



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 este quadern amb l'objectiu d'explicar la relació entre la igualtat de gènere i l'èxit d'un desenvolupament humà sostenible, així com donar ferramentes per a incorporar l'enfocament de gènere i desenvolupament en els seus distints 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 del compliment dels acords de la **Plataforma de Beijing i ODM** en les polítiques del govern espanyol en matèria de cooperació al desenvolupament. Es pretén mostrar que no pot haver-hi justícia ni desenvolupament humà sostenible sense **Igualtat de gènere**.

En altres quaderns de la campanya s'aborda la situació de les dones en el món i la lluita per la igualtat, l'educació com a ferramenta per a la igualtat i els drets humans de les dones.

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

www.mueveteporlaigualdad.org

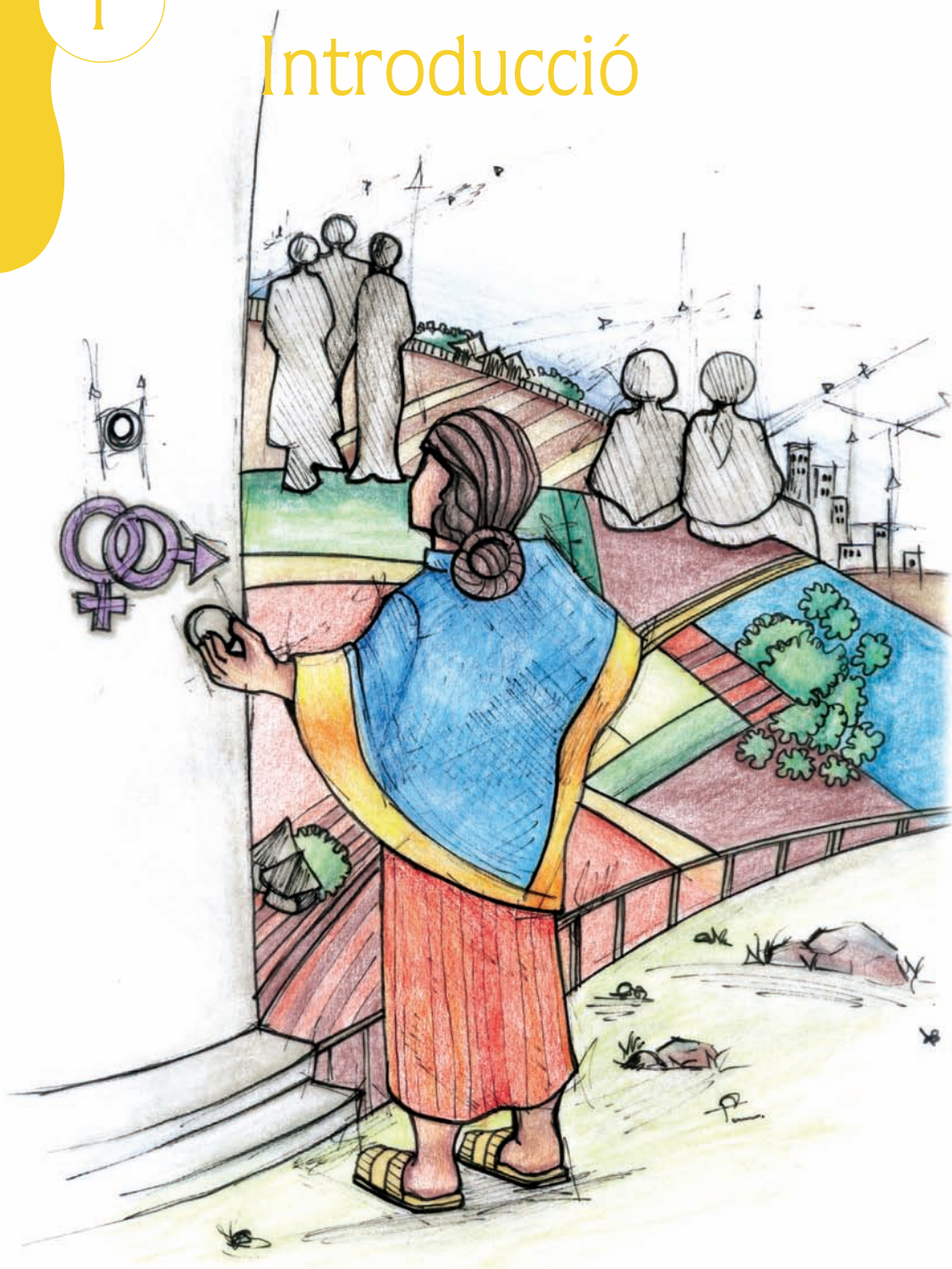
Autora: Adela García
Coordinació: Departaments d'Educació per al Desenvolupament
D'Ajuda en Acció, Entreculturas i InteRed.
Disseny i maquetació: ESTUDI BOTERO • www.botero.es
Il·lustracions: Tania Mata Parducci
Depòsit Legal: M-xxxxxxx-2009

Índex

◆	Introducció	5
◆ I.	Visibilitzant	9
	Desenvolupament humà i igualtat de gènere:	
	el final del camí	10
	Un sistema que genera desigualtat	15
	Els passos cap a la igualtat formal:	
	l'alé 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 ferramentes conceptuals i	
	metodològiques per a una anàlisi de gènere:	
	les lents apropiades per a eixa nova mirada	38
	Canvis d'estratègies	49
◆ III.	Actuant	57
	Estratègies d'intervenció:	
	ens posem en marxa	58
	Gènere en les organitzacions: la nostra pràctica	
	organitzacional ens ha d'acompanyar	66
	Instruments per a l'acció: es fa camí	
	al caminar	75
◆ IV.	Annexos	87

i

Introducció



«Si són els ulls de les dones els que miren la història, esta no s'assembla a l'oficial. (...) Si 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 hòmens i dones continua sent més un objectiu que una realitat en tot el món. Vivim en un món desigual i injust, en el que cal fer front a **relacions asimètriques** de poder generadores de variades formes de desigualtat i a la **vulneració de drets** econòmics, socials i polítics de moltes persones i especialment de **les dones**.

Per això és necessari continuar realitzant aportacions que contribuïsquen que la igualtat avanci, tant des del punt de vista de l'anàlisi com de la intervenció. En este sentit proposem un **recorregut formatiu** on volem compartir aprenentatges i experiències acumulades, en el llarg camí que hem de recórrer, necessàriament i impostergablement, **cap a la igualtat de gènere en el desenvolupament**. En eixe final del camí que està encara per arribar, reconeixem tant el progrés de les dones com el progrés de tots els sers humans i la igualtat real deixarà de ser un objectiu, un discurs, per a passar a ser un fet, una realitat constatatada en la vida quotidiana de les persones i els pobles.

Com anirem veient al llarg dels diferents trams del camí, la idea fonamental que volem transmetre és que no es tracta només que les dones participen i entren en els àmbits i rols de què històricament s'han vist excloses, sinó que es

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

tracta de construir un **nou model de relacions socials entre dones i hòmens** que aporte 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, inclòs el temps.

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

Visibilitzant:

Començarem aproximant-nos un poc al final del camí, conceptualitzant què entenem per **igualtat de gènere i desenvolupament humà**. Començarem el recorregut traient a la llum la situació real de desigualtat que viuen dones i hòmens, així com les dificultats que ens anirem trobant derivades del model social androcèntric i de la divisió sexual del treball.



Mostrarem també alguns dels passos fermes que hem de refermar com són els acords i compromisos internacionals, destacant la Plataforma d'Acció de **Beijing**, així com alguns **indicadors** de mesurament per a saber si anem pel camí adequat.

Analitzant:

Analitzarem, a través de la mirada que ens proporciona la perspectiva de gènere, que la **desigualtat entre hòmens i dones** en tant que construcció social és reversible. Així mateix, analitzarem les relacions de gènere a través de diferents **fermentes**: 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 de desenvolupament** fins a arribar a l'enfocament de gènere.

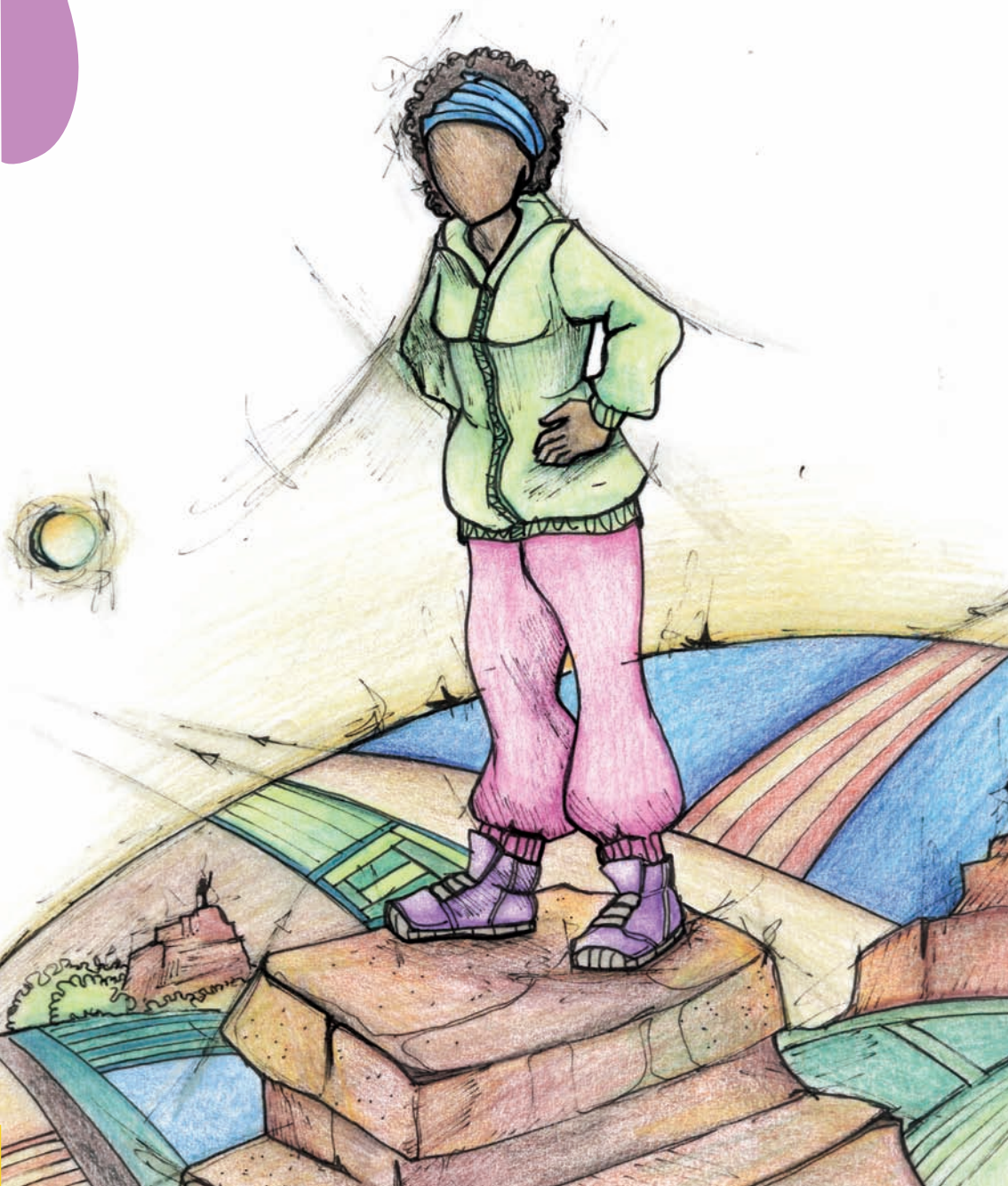
Actuant:

Una vegada que hem (re)conegut la realitat i l'hem analitzat detalladament, llavors sí que podrem intervenir adequadament sobre ella. Les dos principals estratègies d'actuació seran l'enfortiment de les capacitats de les dones (**empoderament**) i la integració de la perspectiva de gènere en totes les accions de desenvolupament (**mainstreaming**). Però per a poder intervenir, haurem de veure si tenim capacitat per a això. D'una banda, des de l'interior de les pròpies organitzacions de desenvolupament, és a dir, si compten amb una cultura organitzacional i política de gènere i, d'altra banda, des de les seues accions externes, ja siguen projectes de cooperació al desenvolupament o accions d'educació per al desenvolupament.

