



Mou-te per la igualtat
És de justícia

Gènere i desenvolupament humà: una relació imprescindible





Mou-te per la igualtat
És de justícia

Gènere i desenvolupament humà: una relació imprescindible



La campanya **MOU-TE PER LA IGUALTAT, ÉS DE JUSTÍCIA**, organitzada per **Ajuda en Acció, Entreculturas i InteRed**, i recolzada per l'**Agència Espanyola de Cooperació Internacional al Desenvolupament (AECID)**, ha elaborat aquest quadern amb l'objectiu d'explicar la relació entre la igualtat de gènere i l'assoliment d'un desenvolupament humà sostenible, a més de donar eines per incorporar l'enfocament de gènere i desenvolupament als seus diferents àmbits d'intervenció social: educació, cooperació internacional, assistència social...

L'objectiu principal de la campanya és promoure l'exercici d'una ciutadania no sexista amb capacitat d'influència en el foment de l'acompliment dels acords de la Plataforma de Beijing i els OMD en les polítiques del govern espanyol en matèria de cooperació al desenvolupament. Es pretén demostrar que no pot haver-hi justícia ni desenvolupament humà sostenible sense igualtat de gènere.

Altres quaderns de la campanya aborden la situació de les dones al món i la lluita per la igualtat, l'educació com a eina per la igualtat i els drets humans de les dones.

Si vols que les coses canviïn, et convidem a participar en les activitats de la campanya i a difondre els objectius que perseguim. Pots rebre informació registrant-te a:

www.mueveteporlaigualdad.org

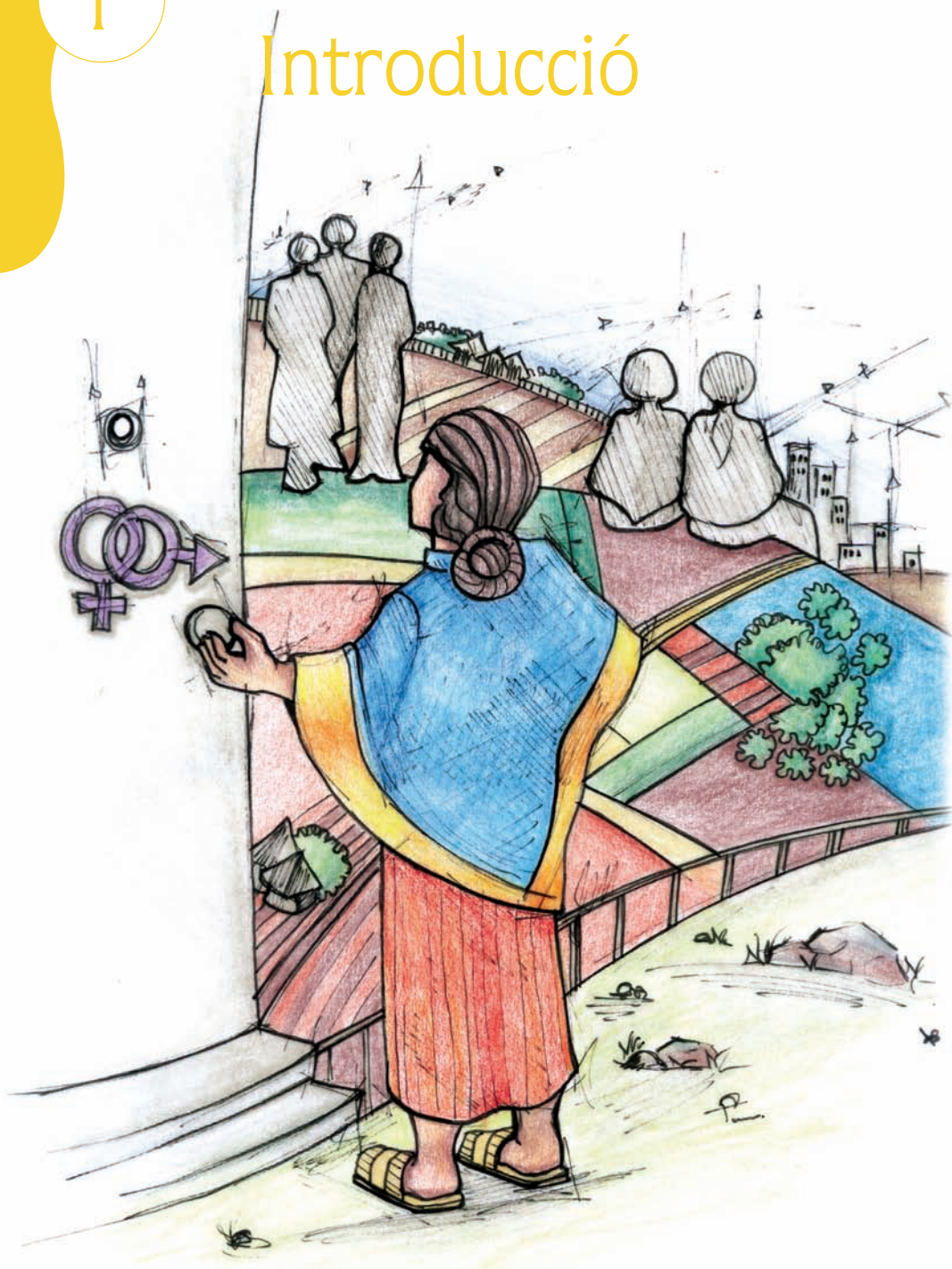
Autora: Adela García
Coordinació: Departaments d'Educación per al Desenvolupament
d' Ajuda en Acció, Entreculturas i InteRed.
Traducció: David Loyo
Disseny i maquetación: ESTUDIO BOTERO • www.botero.es
Il·lustracions: Tania Mata Parducci
Depòsit Legal: M-xxxxxxx-2009

Índex

◆	Introducció	5
◆ I.	Fent visible	9
	Desenvolupament humà i igualtat de gènere:	
	la fi del camí	10
	Un sistema que genera desigualtat	15
	Les passes cap a la igualtat formal:	
	l'alè necessari	23
	Mesurant la desigualtat: com sabem	
	si estem avançant o retrocedint?	30
◆ II.	Analitzant	35
	La perspectiva de gènere: una nova	
	forma de mirar	36
	Les eines conceptuals i metodològiques	
	per un anàlisi de gènere: les lents	
	apropiades per aquesta nova mirada	38
	Canvis i estratègies	49
◆ III.	Actuant	57
	Estratègies d'intervenció: ens posem	
	en marxa	58
	Gènere dins les organitzacions: la nostra	
	pràctica organitzativa ha d'acompanyar-nos . . .	66
	Instruments per a l'acció: fem camí	
	quan caminem	75
◆ IV.	Annexos	87

i

Introducció



«Si són els ulls de les dones els que miren la història, aquesta no s'assembla a l'oficial. (...) Si en són les dones les protagonistes, el món, el nostre món, el que creiem conèixer, és un altre»¹.

Nuria Varela (Periodista Feminista)

La igualtat efectiva entre homes i dones continua essent més un objectiu que una realitat arreu del món. Vivim en un món desigual i injust, en el que s'ha de fer front a **relacions asimètriques** de poder generadores de diverses formes de desigualtat i a la **vulneració de drets** econòmics, socials i polítics de moltes persones i, especialment, de **les dones**.

Per tot això és necessari continuar realitzant aportacions que contribueixin a que la igualtat avanci, tant des del punt de vista de l'anàlisi com de la intervenció. En aquest sentit proposem un **recorregut formatiu** on volem compartir aprenentatges i experiències acumulades durant el llarg camí que hem de recórrer, de forma necessària i inajornable, **cap a la igualtat de gènere en el desenvolupament**. En aquest final de camí que encara ha d'arribar, reconeixem tant el progrés de les dones com el progrés de tots els éssers humans i la igualtat real deixarà de ser un objectiu, un discurs, per esdevenir un fet, una realitat constatada a la vida quotidiana de les persones i els pobles.

Com anirem veient durant els diferents trams del camí, la idea fonamental que volem transmetre és que no es tracta tan sols que les dones participin i entrin en els àmbits i rols que històricament les han exclòs, sinó que s'ha de construir un **nou**

¹ VARELA, Nuria. *Feminismo para principantes*. Ediciones B, Barcelona, 2005.

model de relacions socials entre dones i homes que porti una major qualitat de vida i desenvolupament a través de la redistribució social equitativa, compartint els espais públic i privat, les decisions, les oportunitats, les responsabilitats familiars, professionals, polítiques, econòmiques i els recursos, fins i tot el temps.

Per no perdre'ns en aquest camí que proposem, hem establert una sèrie de **trams** que ens faran més fàcil i comprensible el recorregut, i que a continuació descriurem de forma molt breu:

Fent visible:

Començarem aproximant-nos una mica a la fi del camí, conceptualitzant què entenem per **igualtat de gènere i desenvolupament humà**. Començarem el recorregut descobrint la situació real de desigualtat que viuen dones i homes, així com les dificultats derivades del model social androcèntric que anirem trobant-nos, i de la divisió sexual del treball. També mostrarem algunes de les passes fermes que hem de refermar, com ara els acords i compromisos internacionals, destacant-ne la Plataforma



d'Acció de **Beijing**, així com alguns **indicadors** de medició per saber si anem pel camí adequat.

Analitzant:

Analitzarem, a través de la mirada que ens proporciona la perspectiva de gènere, que la **desigualtat entre homes i dones** pel que fa a la construcció social és reversible. Així mateix, analitzarem les relacions de gènere a través de diverses **eines**: qui fa què (rols); qui té què (accés i control), les necessitats pràctiques i interessos estratègics (posició i condició), la participació i l'evolució dels diferents **enfocaments del desenvolupament** fins arribar a l'enfocament de gènere.

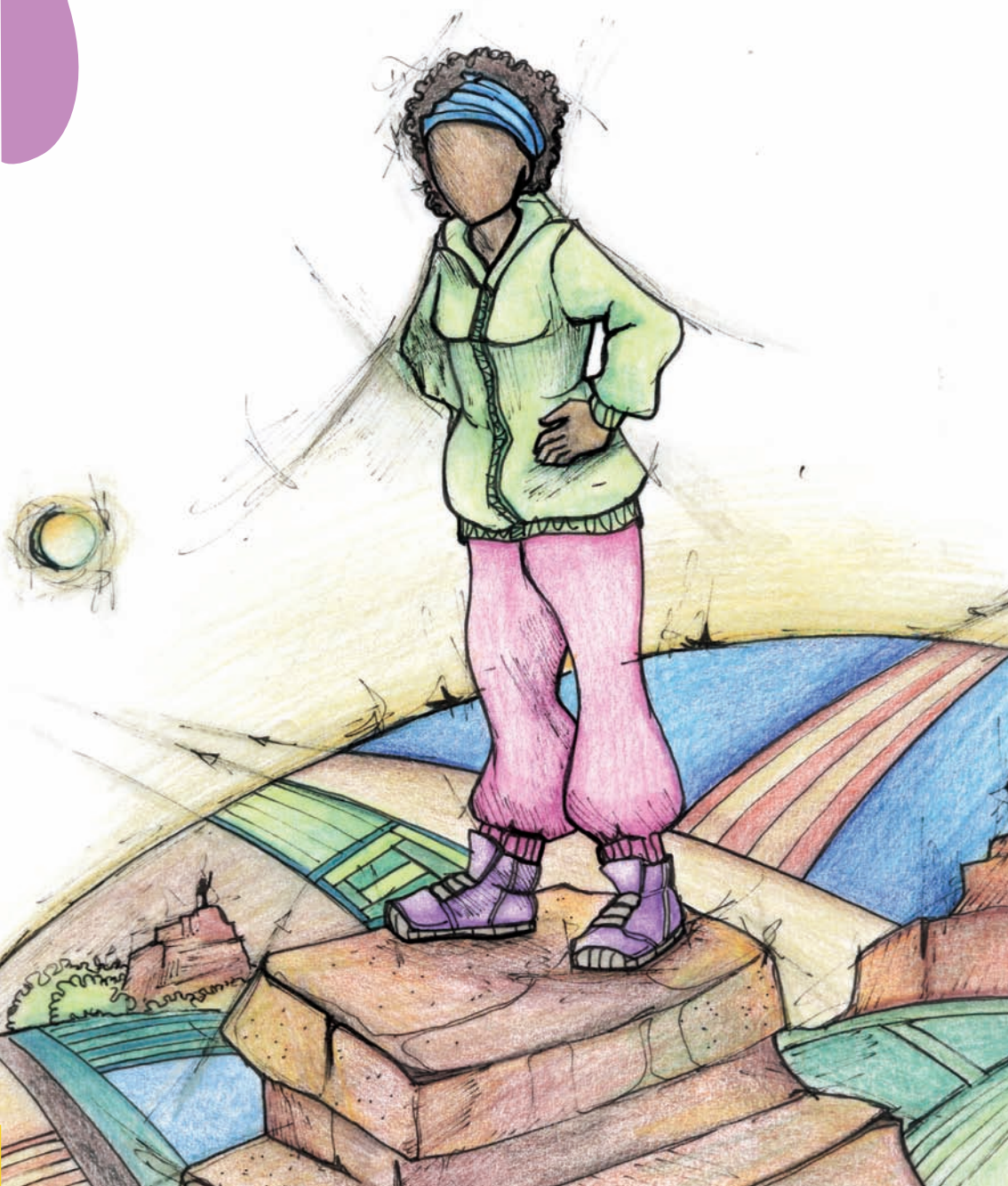
Actuant:

Un cop hem (re)conegut la realitat i l'hem analitzat detalladament, llavors sí, podem intervenir-hi adequadament. Les dues principals estratègies d'actuació seran l'enfortiment de les capacitats de les dones (**apoderament**) i la integració de la perspectiva de gènere a totes les accions del desenvolupament (**mainstreaming**). Però per poder intervenir haurem de saber si tenim la capacitat. Per una banda, des de l'interior de les pròpies organitzacions del desenvolupament, és a dir, si disposen d'una cultura _organitzativa i d'una política de gènere i, de l'altra, des de les seves accions externes, tant si són projectes de cooperació al desenvolupament com accions d'educació per al desenvolupament.

Des de la campanya **«Mou-te per la Igualtat, És de justícia»** ens agradaria fer-vos partícips d'aquest recorregut formatiu, esperant que aquest material sigui d'utilitat per a les persones i organitzacions que treballen o que vulguin començar a treballar per un món més just i equitatiu.

I

Fent visible



L'avenç de la dona i l'assoliment de la igualtat entre dones i homes són una qüestió de drets humans i una condició per a la justícia social, i no s'han d'encarar aïlladament com un problema de la dona. Únicament després d'assolits aquests objectius es podrà instaurar una societat viable, justa i desenvolupada.

Plataforma Beijing 95

◀ Desenvolupament humà i igualtat de gènere: la fi del camí

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és essencial per tal d'abordar els reptes principals de la humanitat, la pobresa i l'exclusió, així com per aconseguir un desenvolupament sostenible centrat en la persona. Concedir importància a la dimensió humana del desenvolupament és una condició fonamental per assolir la igualtat entre dones i homes.



El **desenvolupament humà** és el procés d'ampliació de les opcions de les persones mitjançant l'enfortiment de les seves capacitats. Aquest procés implica assumir que cada persona ha de ser considerada un fi en si mateixa i que, per tant, ha d'ésser el centre de tots els esforços de desenvolupament.

Les persones han de considerar-se no només com a beneficiaries sinó com a veritables protagonistes socials. El desenvolupament humà és el desenvolupament

lupament de la gent, per la gent i per a la gent. A l'establir l'expansió de les llibertats i el benestar humà com a objectiu central del desenvolupament, el paradigma de desenvolupament humà obre moltes possibilitats per a la transformació de les relacions de gènere i la millora de la condició de les dones, possibilitats que una visió més economicista del desenvolupament no permet.

América Latina Género.

Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Democràcia, ciutadania i gènere: pistes per a la construcció de la igualtat

Per entendre aquesta concepció del desenvolupament humà i la seva vinculació expressa i necessària amb la igualtat entre dones i homes, hem d'aproximar-nos primer a un marc més ampli, i aquest no és un altre que el de la democràcia i la plena ciutadania de dones i homes. Són condicions prèvies, per no dir requisits imprescindibles, per avançar en la igualtat de gènere i el desenvolupament:

La democratització és indispensable per al desenvolupament humà, ja que permet, tant a la dona com a l'home, **participar en la presa de decisions** que determinen les condicions de les seves vides, i demanar responsabilitats a les institucions. Un Estat sense mecanismes d'interlocució i participació de la societat civil, limita les possibilitats de l'exercici democràtic. No pots avançar si no hi ha ningú per escoltar i atendre les teves necessitats, els teus interessos...

