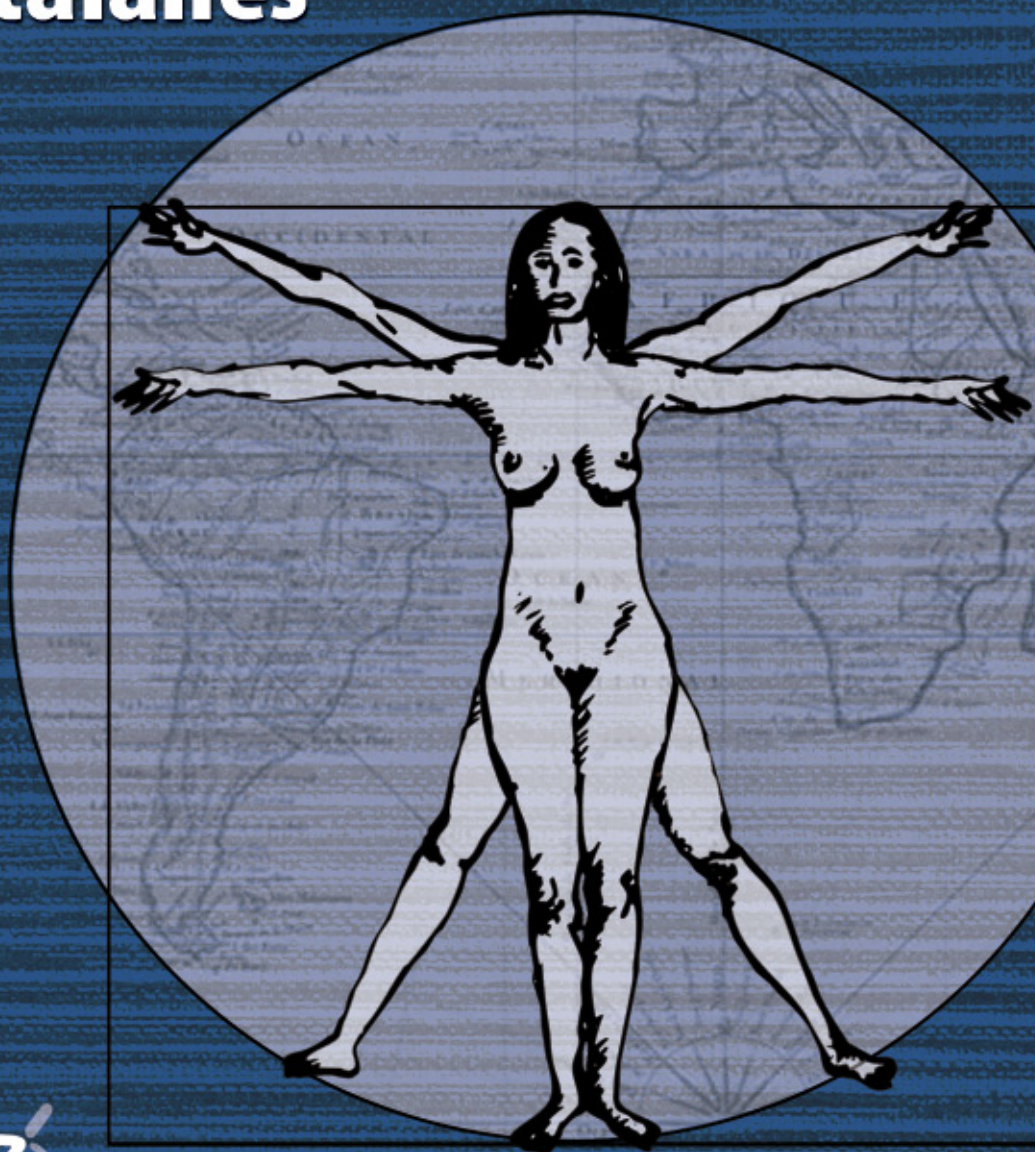


Estudi-Diagnòstic: la perspectiva de gènere en el treball de les ONGD catalanes



FEDERACIÓ CATALANA D'ONG
PER AL DESENVOLUPAMENT

Clara Bastardes Tort

Laia Franco Ortiz

Comissió de gènere de la FCONGD

Estudi-diagnòstic: la perspectiva de gènere en el treball de les ONGD catalanes

Clara Bastardes Tort
Laia Franco Ortiz

Comissió de gènere de la FCONGD



FEDERACIÓ CATALANA D'ONG
PER AL DESENVOLUPAMENT

Coautores

Clara Bastardes Tort

Laia Franco Ortiz

Correcció del text

Norma Brichs Fernández

Disseny i maquetació

masdeugiménez.com

Preimpressió i impressió

Puresa, sa

La imatge de la portada parteix de la il·lustració de l'Home de Vitrubio de Leonardo da Vinci. Donat que les imatges i els símbols són interpretables segons l'experiència, l'aprenentatge i la cultura pròpies, la Comissió de Gènere hem volgut explicar què volem transmetre.

Hem volgut qüestionar el paradigma de la masculinitat i l'androcentrisme de l'home com a mesura i centre del món transformant-lo, des d'una perspectiva feminista, en una dona que representi, a través del seu cos, una mirada alternativa i transformadora. No volem deixar de subratllar, però, que la perspectiva des de la que treballem pretén trencar amb la identificació de gènere únicament com a dona, i reivindicem les relacions de gènere com a centre del sistema de desigualtats.

© Federació Catalana d'ONG per al Desenvolupament, 2006.

El contingut d'aquesta obra és protegit per la llei, que en prohibeix la reproducció o plag, en total o en part i mitjançant qualsevol suport o qualsevol medi, sense la preceptiva autorització del poseïdor del copyright.

Pròleg - Presentació

El present estudi és el resultat d'un procés d'intens treball de la Comissió de Gènere de la Federació Catalana d'ONGD (FCONGD). La Comissió, des de la seva creació l'any 1995, ha estat molt conscient que la incorporació de la perspectiva de gènere com a estratègia política, tècnica i teòrica de transformació social és del tot necessària en qualsevol intervenció de desenvolupament que les organitzacions portin a terme. Amb aquest objectiu ha estat desenvolupant reflexions i accions en el si de la Federació, així com amb les mateixes organitzacions federades i les institucions públiques. Ha volgut difondre i intercanviar experiències i informació sobre la incidència de factors de gènere en tot el procés de desenvolupament. Ha coordinat activitats conjuntes, assessorant i promovent estratègies de gènere en les ONGD catalanes. Ha aconseguit desenvolupar accions d'incidència i pressió per a que les administracions públiques i institucions acadèmiques difonguin la perspectiva de gènere. També ha portat a terme activitats formatives de capacització en relació a l'anàlisi de gènere per a totes les persones que treballen i/o col·laboren amb les ONGD i ha volgut potenciar l'establiment de contactes i la col·laboració entre grups i organitzacions que estan treballant des d'una perspectiva de gènere en el Sud i el Nord.

El desenvolupament d'aquest estudi no és una activitat més de la Comissió. La seva rellevància rau, en primer lloc pel fet de ser fruit d'un esforç de diversos anys de recerca del suport econòmic; també per ser el primer estudi d'aquestes característiques que es fa a Catalunya i un dels primers a l'Estat. Per últim, i molt important, aquest estudi ha estat realitzat per dues professionals expertes en gènere amb el constant seguiment i acompanyament de les membres de la Comissió de Gènere, que ha crescut fins a estar composta de 15 persones actives voluntàries, que han estat treballant d'una manera intensa, fet que dóna un valor afegit a aquest treball.

Esperem que aquest estudi sigui una important aportació en la lluita per l'equitat de gènere i per la millora de la qualitat de la tasca que realitzen les ONGD catalanes, i que ajudi en el procés de reconeixement de la importància de la perspectiva de gènere en el treball amb el Sud i en el si de les organitzacions com a col·lectius humans.

Josefina Manzano

Vocal de Gènere

Junta de la FCONGD

Integrants de la Comissió de Gènere*

FCONGD

* Sara Cuentas (INTERED); Sònia Tomas (ACSUR-Las Segovias); Clara Ruiz (Educació Sense Fronteres); Eliana Eskenazi (ACPP); Montse Carrillo (Entrepobles); Montse Ortiz (Ajuda en Acció); Rachel Andras, Maria Montesinos i Nantzi Nájera (voluntàries de la FCONGD); Mercè Cornudella (Cooperació); Paqui Milán (Creu Roja); Marina Cortasa (Metges del Món); Marta Casamort (Pagesos Solidaris); Sílvia Hernández (Save The Children); Verònica Hisado (Enginyeria Sense Fronteres); Susanna Blanch (Farmacèutics Mundi).



Sumari

Capítol 1

Introducció	7
1.1 Presentació resumida dels objectius de l'estudi – diagnòstic	9
1.2 Definició del tipus d'investigació	9
1.3 Estudis estatals de referència	10
Estudis de referència a Catalunya	11
1.4 Metodologia	12
1.5 Tècniques d'investigació	12

Capítol 2

Marc teòric	13
2.1 Introducció	15
2.2 Marc conceptual bàsic	15
2.3 Treball i gènere: la divisió sexual/ genèrica/ internacional del treball	17
2.4 Les qüestions de gènere en el món del desenvolupament	23
2.5 El <i>mainstreaming</i> de gènere i l'empoderament: darreres estratègies a desenvolupar	28
2.6 Les organitzacions i el gènere: per un procés d'institucionalització de la perspectiva de gènere	32
2.7 El procés de canvi organitzacional/ canvi intraorganitzacional en pro de l'equitat de gènere	34

Capítol 3

Resultats de l'estudi – diagnòstic	37
3.1 Qui compon les ONGD federades?	39
3.2 Com integren el gènere en el treball de cooperació al desenvolupament les ONGD federades?	46
3.3 Quines són les estructures i procediments en les ONGD federades catalanes?	52
3.4 Què diuen les organitzacions federades sobre diversos conceptes?	57
3.5 Els nivells de sensibilitat de gènere de les ONGD	69
3.6 La dimensió de gènere i de les subjectivitats en la configuració de les organitzacions	75
3.7 Grups de gènere	88

Capítol 4

Conclusions	91
--------------------	----

Capítol 5

Recomanacions de la comissió de gènere 97

5.1 Recomanacions pel nivell institucional 99

5.2 Estratègia de *mainstreaming* 100

5.3 Formació 100

5.4 Els programes i projectes 101

Capítol 6

Bibliografia 102

Annexos 111

Annex 1. Unitat d'anàlisi i subjectes que constitueixen la població objecte d'estudi 113

Annex 2. Qüestionari 119

Annex 3. Model d'entrevista 125

Annex 4. Llistat d'entitats participants 127

Agraïments 128

Capítol 1

Introducció





1.1 Presentació resumida dels objectius de l'estudi-diagnòstic

Aquesta investigació té com a objectiu analitzar de quina forma les organitzacions que formen part de la Federació Catalana d'ONGD estan interioritzant, en el seu treball intern i extern (projectes de cooperació, sensibilització i incidència), el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere.

L'objectiu indirecte de l'estudi-diagnòstic, que ha portat a una segona fase del programa que ha estat definida a partir dels resultats obtinguts de la investigació, ha volgut aportar una reflexió, una metodologia i uns criteris que facilitin la incorporació de la perspectiva de gènere intraorganitzacional en les ONGD federades, per tal d'impulsar processos de canvi intern.

Com a organitzacions dedicades al desenvolupament, els objectius més destacables de les ONGD (federades) es poden resumir en: 1) Contribuir al desenvolupament integral i amb equitat de gènere dels països del Sud amb què es treballa; 2) Treballar per a una transformació social al Nord amb unes relacions més equitatives. Per a la consecució d'aquests objectius cal enfortir la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques, els programes i els projectes que realitzen les ONGD, i integrar el paradigma feminista en les dinàmiques i estructures internes de les organitzacions mateixes.

1.2 Definició del tipus d'investigació

La temàtica i el caràcter de "canvi intraorganitzacional" de la investigació resumeixen l'enfocament amb què s'ha dissenyat.

Per una banda, l'objecte d'estudi ha estat com la perspectiva de gènere en el desenvolupament travessa mentalitats, formes de relació personal i social, referents i imaginaris col·lectius, així com pràctiques institucionals i projectes en el terreny.

Per l'altra, i com a segona fase del programa, hi ha la voluntat de transformar com els agents de cooperació al desenvolupament a Catalunya s'estan plantejant i executant aquesta perspectiva.

És per això que les persones i entitats que han participat com a objecte-subjecte d'estudi no han estat un pur instrument a través del qual s'arriba a valorar aquesta perspectiva de gènere. Les entitats són institucions socials genderitzades, és a dir, agents actius que creen i reproduïen aquesta realitat que es vol transformar. Per aquest motiu l'estudi s'ha plantejat com una "investigació-acció" en què, al llarg del recorregut metodològic, s'ha perseguit la reflexió entorn a diversos temes, i deixa pel camí una "llavor" per promoure canvis necessaris per complir l'objectiu final: el canvi de paradigma que proposa la incorporació de la perspectiva de gènere.

A partir d'aquí, s'ha volgut comptar amb el major nombre d'entitats federades, i no s'ha volgut una mostra científicament prou significativa com a projecció d'una realitat més àmplia. La participació de les entitats i de les persones que les configuren en el diagnòstic ja és un primer pas en aquesta transformació, i cadascuna de les fases de l'estudi ha estat plantejada des d'aquesta idea

1.3 Estudis estatals de referència

L'anàlisi sobre la perspectiva de gènere en les ONGD té alguns antecedents en el País Basc, Andalusia i altres estudis teoricopràctics portats a terme per expertes en el tema, com Natàlia Navarro (2002 i 1997).

El Grup de Gènere de la Coordinadora Basca d'ONGD va realitzar l'any 2000 un estudi, les principals conclusions del qual van ser:

- Les ONGD no poden integrar la perspectiva de gènere si no són conscients que per aconseguir l'equitat de gènere com a part indiscutible del desenvolupament humà han de qüestionar i modificar les situacions discriminatòries que es donen a les mateixes organitzacions, sobretot quant a l'accés als recursos i la presa de decisions.
- Les ONGD tendeixen a externalitzar la responsabilitat de treballar la perspectiva de gènere a les seves organitzacions del Sud, fet que resulta poc creïble com a indicador de la voluntat real de les entitats per a pal·liar els desequilibris de gènere en el desenvolupament humà.
- Es necessita formació i presa de consciència sobre la perspectiva de gènere en el seu vessant teòric, tècnic i polític, i cal integrar en aquesta formació processos de debat i discussió interns, d'identitat, i de dinàmiques internes.

Com a resultat de l'estudi es va editar una guia metodològica. Dos anys més tard es va avaluar, a partir del seu ús, en quin moment del procés d'incorporació de la perspectiva de gènere es trobaven les organitzacions. Les conclusions més rellevants van ser que, tot i ser entitats molt feministes, resten pautes de discriminació en la participació d'homes i dones en les organitzacions. D'altra banda, també es reconeix la importància que donen a la formació del personal en temes de gènere, tot i que aquesta formació depèn molt de les motivacions personals i no es donen els espais perquè impacti en la resta de l'organització. Tot i això, es van aconseguir alguns objectius concrets com són l'impuls de tallers interns de reflexió i la creació d'espais/comissions. Alguna entitat va realitzar un "procés d'anàlisi institucional de gènere".

Més endavant, l'any 2003, l'ONGD andalusa Mujeres en Zona de Conflicto, va realitzar l'estudi "La perspectiva de género en las ONGDs andaluzas". La situació que s'hi reflecteix no és gaire diferent de la d'el context basc:

- El discurs sobre la importància de la perspectiva de gènere és general, però no ho és la seva institucionalització en la pràctica diària.
- Les limitacions trobades en el procés d'institucionalització són bàsicament el grau de voluntat política i el nivell de suport de les organitzacions. Es reflecteix poc coneixement i comprensió del que significa treballar la perspectiva de gènere en l'estructura i la política de l'entitat.
- No hi ha una atenció adequada a la capacitat i la formació del personal ni es valora com una necessitat de l'organització.
- No es reconeix la necessitat de modificar les desigualtats de gènere en els espais i relacions que s'estableixen en el si de les ONGD, com a part del treball en desenvolupament que és la missió i la raó de ser de les organitzacions.
- D'altra banda, i per últim, algunes investigadores i teòriques com Natàlia Navarro (2002 i 1997), afirmen que en aquests moments, després de quasi una dècada d'incorporació dels conceptes i teories sobre el gènere, hi ha dues qüestions que poden resumir el moment en què ens trobem:

- S'ha produït una “memorització de les definicions”, com a qüestions tècniques a incorporar als projectes, i s'ha fet una comprensió del seu significat molt reduït a l'argot de la cooperació per al desenvolupament, com un conjunt d'eines més.
- El gènere es té en compte com un aspecte important per “imposar” a les contraparts, però sense fer una reflexió interna en les organitzacions del Nord dels significats i les implicacions que té el gènere en la transformació de les realitats, tant col·lectiva com individual.

> **Estudis de referència a Catalunya**

Les reflexions dutes a terme per Natàlia Navarro a partir de les seves investigacions arriben a les següents conclusions:

- Segons el posicionament o actitud de l'entitat enfront de la perspectiva de gènere Navarro agrupa en tres categories les ONGD estudiades: a) *Embrionàries*: com a organització on no es té en compte ni existeix la voluntat política; b) *Incipients*: hi ha interès en l'organització, han detectat necessitats de formació respecte al tema; c) *Cansades*: són les ONGD que tenen una considerable trajectòria de treball des d'una perspectiva de gènere; són organitzacions que poden haver tingut un grup de gènere però que no ha vist recolzat el seu treball en l'àmbit polític.
- Respecte a les polítiques i procediments, Navarro categoritza les ONGD en si tenen o no una política de gènere.
- Respecte a l'estructura, la investigadora crea tres categories d'ONGD segons els seus orígens, i estudia quina proporció d'homes i dones hi ha, segons si ocupen càrrecs de direcció, si formen part del personal contractat, voluntari o de la junta directiva. Respecte als criteris de selecció, Navarro conclou que la formació en gènere no és un requisit indispensable per entrar a formar part de l'equip tècnic d'una ONGD.
- Respecte al tema, sempre més complex, de la cultura organitzacional, s'apunten qüestions i moments a analitzar: el procés de socialització d'una persona nova que s'incorpora a un equip, el procés de selecció de personal (es valoren qualitats tècniques però també es reconeix l'existència d'un “ideal de treballador/a”). Els valors centrals que es repeteixen amb més freqüència són: disponibilitat absoluta, militància, entrega, persones no conflictives... Altres moments importants poden ser aquells en què, com diu Navarro, a través de comportaments individuals es creen fisures, per exemple respecte a la disponibilitat total, és a dir, persones que no fan hores de més i pleguen a l'hora.
- Respecte al treball de cooperació (projectes), les ONGD, majoritàriament, relacionen el treball de gènere amb el treball de cooperació. Cap d'elles manega informació desagregada per sexe. Repeteixen conceptes i vocabulari de gènere sense haver-lo interioritzat. El seu treball en pro de l'equitat o de la visibilització de les desigualtats de gènere depèn molt de les seves contraparts i/o del personal local format en el tema.
- Respecte a les campanyes de sensibilització i comunicació, es veu interès per donar a conèixer la situació de les dones en diferents contextos, sobretot en els països on treballen les ONGD, però no es visibilitza l'anàlisi de gènere. Hi ha la tendència a presentar les dones com a víctimes, i es fa palesa la dificultat de superar la reproducció d'estereotips.

1.4 Metodologia

La metodologia escollida per a la realització de la investigació ha estat la d'investigació-acció. Donats els objectius de la recerca, les persones i entitats participants en la investigació no són només objectes d'estudi sinó que interactuen amb la realitat, amb el procés de la investigació i formen part de la construcció del coneixement. És a dir, són també subjectes de canvi, agents transformadors. Amb la recollida d'informació s'ha obtingut la informació necessària per a l'anàlisi de resultats i, a més, s'ha volgut facilitar una "llavor" en les persones i entitats, una llavor que generi debat, reflexió, qüestionament, etc. sobre el tema. A més, s'ha volgut ressaltar el pes que des d'una perspectiva de gènere tenen les subjectivitats i allò simbòlic més enllà de la institucionalització de les entitats, partint del fet que són formades per persones, amb situacions i vivències no homogènies.

El diagnòstic-investigació vol ser una anàlisi de la realitat des d'un enfocament no només d'explicar realitats sinó també de detectar necessitats. Pretén ser, doncs, un procés d'investigació per millorar, per arribar a un procés de canvi organitzacional. El tipus de diagnòstic és, segons les categories de Natàlia Navarro, del tipus "participatiu dirigit".

1.5 Tècniques d'investigació

Les tècniques d'investigació utilitzades són diverses i s'han triat segons el tipus de dades i/o informació que es volia recollir segons els diferents temes i nivells d'estudi.

Per al *nivell polític* s'han utilitzat documents formals de les ONGD: estatuts, memòries d'activitats del 2003 o del 2004, un projecte de cooperació al desenvolupament realitzat en un país del Sud i un projecte de sensibilització i/o educació per al desenvolupament i/o campanya d'incidència política. Els projectes entregats han estat escollits per les pròpies entitats. També s'han realitzat entrevistes semiestructurades.

Per al *nivell estructural* s'ha utilitzat un qüestionari combinant preguntes tancades i obertes, així com l'anàlisi dels organigrames-personigrames de les entitats.

Per al *nivell de cultura organitzacional* s'han utilitzat entrevistes semiestructurades a persones i grups focals als grups/comissions de gènere/dones.

Capítol 2

Marc teòric





2.1 Introducció

El següent apartat ofereix una breu introducció als conceptes bàsics de “gènere”. En primer lloc es presenten les bases del concepte de gènere i la seva perspectiva política teòrica per al desenvolupament, que és la perspectiva de gènere, entesa com una aposta per al canvi estructural. En un segon apartat s’analitza l’estructura social bàsica on es produeixen i reproduïxen les desigualtats de gènere, la divisió sexual del treball que parteix d’una nova concepció del “treball” i els diferents espais, temps i agents que el configuren. També s’apunta a la feminització de la pobresa, com a fenomen que es posa en evidència com a símptoma de les desigualtats estructurals.

Una segona part d’aquest marc teòric se centra en com el gènere és teoritzat i treballat en el món de la cooperació per al desenvolupament, sota el paraigua dels dos principals enfocaments: Dones en el Desenvolupament (MED) i Gènere en el Desenvolupament (GED). Com a plantejament metodològic on es conjuguen teoria i pràctica tècnica per treballar amb perspectiva de gènere es fa menció a la Planificació de Gènere, proposta metodològica sorgida de l’enfocament GED.

En relació amb la pràctica dins del món de la cooperació, s’introdueix com s’està utilitzant la perspectiva de gènere en la política institucional actual, a través de les dues principals estratègies, el *gender mainstreaming* i “l’empoderament de les dones”. Finalment, es planteja de quina manera s’ha de treballar dins les organitzacions per tal d’institucionalitzar la perspectiva de gènere. S’analitzen els tres nivells a partir dels quals s’ha de treballar: polític, estructural i organitzacional.

2.2 Marc conceptual bàsic

> El gènere¹

El *gènere*, com a concepte clau, és el conjunt de creences, trets personals, actituds, sentiments, valors, conductes i activitats que diferencien homes i dones a través d’un procés de construcció social. Aquest procés té diverses característiques. En primer lloc, és un procés històric que es desenvolupa en diferents nivells i institucions (estat, família, escoles, mitjans audiovisuals, mercat de treball, lleis i relacions interpersonals). I en segon lloc, aquest procés suposa la jerarquització d’aquests trets i activitats, de tal manera que als que es defineixen com a masculins se’ls atribueix més valor (societat patriarcal).

És a dir, el sistema de gènere no només estableix diferències, sinó que construeix desigualtats simbòliques i materials. En haver-hi una jerarquització dels rols i de les identitats de gènere que atorguen més valor a les masculines, es generen unes relacions de poder desiguals que determinen que les dones estiguin en una posició subordinada respecte dels homes. Aquestes relacions de gènere també són determinades pel valor o significat d’altres categories socials com són l’edat, la classe i l’ètnia.

Aproximacions més estructurals afirmen que el gènere, més enllà d’una categoria social d’anàlisi és una reivindicació política de les desigualtats socials de gènere, i una institució social que configura les estructures socials de poder i desigualtat, i configura l’ordre social en què tenen lloc les relacions socials de gènere. Són diverses les definicions de gènere que parteixen d’aquesta concepció:

El concepte de gènere ha sorgit com una forma de distingir entre les formes biològiques i les inequitats sorgides socialment. (Kabeer, 1994)

¹ Extret de Tomàs, Bastardes i Franco (2005).

El gènere es refereix al nivell interpersonal i estructural i descriu i qüestiona la dinàmica en la qual una determinació social de rols femenins i masculins es desenvolupen i s'estableixen. (Frey, 2003)

El gènere és una institució social que determina les estructures d'expectatives dels individus, que regula els processos socials de la vida quotidiana, que s'involucra en les estructures i les formes d'organització social d'una societat, l'economia, la ideologia, la família, la política, i que és una dimensió en si mateixa. (Loorber, 2000).

Per últim, és important remarcar que en les darreres anàlisis de gènere es parteix de la concepció de les organitzacions i les institucions socials com a ens *genderitzants*, és a dir que les dinàmiques i les formes de fer són processos que creen i reproduïxen les mateixes estructures socials de gènere, amb singularitats pròpies de cada organització, a través dels processos que s'han anomenat "processos genderitzants". Com assenyala Navarro (2004, 2005) és una forma de considerar el gènere no només com una qualitat sinó com una acció, reforçant el significat actiu que se li ha atorgat al concepte originari gènere en anglès, *gender*.

> Patriarcat

Actualment, les relacions de gènere es configuren dins d'un sistema econòmic, polític, social i ideològic que és el patriarcat. El patriarcat literalment significa "govern dels pares" però les interpretacions crítiques des del feminisme s'hi refereixen com un sistema o organització social de dominació masculina sobre les dones que ha anat adoptant diferents formes al llarg de la història. Alicia Puleo (web Mujeres en Red) distingeix entre *patriarcats de coerció*, "els que estipulen a través de lleis o normes consuetudinàries sancionadores amb la violència allò que està permès i prohibit a les dones" i els *patriarcats de consentiment*, on es dona la igualtat formal davant la llei, i que defineix com "els occidentals contemporanis que inciten als rols sexuals a través d'imatges atractives i poderosos mites vehiculats en gran part pels mitjans de comunicació".

> La divisió dual del món en públic i privat

Un dels elements principals per entendre la institucionalització de les relacions desiguals de gènere i el seu vessant subjectiu i d'identitat és la forma com el sistema patriarcal ha configurat el món en dos espais simbòlics i alhora materials: públic i privat.

La divisió públic-privat construeix un sistema de relacions en què allò públic s'adscriu a la masculinitat i allò privat a la feminitat. Allò públic entès com a productiu, reconegut, d'interès general, universal, polític; i allò privat com a tancat, reproductiu, específic, sense valor ni espai en les agendes polítiques ja que pertanyen a l'esfera d'allò personal.

El sistema patriarcal ha configurat les formes com, amb aquest sistema, les societats organitzen les relacions de gènere, i reproduïxen una divisió sexual del treball segons aquest paradigma públic-privat. Tal com es veurà en un dels apartats, la perspectiva política de gènere proposa la redefinició d'aquests espais i treballs i els seus valors.

> La perspectiva de gènere

La perspectiva de gènere és el plantejament polític, teòric i tècnic que proposa una modificació de les estructures de desigualtat de gènere en tots els nivells de la vida.

La perspectiva de gènere parteix de la deconstrucció del *paradigma androcèntric*, el qual significa, segons Mujeres en Red (web), “una visió del món i de les coses des del punt de vista teòric i del coneixement, en què els homes són el centre i la mesura de totes elles, i oculten i fan invisible tota la resta, entre elles les aportacions i les contribucions de les dones en la societat”. La perspectiva de gènere “planteja la necessitat de solucionar els desequilibris existents entre homes i dones com a part d’una concepció del desenvolupament que prioritza les persones. Això significa, per exemple, redistribuir equitativament les activitats entre els sexes, valorar de manera justa els diferents treballs, qüestionar les estructures socials i els valors que reproduïen la desigualtat i enfortir el poder de decisió de les dones” (Murguialday, C., Vázquez, N. y Grupo de Género (Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Basca), 2001). És a dir, consisteix en el compromís institucional de modificar la condició i la posició de les dones i aconseguir un sistema sexe-gènere més equitatiu, just i solidari.

2.3 Treball i gènere: la divisió sexual/genèrica/internacional del treball

> La divisió sexual del treball a la societat

La divisió sexual del treball és la forma en què les societats organitzen les funcions de cada gènere. Cada societat utilitza la seva interpretació del gènere com una base per adjudicar a homes i dones diferents tasques i rols. A aquestes tasques se’ls atribueix un valor desigual, de manera que, en general, aquelles atribuïdes al gènere masculí gaudeixen d’un reconeixement social, polític i econòmic més gran.

En tota societat s’estableixen tres tipologies de treball, amb valors i espais diferenciats:

Treball productiu: aquest és el treball que genera ingressos monetaris i el que es comptabilitza en els censos i estadístiques nacionals.

Treball reproductiu: cura i manteniment de la unitat domèstica i dels seus membres, gestió i cura d’infants, preparació d’aliments, recollida d’aigua, atenció a la salut familiar... Aquest tipus de treball no té valor de canvi (valor monetari) quan es realitza en el marc familiar.

Treball comunitari: l’organització col·lectiva d’esdeveniments socials i de serveis. Aquest tipus de treball no està considerat a l’anàlisi econòmica, tot i que hi ha moltes hores de treball voluntari.

Font: VV.AA., 1999.

En el treball remunerat hi ha activitats típicament masculines i d’altres considerades pròpies de les dones, que són, generalment, menys valorades i pitjor remunerades. Aquestes, en molts casos, són una translació al mercat d’activitats de cura. La divisió genèrica del treball és una manera d’estructurar l’economia. La divisió sexual del treball no és universal ni fixa en el temps. El gènere no només varia d’una societat a una altra, sinó que també varia en una mateixa societat. Per realitzar una correcta aproximació a la divisió sexual del treball d’una societat concreta cal tenir-ne en compte l’estructura social, política i econòmica.

Una de les implicacions fonamentals de les relacions de gènere és que determina les oportunitats i limitacions per al desenvolupament complet de la persona: l'accés als recursos, la capacitat per a la presa de decisions i les possibilitats de crear. En general, determina la posició i la condició diferenciada i desigual que ocupen homes i dones a la societat.

Les desigualtats i les discriminacions de gènere tenen la seva base en la divisió sexual del treball i en la valoració que es fa d'aquests treballs. Contràriament al que es pugui pensar des del Nord, les dones dels països del Sud realitzen gran part del treball productiu. Hi ha el mite que en el món són els homes els que mantenen les llars, però cal analitzar amb uns altres ulls aquestes realitats: les tasques productives realitzades per les dones del Sud no estan comptabilitzades en l'economia formal perquè no passen per les estructures administratives estatals, i se les anomena economia de subsistència i/o economia informal, però són aquestes les que mantenen la major part de les unitats domèstiques als països del Sud.

Des del món de la cooperació i el desenvolupament s'han utilitzat conceptes i visions de gènere importats del Nord, ja que en dissenyar i planificar els projectes es pren com a referent les societats del Nord, amb el patró de família nuclear, que no correspon a la realitat de la majoria de societats del Sud.

Més enllà de les concepcions del treball que reproduïxen les ONGD a través dels seus projectes al Sud, aquest debat sobre el treball i el gènere, des d'una perspectiva feminista, és més actual i pertinent que mai. Les ONGD són institucions genderitzades que donen i produeixen treball (en el seu significat més ampli), que estableixen relacions socials i laborals, i que atorguen valors i espais diferents segons els diferents treballs.

No obstant, també en les nostres societats del Nord és necessari redefinir l'imaginari sobre els treballs amb el qual s'analitza la realitat. Els canvis en l'esfera familiar-personal i en la societat en general obliguen a tenir en compte la categoria de gènere per descriure les realitats, plantejar els problemes i les solucions. Les aportacions des de la perspectiva de treball i les relacions de gènere permeten superar el biaix androcèntric de les ciències socials i l'anàlisi del món del treball.

> Definició i redefinició de conceptes

Amb la intenció de trencar l'associació establerta en la nostra societat industrialitzada entre treball i feina, que els ha convertit en conceptes sinònims, es pren la definició de *treball* elaborada per Cristina Carrasco, entenent per aquest "qualsevol activitat humana destinada a produir béns i serveis per al manteniment i la reproducció de la població" (Carrasco, 1995). Per tant, es pot afirmar que *treball* és tota activitat que tingui aquest objectiu, independentment del tipus de relació social sota la qual es realitzi. Per determinar la forma de treball caldrà conèixer en quines relacions socials (de classe i de gènere) es desenvolupa l'activitat-treball.

La revolució industrial és l'etapa on s'estableix la separació entre l'esfera domèstica i l'esfera mercantil, que crea el paradigma de la divisió sexual del treball actual, amb la separació i diferenciació de valor del treball productiu i reproductiu. A partir d'aleshores, s'entén per *treball* només aquella activitat que estableix una relació monetària. Bona part del treball que realitzen les dones en l'anomenada "esfera domèstica" passa a ser considerada com a inactivitat (Lamarca).

És en aquest context (industrialització i desenvolupament de l'economia mercantil) en què neixen una sèrie de categories dicotòmiques com productiu/no productiu, activitat/inactivitat, feina/atur, públic/privat..., categories amb una càrrega ideològica implícita, que les relaciona asi-

mètricament, ja que són creades amb una intenció sobre l'organització social, que en les nostres societats (occidentals industrialitzades) són el sistema capitalista i el sistema patriarcal, i la relació d'interdependència que ambdós mantenen.

Amb el sorgiment del capitalisme el treball assalariat es converteix en l'activitat bàsica del món, i es desvirtua la noció de treball i s'exalta el món públic i el mercat, esferes considerades socialment masculines. Allò productiu s'ha considerat com l'activitat associada als homes, que transforma el món i a la qual se li assigna una remuneració econòmica, un valor que es tradueix no només en diners sinó també en béns, poder, presa de decisions, autonomia, llibertat de moviment, d'expressió, etc. S'ubica en l'espai públic, l'empresa, la política, els carrers, etc. Aquest treball queda determinat per la necessitat objectiva que satisfà, ja que l'activitat de produir un bé o un servei és independent de qui se'n beneficia, malgrat poder-hi haver algun component subjectiu d'afecte i/o relació humana (Carrasco, 2001). Per a aquest treball hi ha una cobertura social, major o menor segons l'estat i el context politicosocial.

> Treball domèstic: la tasca de reproduir la vida

El treball domèstic s'ha considerat com l'activitat associada a les dones, i s'ha caracteritzat per la procreació i la reproducció de la vida humana, a través del suport a a les persones dependents per motius d'edat o salut (dependents biològics), però també a la gran majoria d'homes adults (dependents socials) (Carrasco, 2001). A aquest tipus de treball no se li adjudica cap valor que es tradueixi en diners, poder, drets, etc. És un treball que en si mateix no dóna autonomia, mobilitat, llibertat a la persona que el realitza. Es limita a l'àmbit privat, a la llar, a la casa, als fills/filles, a la família, etc. Implica relacions afectivosocials difícilment separables de l'activitat mateixa, precisament pel component subjectiu que pot incorporar que no permet de substituir-lo per una simple producció de mercat, ja que crea un teixit complex de relacions humanes sobre les quals, d'alguna manera, se sustenta la resta de la societat (Carrasco, 2001). Aquest treball no dóna cobertura social.

