

## FITXA DEL CURS

### Incorporació de la perspectiva de gènere en les organitzacions i en els projectes

Docent: Amanda Alexanian

[amanda@almenafeminista.org](mailto:amanda@almenafeminista.org)

8, 15, 22 i 29 de novembre de 2018

Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya

#### 1. Objectius del curs

L'objectiu general del curs és aportar eines per poder introduir i reforçar la perspectiva de gènere en les organitzacions i en els seus projectes.

Els objectius específics són:

- Donar un marc conceptual sobre el sistema sexe /gènere /sexualitat i la perspectiva de gènere.
- Facilitar mecanismes d'identificació de possibles desigualtats de gènere a diversos àmbits socials.
- Conèixer les principals eines i estratègies concretes per a la incorporació de la perspectiva de gènere en les organitzacions i en els projectes.

#### 2. Continguts de la sessió – recursos utilitzats

##### ➤ La construcció social del gènere

“Néixer home o dona en una societat no és un fet irrellevant. El naixement en un cos sexual femení o masculí, és a dir, la designació del nostre cos com de “dona” o de “home”, tindrà unes conseqüències socials en termes del que “haurà” de ser el nostre projecte vital, la nostra posició social, les nostres tasques o la manera en què podrem expressar la nostra sexualitat. El conjunt de rols, tasques, comportaments, emocions, espais, actituds i aptituds que la societat espera que nosaltres assumim, en funció d’habilitar un cos masculí o femení, es denomina gènere.” *Herramientas para combatir el bullying homofóbico*. L. Platero i E. Ceto (2007)

Dibuixant el Gènere cap 2: <https://www.youtube.com/watch?v=lj1-eNablzM>

##### ➤ La socialització de gènere

Correr como una niña: <https://www.youtube.com/watch?v=pQishDaKLdM>

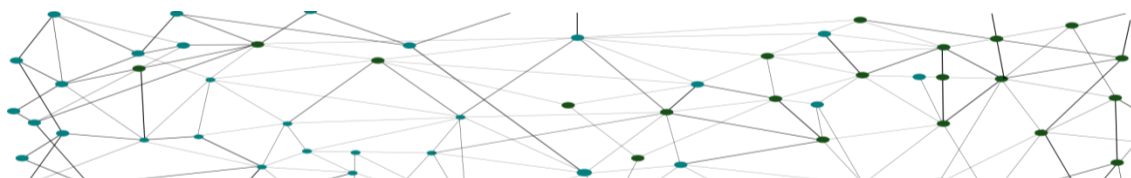
Curt d'animació 1977, Peque Varela: <https://www.youtube.com/watch?v=MV4GyYp4Ku4>

Gender remixer: <http://www.genderremixer.com/html5/>

La mente en pañales: <https://www.youtube.com/watch?v=7hBX7YUAx2I>

##### ➤ La perspectiva de gènere

“La transversalització de gènere (gender mainstreaming) és la reorganització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos de les polítiques públiques, de manera que la perspectiva d’igualtat de gènere s’incorpora a totes les polítiques i a tots els nivells i en



totes les fases, per part dels actors normalment implicats en la formulació de polítiques.”  
Definició del Grup d’Expertes del Consell d’Europa (1998).

Articles analitzats:

- “La invisibilidad de las mujeres con adicciones”. Ana Bernal-Triviño. 30/09/2018.  
Diari: Público <https://www.publico.es/sociedad/finde-invisibilidad-mujeres-adicciones.html>
- “La Chana o las desigualdades de género y clase que esconden nuestras ciudades”. Samuel Romero. 20/09/2018  
Revista: Pikara <http://www.pikaramagazine.com/2018/09/la-chana-desigualdades-urbanismo/>
- “5 dificultats que troben les dones en una sanitat pensada pels homes”. Núria Peraire / Il·lustració: Jordi Borràs. 4/03/2018  
Diari: Crític <http://www.elcritic.cat/reportatges/5-dificultats-que-troben-les-dones-en-una-sanitat-pensada-pels-homes-20794>

#### ➤ La perspectiva interseccional

“La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.” *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. AWID, 2004

“La urgencia de la interseccionalidad” Kimberlé Crenshaw. TedTalk 2016  
[https://www.ted.com/talks/kimberle\\_crenshaw\\_the\\_urgency\\_of\\_intersectionality?language=es](https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality?language=es)

