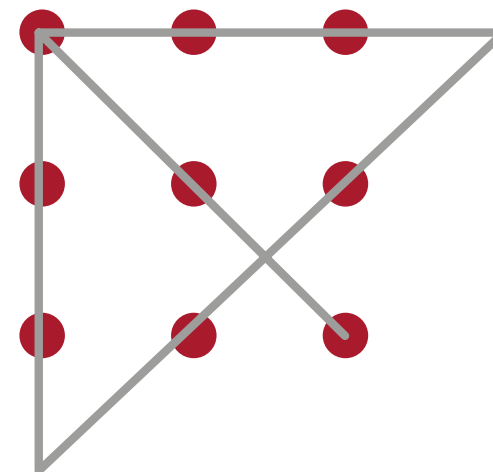


Guia

1

La perspectiva de gènere en la diagnosi d'un projecte



INTRODUCCIÓ

1. Introducció

Un projecte és una activitat destinada a resoldre o mitigar un problema social. **La definició d'aquest problema social** no és, en absolut, evident en si mateixa. Allò que per a alguns és un problema per a d'altres no ho és. En aquest sentit és clau preguntar-se quina informació recollim i per què la considerem rellevant. Introduir la **perspectiva de gènere** en la diagnosi del nostre projecte implica **revisar els coneixements que donàvem per descomptats, preguntar-nos si en aquests coneixements hem considerat naturals les desigualtats entre homes i dones**, i analitzar si havíem obviat o menysvalorat la importància de problemes que només afecten les dones. També si hi ha idees de la «feminitat» i la «masculinitat» que justifiquen o provoquen una desigualtat en les condicions de vida de les persones. **Per fer aquesta revisió cal analitzar dades qüestionant els nostres propis prejudicis i també cal donar veu als grups socials ignorats fins al moment.** Finalment, també hem de tenir en compte el coneixement acumulat que incorpora la perspectiva de gènere i que potser no havíem consultat fins ara. Una diagnosi amb perspectiva de gènere posa llum a aspectes anteriorment enfosquits pels prejudicis o les inèrcies. És, en conseqüència, una diagnosi més completa, una diagnosi millor.

- Els problemes socials no són una realitat evident en si mateixa: **la mateixa situació pot ser considerada problemàtica o no**, per això és important explicar bé el problema i fer-ho argumentant, sense passar per alt la desigualtat de gènere ni oblidar-nos de les dones.
- **Ens hem de demanar les causes** de les diferències, desigualtats i jerarquies socials i comunitàries entre dones i homes que hem identificat. Per entendre aquestes raons caldrà utilitzar conceptes específics, que cal conèixer.
- Necessitarem també indicadors **estadístics desagregats per sexe** que ens permetin desmuntar prejudicis i **indicadors de gènere** que ens ajudin a explicar la realitat.
- Necessitarem comprendre **realitats que no són directament quantificables** (relacions de poder, dinàmiques de grup, dinàmiques psicològiques, cultures i valors). Ho farem **a través**

dels testimonis de les persones involucrades en el projecte, juntament amb el coneixement de la **bibliografia** i les referències existents.

- Caldrà donar **importància a l'àmbit familiar i domèstic**: les tasques que s'hi realitzen i les relacions de desigualtat i poder que s'hi produeixen.

En aquesta guia hi ha diversos apartats. En primer lloc, un sobre la pertinença de gènere. L'anàlisi de pertinença és una primera aproximació per saber si el nostre projecte ha de ser analitzat des d'una perspectiva de gènere o no. Un altre apartat aborda el marc de referència, que és la interpretació general sobre les causes del problema. El següent apartat tracta sobre el diagnòstic social. Finalment, el darrer apartat és el dedicat al col·lectiu diana, el grup de població específic al qual s'adreça la nostra acció. També hi ha tres seccions de suport: els recursos, els dubtes i les recomanacions metodològiques.



2. El marc de referència

Tot projecte es construeix a partir d'una interpretació general sobre les causes del problema o la necessitat que justifica el projecte. És el marc de referència. És necessari explicitar-lo, perquè sovint pot estar esbiaixat a causa d'idees preconcebudes sobre la feminitat i la masculinitat, sobre les relacions entre les persones en funció del seu sexe o la seva identitat de gènere, o per com es combina aquesta identitat amb d'altres. També podem estar fent una mirada androcèntrica, que només reconeix i valora el que és considerat masculí i estima secundari el que és considerat femení.

En la secció següent s'ofereixen un seguit de **preguntes guia i exemples** que poden ajudar a donar perspectiva de gènere a la interpretació general del problema que abasta el projecte.

a) Quines són les necessitats i les expectatives de les persones i grups de la nostra població destinatària?