I molt menys si no compten amb tu (i la teva experiència de vida) per a les possibles solucions.

La **ciutadania** és «el conjunt de pràctiques que defineixen una persona com a membre de ple dret d'una societat»². És impossible pensar en una ciutadania plena i en el seu producte col·lectiu, la democràcia, sense que al menys una proporció significativa dels i les ciutadanes puguin exercir efectivament els seus drets i desenvolupar plenament les seves capacitats. Per tant, pensar i comprendre la ciutadania des d'una perspectiva de gènere pot propiciar la negociació de processos de canvi que funcionin per millorar les vides de les dones i els homes.

En aquest sentit, són crucials les aportacions teòriques del feminisme a la pròpia concepció de la democràcia, proposant un model molt més inclusiu i equitatiu. És el que actualment s'anomena **democràcia genèrica o de gènere**.



«La democràcia de gènere proposa la construcció d'un altre tipus de relacions democràtiques i un altre model democràtic que no només inclogui les dones, sinó que, encara més difícil, modifiqui el posicionament dels homes i estableixi relacions democràtiques entre els gèneres».

LAGARDE, Marcela. *Claves feministas para liderazgos entrañables*. Ed. Horas y horas, Madrid, 2005.

² **ENTRECULTURAS.** *Educación para la ciudadanía y los derechos humanos*. Grupo Anaya, Madrid, 2007.

Desenvolupament humà i feminisme: algunes coincidències fonamentals

El desenvolupament humà i la teoria feminista coincideixen en la necessitat d'assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. El desenvolupament humà ho fa perquè persegueix l'expansió de les capacitats de totes les persones, i la teoria feminista perquè des de la teoria i la pràctica política, vol exercir aquestes capacitats en igualtat de condicions.

Aquest èmfasi en les capacitats de les persones permet analitzar la situació i la posició de dones i homes, a més de fer visibles totes les normes i valors socials de gènere que els diferencien i que són l'arrel de la discriminació i subordinació de les dones, tant en el pla individual com en el col·lectiu.



En aquest sentit, dones i homes s'enfronten a obstacles de diferent tipus per desplegar el seu potencial, des de la manca d'aliment o educació, fins a les barreres socials basades en una cultura sexista i androcèntrica que impedeix que una persona decideixi per ella mateixa, dificultant el seu ple desenvolupament. D'aquesta manera descobrim que la igualtat de gènere està encara per arribar...



La igualtat de gènere implica que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de les dones i dels homes siguin considerats, valorats i promoguts d'igual forma. Això no significa que dones i homes hagin d'ésser iguals, sinó que els seus drets, responsabilitats i oportunitats no depenguin del sexe amb que han nascut.

La igualtat de gènere implica la idea que tots els éssers humans, homes i dones, són lliures per desenvolupar les seves capacitats personals i per prendre decisions. El mitjà per assolir la igualtat és l'equitat de gènere, entesa com la justícia en el tractament a dones i homes d'acord a les seves respectives necessitats.

América Latina Género.

Programa Naciones Unidas de Desarrollo (PNUD)

Després d'aquest primer apropament conceptual serà bo que ens prenem un temps per a l'assimilació i que reflexionem al voltant de l'oportunitat i possibilitat real que tenim al nostre abast per avançar i aconseguir els nostres objectius. Amb aquest objectiu proposem les següents preguntes:

- ¿És possible parlar de desenvolupament sense assegurar l'equitat de gènere?
- Participar en el procés de desenvolupament implica prendre'n part i fer-se'n part, erigir-se'n com a protagonistes. És sostenible l'exclusió de la meitat de la humanitat?

◀ Un sistema que genera desigualtat

Per comprendre l'origen de la desigualtat, primerament, hem d'aproximar-nos al sistema sexe-gènere. Com plantejarem al primer quadern de la Campanya Mou-te per la Igualtat, titulat *Una visió de gènere... és de justícia*:

Sabies que:

El gènere és la forma amb la qual totes les societats determinen les funcions, actituds, valors i relacions que concerneixen als homes i les dones. En canvi, el sexe fa referència als aspectes biològics derivats de les diferències sexuals (mascle xy – femella xx), el gènere fa referència a una construcció cultural (masculí – femení).



Les relacions que s'estableixen entre el sexe de les persones i el gènere que s'atribueix a cadascuna d'elles constitueixen un sistema perquè ambdós elements tenen relacions i interactuen mútuament, per això parlem de sistema sexe-gènere.

La conceptualització del **sistema sexe-gènere**, elaborat per la teoria feminista, ens ajuda a comprendre i prendre consciència de com les **diferències biològiques** entre dones i homes no canvien. Tanmateix, els **papers socials** exigits varien en funció de la societat i l'època de la història. Però és possible que la contribució més important sigui que s'ha posat de manifest un sistema de **relacions de poder desiguals**.

Així doncs, aquest sistema és generador de desigualtats de gènere persistents a totes les societats. L'expressió **desigualtats entre dones i homes** fa referència a les diferents oportunitats associades amb ésser homes i dones en els àmbits econòmics, socials, polítics i culturals. A la majoria de societats existeixen diferències entre homes i dones amb respecte a les activitats que porten a terme, el seu accés als recursos i al control que hi exerceixen, i la seva participació en la presa de decisions.

Aquestes desigualtats són un impediment per al desenvolupament perquè limiten les possibilitats de les dones i els homes de desenvolupar i exercir plenament les seves capacitats, tant en benefici propi com de la societat en general.

Però, quin és el model d'organització social que perpetua el sistema sexe-gènere? On s'origina i es sustenta? Quins mecanismes fa servir?

Una visió androcèntrica

El gran mur amb el qual topem quan comencem el nostre camí s'anomena **model social androcèntric (androcentrisme)**, i es nodreix del sistema ideològic patriarcal. Aquest sistema estableix un ordre de domini i poder d'allò masculí sobre el que és femení, i implica la supremacia de l'home a totes les institucions importants de la societat.

A grans trets, el sistema patriarcal mostra que hi ha dos factors importants que caracteritzen les relacions socials entre homes i dones:

- L'existència de jerarquia i de relacions de poder entre homes i dones.
- L'existència d'un sistema social complex perfectament estructurat que genera asimetries i perpetua un sistema de relacions desiguals a través de diversos mecanismes.

Sabies que:

L'**Androcentrisme** és un sistema de pensament que, malgrat la seva suposada neutralitat, fa referència essencialment als homes com a subjectes socials de poder, i defineix les dones com a objectes complementaris dels homes. És una concepció que genera un model d'organització social jeràrquic, ja que pren com a referència universal l'home i n'estableix una jerarquia amb respecte a la dona, on s'hi veu subordinada; aquest model associa l'home amb la «Raó» d'ordre superior, i a la dona amb la «Naturalesa» d'ordre inferior.

Asociación Mujeres Jóvenes.
Glossari de termes



Aquesta concepció androcèntrica universal s'estableix subtilment com a ordre natural de les coses, de manera que arrela, s'assumeix i es normalitza a la consciència de la societat.

Segons aquesta concepció, el paper a desenvolupar per dones i homes a la societat és diferent, de la mateixa manera que també ho són els espais assignats, les responsabilitats, les oportunitats i les tasques que es porten a terme.

Al següent quadre mostrem com actua aquest model d'organització social.

Model social androcèntric³

RELACIÓ JERARQUITZADA	SUBORDINACIÓ	DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL
Diferents llocs ocupats a l'estructura social	Classificació jerarquizada que ha portat la interiorització al gènere masculí de la seva posició preponderant i al femení de la seva posició subordinada	Repartiment de les tasques socials i domèstiques en funció del sexe
Diferents responsabilitats		Dones: reproducció
Diferents rols		Homes: producció
Diferents oportunitats		

³ Programa EQUAL. Guía básica para la introducción del enfoque de género en el proyecto ITU.

Divisió sexual del treball⁴

L'efecte més directe que produeix aquest model és la **divisió sexual del treball**, fenomen fàcilment observable que s'expressa en la concentració de les dones en les tasques de reproducció de l'àmbit domèstic, com ara en determinades activitats i llocs dins el treball remunerat, i en l'assignació de les tasques productives als homes en l'àmbit públic. Així mateix, té una especial importància la valoració que es fa del treball que realitzen dones i homes, i el treball de reproducció resulta lamentablement infravalorat.

Per exemple: la figura de la mestressa de casa apareix com a part de la població inactiva a les Enquestes de Població Activa (EPA). Ens hauríem de preguntar perquè aquesta ocupació sembla no comptar-hi, si és el principal pilar del manteniment de la societat.

	DONES	HOMES
Divisió sexual del treball	• Tasques reproductives (assignació exclusiva)	• Tasques productives (activitat secundària)
	• Tasques productives (assignació exclusiva)	• Tasques reproductives (com un ajut)
Ús d'espais	• Espai privat (domèstic)	• Espai exterior (públic)
Ús del temps	• Circular (sense fi)	• Lineal (està predeterminat i planificat)
Valoració	• Sense retribució econòmica Sense prestigi socia	• Retribució econòmica Prestigi social

⁴ **Asociación Mujeres Jóvenes.** *Teoría y análisis de género. Guía metodológica para trabajar con grupos.* Madrid, 2001.

En l'actualitat observem com les dones estan, en alguns casos, superant aquesta divisió sexual amb la incorporació massiva al treball remunerat, però sense deixar de realitzar tot o la majoria del treball reproductiu. Tot això implica fer un ús intensiu del temps i realitzar múltiples tasques alhora (el temps és circular, el dia sembla no acabar mai).

Tanmateix, el homes no s'estan incorporant ni responsabilitzant de la mateixa manera a les tasques de reproducció, manteniment i organització de la llar (el seu temps és lineal perquè és planificat, i per això deduïm que tenen molt més control sobre el seu ús).

Aquesta divisió sexual del treball implica una sobrecàrrega excessiva de feina per a les dones, que en alguns casos, i no sempre per pròpia elecció, es veuen obligades a deixar el mercat laboral, posant en risc la seva pròpia independència econòmica, autonomia i equilibri emocional.

Per altra banda, els homes continuen tenint el temps propi necessari per continuar realitzant, a l'espai públic, els treballs remunerats dels quals se n'obté el prestigi social.



Vegem algunes dades i manifestacions d'aquesta desigualtat⁵:

- ◆ **Dret a unes condicions de vida dignes:** les desigualtats entre persones riques i pobres continuen creixent. La feminització de la pobresa, significa que, dels 1.200 milions d'éssers humans que viuen en la pobresa, el 70% són dones. Les dones reben tan sols una desena part dels ingressos mundials. Cultiven un 80% de la terra, malgrat tot, en són propietàries de menys d'un 1%.
- ◆ **Dret a l'educació:** l'analfabetisme afecta 920 milions de persones. 600 milions en són dones. Més de 77 milions de menors no estan escolaritzats a l'educació primària, el 57% dels quals són nenes. Aquestes diferències augmenten conforme anem pujant graons en el sistema educatiu. Els sistemes educatius són sexistes: els seus continguts reproduïen i reforcen relacions de gènere discriminatòries, perpetuant-les i dificultant els canvis socials i el desenvolupament personal i professional de les nenes.
- ◆ **Dret a la salut:** L'any 2006, al voltant de 500.000 dones van morir mentre donaven a llum, un 99% de les quals a països en desenvolupament. Per cada mort relacionada amb l'infantament, 30 dones més patien lesions o discapacitats. Dels 17 milions de dones que tenen entre 15 i 49 anys, i que viuen amb el VIH/Sida, el 98% viu en països en desenvolupament (el 77% a l'Àfrica Subsahariana). A més, hi ha moltes dones que pateixen pràctiques discriminatòries que atempten contra la seva salut i dignitat, com en el cas de les mutilacions genitals o les esterilitzacions forçoses.

⁵ Dades elaborades a partir de: *Diagnóstico de la Estrategia de Género de la AECID* (2007); *Informe UNICEF 2007*; *Informe UNIFEM 2005* (FNUAP 2005); *Informe Igualdad*. Comisión Europea, 2004; Instituto Nacional de la Mujer: *Mujeres en cifras*; Federación de Mujeres Progresistas; *Informe La Mujer, factor clave para el desarrollo*. Ayuda en Acción, InteRed, Entreculturas, 2006.

- ◆ **Dret al treball:** les dones reben tan sols una desena part dels ingressos mundials. El treball domèstic no remunerat constitueix la principal activitat d'una de cada quatre dones, mentre que per als homes aquesta proporció és d'un per cada dos mil. Com hem explicat anteriorment, les dones s'han incorporat al mercat laboral durant les darreres dècades, però hi pateixen discriminació pel que fa a l'accés, condicions, retribució i permanència en relació als homes. Les dones ocupen tan sols el 6% dels llocs d'alta inserció. Persisteixen les dificultats per conciliar les vides personal i familiar.
- ◆ **Dret a una vida sense violència:** la violència de gènere es cobra cada any un nombre insuportable de víctimes, constituint d'aquesta manera la violació dels drets humans més estesa socialment, la més tolerada i exercida amb gran impunitat legal contra les nenes i les dones en general. A escala mundial, una de cada tres dones ha sigut colpejada o obligada a mantenir relacions sexuals contra la seva voluntat. Arreu del món també augmenta la quantitat de conflictes armats: el 80% de les persones refugiades o desplaçades són dones. Així mateix, hi ha milers de «dones absents», relacionades amb pràctiques de «feminicidi»⁶.
- ◆ **Dret a la participació política i ciutadana:** La participació ciutadana de les dones és majoritàriament social. La representació política és encara simbòlica. L'any 2006 representaven menys del 17% a nivell parlamentari i el 10% a nivell legislatiu. L'any 2008, només hi havia 14 dones escollides com a caps d'Estat o de govern. Investigacions recents mostren que, a mesura que augmenta la quantitat de dones en l'àmbit de la política, disminueix la corrupció i millora la governabilitat.

⁶ El terme «feminicidi» és complex i no existeix un acord internacional sobre el seu significat. Nosaltres recolzem el concepte tal i com el defineix la feminista mexicana Marcela Lagarde: hi ha feminicidi quan es conjuguen l'arbitrarietat i la falta d'equitat social, que es potencien amb la impunitat social i judicial en torn als delictes contra les dones, de manera que la violència és present de diverses formes durant tota la vida de les dones abans d'arribar a l'homicidi i que, encara després de perpetrat, continua la violència institucional i la impunitat. Per això és necessària la inexistència de l'Estat de dret, sota la qual es reproduïen la violència sense límits i els assassinats sense càstig.

Revertir aquests múltiples àmbits de la desigualtat ha estat i és la lluita central del moviment feminista que, amb ferma decisió, reivindica que s'ha de fer visible aquesta realitat per poder treballar-hi i posar en pràctica alternatives des del Desenvolupament Humà que considerin aquests obstacles centrant la seva atenció en l'origen i les causes estructurals, i no només en les conseqüències. En les darreres dècades, com veurem al següent apartat, l'avenç ha estat considerable, sobretot pel que fa a la igualtat formal i al context legislatiu, però insuficient quant a la igualtat real.

◀ Les passes cap a la igualtat formal: l'alè necessari

Instrumentos internacionals per aconseguir la igualtat de gènere

La teoria feminista se sosté sobre una base de reivindicacions de drets i lluites realitzades per les dones que es remunta a l'època de la Il·lustració i el moviment sufragista. Dins la teoria feminista han existit (i existeixen) molts dels **corrents teòrics** desenvolupats, determinats pel context històric i per les pròpies necessitats de les dones en cada moment. Us convidem a rellegir el capítol sobre el feminisme del Quadern *Una visió de gènere... és de justícia*⁷.

En aquest moment del recorregut us volem mostrar els **avenços i passes** realitzades en les darreres dècades, gràcies a la lluita incansable per la igualtat de drets i oportunitats.

⁷ **BRIÑÓN GARCÍA, María Ángeles.** *Una visió de gènere... és de justícia.* Ayuda en Acción, Entreculturas i InteRed, 2008.

- **CEDAW: una gran passa endavant**

El 1979 es va aprovar la Convenció sobre la Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), considerada la convenció que consagrà els drets humans de la dona i amb la qual les Nacions Unides reconeixien i consideraven per primera vegada la **discriminació exercida contra la dona com una violació als drets humans**.

Cal destacar, per una banda, les diferents aportacions teòriques i conceptuals, introduint el principi d'igualtat real i les anomenades accions positives per promoure'l, i per una altra, les aportacions pràctiques i metodològiques, ja que s'estableixen paràmetres per mesurar l'existència o no de discriminació vers les dones. I, encara més important, s'establiren mecanismes d'avaluació i seguiment que obliguen els estats signants a informar sobre les mesures que han adoptat per garantir la igualtat.

