáticas diferenciales atendiendo a cuestiones de género o interseccionales y, por ello, contienen componentes que pueden excluir a las mujeres y/o producir y reproducir desigualdades.
- **Políticas género sensitivas o Políticas género inclusivas.** Su objetivo es promover y alcanzar la igualdad de género, basando su diseño y ejecución en la consideración de las necesidades diferenciadas y las experiencias diversas de género, con especial atención a las desigualdades (raíz en enfoque GED: las relaciones desiguales y las relaciones de poder es necesario transformarlas desde las políticas)
- **Políticas género transformativas (Beijing +10):** El objetivo no es quedarse solo en la transformación de necesidades e intereses diferenciados, sino que contempla una dimensión de cambio social global. Digamos que desde este enfoque los instrumentos dejan de ser sensibles a las cuestiones de género y se asume que las entidades deben rendir cuentas hacia los derechos humanos de las mujeres y las cuestiones de género. Esto haría la diferencia a nivel operativo y, consecuentemente, se ha de ver reflejado en los instrumentos y herramientas empleadas.

Todos estos marcos de aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en los programas de desarrollo son fruto de su interacción con el feminismo del s. XX y marcan las bases de una nueva propuesta que, casi 20 años después, está surgiendo con fuerza: **las políticas con enfoque feminista**. Los feminismos del siglo XXI ya no se limitan a exigir la transversalización del enfoque de género en las políticas de cooperación, ni todos ellos se marcan horizontes de igualdad real que comportaban las políticas del pasado, sino que demandan políticas que contribuyan a transformar de manera radical los modelos económicos, políticos, de gobernanza,

sociales y culturales imperantes en las sociedades que habitamos y que nos han llevado a una crisis civilizatoria sin precedentes<sup>20</sup>.

Ahora bien, esta nueva propuesta de política todavía está en debate y por construir, por eso es importante que lo veamos como un proceso, con pasos adelante, retrocesos, pruebas y errores. El camino y los resultados de las diferentes experiencias que están surgiendo en la actualidad en diferentes territorios dirán si se ha conseguido. El presente diagnóstico es un buen punto de partida para saber dónde estamos, hacia dónde tenemos que ir y cómo podemos hacerlo

### ¿En qué estadio se encuentra la política de cooperación de IB?

Fruto del diagnóstico realizado, podemos decir que la cooperación balear está comenzando a dar pasos importantes durante la implementación del actual Plan Director, llegándose a situar en el **segundo estadio**, pero necesita **moverse al tercero**, tanto por la urgencia del contexto, como por la propia voluntad y predisposición de todas las entidades que conforman el sector de cooperación de la CAIB, tal como queda reflejado en el anteproyecto de la nueva Ley de Cooperación, elaborado de forma participativa. Ese tercer estadio es el adecuado para que la política de cooperación balear pueda **crear las bases para caminar hacia una política con enfoque feminista**. Esto no impide que se marquen horizontes más allá de la igualdad real, por el contrario, marcar horizontes acordes a un enfoque feminista en debate (despatriarcalización, reparación, feminizar el sector) es una apuesta que podrá ayudar a salirse de categorías antiguas que en estos momentos no ayudan.

La DGC, como brazo ejecutor de la política de cooperación, es un actor –aunque pequeño en recursos y capacidades (personal a cargo, presupuesto)- que cuenta con una dirección y equipo valientes con ganas de impulsar una cooperación transformadora acorde con los tiempos. Esto es un previo fundamental para dar los pasos que se proponen; sin embargo, no es suficiente. El reto *“es enorme ya que no sólo afecta a la cooperación sino a cuestiones que tocan las mismas entrañas de la administración”* y, además, es necesario la creación de una masa crítica a nivel de las entidades que componen el sector, que sea capaz de actuar como un actor social politizado, capaz de generar alianzas con otros movimientos sociales y de tener una presencia y voz pública importante, que cuente con estructuras adecuadas y esté técnicamente preparada para abordar los nuevos desafíos.