Aquestes necessitats i expectatives poden ser diferents, però han de ser considerades igualment valuoses. Cal fer una lectura crítica del nostre marc i identificar si hi ha biaixos androcèntrics: sovint sol passar que considerem que les necessitats d'un grup molt concret de persones (homes, de mitjana edat, heterossexuals, caps de família i sense experiència migrant o de discapacitat) són les necessitats del conjunt de la població. I la realitat no és aquesta. Aquesta idea inclusiva ha de ser present en els conceptes clau que tinguem en compte, com ara benestar, igualtat, inserció social, recuperació, desenvolupament laboral, inclusió, exclusió o drets socials.

b) Com es produeix la jerarquia social de gènere en la nostra població diana?

En totes les societats, el poder i les càrregues de treball s'estructuren de forma desigual entre homes i dones. Necessitem conèixer idees com el sistema sexe/gènere, els rols i estereotips de gènere, o la importància del temps com a recurs, per poder-les tenir en compte quan parlem de benestar, igualtat, inserció, desenvolupament laboral, inclusió, exclusió i drets socials, entre altres conceptes.

c) Com interactua aquesta jerarquia de gènere amb altres lògiques de desigualtat?

Altres formes de desigualtat o discriminació, com ara la classe, l'origen o el capacitisme es combinen amb el gènere i provoquen fenòmens diversos de vulnerabilitat i de privilegi social. També els conceptes de masculinitat i feminitat varien segons elements com ara la racialització, l'origen, l'estatus administratiu o l'edat. Si ens fixem en la vulnerabilitat social, veiem que fruit d'aquesta intersecció existeixen situacions específiques i especialment greus en casos com el de les dones sobreenvellides, les dones migrades, les no estàndard (amb alguna discapacitat) i les dones trans.

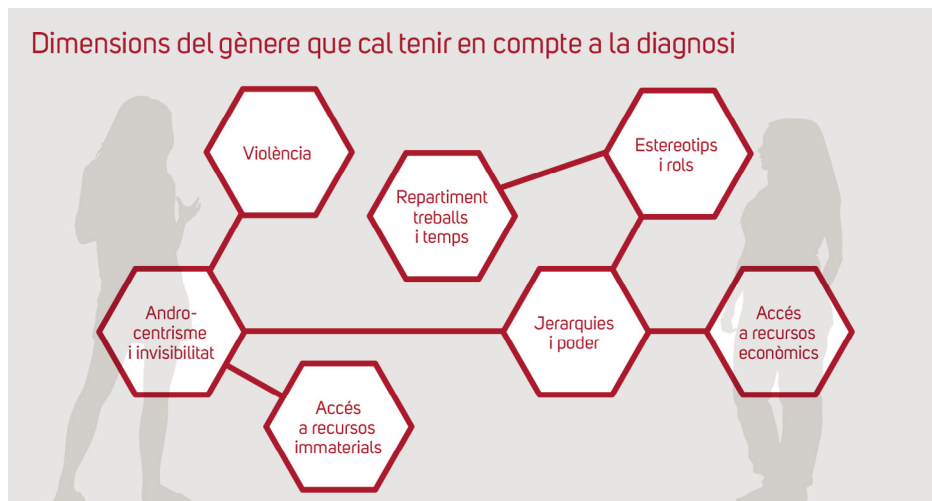
Cal evitar l'homogeneïtzació dels grups «homes» i «dones» i observar com el gènere es manifesta a través de diverses dinàmiques de desigualtat i jerarquies socials.

LA ROBOTITZACIÓ I EL TEMPS PER AL TREBALL DOMÈSTIC I DE CURA

Existeix un debat profund sobre la reducció de la jornada laboral, fonamentat en la robotització de moltes feines i el temps que aquesta robotització alliberarà per fer altres tasques. Sovint, quan es parla d'aquesta reducció de la jornada laboral, es fa referència a les setmanes laborals de quatre dies. Des de l'economia feminista, però, s'adverteix que aquesta idea, a priori molt atractiva, ignora que hi ha un volum molt important de **tasques de cura i domèstiques (imprescindibles per al funcionament econòmic) que cal fer diàriament**, i que són difícilment compatibles amb una jornada laboral diària de vuit hores. Reduir les hores de la jornada laboral completa podria afavorir la participació de totes les persones en el treball domèstic (no remunerat). Perquè tothom pugui participar en les tasques de cura sense haver de renunciar al seu sou i sense patir una sobrecàrrega en les hores de treball total, és lògic reduir la jornada laboral diària. Afegir un dia festiu, en canvi, té poc o cap efecte de millora sobre la distribució del treball domèstic i, per tant, no serveix per a reduir la desigualtat entre homes i dones.

MARC

Dimensions del gènere que cal tenir en compte a la diagnosi



d) Es produeixen desigualtats que sovint considerem naturals i que són producte de normes socials sobre la masculinitat i la feminitat?