#### ➤ Divisió sexual del treball

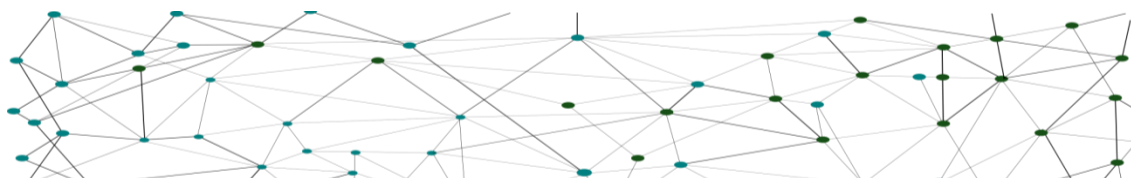
“Les relacions socials que tenen lloc dins del mercat laboral no són neutres al gènere, és a dir, que les diferències entre les trajectòries laborals d’homes i dones no són fruit d’un innatisme biològic sinó resultat d’una construcció sociocultural que associa rols, responsabilitats i estereotips en funció del sexe i converteix la diferència en desigualtat”. *Dones i treballs. Una aproximació al mercat de treball de Barcelona des de la perspectiva de gènere*. Sara Moreno Colom, Núria Sánchez Mira i Vicent Borràs Català. 2018  
[https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/dones\\_i\\_treballs.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/dones_i_treballs.pdf)

“Recull de termes - Dones i Treball”. Generalitat de Catalunya.  
[http://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/JeanMonnet/2012/termes\\_dgiot.pdf](http://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/JeanMonnet/2012/termes_dgiot.pdf)

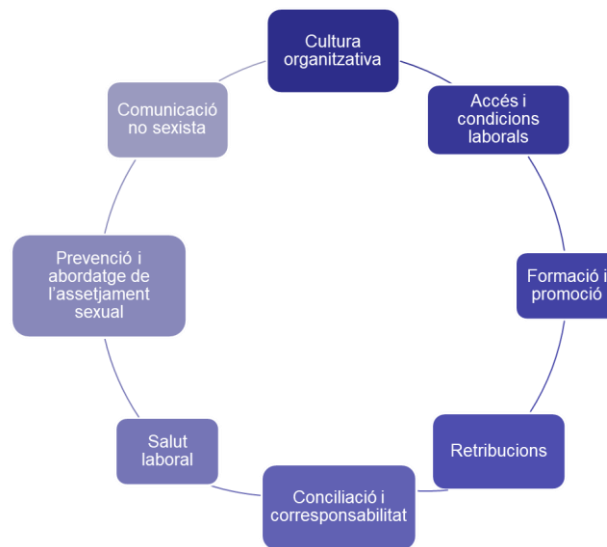
Les dones a Catalunya 2018. Dades elaborades per l’Observatori de la Igualtat de Gènere de l’Institut Català de les Dones.  
[http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/sensibilitzacio/dia\\_dones/2018/Dossier\\_estadistic\\_8M2018.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/sensibilitzacio/dia_dones/2018/Dossier_estadistic_8M2018.pdf)

#### ➤ Claus per a l’anàlisi de gènere a les organitzacions: on hem de mirar

“Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la”  
Departament de Treball Generalitat de Catalunya. 2017

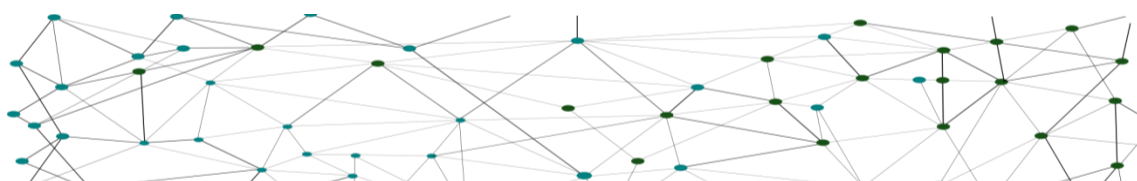


[http://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Plans\\_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf](http://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf)



➤ **Material/recursos interessants sobre igualtat de gènere en les empreses/institucions/organitzacions**