- **Conferència de Beijing i Plataforma d'Acció: avançant ràpidament**

Gràcies a la pressió exercida pels moviments feministes durant els anys setanta, l'Organització de les Nacions Unides (ONU) decideix declarar el 1975 l'Any Internacional de la Dona. Aquest mateix any es porta a terme la primera conferència mundial de la dona, a Mèxic; va venir seguida de Copenhaguen l'any 1980, Nairobi el 1985 i, finalment, una quarta conferència realitzada a Beijing l'any 1995, la qual ha marcat la línia de treball a seguir en matèria d'igualtat entre dones i homes. Altres conferències que han servit de precedent són les cimeres mundials de Viena i El Caire, a on s'hi imposà l'enfocament dels drets humans, que contribuiria de forma essencial al

desenvolupament de les capacitats de les persones i la igualtat de gènere.

Aquestes conferències han contribuït a situar la igualtat de gènere al centre de l'agenda mundial. Les seves conclusions han permès als moviments de dones i organitzacions socials pressionar als diferents països i institucions internacionals per aconseguir l'avenç de les dones a tot el món.

La quarta Conferència Mundial sobre la Dona obre un nou capítol en la lluita per la igualtat entre dones i homes. Està considerada com una fita històrica per totes les contribucions aportades a nivell conceptual, ja que va suposar el canvi de focus d'atenció de les dones com a problema al concepte de gènere, i la necessitat de transformar les desiguals relacions entre dones i homes. S'hi va aprovar que el canvi en la situació de les dones havia de passar per la societat i ésser tractat i integrat per totes les polítiques. També, a nivell pràctic, s'hi van consensuar les dues estratègies clau d'intervenció en matèria d'igualtat (mainstreaming i apoderament) sobre les quals aprofundirem més endavant.



Una fita històrica: la Plataforma d'Acció de Beijing

És un programa d'acció dirigit a crear les condicions necessàries per a l'apoderament de les dones i eliminar tots els obstacles que dificulten la participació activa de les dones a totes les esferes de la vida pública i privada, mitjançant una plena participació en el procés de presa de deci-

sions a les esferes econòmica, social, cultural i política. La plataforma va proporcionar plans d'acció concrets, a partir dels quals es van assentat les bases de moltes de les reformes en política i legislació actuals.

Així mateix, van especificar-s'hi dotze esferes d'especial preocupació sobre les quals intervenir-hi: pobresa, educació, salut, violència, conflictes armats, economia, presa de decisions, mecanismes institucionals, drets humans, mitjans de comunicació, medi ambient i les nenes.

La participació de la societat civil va ser altíssima pel que fa a la quantitat i qualitat de les aportacions, destacant la presència de més de 30.000 dones organitzades de tot el món en la concreció dels objectius i mesures a impulsar en el futur.

- **Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni: amb prou feines ens movem**

Els Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni (ODM) van sorgir de la **Declaració del Mil·lenni**, un consens global assolit l'any 2000 per 198 Països Membres de Nacions Unides. A la Declaració s'hi va acordar una postura global quant a la millora de les condicions de vida de la humanitat, l'eradicació de la pobresa, la promoció de la pau i la seguretat, la protecció del medi ambient, el respecte als drets humans i la democràcia; **tot plegat amb l'any 2015 com a data d'acompliment.**

Tot i que destaca l'esforç per establir metes i objectius quantificables, hi ha moltes organitzacions civils, i més concretament organitzacions de dones, que consideren que les metes i els indicadors plantejats són insuficients pel que fa a la promoció de la igualtat de gènere.

Per exemple, l'**objectiu 3, «promoure la igualtat entre els gèneres i l'autonomia de la dona»**, té com a meta haver eliminat les desigualtats entre els gèneres a l'educació primària i secundària, preferiblement l'any 2005, i a tots els nivells d'ensenyament al 2015. El resultat és que, amb prou feines s'avança, ja que no s'hi contempen metes específiques ni indicadors per a l'enfortiment de les capacitats de les dones, l'eradicació de la violència de gènere, la superació de les desigualtats existents en diferents àmbits com ara la salut, l'accés al mercat laboral, l'escassa representació en la presa de decisions, etc.



En aquest sentit es planteja que els ODM han d'ésser tractats no com una agenda nova, sinó com un nou vehicle per a l'acompliment i la planificació de la CEDAW i Beijing, com a processos que es recolzen mútuament i que necessiten ser reforçats quant a la seva aplicació per part dels estats.

- **I què ha succeït des de llavors...?**

Durant l'any 2005 va realitzar-se una revisió de l'acompliment dels compromisos adquirits pels governs i els organismes internacionals, tant de la Plataforma d'Acció de Beijing com dels Objectius de desenvolupament del Mil·lenni, **concloent que la discriminació contra les dones està molt lluny d'ésser eradicada**, i que la igualtat de gènere és una carta pendent per assolir el desenvolupament, la pau i la democràcia al món.

Per tant, els **objectius** estratègics establerts a la Plataforma de Beijing **segueixen vigents**, i es fa necessari renovar el compromís per a la seva aplicació i acompliment efectiu, com a mitjà per reforçar l'agenda internacional del desenvolupament.

Mesures positives per a la igualtat de gènere

Ens agradaria acabar aquest tram ressaltant altres lluites i iniciatives, emmarcades en l'àmbit normatiu, encaminades cap a la igualtat real. Així, trobem a diferents països del món mesures legals que garanteixen un avenç més ràpid. Algunes d'aquestes mesures són de caràcter transitori, però alhora crucials per trencar el cercle viciós de la desigualtat.



© AYUDA EN ACCIÓN

Són les anomenades **mesures d'acció positiva**, que són mesures específiques per tornar a equilibrar les desigualtats de sortida que pateixen majoritàriament les dones en molts àmbits: per exemple, en l'educació i formació (cursos per fomentar l'accés i la permanència en disciplines o treballs majoritàriament masculins, mesures de promoció específiques per a càrrecs de responsabilitat, etc.).

D'aquestes mesures volem destacar-ne les que van encaminades a que les dones participin en l'àmbit públic i en la presa de decisions, que s'enquadren dins allò que coneixem com a **paritat**.



La paritat és un terme que han introduït les dones al llenguatge i als fòrums polítics. Referida a la proporcionalitat representativa entre homes i dones (...) remet als discutits percentatges i a les desacreditades quotes de presència estadística de dones en sectors en els quals es troben poc representades i propugna la discriminació positiva per aconseguir espais laborals o polítics en els quals, essent dona, és difícil o gairebé impossible entrar tan sols per mèrits propis, tot i que aquests siguin rellevants, ja que els espais econòmics i de poder polític es troben ocupats en excés pels homes (...)

SIMÓN, Elena. *Democràcia Vital*

◀ Mesurant la desigualtat: com sabem si estem avançant o retrocedint?

L'any 1995, l'Informe sobre el Desenvolupament dels Drets Humans, dedicat a la condició de la dona, assenyala que «només serà possible parlar d'autèntic desenvolupament quan tots els éssers humans, dones i homes, tinguin la possibilitat de gaudir dels mateixos drets i opcions» i introduïa **dos nous indicadors socials** elaborats pel Programa de les Nacions Unides per al Desenvolupament (PNUD).

L'índex de desenvolupament humà relatiu al gènere (IDG)

mesura les desigualtats socials i econòmiques entre homes i dones. Es compon de:

- **Vida llarga i saludable:** mesurada per l'esperança de vida al néixer de cada sexe.
- **Educació:** mesurada per la taxa d'alfabetització de persones adultes i la taxa bruta combinada de matriculació en educació primària, secundària i terciària per sexe.
- **Nivell de vida digne:** mesurat per l'estimació d'ingressos percebuts per sexe.

L'índex de potenciació de gènere (IPG) mesura el nivell d'oportunitats de les dones. Per tant, mesura també les desigualtats en tres dimensions de participació de les dones:

- Participació política i poder de decisió: mesurats per la proporció de dones i homes amb escons parlamentaris.

⁸ Informe sobre Desarrollo Humano: Género y desarrollo humano. PNUD: 1995.

- Participació econòmica i poder de decisió: mesurats per la participació de dones i homes en càrrecs legiadors, alts funcionaris o directius i participació de dones i homes en llocs professionals i tècnics.
- Control sobre els recursos econòmics: estimació d'ingressos percebuts per dones i homes.

Tanmateix, les desigualtats de gènere, tot i ésser comuns a totes les societats, adquireixen trets i manifestacions diferents a cada context social, econòmic i polític específic. Els obstacles que afronten les dones per accedir i controlar els recursos són diferents d'una regió a una altra, (per exemple, en l'accés al crèdit, a la propietat de la terra, a la formació, etc.), així com la seva participació en el mercat laboral, limitant en gran mesura la seva capacitat per beneficiar-se del desenvolupament econòmic, tecnològic i social. Tot això explica el fet que, a cap país del món, les dones hagin assolit el mateix nivell de desenvolupament humà que els homes i que es produeixin diferències de gènere en tots els àmbits de la vida, que generalment s'accentuen si es viu a un país empobrit..



La «bretxa» de gènere, és la diferència, que es pot observar (i tot sovint també mesurar), entre les dones i els homes respecte alguns indicadors socials i econòmics importants. Per exemple: la diferència salarial és el resultat de la discriminació quant a la remuneració percebuda pel treball realitzat per dones i homes. Una dada: l'any 2006, en alguns països les dones van guanyar entre un 30 i un 40% menys que els homes pel mateix treball realitzat⁹.

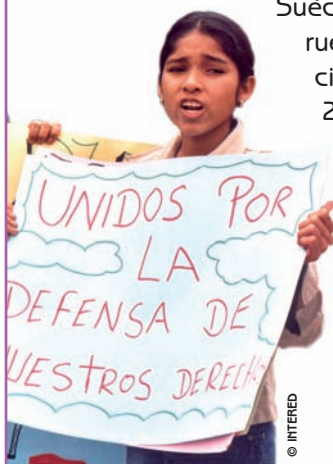
⁹ ANTOLÍN, Luisa. *Informe La mujer, factor clave para el desarrollo*, 2006.

En aquest sentit, les situacions de desigualtat i les diferències de gènere que se'n deriven poden ser observades i mesurades. Moltes institucions polítiques internacionals i instituts d'investigació social estan realitzant un esforç per generar nous indicadors que facin referència a aquestes diferències de gènere. Per exemple, l'organització Social Watch aporta un nou indicador, actual referent en medicació de l'equitat de gènere.

Índex d'Equitat de Gènere (IEG): l'absència d'equitat, tant actual com global

Analitzant els valors generals obtinguts l'any 2007, se'n pot extreure una primera conclusió: les diferències de gènere persisteixen a tots els països del món.

Les tres dimensions incloses al IEG són: activitat econòmica, apoderament i educació.



Suècia, Finlàndia, Ruanda i Noruega registren les puntuacions més altes al IEG 2007. En aquests països hi ha una menor desigualtat entre dones i homes. Ho han aconseguit gràcies a l'aplicació de polítiques actives, sobretot lleis de quotes polítiques i polítiques d'equitat al mercat de treball.



Ruanda: les dones de la reconstrucció

Deu anys després del genocidi ruandès, el futur del país està en mans de les dones. Després de la matança que va costar més de 800.000 vides, hi ha més dones que homes al país. Abans de 1994, les dones de Ruanda estaven totalment excloses de la presa de decisions i durant el genocidi un gran nombre de ruandeses van ser violades, assassinades o desfigurades.

Tot i tenir aquest passat, les dones de Ruanda estan afrontant el futur amb decisió per reconstruir la seva nació, carregades de determinació i coratge, mirant endavant. Dones com Aloisea Inyumba, qui va organitzar funerals, va ajudar els refugiats durant els seu difícil retorn i va defensar el diàleg entre dones tutsis i hutus per treballar amb l'objectiu comú de la pau.

Avui, a Ruanda, dones com l'Aloisea participen activament en la política, des de la cambra legislativa fins a organitzacions socials de base. Gairebé la meitat dels escons del Parlament estan ocupats per dones, fet que representa un rècord mundial. Poc a poc, les dones estan treballant per millorar els seus nivells d'alfabetització i reduir l'impacte de la pobresa i la sida.

A poc a poc estan canviant l'actitud dels homes ruandesos, plantant la llavor del canvi a través del diàleg i del treball diari.

ODM. Una mirada a mitad de camino.

Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España (CONGDE).

2007

La igualtat efectiva entre homes i dones continua essent més un objectiu que una realitat, tant al nostre país com a la resta del món. Per això és necessari realitzar aportacions que contribueixin a que la igualtat avanci, tant des del punt de vista de l'anàlisi com del de la intervenció.

Als següents capítols et proposem un apropament més detingut a l'anàlisi de gènere en el desenvolupament, així com a les estratègies d'actuació per prevenir aquesta situació de desigualtat.

II

Analitzant



◀ La perspectiva de gènere: una nova forma de mirar

No existeix un sol projecte a on l'anàlisi de gènere no sigui apropiat, exceptuant aquells que no hi involucrin persones (...) L'anàlisi de gènere hauria de ser adoptat com una eina d'ús continu.

FINNIDA, 1995

La teoria de gènere qüestiona les relacions de poder desiguals que es donen entre dones i homes a la nostra societat i, a través d'això, pretén ser el fil conductor de la reflexió que permeti arribar a nous plantejaments d'organització social en els quals s'aconsegueixi la tan desitjada igualtat de gènere. Per això proposa una nova forma de mirar i enfocar la realitat que viuen dones i homes. És el que denominem **perspectiva o enfocament de gènere** el que ens obre la possibilitat d'avançar en el camí cap a l'equitat.



La perspectiva de gènere és¹⁰:

- Una forma de mirar i de pensar els processos socials, les necessitats i les demandes; un marc teòric per entendre les desigualtats de gènere.
- Una categoria o eina d'anàlisi que incorpora de manera sistemàtica el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

¹⁰ LIKADI. *La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales de Camp de Morvedre*. Ayuntamiento de Sagunto, 2004.

La perspectiva de gènere consisteix en:

- Reconèixer la diversitat de les necessitats i demandes de la població, tenint en compte les dels homes i les de les dones.
- Impulsar l'adquisició, tant individual com col·lectiva, dels instruments necessaris per superar els obstacles que impedeixen la igualtat real entre els gèneres.
- Identificar les persones com agents de canvi al seu entorn.

El que permet la perspectiva de gènere és:

- Obtenir un relat fidel de la realitat, identificant la situació entre dones i homes.
- Assegurar la inclusió de les diferents realitats i necessitats de les dones i dels homes, amb l'objectiu de reduir les desigualtats.

Per tant la perspectiva de gènere ofereix l'eina necessària per fer visibles i analitzar com actuen les estructures i relacions de desigualtat i quin efecte concret tenen en la vida quotidiana de dones i homes per poder transformar-les.

Principalment és una nova mirada a aquelles diferències biològiques que es converteixen sistemàticament en desigualtats socials, col·locant les dones en desavantatge respecte els homes des del mateix moment del naixement.

Però no només qüestiona les estructures socials, sinó els valors i papers socials (rols) que han anat adquirint les dones durant tot el procés de socialització diferenciada, a on es transmeten diverses expectatives sobre com «ha de ser una dona» i com «ha de ser un home».

◀ Les eines conceptuais i metodològiques per un anàlisi de gènere: les lents apropiades per aquesta nova mirada

Els estudis de gènere han desenvolupat els seus propis conceptes i marcs analítics com a eines metodològiques per aprofundir en l'anàlisi de gènere. Alhora aquests conceptes i marcs es veuen continuament enriquits per l'experiència pràctica de les dones.

*Com afrontem la tasca de realitzar un **anàlisi de gènere**?*

Principalment, el procés consisteix a analitzar les diferents formes mitjançant les quals dones i homes es veuen afectats per una situació o una acció, en funció de la seva diferent condició jurídica i social, els seus rols i responsabilitats, com ara dels diferents beneficis i desavantatges que poden derivar-ne.

De forma general hem de centrar-nos en l'anàlisi de factors socials referits a les situacions i necessitats, no de les persones en general, sinó de les dones i dels homes a la societat.





L'anàlisi de gènere planteja interrogants com:

- Quins papers són assignats dins la societat?: qui fa què?
- Quins recursos estan disponibles per a les dones i per als homes?: qui té què?, qui té el control i se'n beneficia?
- Quines necessitats i interessos tenen les dones i els homes?: quins factors –econòmics, polítics, legals, culturals– afecten les relacions de gènere?
- Qui participa i pren decisions?, a quins llocs i espais?...