La masculinitat i la feminitat són construccions socials. Els atributs que els assignem tenen fortes implicacions, perquè contribueixen a separar i jerarquitzar homes i dones, i a excloure les persones que no s'ajusten amb claredat als arquetips acceptats. D'altra banda, la masculinitat i la feminitat tenen significats diferents en funció de factors com ara l'edat o l'origen. Per això hem de revisar rols, estereotips i idees preconcebudes —pot ser que algunes les tinguem tan assimilades que ni tan sols en siguem conscients— i comprovar que no impregnin l'enfocament del nostre projecte.

La llar i l'àmbit domèstic es consideren un terreny femení. Els rols i els estereotips assignats són la tendresa, l'emocionalitat, la debilitat, l'altruisme (donar-se als altres) i l'absència d'iniciativa sexual (però tampoc massa passivitat). Pel que fa a l'àmbit laboral, són apropiades les feines relacionades amb la reproducció biològica i social de les persones (àmbit sanitari, educatiu, ciències socials o humanitats, neteja...), o amb l'atenció a les persones (administratiu, atenció al públic...). Hi ha poc o nul reconeixement social i econòmic de les tasques que han estat tradicionalment realitzades per dones, també de l'esfera domèstica o comunitària, que tradicionalment s'ha considerat l'àmbit «apropiat per a les dones», i, finalment, de les capacitats considerades «femenines».

Les esferes econòmica, laboral i política es consideren masculines. Els rols i els estereotips associats a la masculinitat són la fortalesa, la racionalitat, el lideratge, la defensa dels propis interessos (i/o de la unitat que «encapçala») o la iniciativa sexual. Se li assignen feines relacionades amb la producció de béns, com ara la construcció, la indústria i les enginyeries. També professions relacionades amb les decisions econòmiques: directius d'empreses, economistes... Hi ha un reconeixement social i econòmic de les tasques i les feines desenvolupades, de l'esfera pública i política, i de les característiques associades a la masculinitat. Els trets masculins es consideren en general més valuosos i les feines tenen més valor econòmic.

CONCILIACIÓ O CORRESPONSABILITAT?

En l'àmbit laboral sovint es recorre a la idea de **conciliació**. Amb aquest concepte es fa referència a les necessitats que tenen algunes persones treballadores de fer front a les seves obligacions domèstiques i de cura. Aquest concepte situa el problema com un fet individual i, implícitament, posa la responsabilitat de resoldre'l en les persones afectades, majoritàriament dones de mitjana edat o amb infants. S'ignora que és injust que s'assigni la responsabilitat de **l'àmbit domèstic** a les dones de mitjana edat.

El conjunt de la societat s'hauria de fer càrrec de les necessitats domèstiques de les persones. En comptes de pensar en la conciliació de les dones ocupades, cal emmarcar el problema des del punt de vista de la **corresponsabilitat** de tota la societat en tasques que són imprescindibles. Les empreses han de facilitar que l'activitat productiva i la domèstica siguin el màxim de compatibles per a tothom; els homes han de fer-se càrrec de la seva part de treball no remunerat dins la llar, i les administracions han d'assumir que el benestar i l'autonomia personal han de ser garantits.

e) Com tenim en compte la diferència entre igualtat formal i igualtat efectiva?

Ja fa dècades que sabem que existeix desigualtat de gènere en països on la igualtat legal ha estat assolida totalment o quasi totalment. Per fer front a aquesta realitat és imprescindible treballar amb les idees d'igualtat formal/efectiva i de discriminació directa/indirecta.

La diferència entre igualtat formal i igualtat efectiva fa referència al fet que tenir els mateixos drets sobre el paper no equival a tenir igualtat real ni equitat (igualtat en la diferència), ja

MARC

que s'arrosseguen rols de gènere: diferents assignacions de tasques i valors que sustenten les desigualtats generació rere generació. Per això el marc legal actual aposta per assolir la igualtat efectiva en les condicions de vida reals, no només sobre el paper.

La noció de discriminació indirecta (que forma part del marc jurídic europeu i espanyol) fa referència al fet que una norma o mesura aparentment neutra pot estar perjudicant de manera sistemàtica un col·lectiu determinat a causa de la seva situació de desavantatge prèvia.

Que sigui igual no vol dir que sigui just



f) Com tenim en compte la diferència entre les necessitats pràctiques de les dones i els interessos estratègics de gènere?

Les necessitats pràctiques de les dones són necessitats concretes i específiques: són necessitats de les dones des de la seva posició i tenen a veure amb la millora directa de les seves condicions de vida. Les necessitats pràctiques no qüestionen la divisió sexual del treball, ni els rols, ni els desequilibris entre homes i dones.