- Registre públic de plans d'igualtat de la Generalitat:  
<http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/>
- Equitest de l'Ajuntament de Barcelona:  
<http://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/ca/equitest>
- "Estudi-diagnòstic: la perspectiva de gènere en el treball de les ONGD catalanes." Bastardes; Franco. FCONGD. 2006  
[http://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/.content/continguts/02serveis/05publicacions/04informes\\_estudis\\_guies/perspectiva\\_genere\\_ong\\_catalanes/estudi\\_ongd.pdf](http://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/.content/continguts/02serveis/05publicacions/04informes_estudis_guies/perspectiva_genere_ong_catalanes/estudi_ongd.pdf)
- Reunió roDONES – Comissió economies feministes XES  
<http://xes.cat/comisioneseconomies-feministes/reunions-rodones/>
- Eina observació de gènere – Comissió economies feministes XES  
<http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genere/>
- Xarxa d'empreses NUST - Nous Usos Socials del Temps  
<http://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/ca/canal/xarxa-dempreses>
- "Femení plural. Les dones a l'economia cooperativa." Elba Mansilla - Joana G. Grenzner - Sílvia Alberich. 2014  
<https://www.diba.cat/documents/232140/33121638/Femeni+plural.pdf/53c24c81-bf73-4c87-8184-29c27f4b916f>
- "Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad". Natalia Navarro. America Latina Genera - PNUD  
<https://gaurkoemakumeak.files.wordpress.com/2012/02/gc3a9nero-y-cambio-organizacional-2007.pdf>
- 10 perquès per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere. Igualtat de les Dones en el Treball. Generalitat de Catalunya  
[http://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/publicacions/imatges/10xq\\_genere\\_cat.pdf](http://treball.gencat.cat/web/.content/09_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/10xq_genere_cat.pdf)



- Anàlisi de pressupostos 2018. Ajuntament de Barcelona.  
<http://ajuntament.barcelona.cat/pressupostos2018/docs/Pressupost-de-genero-informe-i-fitxes-de-memoria.pdf>

Plans analitzats:

- [II Pla d'igualtat de la URV \(2011-2015\)](#)
- [Pla d'igualtat de la Fundació Joia \(2015\)](#) i [actualització \(2017\)](#)
- [II Pla d'igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de Barcelona Activa \(2017-2020\)](#)

➤ **Preguntes clau per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la diagnosi, disseny, execució i avaluació de projectes/programes/actuacions**

**a) Diagnosi:**

Preguntes clau:

- La problemàtica s'està analitzant tenint en compte les desigualtats de gènere del context d'intervenció? També amb una mirada interseccional?
- S'estan analitzant les desigualtats de gènere que afecten específicament la població implicada?
- Identifiquem els nostres propis prejudicis?
- Han participat de manera representativa dones i homes dels col·lectius implicats en l'anàlisi les necessitats i interessos? Quins són les persones informants clau?

Pautes:

- Utilitzar dades desagregades per sexe i sistemes d'indicadors de gènere.
- Metodologies qualitatives i participatives de recollida d'informació. Especial atenció en les persones informants clau.
- Realitzar estudis propis i/o utilitzar fonts secundàries i diverses.
- Comptar amb l'assessorament de persones expertes en gènere.
- Tenir en compte el marc polític i legal del sector d'interès i el marc de les polítiques de gènere.

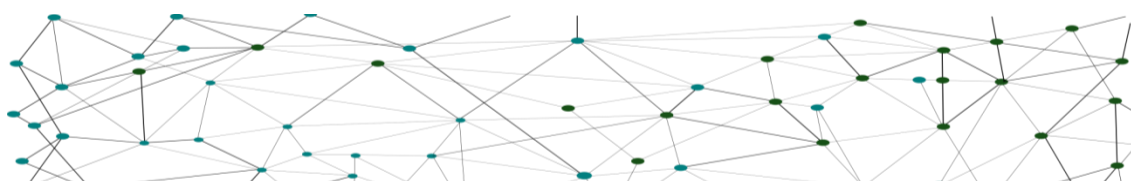
**b) Disseny:**

Preguntes clau:

- Els objectius, accions i resultats que es plantegen, són coherents amb el diagnòstic realitzat?
- Perpetuen les relacions de gènere existents o són transformadors?

Pautes:

- Garantir que tots els objectius establerts (generals i específics) siguin sensibles al gènere, i explicitar objectius específics relatius la promoció de la igualtat i el foment de l'empoderament.
- Incorporar de forma transversal una perspectiva interseccional.