Les teories de Cristina Carrasco analitzen el perquè de la desvalorització i/o invisibilització del treball domèstic. Les lògiques del patriarcat i del sistema econòmic dominant (el capitalisme) ho explicarien: el patriarcat, desvaloritza les activitats desenvolupades per les dones (ubicades en l'esfera privada), i el capitalisme, invisibilitza el treball domèstic, per un cantó, en no considerar-lo treball en si mateix, i per l'altre, amagant la seva relació amb el treball productiu (esfera mercantil). S'ha invisibilitzat perquè el sistema capitalista es nodreix del treball domèstic per al seu manteniment; sense aquest tipus de treball, el salari de subsistència en el mercat laboral hauria de ser major. En l'àmbit domèstic té lloc la reproducció de la força de treball, que es nodreix dels salaris del treball realitzat en l'esfera productiva. Tanmateix, aquest salari no cobreix els costos de la reproducció de la força de treball (de la vida humana), i així les unitats familiars han de transformar els productes obtinguts en el mercat a través dels salaris, en béns consumibles i/o serveis. El treball domèstic estaria realitzant aquesta transformació sense comptabilitzar-se econòmicament.² Es desplacen els costos de la producció capitalista cap a l'esfera domèstica. Aquests costos tenen a veure, principalment, amb la reproducció de la força de treball, en el sentit que els salaris tradicio-

² Seguint la teoria del valor de Marx, Cristina Carrasco sosté que la plusvàlua de què s'apropiava el capitalista no només era l'explotació de l'obrer sinó també la de la unitat domèstica, a través de la reproducció de la força de treball.

nalment han estat insuficients per a aquesta reproducció. Així doncs, el treball realitzat a la llar i al seu voltant és una condició indispensable perquè el sistema econòmic capitalista existeixi (Carrasco, 2001).

Seguint amb aquesta anàlisi de la relació entre aquests dos treballs, s'ha de diferenciar la situació en què es troben les diferents classes socials davant d'aquest tema. Les persones que reben un salari superior al de subsistència poden pagar, en gran mesura, les tasques de reproducció de la vida humana amb el seu salari, és a dir, en forma de treball assalariat a la llar o comprant serveis privats.

Reproducció social: fa referència a com es reproduïen les condicions que sostenen un sistema social.³

Reproducció de la força de treball: procés a través del qual les persones es converteixen en treballadors/treballadores (escolarització, socialització, formació).

Reproducció biològica: desenvolupament físic de la força de treball.

Font: Beneria, 1981.

Aquests tres tipus de reproducció s'enllaçarien i resultaria difícil establir la línia divisòria entre l'un i l'altre. És més, analitzant la realitat veiem que els conceptes de treball reproductiu i productiu no estan perfectament delimitats, de tal manera que algunes activitats "productives" tenen característiques del treball reproductiu i viceversa.

El sistema econòmic capitalista i les transformacions socials que s'han donat en les últimes dècades han provocat la mercantilització de molts aspectes de la cura de la vida (sobretot en les societats del Nord) i els han convertit en activitats productives que es regeixen per l'obtenció de benefici i no per una consciència del sentit de cura de les persones.

> Canvis en el mercat laboral i/o en els treballs?

Les dècades 1945-1975 es van caracteritzar per la plena ocupació masculina. Des d'aleshores es parla de xifres d'atur elevades. L'"atur" és un fenomen característic de les societats capitalistes, en què el treball assalariat s'ha assimilat a totes les formes de treball. Donats els canvis en les formes de producció i la crisi econòmica, es considera el treball assalariat a temps complet com un "bé escàs". Han augmentat la varietat de treballs ocasionals, de contractes a temps parcial, de treball flexible a hores, etc.

Segons Carrasco, aquests canvis estan produint la desaparició de la figura de l'home unidimensional amb una sola professió-ofici incapaç de realitzar cap altre treball. Segons la investigadora, el model de futur dels treballs és més similar al model tradicionalment femení, però caldrà analitzar els canvis o no canvis en les relacions de gènere per veure si això significarà una millora de la situació laboral de les dones. Carrasco considera que entre l'augment de la precarietat laboral i les càrregues de treball domèstic de la llar (increment de les tasques-serveis domèstics a realitzar a causa de les retallades de l'estat de benestar) desvaloritzats i considerats no treball, no prometen un model de futur millor per a les dones.

Borderías (1996) estableix la categoria "ambivalència /ambigüitat" per parlar de les relacions entre treball i identitat de les dones. A més, coincideix amb la crisi dels models tradicionals de feina. El moment actual presenta més especificitat i major complexitat del treball femení. Tot i el

triomf, nascuda en la industrialització, de la visió de la família nuclear, on l'home era el "guanyador del pa" i la dona la "mestressa de casa", cal recordar que des de la industrialització les dones de classe baixa han treballat remuneradament: fàbriques, cosidores, servei domèstic, etc. La imatge de la dona (en els seus rols exclusius de mare i esposa) corresponia a un ideal de la burgesia, però no s'adequava a la realitat de moltes dones, rurals i urbanes. Però el canvi cultural profund es produeix a partir dels setanta, en el nostre país, quan les dones de classe mitjana realitzen estudis superiors, redueixen la seva fecunditat, volen independència econòmica i accedeixen al mercat laboral. Aquest seria el model d'emancipació femenina que han seguit les societats occidentals i que actualment es considera que ha significat la "masculinització" de la dona en entrar en l'esfera pública, sense que aquesta s'adaptés i es modifiqués per i amb la presència de les dones. Aquesta esfera continua funcionant amb esquemes molt masculins de treball complet, amb unes jornades laborals, vacances escolars i serveis públics funcionant com si hi hagués "algú a casa". La identitat femenina s'ha desdoblada en dues: professional i maternal, sovint contradictòries i difícilment conciliables. El model dominant femení és la doble activitat de les dones (mares i treballadores assalariades).

Es pot afirmar que el mercat laboral no ha canviat gaire amb la incorporació massiva de les dones; també es pot afirmar, perquè els estudis⁴ així ho corroboren, que tampoc ho han fet les relacions de gènere. Segons el model d'emancipació femenina seguit per les societats occidentals, en els últims trenta anys, bona part del treball reproductiu assignat socialment a les dones s'ha vist transferit al sector públic i al mercat, evidentment amb més o menys possibilitats segons els països i les classes socials. Actualment, el retrocés de l'estat del benestar ha provocat que el treball domèstic augmenti. D'altra banda, com s'ha comentat anteriorment, el mercat no pot engolir tot el treball domèstic. Així, doncs, seguint Carrasco, el nou model cultural femení no s'ha vist acompanyat d'un canvi anàleg.

> **Igualtat en el mercat laboral i en els diferents treballs?**

Tenint en compte les diferències entre feina i treball, i considerant la interrelació d'espais d'ambdós, és important observar i analitzar la situació de les dones respecte a aquests dos tipus de treballs. Respecte a la feina, s'observen desigualtats de gènere: atur femení més elevat, més contractes a temps parcial, feines precàries, i feines sense possibilitats de promoció. D'altra banda, s'observen processos de valorització o desvalorització de feines depenent dels processos de feminització o masculinització, menor o major prestigi. Carrasco introdueix nous elements d'anàlisi: els mecanismes que defineixen els diferents graus de qualificació són mecanismes que generen la desigualtat de gènere socialment construïda. Per exemple:

Qualificacions formals: es valoren. Són qualificacions que s'aprenen en el mercat o en el lloc de treball, i per tant els homes hi han tingut accés més fàcilment.

Qualificacions informals o tàcites (són competències complexes): són un tipus de qualificacions que no es reconeixen, no tenen la consideració de qualificacions. Segons Carrasco són les "qualifi-

3 Exemple: "La reproducció social varia segons les classes i els segments de les classes. Per a la classe capitalista es tracta de la reproducció de les relacions capitalistes de producció... per a la classe professional i treballadors/treballadores qualificats/qualificades, es tracta de la reproducció del sistema educatiu i d'aprenentatges que, juntament amb una determinada distribució de la renda possibilita l'accés als seus respectius títols i oficis" (Benería, 1981).

4 Les diferents anàlisis qualitatives, els estudis realitzats a Catalunya, permeten veure que les diferències per gènere en els treballs domèstics no han variat gaire, la divisió sexual del treball es manté.

cacions femenines" assumides i, cada cop més valorades, però no remunerades. Sovint aquestes "qualificacions femenines", competències complexes, tenen a veure amb les capacitats-demandes-habilitats que han après a desenvolupar les dones a partir del treball domèstic.

Sembla, doncs, que la situació no ha canviat tant i que la desigualtat reproduceix desigualtat. Carrasco es refereix a fonts de desigualtat bàsiques amb trets estructurals: desigualtat del treball de les dones, situació de treball assalariat i absència d'equitat amb els homes en el treball domèstic i familiar. Altres fonts explicatives, de caràcter més conjuntural, serien: la crisi econòmica, la reducció de l'estat de benestar, la disminució de la fecunditat, i la situació diferenciada dels països mediterranis de tradició catòlica.

> Feminització de la pobresa

Casimiro (1996) qualifica els paradigmes del desenvolupament com a masculins i sexistes, paradigmes que van subestimar el paper desenvolupat per les dones en tots els aspectes i èpoques de la història, com si les dones estiguessin fora de les dinàmiques del desenvolupament. Així doncs, segons Casimiro, la teoria de la modernització, de la dependència o la del subdesenvolupament (marxista o nacionalista), no qüestionaren, en els seus discursos polítics i en les seves pràctiques, la ideologia sobre la "domesticació/domesticitat" de les dones construïda durant el període colonial. Investigadores feministes de la teoria de la dependència, com June Nash i María Patricia Fernández-Kelly o Lourdes Benería, han qüestionat la suposada millora de tots els sectors de la societat, incloses les dones, amb el creixement econòmic capitalista. La crítica al sistema capitalista i al procés de globalització econòmica capitalista, des d'aquests postulats, es basa en el fet que homes i dones de països empobrits reben salaris més baixos responenent als patrons de la divisió internacional del treball.

La desigualtat de gènere, la relació asimètrica entre els gèneres s'aguditza amb l'anomenada "feminització de la pobresa", les dones formen el 70% dels 1.500 milions de persones que viuen en la pobresa absoluta (Lamarca).

En els països del Sud, les dones s'han convertit en les gestores de la pobresa. Davant la crisi econòmica, els efectes de les polítiques d'ajustament estructural i la incapacitat del mercat laboral formal per absorbir la mà d'obra, les dones es dediquen, a més de les tasques reproductives, bàsicament al mercat informal i, en el cas d'Àfrica Subsahariana, el seu treball representa el 80% de l'agricultura de subsistència. En les últimes dècades s'han agreujat les dificultats per mantenir els mecanismes de subsistència; un cas significatiu són els esforços que han de fer les dones per alimentar les seves famílies: molts països empobrits es veuen obligats a dedicar les millors terres a cultius d'exportació per pagar en divises el deute extern, mentre que la població autòctona, majoritàriament les dones, es veu obligada a sobreexplotar les terres menys fèrtils, terres dedicades a l'agricultura de subsistència (Juliano, 1998). Un altre fenomen social important en termes de gènere és l'anomenada "deserció masculina" o "caiguda del rol de pare proveïdor". Segons l'antropòloga Juliano (1998), els homes, davant la impossibilitat de garantir unes mínimes condicions de vida, opten per assumir projectes individuals de supervivència i abandonen les seves famílies. En aquest context, moltes dones emigren a països més rics per poder resoldre la seva precària situació econòmica, sovint són dones que gaudeixen del suport i l'ajuda d'altres dones de la seva xarxa familiar a qui es delega la cura de les seves criatures.

En el Nord, la precarització del mercat laboral formal i la reducció de l'estat del benestar afecta significativament les dones (mitges jornades, flexibilitat laboral, falta de serveis públics de cura...).

A més d'aquesta precarització en el treball assalariat, es corrobora l'efecte de la “doble presència/doble absència”, ja que la incorporació massiva de les dones en el mercat laboral formal no ha suposat una corresponsabilitat dels homes en les tasques domèstiques o de cura de la vida, el que ha succeït ha estat l'externalització de part de la cura de la vida a altres dones, generalment immigrants.

2.4 Les qüestions de gènere en el món del desenvolupament

Per analitzar com les dones i les qüestions de gènere han estat introduïdes en la teoria i pràctica del desenvolupament, cal començar per la Primera Dècada del Desenvolupament, nomenada per les Nacions Unides el 1960, que va significar la introducció de les polítiques de benestar que havien triomfat a Occident després de la Segona Guerra Mundial. Sota un desenvolupament econòmic centrat en l'augment de la productivitat i el lliure mercat, aquestes polítiques significaven la posada en marxa d'activitats d'atenció social als grups socials que quedaven marginats de la riquesa que aquesta industrialització creava. Es treballava des d'una òptica dels “marginats”, i es reproduïa el rol maternal i reproductiu de les dones. Els projectes de control de la natalitat pretenien reduir el “nombre de boques a alimentar”, com a forma de lluitar contra la pobresa.

Les activitats d'aquestes polítiques tenien la mateixa visió de les dones: com a receptores passives de recursos (aliments, medecines...), en què s'explotava el seu rol com a mares i esposes, partint d'una visió occidental de la família patriarcal on només l'home aportava riquesa a la família treballant fora de casa i la dona era la responsable de la cura dels membres de la família sense aportar-hi res econòmicament. És un enfocament que no qüestiona la divisió sexual del treball ni les identitats femenines i masculines, i que va ser implementat per les grans agències donants.

> L'enfocament Dones en el Desenvolupament i les seves estratègies

Als anys 70 s'inicia la Segona Dècada del Desenvolupament, que té com a principal característica el canvi de concepció del desenvolupament, en el qual s'integra la dimensió humana i s'hi inclou la satisfacció de les necessitats bàsiques com a objectiu.

Un dels fets hegemònics que representen el canvi de paradigma en la concepció de les dones i el seu paper en el desenvolupament, va ser l'obra de l'economista Ester Boserup (1970). L'autora va afirmar que la imposició occidental de les relacions de gènere als països del Sud va suposar un desempoderament de les seves dones. Va comportar, entre altres conseqüències, relegar les dones a una paper econòmicament secundari, i la introducció d'elements propis de la divisió dels àmbits públics i privats de les societats modernes occidentals, on les dones estan adscrites al seu rol maternal i domèstic i els homes al productiu i instrumental. Aquesta visió de les relacions de gènere va marcar la perspectiva de la cooperació per al desenvolupament. Boserup va exigir el reconeixement del rol econòmic de les dones, però no va arribar a analitzar les arrels de la desigualtat de gènere.

És en aquest context en què sorgeix l'enfocament de Dones en el Desenvolupament (MED). El seu principal objectiu és la integració de les dones en el desenvolupament, aprofitant les seves capacitats productives i el seu ja reconegut paper en l'economia familiar, encara que sempre des

d'una òptica micro, en activitats tradicionalment femenines, poc competidores en el mercat i sense fer visible ni reconèixer el treball reproductiu de cura familiar, i el comunal, desenvolupat per les dones. I, com a principal crítica a l'enfocament, no va qüestionar les relacions de gènere com l'arrel de la situació de desigualtat estructural de les dones vers els homes.

Un altre dels fets importants en aquest moment és el nomenament de la Dècada de les Dones. La pressió per part de les organitzacions de dones i/o feministes i la necessitat reconeguda de modificacions en les legislacions internacionals i nacionals cap a l'*equitat de gènere* va facilitar que l'any 1975 s'iniciés la Dècada de les Dones de l'ONU, amb la I Conferència Mundial de les Dones, celebrada a Mèxic. Aquest fet va facilitar l'intercanvi entre organitzacions de dones i institucions, i va significar l'inici de la creació de grups, departaments o àrees de treball de dones en els diferents nivells institucionals molt centrats, tot i així, en la realitat específica de les dones. No obstant això, també es van propiciar interessants debats entre les organitzacions de dones del Nord i del Sud per les diferents concepcions que tenien de la igualtat i quin havia de ser el camí cap a l'eradicació de les desigualtats de gènere.

Un dels primers resultats d'aquesta Dècada de la Dona va ser l'*estratègia de l'equitat*, que va fracassar segons Moser (1998) perquè la seva posada en pràctica resultava massa transformadora, ja que tenia per objectiu l'atenció als interessos estratègics de les dones tals com modificacions en les lleis que violaven els seus drets en diferents camps: salut, treball, relacions familiars, així com l'èmfasi que posava tant en la necessitat d'independència econòmica com en l'inici de l'autonomia de les dones.

Pel que fa als projectes de cooperació al desenvolupament, la concepció de les dones i la posada en qüestió del sistema de relacions de gènere, aquesta *estratègia d'equitat* no va ser implementada i es va promoure l'enfocament d'*antipobresa*, en un moment on la satisfacció de les necessitats bàsiques de la població s'havia marcat com a principal objectiu dels grans organismes. A través del rol reproductiu tradicional de les dones, se les va fer gestores dels serveis socials comunitaris. A més participaven en programes d'ocupació i educació com a via per portar a terme projectes productius de generació d'ingressos, en forma de "micro iniciatives econòmiques", ja que la visió de la seva aportació monetària no deixava de ser complementària a la principal en l'economia familiar, que era la de l'home-espòs (Moser, 1994).

L'*estratègia d'eficiència* és potser la més estesa, tot i que totes les estratègies són utilitzades actualment en un grau o un altre. Durant els anys 80 es van imposar als països del Sud les polítiques d'ajustament estructural, amb la consegüent reducció del paper de l'estat i de les polítiques socials que aquests garantien en sectors com la salut, la nutrició i l'educació, bàsicament. Sota la visió de les dones com a "immillorables" gestores dels recursos familiars, per la seva eficiència i fidelitat, les institucions de desenvolupament aporten els recursos econòmics perquè, a través del treball comunitari i familiar gratuït de les dones, es puguin satisfer les necessitats de serveis de la població. Aquesta estratègia per si mateixa, com les altres de l'enfocament, satisfà les necessitats pràctiques de les dones però en cap cas atén els seus interessos estratègics.

Resumidament, es poden apuntar les crítiques més rellevants d'aquest enfocament de Dones en el Desenvolupament i les seves principals estratègies: *benestar*, *antipobresa* i *eficiència*. Cirujano (2005) resumeix les aportacions de diverses teòriques del gènere.

La principal ve de part de Naila Kabeer (1998) que afirma que l'enfocament Dones en el Desenvolupament no fa visibles les principals contradiccions del sistema de relacions de gènere, que

són l'arrel de la subordinació de les dones; en la mateixa línia, afirma que no posa en qüestionament el sistema patriarcal i que les estratègies que se'n deriven no surten dels models d'homes i dones de la modernitat occidental. El fet de no tenir prou en compte les implicacions quant a costos socials i personals de la integració de les dones en el sistema de desenvolupament imperant, fa necessària la revisió dels seus plantejaments de fons i les seves propostes respecte a polítiques de cooperació.

D'altra banda, Cirujano també cita diverses autores com Lourdes Benería (1981) o Caroline Moser (1997), que reclamen la falta de reconeixement del treball reproductiu i de cura desenvolupat per les dones en totes les societats. Tampoc no es fa evident l'impacte d'aquesta invisibilitat en el manteniment de la seva posició subordinada, la manca de capacitat per defensar els seus interessos i per optar per un major control i accés dels recursos socials.

Tanmateix, l'enfocament Dones en el Desenvolupament va significar l'inici d'un procés inacabat de reivindicació del paper econòmic de les dones en el desenvolupament. Pel que fa a les institucions de cooperació al desenvolupament, a partir d'aquest enfocament, van crear departaments i unitats de treball específic a través dels quals aquesta realitat fins ara invisible va començar a formar part de les agendes polítiques de desenvolupament. És amb el nou enfocament Gènere en el Desenvolupament (GED), que es modifica com s'incorporarà les dones en aquesta agenda.

> **L'enfocament Gènere en el Desenvolupament**

Un dels elements imprescindibles per entendre el pas de MED a GED és el canvi del centre de la mirada, de les dones i les seves situacions específiques al gènere i les relacions que s'estableixen entre homes i dones, i entendre'ls com a ens construïts a partir de les relacions de poder, existents en tota institució social, des de les definicions de masculinitat i feminitat en cada societat. El concepte de gènere des del vessant més polític i analític de les relacions de poder és l'eix central a través del qual es planteja analitzar la realitat i transformar-la.

Com a principals reptes, GED (estratègies d'equitat i empoderament) es basa en:

- El concepte de gènere com a construcció social definit culturalment, que es diferencia de les determinacions biològiques del sexe.
- La modificació de la visió homogenia de totes les societats i la comprensió que les relacions de gènere depenen del context i moment històric, i s'introdueixen i es tenen en compte en l'anàlisi social variables com el sexe, l'edat, l'ètnia....
- La divisió sexual del treball i els desiguals valors dels treballs, com a centre de la desigual distribució de poder entre homes i dones, i on la posició de les dones sempre és desfavorable.
- L'accés i control als recursos i els beneficis.
- Els nivells de participació en el poder polític i en la presa de decisions.
- La necessitat de qüestionar el gènere masculí i incorporar els homes en el treball per l'equitat.

Una aportació clau de l'enfocament GED és l'*estratègia de l'empoderament*, sorgida durant els anys 80 de les organitzacions de dones del Sud (tot i que algunes autores marquen els seus orígens en la lluita afroamericana dels anys 60) i institucionalitzada en el marc de la IV Conferència de les Dones de les Nacions Unides a Beijing l'any 1995.

Per últim, una aportació clau per al treball de pressió política, acadèmica, teòrica i tècnica, ha estat la introducció de terminologies i eines de treball propis. L'*enfocament de gènere* en el seu vessant analític i la *perspectiva de gènere* en el propòsit i polític són la base de la creació d'eines per treballar amb la realitat social i transformar-la; acompanyades d'un cos teòric que permet posar en relació els plantejaments polítics de voluntat de canvi social amb una metodologia que incorpora aquesta nova mirada de la realitat.

Es pot afirmar que l'element clau és l'*anàlisi de gènere*, ja que facilita la informació de la realitat en qüestió sense caure en els tòpics, errors o buits en què s'acostuma a fallar, principal error de base dels plantejaments de l'enfocament. Dones en el Desenvolupament, molt actual encara en la pràctica, tot i els avenços assenyalats en els àmbits teòric i polític-ideològic.

> Eines nascudes del Gènere en el Desenvolupament

La Planificació de Gènere

Des de principis dels anys 90, el món de la cooperació al desenvolupament, principalment des dels corrents feministes i promotors de l'enfocament Gènere en el Desenvolupament, proposen treballar la planificació de projectes i programes amb la integració de la perspectiva de gènere en totes les fases del procés. És un procés continu: les eines en què es basa la planificació han d'aplicar-se de manera sistemàtica i permanent. En aquest sentit, la planificació no és només un instrument per provocar canvis, també permet adaptar-se al canvi durant tot el procés del projecte/programa. És un procés interactiu format per un conjunt de fases, cadascuna de les quals utilitza i incorpora un nombre d'eines metodològiques, la qual cosa el converteix en un marc de Planificació de Gènere.

Eines conceptuals de la Planificació de Gènere

Seguint l'esquema de Carmen Cruz (1998) la Planificació de Gènere planteja una sèrie de nous conceptes que són la base teòrica a partir de la qual cal treballar tot el procés d'un projecte o programa des d'una perspectiva de gènere.

a) Divisió sexual del treball

Explicat anteriorment.

b) Anàlisi d'accés i control de recursos i beneficis

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

Control: significa la possibilitat d'utilitzar els recursos i poder prendre decisions, de manera permanent sobre aquests. Significa tenir poder per decidir-ne l'ús o el resultat.

c) Condició/Posició

Els projectes de desenvolupament amb perspectiva de gènere han de diferenciar la posició i condició de les dones en la societat, per aconseguir l'equitat cap a una justícia social.

Condició: És un concepte que fa referència al context material que defineix la situació de les dones: pobresa, impediments a l'accés a l'educació, falta de formació, excessiva càrrega de treball, etc.

Posició: Fa referència a les característiques socioeconòmiques que configuren els nivells materials de vida i determinen la discriminació de les dones en relació amb els homes.

d) Necessitats pràctiques/Interessos estratègics

Mentre que els interessos de gènere són aquelles preocupacions prioritàries que les dones (o els homes) poden desenvolupar en virtut de la posició social que adopten d'acord amb els seus atributs de gènere, les necessitats de gènere són els mitjans a través dels quals aquestes preocupacions són satisfetes. (Diccionari Hegoa, web).

Interessos de gènere: Concepte de Máxime Molyneux (1985), que diferencia entre *interessos estratègics* i *interessos pràctics* que plantegen, per una banda, la diversitat d'interessos dels diferents grups de dones i també els interessos comuns a cada gènere. Els *interessos estratègics* de gènere fan referència a com homes i dones, segons la seva posició social, poden realitzar diferents plantejaments sobre el context en què es donen les relacions socials i desenvolupen diferents estratègies per transformar les estructures de desigualtat. Molyneux descriu els *interessos pràctics*, com aquells que provenen de les condicions immediates de vida, partint de quina posició ocupes en l'estructura social. Solen fer referència al rol de gènere determinat socialment i, en el cas de les dones, relacionats amb la maternitat, en ser responsables de la reproducció i la cura de la unitat familiar i la comunitat. No qüestionen, com ho fan els interessos estratègics, la divisió sexual del treball.

Necessitats pràctiques: Caroline Moser (1997) va adaptar la terminologia de Molyneux al llenguatge de la planificació. Aquesta autora considera que les *necessitats pràctiques* són un concepte que concreta i especifica les necessitats concretes que les dones, des de la seva posició i pràctica quotidiana defineixen per a elles i que són traduïdes al llenguatge de la planificació.

e) Nivells de participació

Un dels objectius fonamentals dels projectes amb perspectiva de gènere és l'emancipació de les dones i els homes, així com fomentar l'equitat a través d'un procés d'empoderament de les dones. Tot això segons una concepció de la participació en la qual les persones són agents del seu propi desenvolupament.

f) Potencial de transformació

Permet introduir i mesurar alternatives que poden provocar o liderar canvis en les relacions de gènere i en la posició de les dones. Representaria metafòricament la "llavor de canvi".

Diagnòstic-Identificació

Com un element clau de la Planificació de Gènere és indispensable realitzar un bon diagnòstic de la realitat on es treballarà, i és l'Anàlisi de Gènere l'eina a utilitzar. Són diverses les metodologies dissenyades per diferents organismes internacionals així com per part de teòriques del gènere i el desenvolupament: Diagnòstic Rural i Participatiu, Anàlisi Socioeconòmica de Gènere, Marcs Harvard i Moser, etc. Qualsevol forma de realitzar l'Anàlisi de Gènere té per objectiu donar resposta a les següents preguntes: "¿Qui fa què? ¿Qui té què? ¿Quins factors —econòmics, polítics, legals, culturals— afecten les relacions de gènere? I ¿com es distribueixen entre homes i dones els recursos públics i privats? Encara que s'hagi estès molt, una anàlisi de gènere no es limita a dir "companyes i companyes" o posar una @ en els textos per evitar-nos l'ús del masculí plural" (Murguialday, Vázquez i Grup de Gènere de la Coord. d'ONGD de la Comunitat Autònoma Basca, 2001)

Avaluació de l'impacte de gènere

Com a últim element de la Planificació de Gènere és indispensable construir indicadors que puguin mesurar les transformacions en les relacions de gènere i en la posició social d'homes i dones en la societat en concret. Des d'una perspectiva de gènere cal garantir que no s'han reproduït estereotips ni esquemes socials que puguin ser contraproductius per a les dones i altres col·lectius en situacions vulnerables.

> La relació entre teoria, política i pràctica en la cooperació al desenvolupament

Un cop plantejada la perspectiva política del concepte de gènere, els conceptes teòrics de l'enfocament Gènere en el Desenvolupament i les eines metodològiques de la Planificació de Gènere és necessari fer evidents les dificultats que actualment es troben a l'hora de treballar veritablement amb una perspectiva de gènere. Els principals problemes són els següents:

- Hi ha una dificultat de comprendre la relació entre els conceptes teòrics i la seva implementació. La posada en pràctica de les metodologies proposades està significant només una part més del cicle del projecte, sense incorporar els continguts transformadors dels conceptes de la teoria del gènere.
- La concepció del gènere com a mera categoria d'anàlisi, en la majoria d'ocasions com a sinònim de "dones" o, en el cas de transversalitzar la perspectiva de gènere com a res en concret porta, com s'explicarà més endavant, a l'evaporació del gènere.
- En els documents polítics i en els projectes planificats se sol introduir terminologia de l'enfocament GED però els continguts amb els quals es treballen i els objectius que es persegueixen no deixen de respondre a una perspectiva MED. Això significa que es confon el treballar amb grups o col·lectius de dones i atendre les seves necessitats pràctiques amb transformar les relacions de gènere, atenent en molts casos la condició de les dones però no la seva posició en l'estructura social.

2.5 El *mainstreaming* de gènere i l'empoderament: darreres estratègies a desenvolupar

> El *mainstreaming* de gènere com a institucionalització

El concepte anglosaxó *gender mainstreaming*, traduït literalment com a "corrent principal de gènere", fa referència a com "situar les qüestions d'igualtat de gènere en el centre de les decisions polítiques, de les estructures institucionals i dels mecanismes de distribució de recursos" (López, 2002).

La institucionalització de la perspectiva de gènere, que és com s'ha traduït *gender mainstreaming*, està temporalment i políticament relacionada amb l'enfocament Gènere en el Desenvolupament, ja que posa l'èmfasi en l'estructura i el sistema de relacions de gènere, tant en els projectes de desenvolupament com en les organitzacions, i implica actors/es, àrees temàtiques i polítiques, així com els processos polítics i administratius (Lombardo y Bustelo, 2004). Aquesta estratègia va ser assumida explícitament per la Plataforma per a l'Acció que es va adoptar al final de la Conferència Mundial de Beijing l'any 1995.

Aquesta estratègia recull dues formes diferents i alhora complementàries de treballar pel mateix objectiu. Per una banda, no abandona la necessitat de les **unitats específiques de gènere**

(siguin àrees, departaments...) des d'on es desenvolupen investigacions i accions específiques sobre la situació de les dones, invisibles fins aleshores en les estadístiques i informes mundials. En tots els organismes i institucions es creen oficines, departaments i unitats de gènere, des dels quals s'espera que es promoguin canvis o, almenys, propostes, per incorporar els "temes de dones" o "de gènere" en les polítiques de desenvolupament. Aquestes unitats de gènere han de gaudir de l'autoritat i dels recursos econòmics i humans necessaris per poder complir amb els seus objectius i mandat. Aquest requisit és imprescindible i és l'indicador del reconeixement per part de les direccions de les organitzacions que la institucionalització és una aposta política real de l'organització i no només, com en la majoria d'ocasions, una voluntat d'un grup de persones interessades en el tema, o una preocupació de les dones.

Paral·lelament a la continuïtat del treball específic, la institucionalització requereix que la dimensió de gènere passi a l'agenda política principal i deixi de formar part només d'àrees i interessos específics. Aquest és l'objectiu de la **transversalitat de gènere**, que està començant a desenvolupar-se en organismes internacionals, nacionals i locals, governamentals i no governamentals. Tanmateix, segons Longwe (1995), en la realitat s'està donant el fenomen de l'*evaporació del gènere*, en haver d'estar a tot arreu no acaba d'estar enlloc. En no treballar-lo específicament en cada àrea o departament i no ser responsabilitat d'una unitat de gènere amb capacitat d'influència, no s'acaba sabent de qui n'és la responsabilitat, tampoc s'atorguen els recursos i el poder per acompanyar aquest procés. Una altra de les raons d'aquesta *evaporació* és que les direccions de les organitzacions no estan apostant ni acceptant les transformacions que en molts àmbits de la vida i del treball organitzacional implica aquesta institucionalització.

S'ha de remarcar, per una banda, la necessitat de fer visibles les experiències de les dones, les seves situacions en els diferents àmbits de la vida social, política i econòmica, i, per una altra, les propostes que des de molts grups i organitzacions es fan de noves formes de relació i fer política. En aquest cas, el *mainstreaming* de gènere pot significar la invisibilitat d'aquest fer i ser des d'una perspectiva femenina⁵, que les polítiques específiques d'igualtat han reconegut.

D'altra banda, l'experiència de polítiques tant de cooperació al desenvolupament com de caire social nacional desenvolupades des d'Occident (molt influenciades pel feminisme de la igualtat) ha posat l'èmfasi en la necessitat que les dones ocupessin els espais de presa de decisions i producció econòmica tradicionalment masculins. Això ha significat premiar unes activitats, característiques i dinàmiques de l'experiència humana en detriment de l'altra. Sense menysprear les imprescindibles transformacions que les polítiques d'igualtat d'oportunitats i les millores formals-legals han provocat en les condicions de les dones, és necessari que la transversalització del gènere posi especial èmfasi en la necessitat de transformar les dinàmiques i els valors que imperen en la societat, que podem anomenar com a "masculines".

En resum, "el *mainstreaming* de gènere té a veure amb les polítiques generals i això significa que quan es pensen que produeixen un gran impacte sobre la societat, es prengui en consideració l'especificitat, els interessos i els valors d'ambdós sexes" (Lombardo, Bustelo, 2004), fent visible que la desigualtat de gènere és un problema tant per a les dones com per als homes.

⁵ No es vol qüestionar el gènere com a construcció social, sinó posar l'èmfasi en les diferències, no només les desigualtats entre homes i dones. Ja sigui per construcció cultural i constitutives de desigualtats, aquestes vivències, símbols, espais i rols diferenciats, no han de quedar invisibles en parlar de perspectiva de gènere.

> Dificultats per a la institucionalització de la perspectiva de gènere

El moment en què es troba la institucionalització com a estratègia clarament reconeguda però tímidament posada en pràctica, ja permet aportar algunes reflexions sobre la dificultat d'integrar realment la perspectiva de gènere:

- Hi ha encara una incorrecta comprensió del concepte i encara es relaciona amb polítiques específiques d'igualtat de gènere.
- El gènere deixa de ser una temàtica específica per la qual cosa requereix una reorganització dels processos polítics, presa de decisions, espais i temps, canals de consulta i cooperació.
- Falten eines i tècniques adequades (reconsideració de dades estadístiques, integració del gènere com una variable extra...).
- Són necessaris majors coneixements sobre la problemàtica de l'equitat de gènere.
- No és un fi en si mateix. El fi segueix sent l'equitat i es pot acabar parlant de la institucionalització sense haver-la adoptat. Requereix una ferma voluntat política.
- Es poden donar resistències personals (individuals i grupals) dins de les organitzacions en sentir que la perspectiva de gènere implica una redistribució del poder i de la presa de decisions.
- Per avaluar l'impacte de les polítiques que es deriven de la institucionalització, cal també incorporar aquesta perspectiva en la mirada que es fa als resultats.

> L'empoderament de les dones

La segona estratègia sorgida de Beijing és l'empoderament. La idea i el terme provenen de les organitzacions de dones del Sud durant la dècada dels 80, l'organització DAWN (Development Alternatives with Women for a New area) en va ser la màxima impulsora. L'*empoderament* "és un procés a través del qual les persones es transformen en agents actius de les seves vides personals i col·lectives. És un procés de canvi per millorar la situació personal (autonomia, accés als recursos i participació social i política), i de canvi de la situació social (reconeixement d'aquesta autonomia). Pot significar 'prendre el poder' necessari per transformar les condicions materials i socials en què vivim, per formar part dels espais i institucions on es prenen les decisions, tant formalment (govern, organitzacions...) com informalment (presa de decisions familiars, autoestima i confiança en les pròpies capacitats)" (Tomàs, Bastardes i Franco, 2005).