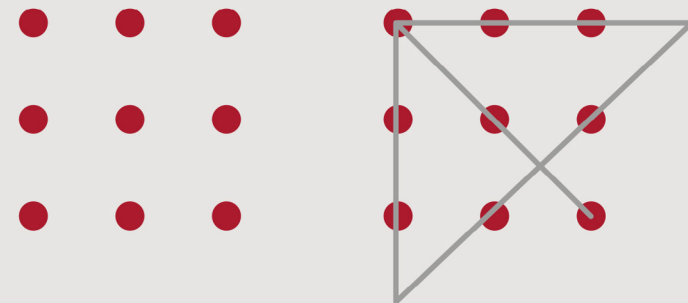
Els interessos estratègics de gènere fan referència als canvis que afavoreixen la igualtat: es tracta de modificar les lògiques de gènere que han portat les dones a trobar-se en situació de desavantatge.

Donar resposta a les necessitats pràctiques de les dones (com ara millorar les condicions en què treballen, sigui de manera remunerada o a la llar, de forma no remunerada) no és suficient per modificar les relacions de gènere, que només es transformen si s'incideix en els interessos estratègics. Aquests interessos fan referència a accions com ara repartir el treball o els recursos entre ells i elles.

g) Com tenim en compte que ja hi ha un marc legal/polític sobre la desigualtat de gènere en el nostre àmbit d'actuació?

Tal com ja s'ha explicat en la introducció d'aquesta guia pràctica, la Llei d'igualtat estableix l'estratègia del *mainstreaming* de gènere com a mecanisme per eliminar les desigualtats de gènere en tots els àmbits en els quals intervé l'Administració pública. També hi ha lleis i plans sectorials que han incorporat la perspectiva de gènere i ofereixen una interpretació i una línia d'actuació en aquest sentit. Els projectes que tenen el suport de l'Administració estan, per tant, afectats per aquest mandat legal i polític.

La perspectiva de gènere implica aplicar el pensament lateral



Com en aquest exercici d'unir els nou punts de la figura mitjançant quatre línies rectes i sense aixecar el llapis del paper, adoptar la perspectiva de gènere implica revisar críticament allò que considerem natural, el marc invisible en què creiem que es produeixen els fets i ampliar la visió, tot veient com els elements de fora del marc fan aparèixer un perfil diferent.

PERTINENÇA

3. Pertinença

L'anàlisi de pertinença de gènere és una eina pensada com una fase prèvia, anterior a les avaluacions de gènere pròpiament dites. Serveix per valorar si cal una avaluació detallada del possible impacte de gènere d'una intervenció o si no cal, en cas que la intervenció no tingui cap relació amb la desigualtat de gènere.

De fet, tots els projectes de caràcter laboral o social són pertinents al gènere. Però començar l'anàlisi de gènere d'un projecte per una aproximació a la seva pertinença pot servir per fer conscient tot l'equip que, efectivament, hem d'analitzar-lo amb aquesta perspectiva per millorar-lo. A continuació es proposen tres preguntes bàsiques per identificar la pertinença de gènere.

a) La proposta del projecte va dirigida a un grup específic de població?

Segurament el projecte va adreçat a resoldre un problema social en un o diversos grups de població, que formaran la població diana (per exemple, en un territori determinat: les persones aturades, els escolars d'un centre, la població amb trastorns mentals...). En tots els grups o col·lectius es produeixen desigualtats de gènere i es produeixen de manera específica (o, si el grup és molt ampli, de diverses maneres específiques). Per tant, inevitablement, el nostre projecte interferirà (per bé o per mal) en aquestes desigualtats.

b) La proposta del projecte no va dirigida a un grup específic de població però l'afecta de manera indirecta?

Podem preveure, per exemple, fer un equipament o organitzar un servei o muntar un recurs que estarà adreçat a la població. En aquest cas, les característiques físiques, temporals o organitzatives d'aquest projecte acabaran afectant tant la seva població usuària com el possible personal que en formi part. De nou, es pot estar dissenyant per afavorir la igualtat o per mantenir —o fins i tot agreujar— les desigualtats.

c) En qualsevol cas, influeix en els valors de la població?

Podem fer una campanya de presentació de la nostra entitat, per exemple. O podem fer un projecte de recollida d'informació de la població usuària dels nostres serveis. El tractament d'aquesta informació servirà en el futur per informar la població d'una manera o altra sobre la realitat del nostre servei, eliminant prejudicis o consolidant-los, si no tenim les dades necessàries. De la mateixa manera, un cartell promocional pot mostrar que la nostra entitat està oberta a la diversitat de la nostra població usuària, fet que contribueix a trencar estereotips i rols.

DIAGNÒSTIC

4. Diagnòstic

a) Quina és la incidència en homes i dones dels problemes socials que mesurem amb dades?