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

I

Visibilitzant



*L'avanç de la dona i l'èxit de la **igualtat entre dones i hòmens** són una qüestió de **drets humans** i una condició per a la **justícia social**, i no han d'encarar-se aïlladament com a un problema de la dona. Únicament després d'aconseguir eixos objectius es podrà instaurar una societat viable, justa i desenvolupada.*

Plataforma Beijing 95

◀ Desenvolupament humà i igualtat de gènere: el final del camí

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



El **desenvolupament humà** és el procés d'ampliació de les opcions de les persones per mitjà de l'enfortiment de les seues capacitats. Este procés implica assumir que cada persona ha de ser considerada un fi en si mateixa i que, per tant, ha de ser el centre de tots els esforços de desenvolupament. Les persones han de considerar-se no sols com a beneficiàries sinó com a verdaderes protagonistes socials. El desenvolupament humà és el desenvolupament 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 obri 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.

Amèrica Llatina Genera.

*Programa Nacions Unides per al Desenvolupament
(PMUD)*

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

Per a entendre esta concepció del desenvolupament humà, així com la seua vinculació expressa i necessària amb la igualtat entre dones i hòmens, hem d'aproximarnos primer a un marc més ampli, que no és un altre que el de la democràcia i la ciutadania plena de dones i hòmens. Condicions prèvies, per no dir requisits imprescindibles, per a 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 seues vides i demanar responsabilitats a les institucions. Un Estat desproveït de mecanismes d'interlocució i participació de la societat civil, limita les possibilitats de l'exercici democràtic. No pots avançar si no hi ha qui escolte i atenga les teues necessitats, els teus interessos...

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

La **ciutadania** és «el conjunt de pràctiques que definixen 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 almenys una proporció significativa dels i les ciutadanes puguin exercir efectivament els seus drets i desenvolupar plenament les seues capacitats. Per tant, pensar i comprendre la ciutadania des d'una perspectiva de gènere pot propiciar la negociació de processos de canvi que funcionen per a millorar les vides de dones i hòmens.

En este sentit, són crucials les aportacions teòriques del feminisme a la mateixa concepció de democràcia, proposant un model molt més inclusiu i equitatiu. El que actualment es denomina **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 incloga no sols a les dones, sinó que, més complex encara, es modifique el posicionament dels hòmens i s'establisquen relacions democràtiques entre els gèneres».

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

² **ENTRECULTURAS.** *Educació per a la ciutadania i els drets humans*. Grup Anaya, Madrid, 2007.

Desenvolupament humà i feminisme: algunes coincidències fonamentals

El desenvolupament humà i la teoria feminista coincideixen en la necessitat d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens. El desenvolupament humà perquè busca l'expansió de les capacitats de totes les persones, i la teoria feminista perquè des de la teoria i la pràctica política, vol exercir eixes capacitats en igualtat de condicions.

Este èmfasi en les capacitats de les persones permet analitzar la situació i posició de dones i hòmens, a més de visibilitzar 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 este sentit, dones i hòmens enfronten obstacles de divers tipus per a desplegar el seu potencial, des de la falta d'aliment o educació, fins a les barreres socials basades en una cultura sexista i androcèntrica que impedeix que una persona decidisca per si mateixa dificultant el seu ple desenvolupament. Així descobrim que la igualtat de gènere està encara per arribar...



La **igualtat de gènere** suposa que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de les dones i els hòmens es consideren, valoren i promouen de la mateixa manera. Això no significa que dones i hòmens hagen de ser iguals, sinó que els seus drets, responsabilitats i oportunitats no depenguen del sexe amb què han nascut.

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

Amèrica Llatina Genera.

*Programa Nacions Unides de Desenvolupament
(PNUD)*

Després d'este primer acostament conceptual serà bo que ens prenguem un temps per a l'assimilació i que reflexionem sobre l'oportunitat i possibilitat real que tenim al nostre abast per a avançar i aconseguir els nostres objectius. Per a això proposem les preguntes següents:

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

◀ Un sistema que genera desigualtat

Per a comprendre l'origen de la desigualtat, primerament hem d'apropar-nos al sistema sexe-gènere. Com plantejarem en el 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 en què totes les societats determinen les funcions, actituds, valors i relacions que concernixen als homes i a les dones.

Mentre el sexe fa referència als aspectes biològics que es deriven de les diferències sexuals (mascle xy - femella xx), el gènere fa referència a una construcció cultural (masculí - femení).



Les relacions que s'establixen entre el sexe de les persones i el gènere que se'ls atribueix a cada una d'elles constitueixen un sistema perquè ambdós elements tenen relacions i interactuen entre si; 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 hòmens no canvien, i no obstant, els **papers socials** que se'ls exigixen varien segons la societat i l'època de la història. Però potser, la contribució més important siga que s'ha desvelat un sistema de **relacions desiguals de poder**.

Així, este sistema és generador de desigualtats de gènere, persistents en totes les societats. L'expressió **desigualtats entre dones i hòmens** es referix a les distintes oportunitats associades de ser hòmens i dones en els àmbits econòmics, socials, polítics i culturals. En la majoria de les societats hi ha diferències entre hòmens i dones respecte a les activitats que exercixen, el seu accés als recursos i al control dels mateixos, i la seua participació en la presa de decisions.

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

Però, quin és eixe model d'organització social que perpetua el sistema sexe-gènere? On s'origina i se sustenta? De quins mecanismes se servix?

Una visió androcèntrica

El gran mur amb què ens topem res més mamprendre el camí, s'anomena **model social androcèntric (androcentrisme)**, que es nodrix del sistema ideològic patriarcal. Este sistema establix un orde de domini i poder del masculí sobre el femení, i implica la supremacia de l'home en totes les institucions importants de la societat.

Amb poques paraules, el sistema patriarcal mostra que hi ha dos factors importants que caracteritzen les relacions socials entre hòmens i dones:

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

Sabies que:

L'**androcentrisme** és un sistema de pensament que, malgrat la seua suposada neutralitat, es referix essencialment als hòmens com a subjectes socials de poder, i definix les dones com a objectes complementaris dels hòmens. És una concepció que genera un model d'organització social jeràrquic, ja que pren com a referència universal l'home i establix una jerarquia d'este respecte a la dona, en la qual esta es troba subordinada; este model associa a l'home amb la «Raó» d'orde superior, i a la dona amb la «Naturalesa» d'orde inferior.

Associació Dones Jòvens.

Glossari de termes.



Esta concepció androcèntrica universal s'establix subtilment com l'orde natural de les coses, de manera que s'arrela, s'interioritza, s'assumix i es normalitza en la consciència de la societat.

Segons esta concepció, el paper a exercir per dones i hòmens en la societat és diferent, com també ho són els espais assignats, les responsabilitats, les oportunitats i les tasques exercides.

En el següent quadro mostrem com actua este model d'organització social.

Model social androcèntric³

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

³ Programa EQUAL. Guia bàsica per a la introducció de l'enfocament de gènere en el projecte ITU.

Divisió sexual del treball⁴

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

Per exemple: la figura d'ama de casa apareix com a població inactiva en les Enquestes de Població Activa (AU). Caldria preguntar-se per què eixa ocupació pareix no comptar, quan és el principal suport al manteniment de la societat.

	DONES	HÒMENS
Divisió sexual del treball	• Tasques reproductives (assignació exclusiva)	• Tasques productives (assignació exclusiva)
	• Tasques productives (activitat secundària)	• Tasques reproductives (com a ajuda)
Ús d'espais	• Espai privat (domèstic)	• Espai exterior (públic)
Ús del temps	• Circular (no té fi)	• Lineal (està predeterminat i planificat)
Valoració	• Sense retribució econòmica Sense prestigi social	• Retribució econòmica Prestigi social

⁴ **Associació Dones Jòvens.** *Teoria i anàlisi de gènere. Guia metodològica per a treballar amb grups.* Madrid, 2001.

En l'actualitat observem com les dones estan, en alguns casos, superant esta divisió sexual amb la incorporació massiva al treball laboral remunerat, però sense deixar de realitzar tot o la majoria del treball reproductiu. Tot això a costa de fer un ús intensiu del temps i realitzar múltiples tasques al mateix temps (el temps és circular, el dia pareix no acabar mai). No obstant, els hòmens no s'estan incorporant ni responsabilitzant en la mateixa mesura a les tasques de reproducció, cures 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).

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

D'altra banda, els hòmens continuen tenint el temps propi necessari per a continuar realitzant, en l'espai públic, els treballs remunerats dels que s'obté el prestigi social.



Vegem algunes dades i manifestacions d'esta desigualtat⁵:

- ◆ **Dret a unes condicions de vida dignes:** la bretxa entre les persones riques i pobres continua creixent. La feminització de la pobresa significa que, dels 1.200 milions de sers humans que viuen en la pobresa, el 70% són dones. Les dones reben només una desena part dels ingressos mundials. Encara que cultiven el 80% de la terra, són propietàries de menys de l'1% d'ella.
- ◆ **Dret a l'educació:** l'analfabetisme afecta 920 milions de persones. 600 milions són dones. Més de 77 milions de menors no estan escolaritzats en educació primària, el 57% dels quals són xiquetes. La bretxa augmenta segons s'ascendix en els trams del sistema educatiu. Els sistemes educatius són sexistes: els seus continguts reproduïxen i reforcen relacions de gènere discriminatòries, perpetuant i dificultant els canvis socials i el desenvolupament personal i professional de les xiquetes.
- ◆ **Dret a la salut:** al voltant de 500.000 dones van morir mentre donaven a llum l'any 2006, un 99% d'elles en els països en desenvolupament. Per cada mort relacionada amb l'infantament, altres 30 dones van patir lesions o discapacitats. Dels 17 milions de dones entre 15 i 49 anys que viuen amb VIH/Sida, 98% viu en països en desenvolupament (77% a Àfrica Subsahariana). Així mateix, hi ha moltíssimes dones que patixen pràctiques discriminatòries que atempten contra la seua salut i la seua dignitat, com 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 només 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 hòmens és d'u per cada dos mil. Com hem explicat anteriorment, les dones s'han incorporat al mercat laboral en les últimes dècades, però patixen discriminació quant a accés, condicions, retribució i permanència en relació als hòmens. Les dones ocupen només el 6% dels llocs d'alta direcció. Persisteixen les dificultats per a conciliar vida personal i professional.
- ◆ **Dret a una vida sense violència:** la violència de gènere es cobra cada any un nombre insuportable de víctimes, constituint la violació dels drets humans més estesa socialment, la més tolerada i exercida amb gran impunitat legal contra les xiquetes i dones en general. A escala mundial, una de cada tres dones ha sigut colpejada o obligada a mantindre relacions sexuals contra la seua voluntat. En el 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. En 2006 suposaven menys del 17% a nivell parlamentari i del 10% a nivell legislatiu. L'any 2008, només hi havia 14 dones triades 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 hi ha un acord internacional sobre el que significa. Nosaltres recolzem el concepte tal com ho definix la feminista mexicana Marcela Lagarde: hi ha feminicidi quan es conjuguen l'arbitrarietat e inequitat social, que es potencien amb la impunitat social i judicial entorn dels delictes contra les dones, de manera que la violència està present de formes diverses al llarg de la vida de les dones abans de l'homicidi i que, encara després de perpetrar, continua la violència institucional i la impunitat. Per a això és necessària la inexistència de l'Estat de dret, davall la qual es reproduïxen la violència sense límit i els assassinats sense càstig.