Por otro lado, apostar por ir hacia una política con enfoque feminista, teniendo en cuenta el estadio de partida, requerirá un enorme compromiso por parte de la cooperación balear y esto habrá de reflejarse en la **priorización de sus acciones (a lo interno y a nivel programático) y en los presupuestos**.

Tabla resumen de las principales limitaciones extraídas del diagnóstico:

#### Nivel Estratégico, Voluntad Política:

Los documentos de política existentes (Plan Director, anteproyecto de la nueva ley de cooperación) son favorables al cambio e incluyen postulados valientes sobre la equidad de género, el enfoque GED, la mirada feminista y decolonial y antineoliberal; sin embargo, esto no se ve reflejado en los presupuestos (porcentajes específicos, mecanismos de transversalización).

La EpTS continúa siendo “la hermana menor” en un momento en que se necesitaría avanzar para darle un rango de política pública, acorde con el nuevo rumbo que debe dar la cooperación internacional.

<sup>20</sup> Para profundizar más sobre la importancia del cambio, se recomienda tener presente el documento *“De una cooperación con enfoque de género a una cooperación con perspectivas feministas”* de Murguialday, C. y Ramil, E., elaborado por encargo de la DGC

**Papel de la DGC y Gobernanza:**

La DGC asume un papel principal de financiador vs un papel político. Este papel se traduciría en asumir un rol de impulsor y facilitador de este cambio de paradigma; jugar un rol importante en la coordinación de acciones poniendo los mecanismos para ello; ser promotor de la coherencia de políticas, haciendo incidencia a nivel del GOIB, a nivel estatal e internacional, así como siendo actor principal en la construcción de la seña de identidad de la cooperación balear.

Se necesita seguir dando pasos en el ámbito de la coherencia de políticas y explorar nuevas fórmulas.

**Plano Operativo y Técnico:**

Las declaraciones favorables de los documentos de política no se ven reflejadas en el nivel operativo, principalmente en cuanto a la rendición de cuentas sobre la transversalidad de género en los mecanismos y herramientas técnicas, resolviéndose con medidas imprecisas o insuficientes.

No existen condicionalidades ni mecanismos que generen una progresión en términos de capacidad política y técnica tanto de las organizaciones con las que se trabaja, como en sus estrategias o programas.

No existe una cultura de rendición de cuentas sobre lo que se hace en términos de género, interseccionalidad y enfoque feminista que permita extraer aprendizajes.

**Estructuras y Capacidades:**

Existen conocimientos básicos y teóricos sobre algunos temas que se tratan en los estudios de género y desarrollo, pero falta desarrollar nuevas habilidades para aplicar estos conocimientos, de forma concreta, en los instrumentos de planificación, así como en los diferentes sectores de trabajo.

La integración de la perspectiva de género e interseccional se coloca bajo la responsabilidad de personas a título individual vs corresponsabilidad de las entidades, lo que conlleva el riesgo de compartimentalización de las cuestiones de género.

La mayoría de entidades del sector han de seguir avanzando para conseguir transversalizar la perspectiva de género interseccional, de forma sistémica, consiguiendo que haya una corresponsabilidad organizativa y asumiendo un claro compromiso político con las agendas feministas en sus acciones y alianzas.

El modelo weberiano de burocracia influye negativamente en la creación de capacidades políticas en el sector y en la consecuente “onegeización” de lo que podrían ser un tejido asociativo más activo políticamente. Estas cargas en la gestión restan tiempo para la capacitación política y técnica, necesaria para la rendición de cuentas sobre cuestiones de género, interseccionalidad y construcción de acciones transformadoras.

### ¿Cuáles serían los desafíos de la DGC para estos dos próximos años?

Así como las potencialidades detectadas en el diagnóstico han de servir de punto de partida, las debilidades detectadas en el mismo han de servir para definir los objetivos que ayuden a emprender el camino hacia un enfoque feminista de la cooperación balear y la hoja de ruta para los próximos años.