Durant la Conferència Mundial de les Dones de l'any 1985 a Nairobi es va posar en evidència la dificultat de parlar de "dones" en un sentit homogeni, sense tenir en compte altres qüestions tan estructurals com la classe social i l'ètnia. Kabeer (1998) cita DAWN en afirmar que "per a les dones pobres i les pertinents a grups racials i nacionalment desfavorits (...) les prioritats eren amb freqüència menjar, habitatge, treball, serveis i la lluita contra el racisme, més que la igualtat amb els homes". És a partir d'aquesta reflexió que es pot entendre la necessitat d'abastar una transformació d'estructures internes i externes, individuals i col·lectives, materials i simbòliques per acabar amb la discriminació que pateixen les dones.

Des de la vivència d'aquesta desigualtat de les dones del Sud, s'aporta una estratègia que posa sobre la taula la necessitat que siguin els individus en general i les dones en particular les que, des de les seves vivències i a partir de la seva quotidianitat i necessitats pràctiques, "satisfacin les necessitats estratègiques de gènere partint de l'anàlisi i l'acció política entorn a aquestes necessitats pràctiques, és a dir, aquelles vinculades a les seves condicions materials de vida i el desenvolupar els rols assignats a les dones per la divisió genèrica del treball" (Murguialday, Del Río, Airtua y Maoño, 2000).

L'empoderament proposa canvis institucionals, legals i culturals en les principals institucions com el mercat, la família i l'estat, ja que s'entén que són les principals responsables de la reproducció de les estructures de desigualtat de gènere. Alhora, també demana canvis interns en les estructures de pensament de la societat, ja siguin processos educatius generals, com sobretot capacitacions i presa de consciència de les pròpies dones de les seves capacitats i potencialitats. Aquesta "autoestima" és un element indispensable per a un veritable procés d'empoderament.

Un altre element indispensable de l'estratègia d'empoderament és la participació social, no des de l'òptica de la democràcia liberal, si no entesa com el procés en què les persones formen part de la presa de decisions sobre qüestions transcendents per a les seves vides, decisions polítiques o econòmiques, tant en el context familiar com en la mateixa comunitat.

Les implicacions d'aquesta proposta política necessiten la institucionalització de la perspectiva de gènere, ja que "una institució o organització que no hagi institucionalitzat l'enfocament de gènere de manera transversal en les seves accions, model organitzatiu, en el procés de presa de decisions i entre el seu personal no estarà en condicions de poder formular i portar a la pràctica una estratègia d'empoderament de les dones. En aquest cas, es posaran en marxa accions dirigides a dones com les que van tenir lloc sota els enfocaments de dones en el desenvolupament" (Cirujano, 2005).

Es pot entendre aleshores que algunes organitzacions feministes llatinoamericanes, molt lligades als moviments d'on va sorgir l'estratègia, siguin les pioneres a incorporar alguns dels elements de l'empoderament en les seves accions i perspectives de treball, i en molts casos les úniques que estan treballant realment en aquesta direcció.

En el procés d'institucionalització de la perspectiva de gènere és important remarcar que la forma i la profunditat en com la dimensió de gènere arriba a introduir-se en la política de desenvolupament depèn de molts factors. El més important té a veure amb la capacitat de proposar estratègies i formes alternatives al desenvolupament androcèntric actual. Més enllà de les lluites de les organitzacions de dones i la cada cop més gran comprensió de la necessitat de treballar institucionalment amb la perspectiva de gènere, sempre es corre el perill que, com afirma Longwe (1995) "per al moviment de dones global, el desemascarar el *patriarchal pot* té implicacions sense fi (no s'acaba mai). Això demostra que no n'hi ha prou amb assegurar la institucionalització de les polítiques de gènere (...) les agències són institucions patriarcals, per tant són part del problema i l'obstacle al canvi".

2.6 Les organitzacions i el gènere: per un procés d'institucionalització de la perspectiva de gènere

Organitzacions desequilibrades quant al gènere produeixen impactes també desequilibrats. Promoure que més dones participin en les ONGD tal i com estan ara o fins i tot que accedeixin a llocs en la presa de decisions, si es mantenen els valors i les formes de treball actuals no suposarà una millora en la desigualtat de l'impacte de les seves intervencions sobre la vida de les dones i els homes.

Si hagués 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 de dones i homes en totes les funcions i categories fos igualitària; amb avantatges i restriccions similars per a dones i homes; que fos capaç de redistribuir recursos d'acord a les variables de gènere, classe, raça, etc. tant en el seu si com en el seu treball extern; que centrés els seus esforços en la millora col·lectiva de la vida de les persones i que tingués en el seu punt de mira l'empoderament de les dones i la transformació de les relacions de gènere; en què es valorés tant el treball productiu com el reproductiu i que contemplés la continuïtat entre allò domèstic i l'espai públic; una organització en què no es donés una jerarquia més o menys autoritària, regida per processos participatius que permetin escoltar les veus actualment excloses de la presa de decisions i que mantingués una vinculació responsable/rendició de comptes/accountability amb la seva base social.

Font: Navarro, 2001, a Santolín, 2003.

Autores com Navarro, Murguialday, Del Río, Rodríguez i Guixé, afirmen que el procés d'incorporació, i per tant d'institucionalització de la perspectiva de gènere a les organitzacions presenta tres nivells bàsics on cal incidir. Tot i respectar en gran mesura l'esquema de les investigadores citades anteriorment, les autores d'aquest document s'han permès reestructurar i afegir alguns aspectes considerats significatius per a la posterior investigació.

> Les ONGD com a organitzacions dinàmiques

Les organitzacions són sistemes dinàmics i oberts, susceptibles de constants canvis. Aquests poden ser de natura interna, o bé a causa de factors externs. El grau de possibilitats de canvis i les diferents formes d'afrontar-los vindran donades pels antecedents, la història i l'evolució de l'entitat (Rodríguez). Per *cultura organizacional* s'entén "el conjunt de coneixements, idees, relacions socials, normes i valors compartits per les persones que integren una organització" (Murguialday, Del Río, Aritua y Moño, 2000). Els idearis de les ONGD afirmen treballar per la justícia, el respecte als drets humans, el desenvolupament humà i sostenible i la igualtat. Es fa evident que la discriminació de les dones i les desigualtats de gènere són o han de ser un dels eixos estratègics per a les ONGD. No abordar les desigualtats de gènere genera incoherències i contradiccions, i pot afavorir la falta de credibilitat, ja que el desenvolupament humà, sostenible i amb equitat de gènere, requereix profundes transformacions, en un procés de construcció col·lectiu sense exclusions. Els criteris i valors pels quals es regeixen aquest tipus d'organitza-

cions vénen molt marcats pels seus idearis, al contrari de l'empresa privada on l'objectiu és el màxim benefici econòmic. Les incoherències en les ONGD desvirtuen la tasca quotidiana de les seves accions per al desenvolupament.

La interiorització de la perspectiva de gènere en les entitats requereix una transformació profunda. Les ONGD es caracteritzen per particularitats que afavoreixen el canvi i la transformació i tenen les condicions necessàries per endegar transformacions considerables, segons Delso Atalaya serien:

- Les ONGD són sistemes dinàmics i oberts, susceptibles de canvis culturals.
- Les ONGD es basen principalment en la racionalitat substantiva, que es recolza en una estructura eticonormativa, on es prioritza la creació de consciència crítica i de desenvolupament humà. Tres elements permeten categoritzar les ONGD en aquest tipus de racionalitat: desenvolupament de valors i orientació cap a objectius ètics, flexibilitat i innovació (Delso Atalaya, 1999).⁶

> **Tres nivells: polític, estructural i cultural**

Per incorporar la perspectiva de gènere de forma global i transversal a l'organització cal planificar accions i estratègies per al canvi a diferents nivells. La majoria d'especialistes en el tema coincideixen que cal treballar els següents nivells perquè realment una organització incorpori la perspectiva de gènere.

Nivell Polític

Fa referència a l'ideari, missió, carta fundacional, documentació de l'entitat, tipus de projectes, llenguatge que utilitza, etc. És a dir, les concepcions polítiques globals i els objectius de l'ONGD, així com la concepció del desenvolupament que es promou. Per a la incorporació de la perspectiva de gènere en aquest nivell es considera necessària la creació d'un marc mínim de suport que generalment té la forma del que s'ha anomenat una "política específica de gènere". Aquesta política ha d'establir les bases estratègiques per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els documents polítics interns de l'organització, i ha d'anar acompanyada d'un pla de treball dotat de presupost específic que estableixi terminis, mecanismes i accions per a la consecució dels objectius de la política. Navarro (2005) matisa la necessitat i validesa d'una política de gènere en certs casos, creu que depèn del funcionament de l'ONGD (hi ha organitzacions que no funcionen amb polítiques), de com s'ha fet la política en qüestió i sobretot de quin ha estat el procés, el clima i el debat intern a l'hora d'elaborar-la.

En estudis anteriors (vegeu antecedents d'aquesta investigació) s'ha pogut observar que algunes organitzacions han incorporat l'equitat de gènere en el seu discurs. Les estratègies han estat diverses, però se centren bàsicament en: treballar amb organitzacions de dones del Sud, crear grups de dones a l'interior de les organitzacions i donar suport als projectes dirigits específicament a dones. Aquestes estratègies poden representar elements puntuals si no s'evoluciona en el procés de transformació de l'estructura organitzativa (Delso Atalaya, 1999).

⁶ Segons Martins Costa i Hesler Neves, hi ha dos tipus de racionalitat organitzativa: la racionalitat instrumental o funcional (es recolza en la consecució de resultats, i es basa en la presa de decisions i execució seguint una estructura jeràrquica), i la racionalitat substantiva (estructura eticonormativa). (Delso Atalaya, 1999).

Nivell Estructural/Procedimental

Aquest nivell fa referència a l'estructura (on i com se situen homes i dones en l'estructura organitzativa, i quins tipus de treballs els són assignats) i als *procediments institucionals* com el “conjunt d'activitats diàries, la rutina associada a diferents moments del cicle del programa o projecte d'una organització, i les normes que governen les accions dintre o entre les organitzacions i persones” (Levy, 1996). Es planteja en aquest nivell la creació de nous processos i mecanismes que facilitin l'equitat de gènere (guies, termes de referència, manuals, memoràndums o documents de treball). Seguint Murguialday, Del Río, Aritua y Maroño (2000), les qüestions principals sobre les qual caldria incidir serien: a) dotar l'organització i les persones que la configuren d'eines conceptuals i analítiques sensibles al gènere; b) contractar personal especialitzat en gènere i desenvolupament; c) afavorir, promocionar, incentivar la formació en qüestions de gènere al personal; d) revisar els criteris de selecció i promoció del personal, introduir canvis que afavoreixin l'equitat de gènere; e) establir mecanismes que assegurin la participació de les dones en la planificació de l'agenda i en l'organització en general.

Nivell Cultural

Fa referència al sistema de creences i valors de les persones que determinen les convencions i les regles no escrites de l'organització (personalitat de l'organització). Les relacions de gènere que es donen en la societat es reproduïxen, en major o menor intensitat, en les institucions i les organitzacions. La institucionalització de gènere pretén influir en la cultura organitzativa, per exemple en com se socialitza a les persones dins de l'organització, quin és l'ideal de treballador/a, si hi ha comportaments individuals que provoquen fissures, el tipus de llenguatge i els codis propis del sistema de relacions, etc.

2.7 El procés de canvi organitzacional/ canvi intraorganitzacional en pro de l'equitat de gènere

Cultura organitzacional: és el sistema de significats compartits pels membres d'una organització que produeix acords, implícits o explícits, sobre quin és el comportament correcte i significatiu: inclou el conjunt de manifestacions de poder, les característiques de la presa de decisions, els valors, els hàbits i els patrons d'interacció formal i informal entre les persones.

Font: Rodríguez (...).

Tot i que les cultures són dinàmiques, no sempre en tots els moments són proclius al canvi. Ans al contrari, es poden donar moments on les resistències apareixen amb més força que en d'altres. El canvi suposa ruptures, sobretot en l'ordre, donat per descomptat que pot aparèixer la por i la inseguretat. Rodríguez assegura que una organització necessita recolzar-se en elements de motivació, elements interiors reforçats per elements procedents de l'exterior, per poder iniciar un procés de canvi en la seva cultura organitzacional. Els elements procedents de l'exterior poden ser: l'exigència de les administracions públiques, la coherència amb el codi de conducta de les ONGD, la coherència respecte a les contraparts amb qui treballen, la voluntat de seguir certes tendències de canvi que ja han iniciat altres organitzacions, modes, etc. Els elements interiors que poden motivar el canvi poden ser entre d'altres: la voluntat de prioritzar les persones i millorar les relacions

humanes, millorar l'eficiència i els processos de treball, o bé resoldre, posar fi a tensions que han sorgit del conflicte entre diferents visions, dinàmiques o pràctiques.

Un procés de canvi d'aquest tipus representa un procés llarg, i sobretot singular, en cada organització. Per Navarro, cal adaptar estratègies a les pròpies experiències de les organitzacions, sense receptes rígides. El procés té com a objectiu detectar desigualtats i facilitar un canvi en els sistemes de valors i significacions, en les seves pràctiques i comportaments, és a dir, en la seva cultura organitzacional. Les organitzacions estan formades per persones, que creen sistemes de relació, però no totes les persones gaudeixen del mateix poder i/o capacitat d'influència per determinar criteris, valors positius o negatius, ideals, etc. Un procés de canvi intraorganitzacional passa per visibilitzar les relacions de poder, les actituds i els valors que impedeixen, entre altres aspectes, l'equitat de gènere. Un procés de canvi ha de significar canvis en les actituds, creences i valors, cal revisar la dimensió més personal i subjectiva, dimensió que provoca més resistències. Per Navarro (2003), l'enfocament intraorganitzacional permet "repolitzar" el gènere⁷ i treballar per canviar a partir de les pròpies vivències. Aquest tipus d'enfocament es focalitza en els anomenats *processos genderitzants* que "són les activitats concretes, allò que la gent diem o fem, què pensem sobre alguna cosa i com justifiquem les nostres pràctiques. Es tracta, doncs, de la construcció del dia a dia del règim de gènere imperant en una situació particular, que resulta coherent i que es basa en marcs materials, normatius i ideològics que limiten de forma real i efectiva les alternatives d'acció disponibles" (Navarro, 2003).

Per facilitar el canvi intraorganitzacional les expertes coincideixen que cal fer un diagnòstic amb anàlisi de gènere a l'organització. Aquest diagnòstic pot ser de diferents tipus: 1) Diagnòstic que tingui per objectiu detectar el que hi ha i el que no hi ha a l'organització; 2) Diagnòstic que tingui per objectiu visibilitzar els trets que identifiquen una organització; 3) Diagnòstic participatiu dirigit; 4) Diagnòstic participatiu no dirigit. Navarro ha creat el seu propi concepte de diagnòstic per al canvi intraorganitzacional, el qual ha anomenat "No Diagnòstic", i s'aproximaria al quart tipus. És un diagnòstic menys planificat i es basa fonamentalment en el procés de descoberta i aprenentatge dels membres que formen part de l'organització i de la facilitadora en qüestió. L'objectiu, en aquest cas, no està predeterminat, s'arribarà allà on porti el propi procés i on vulgui l'organització. El que és fonamental en aquest procés, segons Navarro, és la revisió de conceptes claus com gènere, poder, participació i cultura organitzacional.

En tots els casos s'estaria parlant de visibilitzar com s'expressa el gènere en l'organització en qüestió. És a dir, d'una banda es farien visibles significacions d'allò femení i masculí, que defineixen assignacions de rols, oportunitats, espais i projeccions vitals a les persones concretes. D'altra banda, es farien visibles també formes d'expressió de la resistència al canvi (Rodríguez). Posteriorment o paral·lelament al diagnòstic de gènere en l'organització es pot dotar d'eines per orientar el canvi col·lectiu i el canvi personal. Per Navarro, no es poden donar eines, les eines s'han de crear a partir dels processos. L'experta veu l'aprenentatge com la peça clau en què s'ha de basar el consens i la negociació per al canvi. Per últim cal assenyalar que poques ONGD han realitzat diagnòstics sobre la cultura organitzacional, ja que signifiquen processos profunds que parteixen d'una voluntat conscient i es donen internament.

7 Des de sectors importants dels feminismes i dels moviments de dones s'ha criticat àmpliament la utilització de la paraula gènere com a sinònim d'home i dona, atenent a la "cooptació" de la terminologia per part d'administracions i organismes oficials. Repolitzar el gènere vol dir (re)significar el concepte de gènere i el potencial transformador amb què va néixer.

Capítol 3

Resultats de l'estudi-diagnòstic





3.1 Qui compon les ONGD federades?

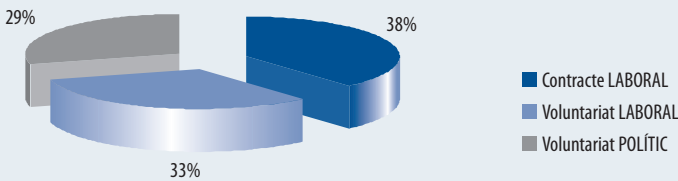
> La vinculació d'homes i dones a les ONGD

Les ONGD que formen part de la FCONGD estan integrades majoritàriament per dones en un 55% enfront d'un 45% d'homes, proporció que correspondria en termes relatius a la composició per sexes de la societat catalana de referència.

El tipus de vinculació que tenen homes i dones a les ONGD pot ser de tres formes: contracte laboral (formant part de l'equip tècnic), voluntariat polític (formant part dels òrgans polítics representatius i directius: juntes i patronats), i voluntariat laboral⁸ (persones que col·laboren en el desenvolupament de les activitats de l'entitat d'una forma constant i periòdica sense rebre remuneració a canvi; no s'han considerat les persones voluntàries ocasionals).

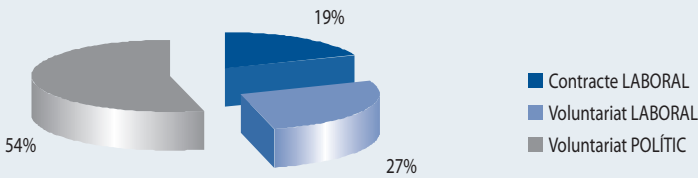
- **Vinculació dones:** les dones participen en els tres àmbits de treball, tot i que predominen en l'àmbit de l'equip tècnic contractat, on es dona una relació de 2,5 dones per cada home. En l'àmbit de voluntariat laboral la relació és de 1,5 dones/home.

Vinculació dones



- **Vinculació homes:** els homes, per la seva banda, estan més representats en l'àmbit directiu-polític. Més de la meitat dels homes vinculats a les ONGD estan en juntes directives o patronats de fundacions. En aquest cas la relació és de 0,7 dones/home.

Vinculació homes



Relació nombre dones/homes

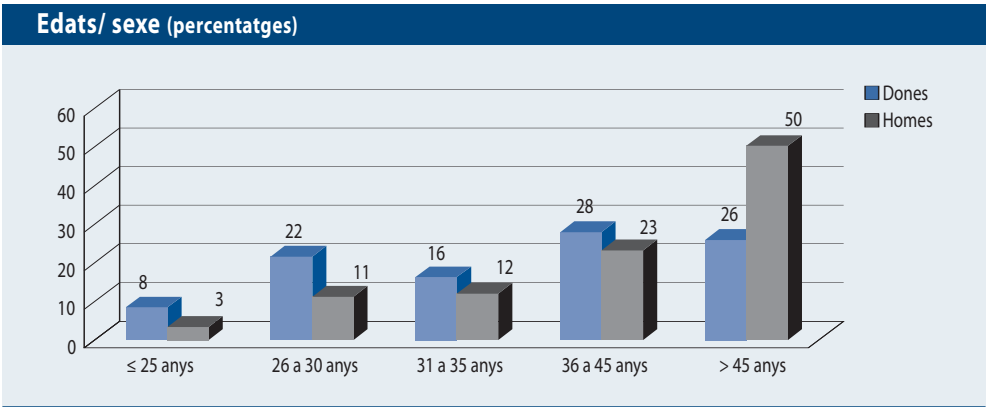
Vinculació a l'entitat	Dones	Homes
Contractual	2,5	1
Voluntariat laboral	1,5	1
Voluntariat polític	0,7	1
TOTAL	1,24	1

⁸ S'han inclòs en aquesta categoria les persones en pràctiques o beques.

En observar les edats de les persones vinculades en els diferents àmbits de treball de les ONGD es poden extreure les següents afirmacions:

Les dones estan representades d'una forma proporcional en totes les franges d'edat, tenint en compte que és minoritària la de 25 anys o menys i majoritària la de 36 a 45 anys.

En el cas dels homes, el 50% té més de 45 anys, i són igualment minoritaris els de 25 anys o menys. Es pot deduir fàcilment que si la majoria d'homes té més de 45 anys i la majoria d'aquests estan vinculats en les direccions polítiques, hi ha una clara correlació entre gènere masculí i edat adulta en la figura del poder dins les entitats.



Internament el quadre sobre la vinculació laboral mostra que el tipus de jornada laboral majoritària en ambdós sexes és la jornada completa (35 o 40 hores setmanals, segons l'entitat). Les diferències s'observen en la jornada de 20 hores o menys. Les dones que treballen 20 hores o menys a la setmana són un 21,5%, el segon grup més nombrós de personal quant a jornada i sexe. El tercer grup més nombrós són els homes que treballen la jornada completa (14,3% del total de personal).

Cal remarcar que la proporció d'homes que hi ha en cada grup (segons el tipus de jornada) descendeix en proporció paral·lelament al descens del nombre d'hores de contracte, la qual cosa significa que els homes que treballen 20 hores o menys són el grup menys nombrós.

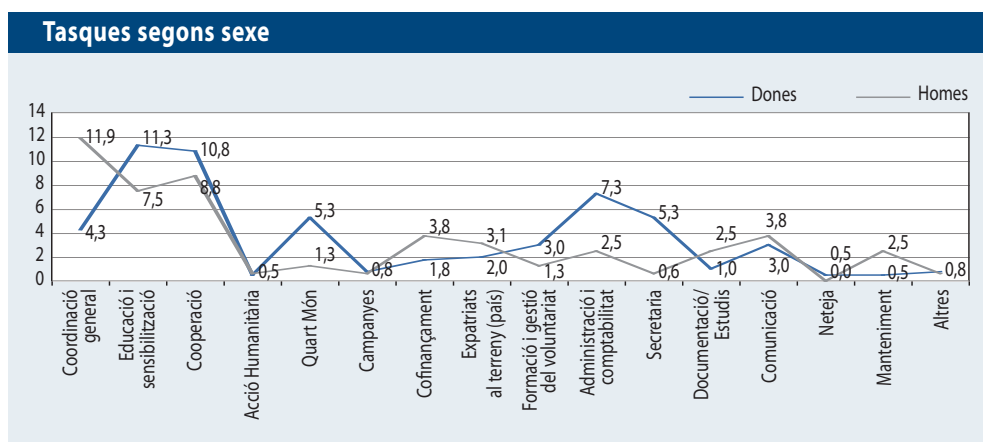
	Dones (% columna)	Homes (% columna)	Dones	Homes
Jornada completa (40 h-35 h)	112 56'3%	40 50%	40%	14'3%
Igual o inferior a 30 h	27 13'7%	21 26'3%	9'6%	7'5%
Igual o inferior a 20 h	60 30%	19 23'7%	21'5%	6'8%
Total	199	80		

> Les tasques que desenvolupen homes i dones en les ONGD

En entrar a l'interior de les entitats i observar quines són les tasques que desenvolupa el personal contractat, es percep que hi ha una clara divisió sexual del treball tècnic en algunes àrees i una relació que tendeix a l'equitat en altres. Les dones, que estan majoritàriament distribuïdes en totes les àrees, desenvolupen en gran mesura tasques de coordinació general, d'educació i sensibilització, cooperació, quart món, formació i gestió del voluntariat, administració i comptabilitat, secretaria i comunicació.

Els homes, en canvi, se centren principalment en menys àrees, desenvolupen majoritàriament tasques de coordinació general i/o direcció, educació i sensibilització i cooperació.

En el gràfic es poden observar també les àrees on homes i dones participen d'una forma més equitativa.



Respecte a la distribució d'homes i dones per categories laborals es pot afirmar que aquestes organitzacions són altament feminitzades: en totes les categories laborals hi ha una major presència de dones, encara que la proporció varia. L'única categoria (juntament amb la d'"Altres") que té el mateix nombre de dones i homes és la de "Coordinació General i Direcció"; si es tingués en compte la relació de 2'5 dones per home en el personal contractat, una realitat equitativa i proporcional tindria 17 dones en càrrecs de coordinació o direcció i 6,8 homes, o el que és el mateix, 42,5 dones pels 17 homes.

Categoria	Dones	Homes	Relació D/H
Direcció/ Coord. Gral./Resp. Delegació	17	17	1
Caps de projectes/ Responsables àrea	39	11	3,5
Administració	27	2	13,5
Tècnics/ques	88	32	2,7
Expatriats/ades	6	4	1,5
Altres	3	3	1

A l'altre extrem es troba l'administració, on la relació dona/home és de 13,5. En aquest cas, si es donés una proporció equitativa tenint en compte la distribució per sexes del total de personal

contractat, hi hauria d'haver 10,8 homes per les 27 dones contractades que treballen a l'àrea d'administració.

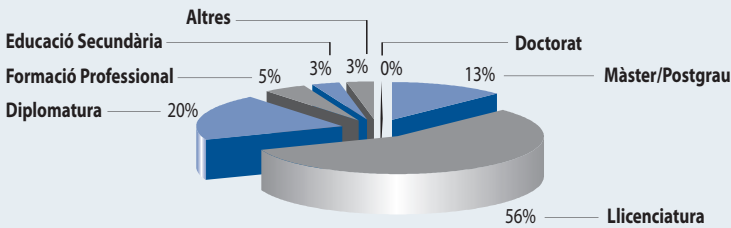
Per poder aprofundir en la realitat del que mostren aquestes dades és interessant perfilar les diferències conceptuals i funcionals de la categoria "Direcció/Coordinació General". S'observa que amb motiu de l'heterogeneïtat de les entitats, les funcions i responsabilitats de "Direcció/Coordinació" són diferents. La distribució d'homes i dones en les diferents formes que pren aquesta direcció i coordinació és:

	Dones	Homes
Director/a	9	12
Coordinador/a General	4	4
Delegat/ada (responsable tècnic o de l'oficina)	4	1

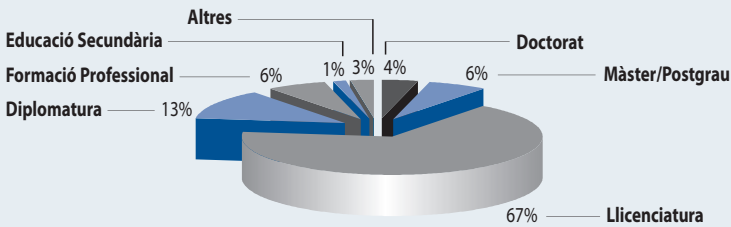
> La formació d'homes i dones de les ONGD

Observant les dades sobre la formació⁹ de les persones contractades es pot afirmar que la majoria són llicenciades. A partir de les dades obtingudes, s'ha pogut extreure la següent informació sobre el grau de formació per a homes i dones segons la categoria laboral on s'ubiquen.

Formació dones



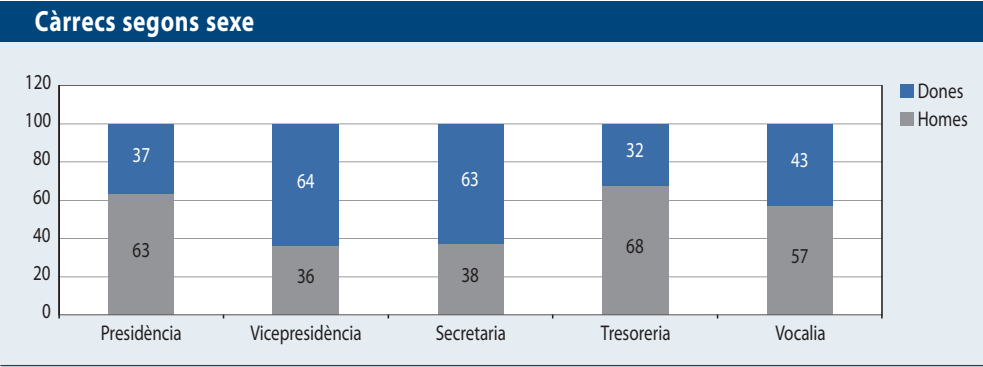
Formació homes



⁹ Es fa referència a la formació reglada.

> **La distribució per sexes dels càrrecs polítics de les ONGD**

Quan s'analitzen les persones que formen part del voluntariat polític (ja siguin juntes directives o patronats) s'observa clarament la sobrerepresentació de les dones en aquest àmbit de les ONGD:



Tal com es deia a l'inici, al contrari que en l'àmbit tècnic i de voluntariat laboral, en l'àmbit del voluntariat polític (espai on majoritàriament es prenen les decisions) hi ha una infrarepresentació de les dones en tots els càrrecs menys el de secretaria i vicepresidència.

Càrrec en Junta/ Patronat	Dones	Homes	Relació D/ H
Presidència	15	26	0'5
Vicepresidència	12	21	0'5
Secretaria	20	12	1'6
Tresoreria	9	19	0'4
Vocals	79	106	0'7

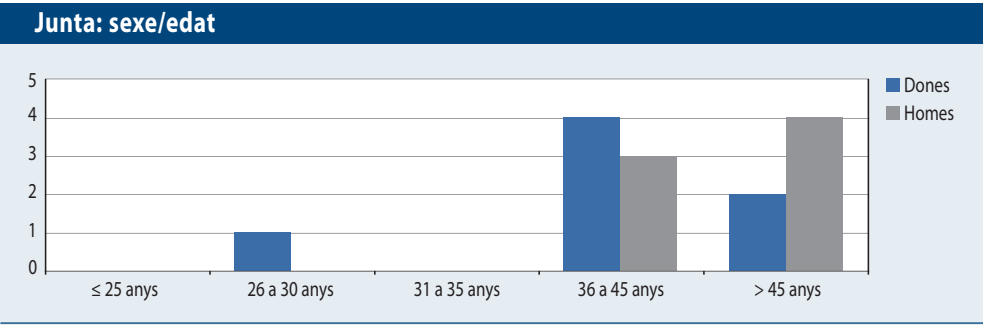
D'altra banda, tenint en compte que la proporció dona/home en el total de les persones és de 1,24 i responent a la realitat que es dona de 45% d'homes a 55% de dones que hi ha a les ONGD, un hipotètic àmbit polític més equitatiu es formaria de la següent manera:

Càrrec en Junta/ Patronat	Dones (en rep. equitativa)	Homes (en rep. equitativa)	Totals actuals
Presidència	22'5	18'6	41
Vicepresidència	18'15	14'8	33
Secretaria	17'6	14'4	32
Tresoreria	15'4	12'6	28
Vocals	101'75	83'25	185

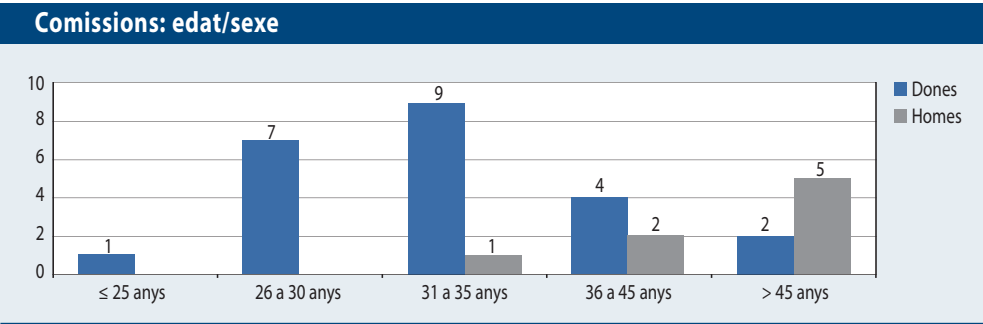
> **Qui compon la FCONGD?**

Una entitat de segon nivell com la Federació Catalana d'Organitzacions No Governamentals per al Desenvolupament reproduïx els esquemes i les estructures comentades anteriorment sobre les entitats.

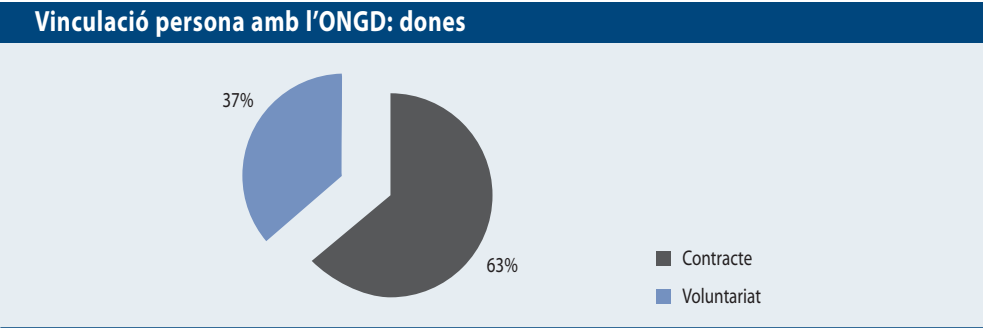
La Junta, en el cas de la FCONGD, és paritària, però destaca el major nombre d'homes més grans de 45 anys.



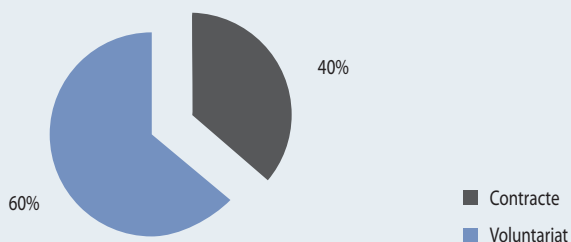
La participació en les comissions de la FCONGD és majoritàriament femenina i d'una franja d'edat que va dels 26 als 45 anys. Cal destacar que la Comissió de Gènere està formada exclusivament per dones menors de 35 anys.



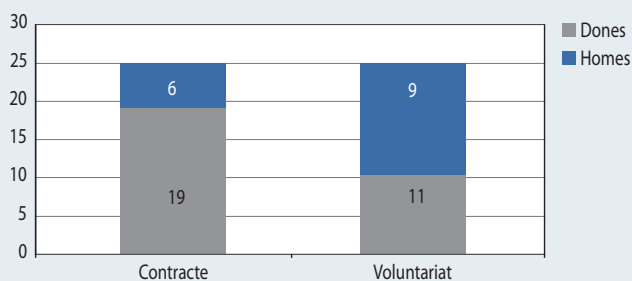
En els següents quadres es presenten les vinculacions respecte a les seves entitats que tenen les persones que formen part del voluntariat de la FCONGD (Junta-Comissions):



Vinculació persona amb l'ONGD: homes

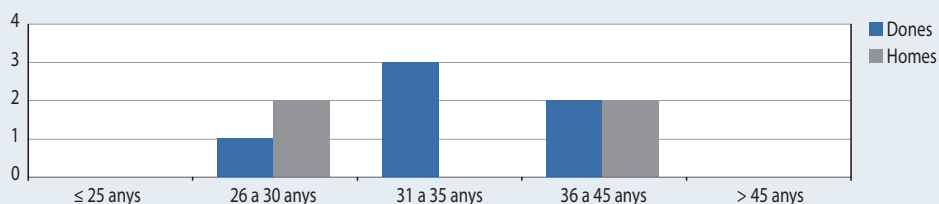


Sexe/vinculació a l'ONGD



Respecte al personal tècnic contractat de la FCONGD, la distribució és la següent:

Equip tècnic: edat/sex



3.2 Com integren el gènere en el treball de cooperació al desenvolupament les ONGD federades?

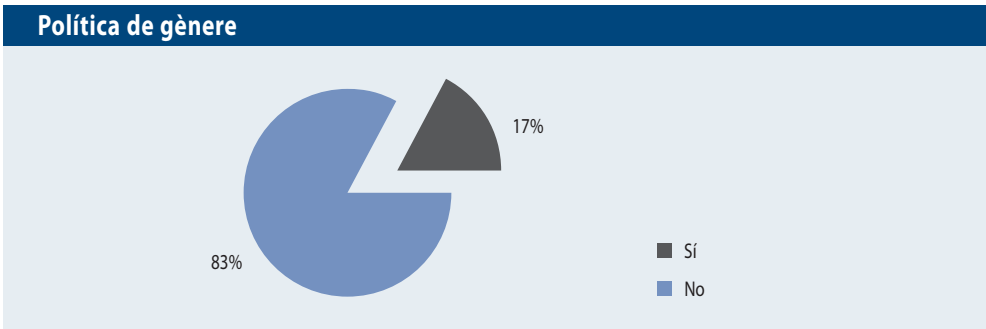
> Tenen Política de Gènere

Una *Política de Gènere* és el compromís organitzatiu, formalment estipulat amb un pla de treball, pressupost i recursos humans, que té per objectiu la lluita per les desigualtats de gènere en totes les esferes de la vida on l'organització té implicació.