- Incloure accions de formació i sensibilització en igualtat de gènere per als/les agents directament implicats en el projecte.
- Incloure de manera específica agents clau en la promoció de la igualtat de gènere, com per exemple organitzacions/referents/expertes que promoguin la igualtat de gènere al territori.
- Preveure accions positives.
- Possibilitat de preveure resultats diferenciats per dones i homes.
- Preveure beneficis que siguin equivalents per dones i homes.

### c) Execució

Pautes:

#### Compromís:

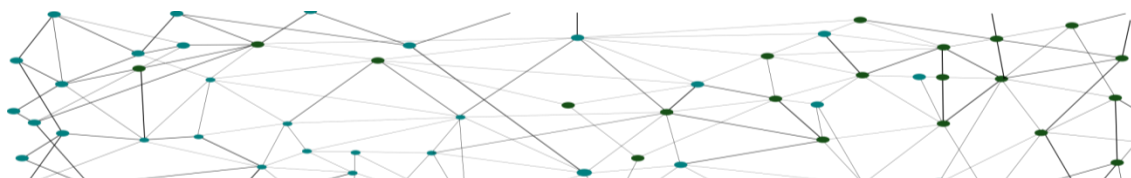
- Compromís de tot l'equip i la direcció de promoció de l'equitat de gènere.
- Cultura organitzacional pro-equitat. Tenir-ho en compte específicament en relació a l'equip del projecte.

#### Participació:

- Utilitzar mètodes participatius per involucrar en el projecte a la població participant i als/les agents de canvi.
- Fomentar la presència i participació equilibrada de dones i homes en els diferents espais i processos de participació del projecte.
- Garantir una participació equilibrada que vagi més enllà d'una paritat quantitativa i que impliqui la possibilitat d'expressar un discurs propi i que aquest sigui reconegut.
- Definir una xarxa de serveis de suport per a cobrir les necessitats d'accés i participació de dones i homes al projecte (guarderies, habitatge, serveis d'atenció a dones víctimes de violència masclista, organitzacions de dones, etc.).
- Definir els mecanismes de col·laboració continuada amb els agents clau en la promoció de la igualtat de gènere.

#### Comunicació i difusió:

- Utilitzar un llenguatge i imatges no sexistes ni androcèntriques respecte al material intern i extern del projecte.
- No reproduir i fomentar en la comunicació interna i externa els rols i estereotips vinculats a la masculinitat i feminitat hegemònica (subjectes actius o passius; espais públic o privat; treball productiu o reproductiu, androcentrisme, etc.).
- Mostrar a través de les imatges la diversitat de les dones i els homes (interseccionalitat).
- Visibilitzar i reconèixer les aportacions de les dones en els diferents àmbits socials, laborals, polítics i culturals.
- Garantir l'accés d'homes i dones a la informació, dissenyant una estratègia de difusió àmplia que inclogui àmbits, canals, suports i espais on hi hagi dones, sense oblidar els espais més associats al rol femení (centres de salut, les escoles, els mercats, serveis socials, etc.).
- Establir sistemes específics de difusió i captació de la població beneficiària/participant dirigits a diversos perfils de dones .



- Establir una via de comunicació amb els/les agents clau al territori, per tal de garantir que s'involucri una part de la població plural i diversa (quant a gènere, ètnia, classe social, etc.).
- Utilitzar un llenguatge accessible i adaptat.
- Quan sigui possible, utilitzar més d'una llengua tenint en compte els col·lectius als quals es vol arribar amb el projecte.

Temps i espais:

- Identificar i adaptar els espais i els temps pel desenvolupament de les activitats tenint en compte les desigualtats existents (flexibilitat horària, proximitat, transport públic, ús habitual de l'espai, relació amb el barri, etc.).

Recursos:

- Garantir recursos econòmics i humans suficients perquè totes les accions planificades dirigides al foment de la igualtat de gènere puguin implementar-se.
- Dotar de pressupost accions específiques adreçades cap a la sensibilització i formació en gènere.
- Pressupostar la participació de personal expert en igualtat de gènere si s'escau.