Esta debería tener, al menos, los siguientes objetivos:

- Crear las capacidades políticas y técnicas dentro del equipo de la DGC para poner en marcha el proceso de cambio de paradigma: pasar de una política de cooperación sensible a las cuestiones de género, a una cooperación con enfoque de género transformador y feminista que se refleje en su agenda, sus presupuestos, los instrumentos que usa a lo largo de todo el ejercicio de planificación y en el papel que la DGC ha de jugar.
- Promover la creación de una masa crítica entre las entidades del sector capaces de asumir un compromiso real con las desigualdades de género e interseccionales y con los feminismos, facilitando los mecanismos y la construcción de capacidades para que esto sea posible.

### ¿Cómo hacerlo?: cuestiones prioritarias a trabajar:

Pasar de una política género sensitiva a una política con enfoque feminista supone hacer una política valiente, generadora de cambios estructurales, sin miedo, que a su vez vaya creando su

propia seña de identidad. Esto pasa por aterrizar el discurso político y estratégico a cuestiones operativas y prácticas. Para ello las cuestiones prioritarias a tener en cuenta son:

- Los **compromisos en los presupuestos**: ajustando los mecanismos de financiación a las necesidades detectadas en el presente diagnóstico y los criterios de priorización.
- Los **sujetos**:
  - Priorizar organizaciones feministas, de justicia de género y derechos de las mujeres en los programas de CD  
  
En EpT: unir lazos con grupos de mujeres migrantes, movimiento feminista, mujeres de los barrios, generando posibilidades de “no jerarquía ni servidumbre” y trabajando de forma más coordinada vs generando una cultura de atomización.
  - Crear bases para que las entidades del sector se “feministicen”: conciencia política, capacidades técnicas y compromisos claros.
- El **papel de la DGC**: crear capacidades a lo interno para coordinar e impulsar los cambios y asumir, así, el papel político deseado.
- **Despatriarcalizar los procesos**:
  - Desburocratizar los procedimientos de acceso a fondos y rendición de cuentas técnica y financiera.
  - Incorporar cambios de calado en los instrumentos y herramientas que generen una verdadera cultura de rendición de cuentas sobre cuestiones de género, interseccionalidad y sujetos y agendas feministas.
  - Promover una cultura de aprendizaje.
- Las **agendas**: promover agendas acordes a los horizontes de despatriarcalización, reparación y minimización de los impactos que los sistemas opresores ejercen en la vida de las poblaciones.

*“Las cosas no valen por el tiempo que duran, sino por las huellas que dejan”*

Proverbio Árabe

## 6. ANEXOS

### ANEXO I - LISTADO PERSONAS ENTREVISTADAS

#### DGC:

Laura Gelabert- Directora General  
Joan Fortuny – Cap de Servei  
Marina Estarellas – Responsable de Género y EpTS  
Carmen Ortega – Responsable África Francófona y Ayuda Humanitaria  
Maria Estela - Responsable Oriente Medio, cooperación directa Mediterráneo y proyecto europeo

#### IB Dones:

Maria Duran – Directora General IB Dones

#### FONS:

Catalina Socies – Fons Mallorquí  
Marga Benejam – Fons Menorquí  
Fina Darder- Fons Pitiús

#### CONGD-IB:

Tamara Covelo- Coordinadora

#### OCDS-UIB:

Ruth Escribano – Coordinadora  
Aina Gaya  
Nadia Fuster

## ANEXO II - MODELO CUESTIONARIOS

### CUESTIONARIO PARA LAS ONGDs DE ILLES BALEARS

1. **Nombre de la ONGD (voluntario)**
2. **¿Es una organización de carácter estatal o balear?**
3. **Principales temas/sectores de trabajo:**
  - En EpT
  - En Cooperación al Desarrollo
  - Otros (asistencia social, ...)
4. **En líneas generales: ¿cómo valoráis a vuestra organización en cuestiones de género y/o feministas? Puntúa del 1 al 5 (siendo 1 nada favorable y 5 la más favorable),  
Algunas pautas que os ayuden a responder a esto, podrían ser las siguientes:**

(1) Nada integrado ni a lo interno ni en programas

(2) Organización Sensible: tanto la dirección/coordiación como el equipo están sensibilizados con el tema, pero no contamos con medidas para ponerlo en marcha. Hay voluntad política, pero no dedicamos presupuesto, ni contamos con alguien responsable, ni es un tema prioritario dentro de la organización.