S'ha pres una concepció àmplia de Política de Gènere, on tenen cabuda tres tipus d'actuacions, i on s'ha mantingut el requisit de l'existència d'un document formal que demostrï el compromís institucional i les formes de com és dut a la pràctica.

- Com a eix estratègic.
- Com a igualtat d'oportunitats laborals.
- Com a criteris de selecció de projectes i/o contraparts a què donar suport.

Aquesta flexibilitat a l'hora de definir i avaluar aquest indicador ve donada pel fet que una Política de Gènere és un instrument que depenent de l'entitat, el seu context i moment, pot ser l'inici o el final d'un procés de canvi¹⁰. És l'impacte de cada una d'aquestes tipologies de compromís, i la perspectiva des de la qual són elaborats, amb què s'ha valorat aquest indicador.



La gran majoria d'ONGD, un 83%, no han desenvolupat una política de gènere.

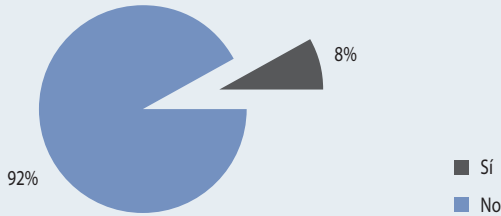
¹⁰ Navarro, curs "Incorporació de la perspectiva de gènere en cooperació al desenvolupament i polítiques públiques", ACSUR, 2005.

> Tenen Grup de Gènere/de Dones

Indica el nivell de sensibilització, interès i motivació, almenys per un nombre de persones, siguin contractades o voluntàries. Aquestes persones són o poden esdevenir l'anomenat "lobby de gènere" que pot tenir funcions impulsores de reflexions, línies polítiques, activitats i ser vigilants en com l'entitat treballa la perspectiva de gènere.

En aquest indicador només se n'ha valorat l'existència o no, en cap cas s'ha tingut en compte la seva posició dins l'organigrama ni la seva capacitat d'influència (vegeu reflexions entorn de grups de gènere).

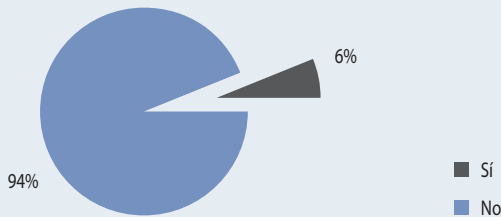
Grup, comissió o espai de gènere/dones



> Tenen pressupost específic per a gènere

Aquest indicador s'ha definit com a pressupost específic per a una Unitat de Gènere (persona/es contractades), per al funcionament i el desenvolupament de les activitats i del pla de treball del Grup de Gènere, per a formació específica del personal contractat o voluntari, així com un pressupost específic per dur a terme el pla de treball per tal d'assolir l'objectiu de la transversalitat de gènere. Només un 6% de les organitzacions té pressupost de gènere.

Pressupost específic en gènere



> Estratègies dels projectes analitzats, tipus d'enfocament que té el projecte

Tal com s'indica a la metodologia, l'anàlisi fa referència a la mostra dels projectes presentats per les entitats. Per tant, hi ha un biaix que condiciona els resultats en aquest apartat.

S'han classificat els projectes segons les estratègies utilitzades a partir de la Teoria del Gènere i Desenvolupament.

Benestar: aquells projectes on el col·lectiu beneficiari de certes activitats són les dones. Projectes o activitats centrades en l'ajuda alimentària, planificació familiar i/o nutrició enfocats exclusivament a les dones, sota una concepció tradicional de mare i esposes. Projectes enfocats a les necessitats pràctiques.

Antipobresa: aquells projectes on el col·lectiu beneficiari de certes activitats són les dones. Tot i mantenir la concepció tradicional de les dones s'integren elements de generació de petits ingressos sota una visió de millora de l'economia domèstica. Projectes enfocats a les necessitats pràctiques.

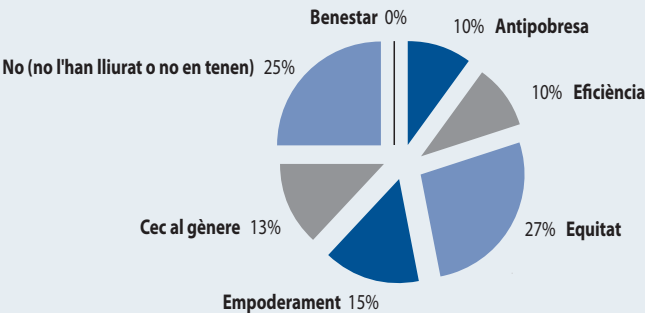
Eficiència: aquells projectes destinats a dones, en què la concepció central és la generació d'ingressos. Percepció de les dones com a millors gestores dels recursos econòmics. Projectes enfocats a les necessitats pràctiques.

Equitat: aquells projectes que perceben les dones com a agents de desenvolupament i canvi, no només en termes econòmics sinó també polítics. Enfocaments de drets i participació social i política de les dones. Projectes amb activitats de formació, lideratge i lluita pels drets de les dones. Aquest tipus de projectes tendeixen a considerar i per tant qüestionar les relacions de gènere, i a introduir els interessos estratègics de gènere.

Empoderament: projectes i activitats que conceben l'opressió/subordinació de les dones com una qüestió estructural, relacional i personal. I que per tant, treballen en les diferents esferes de les relacions socials: econòmica, política i personal, fent èmfasi en el paper de les dones organitzades, i la seva capacitat per incidir i construir el seu propi procés d'empoderament. Projectes enfocats als interessos estratègics de gènere.

Font: Moser, 1995.

Enfocament projectes



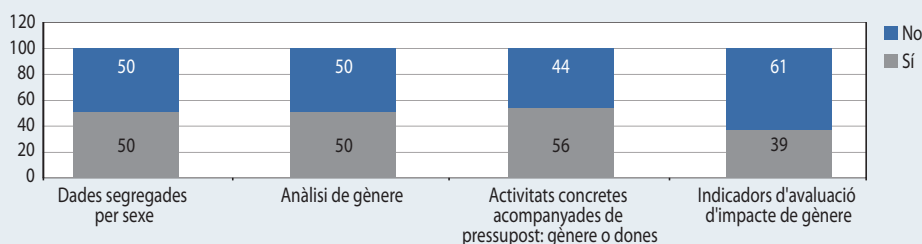
> La categoria “gènere” en les diferents fases del projecte (elements que integren els projectes)

Consideracions inicials

Atès que les entitats estudiades, en una àmplia majoria, pràcticament la totalitat, no treballa des del marc i les eines que estableix la Planificació de Gènere, s'ha cregut necessari utilitzar una concepció àmplia de les següents fases/components del cicle del projecte, i per tant valorar certes aproximacions a l'enfocament de gènere:

- **L'anàlisi de gènere:** s'ha considerat l'anàlisi de gènere pròpiament però també, sota una concepció més àmplia, s'ha valorat la descripció que inclouen alguns projectes de la situació de les dones, tot i que només fos en un apartat puntual.
- **Avaluació impacte de gènere:** la majoria d'ONGD utilitzen indicadors quantitatius per a la verificació de resultats de les activitats. S'ha valorat l'ús d'aquests indicadors quantitatius, tot i que una veritable avaluació ha d'incloure com aquelles activitats realitzades tenen un impacte real en les relacions de gènere, de forma qualitativa i transformadora. En cap cas s'ha detectat que es realitzin avaluacions a mitjà-llarg termini realitzades per persones externes i expertes en el tema.
- **Activitats concretes acompanyades de pressupost:** s'ha considerat de forma positiva la inclusió en els projectes d'activitats destinades únicament a les dones, tot i que aquestes no qüestionin les relacions de gènere. En molts casos semblen ser activitats que únicament justifiquen la quota necessària destinada a les dones en projectes de cooperació al desenvolupament.

Elements dels projectes

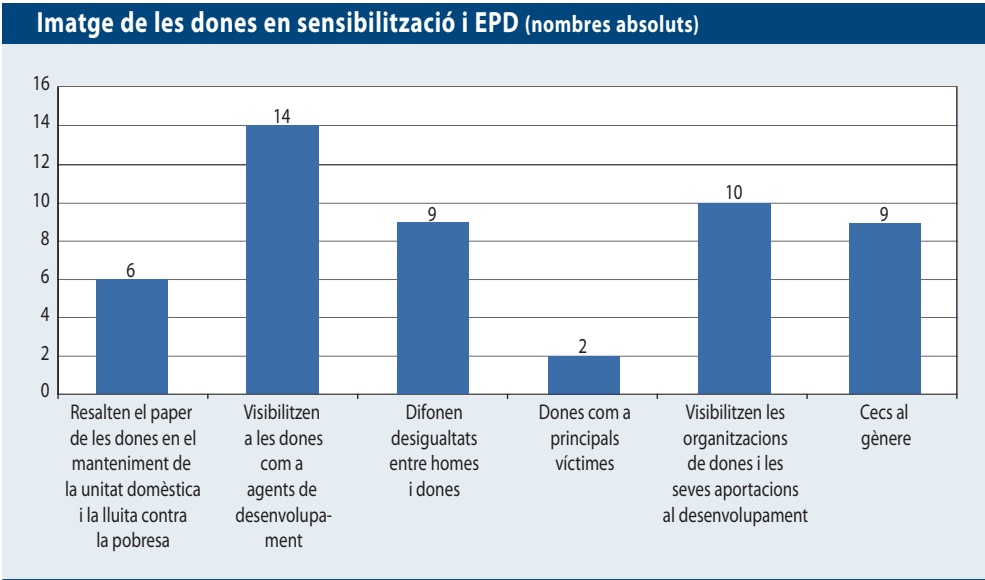


La meitat dels projectes presentats per les entitats (a lliure elecció d'aquestes) tenen dades segregades per sexe i anàlisi de gènere o un apartat descriptiu de la situació de les dones en el context concret. Aquesta segona opció és la majoritària, i la minoritària la que realitza una anàlisi de gènere completa. D'altra banda, el 56% dels projectes incorporen algunes activitats concretes per a dones o incorporen algun element de perspectiva de gènere. És significatiu que aquesta dada sigui superior a la relativa a l'anàlisi de gènere. Això vol dir que hi ha projectes que pressuposten activitats per a dones i/o de gènere sense haver realitzat l'anàlisi de gènere pertinent. Idealment, la lògica dels projectes i de les intervencions socials, com a processos relacionals que es retroalimenten, hauria de seguir una coherència entre les diferents fases. Aquesta incoherència, en termes de perspectiva de gènere, ve donada perquè no es treballa des del marc, metodologia i eines que estableix la Planificació de Gènere. Les dades dels projectes indiquen que la lògica de treball en la majoria de projectes és una altra. Un cas concret seria com s'incorporen algunes activitats per

a dones o de gènere que en molts casos estan deslligades del diagnòstic i sense consciència clara del seu perquè. Com a resultat final d'aquest procés, en una menor mesura (39%), es dissenyen indicadors d'avaluació d'impacte de gènere, més quantitatius que qualitatius.

> **Imatge de les dones en els projectes de sensibilització i/o educació per al desenvolupament**

La freqüència de determinades imatges de les dones i les posicions en un rol o altre (en la realitat que es vol donar a conèixer) és la següent:

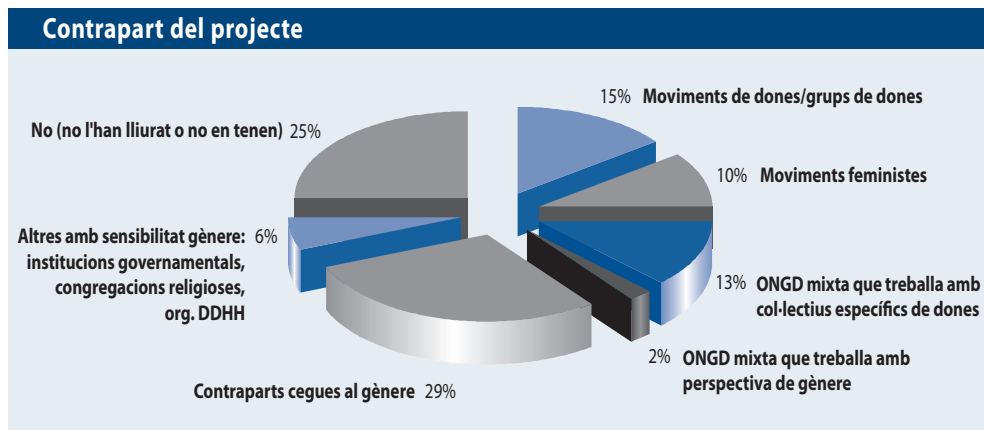


Els resultats indiquen que amb més freqüència els projectes visibilitzen les dones com a agents de desenvolupament, en segon lloc es fan visibles les organitzacions de dones i les seves aportacions al desenvolupament i, quantitativament amb el mateix pes, es troba la categoria de projectes cecs al gènere.

Aquestes imatges positives i treballades de les dones del Sud podrien fer creure que en la major part dels casos les entitats tenen interioritzada la perspectiva de gènere en l'educació per al desenvolupament. No obstant això, cal tenir en compte el biaix de la mostra per no extrapolar aquests resultats al conjunt dels projectes de sensibilització i/o educació per al desenvolupament. D'una banda, doncs, caldrà tenir en compte que la mostra de projectes és més petita, i que segurament aquelles entitats que han enviat el projecte són aquelles que en algun moment han realitzat un treball més acurat sobre gènere i EPD i/o que tenen contraparts que són organitzacions de dones i/o feministes.

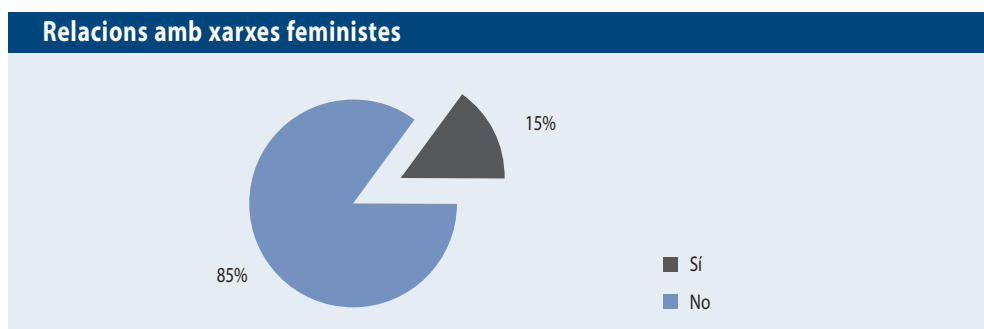
> Contraparts dels projectes de cooperació (mostra entregada)

Segons les informacions de la contrapart de cada un dels projectes, s'ha definit el tipus de contrapart amb què s'ha treballat el projecte. La lògica de classificació de les contraparts respon o bé a la composició (qui la forma), des de quina perspectiva treballen i/o amb qui treballen com a col·lectiu beneficiari.



> Relacions amb xarxes feministes

Es valora aquest indicador per les relacions i contactes que té l'entitat catalana amb grups o organitzacions feministes al Nord. Per una banda, per la importància del treball en xarxa i per una altra, pel fet d'estar participant en el debat i la reflexió política dels plantejaments feministes que poden incidir en la dinàmica interna i en la pràctica de les accions de desenvolupament, ja sigui en projectes de desenvolupament o en activitats de sensibilització i educació per al desenvolupament. Les relacions que s'han considerat poden ser institucionals i/o per part de persones concretes de l'entitat, sense avaluar la incidència d'aquestes persones organitzacionalment.



3.3 Quines són les estructures i procediments en les ONGD federades catalanes?

> Quins criteris de selecció tenen les ONGD federades catalanes?

Les ONGD prioritzen, majoritàriament amb un 62%, a l'hora d'incorporar personal als seus equips, persones que ja coneixen o de les quals tenen una referència indirecta (en aquest percentatge s'inclou la prioritat en la contractació de persones que estan treballant voluntàriament a l'entitat, la promoció interna o l'anomenat "boca/orella" dins el sector). Aquesta forma d'inclusió laboral pot mediatitzar un biaix de gènere, ja que la relació dona/home en el personal voluntariat laboral és de 1,5, i tenen més possibilitats objectives les dones. Una altra qüestió seria veure la divisió sexual del treball, és a dir, quines tasques realitzen i quin grau de responsabilitat assoleixen les persones que entren per aquesta via.

Un 38% de les ONGD opten per fer les convocatòries de forma oberta i pública. Aquest nombre és encara baix perquè la majoria d'ONGD catalanes no té uns procediments de reclutament de personal reglats i formalitzats, generalment i segons la mostra en relació amb el volum i la capacitat de gestió de les ONGD.

La majoria d'ONGD (un 76%) no tenen estipulats criteris de paritat home-dona. Segons les consideracions fetes per elles, les raons es poden agrupar en dos tipus: d'una banda asseguren prioritzar el currículum/perfil/coneixement de la persona a contractar, i d'altra banda afirmen que majoritàriament hi ha més oferta de dones en aquest sector. La resta, que sí que estipula criteris de paritat ho fa de diverses formes: o bé tenint un document formal que ho declara (estatuts, documents de junta, etc.), o bé, tot i no tenir cap document formal, afirmen que és un element que valoren a l'hora de contractar.

La **paritat** s'entén com a 50-50 des d'un punt de vista quantitatiu, però atès que les entitats són institucions feminitzades, s'hauria d'entendre com una paritat qualitativa responnent als llocs on s'ubiquen i com es prioritzen per places de responsabilitat homes i dones. En els resultats es reflecteix que la concepció majoritària de paritat home-dona és quantitativa però en alguns casos es parla de paritat en la seva ubicació.

Així doncs, de les entitats que entenen la paritat com una qüestió interna es troben dos tipus de concepcions de la paritat. Una fa referència a una paritat quantitativa, en què l'atenció se centra en el nombre d'homes i dones, sense reflexionar on s'ubiquen en l'organigrama uns i altres; i l'altra, que sí que fa visibles les desigualtats i/o diferències d'homes i dones en les estructures organitzatives i de treball i les seves aportacions. En aquest segon grup s'ubica el discurs sobre les característiques/competències tradicionalment femenines, necessàries en certes àrees de treball, i la manca de dones en càrrecs directius.

Els **criteris de selecció** més comuns són per ordre d'importància: identificació amb els valors de l'entitat i el nivell d'estudis i la formació adequada per a les funcions; la capacitat de treball en equip; i en quart i cinquè lloc, caràcter obert amb capacitat de mediació, empatia i iniciativa, i dinamisme, respectivament. Els criteris de selecció més comuns remarquen la feminització/genderització de les ONGD. D'una banda, la formació i els estudis; actualment, la majoria de llocs de treball requereixen una formació en ciències socials, carreres on prima la presència femenina a les aules universitàries. D'altra banda, els valors de solidaritat poden ser associats als valors de cura en general, típicament femenins donada la construcció social dels gèneres. I final-

ment, es podrien determinar com a competències complexes femenines traslladades al treball remunerat la capacitat de treball en equip, el caràcter obert amb capacitat de mediació, la iniciativa i el dinamisme.

La **sensibilitat cap a la desigualtat de gènere** es valora com a actitud positiva necessària als perfils dels llocs de treball en un 65% dels casos. El 35% restant declara diferents raons per no incloure'l, algunes de les quals són: no es té com a política institucional; no es creu necessari pel tipus de feina a desenvolupar; o bé es dona per suposat que es té aquesta sensibilitat ja que s'inclou dins dels valors d'identificació amb l'entitat. Aquesta darrera afirmació podria formar part del primer grup, tot i que caldria veure com es verifica aquesta sensibilitat en consonància i amb igual pes que altres valors d'identificació amb l'entitat, i si és un valor clarament excloent i imprescindible.

És important diferenciar entre sensibilitat cap a la desigualtat de gènere com un element que les ONGD valoren com a necessari, i comparar-ho amb el pes tant lleuger que es dona a la formació específica en gènere com a criteri de selecció de personal. Una reflexió podria ser que es pensa que per als "temes de gènere" només es requereix sensibilitat com una actitud personal.

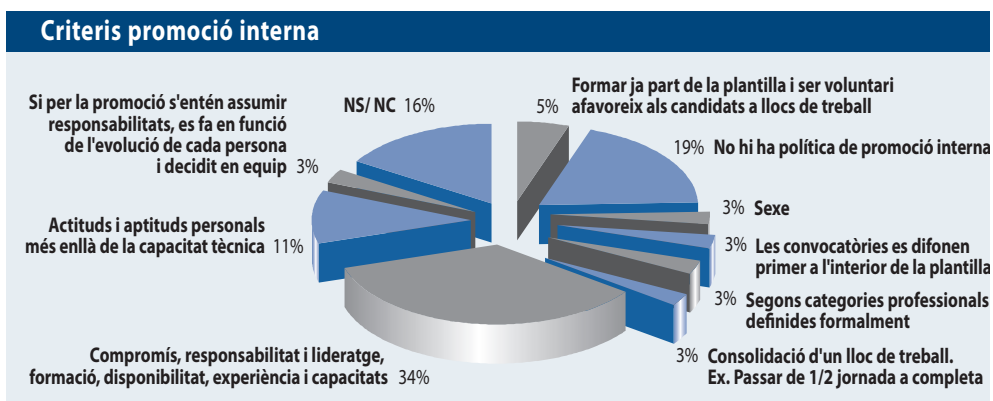
La majoria d'entitats afirmen haver desenvolupat una **acció positiva** a favor de les dones (68%). La concepció d'aquesta acció positiva, tal com s'afirmava anteriorment, és heterogènia. Per una banda, es troben les entitats que no l'entenen internament, sinó que creuen que és una responsabilitat que s'ha de complir en els projectes de cooperació al desenvolupament o sensibilització, i treballen amb/per les dones o difonent les seves realitats. És una forma d'externalitzar el compromís amb l'equitat de gènere, o el desenvolupament humà amb equitat, valor i objectiu de gran part de les ONGD.

> Quins principis estipulen la política salarial de les ONGD federades catalanes?

Els principis que estipulen la política salarial de les entitats són determinats per quatre elements de diferenciació: 1) característiques que aglutina el treball de la persona (dedicació, disponibilitat, experiència, formació...) en un 15% dels casos; 2) el context legal de referència del sector on primen les entitats que aposten per millorar les condicions laborals fixades en el conveni d'Oficines i Despatxos en un 17%; 3) la situació econòmica de l'entitat en un 13%; i 4) les característiques de la feina (funcions/responsabilitats) en un 13%. Cal destacar les entitats que aposten per una política salarial on no es fan distincions salarials (10% del total). Un 20% de les entitats no sap o no contesta.

> Quins són els criteris més habituals per a la promoció interna en les entitats?

Un 19% de les entitats afirmen no tenir possibilitats de promoció interna pel seu volum. D'altra banda, destaca que en un 34% són criteris com el compromís, la responsabilitat i el lideratge, la formació, la disponibilitat, l'experiència i les capacitats, els que defineixen la promoció interna. La formació seria un criteri fàcilment objectivable mentre que els altres serien més difícils de definir i establir objectivament. Caldria analitzar els processos, és a dir, com i qui valora aquests criteris i des de quines posicions socials i situacions personals és possible desenvolupar aquests mèrits.



> Quina concepció i pràctica tenen de la flexibilitat horària i de la conciliació entre vida laboral/personal les ONGD catalanes?

Un 19% de les entitats conceptualitzen la flexibilitat horària d'una forma estructural, i l'entenen en el sentit de com fer compatible la feina amb altres àmbits importants de la vida. Hi ha un altre grup que valora la flexibilitat com la possibilitat de fer canvis d'horari de diverses formes: flexibilitat horari entrada-sortida, jornada intensiva, adaptació horari... La diferència entre el primer grup i el segon és bàsicament conceptual i d'on es col·loca el centre d'importància. En el cas del primer s'entén d'una forma més global i sempre en relació amb el temps dedicat a la feina i el temps a destinar a d'altres àmbits de la vida; el pes seria el mateix. En el segon, es fa èmfasi en les facilitats que pot donar la feina en si per poder gestionar millor els altres àmbits de la vida, i fer-los dependre del que et permet la feina. En un tercer grup es troben aquelles entitats que fan referència explícita al fet de treballar per objectius. Per les informacions aportades en aquesta pregunta, no es pot deduir, ni saber, quines implicacions té aquesta forma de treballar, ja que no se sap quina relació hi ha entre objectius del treball i el volum de recursos disponibles (econòmics, humans, temps, etc.) en relació amb els terminis. Tanmateix, per la relació establerta amb les entitats en la fase de treball de camp, es pot incloure que el nivell de feina en la majoria de les categories laborals i funcions sol sobrepassar amb escreix el temps disponible i els recursos econòmics i humans que s'hi destinen. En la mateixa direcció, en preguntar per la recuperació d'hores extres treballades es verifica que el volum de feina és superior a les jornades laborals estipulades, i que per tant s'han establert mecanismes de recuperació d'hores en un 68% de les entitats, i s'agafen dies/hores de festa, o en alguns casos minoritaris, es paguen hores extres.

Respecte als permisos especials, el 46% de les entitats (17 en nombres absoluts) afirmen possibilitar permisos especials. En concretar quins permisos, 7 d'elles citen motius familiars (materni-

tat/paternitat, adaptació d'horari a la situació personal...) o altres qüestions personals (formació o altres treballs). D'altra banda, el 35% d'entitats afirma no tenir estipulats permisos especials més enllà dels que marca la llei segons conveni i el 19% no sap o no contesta. És un percentatge baix el d'aquelles entitats que tenen formalitzats mecanismes d'adaptació i canvi en relació amb la situació personal i familiar.

Quan es pregunta a les entitats sobre com promouen un ambient favorable a les dones, una part important, un 33%, ho relaciona amb flexibilitzar les condicions laborals de qui té les responsabilitats familiars, tenint en compte el rol de cura que tenen moltes dones. D'altra banda, amb un pes considerable, el 40% declara garantir que les propostes de les dones siguin escoltades així com afavorir la seva pròpia organització dins l'entitat. En aquest cas també s'estaria tenint en compte el rol de les dones com a treballadores i les seves aportacions en l'àmbit de l'organització. Un 10% facilita la denúncia de l'assetjament sexual.

> Quins criteris de formació tenen les ONGD catalanes?

I quina és la formació en gènere de les ONGD catalanes?

El 55% de les entitats regulen la possibilitat de formació del seu personal, ja sigui especificant-ho en reglaments interns, o com fa la majoria, sense definir-ho formalment. El 32% no tenen estipulat cap criteri, i les raons poden ser per la mida de la seva entitat, manca de recursos o perquè s'estudia "cas per cas".

Un indicador important per valorar de quina manera les entitats treballen tant internament com en els projectes amb perspectiva de gènere, és conèixer quantes persones formades específicament en aquesta matèria hi ha a les entitats. Respecte a això, les entitats han considerat, en general, tenir un nombre significatiu de persones formades, tal com reflecteix el gràfic. Si s'obvia el personal de les contraparts, el 35,2% del total de les dones vinculades a les ONGD i el 29,8% d'aquests homes, estan formats en gènere.

Segons la seva vinculació a l'entitat el personal que forma part contractualment de l'equip tècnic estaria format en gènere en un 47,7% en el cas de les dones contractades i en un 46,2% en el cas dels homes.

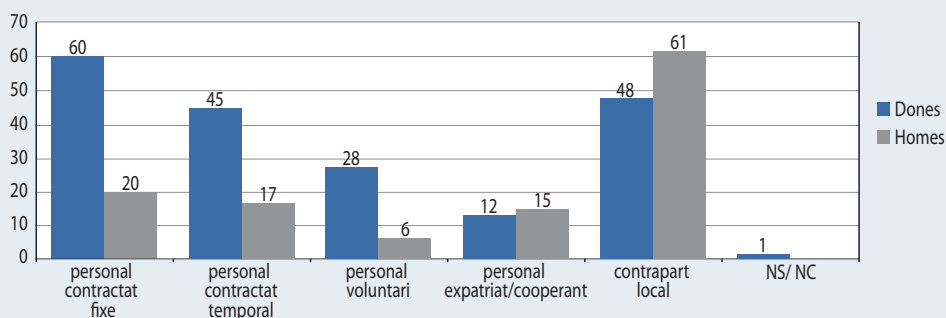
Caldria analitzar les següents qüestions:

- Quin impacte tenen les persones i la seva formació en el treball de les entitats.
- Quin tipus de formació tenen i si els permet desenvolupar un treball amb perspectiva de gènere.
- Què s'ha entès per formació en contestar sobre aquest aspecte i si, com s'ha vist anteriorment, no s'ha confós formació amb sensibilitat de gènere.

En concretar en quins aspectes de gènere s'han format aquestes persones, és majoritària la formació en "conceptes generals sobre gènere i desenvolupament" (30%), i en segon i tercer lloc formació tècnica per a la "incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de projectes" (22%) i "gènere i educació per al desenvolupament i/o sensibilització" (20%). És minoritària, amb un 7%, la formació sobre corrents i conceptes feministes, així com el gènere en altres temàtiques concretes com "joventut", "diversitat", "treball comunitari", "avaluació", "salut"...

Respecte d'on han estat formades aquestes persones, destaca el 29% de les formacions que s'han adquirit amb estudis universitaris i, en segon lloc, a través de formacions organitzades per ONGD, en un 27% dels casos. Una dada interessant seria si aquestes persones s'han format prèvia-

Persones formades en gènere



ment a la seva vinculació a l'entitat, si aquesta formació ha estat requerida per a les seves funcions i, en darrer terme, si aquesta formació és aprofitada i explotada per l'entitat.

Els criteris que utilitzen les entitats per decidir qui va a les formacions sobre perspectiva de gènere són principalment "per interès personal i disponibilitat" (21,6%). En segon lloc, es troben aquelles entitats que barregen criteris d'interès i disponibilitat personal amb la relació que té aquesta formació amb la feina que realitzen aquestes persones (18,9%). Per últim, algunes entitats estableixen els criteris exclusivament segons les necessitats i l'àmbit de treball (10,8%).

Cal destacar que una part important de les entitats, un 35,1%, no sap o no ha contestat la pregunta.

El 40% de les entitats no sap o no contesta a la pregunta de "Com es multiplica la formació en gènere realitzada per una persona a la resta de l'equip". Un 32% diu multiplicar-la "en les reunions on es dedica una estona a compartir la informació". La resta de respostes es poden resumir amb les següents afirmacions:

- Sessió informal a tot l'equip un cop acabada la formació.
- Memòria i conclusions de cada sessió formativa.
- Està penjada a internet i arriba a tothom.
- La documentació del curs queda a l'entitat.
- Intentant incloure aquesta perspectiva en el treball de l'entitat a partir de la persona formada.

D'aquestes afirmacions caldria preguntar-se si hi ha mecanismes reals i dedicació en temps perquè aquesta transmissió d'informació sigui més que una forma de sensibilització interna.

La majoria d'entitats no destinen (43%), i/o no han respost si ho fan (11%), recursos propis perquè les persones es formin en qüestions de gènere. Les raons per no destinar recursos són diverses, entre les quals destaquen tenir pocs recursos, no donar-se el cas o considerar que d'alguna manera aquests temes es donen per suposat o formen part intrínseca de l'organització i, per tant, no cal destinar-hi recursos específics. Un 46% sí que en destinen, dels quals la majoria manifesta haver pagat inscripcions a jornades, cursos, xerrades o conferències. Només en un cas s'assegura destinar hores i beques a aquesta formació.

Com a elements a destacar, hi ha tres entitats que no han respost cap pregunta sobre els temes de formació perquè han expressat que les qüestions de gènere formen part dels valors de l'entitat, no només formalment sinó en el debat quotidià i que, per tant, no consideren necessari apostar per una formació específica en qüestions de gènere. A més, una d'elles qüestiona el valor i la incidència real de la formació reglada.

3.4 Què diuen les organitzacions federades sobre diversos conceptes?

Aquest apartat presenta les reflexions que tenen les ONGD sobre diversos conceptes lligats al seu treball i missió, a partir dels discursos de les persones que les conformen.

> Definició de desenvolupament

Concepció estructural

En un volum important les entitats tenen interioritzada una concepció global i força estructural de què és el desenvolupament, com un procés integral que abasta diferents processos polítics, econòmics, socials i culturals, i fa èmfasi en una distribució equitativa dels recursos i unes relacions internacionals, intercomunitàries, i fins i tot interpersonals, justes.

...que tots els països tinguin accés a les mateixes oportunitats, que tinguin accés a la riquesa del planeta en les mateixes condicions, i que a l'hora puguin decidir autònomament quin és el seu propi model de desenvolupament. Una mica aquesta és la idea de fons, i que les regles de joc que marquen els intercanvis econòmics, que marquen el desenvolupament, en definitiva, siguin regles equitatives per a tots els països. I amb un criteri molt important que és el principi d'autodeterminació, és a dir, que la lliure autodeterminació de cada poble, de cada ètnia, de cada país pugui anar marcant sobiranament el seu model. (Direcció, home, no, 36-45) ¹¹

Aquestes concepcions de desenvolupament responen a una visió ideal-política, que d'alguna manera guia les persones i les entitats en el treball realitzat en cooperació al desenvolupament i sensibilització.

Concepció lligada al treball en cooperació

En un altre grup, majoritari, s'inclouen les definicions que parteixen directament de què s'està fent en cooperació al desenvolupament, entenent que allò ja és en si desenvolupament i no només un mitjà que contribueix a un procés superior.

... un desenvolupament que s'entengui com un procés... s'intenta que el desenvolupament passi per processos, amb la qual cosa una situació determinada millori amb el temps; un desenvolupament on parlem més de programes i no tant de projectes, de la qüestió concreta, no d'anar mirant de contextualitzar tots aquests projectes dintre de programes o de situacions més globals. (Responsable d'àrea, dona, no, 36-45).

Concepció que inclou conceptes específics de teoria del desenvolupament, que lliguen qüestions estructurals amb condicions de vida de les persones

En aquesta categoria es dóna una visió global a través d'objectius específics lligats a la satisfacció de les necessitats bàsiques i millora de les condicions de vida, i utilitza terminologia de teories del

¹¹ Els parèntesis responen a les variables utilitzades per analitzar els discursos des de la posició social de les persones entrevistades, en l'ordre en què es descriuen a continuació: categoria laboral, sexe, si té o no càrregues de cura, edat.

desenvolupament molt comunes actualment. Es podria dir que és un camí entremig de la visió més estructural i la que iguala desenvolupament a cooperació, i es percep com una qüestió tècnica del treball que es durà a terme.