Revertir estos múltiples àmbits de desigualtat ha sigut i és la lluita central del moviment feminista que, amb ferma decisió reivindica que cal visibilitzar esta realitat per a poder treballar sobre ella i posar en pràctica alternatives des del Desenvolupament Humà que consideren estos obstacles centrant-se en l'origen i les causes estructurals, i no sols en les conseqüències. En estes últimes dècades, com veurem en el següent apartat, l'avanç ha sigut considerable, sobretot pel que fa a la igualtat formal i al context legislatiu, però insuficient quant a la igualtat real.

◀ Els passos cap a la igualtat formal: l'alé necessari

Instrumentos internacionals per a 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 de la teoria feminista han sigut (i són) molts els **corrents teòrics** desenvolupats, determinats pel context històric i per les pròpies necessitats de les dones en cada moment. Us invitem a rellegir el capítol sobre el feminisme del Quadern *Una visió de gènere... és de justícia*⁷.

En este moment del recorregut us volem mostrar els **avanços i passos** realitzats en les últimes 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.* Ajuda en Acció, Entreculturas i InteRed, 2008.

- **CEDAW: un gran pas cap avant**

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

Cal destacar, d'una banda, les diferents aportacions teóricoconceptuals, introduint el principi d'igualtat real i les anomenades accions positives per a promoure-la, i d'una altra, les aportacions practic-metodològiques, ja que s'establixen paràmetres per a mesurar si existix o no discriminació cap a les dones. I més important encara, s'establixen mecanismes d'avaluació i seguiment que obliguen els estats firmants a informar sobre les mesures que han adoptat per a garantir la igualtat.

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

Gràcies a la pressió exercida pels moviments feministes durant els anys setanta, l'Organització de Nacions Unides (ONU) decidix declarar en 1975 l'Any Internacional de la Dona. Este mateix any es du a terme la primera conferència mundial de la dona, a Mèxic; li va seguir Copenhaguen en 1980, Nairobi en 1985 i, finalment, una quarta conferència, realitzada en Beijing en 1995, que ha marcat la línia de treball que s'ha de seguir en matèria d'igualtat entre dones i hòmens. Altres conferències que han servit de precedent són les cimeres mundials de Viena i El Caire, on s'imposa l'enfocament de drets humans, que contribuirà de manera

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

Estes conferències han contribuït a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda mundial. Les seues conclusions han permés als moviments de dones i organitzacions socials pressionar en els diferents països i institucions internacionals per aconseguir l'avanç de les dones en tot el món.

La **quarta Conferència Mundial sobre la Dona** obri un nou capítol en la lluita per la igualtat entre dones i hòmens. Està considerada un fita històrica per totes les contribucions aportades a nivell conceptual, ja que va suposar el trasllat del focus d'atenció de les dones com a problema al concepte de gènere, i la necessitat transformar les desiguals relacions entre dones i hòmens. Es va aprovar que el canvi en la situació de les dones havia de passar per la societat i ser tractat i integrat en totes les polítiques. Així mateix, a nivell pràctic es van consensuar les dos estratègies claus d'intervenció en matèria d'igualtat (*mainstreaming* i empoderament) en les quals aprofundirem més avant.



Un fita històrica:

La Plataforma d'Acció de Beijing

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

de presa de decisions en les esferes econòmica, social, cultural i política.

La plataforma va proporcionar plans d'acció concrets, a partir dels quals es van assentar les bases de moltes de les reformes en política i legislació actuals. Així mateix, es van especificar dotze esferes d'especial preocupació sobre les quals intervindre: pobresa, educació, salut, violència, conflictes armats, economia, presa de decisions, mecanismes institucionals, drets humans, mitjans de comunicació, medi ambient i les xiquetes.

La participació de la societat civil va ser altíssima en quant a quantitat i qualitat dels aportaments, 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: a penes ens movem**

Els Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni (ODM) van sorgir de la **Declaració del Mil·lenni**, consens global aconseguit en 2000 per 189 Països Membres de Nacions Unides. En la Declaració es 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. I amb una **data de compliment: l'any 2015**.

Encara que destaca l'esforç per establir metes i objectius quantificables, són moltes les organitzacions civils, i més concretament les organitzacions de dones, que consideren que les metes i 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 eliminar les desigualtats entre els gèneres en l'ensenyança primària i secundària, preferiblement per a l'any 2005, i en tots els nivells d'ensenyança per a l'any 2015. El resultat és que a penes hi ha avanç, ja que no es contemplen 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 bretxes de desigualtat existents en diferents àmbits com són la salut, l'accés al mercat laboral, l'escassa representació en la presa de decisions, etc.



En este sentit es planteja que els ODM han de ser tractats no com una agenda nova sinó com un nou vehicle per al compliment i aplicació de la CEDAW i Beijing, com a processos que es recolzen mútuament i que necessiten ser reforçats quant a la seua aplicació per part dels Estats.

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

Durant l'any 2005 es va realitzar una revisió del compliment dels compromisos adquirits pels governs i els organismes internacionals, tant de la Plataforma per a l'Acció de Beijing com dels Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni, **concloent que la discriminació contra les dones està molt lluny de ser eradicada**, i la igualtat de gènere és una carta pendent per a aconseguir el desenvolupament, la pau i la democràcia en el món.

Per tant, els **objectius** estratègics establits en la Plataforma de Beijing **seguixen vigents**, i es fa necessari renovar el compromís per a la seua aplicació i compliment efectiu, com a mitjà per a reforçar l'agenda internacional del desenvolupament.

Mesures positives per a la igualtat de gènere

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



© AYUDA EN ACCIÓN

Són les que anomenem **mesures d'acció positiva**, que són mesures específiques per a reequilibrar les desigualtats de partida que patixen majoritàriament les dones en molts àmbits: per exemple, en l'educació i formació (cursos per a fomentar l'accés i la permanència en disciplines o treballs majoritàriament masculins, mesures de promoció específiques per a llocs de responsabilitat, etc.).

Entre estes mesures volem destacar les que van encaminades a què les dones participen en l'àmbit públic i en la presa de decisions, que s'enquadren dins del que coneixem com a **paritat**.



La paritat és un terme que han introduït les dones en el llenguatge i en els fòrums polítics. Referida a la proporcionalitat representativa entre hòmens i dones (...) remet als discutits percentatges i a les injuriades quotes de presència estadística de dones en sectors en què es troben subrepresentades i propugna la discriminació positiva per a aconseguir espais laborals o polítics en què, sent dona, és difícil o quasi impossible entrar només per mèrits propis, encara que estos siguen rellevants, ja que els espais econòmics i de poder polític es troben ben hiperocupats pels barons (...)

SIMÓN, Elena. *Democràcia Vital*

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

En 1995, l'informe sobre Desenvolupament Humà⁸, dedicat a la condició de la dona, assenyalava que «només és possible parlar de verdader desenvolupament quan tots els sers humans, dones i hòmens, tenen 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 hòmens i dones. Es compon de:

- **Vida llarga i saludable:** mesura per l'esperança de vida al naixement de cada sexe.
- **Educació:** mesura per la taxa d'alfabetització de persones adultes i 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 hòmens amb escons parlamentaris.

⁸ Informe sobre Desenvolupament Humà: Gènere i desenvolupament humà. 1995.

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

Tanmateix, les desigualtats de gènere, encara que comuns a totes les societats, adquirixen trets i manifestacions distintes en cada context social, econòmic i polític específic. Els obstacles que enfronten les dones per a accedir i controlar els recursos diferixen 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 seua participació en el mercat laboral, limitant en gran manera la seua capacitat per a beneficiar-se del desenvolupament econòmic, tecnològic i social. Tot això explica que en cap país del món les dones hagen aconseguit el mateix nivell de desenvolupament humà que els hòmens i que es produïsquen bretxes de gènere en tots els àmbits de la vida, que generalment s'accentuen si viuen en països empobrits.



La **bretxa de gènere** és la diferència, que es pot observar (i moltes vegades també mesurar), entre les dones i els hòmens respecte d'alguns indicadors socioeconòmics importants.

Per exemple: la bretxa salarial és el resultat de la discriminació quant a la remuneració percebuda pel treball realitzat per dones i hòmens.

Un dada: l'any 2006, en alguns països les dones van guanyar entre un 30 i 40% menys que els hòmens pel mateix treball realitzat⁹.

⁹ **ANTOLÍN, Luisa.** *Informe La dona, factor clau per al desenvolupament*, 2006.

En este sentit, les situacions de desigualtat i les bretxes de gènere derivades es poden observar i mesurar. Moltes institucions públiques internacionals i instituts d'investigació social estan realitzant un esforç per generar nous indicadors que facen referència a estes bretxes de gènere. Per exemple, l'organització Social Watch aporta un nou indicador, actual referent en mesurament de l'equitat de gènere.

Índex d'Equitat de Gènere (IEG): la inequitat, tan actual com global

Analitzant els valors generals obtinguts per a 2007, pot traure's una primera conclusió: la bretxa de gènere persisteix en tots els països del món.

Les tres dimensions incloses en l'IEG són: *activitat econòmica, empoderament i educació*.

Suècia, Finlàndia, Rwanda i Noruega registren les més altes puntuacions en l'IEG 2007.



En estos països hi ha una menor desigualtat entre dones i hòmens. Han aconseguit este bon exercici gràcies a l'aplicació de polítiques actives, sobretot lleis de quotes polítiques i polítiques d'equitat en el mercat de treball.



Rwanda: les dones de la reconstrucció

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

A pesar d'este passat, les dones de Rwanda estan afrontant el futur amb decisió per a reconstruir la seua nació, carregades de determinació i coratge, mirant cap avant.

Dones com Aloisea Inyumba, que va organitzar funerals, va ajudar els refugiats en la seua difícil tornada i va auspicjar el diàleg entre dones tutsis i hutus per a treballar cap a l'objectiu comú de pau.

Hui, a Rwanda, dones com Aloisea participen activament en la política, des de la cambra legislativa fins a organitzacions socials de base. Quasi la meitat dels escons del Parlament estan ocupats per dones, la qual cosa representa un rècord mundial. A poc a poc, les dones estan treballant per a millorar els seus nivells d'alfabetització i reduir l'impacte de la pobresa i la sida.

I a poc a poc estan canviant l'actitud dels hòmens rwandesos, plantant la llavor del canvi a través del diàleg i del treball diari.

ODM. Una mirada a meitat de camí.

Coordinadora de ONG per al Desenvolupament-Espanya
(CONGDE). 2007

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

En els següents capítols et proposem un acostament més detingut a l'anàlisi de gènere en el desenvolupament, així com a les estratègies d'actuació per a revertir esta situació de desigualtat.

Analitzant



◀ La perspectiva de gènere: una nova forma de mirar

No hi ha un sol projecte on l'anàlisi de gènere no siga apropiat, llevat que no involucre persones (...) L'anàlisi de gènere hauria d'adoptar-se com una ferramenta d'ús continu.

FINNIDA, 1995

La teoria de gènere qüestiona les relacions de poder desiguals que es donen entre dones i hòmens en la nostra societat i, a través d'això pretén ser el canal de reflexió que permeta arribar a nous plantejaments d'organització social en els que s'aconsegueixca la tan desitjada igualtat de gènere.

Per a això proposa una nova forma de mirar i enfocar la realitat que viuen dones i hòmens. És el que denominem **perspectiva o enfocament de gènere**, la qual ens obri 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 a entendre les desigualtats de gènere.
- Una categoria o ferramenta d'anàlisi que incorpora de manera sistemàtica el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.

¹⁰ LIKADI. *La inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques locals de Camp de Morvedre*. Ajuntament de Sagunt, 2004.

La perspectiva de gènere consisteix en:

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

El que permet la perspectiva de gènere és:

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

Per tant la perspectiva de gènere ofereix la ferramenta necessària per a visibilitzar i analitzar com actuen les estructures i relacions de desigualtat i quin efecte concret tenen en la vida quotidiana de dones i hòmens per a poder transformar-les.