(3) Hay voluntad política e intentamos tenerlo en cuenta en los programas, contamos con mecanismos y con una persona responsable del tema, pero el resto del equipo no se ocupa del tema, ni lo trabajamos a lo interno.

(4) Total compromiso: tenemos mecanismos para asegurar que incluimos la perspectiva de género y/o feminista en nuestros proyectos; lo trabajamos a lo interno y contamos con varias personas con influencia que lo empujan; una de nuestras líneas de trabajo se enmarca en el feminismo, ...

(5) Somos una organización feminista, nuestros valores, razón de ser y estatutos así lo reflejan; nuestra estrategia está totalmente enmarcada en temas de agenda feminista; nuestras alianzas, organizaciones socias y las personas que conforman el equipo se identifican claramente con el feminismo.

- Señala aquí tu respuesta (1-5) y comenta lo que creas conveniente

A continuación, algunas preguntas que nos ayudarán a profundizar un poco más en el autodiagnóstico de género y/o feminista a los diferentes niveles:

#### NIVEL ESTRATÉGICO:

5. ¿Integráis en vuestro ideario (estatutos, razón de ser, misión, ...) algún elemento favorable al combate a las desigualdades por motivos de género o una apuesta específica por los derechos humanos de las mujeres, por el feminismo, ...?
6. ¿Existe una política de género; de igualdad o una política cuyos principios se enmarquen en el feminismo?
7. ¿Integráis en vuestra estrategia líneas específicas sobre derechos de las mujeres, temas de interés de la agenda feminista u otros elementos que consideres clave para la transformación social en clave de género? Si la respuesta es sí: cuáles.
8. ¿Dedicáis recursos específicos para temas de agenda feminista?
9. ¿Trabajáis directamente con organizaciones feministas?:

- Son nuestras principales socias
- Sólo en algún país
- De forma esporádica
- Nunca
- Otros.... (explícalo)

#### ORGANIGRAMA y CAPACIDADES:

10. Número de **personas del equipo** (en Baleares). Por favor: responde cuántas mujeres, cuántos hombres e identidades no binarias (que se identifiquen como tales) componen vuestro equipo.
11. ¿Quién ocupa la **dirección/coordiación/responsable principal**? (H/M/X)
12. ¿Quién se encarga del trabajo de cuidados?: cafés, recoger basura, traer plantas, ....
13. ¿Cuántas **personas feministas** con capacidad de influencia hay en la organización?
14. ¿Qué puestos ocupan? ¿Tienen **capacidad de influencia** a lo interno?
15. Habéis hecho **formación** sobre temas de género y/o feminismo?: sí/no.  
Si la respuesta es afirmativa:  
¿qué tipo de formación? (duración, temas).  
¿se ha integrado en el plan de la organización o se ha hecho a título personal?
16. ¿Consideras que las capacidades existentes dentro del equipo son suficiente para integrar la perspectiva de género en vuestro trabajo? Si la respuesta es no: ¿qué crees que necesitáis?