Quan penso en desenvolupament penso en un concepte global i holístic; és un procés en què juguen molts factors, i quan parlo de factors parlo d'una qualitat de vida en la qual hi hagi uns mínims garantits econòmics, de sostenibilitat ambiental, de les capacitats i oportunitats de les persones. Quan parlo d'una societat desenvolupada penso en una societat justa, equitativa, igualitària, on es respecten els drets humans. És un concepte realment molt ampli i molt integral. (Administració, dona, no, 26-30).

Menció a la persona com a agent de desenvolupament (acompanyada o no de la menció a la comunitat, país...).

Un altre element diferenciador de la concepció del desenvolupament és el grup humà a què es fa referència. Des d'una perspectiva de gènere és important reconèixer les persones com a agents de desenvolupament, ja que es trenca amb la visió homogènia i horitzontal dels conceptes de "comunitat" o "nació", que semblen fer referència a grups amb els mateixos interessos i necessitats. D'altra banda, s'afegeix la dimensió personal (fins i tot intel·lectual i espiritual) a la dimensió tradicional material de l'enfocament estructural.

... s'ha tornat a un tema que tothom ja sap què vol dir, es podria parlar de realització, tant en el sentit personal com de col·lectiu, de societats, cap a on volem anar, com ho volem fer i quin és l'objectiu. I que no sigui un tema tan economicista sinó més de realització de les persones, en realitat, en el sentit de realització com a éssers humans, com a societats, arribar a uns termes d'equitat, de repartiment equitatiu, de justícia, que hi hagués una coherència vital, i amb el medi ambient, i que tothom realment fos feliç, que al final és el que hauríem de ser totes les persones, felices. (Tècnica, dona, no, 36-45).

> El paper de les relacions de gènere en el desenvolupament

S'han elaborat tres categories per descriure la relació entre gènere i desenvolupament:

Fan èmfasi en el rol de les dones

La situació de les dones és vista des de dos enfocaments: com a col·lectiu vulnerable o com a principals actores (que no beneficiàries) de la cooperació, sobretot per la seva capacitat de treball i el seu rol principal en el desenvolupament de les seves comunitats. En altres paraules, com a víctimes o com a heroïnes.

Històricament les dones han estat els pobres dels pobres, han estat el sector més oprimat o més marginat de la societat occidental i també oriental, per tant, si volem parlar d'un desenvolupament integral de les persones hem d'aconseguir que les dones assoleixin els mateixos mitjans els mateixos objectius que els homes. I parteixen d'una situació més difícil, per tant cal donar un suport específic. (Presidència, home, sí, >45).

És major, quant al nombre de reflexions, la percepció de les dones com a col·lectiu treballador, bàsic per al desenvolupament de les societats i per a l'èxit dels projectes de cooperació.

Quan parlem de l'economia a l'Àfrica sempre parlem de les dones, que a través de la caixa comuna, elles fan la feina normalment per recol·lectar diners, i quan ho necessités, una ho cotitzava i... una mica la idea és aquesta, o sigui, coneixedors de com actuen els homes, que treuen diners i després se'ls gasten en coses no familiars... (Coordinació General, home, no, 26-30).

Fan menció del sistema estructural de diferenciació i desigualtat

En relació amb una major capacitat d'anàlisi de la realitat des d'un enfocament de gènere, hi ha força discursos que inclouen les relacions de gènere com un eix vertebrador de desigualtats i de diferenciació social en el desenvolupament.

L'excepció feta històricament i antropològicament, experiències concretes al llarg de la història de l'home i en societats i civilitzacions concretes, el model patriarcal si a més a més s'implica en les estructures econòmiques com és el capitalisme, el que queda aquí al mig és tot el tema de la reproducció social que la dipositem sobre el cap de la dona perquè som nosaltres les que parim i al·letem, però que això és un tema sense resoldre també en les nostres societats, i que ara s'ha resolt molt més per aquesta relació entre gèneres, s'ha resolt molt més per la lluita que ha fet en els últims 200, 300 anys la dona aquí, però que també s'està desplaçant cap a altres sectors de dones més vulnerables tota aquesta qüestió, i aquí continua sense resoldre's. (Responsable d'àrea, dona, sí, 31-35).

No reconeixen les relacions de gènere com un element clau en el desenvolupament, i entenen que són les persones les que, d'una manera igualitària, han de tenir accés als recursos

La veritat és que ni se'm passa pel cap fer una diferenciació, parlo de forma general. No penso que una dona o que un home... tampoc estic amb la idea que l'home també hauria de quedar-se embarassat, no, cadascú té un paper en la vida familiar, a l'empresa, al món; els dos són un 50%. Així com la dona té el do de ser la cap de família en el moment de tenir un fill, l'home haurà d'ocupar-se d'altres coses sense que sigui millor, sense que sigui més una dona perquè té un fill, ni un home més perquè treballa. És igual, 50%. (Responsable d'àrea, dona, no, 31-35).

> Definicions de gènere

Les definicions de gènere que es fan són un indicador elemental per conèixer la proximitat bàsica a un concepte cada cop més emprat en el món de la cooperació internacional, tot i que no es pot afirmar que hi hagi una relació entre el nivell de les definicions i la consciència de gènere. La seva definició està directament relacionada amb la concepció que es percep de les relacions de gènere i de les situacions de desigualtat entre homes i dones.

Gènere com a sinònim de dones

Aquest grup de reflexions tenen en comú el fet de definir el gènere senzillament com a dones o a partir de la situació de les dones, mirall de com s'està treballant en cooperació al desenvolupament,

centrat bàsicament en situacions específiques de les dones o com incloure les dones en el desenvolupament, com es veurà més endavant en l'apartat de perspectiva de gènere.

Però de fet quan la gent diu gènere tinc entès que es refereixen a la problemàtica de la situació de la dona, llavors gènere té a veure una mica amb la situació molt més dura de la dona. (Vicepresidència, dona, sí, >45).

Diferències entre homes i dones/Construcció social

Aquestes definicions tenen un element sociològic, ja que incorporen els homes i el component relacional.

La relació sociocultural que defineix el rol dels homes en relació amb les dones i de les dones en relació amb els homes. (Direcció, home, no, 36-45).

Relacions estructurals

Es percep el gènere no només com una variable d'anàlisi social. Aprofundeixen en l'impacte que té aquesta construcció social en les estructures socials, polítiques i econòmiques, i en el poder.

Per mi gènere és la diferència social que hem fet entre la repercussió que té el fet de ser dona i quines repercussions té dintre la societat que estiguis discriminat perquè no pots anar a votar o perquè no tens veu, o si estàs discriminat perquè et toca fer les feines de la casa. (Coordinació General, home, no, 26-30).

Concepte políticament correcte però en el qual no es creu

S'hi inclouen exemples que expressen que el gènere és una paraula utilitzada però sense contingut real o que no reflecteix una diferenciació social determinant a l'hora d'explicar la realitat.

Si sóc dolenta em vindria al cap "requisit dels projectes". (Vicepresidència, dona, no, >45).

Desconeixement del tema o respostes confuses

Per últim, hi ha un grup important d'intervencions que afirmen no poder respondre a la pregunta o que ho fan de forma confusa o de difícil comprensió.

> Definició de la perspectiva de gènere

Es presenten tres formes diferents de definir què és la perspectiva de gènere. Les dues primeres responen a concepcions més tècniques i analítiques i la darrera reconeix l'ús polític i transformador d'aquesta eina i visió del món. Finalment, una part important dels discursos reconeixen no saber què és la perspectiva de gènere, o la defineixen d'una forma confusa i poc entenedora.

Tenir en compte les dones, els seus problemes i les seves necessitats

En relació amb la perspectiva Dones en el Desenvolupament, aquesta categoria recull les afirmacions en què "gènere" equival a "dones" i, per tant, la perspectiva de treball és únicament amb dones i les seves situacions.

De millora dels drets de la dona. (Presidenta, no, dona, 36-45).

... seria d'alguna manera, incorporar en els projectes que la dona tingui el mateix paper de protagonista que l'home. I suposo que serien moltes més coses, però dit així resumit, doncs seria incorporar aquesta perspectiva en els projectes. (Voluntari, home, no, 36-45).

És una eina per conèixer la realitat, analitzar les diferències i desigualtats entre homes i dones

Aquesta segona categoria aprofundeix la concepció respecte a l'anterior. Concep la perspectiva de gènere com quelcom més holístic, en relació, més sistèmic. No obstant això, es percep la perspectiva de gènere com un instrument tècnic d'anàlisi o aproximació a la realitat, confonent-ho amb l'anàlisi de gènere.

És tenir en compte precisament aquestes relacions... per cada cosa, per cada tema, en aquest cas pel desenvolupament, les relacions entre l'home i la dona. (Cap de projectes, home, no 36-45).

És un instrument de transformació social per superar les desigualtats

En aquest minoritari grup es reconeix l'ús transformador i d'eina política des d'on es planteja la perspectiva de gènere. Són les definicions que s'ajusten al sentit polític i tècnic amb què s'ha de treballar aquesta perspectiva.

Valorar com aquest accés al poder es fa efectiu i poder fer intervencions que realment promoguin aquesta transformació. Tant de les dones però de les dones com a element que fa possible aquesta transformació, més des del feminisme, del feminisme entès com a transformació real del poder. (Tècnica, dona, no, 26-30).

> Com es veuen les relacions home-dona al Nord i al Sud?

Es presenten diferents formes d'analitzar les relacions de gènere en ambdós contextos com un element clau per conèixer el grau de consciència i de relació entre les desigualtats i les diferències de gènere en diferents societats. És un reflex de com, des d'un enfocament de gènere, es perceben les relacions socials en la seva totalitat i complexitat.

Igual discriminació/desigualtat al Nord que al Sud

Discursos que fan referència explícita als problemes/causes de fons, problemes que es consideren els mateixos en els contextos Nord i Sud. En alguns casos se cita clarament el patriarcat i l'androcentrisme. Es parla més d'equitat que d'igualtat, i es qüestiona el model igualitari de les societats occidentals.

Sincerament tampoc crec que hi hagi tanta diferència entre com estan les dones del Sud i les del Nord, o sigui, quant a la situació de... Sí, és clar que aquí vivim més còmodes, ja accedim al món laboral i totes aquestes coses, però com a dones jo crec que estem en el mateix, encara; o sigui, elles tenen a més molts afegits de dificultats de sobreviure el dia (...) però dubto que el ritme de vida que tenim sigui realment millor que el que hi ha allí. A part crec que nosaltres

ens hem masculinitzat molt aquí, o sigui hem accedit al poder assumint rols que han estat tradicionalment masculins, però no hem solucionat el tema. (Tècnica, dona, no, 26-30).

Més desigualtat al Sud que al Nord

Es reconeix que hi ha desigualtat al Nord i al Sud però es fa especial èmfasi en la situació de major pobresa que pateixen les dones del Sud i que tenen més càrregues de treball. També s'incideix en el fet que hi ha més masclisme, menys llibertat i democràcia. Respecte a la situació al Nord, es comenta la problemàtica per conciliar vida familiar i laboral, la masculinització de la dona en el model d'emancipació de la igualtat, i també es fa especial èmfasi en la violència contra les dones.

Em sembla que les dones del Sud han arribat a un moment on les necessitats, l'extrema pobresa, l'exclusió, la violència han fet que elles mateixes creïn els seus propis espais i mecanismes per poder empoderar-se i liderar les seves demandes. Les dones del Sud tenen gran tendència a organitzar-se. Les dones del Nord ja han superat moltes coses, ja han passat el nivell de les dones que estaven excloses, les que estan en extrema pobresa, però jo veig que s'està anant enrere, i hi ha una forta influència mediàtica, hi ha una forta tendència a cosificar les dones i n'hi ha poques preocupades per la solidaritat, per l'equitat de gènere; es pensen que ajudant les dones del Sud solucionen els problemes del món. (Tècnica, dona, no, 26-30).

Visió dona del Sud

En aquests casos només es parla de la situació del Sud. Es perceben les dones del Sud amb dues imatges, o bé com a heroïnes (motor de la família i el desenvolupament), o bé com a víctimes (oprimides, incapaces, sense possibilitat de maniobra ni decisió). Sovint també s'exalta/s'admira la seva capacitat per organitzar-se i per lluitar col·lectivament.

Aquestes dones que, encara que sí que porten el pes de l'economia familiar i del poc desenvolupament o de la responsabilitat de l'educació dels fills, que en el fons no se'ls reconeix gens... Jo crec que són valentes, emprenedores, molt responsables... valentes, emprenedores, responsables, fins i tot més creatives. ... súper valentes, molt responsables amb tot... tornant els crèdits, són les millors pagadores. I molt creatives a més a més de veure com poden alimentar i donar educació als seus fills. O sigui, que jo crec això: responsables, molt més creatives, valentes, compromeses... (Direcció, dona, sí, 36-45).

Qüestions generals a ressaltar

Com s'ha vist en alguns casos, es podria dir que en un gran nombre de discursos es comenta la necessitat de repensar i qüestionar la "suposada igualtat" de les societats del Nord. En l'anàlisi de discursos s'ha pogut observar que sovint les dones parlen més en primera persona, com a ciutadanes que viuen en les societats del Nord, i que il·lustren el seu discurs amb l'explicació de situacions personals. S'han trobat casos concrets en què alguns homes han fet referències explícites en primera persona, realitzant autocrítica, i se n'ha pogut fer una menció concreta:

Aquí jo crec que encara hi ha molta feina a fer, començant per mi. Aquí sí que gràcies a vosaltres, les dones, us aneu guanyant un espai, un espai de respecte, de treball, de decisió,

però crec que encara queda molt per fer. Quan dic molt per fer, ja no parlo de vosaltres sinó també de nosaltres, diguem-ne que la punta d'aquest iceberg és la violència de gènere, que encara hi hagi gent que mati "porque la quiero mucho", et fa reflexionar, i després que la mateixa dona sigui sotmesa, que no s'atreveix a separar-se perquè "es que me quiere, me pega porque me quiere". (Responsable d'àrea, home, sí, 36-45).

És curiós observar que es reconeix molt, en quasi bé tots els discursos, el treball de cura (en la unitat domèstica i en la comunitat) que realitzen les dones del Sud, que contrasta amb el poc reconeixement i la invisibilització del volum que representa el treball de cura en el Nord.

> Consideració del treball de l'entitat des d'una perspectiva de gènere

En aquest apartat es presenta una autovaloració de com les entitats treballen la perspectiva de gènere i en quin nivell es troben en el procés d'incorporació. Cal tenir en compte, però, que les respostes depenen molt del grau d'exigència, coneixement o de la concepció que es tingui de la perspectiva de gènere. Pot significar que un baix coneixement porta a afirmar que s'està treballant amb perspectiva de gènere. En canvi, paradoxalment, un alt nivell de consciència i coneixement de gènere implica conèixer les dificultats i, per tant, ser més prudent a l'hora de valorar el treball propi.

Manifesten que NO

Respostes tan incisives es poden explicar per alguna d'aquestes tres situacions:

- Humanament no.
- Declaren que no forma part dels seus objectius, o de la seva formulació teòrica, i que per tant no repercuteix en les decisions programàtiques i polítiques de l'entitat.
- Declaren no voler fer ingerència cultural amb les contraparts i al Sud.

No ho tenim com un dels nostres objectius. Llavors la resposta hauria de ser que no, perquè no ho tenim recollit com un dels nostres principals objectius. Si bé sí que és veritat que intentem tenir-lo present bastant sovint però menys del que hauríem de tenir-lo present però intentem tenir-lo present bastant sovint. (Presidència, dona, no 36-45).

Puntualment, en accions concretes "Situació de la dona"

Es treballa o s'explicita la situació de les dones, només en accions puntuals, especialment en activitats de sensibilització, conferències o materials. Es comenta que no és una perspectiva global i permanent a totes les accions de l'entitat.

Sí, s'intenta tenir present, això no vol dir que estiguem segurs que ho fem bé. El que sí que procurem és que en les nostres tasques de sensibilització quan parlem de pobresa sempre intentem que algun element tingui a veure amb la situació particular de les dones. Aquest tema sempre intentem que a les conferències o els materials hi surti, encara que sigui com un element més, però en qualsevol cas, no és tampoc l'element prioritari de les nostres campanyes. (Direcció, home, no, 36-45).

Preocupació per incloure les veus de les dones/reconeixen estar treballant només amb dones o des d'una perspectiva Dones en el Desenvolupament

En aquest grup ens trobem dues tipologies de comentaris clarament diferenciats. D'una banda, hi ha les persones que manifesten la voluntat i la preocupació per incloure les veus de les dones (sobretot en les accions de desenvolupament). D'altra banda, ens trobem amb les persones que entenen la perspectiva de gènere com una transformació de les relacions de gènere i que per tant reconeixen que en la pràctica estan treballant només des d'un enfocament de Dones en el Desenvolupament.

Sempre que hi ha la veu de la dona allà present, per això és important guanyar l'espai de... clar, és per ells, si no tens l'espai guanyat de decisió i de consulta... Perquè què fan els caps, el que fan en el fons és delimitar quines són les prioritats: "Què fem, la latrina o fem la pista?" o "Quina pista fem?" Aleshores si políticament abans no has decidit, no has creat això ja pots fer molta anàlisi... Això també té molt a veure amb la concepció que nosaltres fem de solidaritat. (Coordinació General, home, sí, 31-35).

En la documentació institucional i en la política de cooperació de l'organització el gènere apareix com a transversal, però després, a l'hora de la veritat, treballem coses perquè sí, treballem amb organitzacions locals que treballen el tema de dona, que no és el mateix que el gènere, i no sé fins a quin punt la relació home-dona la treballen. En alguns projectes ho estem treballant, en quasi tots ho intentem, una altra cosa és que ho fem millor o pitjor per falta de formació, però en quasi tots ho intentem; o sigui que treballem gènere com a transversal. Es podria dir que potser en el 90% o així ho intentem... sortim de la mitjana perquè transversal significa invisible i aquest tipus de coses. (Tècnica, dona, no, 26-30).

Afirmen quedar-se en la superfície de la perspectiva de gènere

En aquest grup s'inclouen els comentaris que entenen la perspectiva de gènere com una mirada/anàlisi i per tant com una deconstrucció i una posterior transformació; comenten que el treball que realitza la seva entitat és un treball d'inclusió de les dones en activitats que estan realitzant (en la majoria de casos projectes de cooperació al desenvolupament), per tant l'enfocament seria de Dones en el Desenvolupament.

No, jo estic convençuda que no. Jo crec que ens quedem en la superfície, és a dir, en un nivell formal. En molts dels nostres projectes de cooperació sí que es té en compte la variable "dona", però com a objecte de treball. Per què? Perquè és la població més vulnerable, i amb les dones has de fer activitats concretes, però més enllà no anem. I no anem perquè no en sabem. (Coordinació General, dona, sí, 36-45).

Conscients que s'ha de treballar/Consideració d'estar en procés de formació/Preocupació pel llenguatge sexista i per l'educació no sexista

S'afirma estar treballant des d'una perspectiva de gènere de forma no elaborada ni institucionalitzada. Són conscients d'estar en un procés de formació i aprenentatge segons les dificultats i

potencialitats que es van trobant en les seves tasques quotidianes. Manifesten la necessitat de definir més aquesta “perspectiva de gènere”. Són conscients de les diferències entre treballar amb dones com a col·lectiu específic, i treballar des d’una perspectiva de gènere. Aquests discursos fan un ús correcte dels conceptes i transmeten una consciència del significat i les implicacions dels diferents enfocaments de gènere i desenvolupament, en quin moment s’està i del perill d’evaporació de la “transversalitat de gènere”.

És un procés formatiu en què aquesta institució, en la mesura que hi ha persones treballant a la institució ho estan portant a terme, i jo crec actualment es treballa més en una perspectiva de dones i desenvolupament, on es comença a tenir en compte una mica quina és la situació d’aquestes dones i s’intenta recollir aquelles necessitats i interessos de les dones. (Tècnica, dona, no, 31-35).

Inclouen el qüestionament en el nivell organitzatiu

En aquest grup es qüestiona la perspectiva de gènere en el nivell organitzatiu de l’entitat, i és un element que aprofundeix l’anàlisi més interna del treball des d’una perspectiva de gènere, sense ser exclusiu al treball en cooperació o sensibilització.

Acadèmicament s’han fet coses pensant en les dones, però més com a objecte d’estudi que com s’està portant un projecte, no el funcionament, no està pensat si ho porta una noia, un noi... Al principi sí, quan jo vaig entrar sí perquè estava dominant el masclisme, llavors ja estava clar que manaven els homes i que les dones teníem poca cosa a fer, però s’ha anat variant, però no sé si ha hagut una anàlisi de per què ha variat o si ho han fet conscientment. Jo crec que no ens hem plantejat fer un projecte “perquè les que porten sempre les tècniques són noies”. Jo crec que no, que no s’ha qüestionat. Sí que s’ha volgut donar una mirada femenina d’alguns estudis però com a objectiu de l’estudi, no com a funcionament, això no. (Administració, dona, no, 26-30).

Afirmen treballar-hi

Reflecteix la diversitat de raons o moments des dels quals s’inicia el treball des d’una perspectiva de gènere, que són generalment dinamitzats per persones concretes o per uns objectius polítics explícitament definits en aquesta línia. D’aquestes entitats algunes confien treballar-hi en un futur; altres comenten les facilitats, les aliances, el procés i/o les accions concretes per millorar-ho.

Jo crec que també el gènere en aquest equip ha entrat sempre molt bé perquè és un equip clarament femení; ens sentim personalment molt identificades i no trobem gaires resistències en els discursos d’aquí, llavors això és un fet que també ho ha permès; anteriorment la directora que estava treballant aquí era una persona molt sensible al tema, també vinculada al moviment feminista... llavors també va iniciar una mica aquest procés, però crec que en aquest cas el fet de incorporar-ho o no va dependre potser inicialment d’una persona que ho va voler treure endavant però després d’un equip de treball que hi creia i volia tirar-ho endavant. (Tècnica, dona, no, 31-35).

> Dificultats del treball amb perspectiva de gènere

Com a pas següent, es posen sobre la taula les dificultats amb què es troben les entitats a l'hora d'interioritzar la perspectiva de gènere, independentment del nivell on consideren que es troben però sí lligat a la seva pròpia concepció d'aquesta perspectiva.

S'escolta poc a les dones

En aquesta categoria es parteix d'una concepció de la perspectiva de gènere lligada a la inclusió de les dones i del seu paper en la incorporació d'aquesta perspectiva. Es considera que la dificultat principal rau que s'escolta poc a les dones, i quan se les escolta és per demanar la seva opinió però sense tenir-les en compte. Aquesta és una valoració minoritària que fa referència a la capacitat d'incidència de les dones en les pròpies organitzacions i a les concepcions androcèntriques en què les persones han estat educades, formades i socialitzades.

... ja per la pròpia estructura i els propis objectius doncs s'han marcat des de la masculinitat, una mica. (Tècnica, dona, no, 26-30).

Desconeixement i dificultat per aplicar la “transversalitat”

En aquest grup es troben la majoria de discursos. Es comenta que hi ha poca informació sobre el tema, que en la majoria d'estudis i informes no es parla dels temes de gènere. Hi ha una manca de personal format (experts/es), manca de coneixement del terreny, falten eines metodològiques per introduir la perspectiva de gènere en els projectes i programes. Per tant es visibilitza com un tema que requereix aprofundiment, però des d'un vessant tècnic. Es fa èmfasi en la dificultat de fer bones identifications i avaluacions. Es manifesta preocupació, especial dificultat i desconeixement sobre com incorporar la perspectiva de gènere en projectes de zones geogràfiques determinades com per exemple el Magrib.

Bàsicament jo diria que en alguns moments hi ha hagut carències a vegades de tenir eines més clares i metodològiques de com treballar en la pràctica la perspectiva de gènere en els projectes. Llavors hem treballat molt intuïtivament; també és molt diferent la realitat de Centreamèrica o la realitat de l'Àfrica. Al Magrib el tema el considerem més complicat o al menys ens falten més referències de com treballar aquesta perspectiva, sobretot a la realitat del Magrib. (Responsable d'àrea, home, sí, 36-45).

Problema teòric de desconeixement del concepte

Es reconeix que la principal dificultat resideix que no se sap ben bé què vol dir “perspectiva de gènere”; en no tenir clar què significa dificulta el treball des d'aquesta perspectiva. Es manifesta també des d'aquest punt de vista la dificultat posterior per adequar discurs teòric a la pràctica.

En el fons jo estic convençuda que quan parlem d'introduir la perspectiva de gènere ningú sap ben bé de què estem parlant. (Coordinació General, dona, sí, 36-45).

La dificultat suposo que està en com adeques aquests termes teòrics, podríem dir més occidentalitzats, al que és el procés de cada país o de cada organització. S'ha de buscar

l'equilibri entre el que suposadament és un procés que incorpora aquesta perspectiva de gènere però a uns altres nivells, i la nostra idea del que considerem que és perspectiva de gènere. (Secretaria, dona, no, 36-45).

La complexitat de les realitats del Nord i del Sud

Aquesta és la tercera dificultat més comentada i recurrent en bona part dels discursos. S'entén que les desigualtats estructurals de gènere són la principal dificultat. També inclouen dificultats "culturals" pròpies de les societats del Sud.

La realitat, el principal problema és la realitat, que hi ha una desigualtat molt gran i que això és un impediment per treballar; i que moltes vegades és molt complicat quan estàs parlant amb la gent del Sud i dius, i la igualtat?, i et diuen "sí, però primer jo... la meua igualtat és menjar cada dia i que la meua família pugui menjar i dinar i sopar o que no es mori de gana". (Presidència, dona, no, 36-45).

La realitat actual del treball en cooperació per al desenvolupament

Un grup molt nombrós de discursos, majoritari, relacionen la dificultat de treballar amb perspectiva de gènere amb la realitat del món de la cooperació al desenvolupament: terminis, finançament, escassos recursos i relació amb les contraparts. Alguna persona fa referència a la dificultat de no sobrecarregar les dones beneficiàries dels projectes de cooperació, sense qüestionar estructures de relació. Es comenta la dificultat per trobar contraparts que treballin el tema, i es fa especial èmfasi en l'Àfrica Subsahariana i el Magrib.

El dia a dia a vegades et desborda, o sigui, acabes fent més papers, per dir-ho d'alguna manera, que prestant atenció... I que sí, que s'intenten fer reunions, veure com s'està portant cada projecte i donar-li aquest tipus d'enfocament, però també penso que a vegades la manca de recursos que tenen les ONG com nosaltres t'impedeix de tenir el dia a dia, a vegades has de fer una aturada i dir: "A veure, on estem?", perquè el dia a dia et desborda i a vegades perds la perspectiva. (Tècnica, dona, sí, 36-45).

Deconstrucció real i introspecció individual i col·lectiva de la construcció social dels gèneres i les seves implicacions a tots nivells

Un grup minoritari fa especial èmfasi en les dificultats per la manca de sensibilitat real pel tema i en la dificultat de fer una introspecció personal i col·lectiva a nivell més subjectiu del que suposa introduir la variable gènere.

També es comenta la dificultat de treballar des del voluntariat un tema que requereix pressupost i equip tècnic per poder-lo implementar.

Fent introspecció! o sigui, començant per un mateix i per una mateixa, o sigui, per què tenim la seguretat que el tipus de cooperació i de solidaritat que fem és l'adequada o no? Perquè tenim la seguretat que l'enfocament de gènere... més bé o més malament però que estem duent a terme és l'adequat (...). Diguem-ne que posem uns estatuts, unes bases, unes línies i tothom les seguim però no ens qüestionem si són les adequades o no. I llavors amb el gènere

també passa, o sigui, el gènere de sobre està també per sota de moltes altres coses. Llavors moltes vegades és malinterpretat o fins i tot oblidat. (Tresoreria, dona, sí, >45).

En aquest cas no s'ha trobat cap discurs masculí que inclogués explícitament aquesta dimensió d'introspecció i d'autoanàlisi d'identitats i de reflexió interna.

Altres prioritats més urgents

És una valoració minoritària que assegura tenir altres prioritats més urgents per raó de la situació de la seva entitat o bé pel tipus d'accions que realitzen.

> Contraparts dels projectes de les entitats/Consideracions respecte a gènere-contraparts/Potencialitats-debilitats del treball en gènere amb les contraparts

Aquest apartat agrupa diferents aspectes relacionats amb les contraparts dels projectes de cooperació, en relació sempre amb el treball amb perspectiva de gènere.

Es percep que la contrapart ho incorpora com una imposició

Quan treballem amb les nostres contraparts, per ells no és una prioritat; és a dir, la contrapart de Perú té un apartat que és per a això, però jo crec que l'han creat més perquè nosaltres els ho hem demanat en els formularis i que hi ha d'haver un enfocament de gènere, i quan ho escriuen o ho expliquen el pinten com nosaltres l'estem veient, quan tu saps que ells no tenen aquesta visió: "Si l'esteu fent és perquè a mi m'agrada sentir-ho però no perquè vosaltres l'heu pensat o definit, o creieu que és un problema". (Direcció, home, no, 31-35).

Les contraparts són organitzacions de dones i/o feministes, lideren el procés, en contraposició a l'anterior categoria

Aquests discursos reconeixen que els seus projectes tenen perspectiva de gènere sobretot per la consciència política i/o capacitat tècnica de les seves contraparts.

Són les dones les que van avançant allà, les que van sistematitzant la seva experiència, les que amb ajuda, o participació més que ajuda, de gent nostra allà en les reunions es van organitzant i conceptualitzant i es va escrivint. I des d'allà jo crec que l'ONGD del Nord incorpora això, és la meua percepció, i ho assumeix com a propi fins on pot intercanviar amb la gent, i això sí que em sembla interessant. La sensació que tens interlocutors en el camí, i no estàs barallant, i són interlocutors que estan allà, perquè n'hi ha d'altres que estan aquí; i que es van construint les coses i els processos i les accions col·lectivament. En ocasions, quan hi ha pressupostos o activitats que ho permeten, les dones dels països vénen per a actes i s'aprofita perquè tinguin intercanvis. (Tècnica, dona, no, 36-45).

El treballar-hi o no depèn de la contrapart (de la seva formació, àmbit geogràfic, etc.)

Alguns discursos deixen entreveure que treballar des d'una perspectiva de gènere depèn de la major o menor facilitat amb què les contraparts la incorporen, així com de la major o menor difi-

cultat de comprensió del context. És una forma d'externalitzar aquesta responsabilitat a les contraparts o al tipus de context?

Com que no hi ha una política institucional ni una formació institucional ben definida està una mica a esquena o bé de la contrapart o bé de la formació de la persona que està en terreny i a qui arribi, clar, tot una mica. Aleshores, hi ha contraparts que pel poc que sé de gènere, és una mica de Dones en el Desenvolupament (...). Intentem que els projectes que estem fent tinguin l'objectiu de gènere incorporat. Aleshores tots els projectes que tenim ara en marxa estan incloent formació en gènere de la contrapart i un diagnòstic de gènere de la situació educativa en la zona en què estem treballant, o sigui comptant amb persones especialitzades en el tema i a partir del diagnòstic sortiran propostes. (Tècnica, dona, no, 26-30).

Importància de l'elecció de la contrapart

En aquest grup els comentaris se centren en l'elecció de contraparts, i aquesta elecció és un element bàsic per poder treballar conjuntament. Es fa especial èmfasi en l'elecció de la contrapart com a indicador de tenir sensibilitat respecte al tema, o de no acceptar la seva incorporació. Un altre grup comenta la importància de trobar contraparts amb característiques similars a l'ONGD, és a dir, orientacions ideològiques bàsiques sobre les quals establir les relacions.

Ho tenim en compte nosaltres quan fem identifications, no només identifiquem el projecte sinó també la contrapart, llavors quan veiem que una contrapart no comparteix la nostra manera d'entendre el que és el desenvolupament, doncs el procés d'identificació no el passa. Si no té una política de gènere, nosaltres no la tenim, però veiem si és de la mateixa manera que nosaltres, que tenim una certa sensibilitat respecte a l'apropament a les comunitats i que aquesta sensibilitat també existeixi a les contraparts. Després hi ha contraparts que estan formades o estan dirigides per dones, i són contraparts que només fan projectes amb perspectiva de gènere. (Responsable d'àrea, home, sí, 36-45).

3.5 Els nivells de sensibilitat de gènere de les ONGD

> Introducció

L'objectiu d'aquest apartat és analitzar el grau de sensibilitat en gènere que tenen les ONGD federades catalanes, entenent per aquesta sensibilitat fins a quin nivell tenen interioritzada la dimensió de gènere en les seves polítiques i estructures. Aquesta dimensió de gènere és imprescindible per treballar en totes les activitats, programes, projectes i dinàmiques internes des d'una perspectiva de gènere.

Per a tal objectiu, s'han classificat segons quatre categories (+ 1):

- No sensibles o cegues al gènere
- Sensibles al gènere
- Conscients

- En procés de canvi
- No procedeix: per a aquelles entitats que pel seu perfil, pel tipus d'entitat o per la falta de documentació concreta aportada, no ha estat possible analitzar-les.

Les entitats han estat avaluades en dos dels seus nivells de funcionament, tal com s'explica en el marc teòric: polític i estructural.

El tercer nivell que cal analitzar de la realitat de les organitzacions és la *cultura organitzacional*, aquell sistema de creences i valors de les persones que determinen les convencions i les regles no escrites de l'organització (personalitat de l'organització). Per arribar a conèixer realment la cultura d'una organització és imprescindible entrar a les dinàmiques internes quotidianes i apropar-se als elements visibles i els subtils que configuren el món donat per descomptat d'una comunitat, així com a les vivències del total de les persones que configuren l'organització. És per això que en aquest apartat el nivell organitzacional no configura la classificació del grau de sensibilitat en gènere de les entitats per no disposar de prou informació necessària per a tal efecte, tot i que sí que s'analitzen alguns elements que són significatius en la vida interna de les organitzacions.

No obstant això, aquest diagnòstic ha realitzat, en un següent apartat, una primera aproximació a aquesta cultura organitzacional de la qual s'han definit una sèrie de variables a partir de les quals s'han analitzat certes visions i formes de fer i ser de les ONGD federades en general. L'objectiu no ha estat tant arribar a conclusions tancades, com apuntar elements importants a tenir en compte amb vista a un futur interès a aprofundir en aquest nivell.

> Presentació dels indicadors per a cada categoria i nivell

A partir de la informació extreta de les diverses fonts (documents escrits, entrevistes i qüestionari) s'ha pogut avaluar el nivell de sensibilitat de gènere en cada un dels dos nivells a partir dels següents indicadors.

Nivell polític

Tenen Política de Gènere

Una *Política de Gènere* és el compromís organitzatiu, formalment estipulat amb un pla de treball, pressupost i recursos humans, que té per objectiu la lluita per les desigualtats de gènere en totes les esferes de la vida on l'organització té implicació.

S'ha pres una concepció àmplia de Política de Gènere, on tenen cabuda tres tipus d'actuacions, i es manté sempre el requisit de l'existència d'un document formal que demostrï el compromís institucional i les formes com aquest és dut a la pràctica.

- Com a eix estratègic.
- Com a igualtat d'oportunitats a nivell laboral.
- Com a criteris de selecció de projectes i/o contraparts als quals donar suport.

Aquesta flexibilitat, a l'hora de definir i avaluar aquest indicador, ve donada pel fet que una política de gènere és un instrument que depenent de l'entitat, el seu context i moment, pot ser l'inici o el final d'un procés de canvi. És l'impacte de cada una d'aquestes tipologies de compromís i la perspectiva des de la qual són elaborades, amb què s'ha valorat aquest indicador.