Principalment és una nova mirada a eixes diferències biològiques que es convertixen sistemàticament en desigualtats socials, col·locant les dones en desavantatge amb respecte als hòmens des del mateix naixement. Però no sols qüestiona les estructures socials, sinó els valors i papers socials (rols) que han anat adquirint les dones al llarg del procés de socialització diferenciada, on es transmeten diferents expectatives de com «ha de ser una dona» i com «ha de ser un home».

◀ Les ferramentes conceptuais i metodològiques per a una anàlisi de gènere: les lents apropiades per a eixa nova mirada

Els estudis de gènere han desenvolupat els seus propis conceptes i marcs analítics a manera de ferramentes metodològiques per a aprofundir en l'anàlisi de gènere. Al mateix temps estos conceptes i marcs es veuen contínuament enriquits per l'experiència pràctica de les dones.

*Com escometem la tasca de realitzar una **anàlisi de gènere**?*

Principalment, el procés consistix a analitzar les diferents maneres per mitjà de les quals dones i hòmens es veuen afectats per una situació o una acció, en funció de la seua diferent condició jurídica i social, els seus rols i responsabilitats, així com els diferents beneficis i desavantatges que poden derivar d'ella.

De forma general hem d'atendre a l'anàlisi de factors socials referits a les situacions i necessitats, no de les persones en general, sinó de les dones i dels hòmens en la societat.





L'anàlisi de gènere planteja interrogants del tipus:

- Quins papers estan assignats en la societat?; qui fa què?
- Quins recursos estan disponibles per a dones i per a hòmens?; qui té què?; qui té el control i es beneficia d'això?
- Quines necessitats i interessos tenen dones i hòmens?; quins factors –econòmics, polítics, legals, culturals– afecten les relacions de gènere?
- Qui participa i pren les decisions?, en quins llocs i espais?
- ...

Estes preguntes són les primeres ferramentes que tenim per a realitzar una anàlisi de gènere. Amb cada una 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 hòmens i les dones al·ludix a l'anàlisi de la condició i la posició d'hòmens i dones.

Així podem fer propostes que canvien relacions de poder desiguals en relacions equitatives.

És molt important saber on i com utilitzem cada ferramenta, en quin context i en quin moment a l'hora d'iniciar un procés de canvi i desenvolupament a través d'una intervenció social o un projecte. El millor és portar-les sempre damunt, és a dir, tindre-les plenament incorporades en el nostre treball quotidià per a poder traure el major profit de cada una d'elles en benefici de tota la societat.

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

Com ja hem assenyalat anteriorment, hi ha una assignació diferenciada dels papers, les responsabilitats, les activitats i els poders assignats a hòmens i a dones (en funció del que es considera apropiat al seu sexe). Són el que anomenem **rols de gènere**. Els rols atribuïts a dones i hòmens solen rebre, a més, una desigual valoració social.

Sabies que:

Els **rols de gènere** són el conjunt de tasques i funcions que s'assignen a dones i hòmens en una societat donada i en un moment històric concret¹¹. S'establixen en funció del sexe, són apresos, s'estructuren socialment i estan influïts per factors com ara la classe social, l'edat, l'ètnia, etc. Amb base en el sexe, es continua relacionant a les dones amb el treball reproductiu, i als hòmens amb el productiu.



¹¹ BRIÑÓN GARCÍA, María Ángeles. *Una visió de gènere... és de justícia*. Ajuda en Acció, Entreculturas i InteRed, 2008.

Esta assignació és deguda que hi ha un procés diferenciat de construcció i aprenentatge de la pròpia identitat de gènere, que es denomina socialització de gènere, que transmet i perpetua, des del naixement, com devem actuar, ser i sentir en funció del nostre sexe. Per a això, es val de diferents 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 no estan remunerades, com el treball en granges familiars, horts, etc.

Rol reproductiu: activitats que proveïxen 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 comunitari: consisteix en el treball, generalment voluntari, que es realitza per a contribuir al desenvolupament de la comunitat, com l'obtenció d'insums destinats al consum col·lectiu (aigua neta, serveis mèdics, «comares», etc.), o la responsabilitat en les relacions amb espais d'interés alié (reunions de col·legis,

veïns, etc.) Este rol sol ser una extensió més del rol reproductiu en el cas de les dones com a part del «ser per als altres».

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

Esta divisió sexual del treball estableix una sèrie de relacions entre els gèneres i, sovint, invisibilitza el treball realitzat per les dones, per la qual cosa és necessari analitzar-la a fi 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 hòmens.
- Assegurar la participació de les dones en els 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 hòmens i reduir la càrrega de treball de les dones.
- Identificar l'ús del temps i l'espai utilitzat per a realitzar els diferents tipus de treball, la seua regularitat, temporalitat i situació.

B. Anàlisi d'accés i control dels recursos: qui té què?, quins factors afecten 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 d'accedir tota persona per a la seua subsistència i desenvolupament. La complexitat dels recursos depèn del desenvolupament de cada societat. Entre ells podem distingir:

- Recursos de caràcter material i productiu (terra, aigua, equips, ocupació, ferramentes, crèdit, ingressos personals i/o familiars, etc.).
- Recursos de caràcter social i polític (capacitats per al lideratge, informació, accés i permanència en el 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 capacitat, poder polític...).



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

Accés: significa tindre l'oportunitat d'utilitzar determinats recursos per a satisfer necessitats i interessos personals i col·lectius.

Control: significa la possibilitat de, a més d'accedir als recursos, tindre poder per a decidir sobre l'ús i l'aplicació dels dits recursos.

Les dones poden tindre accés a la terra, però no el control sobre el seu ús a llarg termini o sobre la seua propietat.

Les dones poden tindre algun accés als processos polítics locals però poca influència i control sobre la naturalesa dels temes a abordar i les decisions finals.

Guia metodològica per a integrar la perspectiva de gènere en projectes i programes de desenvolupament. Emakunde, País Basc, 1998.

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





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

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

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

Els conceptes de condició i posició són dos ferramentes que ens van a permetre comprendre millor les relacions entre les necessitats bàsiques i interessos estratègics.

Condició: es referix a les condicions concretes de vida de dones i hòmens, a les seues condicions materials i la seua esfera d'experiència immediata, expressada en funció del treball que realitzen, el lloc en què viuen, les seues necessitats i les de les persones que conformen la seua llar. Per exemple, si estan cobertes les necessitats bàsiques en salut, si tenen «accés» al sistema sanitari i protecció social públic o no.

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

Posició: es referix a la desigual ubicació social, política, econòmica i cultural de les dones respecte als hòmens 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 més polític, com ara participar en una associació, tindre un compte propi, o planificar la seua maternitat, observem que eixos aspectes tan fonamentals depenen d'una altra persona que decidix per ella, és a dir, que el «control» sobre les decisions que afecten la seua pròpia vida no residix en elles mateixes.

De l'anàlisi de la condició que visca la dona es deriven les seues necessitats pràctiques i de l'anàlisi de la seua posició es derivaran els seus interessos estratègics. A continuació mostrem un quadro amb les principals diferències¹³ entre les necessitats pràctiques i els interessos estratègics.

¹³ MURGUIALDAY, Clara; VÁZQUEZ, Norma. Emakunde. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. País Vasco, 1998.



	NECESSITATS PRÀCTIQUES	INTERESSOS ESTRATÈGICS
A què es referixen?	- Tenen a veure amb les condicions de vida de les persones. - Tendixen a tindre una resposta immediata a curt termini i s'identifiquen fàcilment. - Són diferents segons les persones. - Es plantegen en termes d'accés als recursos.	- Tenen a veure amb la posició que ocupen dones i hòmens en la jerarquia social. - Tendixen cap a un resultat a llarg termini i la seua identificació és més complexa. - Són comuns a un grup. - Es plantegen en termes d'accés i control dels recursos i beneficis.
Quines i quins són?	Estan lligades a necessitats bàsiques quotidianes (accés a alimentació, vivenda, salut, ingressos, etc.).	Estan lligats 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 llocs de representació, de presa de decisions i de govern, etc.).
On ens dirigix la seua satisfacció?	- Actuar sobre elles millora la situació de les dones, (disminuïx la càrrega de treball) però no contribuïx necessàriament a reduir les desigualtats. No canvien els rols de gènere. - Tendix a tractar hòmens i dones com beneficiaris/es. - És condició necessària per a satisfer interessos estratègics.	- Actuar sobre ells significa transformar les relacions de desigualtat i les estructures de subordinació de les dones. - Permet l'empoderament de les dones promovent la participació en la presa de decisions i convertint-les en agents actius del seu projecte de vida. - Facilita als hòmens construir relacions més equilibrades i implicar-se'n en àmbits o aspectes tradicionalment femenins com les atencions o l'expressió dels sentiments. - És condició imprescindible per a garantir la igualtat i el desenvolupament equitatiu i sostenible.
Accions a desenvolupar	Accions concretes: augment de la qualificació professional, creació de centres de salut, atenció a la infància, etc.	Accions de llarg abast: conscienciació, tallers d'autoestima, xarxes de suport, canvis legislatius, incidència política, accions positives, etc.

D. Anàlisi de la participació: qui participa i pren les decisions?, i, on ho fa?

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

Per a esta anàlisi s'han de tindre en compte les ferramentes descrites anteriorment, ja que el principal obstacle per 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 seua adscripció a determinats rols, així com de la seua posició de subordinació.

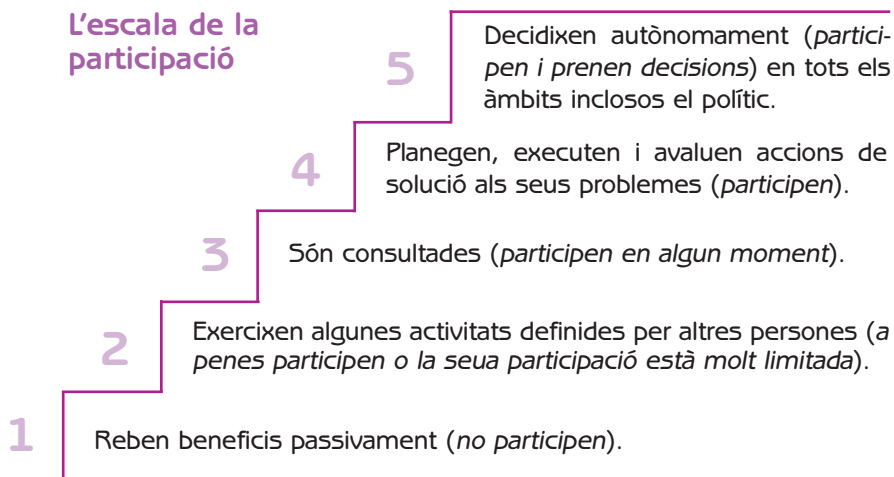
Per això, seria important també tindre en compte la participació o no dels hòmens en l'àmbit domèstic.

Un dels objectius que es persegueix és promoure les dones com a agents actives de canvi. Per a això és important crear les oportunitats per a la participació plena de les dones i elevar la seua capacitat d'interlocució, concertació i negociació amb els distints agents públics, privats i socials amb els quals es relacionen en el seu quefer quotidià.

En la majoria de les societats estan tenint lloc processos d'emancipació, a través d'una major participació de les dones en totes les esferes i àmbits de la vida, així com el consegüent empoderament, que comporta una millora de la posició de les dones i de les seues condicions particulars de vida.

En este sentit podem parlar de l'existència de diversos **nivells de participació** diferenciats entre si pel grau de decisió autònoma o aliena que es realitze:

L'escala de la participació



En l'actualitat la immensa majoria de dones es troba entre el segon i quart escaló, sent 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 tindre nous ulls.

¹⁴ En relació amb este tema volem afegir el concepte de sostre de vidre definit per Amèlia Valcárcel (La política de las mujeres. Colección Feminismos. Ed. Càtedra, 1997) com la barrera invisible que existix sobre els caps femenins en una piràmide jeràrquica, barrera que no pot traspasar-se per mitjà d'esforços individuals. Els trams baixos estan feminitzats i els superiors són masculins, i això en el sistema d'ensenyança, administració, justícia, bancari, col·legis professionals...