Desagregar les dades per sexe és un requisit obligatori per a les administracions, i és imprescindible per conèixer, en primer terme, les disparitats entre homes i dones en els principals indicadors socials, així com les similituds. És el primer pas per incorporar la perspectiva de gènere. Tanmateix, cal recordar que desagregar per sexe no és el mateix que adoptar la perspectiva de gènere.

DADES PER COMPRENDRE L'IMPACTE DE GÈNERE DEL SENSELLARISME

«La realitat que viuen les dones en situació de carrer, les seves necessitats específiques i la inexistència d'un recurs que s'adapti a aquestes fan necessari aquest projecte.

«El 76% de les dones en aquesta situació han estat víctimes de violència masclista, el 71,5% són mares i no poden atendre les seves filles o fills, el 22,3% pateix alguna malaltia greu o crònica i el 57,2% pateix alguna discapacitat psíquica. Tots aquests percentatges són superiors als de la població masculina que es troba en les mateixes circumstàncies.

«A més (...) per una banda, [es] retarda el procés pel qual acaben al carrer, però, una vegada que arriben a aquesta situació, ho fan en pitjors condicions que els homes. A més, en els recursos als quals opten mai representen més del 20% de la població, de manera que pateixen les conseqüències de ser un grup minoritari.»

Font: Projecte *Una llar per la Lola* de l'associació Lola No Estàs Sola.

b) Tenim en compte l'àmbit domèstic o comunitari? O només tenim informació sobre l'àmbit laboral i sociopolític?

L'àmbit domèstic i/o comunitari i l'àmbit laboral i sociopolític són vasos comunicants. Difícilment es poden entendre les dinàmiques laborals i socials sense comprendre les dinàmiques a la llar i a la família.

De fet, segons l'anàlisi recomanada per les Nacions Unides, en els comptes satèl·lit de l'economia domèstica es va calcular que l'àmbit domèstic a Catalunya aporta 54.242,99 MEUR, xifra que representa el 40,0% del PIB de Catalunya de l'any 2001. No podem obviar totes les activitats que es produeixen en aquest àmbit quan fem un diagnòstic.

ELS SILENCIS DE LA TAXA AROPE

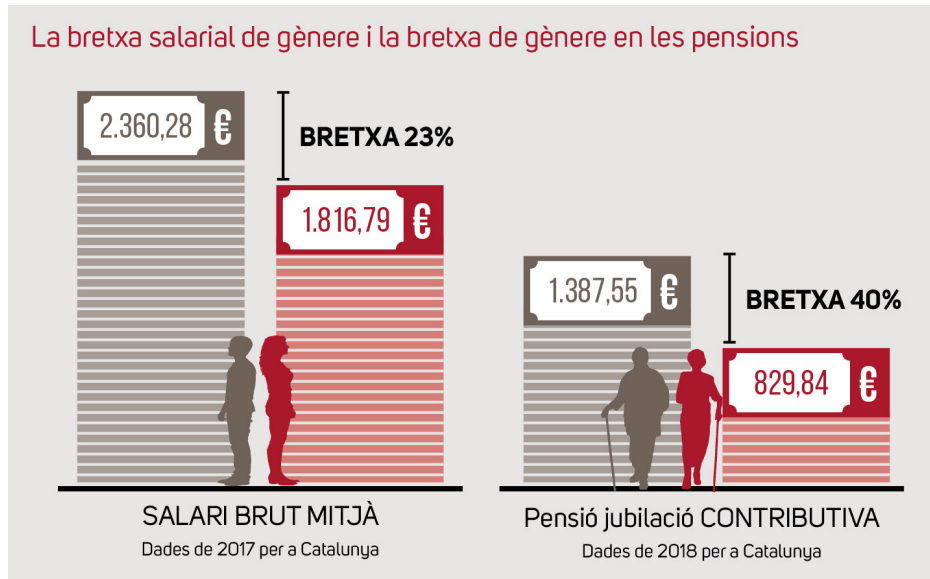
La taxa AROPE és un indicador de la UE que mesura el risc de pobresa i exclusió social. Es tracta d'una taxa que calcula el percentatge de persones que viuen en llars per sota d'un llindar de benestar concret. Les dimensions que inclou (accés a determinats consums, participació en el mercat de treball i renda disponible) són calculades de manera conjunta per a tots els membres de la llar i, posteriorment, imputada de forma equivalent a cadascun dels seus membres. Això no ens permet conèixer les desigualtats en els ingressos o els recursos que tenen les persones considerades individualment. Tampoc permet saber com es distribueixen els recursos dins la llar, considerant que hi ha relacions de poder, control i desigualtat. Aquestes desigualtats no són captades per la taxa. Així doncs, encara que es presenti desagregada per sexe, la taxa AROPE no serveix per analitzar la feminització de la pobresa i és cega a les dinàmiques de gènere dins de l'àmbit domèstic: no permet conèixer la dependència econòmica, els ingressos individuals o les pautes de consum jerarquitzades dels diversos membres de la família.

c) Quins són els recursos econòmics d'homes i dones?