#### d) Avaluació

Preguntes clau:

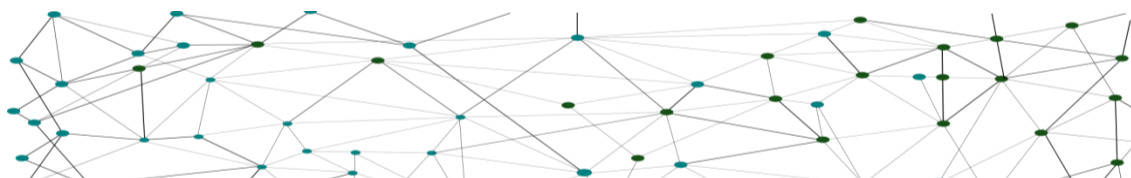
- En quina mesura el projecte redueix les desigualtats de gènere/ promou la igualtat de gènere?

Pautes:

- Realitzar avaluacions de procés, resultats i impacte que incloguin informació rellevant sobre els efectes de la intervenció des d'una perspectiva de gènere, i que permetin l'anàlisi i la presa de decisió.
- Fer especial èmfasi en l'enfortiment de capacitats i empoderament.
- Disposar d'un equip avaluador (tant intern com extern) que sigui format en gènere.
- Incorporar la participació activa dels col·lectius protagonistes.
- Establir mecanismes de comunicació a la ciutadania sobre els canvis i resultats de la intervenció.

#### Exemples:

- *L'estigma i la discriminació en salut mental a Catalunya*. Obertament. 2016  
<https://obertament.org/images/Presentaci%C3%B3%20Acte/Estigma%20a%20Catalunya%202016.pdf>
- Asociación Mujeres para la Salud  
<https://www.mujeresparalasalud.org/la-psicoterapia-de-equidad-feminista/la-salud-mental-de-las-mujeres/>
- Un paso más: evaluación del impacto de género. Clara Murguialday y Norma Vázquez 2005  
[http://www.kalidadea.org/pdf/evaluacion\\_de\\_impacto\\_de\\_genero.pdf](http://www.kalidadea.org/pdf/evaluacion_de_impacto_de_genero.pdf)
- El enfoque de género en la intervención social. Irene López Méndez. Cruz Roja. 2007  
[http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006\\_3\\_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF](http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_3_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF)



- Fer-se gran a l'Alt Empordà. Proposta d'accions locals per a l'envelliment actiu  
[http://inclusioaltemporda.cat/portal/wp-content/uploads/Envelliment\\_Inf-recerca.pdf](http://inclusioaltemporda.cat/portal/wp-content/uploads/Envelliment_Inf-recerca.pdf)
- Video: ¿Cuál es la diferencia?  
<https://www.youtube.com/watch?v=doyf6m79Zls>
- Teaching Gender in Social Work. 2009  
[https://atgender.eu/wp-content/uploads/sites/207/2017/08/Teaching\\_Gender\\_in\\_Social\\_Work.pdf](https://atgender.eu/wp-content/uploads/sites/207/2017/08/Teaching_Gender_in_Social_Work.pdf)
- Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación. Aprendiendo de la experiencia EQUAL.  
[http://www.kideitu.euskadi.eus/s53-6532/es/contenidos/informacion/red\\_agentes/es\\_11024/adjuntos/guia\\_es.pdf](http://www.kideitu.euskadi.eus/s53-6532/es/contenidos/informacion/red_agentes/es_11024/adjuntos/guia_es.pdf)
- "Pensando las relaciones de género en las comunidades gitanas". Voces Gitanas i Fundació SURT  
<http://vocesgitanas.net/voces-gitanas/pensando-las-relaciones-de-genero-en-las-comunidades-gitanas/>
- Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats. CIRD - Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones. 2017  
[http://tjussana.cat/doc/publicacions/UP\\_26.pdf](http://tjussana.cat/doc/publicacions/UP_26.pdf)
- Acusan al Ayuntamiento de Zaragoza de hacer un Plan de Igualdad "racista y colonialista. 18/11/2016. El Mundo  
<https://www.elmundo.es/sociedad/2016/11/18/582dff25268e3ee7218b466d.html>

### 3. Recursos generals d'interès

Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal.-

Dra. Mònica Gelambí Torrell. Diputació de Barcelona. Juny 2016

Observatori IQ: <http://iqobservatori.org/>

La transversalidad de género: Métodos y técnicas. Instituto Andaluz de la Mujer. 2010

Indicadores de Género. Guía pràctica.- Instituto Andaluz de la Mujer.

MAINSTREAMING O ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO. Manual de Aplicación en Proyectos de Empleo. Likadi.

DISEÑO DE PROYECTOS SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Sendotu. 2010.

Estadístiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina. Institut Català de les dones. Carrasco et al. 2006.