La Junta, Patronat o Direcció Tècnica creuen necessària l'existència d'una Política de Gènere o creuen que aportaria elements interessants a l'organització

Fa referència al reconeixement de voler establir un compromís formal en què es defineixi la forma com l'entitat treballarà contra les desigualtats de gènere. Aquest indicador té importància pel fet que els òrgans decisoris reconeixen la dimensió de gènere com un element creador de desequilibris i desigualtats socials i es responsabilitza de crear les estructures i dinàmiques necessàries per modificar-ne els efectes tant interns com en el seu treball de desenvolupament.

Tenen Grup de Gènere/de Dones

Indica el nivell de sensibilització, interès i motivació almenys per a un nombre de persones (contractades o voluntàries) que dins l'entitat són o poden esdevenir l'anomenat "lobby de gènere". Poden tenir funcions impulsores de reflexions, línies polítiques, activitats i ser vigilants de com l'entitat treballa la perspectiva de gènere.

D'aquest indicador només se n'ha valorat l'existència o no, en cap cas s'ha tingut en compte la seva posició dins l'organigrama ni la seva capacitat d'influència.

Enfocament Dones en el Desenvolupament dels projectes amb algun element d'equitat i/o empoderament

El projecte presentat per al diagnòstic té un enfocament de Dones en el Desenvolupament amb elements significatius de les estratègies d'equitat o empoderament.

Algunes de les seves contraparts són organitzacions de dones o organitzacions/institucions que tendeixen a treballar des d'una perspectiva de gènere

Indica la qualitat i coherència dels projectes per part d'ambdues ONGD, del Sud i del Nord, i el grau de implicació institucional contra les desigualtats de gènere que hi ha darrere de cada projecte en concret.

Tenen pressupost específic en gènere

Aquest indicador s'ha definit com a pressupost específic per a una Unitat de Gènere (persona/es contractades); per al funcionament i el desenvolupament de les activitats i del pla de treball del Grup de Gènere; per a formació específica del personal contractat o voluntari; i també un pressupost específic per dur a terme el pla de treball amb vista a assolir l'objectiu de la transversalitat de gènere.

Relacions amb xarxes feministes

Es valora aquest indicador per les relacions i contactes que té l'entitat amb grups o organitzacions feministes al Nord i al Sud. Per una banda, per la importància del treball en xarxa, i per l'altra, per estar dins del debat i la reflexió política de plantejaments feministes que poden incidir en la dinàmica interna i en la pràctica de les accions de desenvolupament, ja sigui en projectes de desenvolupament o en activitats de sensibilització i educació per al desenvolupament.

Les relacions poden ser institucionals i/o per part de persones concretes de l'entitat, sense avaluar la incidència d'aquestes persones organitzacionalment.

Desenvolupen activitats de Sensibilització i/o Educació per al Desenvolupament des d'una perspectiva de gènere i/o que difonen situacions de vulnerabilitat de les dones en diferents contextos

Per avaluar aquest indicador s'han tingut en compte diferents tipus d'activitats: materials d'educació per al desenvolupament, xerrades, conferències, seminaris... i el projecte de sensibilització lliurat per l'ONGD.

Nivell estructural

Hi ha alguna/es persona/es formades en gènere a l'entitat

S'han considerat persones formades en l'equip tècnic i/o voluntari (polític i/o laboral). La definició ideal de *formació* es refereix a un grau específic de formació en gènere que abasta tres nivells: teòric/polític, tècnic i pràctic. Per a la majoria d'entitats la formació té un caràcter tècnic quant a formació de gènere per a projectes i en alguns casos el coneixement general de conceptes sobre gènere i desenvolupament.

L'indicador ha estat valorat de forma àmplia i s'ha respectat la concepció de les persones que han respost el qüestionari, sense posar-la en dubte, tot i creure que la formació és quelcom més profund i amb unes majors implicacions.

La sensibilitat cap a la desigualtat de gènere es valora com a actitud positiva necessària en els perfils dels llocs de treball

Es considera aquesta sensibilitat com a punt de partida necessari per treballar en una ONGD, com podria ser la sensibilitat cap a altres tipus de discriminacions.

Tenen definits alguns tipus de permisos especials o, encara que no els tinguin formalitzats, s'han donat situacions concretes de donar facilitats en casos de permisos especials

S'ha considerat aquest indicador perquè visibilitza una obertura cap a la cura de la vida i la seva sostenibilitat com un fet estructural, que posa en relació la dificultat actual de viure en equilibri les diferents esferes que formen part de la vida de les persones i de la societat, i que prioritza les persones.

S'han considerat com a positius casos concrets de permisos especials com un punt d'inici institucional cap a aquesta perspectiva. Tenint en compte que no s'han de resoldre des d'estratègies individuals, sinó que s'han de posar les condicions institucionals necessàries perquè les persones puguin conciliar.

Per tant, la distribució dels indicadors per nivells i graus de sensibilitat queda distribuïda tal com mostren els següents quadres:

	Nivell polític	Nivell estructural
No sensible	—	—
Sensible	• Projecte Dones en el Desenvolupament. • Alguna activitat de sensibilització en gènere/dones.	• Alguna persona formada en aspectes tècnics. • La sensibilitat en gènere es valora com una actitud positiva en les persones.
Conscient	• Projecte Dones en el Desenvolupament. • Alguna activitat de sensibilització en gènere/dones. • Junta/ Direcció considera interessant tenir política de gènere. • Contraparts que estratègicament treballen l'equitat o l'empoderament.	• Persones formades políticament i tècnica, un grau superior de formació que tenen un rol específic (capacitat d'incidència). • Es valora la formació en gènere com a criteri de selecció del personal. • S'han donat situacions concretes de facilitat en casos de permisos especials.
Procés de canvi	• Algun document formal que expressa intenció d'afavorir el treball des d'una perspectiva de gènere. • Tenen Grup de Gènere/Dones. • Projecte Dones en el Desenvolupament i/o Gènere en el Desenvolupament. • Alguna activitat de sensibilització en gènere/dones. • Junta/Direcció considera interessant tenir política de gènere. • Contraparts que estratègicament treballen l'equitat o l'empoderament. • Pressupost específic en gènere. • Relacions amb xarxes feministes al Nord.	• Persones formades políticament, teòricament i tècnicament, un grau superior de formació que tenen un rol específic (capacitat d'incidència). • Es valora la formació en gènere com a criteri de selecció del personal i/o s'impulsa formació específica des de la institució. • Hi ha permisos especials estipulats formalment des d'una perspectiva de gènere.

Distribució numèrica de les entitats segons sensibilitat i nivell i reflexions sobre els resultats

	Nivell polític	Nivell estructural	No procedeix
Cegues/ No sensibles	9	5	4
Sensibles	19	21	4
Conscient	15	12	2
Procés de canvi	6	1	0

> Per nivells

Nivell polític

- Un 38'8% de les entitats són sensibles a les condicions de vida i a les necessitats pràctiques de les dones, atès que tenen algun projecte Dones en el Desenvolupament i/o alguna activitat de sensibilització en què s'explica la situació de les dones en contextos determinats. Això significa que més d'una tercera part de les entitats veuen les dones com a col·lectiu específic amb el qual treballar donades les situacions de vulnerabilitat en els països del Sud.
- No obstant això, aquesta sensibilitat no implica concebre aquesta desigualtat d'una forma estructural, ja que això requereix no només intervencions específiques, sinó també uns plantejaments polítics més estructurals, és a dir, treballar pels interessos estratègics de gènere des d'una Planificació de Gènere en els projectes. Per tant, aquesta visió no facilitaria una reflexió sobre com aquestes desigualtats estructurals es donen en el context més immediat de la nostra societat, de la qual formen part les organitzacions.
- Quasi una tercera part (30'6%) de les entitats entren a la categoria de "conscient". Reflecteix que treballen per millorar les condicions de vida i les necessitats pràctiques de les dones amb la incorporació d'algun element per afrontar les desigualtats d'una forma més estructural, i per treballar interessos estratègics com podrien ser els drets de les dones i/o l'empoderament personal i/o col·lectiu. Per tant, les seves contraparts també introdueixen elements estratègics per a l'equitat i l'empoderament.
- Quant als projectes i les activitats de sensibilització o educació per al desenvolupament, es troben en la mateixa situació que en la categoria anterior.
- En aquesta categoria, les direccions tècniques i/o polítiques valoren com a positiva la possibilitat d'elaborar un document formal on poder sistematitzar experiències, reflexions i desenvolupar un pla de treball de com iniciar un procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en els diferents nivells de l'entitat.
- Només un 12,2% poden ser classificades com a entitats que estan en un procés de canvi polític i per tant d'inclusió de la perspectiva de gènere.

Nivell estructural

- Quasi la meitat de les entitats (46%) mostren sensibilitat estructural, que és determinada per tenir una persona formada en aspectes tècnics i la valoració de la sensibilitat vers les desigualtats de gènere com a actitud positiva en la selecció del seu personal.
- En la majoria de categories es dona un descens del nivell de sensibilitat del nivell polític a l'estructural. Aquest descens és degut a la dificultat de concretar l'aposta política en dos sentits. Primer, en el reconeixement de la necessitat de la formació/"expertícia" en gènere com un requisit necessari per treballar la perspectiva de gènere. I en segon lloc, en les facilitats que posa la institució per resoldre els conflictes que viuen les persones individualment per poder conciliar les diferents esferes de la vida (permisos especials).

> Per sensibilitats

- Les entitats que ja han fet una aposta política es troben amb un cert grau de dificultat en concretar en la seva estructura els compromisos i/o voluntats que han fet explícits políticament.

Un exemple seria desenvolupar una política que apostés per l'equilibri dels diferents temps i espais de la vida per part d'una entitat que incorpora, en la seva missió institucional, la lluita per l'equitat de gènere.

- Algunes ONGD que no han fet una aposta política acaben beneficiant-se del personal que té formació o coneixements en temes de gènere i que té un impacte positiu en la qualitat de la feina, tot i no reconèixer formalment el valor de les aportacions o perspectives d'aquelles persones.
- Cal tenir en compte que l'indicador de valoració de la sensibilitat no s'ha considerat com un indicador massa objectiu a l'hora d'avaluar-lo perquè depèn de la concepció que tingui la persona respecte a la sensibilitat de gènere. El mateix passa amb la gent formada en gènere, no sabem a quin nivell de profunditat es refereix l'entitat/persona que ha respost el qüestionari sobre la formació.
- S'observa que en bona part de les entitats no hi ha una correlació entre el tipus de sensibilitat entre un nivell i l'altre. És a dir que, per exemple, una entitat pot ser sensible al gènere en el nivell polític i conscient al gènere en el nivell estructural. Hi ha entitats que no han estat estudiades en el seu nivell estructural ja que no compten amb personal contractat/remunerat.

3.6 La dimensió de gènere i de les subjectivitats en la configuració de les organitzacions

Des d'un enfocament de gènere, s'han escollit set temàtiques per analitzar de quina forma les persones que formen les ONGD perceben les realitats externes i internes de les seves entitats. Són temàtiques que defineixen i influeixen en la cultura organitzacional d'una entitat.

1> Història i trajectòria professional i personal de les persones fins a arribar a l'entitat actual

Més de la meitat de les dones entrevistades tenen una formació de tercer grau; pel que fa als homes, la tenen un 33%. Pel que fa a l'experiència en el terreny, són els homes els que en la seva majoria en tenen alguna, amb un 55%, enfront del 45% de les dones. És important destacar que menys del 50% de les dones que tenen experiència en altres entitats ocupen càrrecs de direcció tècnica, mentre que en el cas dels homes suposa un 80%. Per últim, un 5% d'homes i un 2% de dones entren a treballar laboralment a les entitats a partir de la seva militància política. En el cas de fer-ho via voluntariat laboral, les proporcions són inverses, un 23% de dones i un 7% d'homes.

2> Visió de les relacions de gènere al Nord i al Sud

La majoria, tant d'homes com de dones, valora que les relacions de gènere tenen la mateixa causa al Nord que al Sud.

Creuant les variables "visió de les relacions de gènere N-S" i "percepció de desigualtats a l'intern de les seves entitats", les variables "edat" i "categoria laboral/política" semblen ser força importants a l'hora de determinar les opinions respecte a les desigualtats en el si de les organitzacions. És a dir, mentre que la majoria de dones assegura que les relacions de gènere són similars al Nord i al Sud, no és tal el consens a l'hora d'analitzar aquesta desigualtat en el si de les organitzacions. La meitat d'aquestes dones diu que hi ha desigualtats en el si de les seves organitzacions, i l'altra mei-

tat no. Tot i que hi ha dones de diferents categories en els dos grups, hi ha una majoria de càrrecs de responsabilitat directiva en el cas de les que diuen que no hi ha desigualtats internes.

Pel que fa als homes, els trets més destacables són que una part d'ells veuen les relacions de gènere similars al Nord que al Sud i a la vegada perceben desigualtats en el si de les organitzacions. Una altra part dels homes, que sí que veuen desigualtats internes, centren l'anàlisi de les relacions N-S en descriure la situació de les dones al Sud. En aquest cas no es troben similituds quant a les seves característiques personals-professionals.

3 > Organització, gestió del temps i flexibilitat en el treball

En aquest apartat es dibuixa quina és la gestió dels temps, segons els treballs, que l'entitat demana al seu personal contractat i voluntari. Prenent la flexibilitat com a indicador d'aquesta gestió del temps, segons el que les persones han descrit, es presenta en tres formes. 1) El treball realitzat per part de la persona demana flexibilitat horària i de disponibilitat en el seu sentit més ampli, incloent caps de setmana, etc. Es posa l'èmfasi en la demanda del treball cap a la persona. 2) Quan el treball/entitat permet flexibilitat a l'hora de realitzar-lo, de tal manera que la persona té una major capacitat d'autogestió del temps i del treball. Es posa l'èmfasi en la flexibilitat que permet o dona l'entitat a la persona. 3) Es treballa per objectius. En aquesta categoria l'horari no pren cap protagonisme i en cap moment es planteja l'adequació entre els objectius i els recursos humans, econòmics i de temps disponibles per complir-los. En termes generals el grup més nombrós es concentra en les persones que diuen que el seu treball els demana flexibilitat, entenent-la com a disponibilitat (categoria 1). El segon grup més nombrós s'ubica en la categoria 3, persones que consideren que, principalment, es treballa per objectius. Com a darrera categoria es troba la que valora que la flexibilitat és principalment de l'entitat cap a la persona (categoria 2).

Segons sexes, la majoria de dones consideren que el treball els demana flexibilitat, mentre que en el cas dels homes la majoria considera que treballa per objectius. El grup de dones que considera que es demana flexibilitat és un grup heterogeni quant a les edats i els càrrecs, tot i que cal destacar que la meitat d'elles són responsables d'àrea o ocupen càrrecs de direcció, i tenen càrregues de cura en un 50%.

Si haig de fer hores de més o anar una reunió un dia... doncs avui, per exemple, que he vingut a la reunió a la tarda, aquest matí, en comptes d'entrar a les vuit he entrat a les nou i així puc... despertar la meva filla i com a mínim veure-la perquè arribaré més tard a la nit. I el que també està molt bé, trobo, és que si haig de treballar un dissabte o un diumenge o en algun moment doncs perquè fem activitats de sensibilització o fem reunions amb voluntaris, això se'm compta després com a dies de vacances. (Delegació, dona, sí, 31-35).

En el cas del grup majoritari d'homes que expressen treballar per objectius, són homes a partir dels 36 anys, en una àmplia majoria ocupen càrrecs directius i també en una majoria no tenen càrregues de cura, tot i que també hi ha homes amb càrregues de cura que reflexionen sobre el treball per objectius des d'una concepció del voluntarisme i la militància.

Estic contractat a jornada completa per a aquestes tasques, amb un horari flexible, o sigui, no tinc horari. Per entendre'ns, vol dir que molts dissabtes i molts diumenges ens toca... El que sí

que he de garantir són 35 hores de dedicació mínimes, això sí, però puc administrar-me-les com vulgui. (Direcció, home, no, 36-45).

Jo penso que aquí l'avantatge, almenys jo intento, amb l'equip, que hi hagi aquest marge de confiança, vull dir, a mi el que m'interessa és que la feina vagi sortint, tu munta-t'ho com vulguis. Està clar que sí que has de dir si vindràs, no vindràs, perquè si hi ha trucades i algú demana per algú, doncs almenys saber "no, mira, vindrà, no vindrà". Jo penso que en això... entenc que hi ha d'haver uns mínims, s'intenta donar un marge de confiança absolut, i confio en la gent, vull dir a mi el que m'interessa és que surtin les coses. (Direcció, home, sí, 36-45).

Altres grups que cal destacar són, per una banda, les dones que afirmen que l'entitat/treball els dóna flexibilitat. Aquí s'observen dos perfils de dones: dones que, o bé són mares i per tant hi ha altres treballs en què han de centrar el seu temps, o dones que estan desenvolupant altres activitats professionals o formatives i que, per tant, valoren molt positivament que el treball a l'entitat els permeti realitzar els altres treballs, ja que tenen diversos centres d'interès personal i professional. Cal dir que la majoria d'aquestes dones a què l'entitat/treball dóna flexibilitat no treballen jornada completa.

D'altra banda, es troba un grup (en la mateixa proporció que l'anterior) amb dones on es pot percebre, per les seves característiques i percepció de la flexibilitat, que diuen treballar per objectius i que són aquests els que marquen l'horari i la disponibilitat. Aquestes dones no tenen càrregues familiars, ocupen càrrecs tècnics i/o de direcció, i es percep que el treball que desenvolupen a l'entitat és l'element central que defineix el seu ús del temps.

... flexibilitat total, és a dir, no és allò amb voltes sinó total... hi ha molts dies que no només són les vuit sinó que són les nou del vespre, i a més, per exemple, en el que va d'any, caps de setmana lliures n'he tingut tres; o sigui, hi ha molts dissabtes que tenim activitats, reunions majoritàriament amb totes aquestes comissions... Pensa que jo com a tècnica, com aquell que diu, he d'estar a totes les comissions... (Tècnica, dona, no, 31-35).

Respecte a la valoració que les persones fan d'aquesta flexibilitat i la gestió del temps, una majoria (54%) en fan una valoració positiva. D'aquest grup hi ha una igual distribució de les persones que diuen que el treball/entitat els demana o els dóna flexibilitat. En aquest grup es troben totes les dones que diuen que a la feina se'ls dóna flexibilitat.

El grup de dones al qual el treball/entitat els demana flexibilitat i valora positivament aquesta flexibilitat és perquè, tot i haver d'estar disponibles, això els permet poder moure's amb certa llibertat en els seus usos del temps.

El meu horari són 38 hores setmanals, estic a jornada completa però hi ha una flexibilitat horària molt gran; o sigui, jo puc fer les 38 hores com sigui. Com ho faig jo? Concentro la feina sobretot dilluns i dimarts, matí i tarda aquests dos dies i la resta els tinc per estar amb els meus fills a les tardes. Això sí, hi ha absoluta flexibilitat per complir horaris sempre que t'ho muntis com vulguis però facis aquestes hores. (Direcció, dona, sí, 36-45).

D'altra banda, es troba el grup al qual el treball/entitat dóna flexibilitat i això es valora positivament:

La flexibilitat, aquí a l'entitat, el que valoro jo, a nivell personal és la flexibilitat 100% que se'm dóna, perquè una dona amb fills no és el mateix que una dona soltera i sempre se m'ha donat aquesta flexibilitat: si un matí no puc venir doncs a la tarda vinc. (Administració, dona, sí, 36-45).

Un segon grup de persones, amb una proporció del 25%, fa una valoració contradictòria de la gestió del temps i la flexibilitat. Aquí només trobem persones que diuen que el treball els demana flexibilitat o bé que treballen per objectius (en proporcions similars). No es troben diferències importants per sexes.

S'ha duplicat molt la feina, en nombre de projectes i en el volum que gestionem, com de les persones que som des de fa un any (...). Això s'ha de resumir que durant un any hem fet jornades de 10-12 hores i caps de setmana. (...) Però també hi ha la flexibilitat de l'altra gent — per la meua part — “agafeu-vos un cap de setmana llarg que porteu una setmana fatal”. Però hi ha resposta quan s'ha de fer alguna cosa. Potser el tipus de gent que fa aquesta feina doncs ja se sap una mica el que implica, i de seguida es nota... s'ha de diferenciar. Jo em puc permetre certes coses però durant un temps... per exemple aquí hi ha gent que porta treballant vint anys i aleshores és diferent, tu no pots seguir sortint a les 8 tots els dies. Però sí que segueixen tenint aquesta flexibilitat i es segueixen quedant quan s'han de quedar. En aquest sentit mai ningú no ha parlat d'hores extres i d'exploació!!!! (Cap de projectes, dona, no, 31-35).

El darrer grup és el de persones que valoren negativament la gestió del temps i del treball, i representen un 21%. Són persones que creuen que se'ls demana flexibilitat o que treballen per objectius.

Treballem més i sí, se'm demana flexibilitat quant a donar més de mi... En teoria la compensació que tenim és que els ponts es fan i l'únic és que si vas de viatge tens un dia de descans quan tornes i que si treballes el cap de setmana sí que és compensable. Jo estic contractada per a tot això però realment no em dóna temps per fer-ho tot; o sigui, perquè tinc més feina (...) jo ni em queixo ni del sou, jo no em queixo que he d'invertir la meua vida personal i moltes hores. Hi ha tantes coses que m'agradaria fer, fins i tot dins de la feina que no puc fer, perquè no puc... a mi hi ha coses que no em semblen normals; que vingui una persona de la Junta Directiva i et vegi aquí a 2/4 de 9 del vespre i no et digui res (...). I si et demanen coses i tu dius “Però bueno, com us torno a dir que no hi ha temps?”. (Tècnica, dona, no, 26-30).

4 > Conciliació

4.1 Ideal de conciliació

A partir de les definicions obtingudes sobre l'ideal de conciliació s'han establert tres categories diferents: 1) la conciliació com un equilibri entre les diferents esferes de la vida; 2) la conciliació gira entorn del treball remunerat i polític, és a dir aquesta esfera té un pes molt important al voltant de la qual s'han d'adaptar les altres esferes; 3) el treball remunerat i/o polític s'ha d'adaptar a la resta d'activitats i espais que configuren la vida.

A partir d'aquesta categorització, el grup més nombrós de persones (51%) declara que desitja aconseguir un equilibri entre les diferents esferes de la vida. La proporció d'homes i dones és molt similar, i en introduir la variable de càrregues de cura es troba que en el cas de les dones té el mateix pes (en aquesta definició ideal) el fet de tenir càrregues de cura o no tenir-les.

A la conciliació tinc claríssim que ha d'haver-hi un equilibri personal, conciliació en les relacions de parella... (Secretaria, dona, no, 36-45).

Per mi l'ideal seria que treballéssim mitja jornada i l'altra mitja la cobréssim, perquè el problema és clar, després la deixes de cobrar. Clar, i jo per exemple no puc: sola ara, i clar, què faig? Impossible. (Responsable d'àrea, dona, sí, 36-45).

En el cas dels homes és majoritari el cas d'aquells que no tenen càrregues de cura i defineixen idealment la conciliació com un equilibri a la vida.

S'ha de fer una feina i l'hem de fer entre tots, però som persones i amb altra vida a l'Àfrica, el primer és la vida i gaudir de la vida i que si no podem arribar a tot doncs fem menys (...) pel que estem lluitant és per la qualitat de la vida de les persones i entre elles nosaltres (...) Nosaltres també hem de ser un model de viure satisfactòriament i amb valors humans (Coordinació General, home, no, 26-30).

Un 27% de les persones creuen que l'ideal de conciliació seria poder adaptar el treball remunerat i/o polític a les necessitats i espais de la vida quotidiana. En aquest grup sí que es pot afirmar que en el cas de les dones el fet de tenir càrregues de cura té un pes específic a l'hora de plantejar aquest ideal de conciliació.

El meu ideal seria poder fer un horari de menys de vuit hores però que pogués ser un horari continu, que pogués arribar a casa meva i tenir temps per dedicar-lo a la meva família, i per no estar tot el dia treballant. Jo tinc una nena. (Administració, dona, sí, 26-30).

En aquest grup també es troben, en una menor proporció, homes que desitjarien no centrar la seva vida en el treball remunerat a les seves organitzacions. Són homes que asseguren treballar per objectius i ocupen càrrecs de direcció, fet que els fa valorar la flexibilitat de la feina i la gestió del temps d'una forma contradictòria o negativa.

El meu ideal seria doncs que jo pogués destinar i gaudir de la família (...) saber dir que no, si no puc, no puc perquè tinc més prioritats per la família: per la meva filla, per la meva dona, etc. (...) No és problema de l'entitat ni de ningú (...) com que porto tant de temps a l'entitat, m'he imposat un ritme de feina que més molt difícil deixar. (Cap de projectes, home, sí, 36-45).

4.2 Situació personal de conciliació

Un 51% de les persones entrevistades consideren que no concilien, quasi en la mateixa proporció que les persones que concilien (49%). Segons el sexe de les persones, en el cas de les dones hi ha un 52% que asseguren conciliar, mentre que en el cas dels homes seria un 46%.

En introduir la variable de càrregues de cura continua donant-se un equilibri en les proporcions, i les diferències es donen en les característiques laborals-polítiques de les persones i de les entitats en què treballen.

En el grup de dones que declaren conciliar i que tenen càrregues de cura trobem un grup clarament definit ja anteriorment de dones que han pogut adaptar horaris i treballs en les organitzacions a altres esferes de la vida, i que en la seva majoria no superen les 30 hores de jornada setmanal; en aquest grup no hi ha càrrecs de militància política.

Treballo cinc hores, de la mitja jornada, treballo normalment de nou a dues, jo sóc mare de dues criatures, llavors, imagina't la flexibilitat que necessito!. (Responsable d'àrea, dona, sí, 36-45).

El grup de dones que declaren no conciliar tenint càrregues de cura és més heterogeni, i trobem tres raons diferents que ho poden explicar: un grup de dones que ocupen càrrecs de militància política; un altre de dones que ocupen càrrecs directius d'entitats on la relació entre volum de feina i recursos humans no els permet una adaptació d'horaris; i per últim, dones que desenvolupen un tipus de feina en què l'horari és inamovible.

El problema que tinc és que és a la tarda, perquè tots els cursos i el màster... són a la tarda. Bé, i ara, des que tinc la nena, doncs sí, tinc flexibilitat... Abans no tenia hora de sortida, no passava res, si m'havia de quedar més em quedava més, però és clar, ara amb el tema de la nena ... (Responsable d'àrea, dona, sí, 36-45).

En el cas dels homes la distribució és força similar. Les diferències vénen donades per les possibilitats d'adaptació d'horaris i flexibilitat en els usos del temps o per la impossibilitat de fer-ho. El fet de no conciliar o fer-ho es pot explicar a partir de les següents reflexions, respectivament:

Difícil... La feina de voluntariat comença a partir de les set de la tarda, jo a les set de la tarda he de banyar una nena de tres anys i un d'un any, aleshores és una mica complex. I a més tens altres coses. Però bueno... (Cap de projectes, home, sí, 31-35).

Compensar-ho ho intento compensar. (...) A mi m'agrada donar les bones nits als meus fills. (...) A veure, jo crec que tinc la sort aquesta, vull dir, si ara em truquen del col·le que el meu fill li ha passat alguna cosa o als meus fills, me'n vaig corrents i aquí ningú no em dirà res. (Direcció, home, sí, 36-45).

Del grup de persones entrevistades que consideren que l'entitat on treballen permet la conciliació, és significatiu el nombre de dones amb càrregues de cura. Observant aquest grup es troba, altre cop, el grup de dones que han negociat i aconseguit un ús del temps de treball i horari adequat per a la conciliació, a partir d'estratègies individuals que han pogut obrir una referència a l'entitat amb vista al futur. També es troba un grup menys nombrós d'homes que afirmen conciliar ja que les entitats en què treballen gaudeixen de pràctiques d'usos del temps més flexibles.

Em vaig adonar que aquest ritme no el podia portar. (...) Quan arriben els crios també et plantejes no sé, una família. I la família necessita dedicació i temps de diàleg, compartir... I en

aquest sentit he tingut sort perquè a l'entitat sí que hi ha una política de conciliació de vida familiar i laboral. (Direcció, dona, sí, 31-35).

El grup de dones sense càrregues de cura es divideix clarament en dos grups d'igual pes. Un que considera que l'entitat es procliu a la conciliació, i que pertanyen a entitats on les direccions també afirmen conciliar i on sembla que es donen facilitats per fer-ho. I un altre que considera que l'entitat no és un bon lloc per a la conciliació, i on es troben dones amb volums de feines molt considerables, que afirmen que hi ha una desproporció entre el volum de treball i els recursos disponibles. Una part important d'aquest segon grup coincideix també a considerar que no els seria possible desenvolupar la seva feina, si es mantenen els ritmes i els temps actuals en cas de tenir càrregues de cura.

No, jo no podria fer aquesta feina i ser mare, claríssim (...). Jo considero que hi ha una sèrie de feines en el món nostre que t'exigeixen un compromís que tu no gestiones. Si tu acceptes aquesta feina, tu no pots dir: "Són les cinc, me'n vaig", perquè considero que jo estic al servei del terreny i jo he estat allà i sé que quan vull que em contestin ja poden ser les que siguin, (...) hauré de trobar un equilibri (...), és que no podria tenir fills amb aquesta feina (...). Això no és una qüestió de gènere, per exemple, considero que estic fent sacrificis de la meua vida social no per ser dona, sinó per estar en aquesta feina. (Responsable d'àrea, dona, no, 31-35).

Jo no tinc fills, si no seria més complicat encara, el nen necessita temps i molt de temps ara no me'n queda. Jo he escollit com a opció. (...) M'ho crec, i també l'associació té moltes càrregues però també té moltes satisfaccions, per tant és l'opció que he escollit. Jo crec que tothom té el temps que té, és la teua opció decidir a què el dediques. (Presidència, dona, no, 31-35).

5 > Aportació personal al treball

Les aportacions que les persones consideren que fan a l'entitat s'han agrupat en tres categories.

- 1.** Habilitats relacionals com companyonia, solidaritat, actitud acollidora, sensibilitat, paciència, saber escoltar, saber treballar en equip, relacions amb les persones, coordinació i diàleg.

Des d'una anàlisi de gènere cal destacar que tant homes com dones es descriuen amb aquestes característiques, encara que hi ha algunes diferències significatives. Per exemple, el fet que els homes destaquen de si mateixos la seva aportació en el treball en equip i el diàleg. També s'ubiquen com a persones amb capacitat de diàleg i conciliadores. Les dones, per la seva banda, es defineixen majoritàriament per saber escoltar, tenir capacitat de coordinació, ser solidàries i bones companyes, així com per aportar passió i facilitat de tracte amb les persones.

- 2.** Capacitats de treball definides per característiques individuals que fan referència a la relació directa entre la persona i l'objecte de feina, com per exemple agilitat, rapidesa, exigència, resistència, persistència, polivalència, creativitat i perfeccionisme.

En aquest bloc s'ubiquen majoritàriament les dones, a excepció d'alguns homes concrets que asseguren tenir agilitat, persistència, creativitat i perfeccionisme.

- 3. Habilitats instrumentals:** són aquelles que provenen d'una formació concreta, fins i tot relacionada amb aspectes tècnics. Exemples: experiència, formació, logística, coneixement tècnic.

En aquest grup les dones bàsicament s'ubiquen en l'experiència, i els homes en les altres habilitats.

Cal destacar un conjunt d'altres característiques, molt importants en el sector, com són el dinamisme, el compromís, la implicació, la dedicació, l'entusiasme, els valors i el factor ideològic. Tant homes com dones s'atribueixen aquestes característiques com a valor afegit.

Caldria analitzar quines d'aquestes característiques gaudeixen d'una acceptació major segons cada entitat i cada lloc de treball. Per tant, s'hauria de veure si la valoració personal es veu compensada col·lectivament i dins l'entitat; compensada no només com a reconeixement informal i personal, sinó com un element important a l'hora d'atorgar prestigi i participació en la presa de decisions.

Suposo que saber escoltar les persones, el estar per elles, intentar ser acollidora. (Responsable d'àrea, dona, sí, 36-45).

A mi em sembla que sóc una persona que aporto agilitat i rapidesa moltes vegades. (Tècnica, dona, no, 31-35).

Jo porto el cotxe, logística, o sigui, organització de garitos externs. (Presidència, homes, no, 36-45).

Formació i una aportació d'hores i de temps dedicat a això. (Cap de projectes, home, no, 31-35).

Respecte a les aportacions diferenciades d'homes i dones a les entitats, s'han classificat les respostes en cinc blocs: 1) Persones que descriuen situacions concretes del que es troben quotidianament, fent una anàlisi diferenciada per sexes. 2) Persones que declaren que les diferències vénen determinades per característiques personals, no tant pel gènere. 3) Persones que diuen que homes i dones aporten coses diferents però se senten incòmodes a l'hora de concretar-ho per la facilitat de caure en tòpics. 4) Persones que expressen clarament que homes i dones aporten coses diferents. 5) Persones que consideren, des d'una anàlisi de gènere, que no es tracta de diferències entre homes i dones sinó de característiques femenines i masculines.

Com a principal grup, tant homes com dones (49%) declaren clarament que homes i dones aporten coses diferents.

Es visibilitza el tarannà, la manera de fer, el tracte... La manera de resoldre conflictes, de plantejar els conflictes, és molt diferent. (Secretaria, home, sí, >45).

En l'altre extrem (3%) es troben persones d'ambdós sexes que afirmen que hi ha diferències però que senten incomoditat en anar més enllà per no voler caure en cap tòpic.

Aporten coses diferents, però no tant com homes i dones..., sí que et puc dir aquesta dona

aporta això i aquest home aporta això (...) no acabo de creure massa en aquests tòpics (...) no em sento capaç de dir quins són sense caure en tòpics. (Direcció, home, no, 36-45).

En els altres blocs es troba un 18% de persones, del qual majoritàriament són dones, que descriuen situacions concretes del seu entorn a través de les quals s'aproximen a una anàlisi de gènere de la divisió del treball.

Sí que el marc teòric té consens, perquè al patronat hi ha homes i al consell hi ha homes, hi ha discussió, però és veritat que en l'acció directa és la dona la que té el marc d'acció. (Direcció, dona, sí, 36-45).

Totes les feines que tenen relació amb la cura i la comunitat estan ocupades per dones. Normalment és així, i sí, coincideix amb el fet que precisament, a més, són condicions més precàries. (Tècnica, dona, no, 26-30).

El 90% dels treballadors són dones. A la Junta, en aquests moments qui està prenent decisions són homes. (Presidència, home, sí, 36-45).

D'altra banda, hi ha un 19% que considera que és qüestió de persones, i tant homes com dones es troben en aquest grup en la mateixa proporció.

No, jo crec que laboralment aportem el mateix; vull dir, anem enfocats directament al treball, a la feina. (Direcció, dona, no, 36-45).

Jo crec que no (...). No, no et sabia dir... no, un comú de les dones o els homes, en general aquí que diguessis: "Ah, mira, veus, sempre que parlen homes es diu...". Jo crec que no. Depèn més del caràcter de cadascú. (Voluntariat, home, no, 31-35).

Per últim, un 9% declara que les aportacions diferenciades són característiques femenines i masculines, i es fa explícita la seva independència respecte al sexe de la persona.

No tots els homes són iguals ni totes les dones són iguals (...). Jo penso que sí, que les dones són diferents (...). Hem rebut educacions diferents (...). També hi ha homes que són més semblants a les dones o aquestes qualitats més així, o al revés. (Responsable d'àrea, dona, sí, 31-35).

6 > Conflictes: concepció i valoració i els mecanismes de resolució que s'estableixen o no en cada entitat

Una àmplia majoria de persones declaren que hi ha conflictes a les seves entitats, en una proporció força igual per sexes i categories laborals i/o polítiques.

Si s'analitza internament com es distribueixen les opinions per categories en cada sexe es poden destacar diversos aspectes.