Sovint fem servir el salari com a mesura de la desigualtat de rendes entre homes i dones. Cal tenir en compte que altres fonts de recursos econòmics poden presentar desigualtats majors que el salari i són recursos econòmics importants, com ara les pensions, el patrimoni, l'habitatge i l'accés al crèdit.

També cal tenir en compte que alguns dels indicadors d'ingressos més utilitzats (com ara la taxa de risc de pobresa o la taxa AROPE) mesuren els recursos econòmics de forma conjunta per a tota la llar, fet que invisibilitza les desigualtats de renda entre els individus adults dins d'una mateixa unitat familiar.

DIAGNÒSTIC

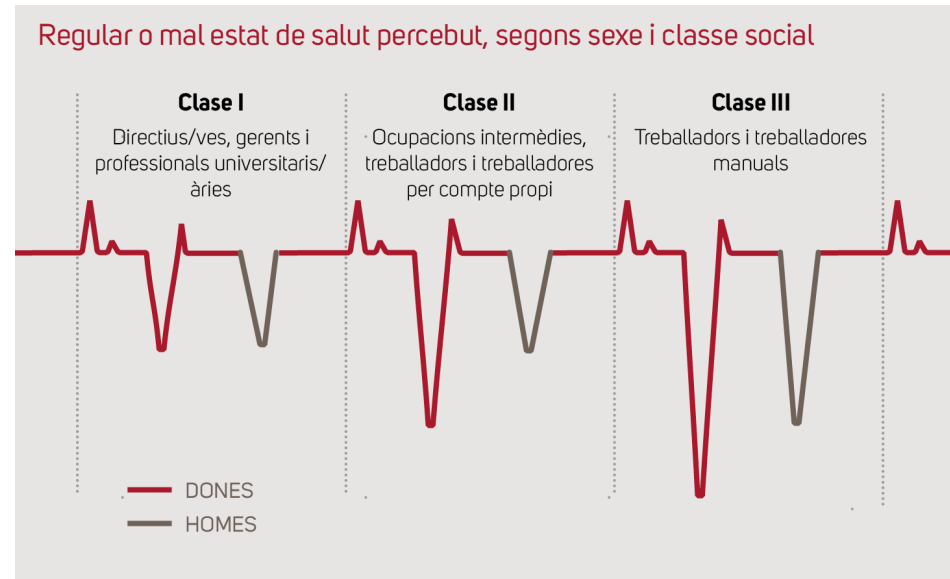


Font: Ambdues gràfiques s'elaboren a partir de les dades extretes de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial (INSS; INE).

d) Quines desigualtats hi ha en aspectes clau de benestar com ara el lleure, l'estat de salut, l'accés al transport, l'accés a l'educació...?

Les desigualtats socials es produeixen també en aspectes que no solen mesurar-se perquè no tenen una traducció econòmica directa, com ara l'estat de salut, la mobilitat, l'accés a activitats de lleure, la participació política, la cura i les relacions personals, les xarxes socials i comunitàries.

Tot i que trobar-ne dades i indicadors és més complex, aquests elements han de ser inclosos en una diagnosi no androcèntrica, és a dir, no centrada en el terreny considerat típicament masculí, com és el dels guanys econòmics i l'esfera laboral.



Font: Elaboració pròpia a partir de Generalitat de Catalunya, Enquesta de Salut de Catalunya, 2017.

e) Quins són els valors socials predominants sobre la masculinitat i la feminitat?

Els conceptes tradicionals de la masculinitat i la feminitat tenen una gran vigència. Encara s'associa la masculinitat a l'agressivitat, la racionalitat, els diners, la poca pulcritud, l'autointerès i la iniciativa sexual, entre altres coses. La feminitat, en canvi, es relaciona amb l'emocionalitat, la debilitat, l'altruisme, la pulcritud i la relativa passivitat sexual. L'assignació d'aquests atributs a diferents colors, esferes de treball i productes de consum contribueix a organitzar i jerarquitzar la nostra societat entre homes i dones. Les persones que no encaixen amb aquests patrons o que no tenen una identitat de gènere binària definida (persones trans) tenen més risc de patir exclusió i violència. Cal fer visibles aquests patrons culturals per poder interpretar la realitat que observem. En cas de conèixer una adhesió important a valors tradicionals sobre la masculinitat i la feminitat, podem inferir una situació de gran desigualtat de gènere i d'alta vulnerabilitat de les persones que no responen als patrons establerts que cal incorporar en el diagnòstic.