#### GÉNERO A LO INTERNO:

17. Existen medidas sobre corresponsabilidad de los cuidados y equilibrio entre vida personal y profesional: flexibilidad, condiciones de trabajo, ....?
18. ¿El espacio de trabajo está cuidado y contempláis condiciones que faciliten el bienestar laboral (espacio para café, luz suficiente, plantas, espacio de reuniones y descanso, herramientas para la gestión de conflictos,...) o en tu opinión sólo está dirigido a la producción?
19. ¿Contempláis medidas para un uso de lenguaje no exista?
20. Igualdad de oportunidades en la trayectoria de las personas en la organización:
  - a. Selección, contratación y promoción. Si/No
  - b. Formación y Desarrollo profesional. Sí/no
  - c. Retribución: Sí/No
21. Modelo de trabajo:
  - a. Participan de igual forma mujeres, hombres, identidades no binarias en:
    - i. Toma de decisiones.
    - ii. El manejo de la información
  - b. Trabajo en equipo vs trabajo individual: ¿qué modelo es el más recurrente?
22. ¿Existe una política de funcionamiento interno que contemple temas de acoso sexual en el trabajo?

#### NIVEL OPERATIVO - TÉCNICO:

23. Cuando diseñáis los proyectos o los recibís de las socias: ¿identificáis qué tipo de enfoque (antipobreza, eficiencia, empoderamiento, mainstreaming, etc.) se está utilizando?

24. ¿Existen mecanismos que os ayuden a integrar la perspectiva de género y/o feminista dentro de vuestros proyectos de Cooperación al Desarrollo y/o Ayuda Humanitaria? Si sí: cuáles.
25. ¿Contáis con mecanismos que os ayuden a integrar la perspectiva de género en vuestros proyectos de EpD?
26. ¿Cuáles son las principales dificultades que encontráis para hacerlo?
27. ¿Consideras que los actuales formularios que usa la DGC ayudan a incluirla?  
Si la respuesta es Sí: argumenta por qué  
  
Si la respuesta es No. ¿Qué cambiarías?

#### **PREGUNTAS PARA LAS PERSONAS QUE ESTÁN CUBRIENDO EL CUESTIONARIO:**

28. Cargo que ocupas en tu organización:
29. Una vez realizado este cuestionario: ¿crees que necesitáis algún apoyo en tu organización para realmente integrar a lo interno de vuestra organización y en vuestros proyectos el enfoque de género y feminista?
30. ¿Qué expectativas tienes sobre este proceso de diagnóstico que está haciendo la DGC?,
31. ¿Consideras conveniente que las líneas de acción que se desarrollen a partir del diagnóstico incluyan acciones de refuerzo institucional para las ONGDs?  
¿Qué sugerencias tienes al respecto?, ¿cómo te gustaría que fuera?

Si quieres decir algo más que no se haya preguntado, ¡adelante!:

#### **CUESTIONARIO PERSONAS EQUIPO TÉCNICO DGC QUE NO PUDIERON SER ENTREVISTADAS**

Nombre y apellidos

Cargo que ocupas

¿Te consideras feminista?

Formación en temas de género y/o feminismos. Sí / No.

Si sí, qué tipo de formación has hecho

-¿Consideras que la formación que tienes te sirve para integrar la perspectiva de género y/o feminista en las convocatorias, valoraciones de los proyectos y otras tareas que realizas?

Da algún ejemplo.

-¿Cuáles son las principales dificultades que te encuentras a la hora de trabajar con la perspectiva de género y/o feminista en las tareas que realizas?

-¿Cuál es tu opinión sobre cómo se integran los temas de género y/o feminismos en la DGC?. Señala las principales fortalezas y debilidades que consideres debemos tener en cuenta en este diagnóstico.

-¿Qué expectativas tienes sobre este proceso de diagnóstico?, ¿qué te gustaría que aportara una vez terminemos de hacerlo?

-Qué aprendizajes has sacado de otros procesos parecidos que habéis llevado a cabo en la DGC y que podamos aprovechar para llevar este proceso a buen fin. (Ejemplo: deficiencias y potencialidades que consideres debemos tener en cuenta a partir de la elaboración de otros diagnósticos, estrategias, etc. que hayáis hecho en la DGC)

-¿Alguna sugerencia que quieras dar sobre lo que consideres oportuno en relación al tema que estamos tratando?.