Aquestes preguntes són les primeres eines que tenim per realitzar una anàlisi de gènere. Amb cadascuna de les preguntes que ens fem realitzem una anàlisi que ens centra en algun aspecte fonamental de l'estructura de la societat i les relacions entre els gèneres:

- Preguntar-nos «qui fa què» ens porta a fer una anàlisi de la divisió sexual del treball.
- Quan ens preguntem «qui té què» analitzem dos conceptes clau que són «accés» i «control» dels recursos.
- La pregunta per les necessitats i els interessos que tenen els homes i les dones al·ludeix a l'anàlisi de la condició i la posició d'homes i dones.

Així podem fer propostes que canviïn relacions desiguals de poder per relacions equitatives.

És molt important saber on i com utilitzem cada eina, en quin context i en quin moment, quan s'ha d'iniciar un procés de canvi i desenvolupament a través d'una intervenció social o un projecte. El millor és portar-les sempre a sobre, és a dir, tenir-les plenament incorporades al nostre treball quotidià per poder treure'n tant profit com sigui possible de cadascuna en benefici de tota la societat.

A. Anàlisi de la divisió sexual del treball: qui fa què?

Com ja hem assenyalat anteriorment, existeix una assignació diferenciada dels papers, les responsabilitats, les activitats i els poders assignats als homes i a les dones (en funció d'allò que es consideri apropiat per al seu sexe). Són els anomenats **rols de gènere**. El rols atribuïts a dones i homes solen rebre, a més, una desigual valoració social.

Sabies que:

Els **rols de gènere** són el conjunt de tasques i funcions assignades a dones i homes en una societat donada i en un moment històric concret¹¹. Són establerts en funció del sexe, són apresos, s'estructuren socialment i estan influenciats per factors com ara la classe social, l'edat, l'ètnia, etc. Basant-se en el sexe, es continua relacionant a les dones amb el treball reproductiu, i als homes amb el productiu.



¹¹ BRIÑÓN GARCÍA, María Ángeles. *Una visió de gènere... és de justícia*. Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed, 2008.

Aquesta assignació ve donada per l'existència d'un procés diferenciats de construcció i aprenentatge de la pròpia identitat de gènere que s'anomena socialització de gènere, que transmet i perpetua, des del naixement, com hem d'actuar, ser i sentir en funció del nostre sexe. Amb aquesta finalitat, empra diversos agents i institucions socials i culturals (família, escola, religions, mitjans de comunicació) mantenint així el sistema de desigualtat i els rols de gènere.



Rol productiu: activitats que generen ingressos personals i per a la llar. Treball remunerat, generalment en l'àmbit públic. També hi ha activitats productives realitzades per dones que generen ingressos per a la família i que no són remunerades, com el treball en granges familiars, horts, etc.

Rol reproductiu: activitats que proveeixen i generen béns i serveis per al benestar familiar. Treball realitzat majoritàriament per dones en l'àmbit domèstic (criança, socialització, garantir cures i afectes, manutenció i organització de la llar, etc.). No està valorat socialment i no es considera treball.

Rol comunicatiu: és el treball, generalment voluntari, que es realitza per contribuir al desenvolupament de la comunitat, com ara l'obtenció de béns de producció destinats al consum col·lectiu (aigua neta, serveis mèdics, «llevadores», etc.), o la responsabilitat en les relacions amb espais d'interès aliè (reunions

de col·legis, veïns, etc.) Aquest rol acostuma a ser una extensió més del rol reproductiu en el cas de les dones com a part del «ser per als altres».

Així, encara que els homes assumeixin aquestes funcions ho fan des d'una altra posició, generalment de més poder, mentre que les dones realitzen un treball més de base i menys reconegut.

Aquesta divisió sexual del treball estableix una sèrie de relacions entre els gèneres i, tot sovint, fa invisible el treball realitzat per les dones, per això és necessari analitzar-la amb l'objectiu de:

- Planificar l'impacte de qualsevol intervenció social o projecte de desenvolupament sobre el complex equilibri de les funcions socials i econòmiques de les dones i els homes.
- Assegurar la participació de les dones als projectes i accions a desenvolupar, així com la participació en la presa de decisions a nivell polític i estratègic.
- Reconèixer i valorar tot el treball fet per dones i homes i reduir la càrrega de treball de les dones.
- Identificar l'ús del temps i l'espai utilitzat per realitzar els diferents tipus de treballs, la seva regularitat, temporalitat i situació.

B. Anàlisi d'accés i control dels recursos: qui té què?, quins factors afecten a les relacions de gènere?

El treball, tant productiu com reproductiu i comunitari, requereix l'ús de recursos. Els **recursos** són els mitjans i els béns als quals ha de poder accedir tothom per la pròpia subsistència i desenvolupament. La complexitat dels recursos depèn del desenvolupament de cada societat. Podem distingir-ne:

- Recursos de caràcter material i productiu (terra, aigua, equips, treball, eines, crèdit, ingressos personals i/o familiars, etc.).
- Recursos de caràcter social i polític (capacitats per al lideratge, informació, accés i permanència al sistema educatiu, formació i organització, ús del temps, etc.).

La participació en el treball i l'ús dels recursos genera beneficis per a les persones. Els **beneficis** són les retribucions econòmiques, socials, polítiques i psicològiques derivades de la utilització d'un recurs, i poden incloure la satisfacció tant de necessitats pràctiques (alimentació, vivenda...) com dels interessos estratègics (educació i participació, poder polític...).



La posició subordinada de les dones pot limitar el seu accés i control sobre els recursos. Per tant, és necessari analitzar i considerar aquestes noves variables:

Accés: sitenir l'oportunitat d'emprar determinats recursos per satisfer necessitats i interessos personals i col·lectius.

Control: possibilitat no només d'accedir als recursos, sinó de tenir poder per decidir sobre el seu ús i aplicació. Les dones poden tenir accés a la terra, però no a controlar-ne l'ús que se'n fa a llarg termini o la seva propietat.

Les dones poden tenir algun accés als processos polítics locals però poca influència i control sobre la naturalesa de les qüestions a tractar i les decisions finals. Guia metodològica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.

Guia metodològica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.

Emakunde, País Vasco, 1998

La manca d'informació sobre l'accés i control de recursos i beneficis ha portat a fer suposicions incorrectes sobre el que poden aconseguir les dones i com es beneficiaran dels projectes i/o accions de desenvolupament o intervenció social.





Preguntes clau per a l'anàlisi de l'accés i control de recursos i beneficis¹²

- A quins recursos tenen accés dones i homes?
- Sobre quins recursos tenen control?
- Com pot contribuir un projecte a augmentar l'accés i control dels recursos per part de les dones?
- Quins beneficis reben tant les dones com els homes del treball productiu, reproductiu i comunitari i de l'ús dels recursos?
- Sobre quins beneficis tenen control?
- Com es pot augmentar l'accés i el control de les dones als beneficis?

C. Anàlisi de les necessitats pràctiques i els interessos estratègics: quines necessitats i interessos tenen dones i homes?

Els conceptes de condició i posició són dues eines que ens permetran comprendre millor les relacions entre les necessitats bàsiques i interessos estratègics.

Condició: fa referència a les condicions concretes de vida de dones i homes, a les seves condicions materials i la seva esfera d'experiència immediata, expressada en funció del treball que realitzen, el lloc allà on viuen, les seves necessitats i les de les persones que formen la seva llar. Per exemple, si estan cobertes les necessitats bàsiques en salut, si tenen «accés» al sistema sanitari i a la protecció social pública o no.

¹² MURGUIALDAY, Clara; VÁZQUEZ, Norma. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Emakunde, País Vasco, 1998.

Posició: se fa referència a la desigual ubicació social, política, econòmica i cultural de les dones respecte els homes en un context determinat. La posició general de les dones es manifesta com a subordinada en les relacions de gènere. Per exemple, quan diem que moltes dones es veuen pressionades en la realització de determinats projectes personals, de caràcter material o bé polític, com ara participar en una associació, tenir un compte propi, o planificar la seva maternitat, observem que en aquests aspectes tan fonamentals depenen d'una altra persona que decideix per ella, és a dir, que el «control» sobre les decisions que afecten la seva pròpia vida no resideix en elles mateixes.

De l'anàlisi de la condició que visqui la dona se'n deriven les seves necessitats pràctiques i de l'anàlisi de la seva posició se'n derivaran els seus interessos estratègics. A continuació mostrem una quadre amb les principals diferències¹⁵ entre les necessitats pràctiques i els interessos estratègics.

¹⁵ MURGUIALDAY, Clara; VÁZQUEZ, Norma. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Emakunde, País Vasco, 1998.



	NECESSITATS PRÀCTIQUES	INTERESSOS ESTRATÈGICS
A que fan referència?	• Tenen a veure amb les condicions de vida de les persones. • Tendeixen a tenir una resposta immediata a curt termini i són fàcilment identificables. • Són diferents en funció de les persones. • Es plantegen en termes d'accés als recursos.	• Estan relacionades amb la posició que ocupen les dones i els homes en la jerarquia social. • Tendeixen a obtenir resultats a llarg termini i de complexa identificació. • Són comuns a un grup. • Es plantegen en termes d'accés i control dels recursos i beneficis.
Quines són?	• Estan lligades a necessitats bàsiques quotidianes (accés a l'alimentació, vivenda, salut, ingressos, etc.)	• Estan lligades a una posició de subordinació, el seu objectiu és el canvi social, (distribució equitativa de les responsabilitats familiars, autonomia i independència econòmica, increment de les oportunitats d'educació i formació, accés equitatiu a càrrecs de representació, de presa de decisions i de govern, etc.).
A on ens porta la seva satisfacció?	• Actuar-hi millora la situació de les dones, (disminueix la càrrega de treball) però no contribueix necessàriament a reduir les desigualtats. No canvien els rols de gènere. • Tendeix a tractar a homes i dones com a beneficiaris/àries. • És una condició necessària per satisfer interessos estratègics.	• Actuar-hi significa transformar les relacions de desigualtat i les estructures de subordinació de les dones. • Permet l'apoderament de les dones promovent-ne la participació en la presa de decisions i convertint-les en agents actius del seu projecte de vida. • Facilita als homes construir relacions més equilibrades i implicar-se en àmbits o aspectes tradicionalment femenins com la cura o l'expressió dels sentiments. • És una condició imprescindible per garantir la igualtat i un desenvolupament equitatiu i sostenible.
Accions a desenvolupar	• <i>Accions concretes:</i> augment de la qualificació professional, creació de centres de salut, atenció a la infància, etc.	• <i>Accions de gran abast:</i> conscienciació, tallers d'autoestima, xarxes de recolzament, canvis legislatius, incidència política, accions positives, etc.

D. Anàlisi de la participació: qui participa en la presa de decisions?, i a on ho fa?

Dins l'anàlisi de la participació hi trobem una altra gran diferència que separa el desenvolupament personal i professional de dones i homes. Per tant hem d'analitzar quin tipus de participació realitzen homes i dones i quins són els obstacles que impedeixen a les dones exercir la mateixa participació pública que els homes.

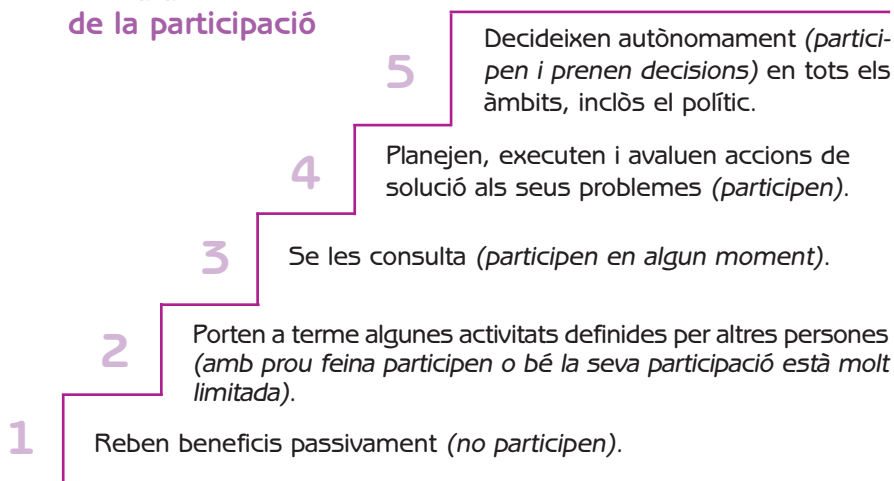
Per portar a terme aquest anàlisi, s'han de considerar les eines descrites anteriorment, ja que el principal obstacle a la plena participació de les dones ve derivat de la divisió sexual del treball, del limitat accés i control sobre determinats recursos, de la seva adscripció a determinats rols, per tant, de la seva posició de subordinació. Per això, seria important també considerar la participació o no dels homes en l'àmbit domèstic.

Un dels objectius perseguits és promoure les dones com a agents actives de canvi. Per això és important crear les oportunitats per a la participació plena de les dones i elevar la seva capacitat d'interlocució, concentració i negociació amb els diferents agents públics, privats i socials amb els quals es relacionen durant els seus afers quotidians.

A la majoria de les societats apareixen processos d'emancipació, a través d'una major participació de les dones en totes les esferes i àmbits de la vida, així com de l'apoderament, que implica una millora de la posició de les dones i del les seves condicions particulars de vida.

En aquest sentit podem parlar de l'existència de diversos **nivells de participació** que es diferencien en el grau de decisió autònoma o aliena que s'hi realitzi:

L'escala de la participació



En l'actualitat la immensa majoria de les dones es troba entre el segon i el quart graó, essent una minoria les que participen plenament en la presa de decisions¹⁴.

◀ Canvis d'estratègies

El canvi d'enfocament (de la Dona en el Desenvolupament al Gènere en el Desenvolupament): no es tracta de redescobrir nous paisatges sinó de tenir nous ulls.

¹⁴ En relació amb aquesta qüestió volem afegir el concepte de sostre de vidre definit per Amelia Valcárcel (*La política de las mujeres*. Colección Feminismos. Ed. Cátedra, 1997) com la barrera invisible que existeix sobre els caps femenins dins una piràmide jeràrquica, una barrera que no pot ser traspasada mitjançant esforços individuals. Els trams baixos estan feminitzats i els superiors són masculins, ja sigui al sistema d'ensenyament, administració, justícia, bancari, col·legis professionals,...

Durant la dècada dels 50, amb el desplegament del discurs del «desenvolupament», la tendència predominant va ser la idea de creixement econòmic coma a mesura i font del desenvolupament.

Tanmateix, en poc temps es va veure clarament que el creixement no produïa automàticament un desenvolupament social. Per exemple, Amèrica Llatina durant els 60 era la regió amb el creixement més gran del món, i malgrat tot, això no va ser traduït en una disminució de la pobresa i, molt menys, en igualtat entre dones i homes.

Durant les darreres dècades, hem assistit a un canvi d'enfocament tant pel que fa a la concepció del problema de la desigualtat, que ha passat de ser considerat un problema exclusiu de les dones derivat de la seva diferència sexual, a un problema de tota la societat, igual que en la pròpia concepció del desenvolupament, que ha passat d'un enfocament purament economicista fins arribar avui dia a un altre més centrat en els drets humans.

S'ha produït per tant una evolució històrica en les polítiques i enfocaments dirigits principalment a les dones de països empobrits, així com a les pròpies accions d'intervenció de desenvolupament.

Dones en el Desenvolupament (DED) i **Gènere en el Desenvolupament** (GED) són dues formes diferents de percebre i abordar el paper de les dones dins els models, programes i polítiques globals de desenvolupament. Però fins arribar a l'actual enfocament de gènere al desenvolupament, hi ha un llarg recorregut que veurem a continuació:

Enfocament del Benestar

És el primer dels plantejaments que pretén abordar el «problema» de les dones. Sorgeix als anys 50 i posa èmfasi en la millora de les necessitats de les dones derivades de la seva posició de mares i esposes. Entén que aquest és el paper principal de les dones en el desenvolupament i les col·loca com a beneficiàries passives dels projectes de desenvolupament.

Dones en el Desenvolupament

Als anys 70, les organitzacions del desenvolupament, principalment les organitzacions de dones, començaren a adonar-se que el sistema internacional era injust, i que el procés de desenvolupament, tal i com s'estava portant a terme, provocava resultats desiguals entre dones i homes.

A més es fonamentava en l'òptica dels valors occidentals, restringint d'aquesta manera la mirada cap a concepcions diferents presents en societats del Sud. S'havia de pensar com integrar les dones al desenvolupament que estaven portant a terme les societats, i així és com va sorgir l'enfocament Dones en el Desenvolupament (DED), **que representava les dones com a membres productius de la societat i afirmava que el seu accés als recursos productius contribuiria a superar les desigualtats entre sexes.**

Aquest enfocament va orientar-se cap a l'anàlisi de la situació de les dones, els seus rols i activitats, impulsant amb força la incorporació de les dones en l'àmbit polític, econòmic i social.