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

No obstant, prompte es va veure clarament que el creixement no produïa automàticament desenvolupament social. Com exemple, Amèrica Llatina en els anys 60 era la regió amb major creixement econòmic en el món i, no obstant, això no es va traduir en disminució de la pobresa, en majors nivells d'alfabetització o salut i, molt menys, en igualtat entre dones i hòmens.

Al llarg de les últimes dècades, hem assistit a un canvi d'enfocament tant en la concepció del problema de la desigualtat, que ha passat de ser considerat un problema exclusiu de dones derivat de la seua diferència sexual a un problema de tota la societat, com en la concepció mateixa del desenvolupament, que ha passat d'una concepció purament economicista fins a arribar als nostres dies a un enfocament més centrat en els drets humans.

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

Dones en el Desenvolupament (DED) i **Gènere en el Desenvolupament** (GED) són dos maneres diferents de percebre i abordar el tema del paper de les dones en els models, programes i polítiques globals de desenvolupament. Però fins a arribar a l'actual enfocament de gènere en el 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. Sorgix en els anys 50 i posa èmfasi en la millora de les necessitats de les dones derivades de la seua posició de mares i esposes. Entén que este 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

En els anys 70, les organitzacions de desenvolupament, principalment les organitzacions de dones, comencen a albirar que el sistema internacional es revelava injust, i que el procés de desenvolupament, tal com s'estava duent a terme, provocava resultats desiguals entre dones i hòmens. A més partia de l'òptica dels valors occidentals, restringint així la mirada cap a concepcions diferents presents en societats del Sud. Hi havia que pensar com integrar les dones en el desenvolupament que estaven duent 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 l'accés d'estes als recursos productius contribuiria a superar les desigualtats entre els sexes.**

Este enfocament es va orientar cap a l'anàlisi de la situació de les dones, els seus rols i activitats, impulsant fortament la incorporació de les dones en l'àmbit polític, econòmic i social.

Prompte es va veure que este enfocament d'«integració de la dona en el desenvolupament» era insu-

ficient i no aconseguia incorporar les dones en els 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 comença a qüestionar l'eficàcia d'utilitzar un plantejament que se centra en les dones de forma aïllada i que responia a enfocaments de desenvolupament tradicionals.

En l'intent d'acabar amb les desigualtats no només és important centrar-se a tindre accés als recursos, sinó que és fonamental també tindre en compte aspectes com les relacions de gènere, les relacions de poder, la socialització i l'atribució de rols a dones i a hòmens, aspectes no considerats per estos enfocaments.

La novetat introduïda per DED, de focalitzar la realitat de les dones i incorporar estratègies per a la introducció del rol productiu de les mateixes, venia esbiaixada per no tindre en compte les relacions desiguals entre els sexes.

Gènere en el desenvolupament

A partir dels anys 80 s'impulsa un debat intens per part del moviment de dones sobre l'impacte de les polítiques dutes a terme i es comença a pressionar per canvis legals i respostes polítiques al problema de la desigualtat que es concretaran en el sorgiment d'una nova concepció, un nou enfocament, el denominat enfocament Gènere en el Desenvolupament (GED), que no se centra en el col·lectiu dones de forma aïllada, sinó a analitzar i transformar totes

aquelles relacions de gènere que operen com a reals obstacles al gaudi equitatiu dels beneficis del desenvolupament.

L'enfocament Gènere en el Desenvolupament (GED) busca superar les limitacions dels enfocaments exposats anteriorment, perquè ben sovint estos han produït conseqüències negatives en la vida de les dones, augmentat la seua càrrega de treball, reforçant les desigualtats i ampliant la bretxa entre dones i hòmens. S'orienta per tant a la consecució de la igualtat de gènere.

L'enfocament GED, que ha arribat fins a l'actualitat, identifica les divisions de gènere en 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 hòmens compten amb una major capacitat que les dones per a desenvolupar una varietat de rols culturals i accedir a recursos materials amb què dur a terme els seus interessos.

Este enfocament està considerat com el més avançat i complet fins al moment, i es recomana la seua posada en pràctica en qualsevol intervenció i programa de desenvolupament si volem revertir la situació de desigualtat i aconseguir que dones i hòmens disfruten plenament del desenvolupament.

En el següent quadro¹⁵ es mostren les **característiques principals de cada enfocament i les diferències** entre ells:

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

	DONES EN EL DESENVOLUPAMENT (DED)	GÈNERE EN EL DESENVOLUPAMENT (GED)
Enfocament	Dones com a centre del problema.	Desenvolupament de dones i hòmens.
Tema central	Dones i xiquetes.	Relacions entre dones i hòmens.
Problema	L'exclusió de les dones del procés de desenvolupament (sent la meitat dels recursos humans i productius).	Les relacions desiguals de poder entre hòmens i dones frenen un desenvolupament igualitari i la plena participació de les dones.
Objectiu	Desenvolupament més eficient.	Desenvolupament sostenible i igualitari amb presa de decisions compartides entre dones i hòmens.
Solució	Integració de les dones en el procés de desenvolupament existent. Atén les necessitats pràctiques.	Empoderament de les dones i persones desfavorides. Transformació de relacions desiguals. Atén els interessos estratègics.
Estratègies	- Projectes de dones. - Component de dones en projectes integrats. - Augmentar productivitat de les dones. - Augmentar els ingressos de les dones. - Augmentar les habilitats de les dones per a cuidar la llar i la salut familiar.	- Identificar i assenyalar les necessitats pràctiques de dones i hòmens per a millorar les seues condicions de vida. - Identificar i assenyalar els interessos estratègics de les dones.
Conseqüències	- Ha augmentat sovint la càrrega de treball de les dones sense aconseguir un major poder econòmic. - Les dones no han sigut consultades sobre el tipus de desenvolupament i integració que buscaven. - Es dóna una integració en el món dels hòmens sense canvi en les relacions de poder. - Part d'una visió molt homogènia de les dones sense atendre a la seua diversitat.	- Les intervencions del projecte es basen en els rols, responsabilitats i poder de les dones i els hòmens en la societat a què pertanyen, i les necessitats resultants per a canviar la seua situació. - Es pot entendre GED com un esforç per a millorar la posició de les dones en relació als hòmens, de manera que beneficie i transforme la societat en la seua totalitat.

És important aclarir que hi ha molts matisos en la utilització dels diferents enfocaments. A vegades se solapen uns amb altres o, la qual cosa és més comuna, els objectius es plantegen des d'un enfocament GED per a contribuir a la igualtat i el desenvolupament, però a l'hora de plantejar les activitats a desenvolupar, s'utilitzen estratègies DED, amb les que no s'aconsegueix trencar les estructures de desigualtat.

Per exemple: un programa té per 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 simplement no responen als seus interessos. Per això, s'hauria d'incloure com a objectiu específic dels projectes l'empoderament de les dones i fer una transversalització de l'enfocament de gènere en tot el projecte.



En el següent capítol abordem estes i altres estratègies d'actuació.

En el quadro de l'annex III¹⁶ mostrem els elements bàsics de les polítiques i programes de desenvolupament que s'han utilitzat a partir dels anys 50, a través de diferents enfocaments i que encara hui s'estan duent 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 d'ONGD del País Basc. *Guía para alfabetizarse en género y desarrollo*; i Acsur-las Segovias. *Cuestiones esenciales sobre Género 1*.

III

Actuant



(...) És característica essencial de les organitzacions de desenvolupament tindre **voluntat de canvi** o de transformació social, **participant activament** en la millora de la societat per mitjà de **propostes** afavoridores de relacions Nord-Sud més justes i equitatives que promoguen la igualtat entre dones i hòmens com a part inherent i indispensable del procés de desenvolupament.

Codi de Conducta ONGD Basques.

Article 1.1.4

◀ Estratègies d'intervenció: ens posem en marxa

Com vam veure en el capítol anterior, **la perspectiva o enfocament de gènere** és el resultat dels canvis en la percepció del paper de les dones i els hòmens i en la forma de comprendre els problemes de la desigualtat de gènere en relació al desenvolupament, fixant l'atenció en les **relacions de poder entre dones i hòmens per a transformar-les**. El dit enfocament serà la base tant teòrica com metodològica de les estratègies d'intervenció que es desenvoluparan posteriorment.

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

En la IV Conferència Mundial sobre les dones (Beijing 95), s'identifiquen i consensuen definitivament les dos **estratègies claus per a aconseguir la igualtat**:

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

Però en què consistixen principalment estes estratègies?, què ens aporten?

Estratègia de *mainstreaming* de gènere

La desigualtat de gènere és també un problema polític, i com a tal, mereix una resposta política. Una d'elles és l'estratègia global del *mainstreaming*, que traduïnt literalment de l'anglès significa el «corrent principal». Traslladat al concepte de *Gender Mainstreaming* és l'acció d'integrar i transversalitzar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques i programes socials.

En la pràctica, es tracta d'ubicar els temes de gènere entre les prioritats de les agendes perquè en tots els processos, programes i polítiques, i en totes les àrees i fases de treball, l'atenció a la inequitat de gènere estiga estratègicament ubicada entre les prioritats per a la superació de la desigualtat.

En esta línia, la definició del Consell d'Europa és la que, al nostre entendre, millor reflexa el significat, abast i implicacions d'esta estratègia d'actuació política.



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

Consell d'Europa, 1998

El *mainstreaming* és doncs 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 hòmens en les diferents esferes de la vida, i a través d'elles poder corregir les desigualtats detectades.

Suposa per tant, **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 donat, tracta de construir un nou model que modifiqui les relacions de poder basades en la subordinació de les dones. Per a això, és necessari iniciar un procés de **canvi social i estructural**, que requereix 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 Hi ha diverses traduccions del terme anglosaxó «mainstreaming de gènere». Les més utilitzades són: Transversalització de la perspectiva de gènere i enfocament integrat de gènere.

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

Potser et preguntes què has de veure tu amb tot açò del *mainstreaming*...

Tens molt a veure, ja que eres part integrant d'una societat que es basa en les interrelacions humanes i en les decisions que prenem individualment i col·lectiva diàriament.

Per exemple, a Espanya hi ha un marc legislatiu favorable, (Llei d'igualtat real i efectiva, Llei contra la violència de gènere, Llei de conciliació), però jo sóc qui decidisc exercir els meus drets, així que sóc jo qui decidisc acollir-me a una baixa de paternitat, i amb això contribuir a la coresponsabilitat d'atencions i afectes. Jo sóc qui també decidisc utilitzar un llenguatge no sexista, jo sóc qui decidisc no utilitzar la violència com a mitjà per a aconseguir els meus interessos. Totes eixes «xicotetes» decisions individuals, aporten «grans» avanços col·lectius i contribueixen a l'èxit 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 el impacte de les nostres decisions contribuïska a la igualtat de gènere.

Estratègia d'Empoderament

L'empoderament és un concepte bàsic per al desenvolupament humà. Cobra rellevància en la lluita per l'equitat entre hòmens i dones com a **estratègia fonamental per a generar i consolidar els processos d'emancipació, desenvolupament, i creixement personal i col·lectiu.**

No obstant no és un concepte nou, ja que part d'uns **orígens** que es remunten als moviments dels anys 60 prodrets civils a favor de les persones excloses i marginades, i es nodrix principalment de dos teories que seran crucials per a la seua posterior (re)conceptualització per part del moviment feminista:



- La **Teoria del poder**, de Gramsci i Foucault, que aporten una nova conceptualització del poder entès com l'accés, ús i control dels recursos tant físics com ideològics en una relació social sempre present¹⁸.
- **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 també considera el procés de reflexió com un mecanisme per mitjà del qual es desenvolupa una consciència desperta, un canvi de mentalitat, enfront del lloc del subjecte respecte a la naturalesa i la societat, condició necessària per a aconseguir una acció transformadora¹⁹.