DIAGNÒSTIC

f) Hi ha feines majoritàriament fetes per homes o bé per dones?

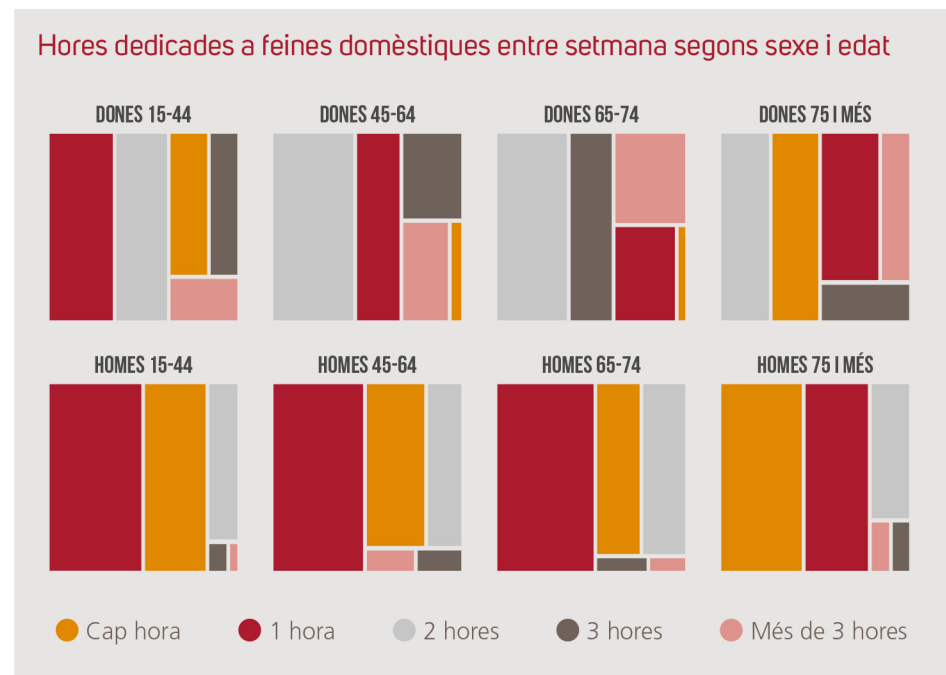
Una de les manifestacions més importants dels rols de gènere és l'anomenada **divisió sexual del treball**: el treball remunerat està dominat pels homes, i el no remunerat (domèstic i de cura), per les dones. Però dins del treball remunerat, les feines tècniques i directives solen estar ocupades per homes, i les feines d'atenció a les persones, administratives o d'alguna manera assimilables a les tasques de la llar, per les dones (**segregació horitzontal**). Les condicions laborals són diferents en uns i altres llocs de treball, pitjors en el segon cas, i van associades a una altra segregació, que fa que els homes ocupin els llocs de presa de decisions i les dones s'encarreguin majoritàriament de feines amb menys reconeixement, salari i capacitat decisòria, també dins la mateixa empresa (**segregació vertical**). A més, els entorns laborals altament segregats presenten diversos problemes d'eficiència i qualitat de l'ambient de treball i fins i tot de vulnerabilitat a l'assetjament sexual o per raó de sexe.



Font: Elaboració equip iQ a partir de CCOO, amb dades d'EPA. Catalunya, 4t trimestre del 2018.

g) Quin és el volum de treball (remunerat o no) que realitzen les persones?

A més de saber si en el nostre àmbit d'actuació els homes realitzen una mena de tasques i les dones una altra, també hauríem de procurar tenir informació sobre si la càrrega total de treball que suposa el conjunt de tasques provoca en algunes persones malestar i desigualtats. Les dones tenen sovint una càrrega total de treball igual o superior a la dels homes, amb ingressos inferiors. Resulta complex trobar dades que mostrin aquesta sobrecàrrega (associada a desigualtats en l'estat de salut i en la participació social), però al mateix temps és important fer-ho per captar les desigualtats en la qualitat de vida d'uns i altres. En alguns casos, es pot arribar a parlar de la manca de temps com una dimensió més de la pobresa i, en concret, de la seva feminització.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta de Salut de Catalunya, 2018 (Generalitat de Catalunya).

DIAGNÒSTIC

h) Quin és el perfil o perfils de les persones que ocupen llocs de poder o de prestigi en l'àmbit econòmic, comunicatiu, polític i social?

En un context donat ens podem trobar que les posicions de màxima responsabilitat, i màxima veu pública, estiguin ocupades per homes. Això té implicacions sobre tot l'àmbit d'estudi pel biaix d'experiències i demandes que poden emergir en el debat públic en aquest context. De vegades cal parar atenció també a posicions menys visibles, però clau perquè l'engranatge social es mantingui, com ara posicions intermèdies, com per exemple caps d'àrea en empreses, opinadors professionals als mitjans de comunicació, alts funcionaris, etc.

i) Quina és la incidència de les violències masclistes?