De seguida es va veure que aquest enfocament «integració de la dona al desenvolupament» era insuficient i no aconseguia incorporar les dones als processos de modernització i desenvolupament. El procés de desenvolupament continuava marginant les dones.

Des de les organitzacions de dones i el moviment feminista, tant del Sud com del Nord, es començà a qüestionar l'eficàcia d'emprar un plantejament centrat en les dones de forma aïllada i que respon a enfocaments tradicionals.

Si es vol acabar amb les desigualtats no només és important centrar-se en tenir accés als recursos, també és fonamental tenir en compte altres aspectes com ara les relacions de gènere, les relacions de poder, la socialització i l'atribució de rols a dones i homes, aspectes no considerats per aquest enfocaments.

La novetat introduïda per DED, focalitzar la realitat de les dones i incorporar-hi estratègies per a la introducció del rol productiu, estava esbiaixada perquè no tenia en compte les relacions desiguals entre els dos sexes.

Gènere en el Desenvolupament

A partir dels anys 80 s'impulsà un debat intens per part del moviment de les dones sobre l'impacte de les polítiques portades a terme i es començà a pressionar per aconseguir canvis legals i respostes polítiques al problema de la desigualtat, que es concentraren en el sorgiment d'una nova concepció, un nou enfocament, el denominat enfocament Gènere

en el Desenvolupament (GED), no centrat en el col·lectiu de dones de forma aïllada, sinó en analitzar i transformar totes aquelles relacions de gènere que funcionen com autèntics obstacles al gaudi equitatiu dels beneficis del desenvolupament.

L'enfocament GED, que ha arribat fins a l'actualitat, identifica les divisions de gènere dins el treball productiu i reproductiu (rols de gènere) i les diferències de gènere en l'accés i control de recursos i beneficis dins i fora de la llar.

A través de les relacions socials, els homes compten amb una capacitat superior a les dones per desenvolupar una varietat de rols culturals i accedir a recursos materials amb els quals podran portar a terme els seus interessos.

Aquest enfocament està considerat com el més avançat i complert fins al moment, i se'n recomana la posada en pràctica en qualsevol intervenció i programa de desenvolupament si es vol revertir la situació de desigualtat i aconseguir que les dones i els homes gaudeixin plenament del seu desenvolupament.

El següent quadre¹⁵ mostra les **característiques principals de cada enfocament i les deferències** que hi ha:

¹⁵ DE LA CRUZ, Carmen. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de Desarrollo*. Emakunde, País Basc, 1998.

	DONES EN EL DESENVOLUPAMENT (MED)	GÈNERE EN EL DESENVOLUPAMENT (MED)
Enfocament	• Dones com a centre del problema.	• Desenvolupament de dones i homes.
Tema central	• Dones i nenes.	• Relaciones entre mujeres y hombres.
Problema	• L'exclusió de les dones del procés de desenvolupament (essent aquestes la meitat dels recursos humans i productius).	• Les relacions desiguals de poder entre dones i homes frenen un desenvolupament igualitari i la plena participació de les dones.
Objectiu	• Desenvolupament més eficient.	• Desenvolupament sostenible i igualitari amb presa de decisions compartida entre dones i homes.
Solució	• Integració de les dones en el procés de desenvolupament existent. Relacionat amb necessitats pràctiques.	• Apoderament de les dones i de les persones desafavorides. Transformació de relacions desiguals. Relacionat amb els interessos estratègics.
Estratègies	• Projectes de dones. • Component de les dones en projectes integrats. • Augmentar la productivitat de les dones. • Augmentar els ingressos de les dones. • Augmentar les habilitats de les dones per prendre cura de la llar i de la salut familiar.	• Identificar i assenyalar les necessitats pràctiques de dones i homes per millorar les seves condicions de vida. • Identificar i assenyalar els interessos estratègics de les dones.
Conseqüències	• Sovint ha augmentat la càrrega de treball de les dones sense aconseguir un poder econòmic superior. • Les dones no han estat consultades sobre el tipus de desenvolupament i integració que buscaven. • Es dóna una integració al món dels homes sense canvi en les relacions de poder. • És conseqüència d'una visió molt homogenia de les dones sense fixar-se en la seva diversitat.	• Les intervencions del projecte es basen en els rols, responsabilitats i poder de les dones i els homes en la societat a la qual pertanyen, i les necessitats resultants per canviar la seva situació. • Es pot entendre el GED com un esforç per millorar la posició de les dones en relació als homes, de manera que beneficiï i transformi la societat en la seva totalitat.

És important aclarir que hi ha molts matisos en la utilització dels diferents enfocaments. De vegades es solapen els uns amb els altres o, fet encara més comú, els objectius es plantegen des d'un enfocament GED per contribuir a la igualtat i el desenvolupament, però al plantejar les activitats a desenvolupar, s'utilitzen estratègies DED, amb les quals no s'aconsegueix trencar les estructures de desigualtat.

Per exemple: un programa té com a objectiu general contribuir a millorar la qualitat de vida de les persones en una determinada regió, però planteja actuacions específiques que acaben generant una càrrega de treball excessiva per a les dones, o que senzillament no responen als seus interessos. Per això, s'hi hauria d'incloure com a objectiu espe-



cífic l'apoderament de les dones i fer transversal a tot el projecte l'enfocament de gènere.

Al següent capítol abordarem aquetes i d'altres estratègies d'actuació.

El quadre de l'Annex III¹⁶ mostra els elements bàsics de les polítiques i programes de desenvolupament que s'han anat utilitzant a partir dels anys 50, a través de diversos enfocaments i que encara avui es porten a terme.

¹⁶ Elaborat a partir de: **DE LA CRUZ, Carmen.** *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de Desarrollo.* Emakunde, Coordinadora de ONGD del País Vasco. *Guía para alfabetizarse en género y desarrollo;* y Acsur-las Segovias. *Cuestiones esenciales sobre Género 1.*

III

Actuant



(...) És una característica essencial de les organitzacions de desenvolupament el fet de tenir una **voluntat de canvi** o de transformació social, **participant activament** en la millora de la societat mitjançant **proposes** afavoridores d'unes relacions Nord-Sud més justes i equitatives que promoguin la igualtat entre dones i homes com a part inherent i indispensable del procés de desenvolupament.

Código de Conducta ONGD Vascas.

Artículo 1.1.4

◀ Estratègies d'intervenció: ens posem en marxa

Com ja hem vist al capítol anterior la **perspectiva o enfocament de gènere** és el resultat dels canvis en la percepció del paper de les dones i els homes en la forma de comprendre els problemes de la desigualtat de gènere en relació amb el desenvolupament, centrant l'atenció en les **relacions de poder entre dones i homes per transformar-les**. L'enfocament esmentat serà la base teòrica i metodològica de les estratègies d'intervenció que es desenvoluparan posteriorment.

A partir dels anys 90 comença la dura tasca del moviment feminista i de moltes organitzacions de dones d'institucionalitzar aquest enfocament, és a dir, integrar-lo a les organitzacions, així com **identificar estratègies d'actuació** per a la seva posada en pràctica, amb l'objectiu de promoure major equitat de gènere en el desenvolupament i integrar-hi la perspectiva de gènere a totes les seves accions.

A la IV Conferència Mundial sobre les dones (Beijing 95) s'identifiquen i consensuen definitivament les dues **estratègies clau per assolir la igualtat**:

- Estratègia de **mainstreaming de gènere** a tots els processos de presa de decisions i en l'execució de polítiques, entesa aquesta com la integració de la perspectiva de gènere en totes les esferes de la vida, a tots els nivells i en totes les fases d'una intervenció.
- Estratègia **d'apoderament de les dones**, entesa com l'enfortiment de les capacitats de les dones per a la seva participació, en condicions d'igualtat, en la presa de decisions i accés al poder.

Però en què consisteixen principalment aquestes estratègies?, què ens aporten?

Estratègia de *mainstreaming de gènere*

La desigualtat de gènere també és un problema polític, i per tant, exigeix una resposta política. Una és l'estratègia global del *mainstreaming*, que traduït literalment de l'anglès significa el «corrent principal». Un cop traslladat al concepte de Gender Mainstreaming, és l'acció d'integrar i/o fer transversal la perspectiva de gènere a les polítiques públiques i programes socials.

Portat a la pràctica, es tracta d'ubicar les qüestions de gènere entre les prioritats de les agendes perquè tots els processos, programes i polítiques, i a totes les àrees i fases de treball, l'atenció a l'absència d'equitat de gènere estigui estratègicament ubicada entre les prioritats per a la superació de la desigualtat.

En aquesta línia, la definició del Consell d'Europa és la que, segons la nostra opinió, millor reflecteix el significat, abast i implicacions d'aquesta estratègia d'actuació política.



Mainstreaming de Gènere¹⁷: és la (re)organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics per incorporar, per part dels actors involucrats, una perspectiva d'igualtat de gènere a tots els nivells i fases de totes les polítiques.

Consell d'Europa, 1998

El *mainstreaming* és un procés que implica **noves formes de concebre les actuacions polítiques**. És a dir, es tracta d'impregnar el conjunt de polítiques i programes amb la mirada que ens proporciona la perspectiva de gènere, la qual ens permet conèixer la situació i posició, necessitats i interessos de dones i homes a les diferents esferes de la vida, i a través d'aquestes poder corregir les desigualtats detectades.

Per tant, implica el **replantejament dels processos i pràctiques polítiques** fent visibles les relacions i rols de gènere. Més que integrar les dones en un procés de desenvolupament social, polític o econòmic concret, mira de construir un nou model que modifiqui les relacions de poder basades en la subordinació de les dones. Per això és necessari iniciar un procés de **canvi social i estructural**, que necessita el seu temps, i que implica importants desafiaments en la concepció de les polítiques, en les institucions responsables, en l'administració dels recursos i en les relacions interpersonals.

¹⁷ Existeixen diverses traduccions del terme anglosaxó «*mainstreaming de gènere*». Les més emprades són: transversalització de la perspectiva de gènere i enfocament Integrat de gènere.

Aquests canvis no s'aconseguiran fàcil ni ràpidament, ja que caldran eines tècniques i **recursos adequats** (per exemple, formació específica de gènere, informació desagregada per sexe, informes d'impacte de gènere, marcs legislatius acords, pressupostos sensibles al gènere, etc.), a més d'una immensa tasca de **conscienciació i sensibilització** social per mitigar les resistències al canvi. Així mateix, serà indispensable disposar d'una **voluntat i compromís** polític, professional i individual explícit amb la igualtat.

Potser et preguntaràs què hi tens tu a veure amb tot això del *mainstreaming*...

Hi tens molt a veure, ja que ets part integrant d'una societat que es basa en les interrelacions humanes i en les decisions que prenem de forma individual i col·lectiva a diari.

Per exemple, a Espanya existeix un marc legislatiu favorable, (Llei d'igualtat real i efectiva, Llei contra la violència de gènere, Llei de conciliació), però jo sóc qui decideix exercir els meus propis drets, així que sóc jo qui decideix contribuir a la responsabilitat compartida de cures i afectes. Jo sóc també qui decideix emprar un llenguatge no sexista, jo sóc qui decideix no fer ús de la violència com a mitjà per aconseguir els meus interessos. Totes aquestes «petites» decisions individuals aporten «grans» avenços col·lectius i contribueixen a l'assoliment de la igualtat de gènere i, per tant, a una societat més democràtica.



L'estratègia de *mainstreaming* ha de crear i promoure el marc legal, polític i social perquè l'impacte de les nostres decisions contribueixi a la igualtat de gènere.

Estratègia d'Apoderament

L'apoderament és un concepte bàsic per al desenvolupament humà. Té rellevància en la lluita per l'equitat entre homes i dones donat que és una **estratègia fonamental per generar i consolidar els processos d'emancipació, desenvolupament, i creixement personal i col·lectiu**. Tanmateix, no és un concepte nou, ja que trobem els seus **orígens** en els moviments dels anys 60 pro drets civils a favor de les persones excloses i marginades, i es nodreix principalment de dues teories que van ésser crucials per a la seva posterior (re)conceptualització per part del moviment feminista:



- La **Teoria del poder**, de Gramsci i Foucault, que aporta una nova conceptualització del poder entès com *l'accés, ús i control dels recursos tant físics com ideològics en una relació social sempre present*¹⁸.
- La **Teoria de la reflexió crítica**, de Paulo Freire, sorgida a Amèrica Llatina de la mà de l'educació popular, que basa el coneixement de la realitat en l'experiència de vida de les persones i així mateix considera el procés de reflexió com *un mecanisme mitjançant el qual es desenvolupa una consciència desperta, un canvi de mentalitat, en front de la posició del subjecte respecte la naturalesa i la societat, condició necessària per assolir una acció transformadora*¹⁹.

L'apoderament és un **procés** amb el qual les persones adquireixen el coneixement, les habilitats i l'actitud per analitzar críticament les seves pròpies situacions i fer les passes adequades per millorar-les.

Un dels aspectes fonamentals de l'apoderament, juntament amb la seva concepció com a procés, és la seva **triple dimensió**²⁰:

- **Personal**, com a desenvolupament del sentit del jo, de la confiança i la capacitat individual.
- **De les relacions properes**, com a capacitat de negociar i influenciar en la naturalesa de les relacions i les decisions.
- **Col·lectiva**, com a participació en les estructures polítiques i acció col·lectiva basada en la cooperació.

¹⁸ GARCÍA, Adela. Tesina *Ciudadanías excluyentes. Género y Desarrollo*, ICEI, 2000.

¹⁹ Ibídem.

²⁰ *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*, Hegoa.

L'estratègia d'apoderament comporta un conjunt d'accions amb les quals es creen nous poders en sentit no opressiu. Aquests acostumen a ser exercits al terreny de la participació política i ciutadana. Així, qui mai no ha estat protagonista als espais públics es converteix en subjecte actiu de participació.

A través del procés esmentat les persones conquisten poder social (per exemple, l'accés als coneixements, xarxes socials), poder polític (com l'accés a processos democràtics de presa de decisions), i poder psicològic (com l'autoestima personal). Però aquest tipus de poder que es pretén i s'aprèn no és un poder en termes jeràrquics (poder sobre), és un poder que incrementa la capacitat de configurar la pròpia vida i la de l'entorn; un poder que té més a veure amb el poder per, amb i des de dins²¹, com es mostra a continuació:

Poder sobre altres	Adquirit mitjançant el conflicte i la confrontació directa entre els grups d'interès que tenen el poder i els que no el tenen. Concepció tradicional del poder.
Poder per fer quelcom	Adquirit mitjançant l'aprenentatge, el desenvolupament de les capacitats, les habilitats i les qualitats de lideratge i el recolzament.
Poder con	Adquirit mitjançant la mobilització social, la construcció d'aliances i coalicions.
Poder dins un/a mateix/a	Adquirit mitjançant la conscienciació, el creixement de l'autoestima, la confiança individual i organitzativa.

Un cop establertes les bases conceptuals, el terme apoderament es comença a utilitzar en el camp del desenvolupament donat l'interès per superar la subordinació de les

²¹ Elaborat a partir del Boletín Wide, n° 14, 2001.

dones i per incorporar la perspectiva de gènere articulant desenvolupament i equitat. Amb l'apoderament s'insisteix en la necessitat i el dret que tenen les dones a accedir al poder i deixar de ser un dels col·lectius amb menys oportunitats d'incidir en les decisions que les afecten diàriament.

En aquest sentit el moviment de dones del Sud trasllada a Beijing la seva pròpia (re)conceptualització, identificant l'apoderament com una de les estratègies bàsiques per assolir la igualtat.



Apoderament²² de les dones

Termes encunyat a Beijing per referir-se a l'«augment de la participació de les dones als processos de presa de decisions i accés al poder, així com a la presa de consciència del poder que, individual i col·lectivament, ostenten les dones i que està relacionat amb la recuperació de la pròpia dignitat de les dones, i l'enfortiment de les seves pròpies potencialitats i capacitats».

www.mujaresenred.net

Així mateix, els avantatges de l'apoderament de les dones no només estan relacionats amb la justícia i amb els seus drets, sinó que també fan referència a una posada en pràctica del propi procés de desenvolupament.

²² Existeixen diverses traduccions per aquest terme que ve de la paraula anglesa Empowerment: habilitació i autonomia de les dones, emancipació de les dones, potenciació del paper de les dones, creació de les condicions per a la plena participació de les dones en la societat o per al ple exercici dels seus drets.

L'apoderament de les dones contribueix a:

- Accelerar la presa de decisions.
- Aportar/ampliar la motivació i el compromís.
- Crear/ampliar el sentit de pertinença al procés de desenvolupament.
- Proporcionar un sentit de consecució a les persones i organitzacions.
- Augmentar el nombre d'oportunitats per a una major participació en la planificació, resolució de problemes, posada en pràctica, control i seguiment.
- Emprar de forma òptima els recursos durant el procés de desenvolupament.