L'empoderament és un **procés** pel qual les persones adquireixen el coneixement, les habilitats i l'actitud per a analitzar críticament les seues pròpies situacions i donar els passos adequats per a millorar-les.

Un dels aspectes fonamentals de l'empoderament, junt amb la concepció d'este com a procés, és la seua **triple dimensió**²⁰:

- **Personal**, com a desenvolupament del sentit del jo, de la confiança i la capacitat individual.
- **De les relacions pròximes**, com a capacitat de negociar i influir 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'empoderament comporta un conjunt d'accions amb què es creen nous poders en sentit no opressiu. Estos se solen exercir en el terreny de la participació política i ciutadana. Així, els que mai han sigut protagonistes en els espais públics es convertixen en subjectes actius de participació.

A través del dit procés les persones conquisten poder social (per exemple, l'accés a coneixements, xarxes socials), poder polític (com l'accés a processos democràtics de presa de decisions), i poder psicològic (com l'autoestima personal). Però este tipus de poder que es pretén i s'aprén 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 mes que veure amb el poder per a, amb i des de dins²¹, com mostrem a continuació:

Poder sobre altres	Adquirir per mitjà del conflicte i la confrontació directa entre els grups d'interés que tenen el poder i els que no el tenen. Concepció tradicional del poder.
Poder per a fer quelcom	Adquirir per mitjà de l'aprenentatge, el desenvolupament de les capacitats, les habilitats i les qualitats de lideratge i el suport.
Poder amb	Adquirir per mitjà de la mobilització social, la construcció d'aliances i coalicions.
Poder dins d'un	Adquirir per mitjà de la conscienciació, el creixement de l'autoestima, la confiança individual i organitzacional.

Una vegada fixades les bases conceptuals, el terme empoderament es comença a utilitzar en el camp del desenvolupament a causa de l'interés per superar la subordinació

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

de les dones i per incorporar la perspectiva de gènere articulant desenvolupament i equitat. Amb ell s'insistix en la necessitat i el dret que tenen les dones d'accedir al poder i deixar de ser un dels col·lectius amb menor oportunitat d'incidir en les decisions que els afecten diàriament.

En esta línia el moviment de dones del Sud trasllada a Beijing la seua pròpia (re)conceptualització, identificant el empoderament com una de les estratègies bàsiques per a aconseguir la igualtat.



Empoderament²² de les dones

Terme encunyat en Beijing per a referir-se a «l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder, així com la presa de consciència del poder que individualment i col·lectiva ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat de les dones, i l'enfortiment de les seues pròpies potencialitats i capacitats».

www.mujiensenred.net

Així mateix, els avantatges de l'empoderament de les dones no sols tenen a veure amb la justícia i amb els drets de les dones, sinó que també fan referència a una posada en pràctica del propi procés de desenvolupament.

²² Hi ha diverses traduccions per a este 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'empoderament de les dones contribueix a:

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

L'empoderament és la potenciació de cada aptitud de la persona a nivell objectiu i subjectiu. A més és la capacitat de poder expressar estes aptituds en distints àmbits, privats i públics. De manera especial, 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 en les organitzacions: la nostra pràctica organitzacional ens ha d'acompanyar

*«La incorporació de la dimensió de gènere en la **pràctica quotidiana** del desenvolupament, continua sent un **desafiament**. Un **desafiament** que enfronta molts obstacles en les institucions socials i culturals que sostenen els mecanismes de subordinació i discriminació. És necessari donar un pas més per a corregir les desigualtats de gènere, ja que formant 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 existisca **coherència entre el discurs i la pràctica institucional** s'haurà d'incidir prèviament en la proposta global de l'organització. Així haurem de transformar els elements de la pròpia institució que puguen reforçar i perpetuar la desigualtat de gènere.

Les organitzacions desequilibrades quant a gènere produeixen impactes també desequilibrats, ja que estan afectades també pel sistema de sexe-gènere vigent i tendixen a reproduir-lo. Així que haurem d'analitzar les seues estructures, procediments i processos detingudament per a corregir estos desequilibris i que no es reproduïsquen a través de les seues accions externes.

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

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

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



Per **cultura organitzacional** 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, sustentades en valors que sorgixen en el seu interior i que, al llarg del temps, es convertixen en hàbits i en part de la identitat o forma de ser de les institucions»²⁴.

Així ens trobem que la cultura organitzacional 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 a exercir influència, els símbols, els rituals i ambients, els mecanismes informals de comunicació i presa de decisions, la flexibilitat per a modificar-se a si mateixa, etc. Algunes autores descriuen la cultura organitzacional com la personalitat de la pròpia organització.

A pesar que en el formal es reconegua explícitament l'objectiu de l'equitat de gènere, el cultural pot ser un obstacle que impedisca la seua posada en pràctica. Generalment sol produir-se una gran bretxa entre els valors als que s'aspira i els valors integrats, i podem trobar una retòrica políticament correcta però no una veritable intenció d'integrar la igualtat de gènere a l'interior de l'organització.

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



Ara bé, quin seria el procés i els passos que hauríem de donar per a començar a integrar la perspectiva de gènere en la nostra organització? Perquè no és un altre que l'anomenada **anàlisi intraorganitzacional de gènere**, que ens portarà posteriorment a disposar d'una política de gènere interna d'acord amb el nostre treball de promoció de la igualtat de gènere en el desenvolupament.

Per a això necessitem conèixer com estem i de quina manera el principi d'igualtat entre dones i hòmens condiona, influeix o està present en la nostra organització.

Partim que les organitzacions estan compostes per persones, es regixen per normes i persequixen uns fins determinats. Així, hem de tindre 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 el treball? Com es distribueixen les funcions? Com es distribueixen els recursos? Com es prenen les decisions?
Els fins	Quins són els principis i objectius explícits de l'organització? I els implícits?

Hem d'analitzar, com veiem en el següent quadro, els nivells substancials, estructurals i culturals, i per a això tindre present:



Preguntes clau per a l'anàlisi de gènere intraorganitzacional²⁵

Nivell substancial: concepcions i polítiques

L'objectiu de la igualtat de gènere està previst en els objectius generals de l'organització?, i en la seua missió i principis rectors?, i en la seua visió estratègica?, i en els seus estatuts de creació?, i en la seua concepció del desenvolupament?

Hi ha un marc comú d'enteniment a nivell conceptual en matèria de gènere i desenvolupament?, com s'ha construït o generat?, és assumit per totes i tots?, permet canvis, millores i introducció de nous enfocaments?, s'ha sistematitzat?

Nivell estructural: estructura i procediments

Hi ha una representació i participació equilibrada de dones i hòmens en els càrrecs de responsabilitat i presa de decisions?, i en el conjunt de l'organització?

Hi ha una política de recursos humans que promoga la igualtat de gènere?, es té en compte com a requisit l'experiència en gènere i desenvolupament en els processos de selecció?, hi ha mesures específiques de conciliació de la vida personal i laboral?, hi ha una àrea de gènere o grup de treball remunerat?, quins tipus de contractes tenen dones i hòmens (duració, 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 contínua del personal en matèria d'igualtat i desenvolupament? Hi ha mecanismes d'interlocució i comunicació adequats per a la transmissió d'informació i sabers en matèria d'igualtat de gènere i desenvolupament? Es destinen recursos específics per a la incorporació de l'enfocament de gènere?

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

Quin tipus d'imatges, cartells i quadros apareixen en l'organització?, qui els ha posat?, es poden canviar?

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

Hi ha algun protocol sobre utilització de llenguatge no sexista?, i les actituds sexistes s'accepten com quelcom natural?, o al contrari hi ha algun procediment de reprovació?

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

- L'impuls de canvis intraorganitzacionals en pro de l'equitat de gènere pot desembocar en la revisió de les prioritats, dels modes habituals de treball, de com es distribuïxen els recursos, en canvis en l'estructura, inclús relatius a la qualitat de vida de les persones que integren les organitzacions.

- L'expectativa de quins canvis interns tindran el seu correlat extern: en com es plantegen les intervencions, a qui inclouen –o exclouen– i, per tant, en els seus resultats.



Si haguera d'escriure una carta als Reis Mags i manifestar el desideràtum del que buscaria a través de la promoció de canvis en les organitzacions, demanaria una organització en què la presència d'hòmens i dones en totes les categories fora igualitària; amb avantatges i restriccions semblants per a les dones i els hòmens; que fora capaç de redistribuir recursos d'acord amb les variables de gènere, classe, raça, etc., tant en el seu si com en el seu treball extern; que centrara els seus esforços en la millora col·lectiva de la vida de les persones i que tinguera al punt de mira l'empoderament de les dones i la transformació de les relacions de gènere; on es valorara tant el treball productiu com el reproductiu i que contemplara la continuïtat entre el domèstic i l'espai públic; una organització en la qual no es donara una jerarquia autoritària, regida per processos participatius que permetera escoltar les veus actualment excloses de la presa de decisions i que mantinguera una vinculació responsable i rendició de comptes amb la seua 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.

Una vegada mostrats tots els components (i desitjos) que hem d'analitzar per a integrar la perspectiva de gènere a l'interior de les nostres organitzacions, estarem en disposició d'impulsar una verdadera política de gènere.

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

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

Una política de gènere²⁸ ha de posar l'èmfasi a canviar l'enfocament bàsic de la intervenció, més que a desenvolupar una sèrie d'activitats paral·leles.

- Tindre clar que l'objectiu general és eradicar la desigualtat entre dones i hòmens.
- Prestar atenció a l'empoderament de les dones, individual i col·lectiu.
- Prestar atenció a la manera com els hòmens faciliten o obstaculitzen l'avanç de les dones i involucrar-los en l'objectiu de l'equitat de gènere.
- Ser coherent amb la cooperació al desenvolupament com un procés, per la qual cosa ha de concentrar-se en el context institucional i polític del treball, i no sols 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 vagen més enllà de donar resposta a les necessitats concretes de les dones i presten atenció a la reducció de les desigualtats.
- Ser part de les polítiques institucionals i no sols un instrument d'un grup d'expertes i experts.
- Ser discutida per tot l'organisme i decidida en les seues màximes instàncies.
- Comptar amb recursos humans qualificats i recursos materials per a poder executar-se.
- Dotar-se de pressupost econòmic.



◀ Instruments per a l'acció: es fa camí al caminar

Cooperació per al Desenvolupament

El principal instrument d'acció de la planificació de gènere són els projectes i programes de desenvolupament, i esta comprendria totes les fases dels mateixos: diagnòstic, formulació, execució, seguiment i avaluació.

Encara que és fonamental certa formació tècnica, el més important és la sensibilitat i el coneixement de la perspectiva de gènere. La falta de resposta de gènere en els processos de desenvolupament es deu en molts casos a què no s'utilitza una anàlisi de gènere des del 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 contextos determinats.
- L'objectiu estratègic de l'empoderament de les dones.
- La claredat del procés participatiu tant de dones com d'hòmens.

A continuació us mostrem un decàleg que ens servirà per a 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 Europeo y Junta de Andalucía, 2005.



Decàleg de bones pràctiques per a la planificació de gènere

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

*Agència Canadenca Internacional de Desenvolupament (CIDA)*³⁰

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

Dins de les fases i passos que anem concretant a l'hora d'intervindre, ens agradaria destacar la importància crucial de partir de diagnòstics de gènere. Qüestió que se sol passar per alt i d'ací que després els projectes i programes no aconseguisquen revertir situacions de desigualtat.



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

«...procés sistemàtic que servix per a reconèixer una determinada situació i el perquè de la seua existència, on la construcció del coneixement es fa amb la intervenció i opinions diferenciades de les persones que tenen que veure amb eixa situació. No obstant, les persones no són vistes com un grup homogeni, sinó que es reconeix que dones i hòmens tenen necessitats, percepcions i realitats diferents segons el seu gènere/sexe, edat i visibilitza també les relacions de poder a l'intern de la comunitat».

La realització d'un bon diagnòstic de gènere és la clau per a poder actuar i proposar solucions que vagen a l'arrel dels problemes i necessitats sobre els quals intervindrem. En este sentit, s'ha de realitzar una 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 hòmens.