### CUESTIONARIO PARA EL EQUIPO DE LA DGC

#### GÉNERO A LO INTERNO:

1. ¿Contáis con un plan de igualdad?
2. Existen medidas sobre corresponsabilidad de los cuidados y equilibrio entre vida personal y laboral: flexibilidad horarios, teletrabajo, ....?
3. ¿El espacio de trabajo está cuidado y contempláis condiciones que faciliten el bienestar laboral (espacio para café, luz suficiente, plantas, espacio de reuniones y descanso, ...) o en tu opinión sólo está dirigido a la producción?
4. ¿Existen medidas de promoción para un uso del lenguaje no sexista?
5. ¿Contáis con herramientas para la gestión de conflictos?
6. Igualdad de oportunidades en la trayectoria de las personas en la organización:
  - a. Selección, contratación y promoción. Sí/No
  - b. Formación y Desarrollo profesional. Sí/no
  - c. Retribución: Sí/No
7. Modelo de trabajo:
  - a. Participan de igual forma mujeres, hombres, identidades no binarias en:
    - i. Toma de decisiones.
    - ii. El manejo de la información necesaria para la toma de decisiones
  - b. Trabajo en equipo vs trabajo en grupo o desempeño individual: ¿qué modelo es el más recurrente?
8. ¿Existen un protocolo que contemple medidas sobre acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo?
9. ¿Consideráis que hay más casos de excedencia y/o reducción de jornadas entre mujeres que entre hombres? (pensando también cuando ha habido más de un hombre)

## ANEXO III - LISTADO DOCUMENTACIÓN Y BIBLIOGRAFIA REVISADA

### NIVEL OPERATIVO Y TÉCNICO

#### 1. Convocatorias de subvenciones

- Convocatoria Cooperación: Bases, formulario, baremo, informe de seguimiento y final
- Convocatoria Acción Humanitaria: Bases, formulario, baremo, informe de seguimiento y final
- Convocatoria EPTS: Bases, formulario, baremo, informe final
- Convocatoria Prospecciones: Bases, formulario, baremo, informe de seguimiento y final

#### 2. Cooperación con el IBD

- ACNUR: Formulario e informe técnico
- UNRWA: informe de solicitud

#### 3. Cooperación directa ONU WOMEN: Informe justificativo, formulario, informe técnico

#### 4. Memoria de la DGC 2020

#### 5. Plan Anual 2021

#### 6. Cronograma 2022

#### 7. Borrador Plan Anual 2022

### NIVEL POLÍTICO ESTRATÉGICO

#### 8. Anteproyecto de la ley de cooperación

#### 9. III Plan de igualdad entre hombres y mujeres

#### 10. Decreto Ayuda Exterior

#### 11. Estrategia EPTS

#### 12. Plan Director Cooperación Balear.

### NIVEL SECTOR:

Coordinadora OGND Illes Balears, 2018: Informe Sector

### OTRA BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:

AWID (2021): ¿Dónde está el dinero para las organizaciones feministas? Síntesis de datos y llamado a la acción.

Carrillo M. (coord.) La nueva cooperación. Una propuesta de política pública para la Justicia Global. Icaria 2021

[Descripción del sistema del CAD de marcadores sobre los objetivos de la ayuda] s.f. Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (Departamento de Estadística).

Martínez Osés, P.J y Martínez Martínez I (2015): La Agenda 2030 ¿Cambiar el mundo sin cambiar el poder? (recuperado de URL). Lan Harremanak/33 (2015-II) (73-102)

Ortega, M. Luz; Cerdón, M. Rosa et alii (2013): ¿Puede la educación para el desarrollo promover una mayor coherencia de políticas para el desarrollo? Fundación Etea

Rubio Grundell, Lima Grecco y Ruiz-Giménez Arrieta (2021) Una mirada desde los feminismos críticos a las políticas exteriores feministas de Suecia, Canadá, Francia, México y España. *Tiempo Exterior* n. 42. Vol. XXI (II), p 7-26

Unceta, K. et al (2014): Coherencia de Políticas para el Desarrollo en Euskadi: diagnóstico y propuestas. UPV/Hegoa.