L'apoderament és la potenciació de cada aptitud de la persona a nivell objectiu i subjectiu. A més és la capacitat de poder expressar aquestes aptituds en diferents àmbits, privats i públics. Especialment, l'enfortiment de les dones és un procés cognitiu, psicològic, valoratiu i polític. Com a concepte fonamental és necessari destacar que el desenvolupament no és només un procés individual, sinó també **col·lectiu**.

◀ **Gènere dins les organitzacions: la nostra pràctica organitzativa ens ha d'acompanyar**

*La incorporació de la dimensió de gènere a la **pràctica quotidiana** del desenvolupament continua essent un desafiament. Un **desafiament** que enfronta molts obstacles dins les institucions socials i culturals que sostenen els mecanismes de subordinació i discriminació. És necessari fer una passa més per corregir les desigualtats de gènere, ja que al formar part d'unes estructures*

socials, polítiques i econòmiques desiguals, les institucions les reproduïxen»²⁵.

No es pot assegurar l'equitat de gènere amb una política, un programa o una campanya de sensibilització de forma aïllada. Perquè existeixi **coherència entre el discurs i la pràctica institucional** s'haurà d'incidir prèviament sobre la proposta global de l'organització. Així haurem de transformar els elements de la pròpia institució que puguin reforçar i perpetuar la desigualtat de gènere.

Les organitzacions desequilibrades pel que fa al gènere produeixen impactes que també són desequilibrats, ja que estan afectades també pel sistema de sexe gènere vigent i tendeixen a reproduir-lo. Així que haurem d'analitzar les seves estructures, procediments i processos detingudament per corregir aquests desequilibris i evitar que es reproduïxin a través de les seves accions externes.

Per exemple, seria contradictori que una organització estigués realitzant projectes de cooperació al desenvolupament per millorar la posició de les dones al Sud en un àmbit determinat (presa de decisions), i no tingués una política de millora de la pròpia posició de les dones (on són situades dins la pròpia organització promotora de la iniciativa).

L'única garantia real de canvi permanent i significatiu tan sols es produirà si la igualtat de gènere és entesa com **un valor central** de l'organització. Integrar la perspectiva de gènere a l'organització significa afectar profundament la seva **cultura organitzativa**.

²⁵ www.americalatinagenera.org/tematica/desarrollo.php



Per **cultura organizacional** entenem «el conjunt de valors, creences i actituds que determinen els comportaments, tant individuals com col·lectius, dins d'una organització (...) un conjunt de manifestacions de poder, de formes de relació entre les persones i de presa de decisions, sostingudes en valors que sorgeixen del seu interior i que, amb el pas del temps, es converteixen en hàbits i en part de la identitat o forma de ser de les institucions»²⁴.

Així, veiem que la cultura organitzativa determina les convencions i regles no escrites de l'organització. Per exemple: les normes de cooperació i relació, les formes de resolució de conflictes, els canals per exercir influència, els símbols, els rituals i ambients, els mecanismes informals de comunicació i presa de decisions, la flexibilitat per modificar-se a ella mateixa, etc. Algunes autores descriuen la cultura organitzativa com la personalitat de la pròpia organització.

Malgrat que en un àmbit formal es reconegui explícitament l'objectiu de l'equitat de gènere, els aspectes culturals poden ser un obstacle que n'impedeixin la posada en pràctica. Generalment acostuma a produir-se una gran desigualtat entre els valors als quals s'aspira i els valors integrats, i podem trobar-hi un retòrica políticament correcta, però no una autèntica intenció d'integrar la igualtat de gènere a l'interior de la organització.

²⁴ Cfr. <http://www.ibermatica.com/ibermatica/publicaciones/evolucion20.pdf>



© INTERED

Ara bé, quin seria el procés i/o les passes que hauríem de fer per començar a integrar la perspectiva de gènere a la nostra organització? Estem parlant de l'anomenada **anàlisi intraorganitzativa de gènere**, que ens portarà posteriorment a disposar d'una política de gènere interna d'acord amb els nostre treball de promoció.

Per això necessitem conèixer com estem i com el principi d'igualtat entre dones i homes condiona, influeix i/o és present a la nostra organització.

Comencem considerant que les organitzacions estan compostades per persones, es regeixen per normes i persegueixen unes finalitats determinades. Així, caldrà tenir en compte:

Les persones	Qui són? Com són? Com estan? Què fan? Com se les valora? Com es comporten? Com senten?
El conjunt de normes	Com s'organitza la feina? Com es distribueixen les funcions? Com es distribueixen els recursos? Com es prenen les decisions?
Les finalitats	Quins són els principis i objectius explícits de l'organització? I els implícits?

Hem d'analitzar, com veurem al següent quadre, els nivells substancials, estructurals i culturals, i per tant cal tenir present:



Preguntes clau per a l'anàlisi de gènere intraorganitzatiu²⁵

Nivell substancial: concepcions i polítiques

L'objectiu de la igualtat de gènere està contemplat dins els objectius generals de l'organització?, i dins la seva missió i/o principis rectors?, i a la seva visió estratègica? i als seus estatuts de creació?, i a la seva concepció del desenvolupament?

Existeix un marc comú d'enteniment conceptual en matèria de gènere i desenvolupament?, com ha estat construït o generat?, és assumit per tothom?, permet canvis, millores i/o introducció de nous enfocaments?, ha estat sistematitzat?

Nivell estructural: estructura i procediments

Hi ha una representació i participació equilibrada de dones i homes als càrrecs de responsabilitat i presa de decisions?, i al conjunt de l'organització?

Existeix una política de recursos humans que promogui la igualtat de gènere? es té en compte com a requisit l'experiència en gènere i desenvolupament als processos de selecció?, existeixen mesures específiques de conciliació de la vida personal i laboral?, existeix una àrea de gènere o un grup de treball remunerat?, quins tipus de contractes tenen les dones i els homes (durada, condicions, salaris, jornades...)?

²⁵ Elaboració pròpia a partir de: *Taller de política de gènere intraorganitzacional. Acsur Las Segovias*. 31 octubre 2003, Madrid. Facilitadora: Luisa Antolín.

S'incentiva la formació continuada del personal en matèria d'igualtat i desenvolupament? Existeixen mecanismes d'interlocució i comunicació adequats per a la transmissió d'informació? i sabers en matèria d'igualtat de gènere i desenvolupament? Es destinaran recursos específics per la incorporació de l'enfocament de gènere?

Nivell cultural: normes i valors no escrits de l'organització

Quin tipus d'imatges/cartells/quadres apareixen a l'organització?, qui els hi ha posat?, es poden canviar?

Hi ha alguna persona encarregada de crear un ambient apte de treball?, s'exigeix disponibilitat total?, saps quantes de les teves companyes són mares? i quants són pares?, et sembla important saber-ho?

Existeix algun protocol sobre l'ús del llenguatge no sexista?, i les actituds sexistes són acceptades com quelcom natural?, o, ben al contrari, existeix algun procediment de reprovació?

Impulsar un **procés de canvi a les organitzacions** comporta moltes implicacions i la voluntat de canviar les coses, tot això sense perdre de vista que:

- L'impuls de canvis intraorganitzatius en pro de l'equitat de gènere pot desembocar en la revisió de les prioritats, de totes les formes habituals de treball, de com es distribueixen els recursos, en canvis en l'estructura, fins i tot en aquells relacionats amb la qualitat de vida de les persones que integren les organitzacions.

- L'expectativa sobre quins canvis interns en tindran un de correlatiu extern: sobre com es planegen les intervencions, a qui inclouen –o exclouen– i, per tant, sobre els seus resultats.



Si hagués d'escriure una carta als Reis Mags i manifestar el desideràtum d'allò que buscaria a través de la promoció de canvis dins les organitzacions, demanaria una organització on la presència d'homes i dones a totes les categories fos igualitària; amb avantatges i restriccions similars per a les dones i els homes; que fos capaç de redistribuir recursos d'acord amb les variables de gènere, classe, raça, etc., tant al seu sí com pel que fa al seu treball extern; que centrés els seus esforços en la millora col·lectiva de la vida de les persones i que tingués al seu punt de mira l'apoderament de les dones i la transformació de les relacions de gènere; on es valorés tant el treball productiu com el reproductiu i que contemplés la continuïtat entre allò domèstic i l'espai públic; una organització on no hi hagués una jerarquia autoritària, regida per processos participatius, que permetés escoltar les veus actualment excloses de la presa de decisions i que mantingués una vinculació responsable/rendició de comptes amb la seva base social.

Natalia Navarro, 2001²⁶

²⁶ NAVARRO, Natalia. *Cambiar el chip: impulsar cambios organizacionales en Género en la Cooperación al Desarrollo: Una mirada a la desigualdad*. Acsur-Las Segovias, 2003.

Un cop mostrats tots els components (i desitjos) que hem d'analitzar per integrar la perspectiva de gènere a l'interior de les nostres organitzacions, podrem impulsar una verdadera política de gènere.

Entenem per **política de gènere intraorganitzativa**²⁷ *les orientacions o directrius que regeixen l'actuació d'una organització (persona, conjunt de normes i finalitats) amb l'objectiu de transformar les relacions de poder i desigualtat entre dones i homes, eliminar tota forma de discriminació sexista i promoure el desenvolupament humà de totes les persones.*

A continuació mostrem els elements que han de caracteritzar-la i guiar-la en tot moment.

Una política de gènere ha de²⁸ posar èmfasi en canviar l'enfocament bàsic de la intervenció, més que no pas desenvolupar una sèrie d'activitats paral·leles.

- Tenir clar que l'objectiu general és eradicar la desigualtat entre dones i homes.
- Parar atenció a l'apoderament de les dones, individual i col·lectiu.
- Parar atenció a la manera com els homes faciliten o obstaculitzen l'avenç de les dones i involucrar-los en l'objectiu de l'equitat de gènere.
- Ser coherent amb la cooperació al desenvolupament com a procés, per tant ha de concentrar-se en el procés institucional i polític del treball, i no només en les activitats a realitzar.

²⁷ ANTOLÍN, Luisa. Taller *Hacia una política de género intraorganizacional*.

²⁸ *Guía para alfabetizarse en Género y Desarrollo*. Coordinadora de ONGD vasca. Adaptado de: *Directrices y Guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres*.

- Aconseguir que les intervencions de desenvolupament vagin més enllà de donar respostes a les necessitats concretes de les dones i que parin atenció a la reducció de les desigualtats.
- Formar part de les polítiques institucionals i no ser tan sols l'instrument d'un grup d'expertes i experts.
- Ser discutida per tot l'organisme i decidida a les seves màximes instàncies.
- Disposar de recursos humans qualificats així com de recursos materials perquè pugui ser executada.
- Estar dotada de pressupost econòmic.



◀ Instruments per a l'acció: fem camí quan caminem

Cooperació per al Desenvolupament

El principal instrument d'acció de la planificació de gènere és el conjunt de projectes i programes de desenvolupament, de manera que aquesta n'abasteixi totes les fases: diagnòstic, formulació, execució, seguiment i avaluació.

Tot i que determinada informació tècnica és fonamental, allò més important és la sensibilitat i el coneixement de la perspectiva de gènere. La manca de resposta de gènere als processos de desenvolupament es dona, en molts casos, a causa de la no utilització d'una anàlisi de gènere des de bon principi.

A diferència de la planificació sense perspectiva de gènere, la planificació de gènere aconsegueix integrar²⁹:

- El reconeixement exprés de la desigualtat o discriminació.
- L'anàlisi de les relacions de gènere en determinats contextos.
- L'objectiu estratègic de l'apoderament de les dones.
- La claredat del procés participatiu tant de les dones com dels homes.

A continuació us mostrem un decàleg que ens servirà per decidir amb antelació i planificar bé una estratègia d'intervenció des d'una perspectiva de gènere.

²⁹ GUERRERO LÓPEZ, M^a Teresa. *Manual sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades*. Proyecto DIDO-EQUAL, Fondo Social Europea y Junta de Andalucía, 2003.



Decàleg de bones pràctiques per a la planificació de gènere

- Comprendre les relacions de gènere, la divisió del treball entre els homes i les dones –qui fa què, qui té què, i qui controla els recursos–.
- Reconèixer la forma com les dones i els homes treballen per contribuir a l'economia, a la seva família i a la societat, incloent el treball domèstic (reproductiu) i comunitari al perfil laboral.
- Consultar les dones, tant individualment com a les organitzacions de dones i expertes en gènere.
- Identificar les barreres a la participació de les dones i la productivitat a les esferes social, econòmica, legal i política.
- Comprendre les necessitats pràctiques de les dones i els seus interessos estratègics i comprendre les oportunitats per recolzar ambdós punts.
- Considerar l'impacte diferencial de qualsevol iniciativa proposada als homes i les dones i identificar la conseqüència que se'n deriva i cal tractar.
- Establir la informació des de la línia de base, assegurar la disponibilitat d'informació desagregada per gènere, establir objectius que puguin ser mesurats, definir indicadors i resultats esperats.
- Fer un esbós dels riscos previstos (incloent-hi les reaccions negatives) i desenvolupar estratègies per minimitzar-los.

Agencia Canadiense Internacional de Desarrollo (CIDA)³⁰

³⁰ Boletín Bridge: (Instituto de Desarrollo Sussex IDS), 2001.

Pel que fa a les fases i passes que estem concretant per intervenir, ens agradaria destacar-hi la importància cabdal de començar amb el diagnòstic de gènere. Aquesta qüestió acostuma a ser omesa, i per això més tard els projectes i programes no aconseguixen revertir situacions de desigualtat.



Diagnòstic Participatiu amb Enfocament d'Equitat de Gènere (DPEG)⁵¹

«...procés sistemàtic que serveix per reconèixer una determinada situació i el motiu de la seva existència, a on la construcció del coneixement es fa amb la intervenció i les opinions diferenciades de les persones que hi tenen a veure. Tanmateix, les persones no són vistes com un grup homogeni, sinó que es reconeix que dones i homes tenen necessitats, percepcions i realitats diferents en funció del seu gènere/sexe i edat, i fa visible també les relacions de poder a qui es troba dins la comunitat».

La realització d'un bon diagnòstic de gènere és la clau per poder actuar i proposar solucions que vagin a l'arrel dels problemes i necessitats objecte de la nostra intervenció. En aquest sentit, s'ha de realitzar un anàlisi de gènere de la situació de context, de la participació i dels propis problemes o obstacles, així com del propi impacte en les condicions de vida de dones i homes.

⁵¹ FERNÁNDEZ-LAYOS, Ana Lidia. «De las palabras a los hechos» en *Género en la cooperación al desarrollo*. Acsur-Las Segovias, 2003.

Per això aplicarem, des d'aquesta primera passa i també a tota la resta (formulació, execució, seguiment i avaluació), les eines que hem anat plantejant durant tot el capítol III d'aquest quadern. Així, analitzarem la divisió sexual del treball, l'accés i control dels recursos, les necessitats pràctiques i estratègiques i la participació en totes les fases i moments del projecte. A més, l'enfocament des del qual plantejem les actuacions (DED/GED) ens marcarà els objectius a assolir amb l'acció de desenvolupament i, per tant, els seus impactes.

Amb la finalitat de facilitar que l'impacte de gènere sigui el desitjat a cada projecte es proposa una bateria de preguntes que permetrà avaluar la incorporació de l'enfocament de gènere en cadascuna de les fases. Aquestes preguntes són a l'Annex II.

Educació per al Desenvolupament

L'Educació per al Desenvolupament (ED) és l'altre gran instrument del qual disposem, resulta imprescindible si volem arribar a la nostra meta. La Coordinadora de ONG de desarrollo de España la va definir com: «el procés per generar consciències crítiques, fer que cada persona sigui responsable i activa (compromesa), a fi de construir una nova societat civil, tant al Nord com al Sud compromesa amb la solidaritat, entesa com a responsabilitat compartida –al desenvolupament on tots hi som embarcats ja no hi ha fronteres ni distàncies geogràfiques–, i participativa, les demandes, necessitats, preocupacions i anàlisis de la qual, es tinguin en compte a la presa de decisions polítiques, econòmiques i socials³²»

³² La educación para el Desarrollo. Una estrategia de cooperación imprescindible. Coordinadora de ONG para el desarrollo de España, Madrid, 2005.

L'Educació per al Desenvolupament va més enllà de la simple dotació d'informació, promovent processos de coneixement de la realitat que portin a una comprensió adequada per poder actuar. És composta per diverses dimensions.