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

Per a això aplicarem, ja des d'este primer pas i, també en tots els altres (formulació, execució, seguiment i avaluació), les ferramentes que hem anat plantejant en tot el capítol III d'este 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 que plantejem les actuacions (DED/GED) ens marcarà els objectius a aconseguir amb l'acció de desenvolupament i, per tant, els impactes de la mateixa.

A fi de facilitar que l'impacte de gènere siga el desitjat en cada projecte es proposen una bateria de preguntes que permetran avaluar la incorporació de l'enfocament de gènere en cada una de les fases del mateix. Estes es troben en l'annex II.

Educació per al Desenvolupament

L'Educació per al Desenvolupament (ED) és l'altre gran instrument d'acció amb què comptem, imprescindible si volem arribar a la nostra meta. La Coordinadora de ONG de desenvolupament d'Espanya la va definir com «el procés per a generar consciències crítiques, fer a cada persona responsable i activa (compromesa), a fi de construir una nova societat civil, tant en el Nord com en el Sud compromesa amb la solidaritat, entesa esta com a coresponsabilitat –en el desenvolupament que estem tots embarcats, ja no hi ha fronteres ni distàncies geogràfiques–, i participativa, les demandes del qual, necessitats, preocupacions i anàlisi, es tinguen en compte a l'hora de 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 mera dotació d'informació, promovent processos de coneixement de la realitat que porten a una comprensió adequada per a poder actuar. Es compon de diferents 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 i la desigualtat i les estructures que la perpetuen. Per mitjà de 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 dones i hòmens en 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 és promoure actituds de canvi.	Taller formatiu-reflexiu sobre el desigual accés i control dels recursos per part de dones i hòmens en diferents parts del món.
Investigació	És una peça clau en un model transformador de cooperació. El seu objectiu és analitzar en profunditat la problemàtica del desenvolupament, i fonamentar les distintes propostes per a promoure el desenvolupament humà.	Grups de discussió amb diferents agents de desenvolupament, inclosa la població afectada sobre l'impacte de gènere que pot tindre una determinada actuació o projecte abans de la seua execució.
Incidència Política i Mobilització Social	A través de la incidència política es pretén influir en les decisions polítiques, econòmiques i socials, plantejant propostes alternatives orientades a la consecució del desenvolupament humà i sostenible. El disseny d'estes propostes requereix un treball previ i coordinat amb les organitzacions i població del Sud. La incidència política s'acompanya d'accions de mobilització social de l'opinió pública a fi que les propostes de canvi tinguin un major impacte i involucren en els processos de transformació social el conjunt de la societat.	Campanya de recollida de firmes per a incloure en les causes de petició d'exili, raons per motius de gènere. Es pot acompanyar d'una manifestació amb pancartes que ressalten estos 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.

Una vegada descrites les dimensions que componen l'Educació per al Desenvolupament, volem aprofundir sobre alguns aspectes que tenen a veure amb l'evolució d'algunes de les accions que s'han desenvolupat per part de les organitzacions i organismes de desenvolupament.

Imatges i missatges en 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, buscant provocar un canvi d'actituds en els que ens rodegen.

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

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

En el següent quadro es pot observar l'evolució que s'ha produït en el tractament de les imatges i missatges dins de l'Educació per al Desenvolupament en funció dels distints enfocaments que s'han anat produint en ella i quina imatge de les dones s'ha anat donant en cada moment.

Imatges i missatges de les Dones en l'Educació per al Desenvolupament³⁴

PERÍODE	ENFOCAMENT D'EDUCACIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT	IMATGES DE LES DONES
Dècada 50-60	Sensibilització cap al Sud: • Visió paternalista de la població a desenvolupar. • S'apel·la a l'almoina caritativa amb missatges i imatges molt agressives. • L'objectiu és recaptar fons.	• No són vistes com a subjectes de desenvolupament. • Són les protagonistes passives del drama, víctimes de la seua ignorància, població vulnerable. • Cap menció a la desigualtat de drets i oportunitats amb els homes. • Vinculat a l'enfocament benestar. • Habituals imatges de dones amb xiquets i xiquetes amb desnutrició.
Dècada 60-70	Solidaritat amb els oprimits i els moviments d'alliberament: • 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 la anàlisi de la desigualtat.	• La pobresa no té sexe. • L'opressió de les dones és la conseqüència del sistema econòmic i polític. • Les dones posposen la seua lluita per a després del canvi polític. • Les dones realitzen un paper important en la lluita política però no es qüestiona el seu rol tradicional en l'esfera privada (enfocament DED). • Habituals imatges de dones en tallers de formació (costura, comares, etc.).
Dècada 80-90	Nou model de desenvolupament: • Acció d'emancipació a nivell mundial, que contribueix al desenvolupament humà i sostenible. • Promou la tolerància, respecte a la diversitat i al medi ambient, la pau i la igualtat entre els sexes.	• Les dones contribueixen al desenvolupament. • Tenen necessitats bàsiques diferents de les dels homes. • No accedixen als recursos. • Són capital humà en què és indispensable invertir. • Es reconeix la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el desenvolupament (enfocament GED). • Habituals 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 ja en el començament del s. XXI, es produïx la crisi de l'estat de benestar i l'acceleració dels processos de globalització i interdependència entre països (internet, migracions a gran escala, comerç internacional...) que afecten tot el món. La globalització mostra amb força la interconnexió existent, les accions en una part del planeta repercutixen en altres llunyanes i apareixen noves identitats que no coincideixen necessàriament amb els territoris polítics i geogràfics.

Es produïxen les grans Conferències Mundials per a 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 l'any 2001 per associacions i institucions del que es coneix com a **societat civil**. S'avança un pas més, des del reconeixement de la interdependència a la presa de consciència sobre la necessitat construcció conjunta, entre el Nord i el Sud.

En els últims anys són les pròpies organitzacions de dones del Sud, les que 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. Cobren força els moviments socials i 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.

Aconsegueix una major rellevància el foment de relacions més equitatives, horitzontals i inclusives entre hòmens i dones com a factor clau en el desenvolupament.

En esta 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 cap als temes de la participació ciutadana en els assumptes públics, llançant campanyes sobre problemàtiques globals i propostes concretes per a treballar sobre elles a nivell local, global i internacional³⁵.

Són moltes les organitzacions de desenvolupament que estan incorporant la perspectiva de gènere en el seu treball formatiu d'Educació per al Desenvolupament, elaborant manuals de formació específica, guies didàctiques i ferramentes d'anàlisi que ajuden a millorar els materials formatius. En este sentit volem compartir una ferramenta de treball que pot facilitar esta labor a mode de «llista de comprovació» i que hem inclòs en 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 este context, el treball d'incidència política i de mobilització social és un dels instruments més utilitzats per les organitzacions feministes, estant més incipient en les organitzacions de desenvolupament, que solen ubicar estes accions dins d'altres àrees de treball, com ara comunicació, però no tant en Educació per al Desenvolupament i no sempre des d'una perspectiva de gènere.

En este sentit hem de revisar tant els objectius com les pròpies accions d'incidència perquè incorporen esta perspectiva i així poder influir des de les organitzacions per a 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 les dones en qualsevol àmbit, entre els quals podem destacar la bretxa salarial, la «infrarepresentació» política i institucional, la violència contra les dones, la desvaloració del treball reproductiu o la invisibilització del paper de les dones al llarg de la història.
- *Afavorir i enfortir la societat civil*: la incidència política, en la mesura que promou l'orga-

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

nització social, la construcció d'aliances, la formació de lideratges i la construcció de noves relacions, promou l'enfortiment de la societat. En este sentit es tornen imprescindibles els processos d'empoderament de les pròpies dones i de les organitzacions en què s'inscriuen.

- *Promoure i consolidar la democràcia:* les organitzacions de dones han de contribuir, estar presents amb veu pròpia i representació en els espais de negociació i presa de decisió.

Per a complir els esmentats objectius les organitzacions de desenvolupament utilitzen diversitat d'estratègies d'actuació, entre les que volem destacar el treball de conscienciació i mobilització social, necessari per a la corresponsabilització en la transformació social, així com el treball en xarxa i de generació d'aliances amb altres organitzacions claus (organitzacions feministes, instituts d'investigació, sindicats, institucions públiques, organismes internacionals, etc.), ja que la incidència política com a acció col·lectiva necessita per a la seua pròpia legitimació de la diversitat d'espais, presències i veus.

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

Els objectius específics són els següents:

- Que el govern espanyol porte a la pràctica les recomanacions de la campanya en les seues polítiques de cooperació, de manera que prioritze la participació política i lideratge de les dones, així com que promoga la responsabilitat estatal i social del treball domèstic i de l'atenció.
- Conscienciar els col·lectius claus de la campanya de la importància de la igualtat de gènere en la cooperació per al desenvolupament.

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

- **Incidència política** cap al govern, enfocada al compliment de les metes establides en la Plataforma de Beijing i ODM en les polítiques de cooperació.
- **Promoció de vincles solidaris** entre organitzacions d'Espanya i de països d'Amèrica Llatina i Àfrica, per a fer visibles i enfortir les capacitats d'organització, coordinació i incidència d'Organitzacions de dones del Nord i del Sud.
- **Formació d'agents multiplicadors** (educadors i educadores, voluntariat, jòvens, 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 seues capacitats de mobilització.
- **Comunicació** per a divulgar els objectius i reivindicacions de la campanya.
- **Mobilització** de la ciutadania a través dels agents clau implicats en la campanya per a aconseguir que el Govern espanyol reculla les nostres recomanacions.

IV

Annexos



◀ Annex I

Aprofundint: Vols saber més? Segueix-nos...

Per a poder intervindre sobre la realitat, hem de conèixer-la i aprofundir sobre ella. Amb la intenció de facilitar eixe exercici de reflexió i autoformació, us recomanem la lectura d'alguns textos, la formació específica, la interrelació amb altres persones i organitzacions, ja siga de forma personal acostant-vos més al món associatiu, ja siga de forma virtual participant en fòrums i grups de discussió en la xarxa, tot amb l'objectiu últim de poder arribar al final del camí.

Imprescindibles per al camí

En primer lloc us proposem una xicoteta selecció d'«imprescindibles», composta per una sèrie de guies pràctiques i tres espais virtuals: un portal d'informació, i un altre de formació i un manual de recursos, que us facilitaran el camí a mamprendre.

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; 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 en la regió llatinoamericana.
- **Manual digital de Gènere i Educació per al Desenvolupament.** www.fondcang.org
- **Recopilació de recursos sobre Gènere, Educació i Desenvolupament** elaborada per la Federació Madrilenya d'ONGDs.

Forma't

- **Portal Bantaba** (formarse fácil). www.bantaba.ehu.es
HEGOA. Institut Universitari d'estudis sobre Desenvolupament i Cooperació, (Universidad del País Vasco).

I si vols aprofundir un poc 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.
- **BISMATH; 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 milenium development goals: a book for policy –markers 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 hacia la plena ciudadanía*. Narcea, 1999.
- **VARELA, Nuria.** *Feminismo para principiantes*. Ediciones B, 2005.
- **VVAA.** *Más allá de Beijing: Género, Cooperación y Desarrollo*. Temas de Cooperación n° 9. Coordinadora Estatal de ONGD, 1997.
- **VISVANATHAN, Nalini (coord.)** *The Women, Gender and Development Reader*. London and New Jersey, Sed Books Ltd, 1997.