Pel que fa als homes que afirmen que hi ha conflictes, els càrrecs de direcció tant tècnica com política (coordinació general, direcció, presidència) en són el grup més nombrós.

Va haver-hi una crisi importat els darrers anys, sí, en tots els estaments, hi va haver problemes de relacions personals... En una organització tan petita és clau que, per exemple, Direcció tingui una bona coordinació i enteniment amb gent, i en els darrers anys no va ser així, va ser una mica desastre, i això va fer molt de mal, va fer que grups territorials deixessin de funcionar... però ara feliçment això ja ha passat i s'està construint una època receptiva. (Direcció, home, no, 36-45).

La forma en què els homes i les dones estan distribuïts segons l'àmbit on ubiquen els conflictes és força proporcional: àmbit del funcionament i gestió, àmbit ideològic, el de relacions personals i, en menor terme, el de les relacions laborals. No obstant, en el cas dels homes destaquen dos grups. En primer lloc les direccions tècniques i polítiques d'organitzacions en procés d'institucionalització, que ubiquen el conflicte en les relacions laborals. En un altre grup se situen els homes que pertanyen a entitats on els processos interns estan molt poc definits i formalitzats, i on les relacions personals i l'ambient que s'estableix tenen un pes important, i és en aquest àmbit on ubiquen els conflictes

En el cas de les dones, sobresurt el perfil de tècniques joves menors de 31 anys, amb formació especialitzada, experiència en el terreny i en altres entitats i sense càrregues de cura, que donen un pes important als conflictes en les relacions laborals. D'altra banda també destaca un grup de directives que situen els conflictes en l'àmbit del funcionament i la gestió.

La veritat és que no ens ho estem plantejant perquè la veritat és que estem tocant temes de política laboral, parlem de formació dels empleats, de les vacances, ritme laboral, taules salarials... i molts d'aquests problemes, no són problemes. Tot això ho estem ara tractant, és perquè ens ha vingut d'ells, i llavors... no hem tractat això, el gènere, perquè no ens ha arribat d'ells, no creiem que hi hagi una mala política, simplement no ho considerem com un problema habitual a l'associació (...) és que nosaltres fa tres anys érem tres contractats i ara hi ha onze persones contractades, o dotze, o les que sigui. Llavors, el que estem veient és que s'està començant a escapar de les mans a la Junta el gestionar tal volum de persones contractades. Veiem que amb el tema de les nòmines no som capaços de respondre a l'assessoria laboral que tenim i veiem que necessitem alguna persona per si sorgeixen conflictes, que han sorgit, no podem estar tan a sobre de l'equip com per detectar-los preventivament, i necessitem una persona que s'ocupi del tema de les relacions humanes, de recursos humans i d'altres temes que estan lligats a l'equip. (Presidència, home, no, 26-30).

És una barreja de coses. És una casa amb molta història i amb moltes inèrcies i moltes maneres de fer que han anat funcionant i han anat fent, i porten una mica a l'entitat com és ara. Llavors els darrers conflictes... Hi havia diverses coses entremig, jo crec que en el fons no es té ben bé la mateixa idea del que ha de ser l'entitat, i després hi ha també un cansament d'una de les parts que fa que no es confii que les coses ara puguin caminar... Hi ha també maneres diferents d'entendre el que ha de ser la implicació en l'entitat, jo crec que també hi ha un problema laboral, de creure que es necessitava un lloc de treball que la resta de l'entitat no creia que fos absolutament necessari perquè no hi havia els recursos i, per tant, doncs, això ha estat un dels punts que ha dificultat bastant l'entesa també. (Direcció, dona, sí, 31-35).

Les entitats contracten o no contracten en funció de com prioritzen i com gestionen els seus diners (...). No ho vam voler plantejar des d'una perspectiva de gènere, perquè sabíem que si ho plantejàvem d'aquesta manera se'ns llençarien a sobre, o sigui, no seria una bona argumentació, no; o sigui, hi ha un desprestigi respecte a aquests tipus d'argumentacions (...), érem les úniques de la junta que estàvem qüestionant la seva presidència (...) que no acceptàvem aquesta actitud autoritària (...) a més a més noves, joves i dones estiguessin qüestionant l'autoritat històrica. (...) Jo, l'entitat me la sentia meva, o sigui, jo m'estimava... Es barregen relacions d'amistat de fa molts anys (...). (Tècnica, dona, no, 26-30).

Seguint amb el sexe femení, el segon àmbit de conflictes més citat és el de l'àmbit de funcionament i gestió; en aquest grup es troba l'altra meitat de tècniques més la resta de direccions, delegacions i presidències.

Va ser una directora de seu i es va trobar que li venien ordres contradictòries d'òrgans de decisió diferents i al posicionar-se ella i haver de triar l'organització amb qui continuava doncs va haver de saltar aquesta persona, i crec que és el que passa molt sovint a les ONG (...). Sí, crec que és un conflicte, per una banda, de com s'organitzen les ONG, tenen una junta que són voluntaris i les responsabilitats d'aquests voluntaris no estan prou ben definides, i la gent, en general, quan s'apunta a ser membre d'una junta no és prou conscient del que això implica, i el treballador es troba moltes vegades que ha d'aplicar decisions, les conseqüències de les quals potser no estan ben reflexionades. La decisió és d'ells i no la pots contestar però sí que veus que les conseqüències no estan ben estudiades. (Delegació, dona, no, 26-45).

7> Desigualtats en el si de les organitzacions

Tant homes com dones afirmen que hi ha desigualtats a les entitats, en una mitjana del 60%.

La percepció de les desigualtats varia segons la categoria laboral-política que s'ocupa en l'entitat. Destaquen les dones administratives entrevistades, de les quals un 85% afirmen percebre desigualtats.

Sí, o sigui, aquí hi ha dones que poden fer la mateixa feina que fan ells i no se'ls ha donat aquesta categoria, fins i tot havent treballat molt més. (Administració, dona, sí, 26-30)

Un altre cas similar és el de les dones responsables d'àrea, que majoritàriament declaren percebre desigualtats, concretament en el tracte, com a mare treballadora i en la presa de decisions. Aquesta categoria està ocupada per dones d'entre 36 a 45 anys, responsables d'àrees de poca dimensió pel que fa a personal i recursos econòmics, i que són mares.

En general sí, perquè som humans, tots tenim assignatures pendents i quan tu tens la teva parcel·la de poder a vegades tendeixes a això. I això genera injustícia en el tracte. (Responsable d'àrea, dona, sí, 36-45).

En les direccions de les entitats es dona una opinió diferenciada segons el sexe, i són els homes els que perceben majors desigualtats que les dones, en un 80% i un 20% respectivament.

Un grup important de dones directives afirmen que no hi ha desigualtats en el si de les seves organitzacions. Aquestes organitzacions són altament feminitzades i caldria veure si les percepcions de les seves directives coincideixen amb les opinions de la resta del personal, fet que no s'ha pogut contrastar.

Les direccions femenines que afirmen que hi ha desigualtats, les atribueixen a diferents raons: la valoració que es dona a l'antiguitat en l'entitat, les dinàmiques de relació establertes i/o al fet que les dones estan acostumades a cobrar menys (amb aquesta afirmació les persones entrevistades estableixen una relació entre el fet que hi hagi més dones que homes treballant remuneradament a les ONGD i les condicions salarials del sector).

Ens passa com a totes les fundacions, que aquí som dones. Ara hem d'incorporar-hi una persona i a mi m'agradaria, sincerament, que fos un home, però... ...la realitat és així. I per tenir una perspectiva diferent i per també al final trobar un home que treballi amb els sous que estem cobrant nosaltres en una institució social. (Direcció, dona, sí, 31-35).

En el cas dels homes directius, la majoria d'ells (75%) afirmen que hi ha desigualtats en les entitats, tot i que no es poden trobar tipologies comunes en les seves explicacions del perquè.

Les presidències femenines opinen majoritàriament que sí que hi ha desigualtats (75%) i les atribueixen a la presa de decisions, a la dedicació i la capacitat individual.

Hi ha desigualtats en el moment en què el nostre ordre social és majoritàriament —però en un percentatge molt alt— de dones, i després en el òrgans directius de l'entitat el percentatge d'homes és molt més elevat que el de dones. En aquest sentit hi ha alguna cosa que aquí no està funcionant correctament. Sí. Si ho mires així, sí. (Presidència, dona, no, 36-45).

En el cas de les dones tècniques hi ha divisió d'opinions, ja que un 55% opina que hi ha desigualtats i un 45% que no. Les que afirmen que hi ha desigualtats en les seves entitats tenen en general de 26 a 30 anys, formació de tercer grau i no tenen càrregues familiars. Atribueixen les desigualtats principalment a la presa de decisions i les troben en les relacions laborals.

En la realitat de treball hi ha un pes de treball de les dones perquè som moltes dones que treballem però, de fet, per exemple, en els òrgans de decisió reals, doncs no deixen de ser els homes els que des del principi marquen les estratègies. (Tècnica, dona, no, 26-30).

Les persones que afirmen que no hi ha desigualtats en les entitats ho fan principalment per tres raons (en ordre de pes): 1) perquè no hi ha grans diferències salarials; 2) perquè hi ha dones que ocupen càrrecs de rellevància a l'entitat; 3) perquè hi ha paritat o més dones a l'entitat. Són tant homes com dones que coincideixen en aquesta percepció, i l'expliquen a partir de situacions tangibles i formals.

D'altra banda, les raons per les quals la gent percep que sí que hi ha desigualtats s'agrupen en cinc blocs (per ordre de pes):

1. Presa de decisions: perceben que la capacitat de decidir i incidir no respon als principis de participació que desitjarien, i algunes persones especifiquen les desigualtats des d'una anàlisi de gènere en ser minoritària la presència de dones en els òrgans de presa de decisions.

Penso que és fruit de les circumstàncies, el que està passant és un reflex claríssim de la societat, i si no hi ha més dones en llocs de direcció moltes vegades, i institucionals, és perquè la dona està molt a casa encara, està claríssim; o sigui, quan hi ha nens, qui regula jornada, qui agafa una excedència és la dona, i penso que aquí hi ha molta dona en una edat en què pot estar en condicions de ser mare, i els llocs de presidències demanen una dedicació molt important; és a dir, que si no tens resolt familiarment aquesta part evidentment aquí continuaran predominant els homes (...) gent que fa molta carrera i s'esforça i fa una feina increïble i una responsabilitat increïble i no està en un nivell salarial que jo considero que seria l'adequat. (Responsable d'àrea, dona, no, 36-45).

- 2.** També, en aquest cas, només expressat per dones, es perceben desigualtats en el tipus de tracte que reben les persones segons certs estereotips de gènere que hi ha en l'imaginari de les persones que formen les entitats.

Jo crec que sí, sincerament sí. Aquí a l'equip tècnic ara mateix hi ha tres homes i set noies, jo no sé si és pel tipus de feina que fem, per la responsabilitat que tenim, per com hem educat a l'entitat i a la resta de companys i companyes, però la realitat és que els homes tenen una flexibilitat horària que les noies no tenim, i això és així. Les noies ara mateix tenim un horari i intentem complir aquest horari; si per una casualitat no podem venir o hem d'anar al metge, o hem de fer qualsevol gestió ens sentim amb la obligació de justificar per què no estem al lloc de treball a una hora determinada. (...) Els homes entren i surten i tenen una flexibilitat horària increïble, tenen la possibilitat de fer treball a casa, tenen la possibilitat de quedar-se aquí fins a una de la matinada si la feina ho requereix i al dia següent no venir, evidentment. (Tècnica, dona, no, 26-30).

- 3.** En el valor que es dóna a un tipus de feina o un altre, com els d'administració, i el prestigi que acompanya algunes feines.

La comptabilitat i la secretaria és el que menys es remunera. (Administració, dona, no, 26-30).

- 4.** També es posa sobre la taula (no només per part de les dones) la desigualtat que pot donar-se pel fet de ser mare o pare i treballador/a.

Per promocionar-te has de dedicar temps a les relacions formals i informals dins de la feina, i a la teva... formació més enllà del que és estrictament necessari, que ara ja és molt animat perquè hi ha tants màsters... Aleshores, tot aquest tipus d'activitats a realitzar fora de les hores de treball, si les teves hores fora de l'horari laboral les dediques a la família, (...) I a més a més perquè encara hi ha aquest maleït costum de pensar que si ets mare, el primer que has de fer és dedicar-te al teu fill, que no pots dedicar-te a res més (...). El que se li exigeix a una dona com a mare no és el mateix que el que se li està exigint a un home com a pare, i la valoració que es fa de les hores que tu dediques a la feina com a dona, o les que tu dediques a la feina com a home, no són interpretades d'igual manera. (Responsable d'àrea, dona, sí, 36-45).

5. En menor pes es troben raons de desigualtats com el diferent accés a la informació, l'antiguitat i les dinàmiques de relació, el ser i estar en el centre o perifèria de l'organització, la dedicació o la capacitat individual, el fet que les dones estiguin acostumades a tenir salaris inferiors i per la manca d'oportunitats.

En creuar la variable "categoria" destaca un cert consens a ubicar les desigualtats en la presa de decisions d'una forma repartida tant en sexe com en categories. On hi ha més diferències és en el tipus de tracte i en la valoració de les feines. En aquests dos exemples hi ha una dimensió de gènere important. En el cas de les feines menys valorades són les dones administratives les que ho expressen i en el cas del tracte són les responsables d'àrees.

Per últim, en relacionar la percepció de les desigualtats amb la situació de càrregues de cura de les persones entrevistades, s'observa que del grup de persones, homes i dones, que declaren que hi ha desigualtats en el si de les organitzacions, tenen o no càrregues de cura en una proporció molt semblant.

3.7 Grups de gènere

Els grups/comissions de gènere/dones són un exemple pràctic de les experiències plantejades per a la institucionalització del gènere o *gender mainstreaming*. El nivell d'institucionalització d'aquesta estratègia i la fase de treball en què es troben uns grups i uns altres no és la mateixa.

Tal com s'apuntava en el marc teòric, es conceben aquests grups com a mecanismes d'una estratègia més global, i se'ls entén com els responsables d'implementar un pla de treball per a la institucionalització de gènere a tota l'entitat. Per aquesta raó, aquests grups han de poder gaudir d'una sèrie de condicions, començant per un pressupost específic i la capacitat d'incidència dins l'entitat, per poder transformar les estructures i polítiques de les entitats; o si més no, començar a introduir elements de reflexió i debat, així com endegar un procés per a la creació i aprovació d'una política de gènere. Aquestes condicions són imprescindibles i en són l'indicador: 1) el grup de gènere es concep en el procés d'institucionalització de gènere; i 2) la institucionalització de gènere és una aposta política real de l'organització, i no només una voluntat d'un grup de persones interessades en el tema o una preocupació de les dones. Aquestes són algunes de les conclusions sorgides de les reflexions fetes en els grups focals:

- Els grups són formats en la seva totalitat per dones. Les edats van dels 27 als 50 anys. La vinculació a les entitats és principalment de voluntariat. Es dona un cas de dues persones contractades, i d'una específicament com a responsable de gènere de l'entitat, únic cas de la FCONGD.
- Un dels grups va ser format fa un any per la voluntat d'un grup de noies joves, vinculades a l'associacionisme. És un grup de noies joves autònom, formades en gènere i amb experiència professional en el tema, que realitzen les activitats en el marc institucional d'una entitat. Els altres dos grups de gènere sorgeixen per mandats institucionals de les juntes de les entitats.
- Els tres grups són reconeguts formalment en l'estructura, i en els casos dels grups de gènere tenen persones representants de la junta. Un grup de gènere compta amb una persona con-

tractada com a responsable de gènere de l'entitat. L'altre grup de gènere compta amb els recursos quan es realitzen activitats concretes. El tercer grup, per ara només compta amb el suport de la infraestructura de l'organització.

- Les persones dels grups/comissions perceben una manca de reconeixement real de la necessitat d'aquests grups, com a grups estratègics per a la institucionalització. Opinen que no es creu en la necessitat de dotar-los de pressupost i recursos humans (responsable de gènere com a persona contractada o coordinadora de grup).

... que igual que es veuen necessaris altres àmbits dintre de l'organigrama, que sense ells no funcionariem, com pot ser, jo què sé, les finances, com pot ser la persona responsable de la sensibilització, com pot ser qualsevol de les àrees, aquesta persona coordinadora remunerada és imprescindible.

- Creuen que persisteix una percepció del gènere associada encara a "temes de dones", i d'una forma molt estereotipada. Hi ha una falta de coneixement de la dimensió real del que significa la perspectiva de gènere.

D'aquest mundillo, és francament espantós, perquè jo tinc una sensació que estic als anys vuitanta, en el qual he d'explicar-los-hi que sóc una ciutadana i que jo també tinc drets i que jo penso i que puc opinar de gènere, però és que també puc opinar de medi ambient, de sobirania alimentària, de pau, perquè no només pel fet de ser dona... no només he de parlar de gènere. I tot això, jo, la veritat, penso que estem en un nivell a Catalunya molt difícil i molt, molt, molt endarrerits!

O sigui, quan es va a buscar a les dones? Quan aquest Pla director parla de gènere. Si fa falta, també parlaré de gènere però amb aquest Pla director de la Generalitat, de l'Ajuntament o d'on sigui, jo faré una anàlisi de tot el Pla director. No val que l'organització, o la Federació o jo què sé, o l'Agència Catalana de Cooperació només necessiti les dones per parlar de gènere.

- Es confirma la hipòtesi que hi ha pocs grups de gènere en la cooperació catalana (tant governamentals com no governamentals). Les ONGD federades tenen poca vinculació amb els moviments feministes i, per tant, no hi ha un treball conjunt de reflexió política on es relacioni desenvolupament i feminisme. És curiós si es té en compte que la majoria de contraparts dels projectes de gènere/dones, són organitzacions que provenen dels moviments feministes del Sud.

... perquè el món de les ONG ha estat molt en mans dels homes, o sigui, els directius han estat sempre homes i llavors sí que indirectament ha comportat que el tema de gènere es treballés molt malament (...). On són les feministes de "certa" edat i per què no estan a les ONG? I no hi són. I segurament no hi són per tots aquests homes de 50 anys, perquè has de tornar a repetir el no sé què i les ties han anat a fer una altra cosa i... i perquè quan entens el món d'una manera diferent, estar repetint tot el dia que el món no és així, que jo el veig d'una altra manera i encara podria ser d'una altra manera, acaben muntant el seu propi món i entenent-lo així.

- Són grups que depenen de la voluntat concreta de persones interessades i/o formades en el tema. Basen part de la seva tasca en relacions informals, personals amb l'àmbit acadèmic, del feminisme, de les organitzacions de dones al Sud o en el Nord.

Primer va néixer perquè com que ens coneixíem i totes teníem inquietuds molt similars i ens agrada molt el tema, doncs vàrem decidir de fer-ho.

Al grup jo em vaig unir perquè ens feia il·lusió fer alguna cosa juntes, teníem aquesta inquietud en comú i l'entitat es va obrir molt que poguéssim fer el que volguéssim i fem una mica de treball relacionat més amb les dones, conflictes i així i després la militància més cap a un altre costat.

- Consideren que el fet de ser creats per mandats institucionals de les juntes directives no significa comptar amb recursos específics per a, per exemple, tenir una coordinació remunerada i un pressupost específic propi. En aquests casos es pot valorar que la voluntat de les entitats ve donada sobretot per una qüestió d'allò políticament correcte, és a dir perquè es considera que hi ha d'haver un grup de gènere, com a entitat progressista i lligada a una concepció del desenvolupament on l'equitat de gènere és un element cabdal. Una altra cosa és que aquesta voluntat es transformi en dotar al grup de les condicions, recursos necessaris i tenir l'espai d'actuació i implicació política interna necessari.

... les necessitats reals, per exemple, tenir una persona que jo penso que és fonamental ja per tot, per la resta de coses que s'han de fer a l'organització, però si s'ha de fer... jo què sé, una persona a mig temps per fer no sé què, per recursos propis, per no sé quants, això s'aconsegueix, però per al tema gènere no hi ha voluntat política, per dir-ho d'alguna manera, per part de les organitzacions que jo conec més.

- Les dones que tenen una major implicació política feminista amb l'entitat responen a una generació de més de 40 anys, amb una vinculació no professional amb l'entitat. Les dones joves, que estan entrant a les entitats com a tècniques remunerades, senten certa dificultat en fer propostes i demandes de canvis tant interns com en els projectes. Poden sentir que el seu lloc de feina perilla en cas de reivindicacions més profundes per no tenir el pes polític i desconèixer els processos informals de presa de decisions i les possibilitats d'influència.
- No hi ha coherència entre el que es demana en els projectes de cooperació a les societats-contraparts del Sud i la posició dels grups de gènere a l'organigrama. És a dir, el nivell de profunditat de les reivindicacions de gènere acceptat al Sud és major que a les entitats al Nord. La raó principal és que des del Nord no es fan visibles les pròpies posicions de poder, la capacitat d'incidència i de control dels recursos dins de les entitats, com tampoc les identitats pròpies de les persones.

Capítol 4

Conclusions





> Tal com ja s'havia percebut en estudis anteriors i pels resultats d'aquest estudi, es conclou que la incorporació de la perspectiva de gènere en les ONGD federades no figura com una prioritat.

Són minoria les entitats que tenen una política de gènere, un grup de gènere, pressupost de gènere i, encara menys, les que han elaborat un pla de treball per arribar a incorporar la perspectiva de gènere a mitjà termini.

> Es pot constatar que en els darrers anys s'ha incrementat l'interès i la sensibilitat respecte als temes de gènere, tot i que cal estar alerta i no caure en el "políticament correcte", ja que es pot afirmar que va bé tenir personal interessat en el tema però d'això a parlar d'una aposta institucional, hi ha una gran diferència. És usual la instrumentalització de persones concretes amb iniciatives personals que poden donar visibilitat a accions i activitats que dubtosament formen part d'una visió i compromís polític més institucional. En aquest estudi s'han trobat reflexions riques sobre diversos conceptes i fenòmens com podrien ser desenvolupament, gènere, perspectiva de gènere, relacions de gènere, i sobre situacions quotidianes de desigualtat i de relació personal dins de les entitats.

> Un grup important de persones percep i sent que les seves realitats immediates i l'àmbit de la cooperació al desenvolupament no estan fora del marc de les estructures socials. Afirmen que es donen quotidianament situacions molt complexes. Donades les característiques del sector, les dinàmiques de treball i participació política, el pes de les tasques tècniques i la necessitat de mantenir els *status quo* no permeten aprofitar aquest potencial crític per modificar estructures i, en un context on es treballa per l'equitat i la justícia, seria lògic endegar processos que facilitessin aquest canvi.

Tot i que la gent fa evident l'existència de desigualtats en el si de les organitzacions, un nombre important de persones especifiquen que són desigualtats no buscades, ja que formen part d'una estructura social desigual i les institucions la reproduïxen. No obstant això, no eximeix de la responsabilitat de treballar per la seva eliminació, de la mateixa manera que aquesta voluntat ha de reflectir-se en els projectes de cooperació al desenvolupament i les campanyes de sensibilització.

> En la línia anterior, només una entitat ha realitzat un procés d'anàlisi institucional de gènere. Aquest és un pas important ja que fa visible i qüestiona les relacions de poder i els fonaments interns de cada entitat. En relació amb aquest punt, l'any 2000, el Grup de Gènere de la Coordinadora Basca afirmava que les ONGD no poden integrar la perspectiva de gènere si no són conscients que per aconseguir l'equitat de gènere com a part indiscutible del desenvolupament humà han de qüestionar i modificar les situacions discriminatòries que es donen a les mateixes organitzacions, sobretot quant a accés als recursos i a la presa de decisions.

> Respecte als projectes cal incidir en les característiques de la mostra i la metodologia, que poden en certa manera haver distorsionat els resultats obtinguts. Segurament força entitats que treballen molt poc en projectes de gènere o dones, han entregat potser l'únic projecte que tenien. A més, es fa evident que no es treballa ni en el marc ni amb les eines de Planificació de Gènere, encara que s'utilitzin alguns elements d'aquesta metodologia i perspectiva política.

Cal remarcar també que les investigadores han estat molt obertes ja que han pres concepcions àmplies i no gaire ortodoxes d'anàlisi de gènere/situació de la dona, activitats amb pressupost i avaluació de gènere. Si s'hagués estat més estricte amb la demanda de les eines i marc de Planificació de Gènere, els percentatges haguessin estat inferiors. En cap cas la intenció de l'estudi ha estat "fiscalitzar" el treball de les entitats, sinó veure les potencialitats de canvi i millora de les organitzacions.

En aquest sentit, sorprèn veure un nombre tan significatiu de persones formades en gènere en les entitats però un nombre tan baix de projectes planificats des de la perspectiva de gènere. Aquesta paradoxa podria portar a qüestionar dues coses: 1) el tipus de formació d'aquestes persones; 2) on s'ubiquen aquestes persones en l'organigrama de l'entitat i si les organitzacions estan aprofitant aquest recurs.

> Pel que fa als projectes de sensibilització i educació per al desenvolupament, segons els resultats obtinguts es visualitza una imatge positiva i treballada de les dones del Sud, que pot no ser representativa de la totalitat d'imatges que es donen de les dones del Sud. El nombre de projectes de sensibilització lliurats és inferior als de cooperació; les entitats que l'han lliurat són bàsicament entitats preocupades per la sensibilització, l'educació per al desenvolupament i el gènere. A més, gaudeixen d'un suport teòric i polític de les seves contraparts feministes del Sud.

> Tal com s'apuntava en els estudis de referència, en aquest estudi es verifica que les ONGD tendeixen a externalitzar la responsabilitat de treballar la perspectiva de gènere a les organitzacions del Sud. D'altra banda, el "segell de bona feina en gènere" de l'organització del Nord, pot venir donat purament i exclusivament per les seves contraparts, organitzacions de dones i/o feministes amb una llarga trajectòria política.

> En avaluar en general els resultats obtinguts, es fa evident que aquelles persones amb un nivell de formació i experiència més alt en temes de gènere, són les que fan un discurs més crític sobre el treball de gènere de les seves organitzacions, com a mostra de la consciència de la complexitat de la situació i també com a element important per diferenciar el que és sensibilitat de gènere del que és el coneixement i l'experiència respecte a això. S'ha comprovat que una bona part de les persones i les entitats associen el gènere només amb el vessant tècnic en gestió de projectes de cooperació, sense tenir-ne en compte el vessant més teòric i polític.

> En observar les edats de les persones vinculades als diferents àmbits de treball de les ONGD, s'extreuen les següents conclusions, que remarquen la importància de la variable "edat" en la configuració de la realitat social objecte d'estudi:

- Les dones estan representades en unes edats proporcionals en totes les franges d'edat, tenint en compte que és minoritària la de 25 anys o menys i és majoritària la de 36-45.
- En el cas dels homes, el 50% és de més de 45 anys.

Es pot deduir fàcilment que si la majoria d'homes té més de 45 anys i la majoria d'homes estan vinculats a les direccions polítiques, hi ha una clara correlació entre sexe home i edat adulta en la figura del poder dins les entitats.

> En la majoria dels casos no hi ha una política de formació per a la capacitació del personal en temes de gènere.

> Es confirma la diferent vinculació d'homes i dones a les entitats, tal com es mostrava en estudis anteriors. Es reafirma, però, la feminització de les ONGD pel que fa a la vinculació laboral. Per tant, es dóna una divisió sexual del treball molt similar a la que es dóna en l'estructura social i econòmica. Una singularitat del cas català seria l'important nombre de presidències femenines, tot i que cal tenir en compte que representen entitats petites sense o amb poc personal remunerat.

Si ens endinsem en una anàlisi qualitativa de les dades és important destacar que el 21,5% del personal contractat a les ONGD són dones amb jornades laborals de 20 hores o menys, i és significatiu que aquest grup estigui constituït per mares o noies joves en permanent formació. Tot i que per les entrevistes realitzades es fa una valoració positiva d'aquest tipus de jornades ja que permeten conciliar la vida laboral amb altres centres d'interès, des d'una anàlisi de gènere s'ha de dir que aquestes persones gaudeixen de menys drets com a prestacions socials i, si hi sumem les condicions econòmiques del sector, estan en una situació de força precarietat.

Futures línies d'investigació

Breument, s'apunten algunes possibles futures línies d'investigació. Evidentment, no es recull aquí tot el potencial a investigar que suggereix la riquesa dels resultats obtinguts en aquesta recerca.

> Respecte a la formació en les entitats, una dada important seria analitzar si les persones formades en gènere ho estaven prèviament a la seva vinculació a l'entitat, si aquesta formació ha estat requerida per a les seves funcions i, en darrer terme, si aquesta formació és aprofitada per l'entitat.

> Sobre el triple rol de les dones, en què destaca la divisió sexual del "rol comunal"¹² (en el qual s'ubica el treball polític i voluntari a les ONGD) seria interessant aprofundir en l'impacte diferenciat d'aquests dos treballs quant a prestigi i augment de la capacitat de controlar els recursos, fixar l'agenda i defensar els interessos propis.

- Voluntari laboral = rol de gestió comunal, definit com la dedicació d'un temps voluntari considerable a organitzar esdeveniments i serveis socials.
- Voluntari polític = rol polític comunal, definit com activitats retribuïdes de manera indirecta o directa mitjançant salaris o increment de l'estatus/ prestigi i el poder, que solen ser desenvolupades per homes.

Citant expressions utilitzades en el món de la cooperació al desenvolupament, on l'objecte de treball són les societats del Sud, "aquesta divisió del treball comunal per gènere poques vegades és

12 En el marc teòric, vegeu la definició de treball comunitari en l'apartat sobre la divisió sexual del treball.

qüestionada en l'anàlisi econòmica de les comunitats i ha estat sovint reforçada per l'actuació dels governs, organismes internacionals i ONGD" (Kabeer, 1994). És un reflex del que passa dins les ONGD federades, on es reproduceix el mateix esquema en la divisió del treball voluntari laboral (majoria dones) i el treball voluntari polític (majoria homes).

Tenint en compte que les ONGD són institucions que reproduïxen les relacions socials de poder, i són "institucions genderitzades" (Navarro), caldria que cada entitat pogués treballar els fonaments d'aquest poder i les conseqüències que té quant a capacitat per prendre decisions i influir sobre els temes d'agenda a abordar.

Capítol 5

Recomanacions de la comissió de gènere





Les ONGD, com a institucions que promouen el desenvolupament humà, tenen l'obligació de qüestionar-se i modificar les situacions discriminatòries que es donen dins les mateixes organitzacions, sobretot quant a l'accés i el control dels recursos i a la presa de decisions. A continuació especificuem quines són les principals recomanacions sorgides un cop finalitzat el diagnòstic.

5.1 Recomanacions pel nivell institucional

> Les estructures organitzatives de les ONGD haurien de representar, en tots els nivells —polític, tècnic i de voluntariat laboral— la proporció d'homes i dones que hi ha a la realitat de les organitzacions (55% dones; 45% homes). Alhora, aquest *reequilibri quantitatiu* hauria d'anar acompanyat d'un *reequilibri qualitatiu*, és a dir, hauria de promoure la sensibilització i la consciència tant individual com col·lectiva de la perspectiva de gènere.

S'haurien d'assumir responsabilitats per tal de millorar el nivell de sensibilitat institucional. No necessàriament una ONG és sensible al gènere pel fet de ser-ho políticament; s'ha de treballar en els tres nivells (polític, estructural i cultural).

> Depenent de la realitat/heterogeneïtat de les ONGD, cada entitat ha de definir el seu procés de canvi —amb suport d'especialistes— a través d'un pla de treball i un pressupost que tingui per objectiu aquest canvi. Aquest procés ha de ser participatiu, on totes les persones involucrades hi tinguin veu i implicació directa.

> Cal una redefinició dels processos interns, de metodologies, d'espais de presa de decisions, promoció interna, política laboral i de formació per tal de convertir-les en mesures d'accions positives vers les dones. Cal tenir en compte les variables sexe i edat com les principals estructuradores de desigualtat, dins d'una perspectiva de gènere.

> La conciliació de la vida personal i laboral¹³ no ha d'anar en detriment de la carrera professional. En aquest sentit cal decidir en les entitats quins canvis intraorganitzacionals hi ha d'haver per arribar a una conciliació real.

> S'han de millorar les condicions laborals del sector per tal de dignificar-lo amb millores substancials en els contractes, en els sous, en els horaris, permisos, ajuts i incentius.

> S'hauria de revisar el marc cultural de referència: dobles modificacions, incloure els dos canvis:

- Dignificar els valors, revaloritzar i dignificar el treball tècnic i polític, segons les característiques de cadascun. Revaloritzar els treballs de diferents àrees com sensibilització i educació per al desenvolupament.

¹³ S'entén per vida personal totes aquelles activitats, àmbits i interessos de la persona i no només aquelles relacionades directament amb el fet de ser mare o pare.

- Valoritzar l'experiència i la formació de les persones com a element important a l'hora de promoure els llocs de feina. S'han d'analitzar els impactes desiguals quant a les diferents possibilitats de militància política i el voluntariat laboral, com a vies d'entrada laboral a les ONGD, i promoure formes més igualitàries i professionals.

> És important promoure l'anàlisi intraorganitzacional dins de cada entitat per parlar de quines són les potencialitats/debilitats que tenen cadascuna de les entitats, en quin moment es troben i des d'on parteixen. Els possibles temes a treballar serien:

- Detecció de les desigualtats en cada organització.
- Anàlisi de les relacions de poder.
- Usos del temps (conciliació, veure si la militància/voluntarisme tenen un impacte de gènere en la posició social que ocupen les persones a l'entitat).
- Revalorització dels diferents treballs dins de les organitzacions.
- Participació, presa de decisions, agendes.
- Conflictes i resolució de conflictes.
- Accés i control dels recursos.

5.2 Estratègia de *mainstreaming*

> S'hauria de fomentar la participació de les entitats en la Comissió de Gènere de la FCONGD com a procés d'aprenentatge i reflexió. Així mateix, cal redefinir també quin és l'espai, el temps i l'autoritat que es dona dins l'entitat a la persona que participa a la Comissió de Gènere.

> El treball des d'una perspectiva de gènere no ha de ser l'interès personal de dones concretes, ha de ser una aposta i un compromís institucional.

> S'evidencia la necessitat que les entitats tinguin una Unitat de Gènere amb personal contractat específicament.

> Sobre els grups de dones/comissió de gènere: la qüestió no és només si en tenen o no, sinó on estan situats i si són polítics i/o tècnics.

> Cal fomentar la creació i/o participació activa en xarxes *multidisciplinars* de gènere d'àmbit català, estatal i internacional, amb la incentivació d'intercanvis Nord-Sud per tal d'aprendre de processos d'altres contextos i d'altres disciplines.

5.3 Formació

> S'haurien d'iniciar processos d'aprenentatge en les ONGD del Nord amb moviments de dones/feministes del Sud i del Nord i aprofitar el coneixement d'aquestes organitzacions tant per a la formació en gènere com per conèixer, des d'un enfocament de gènere, les realitats on es treballa.

- > S'han de fomentar processos de formació en gènere, des de l'enfocament Gènere en el Desenvolupament tècnic, polític i teòric.
- > És necessària una formació específica en gènere per a homes per equiparar aquesta proporció i per poder treballar realment la perspectiva de gènere, revisant les masculinitats.
- > És necessària una formació específica per a direccions i presidències de les entitats.
- > Les formacions en gènere s'haurien d'incloure en els plans de formació, en horari laboral. S'haurien de destinar recursos propis de les organitzacions per a la formació en gènere dels plans de formació i que aquesta formació tingui un impacte en tota l'entitat i que se socialitzi i es multipliqui aquest coneixement.