DIMENSIONS DE L'ED ³⁵	DEFINICIÓ	EXEMPLES D'ACCIONS
Sensibilització	És una acció a curt termini que alerta sobre les causes de la pobresa, la desigualtat i les estructures que la perpetuen. Mitjançant la sensibilització es desperten consciències crítiques i pràctiques solidàries.	Difusió a través de díptics i panells d'informació relativa a la situació de pobresa i exclusió de les dones i els homes a diferents parts del món.
Formació – Educació	És un procés educatiu a mig i llarg termini que pretén formar en continguts, habilitats i valors. El seu objectiu final seria promoure actituds de canvi.	Taller formatiu-reflexiu sobre l'accés i control desiguals dels recursos per part de les dones i els homes a diferents parts del món.
Investigació	És una peça clau dins un model transformador de cooperació. El seu objectiu és analitzar en profunditat la problemàtica del desenvolupament, i fonamentar les diverses propostes per promoure el desenvolupament humà.	Grups de discussió amb diversos agents de desenvolupament, inclosa la població afectada per l'impacte de gènere que pot tenir una determinada actuació o projecte abans de la seva execució.
Incidència Política i Mobilització Social	A través de la incidència política hom pretén influenciar en les decisions polítiques, econòmiques i socials, plantejant propostes alternatives orientades a la consecució del desenvolupament humà sostenible. El disseny d'aquestes propostes requereix un treball previ i coordinat amb les organitzacions i població del Sud. La inddència política va acompanyada d'accions de mobilització social de l'opinió pública amb la finalitat que les propostes de canvi tinguin un impacte més gran i involucrin en els processos de transformació social al conjunt de la societat.	Campanya de recollida de signatures per incloure les raons per motiu de gènere dins les causes de petició d'exili. Pot anar acompanyada d'una manifestació amb pancartes que ressaltin aquests motius (matrimonis forçats, feminicidi, mutilacions genitals, etc.).

³⁵ Elaborat a partir de: **ORTEGA CARPIO, M. Luz.** *La Educación para el Desarrollo: dimensión estratégica de la cooperación española.* Cuadernos internacionales para el Desarrollo Humano. Fundación ETEA, 2008.

Un cop descrites les dimensions que componen l'Educació per al Desenvolupament, ens agradaria aprofundir en alguns aspectes relacionats amb l'evolució d'algunes de les accions que s'han anat portant a terme per part de les organitzacions i organismes de desenvolupament.

Imatges i missatges a les nostres accions

Quan realitzem accions d'Educació per al Desenvolupament sobre les relacions Nord Sud, les desigualtats de gènere, etc., construïm missatges i dissenyem imatges, tot mirant de provocar un canvi d'actituds en aquells qui tenim al voltant.

En aquest sentit, hem de fer un esforç per tal de revisar les pràctiques de sensibilització i mostrar les realitats dels països del Sud dins el seu context històric, els obstacles particulars, la diversitat de situacions així com els esforços i progressos realitzats.

Hem d'evitar els missatges enganyosos, estereotipats i sexistes, paternalistes i catastrofistes, que subratllin la superioritat del Nord, així com les imatges que generalitzen i amaguen la diversitat de les situacions, imatges acusadores o que vulnerin la dignitat de les persones.

Al següent quadre pot observar-s'hi l'evolució que s'ha produït pel que fa al tractament de les imatges i els missatges a l'Educació per al Desenvolupament en funció dels diversos enfocaments que s'hi han anat produint, així com la imatge de les dones que s'hi ha donat en cada moment.

Imatges/missatges de les Dones a l'Educació per al Desenvolupament³⁴

PERÍODE	ENFOCAMENT D'EDUCACIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT	IMATGES DE LES DONES
Dècada 50-60	Sensibilització amb el Sud: • Visió paternalista de la població a desenvolupar. • S'apel·la a l'almoina caritativa amb missatges i imatges molt agressives.	• No són vistes com a subjectes de desenvolupament. • Són les protagonistes passives del drama, víctimes de la seva ignorància, població vulnerable. • No es fa cap menció a la desigualtat de drets i oportunitats amb els homes. • Vinculat a l'enfocament del benestar. • Són habituals les imatges de dones amb nens/es amb desnutrició.
Dècada 60-70	Solidaritat amb els oprimits i els moviments d'alliberació: • Denúncia de les causes estructurals de la desigualtat mundial. • És la crítica cap al model dominant occidental. • La classe social és la variable principal de l'anàlisi de la desigualtat.	• La pobresa no té sexe. • L'opressió de les dones és la conseqüència del sistema econòmic i polític. • Les dones proposen que la seva lluita arribi després del canvi polític. • Les dones juguen un paper important en la lluita política però no es qüestiona el seu rol tradicional a l'esfera privada (enfocament DED). • Són habituals les imatges de dones a tallers de formació (costura, llevadores, etc.).
Dècada 80-90	Nou model de desenvolupament: • Acció d'emancipació a nivell mundial, que contribueixi al desenvolupament humà i sostenible. • Promou la tolerància, respecte a la diversitat i al medi ambient, la pau i la igualtat entre sexes.	• Les dones contribueixen al desenvolupament. • Tenen necessitats bàsiques diferents a les dels homes. • No accedeixen als recursos. • Són capital humà i és indispensable invertir-hi. • Es reconeix la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el desenvolupament (enfocament GED). • Són habituals les imatges i missatges de dones i homes compartint responsabilitats.

³⁴ Coordinadora de ONGD de Euskadi. *Guía de alfabetización en género y desarrollo*, 2001, y ANTOLÍN, Luisa. *La mitad invisible: Género en la educación al desarrollo*, 2003.

A finals dels anys 90, i durant els inicis del segle XXI, es produeix la crisi de l'estat del benestar i l'acceleració dels processos de globalització i interdependència entre països (Internet, migracions a gran escala, comerç internacional...) que afecten a tot el món. La globalització mostra amb força la interconnexió existent, les accions produïdes en una part del planeta repercuteixen a d'altres de llunyanes, i apareixen noves identitats que no coincideixen necessàriament amb els territoris polítics i geogràfics.

Es produeixen les grans Conferències Mundials per tractar temes globals: medi ambient (Kyoto, 1997), dones (Beijing, 1995), educació (Jomtiem, 1990 i Dakar, 2000) i els Fòrums Socials Mundials promoguts anualment des de 2001 per associacions i institucions del que coneixem com a **societat civil**. S'avança una passa més, des del reconeixement de la interdependència a la presa de consciència sobre la necessitat de construcció conjunta, entre el Nord i el Sud.

Durant els darrers anys les associacions de dones del Sud han estat qui s'han convertit en font d'informació, elaborant els seus propis missatges, imatges i continguts formatius.

Organitzacions del Nord i del Sud **treballen en xarxa** i realitzen campanyes conjuntes d'incidència i pressió política. S'enforteixen els moviments socials i les iniciatives institucionals que pretenen mobilitzar la ciutadania del Nord i del Sud, articulant una societat civil global compromesa amb la construcció de noves estructures més justes amb les persones i sostenibles per al planeta. Assoleix una major rellevància el foment de relacions més equitatives, horitzontals i inclusives entre homes i dones com a factor clau en el desenvolupament.

En aquesta fase, per tant, predomina el paradigma d'educació **per a la ciutadania global** i continua el treball de les «educacions per a» amb una preocupació general creixent vers la participació ciutadana als afers públics, llançant campanyes sobre problemàtiques globals i propostes concretes per treballar-les a nivell local, global i internacional³⁵.

Hi ha moltes organitzacions de desenvolupament que estan incorporant la perspectiva de gènere a la seva tasca formativa d'Educació per al Desenvolupament, elaborant manuals de formació específica, guies didàctiques i eines d'anàlisi que ajudin a millorar els materials formatius. En aquest sentit volem compartir una eina de treball que pot facilitar aquesta tasca com una «llista de comprovació» i que hem inclòs a l'ANNEX III.

³⁵ LÓPEZ RAMOS, Yénifer. *Aulas que cambian el mundo. Educación para el desarrollo: puntos de partida*. Entreculturas, Madrid, 2008.



La importància de la incidència política i la mobilització social

En aquest context, el treball d'incidència política i de mobilització social és un dels instruments més emprats per les organitzacions feministes, essent més incipient dins les organitzacions de desenvolupament que acostumen a ubicar aquestes accions dintre d'altres àrees de treball, com ara la comunicació, però no tant a l'Educació per al Desenvolupament, i no sempre des d'una perspectiva de gènere.

En aquest sentit hem de revisar tant els objectius com les pròpies accions d'incidència perquè incorporin aquesta perspectiva i així poder influenciar des de les organitzacions per produir canvis estructurals en pro de la igualtat de gènere.



Objectius de la incidència política des d'una perspectiva de gènere³⁶

- Resoldre problemes específics vinculats a la desigualtat de gènere que afecten principalment a les dones en qualsevol àmbit, entre els quals podem destacar-ne les desigualtats salarials, la «infrarepresentació» política i institucional, la violència contra les dones, la desvaloració del treball reproductiu o la invisibilitat del paper de les dones a la història.
- Afavorir i enfortir la societat civil: la incidència política, al promoure l'organització social,

³⁶ Elaboració pròpia a partir de: **WOLA**. *Manual de capacitación en incidencia política* (Centroamérica).

la construcció d'aliances, la formació de lideratges i la construcció de noves relacions, promou l'enfortiment de la societat. En aquest sentit es tornen imprescindibles els processos d'apoderament de les pròpies dones i de les organitzacions on s'inscriuen.

- Promoure i consolidar la democràcia: les organitzacions de dones han de contribuir i ser presents amb veu pròpia i representació als espais de negociació i presa de decisió.

Per aconseguir els esmentats objectius les organitzacions de desenvolupament utilitzen una diversitat d'estratègies d'actuació, entre les quals volem destacar el treball de conscienciació i mobilització social, necessari per a la responsabilització mútua en la transformació social, així com el treball en xarxa i generador d'aliances amb altres organitzacions clau (organitzacions feministes, instituts de recerca, sindicats, institucions públiques, organismes internacionals, etc.), perquè la incidència política com una acció col·lectiva necessita presències i veus per a la legitimitat de la diversitat d'espais.

En aquest sentit volem compartir els principals objectius i activitats de la campanya **MOU-TE PER LA IGUALTAT. ÉS DE JUSTÍCIA**, dins la qual trobem aquest quadern formatiu. L'**objectiu general** de la campanya és promoure l'exercici d'una ciutadania no sexista amb capacitat d'influència sobre el foment de l'acompliment dels acords de la plataforma de Beijing i els ODM en les polítiques del govern espanyol en matèria de cooperació amb el desenvolupament.

Els objectius específics són els següents:

- Que el govern espanyol porti a la pràctica les recomanacions de la campanya en les seves polítiques de cooperació, prioritzant la participació política i el lideratge de les dones, i promovent la responsabilitat estatal i social del treball domèstic i de cura.
- Conscienciar els col·lectius clau de la campanya sobre la importància de la igualtat de gènere en la cooperació per al desenvolupament.

La campanya s'articula entorn a aquests eixos o línies d'actuació:

- **Incidència política** vers el govern, enfocada a l'acompliment de les metes establertes a la Plataforma de Beijing i els ODM en polítiques de cooperació.
- **Promoció de vincles solidaris** entre organitzacions d'Espanya i de països d'Amèrica Llatina i Àfrica, per fer visibles i enfortir les capacitats d'organització, coordinació i incidència de les organitzacions de dones del Nord i del Sud.
- **Formació d'agents multiplicadors** (educadors/es, voluntariat, joves, organitzacions de dones i professionals de la comunicació) amb el doble objectiu de conscienciar sobre la situació i el paper de les dones i d'enfortir les seves capacitats de mobilització.
- **Comunicació** per divulgar els objectius i reivindicacions de la campanya.
- **Mobilització** de la ciutadania a través dels agents clau implicats en la campanya per aconseguir que el govern espanyol reculli les nostres recomanacions.

IV

Annexos



◀ Annex I

Aprofundint: vols saber-ne més? Segueix-nos...

Per poder intervenir sobre la realitat, hem de conèixer-la i aprofundir-hi. Amb la intenció de fer més fàcil aquest exercici de reflexió i auto formació, us recomanem la lectura d'alguns textos, la formació específica, la interrelació amb altres persones i organitzacions, ja sigui de forma personal amb un apropament al món associatiu, o de forma virtual, participant en fòrums i grups de discussió a la xarxa, tot plegat amb l'objectiu de poder arribar a la fi del camí.

Imprescindibles per al camí

En primer lloc us proposem una petita selecció d'«imprescindibles», composada per una sèrie de guies pràctiques i tres espais virtuals: un portal d'informació, un altre de formació i un manual de recursos, tot plegat us facilitarà el camí a fer.

Documenta't

- **CARBALLO, Marta.** *Género y Desarrollo: El camino hacia la equidad.* IUDC y los libros de la Catarata. 2006. Ver: Capítulo 6: «Recursos sobre Género y Desarrollo».
- **DE LA CRUZ, Carmen.** *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.* Emakunde, 1998.

- **LIKADI.** *Introducción al enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía básica. Unidad de Igualdad y Género.* Ed. Instituto Andaluz de la Mujer, 2003.
- **VÁZQUEZ, Norma y MURGUIALDAY, Clara.** *Guía para alfabetizarse en género y desarrollo.* Grupo de Género Ed. Coordinadora de ONGD Vascas, 2001.

Navega

- **América Latina Genera (PNUD).** www.americalatinagenera.org
Portal d'informació i formació en temes de gènere i desenvolupament a la regió llatinoamericana.
- **Manual digital de Gènere i Educació per al Desenvolupament** www.fongdcam.org
Recopilació de recursos sobre Gènere, Educació i Desenvolupament elaborat per la Federación Madrileña de ONGDs.

Forma't

- **Portal Bantaba** (formarse fácil). www.bantaba.ehu.es
HEGOA. Instituto Universitario de estudios sobre Desarrollo y Cooperación, (Universidad del País Vasco).

I si vols aprofundir-hi una mica més...

Documenta't i reflexiona

- **ALCALDE, Ana; LÓPEZ, Irene.** *La Integración de la Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Proyectos de la Cooperación Española. Guía práctica.* Ministerio de Asuntos Exteriores, 2004, SECIPI.
- **AMORÓS, Celia; DE MIGUEL, Ana (Eds.)** *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización.* Tomo 3 «De los

debates sobre el género al multiculturalismo». Ediciones Minerva, 2005.

- **ANTOLÍN, Luisa.** *La mitad invisible: Género en la educación para el desarrollo.* Acsur-Las Segovias, 2003.
- **Asociación Mujeres Jóvenes.** *Teoría y Análisis de Género. Guía metodológica para trabajar con grupos.* Asociación Mujeres Jóvenes, 2000.
- **BISNATH; ELSON.** *Women's empowerment revisited.* UNFEM. Background Papers for the first biennial report «Progress of the World's Women», Nueva York, 2000.
- **CIRUJANO, Paula; LÓPEZ, Irene.** *Género en los ODM: argumentos y orientaciones metodológicas para la Cooperación Española con América Latina.* Fundación Carolina y Universidad Autónoma de Madrid, 2007.
- **Coordinadora Española del Lobby Europeo de Mujeres (CELEM).** *Beijing+10. 1995-2005 Evaluación de la aplicación por España de la Plataforma de Acción de Beijing,* 2005.
- **DE LA CRUZ, Carmen.** *Género, Derecho y Desarrollo Humano.* PNUD, 2007.
- **DE LEÓN, Magdalena (comp.).** *Poder y empoderamiento de las mujeres.* Tercer Mundo Editores, Bogotá, 1997.
- **GARCÍA, Adela (Coord.).** *Género en la cooperación al Desarrollo: una mirada a la desigualdad.* Acsur-Las Segovias, 2003.
- **GARCÍA, Adela (ed).** *Género y ciudadanía a debate.* Colección Hacia el Sur. Ed. Icaria y Acsur-Las Segovias, 2004.
- **IZQUIERDO, María Jesús.** *El malestar en la desigualdad.* Cátedra, 1998.
- **KABEER, Naila.** *Gender Mainstreaming in poverty eradication and the millennium development goals: a book for policy-makers and other stakeholders—,* London Commonwealth Secretariat, 2003.
- **LAGARDE, Marcela.** *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.* Horas y Horas, 1996.