Documents institucionals d'interés

- **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 en la pàgina Web de la Campanya:
www.mueveteporlaigualdad.org

Navega i enreda't

Institucions nacionals i internacionals d'interés

- Agència Espanyola de Cooperació 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 de Sussex (IDS-BRIDGE). www.ids.ac.uk/bridge
- Sense Gènere de Dubtes. www.singenerodedudas.com
- Creativitat feminista. www.manametal.com
- Isis Internacional. www.isis.cl
- Marxa Mundial de les Dones.
www.marchamundialdelasmujeres.org
- Comité d'Amèrica Llatina i el Carib per a la Defensa dels Drets de la Dona (CLADEM). www.cladem.org
- WIDE. Xarxa Women and Development Europe.
www.eurosur.org/wide
- Associació per als Drets de la Dona i el Desenvolupament (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 cicle del projecte

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

Qüestions clau:

Esta és la fase més important per a una cabdal integració de la dimensió de gènere en el projecte. En ella hauria d'obtenir-se tota la informació que sorgeix de l'aplicació de les ferramentes de l'anàlisi de gènere, per a poder així planificar tot tenint en compte la informació real i no supòsits o idees preconcebudes sobre les vides dels homes i dones beneficiaris.

En la pràctica trobem molts projectes que no han inclòs l'anàlisi de gènere en la identificació i formulació.

Açò no implica que l'anàlisi de gènere ja no puga incorporar-se: es pot introduir durant l'execució i el seguiment i, per descomptat, en l'avaluació, identificant mesures correctores sobre els efectes del projecte.

Hi ha estratègies per a integrar la dimensió de gènere en cada una de les fases del cicle del projecte, i si no va estar prevista en la identificació, podran dur-se a terme activitats concretes per a integrar-la en la fase d'execució.

- Es referixen els objectius del projecte explícitament a dones i homes (inclouen necessitats pràctiques o estratègiques)?
- Descriuen els documents del projecte l'aplicació d'estratègies de consulta i participació?
- S'ha considerat la divisió sexual del treball prevalent en la comunitat, d'acord amb l'aplicació del perfil d'activitats?
- S'ha considerat qui té accés i controla els recursos en la comunitat, inclosos els del projecte?
- S'han identificat els beneficiaris i beneficiàries del projecte?
- S'han considerat 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 seua participació?).
- S'han previst mecanismes (inclosos indicadors) per a realitzar el seguiment de l'impacte de gènere del projecte?
- Són adequats els recursos del projecte per a prestar serveis i promoure oportunitats per a dones i homes (pressupost, estratègies de participació, cronogrames, experts i expertes de gènere, etc.)?

Fase d'execució i seguiment

S'ha integrat gènere en el seguiment del projecte?

Qüestions clau:

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

Igual que la fase d'identificació, el seguiment i l'execució poden ser processos participatius, en els quals s'associe directament a dones i hòmens, promovent la capacitat (i adquisició de la capacitat) del grup beneficiari per a analitzar la situació, planificar i executar activitats amb perspectiva de gènere.

- S'han previst estratègies i objectius per a promoure la igualtat d'oportunitats i beneficis en el disseny del projecte?
- Hi ha mecanismes de seguiment amb perspectiva de gènere assignats i operatius (dades desagregades per sexe, indicadors, procés participatiu, experts de gènere)?
- Estan participant dones i hòmens en les activitats del projecte: com i en qualitat de què?
- Han aparegut limitacions durant l'execució del projecte que impedisquen la participació equitativa de dones i hòmens en la distribució de recursos i beneficis?
- La contrapart té capacitat per a implementar projectes amb gènere integrat?
- Està el projecte afectant adversament a dones o a hòmens?
- Com està afectant la participació de les dones a les relacions i rols de dones i hòmens?
- Continuen sent vàlides les presumpcions i informacions sobre les característiques, necessitats i interessos de dones i hòmens?
- S'han previst mecanismes (inclús indicadors) per a realitzar el seguiment de l'impacte de gènere del projecte?
- Són adequats els mitjans del projecte per a prestar serveis i promoure oportunitats per a dones i hòmens (pressupost, estratègies de participació, cronogrames, experts de gènere, etc)?

Fase d'avaluació Avaluació de gènere

Qüestions clau:

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

- Ha aconseguit el projecte promoure major igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens?
- Han resultat perjudicades les dones pel projecte? (en la divisió del treball, en l'accés i control de recursos).
- Ha millorat la posició de les dones com a resultat del projecte? S'han atés necessitats pràctiques o estratègiques de manera que les dones poden prendre més decisions? Els hòmens estan acceptant el canvi de rols? Seran sostenibles els canvis?
- La contrapart ha enfortit la seua capacitat per a dur a terme projectes amb gènere integrat? Quins factors ho expliquen?
- Han sigut els recursos de gènere (capacitats, personal, pressupost) adequats i suficients per a promoure la integració de gènere en el projecte?
- S'han trobat obstacles per a integrar a les dones en el projecte? Van ser identificats en la fase de disseny i execució del projecte?
- Es van identificar estratègies i objectius per a assegurar que els temes de gènere estigueren integrats efectivament?
- Inclou l'avaluació recomanacions sobre com enfortir la participació de les dones en el sector del projecte?
- Inclou l'avaluació recomanacions sobre com promoure una més equitativa distribució de beneficis en el sector del projecte?

Guia pràctica per a la integració de la igualtat entre dones i hòmens en els projectes de la Cooperació Espanyola.
Ministeri d'Assumptes Exteriors, 2004.

◀ Annex III

Enfocaments en les polítiques de desenvolupament

ENFOCAMENT	BENESTAR	DED			GED
		POBRESA	EFICIÈNCIA	EQUITAT	EMPODERAMENT
Període dominant	1950-70: Encara s'utilitza àmpliament.	1970-80 en avant: Encara té popularitat.	Posterior als 80: Ara és el més popular.	1975-85: Dècada de la dona.	1975 d'ara en avant: Amb major força en els 80.
Orígens	Restes del model de benestar social dins de l'administració colonial. Desenvolupament econòmic via modernització, creixement accelerat.	DED (2a aproximació): • Davant de les crítiques rebudes suavitzta el to de l'equitat. • Vinculat a la redistribució amb creixement i necessitats bàsiques.	DED (3a aproximació): • Deteriorament de l'economia mundial. • Polítiques d'ajust. Exigix la participació de les dones per a reduir costos de la crisi.	DED (1a aproximació): • Fracàs de la modernització. Influència del feminisme del nord. • Declaració Dècada de la Dona.	Aproximació més recent: • Va sorgir 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, viudetat.	Falta de recursos, baixos nivells de vida. La pobresa de les dones com a conseqüència del subdesenvolupament i no de la seua subordinació.	Fracàs de les polítiques de desenvolupament per a reconèixer el rol clau de les dones en la producció i la necessitat d'implantar-les.	Patriarcat, explotació, subordinació i opressió de les dones pels homes.	Subordinació de les dones no sols pels homes, sinó per aspectes de l'opressió colonial i neocolonial.

Objetiu	• Assegurar a les dones la realització del seu rol de mares, el paper més important que poden exercir en el desenvolupament.	• Augmentar la productivitat i ingressos de les dones pobres i integrar-les en el desenvolupament.	• Assegurar que l'assignació de recursos del desenvolupament siga més eficient. • Participació econòmica de les dones.	• Obtindre igualtat per a les dones en el procés de desenvolupament. • Les dones són vistes com a participants actives.	• Donar poder a les dones a través d'una major autosuficiència. • Construir noves estructures econòmiques, polítiques i socials. Superar les estructures d'explo-tació.
Necessitats i accions per a cobrir-les	• Necessitats pràctiques de gènere en el paper reproductiu. • Ajuda alimentària, planificació familiar, nutrició i salut familiar a través de l'atenció materna.	• Necessitat pràctica de gènere d'obtenir un ingrés. • Formació a dones en habilitats tècniques. Projectes a xicoteta escala generadors d'ingressos per a necessitats bàsiques.	• Satisfereix necessitats pràctiques de gènere dins del 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. • Aconseguir l'autonomia econòmica i política. • Reducció de desigualtats. • Organització per a reformar estructures.	• Necessitats estratègiques de gènere en els tres rols de les dones, sense oblidar les necessitats pràctiques de gènere per a afrontar l'opressió. • Mobilització i generació d'estructures organitzatives de base.
Paper de la dona en relació amb el servei	• S'assumix que les dones són beneficiàries passives del desenvolupament.	• Integració de les dones en el desenvolupament econòmic donat. • Aïllament de dones pobres com a categoria.	• Polítiques d'ajust econòmic dependent de la integració de les dones.	• Reforma, alliberament. • Dones participants actives en el 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 proposen una sèrie d'ítems per a revisar en els materials educatius. Per a poder afirmar que el material incorpora correctament la perspectiva de gènere en el desenvolupament, hauria de presentar almenys un 70% d'estes característiques.

Tema central

- Es proposen referents masculins i femenins de manera equilibrada.
- Es valora i reconeix equilibradament allò tradicionalment propi del femení i del masculí, especialment del productiu i el reproductiu.

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

- S'oferixen claus conceptuals per a analitzar la realitat amb perspectiva de gènere, evitant la naturalització del problema i qüestionant els rols i estereotips.
- S'atén a les relacions desiguals de gènere, com a nucli del problema, no exclusivament a la situació de les dones.

³⁷ Elaborat per la Fundació Intered.

- Es parla d'igualtat des de la diversitat, és a dir, d'equitat.
- Es parla de la posició de les dones, no sols de les seues condicions de vida.
- Es proposa l'empoderament de les dones com a estratègia de canvi.
- Es visibilitzen exemples o referents de moviments o persones que hagen lluitat contra el sexisme o pel seu drets.
- Es té en compte els hòmens, visualitzant com els afecta el sexisme.
- S'oferixen dades desagregades per sexe.

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

- S'identifiquen les diferents necessitats, interessos o posicions d'hòmens i dones.
- S'oferixen dades desagregades per sexe.

Tractament i redacció

- Es valora la igualtat, i el gaudi, per part de les dones, dels seus drets, com quelcom de valor universal, i no condicionat a cap utilitat posterior.
- Es busca la coresponsabilitat, evitant la «victimització» de les dones i la «culpabilització» dels hòmens.
- S'evita l'etnocentrisme, no posant com únic exemple positiu el propi de les relacions de gènere occidentals.
- Es presenta la situació en què viuen les dones de manera veraç i rigorosa, però s'evita l'excessiu dramatisme o catastrofisme.
- Es proposa una visió optimista i motivadora, des de la creença que les relacions de gènere, per culturals, són modificables.

- S'evita l'androcentrisme, no referint-se al que és propi de les dones com quelcom alié, com si tots fórem hòmens.
- S'utilitza un llenguatge inclusiu, fugint del fals neutre en el plural, buscant veritables neuts o mencionant ambdós sexes.
- Es parla de «dones», més que de «la dona».
- Es dona el mateix tractament de respecte a hòmens i dones. (sr./sra., no srta.; nom i cognom, no sols nom...)

Imatges

- Apareix un nombre equilibrat d'hòmens i dones.
- Les persones exercixen rols diversos, no estereotipats per sexe.
- No s'abusa d'imatges de dones-mares amb xiquets i xiquetes.
- Apareixen persones de distinta edat, origen ètnic o cultural, classe social, aparença física (volum, bellesa, vestit...)
- Les imatges més positives de les dones no apareixen identificades exclusivament amb les dones occidentals.
- Les dones apareixen en actitud activa i emprenedora.
- Les dones apareixen junt amb altres i no sempre soles.
- Es mostra una imatge digna de les persones, independentment de les dificultats o discriminacions que patisquen.
- Els hòmens apareixen realitzant tasques domèstiques o d'atencions.



Ajuda en Acció

Organització No Governamental de Desenvolupament (ONGD) independent, aconfessional i apartidista que té com a missió millorar les condicions de vida dels xiquets i xiquetes, les famílies i comunitats en països i regions pobres, a través de projectes autosostenibles de desenvolupament integral i activitats de sensibilització. La seua finalitat última és la de propiciar canvis estructurals que contribuïsquen a l'eradicació de la pobresa. Actualment està present en 19 països de tres continents: Àsia, Àfrica i Amèrica.



Entreculturas

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



InteRed

És una ONGD promoguda per la Institució Teresiana per a impulsar, des de la societat civil, una xarxa d'intercanvi 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. + 34 915 416 458
www.intered.org

Cofinançat,