5.4 Els programes i projectes

Les fases prèvies per sensibilitzar l'entitat de les seves pròpies necessitats, amb vista a anar treballant cap a la planificació de gènere són:

- Que tots els projectes n'incorporin l'avaluació i que es realitzin avaluacions de l'impacte de gènere de tots els projectes, no només dels de dones.
 - Que es facin diagnòstics d'anàlisi de gènere de les realitats on es treballa.
 - Que es promoguin intercanvis entre projectes i equips coordinadors/gestors de lliçons apreses des d'una perspectiva de gènere.
 - Que se sistematitzin els punts anteriors per tal de poder difondre i compartir les experiències i els aprenentatges.
- > Cal fer visible que les desigualtats de gènere no són un problema de les societats del Sud, sinó que en les nostres societats i en les nostres organitzacions hi ha desigualtats de gènere. Cal modificar també la visió només victimista de les dones del Sud per poder superar el disseny de projectes purament assistencialistes.

Cal, doncs, fer un pas més per corregir les desigualtats de gènere, ja que formant part d'unes estructures socials, polítiques i econòmiques desiguals, les institucions les reproduïxen. Aquest fet no ens treu la responsabilitat de treballar per la seva eliminació, de la mateixa manera que aquesta voluntat ha de reflectir-se en els projectes de cooperació al desenvolupament i les campanyes de sensibilització.

Capítol 6

Bibliografia





- > Acker, Joan (1990). "Hierarchies, Job, Bodies: A Theory of Gendered Organizations" *Gendered Society*, núm.4.
- > Antolin, Luisa (coord.) (2001) *Política de género y Gestión de ONGD*. AcSUR-Las Segovias, Madrid.
- > Antolin, Luisa (2003). *La mitad invisible. Género en la Ecuación para el Desarrollo*. ACSUR-Las Segovias, Madrid.
- > Backhaus, Annete "Violencia de género: de problema *privado* a problema de seguridad ciudadana".
- > Benería, L. (1981): "Reproducción, producción y división sexual del trabajo", *Mientras Tanto*, núm. 6. Barcelona.
- > Boserup, Ester (1993) (1970) *La mujer y el desarrollo económico*. Ed. Minerva, Madrid.
- > Carrasco, C. (2001): "La sostenibilidad de la vida humana ¿una asunto de mujeres?", *Mientras Tanto*, núm. 82, Barcelona.
- > Carrasco, C. (1998) "Una crítica feminista a la propuesta 'reducción de la jornada laboral'" a Rodríguez, A. (ed): *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*. Ed. Germania Colección Arcadia, Valencia.
- > Carrasco, C. Y Mayordomo, M. (1997) "La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español" *Rev. Información Comercial Española*, núm. 760. Ministerio de Trabajo, Turismo y Comercio, Madrid.
- > Carrasco, C. (1995): "Un Mundo también para nosotras". *Mientras Tanto*, núm. 60 Invierno. Barcelona.
- > Carrasco, C et. al.(1991): *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Instituto de la Mujer, serie estudios, núm. 28, Madrid.
- > Casimiro (1996). "Identities e representações das mulheres em África". Maputo, Moçambic.
- > Cirujano, Paula y Cirujano, Marta (2005) "Es la igualdad de género un objetivo *real* de la AOD española", a *La realidad de la ayuda 2004-2005. Una evaluación independiente de la ayuda al desarrollo española e internacional*. Intermón Oxfam, Barcelona.
- > Cirujano Campano, Paula (2005) *La estrategia demorada. Género y cooeparción internacional en Espanya*. Ed. La Catarata, Madrid.
- > Entre Mujeres (1998) *Feminismo y cooperación para la democracia y el desarrollo en América Latina*. Red Entre Mujeres, México.

- > Espiau M., Saillard, D., Ajangiz, R. (2005) *Género en la participación. Un camino por recorrer*. Cuadernos Bakeaz, núm. 67. Bakeaz y Entrepueblos. Bilbao.
- > Freeman, J. (2000) "La tiranía de la falta de estructuras" en *La organización de las asociaciones de mujeres. XI Taller*. Fórum de Política Feminista. Madrid.
- > Gardiner, J. (1999): "Los padres fundadores" en Carrasco, C., *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Icaria, Barcelona.
- > Grupo de Especialistas en Mainstreaming del Consejo de Europa. (2001) *Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de 'buenas prácticas'*. Instituto de la Mujer, Madrid.
- > Guixé, Imma (2004) "Incorporant la perspectiva de gènere a les nostres ONGD", a *Relacions Nord-Sud 2003: què fem a Catalunya*. Federació Catalana d'ONGD, Barcelona.
- > Ibañez Pascual, M. (1998) "Hacia una tipología de mujeres jóvenes" en Birriel Salcedo, Margarita-Johanna. *Estrategias laborales femeninas: trabajo, hogares y educación*. Biblioteca de Estudios sobre la Mujer. Diputación de Málaga, Málaga.
- > Izquierdo, M. J. (1998) *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Instituto de la mujer. Serie Estudios, Nº 20. Madrid
- > Juliano, D. (1998) *Las que saben. Subculturas de mujeres*. Cuadernos Inacabados. Ed. Horas y Horas, Barcelona.
- > Lamarca, C "Ella para él, él para el estado y los tres para el mercado: globalización y género". www.nodo50.org/maast/ellapael.pdf
- > Levy, Caren (1996) "The process of Institutionalising Gender in Policy and Planning". *Working Paper*, núm. 74. DPU/University College London, Londres.
- > Longwe, S.H. (1995) "The evaporation of policies for Women's advancement". *A Commitment to the World's Women. Perspectives on Development for Beijing and Beyond*. UNIFEM, Nova York.
- > Delso, A. (1999) "La incorporación del enfoque de género en el trabajo de las organizaciones no gubernamentales de desarrollo" a Lopez, I. y Alcalde, A.R. (Coord.) (1999) *Relaciones de género y desarrollo. Hacia la equidad en la cooperación*. Los libros de La Catarata y IUDC/ UCM, Madrid.
- > López, Irene (2005) "Género negado, vivido y la política de desarrollo. El concepto de género y sus implicaciones para el desarrollo", en *Working Paperes/ Munduan*, País Vasco.
- > López, Irene (2002) "Mainstreaming de Género e implicaciones para la práctica de las organizaciones", en *2º Seminario de Género en el Desarrollo*, FCONGD, Barcelona.

- > Lombardo, E. Bustelo, M. (2004) *Mainstreaming de género y análisis de los diferentes 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- > Molyneux, M. (1985) "Mobilization without Emancipation? Women's Interests, State and Revolution in Nicaragua", *Feminist Studies*, vol. 11, núm. 2, Etats Units.
- > Moser. C (1998) "Las mujeres en la planificación del desarrollo: necesidades prácticas y estratégicas de género" en VVAA. *Políticas de cooperación al desarrollo y participación de las mujeres*. Hegoa, Centro de documentación e investigaciones sobre países en desarrollo, Bilbao.
- > Moser. C (1997) *Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Red entre Mujeres /Flora Tristán Ediciones, Lima.
- > Murguialday, Clara (2005) "Equidad de Género en el desarrollo: una brecha entre el discurso y la práctica de las ONGD". A *Seminari sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en projectes de desenvolupament i sensibilització*. Creu Roja Catalunya, Barcelona.
- > Murguialday, C. y González, L. (2004) *Evaluar con enfoque de género*. Cuadernos Bakeaz, núm. 66. Bakeaz y Entrepueblos, Bilbao.
- > Murguialday, C., Vázquez, N. y Grupo de Género (Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca) (2001), *Guía para alfabetizarse en género y desarrollo*, Bilbao.
- > Murguialday, Del Río, Aritua y Maoño (2000) *La perspectiva de género en las ONGD vascas*. Mugarik Gabe, EMAKUNDE, Comisión Europea, Ayuntamiento Vitoria Gasteiz, Hegoa, Bilbao.
- > Murguialday, C. (1999) *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Emakunde—Instituto Vasco de la Mujer i Secretaría General de Acción Exterior de la Dirección de Cooperación al Desarrollo, Bilbao
- > Nash, M. (1999) "El mundo de las trabajadoras: indentidades, cultura de género y espacios de actuación", a Paniagua, J; Piqueras, J.A. y Sanz, V. *Cultura social y política en el mundo del trabajo*. Centro Francisco Tomás y Valiente, UNED, Fundación Historia Social, Alzira-Valencia.
- > Navarro, N. (2005) "Taller de cooperació al desenvolupament i polítiques públiques. Apliquem la perspectiva de gènere". Acsur-Las Segovias, Barcelona.
- > Navarro, N. (2004) "Con las manos en la masa... y ¿ahora qué?. Procesos de cambio organizacional pro equidad" (Próxima publicación en ACSUR-Las Segovias)
- > Navarro, N. (2003) "Cambiar el chip: Revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios en pro equidad de género" a VV.AA (2003) *Género en la Cooperación al Desarrollo, Una mirada a la desigualdad*. Acsur-Las Segovias, Madrid.

- > Navarro, N. (2002) "La incorporación del análisis de género en las ONGDs catalanas: es importante, no tan importante, hay otras cosas importantes", a *2º Seminario de Género en el Desarrollo*, FCONGD, Barcelona.
- > Navarro, N. (2001) "Género desde una perspectiva intraorganizacional", a *Política de Género y Gestión de ONGD*. ACSUR-Las Segovias, Madrid.
- > Navarro, N. (1997) "La incorporació de la perspectiva de gènere en el treball de les ONG per el desenvolupament". *Revista Espurnall*, núm. 23, Sodepau-Sodepaz, Barcelona.
- > Navarro, N. (1997) *El enfoque de género en las ONGD*, Mimeo.
- > Picchio, A.(1999): "Visibilidad analítica y política del trabajo de trabajo de reproducción social" en Carrasco, C. (ed.) op.cit.
- > PNUD (2003) "Estrategias de institucionalización de la perspectiva de género. Avances, limitaciones y recomendaciones". América Latina.
- > Rodríguez Mnez., Rocío "Género y cambio organizacional"
- > Rodríguez. A, Goñi. B, Maguregi. G, (eds) (1996). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bakeaz. Bilbao
- > SECIPI (1998), *Directrices y guía de conceptos del CAD sobre igualdad entre mujeres y hombres*, Ministerio de Asuntos Exteriores, Madrid.
- > Tomas, S., Bastardes, C., Franco, L. (2005) *Eines per treballar gènere en la cooperació al desenvolupament*. Creu Roja Espanyola, Barcelona.
- > V. Martins Costa, D. y Heisler Neves, G. (1995) "Desarrollo institucional, género y ONG: un debate posible". En *Género y desarrollo institucional en ONG*. Instituto de la Mujer e IBAM, Brasil.
- > Volio Monge, Roxana (2004) *Informe diagnóstico sobre género y derechos humanos en la organización*. Médicos del Mundo, Madrid.
- > VV.AA. (1999) *Desvelando el género. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad*. Serie hacia la equidad núm.9, Unición Mundial para la Naturaleza i Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, Costa Rica.
- > VV.AA. (2003) *Género en la cooperación al desarrollo. Una mirada a la desigualdad*. ACSUR-Las Segovias, Madrid.

- > Woroniuk, B and Schalkwyk, J (1998) "Institutional and organisational change", OCDE, www.oecd.org/document/
- > (2003) *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Instituto de la Mujer, Madrid
- > (1993) *Conducir el cambio estructural. El papel de las mujeres*. Instituto de la Mujer y Organización de Cooperación i de Desarrollo Económico (OCDE), Madrid.
- > DRAC MÀGIC
Qui compta? Marilyn Waring a sexe, mentides i economia global
Dir.: Terre Nash
Canadà, 1995
Durada: 94 minuts
Documental que desenvolupa les idees de l'economista Marilyn Waring, que proposa una alternativa a la visió econòmica mundial i un canvi dels dogmes o preceptes que regeixen els modes de viure i entendre el món a tot el planeta, basada en noves formes de treballar amb mesures més humanes.
- > www.nodo50/mujeresred/vocabulario.html
- > Diccionari Hegoa: <http://dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/112>

Annexos





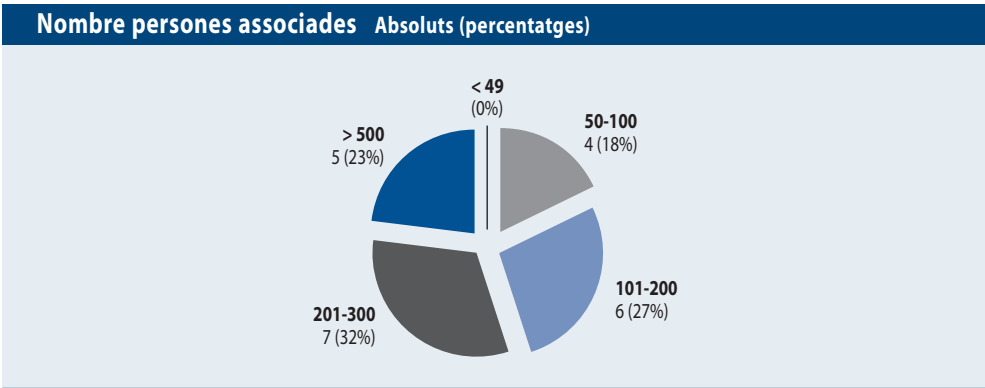
Annex 1

Unitat d'anàlisi i subjectes que constitueixen la població objecte d'estudi

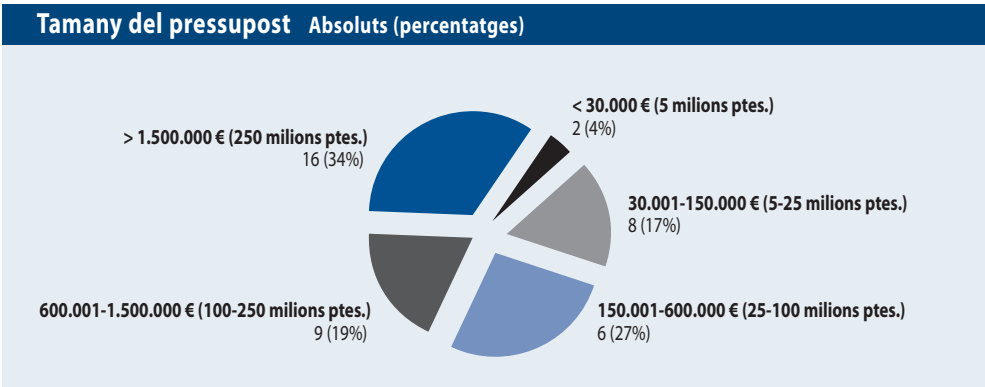
> Entitats participants

Les 48 entitats que han participat d'aquest diagnòstic tenen característiques molt diverses i poden ser classificades segons diverses variables:

Nombre de persones associades¹⁴

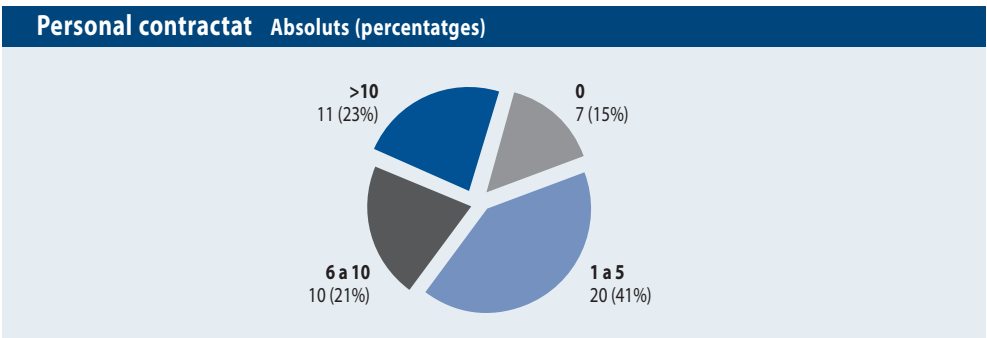


Volum del pressupost



¹⁴ Les següents informacions responen a les dades obtingudes. El total són 48 organitzacions (no s'ha comptabilitzat aquí l'oficina tècnica de la FCONGD). Els casos en què el total és inferior a 48 responen a la manca d'informació. En el cas concret del nombre de socis/es cal especificar que no s'han comptat les fundacions.

Personal contractat

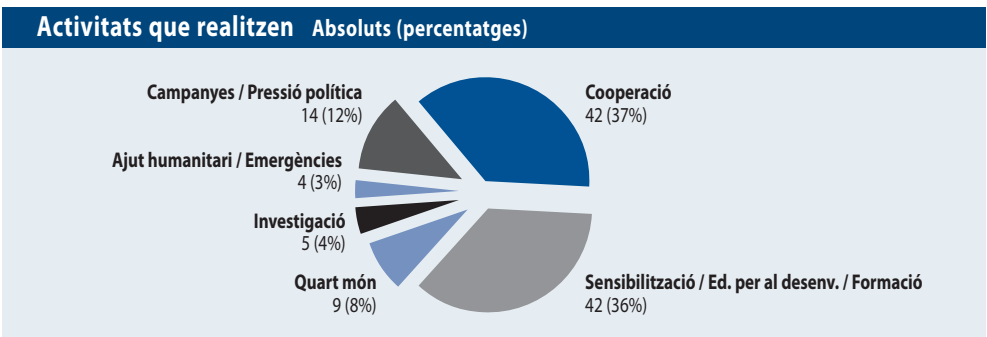


Forma jurídica i any de creació

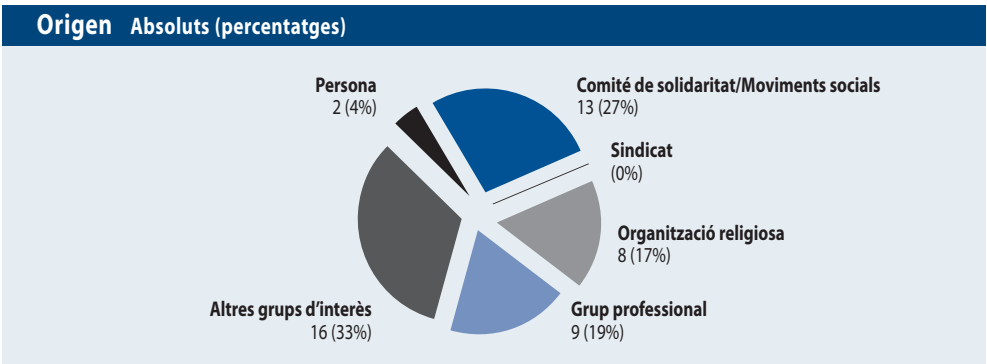
El 75% de les entitats són associacions, el 23% són fundacions i el 2% tenen altres formes jurídiques.

El 37% de les entitats van ser creades entre el 1985 i el 1990, el 21% abans de 1984, el 21% entre 1991 i 1995, el 13% entre el 1996 i el 1999, i el 8% d'elles entre el 2000 i el 2004.

Activitats que realitzen

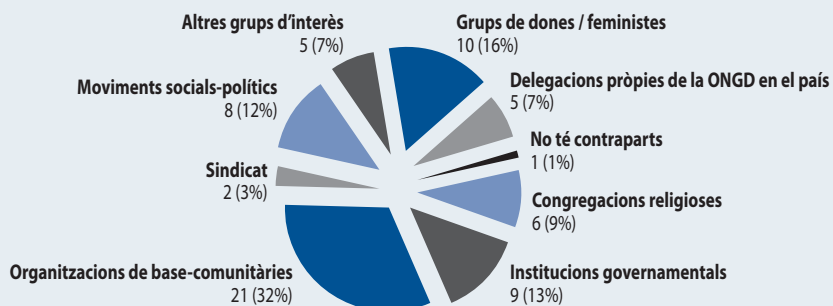


Origen



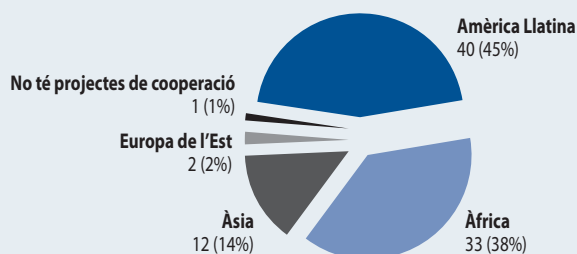
Tipus de contraparts

Contraparts Absoluts (percentatges)



Àrea geogràfica on treballen

Contraparts Absoluts (percentatges)



> **Les persones entrevistades**

Per aprofundir en alguns dels nivells d'estudi s'han realitzat 108 entrevistes, a més dels tres grups de gènere/dones existents en les organitzacions catalanes.

A l'hora de seleccionar les persones que han participat del treball com a mostra, s'han tingut en compte les següents variables: "edat", "sexe", "categoria laboral" i "categoria política".

Les persones entrevistades responen als següents perfils, on s'ha inclòs la variable "càrregues de cura" com a informació rellevant de la mostra, fent referència al fet de tenir fills i/o filles o alguna persona "dependent" al seu càrrec.

Els percentatges estan distribuïts per cada sexe, i es veu el percentatge de cada una de les categories o situacions, en homes i en dones.

Sexe		
	Absoluts	%
Home	40	37
Dona	68	63
Totals	108	100

Edat				
	Dones	%	Homes	%
< / = 25 anys	3	4		0
26 a 30 anys	16	24	4	10
31 a 35 anys	12	18	10	25
36 a 45 anys	27	40	15	38
> 45 anys	10	15	11	28
Totals	68	100	40	100

Categoria laboral				
	Dones	%	Homes	%
Direcció	7	13	10	37
Delegació (responsable tècnic o de l'oficina)	4	8	1	4
Coordinació general	1	2	4	15
Cap projectes	3	6	5	19
Responsable àrea	9	17	1	4
Tècnic/a	15	29	3	11
Administració	8	15		0
Voluntariat	5	10	3	11
Totals	52	100	27	100

Categoria política				
	Dones	%	Homes	%
Presidència	4	25	8	62
Vicepresidència	6	38	2	15
Secretariat	4	25	2	15
Tresoreria	2	13	1	8
Totals	16	100	13	100

Càrregues de cura				
	Dones	%	Homes	%
Té càrregues de cura	27	40	15	38
No té càrregues de cura	41	60	25	63
Totals	68	100	40	100

Annex 2

Questionari

Nom de l'organització:

Nom de la persona:

Àrea:

Responsabilitat/Càrrec:

1. Pots dir-nos el nombre de socis de la teva entitat?
- Dones:
 - Homes:
2. Pots dir-nos el nombre de col·laboradors (puntuals remunerats) amb què compta la teva entitat?
3. Quantes persones voluntàries hi ha treballant en la teva entitat?
- D'elles, quantes de forma ocasional i quantes formen part de l'estructura quotidiana?
- Ocasionals (vinculats a activitats puntuals)
 - Estables a l'estructura (vinculats al quadre 4).
4. Omple aquest quadre amb les dades de les persones que estan contractades a l'equip tècnic, que formen part de la Junta i de l'equip de voluntaris/es estables.

SEXE	ÀREA (1) (amb respon- sabilitats)	EDAT	CONTRACTATS/ JUNTA/ VOLUNTARIS	TÈCNIC: TIPUS DE CONTRACTE JUNTA i VOLUNTARIS: HORES DE DEDICACIÓ SETMANALS (2)	FORMACIÓ/ NIVELL D'ESTUDIS (3)	RESPONSABILITATS O FUNCIONS O ESPAIS DE PARTICIPACIÓ (4)

- (1) Coordinació general; Educació i sensibilització; Projectes de cooperació; Acció humanitària; Quart món; Expatriats/ Cooperants en el terreny (especificar país); Formació i gestió del voluntariat; Administració i comptabilitat; Secretaria; Documentació; Publicacions i mitjans de comunicació; Neteja; Manteniment; altres
- (2) En el cas contractat, nombre d'hores setmanals, si és contracte fix, obra i servei o temporal, i en quina categoria està contractada la persona. En cas de voluntari/a, nombre d'hores de dedicació a la setmana.
- (3) Especifica quins estudis ha realitzat, i en cas de cursos de 3r Grau o Especialització, cita quins.
- (4) Es refereix a les funcions i tasques a desenvolupar en la seva feina. Especifica si té persones al seu càrrec i qui és el seu/seva responsable dins l'estructura.

- 5.** De quina manera o per quin procediment les persones entren a formar part de l'equip contractat de l'entitat?
- a) Per convocatòria oberta: anunci al diari.
 - b) Per convocatòria oberta als mitjans propis del sector (Intercom, Sector3, altres webs...)
 - c) Es prioritza la contractació de les persones que ja estan treballant voluntàriament a l'entitat.
 - d) Es prioritza la promoció interna.
 - e) Per "boca orella"/ coneixences dins del sector, referències informals...
- 6.** A l'hora de seleccionar el personal, teniu estipulats formalment criteris de paritat home-dona?
- a) No.
Per què?
 - b) Sí.
Ens quins documents s'especifica i com es du a terme a la pràctica?
- 7.** Quins criteris de selecció són més comuns en les vostres convocatòries de feina?
- a) Identificació amb els valors de l'entitat
 - b) Nivell d'estudis i formació adequada per a les funcions
 - c) Caràcter obert, amb capacitat de mediació i empatia
 - d) Disponibilitat horària per a dur a terme les funcions definides
 - e) Capacitat de treball en equip
 - f) Anys d'experiència en el sector
 - g) Disponibilitat perviatjar
 - h) Formació que permeti flexibilitat i mobilitat quant a funcions dintre de l'estructura
 - i) Idiomes
 - j) Coneixement del sector
 - k) Iniciativa i dinamisme
 - l) Capacitat de treball sota pressió
 - m) Valorable formació en gènere
- 8.** La sensibilitat cap a la desigualtat de gènere es valora com actitud positiva necessària en els perfils dels llocs de treball?
- a) Sí. Especifica:
 - a.1) Per a tot el personal
 - a.2) Només per al personal encarregat de determinades àrees o activitats.
Quines àrees o activitats?
 - c) No. Per què?
- 9.** Si la teva organització envia cooperants als països amb què col·laboreu, té en compte el sexe de la persona que envia?
- a) En funció del país de destí (per exemple, algun país musulmà)
 - b) Segons el tipus de projecte a executar/recolzar (per exemple, d'emergència, salut, infraestructura...)
 - c) Segons quines siguin les contraparts o la població beneficiària

- d) Quan la persona candidata té responsabilitats familiars
- e) No, cap
- f) No envia cooperants

10. La teva organització té una acció positiva a favor de les dones?

- a) Sí.
Quines mesures pren?
- b) No.

11. Quins són els criteris que determinen la vostra política salarial?

12. A l'hora de definir el salari d'una persona, a part dels criteris establerts formalment, existeixen altres qüestions que poden determinar aquest salari?

- a) Sí.
Quines?
- b) No.

13. Quins són els criteris més habituals per a la promoció interna en la teva entitat?

14. Què s'entén a la teva entitat per flexibilitat horària? Es porta a la pràctica?

15. Teniu definits alguns tipus de permisos especials? Quins? Quin ús en fa el personal contractat?

16. Com promou la teva organització un ambient favorable a les dones?

- a) Flexibilitza les condicions laborals de qui té les responsabilitats familiars
- b) Facilita la denúncia a l'assetjament sexual
- c) Afavoreix l'organització pròpia de les dones de la organització
- d) Garanteix que les propostes de les dones siguin escoltades
- e) Altres formes

17. Hi ha hagut (o hi ha) tensions (o conflictes) entre les dones i els homes de la teva organització a causa dels horaris, l'organització de les dones, els diferents estils de treball/direcció, assetjament sexual...?

- a) Sí.
Com s'ha tractat?
- b) No.

18. Realitzeu formació interna per al personal, gestionat directament des de l'entitat?

- a) Sí.
Es realitza en horari de treball?
- b) No.

- 19.** Teniu regulat d'alguna manera criteris per a possibilitar i promoure la formació del personal fora de l'entitat?
- a) Sí, en el reglament intern.
Especifiqueu els criteris i la forma d'ús.
 - b) Sí, tot i que no està escrit en cap document.
Especifiqueu els criteris i la forma d'ús.
 - c) Sí, depenent dels casos.
Especifiqueu els criteris i la forma d'ús.
 - d) No.
Per què?
- 20.** Sabent que en aquest sector, el volum de feina sol ser superior a la jornada laboral estipulada, es preveuen des de la vostra entitat criteris per a la recuperació o pagament de les hores extres realitzades?
- a) Sí.
De quina manera?
 - b) No.
Per què?
- 21.** A la teva entitat, es subcontracta algun servei (*mailings*, promoció de campanyes...)?
- a) Sí.
Quins serveis?
Es fa seguiment de les condicions de treball de la gent que treballa en aquestes empreses?
 - b) No.

22. El personal de la vostra entitat està format en gènere? Quantes persones?

	Dones	Homes	Àrea
Personal contractat fix			
Personal contractat temporal			
Personal voluntari			
Personal expatriat/cooperant			
Contrapart local			

23. En quins aspectes estan formades aquestes persones? (pot ser més d'un)

Conceptes generals sobre gènere i desenvolupament	
Formació tècnica per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de projectes	
Gènere i educació per al desenvolupament i/o sensibilització	
Gènere i altres temes específics (especifica quins)	
Polítiques d'igualtat	
Formació sobre corrents i conceptes feministes	
Altres (especifica)	

24. On han estat formades aquestes persones?

Formació organitzada per ONGD	
Formació organitzada per la Federació Catalana d'ONGD	
Formació organitzada per institucions públiques	
Estudis universitaris	
Altres (especifica)	

25. Quins criteris utilitza la teva entitat per a decidir qui va a les formacions sobre la perspectiva de gènere?**26.** Com es multiplica aquesta formació a la resta de l'equip?**27.** La teva organització té polítiques de recolzament a qui s'interessa o dedica part del seu temps als temes de gènere?

a) Sí.

a.1) Es facilita la seva formació

a.2) Se'ls consulta sistemàticament (no només en temes/ projectes de dones)

a.3) Es recolza les seves iniciatives

a.4) Altres (especifica)

b) No.

Per què?

28. La teva entitat destina recursos propis perquè les dones i els homes de la ONGD es formin en qüestions de gènere?

a) Sí.

Amb quin tipus d'activitats?

b) No.

Per què?

29. Qui és la persona encarregada de les relacions públiques i/o de la funció de portaveu de la seva organització?

Quin càrrec ocupa?

Com l'han assignat?

Annex 3

Model d'entrevista

- Quins són els objectius i la missió de l'entitat (història i a què es dediquen)
- Quantes persones treballen remuneradament a l'entitat?
- Com és l'organigrama, el vostre personal voluntari...
- De quants recursos disposa aquest any?
- Nombre d'associats?

Desenvolupament

1. Com definiu el desenvolupament en la vostra entitat?
2. Àrea geogràfica en la que treballem.
3. Quins tipus d'activitats realitzeu.
4. Amb quin tipus de contraparts treballem? Com les seleccioneu?
5. Quina relació manteniu amb les contraparts?
6. Creus que la relació home-dona és una tema de desenvolupament?

Gènere

7. Què és gènere per a tu?
8. Què és la perspectiva de gènere per a vosaltres? Treballem des d'una perspectiva de gènere en els projectes? Creus que apliqueu la transversalitat?
9. Dificultats amb què us trobeu.
10. Creus que esteu treballant per disminuir les desigualtats entre homes i dones?
11. Teniu una política de gènere definida?
 - Creus que una política de gènere aportaria elements interessants a l'organització?
12. Creus que hi ha gent interessada i/o motivada per aquest tema? Són grup? Han fet propostes? (+ o – Unitat de Gènere)
 - Recursos disponibles
 - Capacitat de decisió (relacions en l'organigrama)
 - Accions/activitats
 - Personal: sexe, remunerat/voluntari
13. Teniu pressupost específicament destinat a gènere?
14. Hi ha hagut o hi ha persones formades en gènere?
15. Esteu pensant que seria necessària apostar per una formació en gènere? En quines àrees ho veieu més necessari?
16. Quins visió teniu de les dones del Nord i del Sud?
17. Quin enfocament tenen els vostres projectes quant a treball contra les desigualtats de gènere?
18. Amb quines contraparts treballem els projectes de gènere?
19. El vostre treball en gènere s'emmarca en els processos internacionals (conferències, polítiques...)
20. Quines relacions teniu amb xarxes feministes o de dones a escala nacional i internacional?

Tasques

- 21.** Quin horari tens? Et demana molta flexibilitat?
- 22.** Quines funcions desenvolupes? Et van contractar per aquestes?
- 23.** Formació
- 24.** Com vas entrar? Història laboral i política dins la organització?
- 25.** Com s'organitza el treball? Qui és el teu responsable?
- 26.** Com i qui pren les decisions sobre el teu dia a dia? (espais formals i informals)
- 27.** Què és per tu conciliar la vida personal i laboral? Quina és la teva situació familiar-personal?
- 28.** Valor afegit al teu treball, és a dir, capacitats/habilitats/aptituds que tu aportes al treball i en principi no eren requerides?

Dinàmiques internes de treball

- 29.** Organització del treball (tipus organigrama, poder/autoritat)
- 30.** Han marxat persones de l'entitat? Qüestions laborals, personals?
- 31.** S'han donat conflictes? Teniu mecanismes per treballar els conflictes interns?
- 32.** Què aporten les dones en aquesta organització? I els homes?
- 33.** Creus que es donen desigualtats dins de l'organització? Com? Quan? Perquè?

Qüestions laborals

- 34.** Qui i com defineix els llocs de treball i els criteris de selecció?
- 35.** Hi ha mobilitat de funcions i responsabilitats? Hi ha correspondència entre les funcions definides a priori i la realitat de la feina?
- 36.** Hi ha relació entre el poder conciliar i la promoció?
- 37.** Creus que hi ha un model de treballador/treballadora en l'entitat? Quines característiques tindria?

Annex 4

Llistat d'entitats participants

- > Acció contra la Fam
- > Accur Las Segovias
- > Agermanament sense Fronteres
- > Aigua pel Sahel
- > Ajuda en Acció
- > Akwaba
- > Alternativa Solidària Plenty
- > Associació Catalana Amics del Poble Saharauí
- > Associació Catalana de Brigadistes a Nicaragua
- > Associació Catalana d'Enginyeria sense Fronteres
- > Associació Catalana per la Pau
- > Associació d'Amistat amb el Poble de Guatemala
- > Assemblée de Cooperació per la Pau
- > Associació per als Drets Humans a l'Afganistan
- > Associació per l'Ajut dels Nens del Carrer a l'Índia
- > Associació per a les Nacions Unides d'Espanya
- > Banc de Recursos
- > Casa de Nicaragua
- > Centre d'Estudis Africans
- > Centre d'Estudis Amazònics
- > Codespa
- > Cooperació
- > Creu Roja Catalunya
- > Educació sense Fronteres
- > Entrepobles
- > Etane
- > Farmacèutics Mundi
- > Gramc
- > Intered
- > Juristes sense Fronteres
- > Justícia i Pau
- > Lliga dels Drets dels Pobles
- > Mans Unides
- > Medicus Mundi
- > Metges del Món
- > Metges sense Fronteres
- > Món-3
- > Nous Camins
- > Pagesos Solidaris
- > Projectes Local
- > Save the Children
- > Secodes
- > SED
- > Servei Solidari Misioner
- > SETEM
- > Sodepau
- > Veterinaris sense Fronteres
- > Xarxa de Consum Solidari
- > FCONGD

Agraïments

Les autores de l'estudi volem agrair a l'equip tècnic de la Federació Catalana d'ONGD i a les integrants de la Comissió de Gènere el suport, les aportacions i ànims donats al llarg del procés de realització de la investigació.

Així mateix a la Carme Alemany, per fer-nos repensar una i altra vegada la metodologia i el com apropar-nos a la realitat.

Volem també reconèixer la important tasca de Teresa Alquézar i Maria Botey amb la transcripció de les més de cent entrevistes, així com a les correccions fetes per Sílvia Galià i Norma Brichs.