- **LÓPEZ, Irene; SIERRA LEGUINA, Beatriz.** *Integrando el análisis de género en el Desarrollo.* Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación (IUDC/UCM) y Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), 2001.
- **MONTECINO, S.; REBOLLEDO, L.** *Conceptos de Género y desarrollo.* Santiago de Chile, PIEG, 1996.
- **MOSER, Caroline.** «La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género». En: *Una nueva lectura: Género en el Desarrollo.* Red entre Mujeres y Flora Tristán Ediciones, 1991.
- **OXAAL, Zoë; BADEN, Sally.** *Gender and empowerment: definitions, approaches and implications for policy,* Report n° 40, BRIDGE (development-gender). Brighton, Institute of Development Studies. University of Sussex, 1997.
- **PEREYRA DE LA IGLESIA, Marta.** *Avanzando en la Teoría de Género. Guía Metodológica para trabajar con grupos.* Asociación Mujeres Jóvenes, 2001.
- **SIMÓN, Elena.** *Democracia vital. Mujeres y hombres hacía la plena ciudadanía.* Narcea, 1999.
- **VARELA, Nuria.** *Feminismo para principiantes.* Ediciones B, 2005.
- **VVAA.** *Mas allá de Beijing: Género, Cooperación y Desarrollo.* Temas de Cooperación n° 9. Coordinadora Estatal de ONGD, 1997.
- **VISVANATHAN, Malini (coord.).** *The Women, Gender and Development Reader.* London and New Jersey, Sed Books Ltd., 1997.

Documents institucionals d'interès

- **Directrices y guía de conceptos del CAD sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres.** Ministerio de Asuntos Exteriores/SECIPI. Madrid, 1998.

- **Estrategia de Género en Desarrollo y efectividad de la ayuda de la cooperación Española.** Secretaría de Estado de cooperación Internacional. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, 2006.
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) y recomendaciones.** Serie Documentos nº 18. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, 1995.
- **Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. IV Conferencia mundial sobre la mujer.** Serie Documentos nº 19. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, 1999.

Tots els tractats internacionals es poden trobar a la pàgina web de la campanya: www.mueveteporlaigualdad.org

Navega i enreda't

Institucions nacionals i internacionals d'interès

- Agencia Española de Cooperación Internacional.
www.aecid.es
- Institut de la Dona (Ministeri d'Igualtat).
www.migualdad.es
- Instituts regionals de la Dona
- Coordinadora d'organitzacions de desenvolupament estatal.
www.congde.org
- INSTRAW. Institut internacional d'investigacions i capacitació de les Nacions Unides per a la promoció de la dona.
www.un-instraw.org
- UNIFEM. Fons de les Nacions Unides per a la Dona.
www.unifem.org

Altres espais de la societat civil i recursos virtuals

- Institut d'Estudis de Desenvolupament Sussex (ID BRIDGE). www.ids.ac.uk/bridge
- Sin Género de Dudas. www.singenerodedudas.com
- Creativitat feminista. www.manametal.com
- Isis Internacional. www.isis.cl
- Marxa Mundial de les Dones. www.marchamundialde-lasmujeres.org
- Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM). <http://www.cladem.org>
- WIDE. Red Women and Development Europe. www.eurosur.org/wide
- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID). www.awid.org
- SOCIAL WATCH. www.socialwatch.org

**Col·labora, participa,
treballa per la igualtat...**

www.mueveteporlaigualdad.org

◀ Annex II

Enfocament de gènere en el projecte

Fase d'identificació/formulació Un projecte formulat té gènere integrat?

Qüestions clau:

Aquesta és la fase més important per a la total integració de la dimensió de gènere dins el projecte. S'hauria d'obtenir tota la informació que sorgeix de l'aplicació de les eines de l'anàlisi de gènere, per poder planificar d'aquesta manera parant atenció a la informació real, i no als supòsits o idees preconcebudes sobre les vides dels homes i dones beneficiaris.

A la pràctica ens trobem amb molts projectes que no inclouen l'anàlisi de gènere en la identificació i formulació. Això no implica que aquest ja no pugui ser-hi incorporat: es pot introduir durant l'execució i el seguiment i, per descomptat, durant l'avaluació, identificant les mesures correctores sobre els defectes del projecte.

Existeixen estratègies per integrar la dimensió de gènere a cadascuna de les fases del cicle del projecte, per tant, si aquesta no va ser prevista durant la d'identificació, es podran portar a terme diverses activitats concretes per integra-la a la fase d'execució.

- Els objectius del projecte fan referència a les dones i els homes explícitament (s'hi inclouen necessitats pràctiques o estratègiques)?
- Els documents del projecte descriuen l'aplicació d'estratègies de consulta i participació?
- Ha estat considerada la divisió sexual del treball que preval dins la comunitat d'acord amb l'aplicació del perfil d'activitats?
- S'ha considerat qui té accés i controla els recursos a la comunitat inclosos els del projecte?
- Han estat identificats/des els beneficiaris i beneficiaries del projecte?
- Han estat considerats els diversos factors d'influència sobre la participació de dones i homes?
- L'agència contrapart té capacitat per a dur a terme projectes amb enfocament de gènere?
- Com afectaran les activitats a l'estatus social i a la presa de decisions de les dones? (quina serà la qualitat de la seva participació?).
- S'han previst mecanismes (incloent-hi indicadors) per realitzar el seguiment de l'impacte de gènere del projecte?
- Els recursos del projecte són adequats per oferir serveis i promoure oportunitats per a les dones i els homes (pressupost, estratègies de participació, cronogrames, experts/es en gènere, etc.)?

Fase d'execució i seguiment

Ha estat integrat el gènere durant el seguiment del projecte?

Qüestions clau:

La aplicació de les eines d'anàlisi de gènere durant l'execució del projecte ens informa sobre com està afectant la realització de les activitats a les relacions de gènere.

Igual que la fase d'identificació, el seguiment i l'execució poden esdevenir processos participatius, on s'associa directament a dones i homes, promovent la capacitat (i adquisició de la capacitat) del grup beneficiari per analitzar la situació, planificar i executar activitats amb perspectiva de gènere.

- S'han previst estratègies i objectius per promoure la igualtat d'oportunitats i beneficis al disseny del projecte?
- Existeixen mecanismes de seguiment amb perspectiva de gènere assignats i operatius (dades desagregades per sexe, indicadors, processos participatius, experts en gènere)?
- A les activitats del projecte hi participen tant homes com dones? Com ho fan? En qualitat de què?
- Han aparegut limitacions durant l'execució del projecte que impedeixin la participació equitativa de dones i homes en la distribució de recursos i beneficis?
- La contrapart té capacitat per implementar projectes amb gènere integrat?
- El projecte afecta de forma adversa a les dones o els homes?
- Com afecta la participació de les dones a les relacions i rols de dones i homes?
- Encara són vàlides les presumpcions i informacions sobre les característiques, necessitats i interessos de les dones i els homes?
- S'han previst mecanismes (incloent-hi indicadors) per realitzar el seguiment de l'impacte de gènere del projecte?
- Els mitjans del projecte són adients per oferir serveis i promoure oportunitats per a les dones i els homes (pressupost, estratègies de participació, cronogrames, experts en gènere, etc.)?

Fase d'avaluació Avaluació de gènere

Qüestions clau:

L'avaluació del projecte ens informa sobre el seu impacte en les relacions de gènere i, en definitiva, sobre la seva contribució a l'equitat de gènere i l'empoderament de les dones.

- El projecte ha aconseguit promoure una major igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
- Les dones han resultat perjudicades a causa del projecte? (en la divisió del treball, en l'accés i control de recursos).
- La posició de les dones ha millorat com a resultat del projecte? Han estat ateses necessitats pràctiques o estratègies de manera que les dones puguin prendre més decisions? Els homes estan acceptant el canvi de rols? Els canvis seran sostenibles?
- La contrapart ha enfortit la seva capacitat de portar a terme projectes amb gènere integrat? quins són els factors que ho expliquen?
- Els recursos de gènere (capacitats, personal, pressupost) han estat adequats i suficients per promoure la integració de gènere al projecte?
- S'han trobat obstacles per integrar les dones al projecte? Han estat identificats a la fase de disseny i execució del projecte?
- S'han identificat estratègies i objectius per assegurar que les qüestions de gènere siguin integrades de forma efectiva?
- L'avaluació inclou recomanacions sobre com enfortir la participació de les dones al sector del projecte?
- L'avaluació inclou recomanacions sobre com promoure una distribució més equitativa de beneficis al sector del projecte?

Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española.
Ministerio de Asuntos Exteriores, Madrid, 2004.

◀ Annex III

Enfocaments a les polítiques de desenvolupament

ENFOCAMENT	BENESTAR	MED			GED
		ANTI-POBRESA	EFICIÈNCIA	EQUITAT	APODERAMENT
Període dominant	1950-70: Encara s'utilitza àmpliament.	1970-80 en endavant: Encara té popularitat.	Posterior als 80: Ara és el més popular..	1975-85: Dècada de la Dona.	1975 en endavant: Amb més força als 80.
Orígens	Restes del model de benestar social a l'administració colonial. Desenvolupament econòmic via modernització, creixement accelerat.	DED (2ª aproximació): • Amb les crítiques rebudes suavitzava el to de l'equitat. • Vinculat a la redistribució amb creixement i necessitats bàsiques.	MDED (3ª aproximació): • Deteriorament de l'economia mundial. • Polítiques d'ajust. Exigeix la participació de les dones per reduir costos de la crisi.	Enfocament DED (1ª aproximació): • Fracàs de la modernització. • Influència del feminisme del nord. • Declaració Dècada de la Dona.	Aproximació més recent: • Sorgí del fracàs de l'estratègia de l'equitat. • Treballs de les feministes del Sud i de les organitzacions de base.
Causa del problema	Circumstàncies fora de control: Desastres, refugi, viduitat.	Mancança de recursos, baixos nivells de vida. La pobresa de les dones com a conseqüència del subdesenvolupament i no de la seva subordinació.	Fracàs de les polítiques de desenvolupament per reconèixer el rol clau de les dones en la producció i la necessitat d'implicar-les-hi.	Patriarcat, explotació, subordinació i opressió de les dones per part dels homes.	Subordinació de les dones no només per part dels homes, sinó per aspectes de l'opressió colonial i neocolonial.

Objectiu	• Assegurar a les dones la realització del seu rol de mare, el paper més important que poden portar a terme en el desenvolupament.	• Augmentar la productivitat i els ingressos de les dones pobres i integrar-les en el desenvolupament.	• Assegurar que l'assignació de recursos del desenvolupament sigui més eficient. • Participació econòmica de les dones.	• Obtenir igualtat per a les dones al procés de desenvolupament. • A les dones se les veu com a participants actives.	• Donar poder a les dones a través d'una més gran autosuficiència. • Construir noves estructures econòmiques, polítiques i socials. Superar les estructures d'exploatació.
Necessitats i accions per cobrir-les	• Necessitats pràctiques de gènere en el paper reproductiu. • Ajut alimentari, planificació familiar, nutrició i salut familiar a través de la cura materna.	• Necessitat pràctica de gènere d'obtenir un ingrés. • Formació per a dones en habilitats tècniques. Projectes a petita escala generadors d'ingressos per cobrir necessitats bàsiques.	• Satisfereix necessitats pràctiques de gènere dins el deteriorament dels serveis socials, recolzant-se en els tres rols de les dones i en l'elasticitat del seu temps.	• Necessitats estratègiques de gènere. • Triple rol de les dones. • Assolir l'Autonomia econòmica i política. • Reducció de les desigualtats. • Organització per reformar estructures.	• Necessitats estratègiques de gènere als tres rols de les dones, sense oblidar les necessitats pràctiques de gènere per afrontar l'opressió. • Mobilització i generació d'estructures organitzatives de base.
Paper de la dona en relació amb el servei	• S'assumeix que les dones són beneficiàries passives del desenvolupament.	• Integració de les dones al desenvolupament econòmic donat. • Aïllament de les dones pobres com a categoria.	• Polítiques d'ajustament econòmic en funció de la integració de les dones.	• Reforma, alliberament. • Dones participants actives del desenvolupament.	• Transformació, autonomia. • Creixement gradual d'organitzacions voluntàries poc finançades.

◀ Annex IV

Guió per a l'anàlisi de materials d'educació per al desenvolupament des de la perspectiva de gènere en el desenvolupament³⁷

A continuació es proposa una sèrie d'ítems a revisar dins els materials educatius. Per poder afirmar que el material incorpora correctament la perspectiva de gènere al desenvolupament, aquest hauria de presentar, al menys, un 70% d'aquestes característiques.

Tema central

- Proposa referents masculins i femenins de manera equilibrada.
- Valora i reconeix equilibradament allò que és tradicionalment femení o masculí, especialment allò productiu i allò reproductiu.

a) L'objectiu principal del material és la igualtat de gènere

- Ofereix claus conceptuals per analitzar la realitat amb perspectiva de gènere, evitant la naturalització del problema i qüestionant els rols i estereotips.
- Para atenció a les relacions desiguals de gènere com a nucli del problema, no exclusivament la situació de les dones.
- Parla d'igualtat des de la diversitat, és a dir, d'equitat.

³⁷ Elaborat per la Fundación Interred.

- Parla de la posició de les dones, no tan sols de les seves condicions de vida.
- Proposa l'apoderament de les dones com a estratègia de canvi.
- Fa visible exemples o referents de moviments o persones que hagin lluitat contra el sexisme o pels seus drets.
- Té en compte els homes, visualitzant com els afecta el sexisme.
- Ofereix dades desagregades per sexe.

b) L'objectiu del material no és la igualtat de gènere

- Identifica les diferents necessitats, interessos o posicions d'homes i dones.
- Ofereix dades desagregades per sexe.

Tractament i redacció

- Valora la igualtat i gaudi per part de les dones dels seus drets com quelcom de valor universal, i no condicionat a cap utilitat posterior.
- Busca la responsabilitat mútua, evitant el «victimisme» de les dones i la «culpabilització» dels homes.
- Evita l'etnocentrisme, sense posar com a únic exemple positiu el propi de les relacions de gènere occidentals.
- Presenta la situació en la qual viuen les dones de manera veraç i rigorosa, però evita un excessiu dramatismes o catastrofisme.
- Proposa una visió optimista i motivadora des de la creença que les relacions de gènere, pel fet de ser culturals, són modificables.

- Evita un enfocament androcèntric, sense referir-se a allò propi de les dones com a quelcom aliè, com si tots fóssim homes.
- Empra un llenguatge inclusiu, fugint d'allò falsament neutre dins el plural, cercant autèntiques formes neutres o mencionant ambdós sexes.
- Parla de «dones» més que no pas de «la dona».
- Dóna el mateix tractament de respecte a homes i dones. (sr./sra., no srta; nom i cognom, no només el nom...).

Imatges

- Hi ha un nombre equilibrat d'homes i dones.
- Les persones hi desenvolupen rols diversos, no estereotipats per sexe.
- No abusa d'imatges de dones mares amb nens/es.
- Hi apareixen persones de diversa edat, origen ètnic o cultural, classe social, aparença física (volum, bellesa, vestit...).
- Les imatges més positives de les dones no hi són identificades exclusivament amb les dones occidentals.
- Les dones hi surten en actitud activa i emprenedora.
- Les dones hi són en companyia d'altres, no sempresoles.
- Mostra una imatge digna de les persones, independentment de les dificultats o discriminacions que pateixin.
- Els homes hi surten realitzant tasques domèstiques o de cura.



Ajuda en Acció

Organització No Governamental de Desenvolupament (ONGD) independent, aconfessional i apartidista que té com a missió millorar les condicions de vida dels nens i nenes, les famílies i comunitats a països i regions pobres, a través de projectes auto sostenibles de desenvolupament integral i activitats de sensibilització. La seva finalitat és propiciar canvis estructurals que contribueixin a l'eradicació de la pobresa. Actualment és present a 19 països de tres continents: Àsia, Àfrica i Amèrica.



Entreculturas

És una ONGD promoguda pels jesuïtes que neix al Sud i que creu en l'educació com un instrument de desenvolupament, transformació, canvi social i diàleg entre cultures. Per això recolza projectes que portin l'educació als pobles exclosos d'Amèrica Llatina, Àfrica i Àsia. La seva aposta els porta també a posar tota la seva energia en la sensibilització de la societat del Nord perquè sigui capaç de transformar les seves estructures i convertir-se, juntament amb el Sud, en un factor de canvi a favor de la justícia.



InteRed

És una ONGD promoguda per la Institució Teresiana per impulsar, des de la societat civil, una xarxa d'intervenció i solidaritat entre grups socials, pobles i cultures. Pretén transformar la realitat socioeconòmica actual generadora d'injustícia i lluitar contra la pobresa, les desigualtats i l'exclusió, a través de processos socioeducatius des d'un enfocament de drets humans i de gènere.



Mou-te per la igualtat
És de justícia

mueveteporlaigualdad.org



Ajuda en Acció

Telf. + 34 902 402 404
www.ayudaenaccion.org



Entreculturas

Telf. + 34 902 444 844
www.entreculturas.org



InteRed

Telf. + 34 934672667
www.intered.org

Cofinançat per