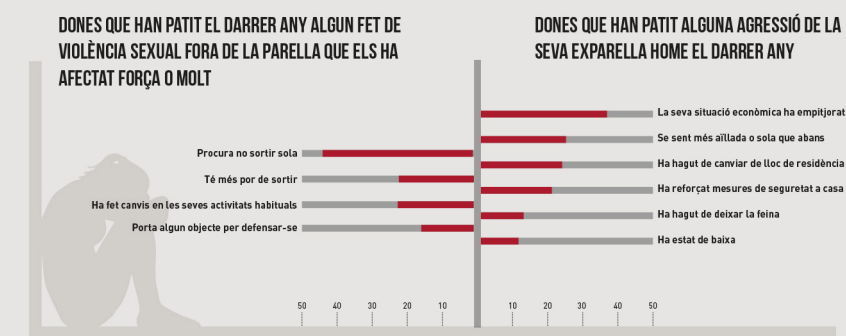
Les violències masclistes es produeixen de maneres diverses. A més de la violència en el si de la parella o exparella (que afecta persones de totes les edats i condicions socials), poden existir altres violències, com la comunitària (especialment cap a les nenes) o l'assetjament (en particular, en l'àmbit laboral, però també al carrer o als llocs d'oci). Depenent del context d'anàlisi, podrem trobar que tenen més importància unes o les altres. Aquesta informació es pot obtenir mitjançant dades registrals dels serveis d'atenció o dels i les professionals que en fan l'atenció. La violència condiona de forma greu la qualitat de vida i la llibertat de qui la pateix.

Mirar la realitat social de més a prop...

És possible que el projecte no s'adrexi a una població diana àmplia, sinó a un col·lectiu o una comunitat que coneixem de més a prop o que té dimensions molt reduïdes. Aquest és, per exemple, el cas d'un projecte adreçat específicament a persones usuàries d'un servei o a membres d'un centre de treball o estudis. En aquest cas, podrem aproximar-nos a altres manifestacions de l'ordre social de gènere.

FER VIDA NORMAL QUAN S'HA PATIT VIOLÈNCIA MASCLISTA

El 50,7% de dones han viscut des dels 15 anys algun fet de violència masclista. Aquests fets poden tenir conseqüències per a les dones que n'han estat víctimes.



Font: Enquesta de Violència Masclista a Catalunya, 2016 (Generalitat de Catalunya).

j) De quina manera la identitat de gènere condiona les expectatives de les persones sobre el seu propi desenvolupament?

El gènere és part central de la nostra identitat. Defineix el que som, vivim i sentim. Això implica que qualsevol procés de canvi en la nostra forma de viure el gènere és objecte de grans resistències i, si es produeix, pot implicar passar per una crisi.

Qualsevol canvi de gènere implica un procés de canvi intern (el ritme i les característiques són específics de cada persona). Des d'una intervenció social s'hi pot donar suport, però no es pot suplantar. En qualsevol cas, l'anàlisi de les identitats de gènere o, dit d'una altra manera, la manera en què homes i dones viuen el seu gènere, s'autoperceben i són percebuts pels altres en funció del gènere, és una qüestió molt rellevant.

DIAGNÒSTIC

k) De quina manera es produeixen relacions quotidianes o informals de privilegi o subordinació entre diferents persones o grups de la nostra població diana?

En els grups o comunitats en què intervé qualsevol projecte hi sol haver relacions de poder, que es tradueixen en una situació de privilegi d'uns individus i de subordinació en d'altres en funció de la combinació del gènere i altres factors. És positiu identificar quines són aquestes relacions, ja que poden restar eficaça a la nostra intervenció o poden provocar resultats no volguts.

LA FAMÍLIA I L'AMISTAT, TERRENYS D'AMOR I DOMINACIÓ

Les dinàmiques de poder més evidents són les que es produeixen dins l'entorn familiar: es pot produir una jerarquia on la màxima capacitat de decisió i privilegi la tingui el pare (cap de família), i la major vulnerabilitat, les nenes o les dones grans de la llar. Però també es poden produir relacions de poder entre les mateixes dones, per exemple de mares cuidadores respecte de les seves filles amb discapacitats. O, en una colla d'amigues, de noies adolescents 'blanques' vers les racialitzades.

l) Existeix una situació de desempoderament en determinades persones o col·lectius?

L'empoderament és una dinàmica que arriba fins a les dimensions més macrosocials i mesurables, però que parteix d'un procés íntim: un increment de l'autoconfiança i de la creença en la capacitat de canviar la pròpia situació i l'entorn més immediat. El desempoderament, la manca d'aquesta confiança, no és un fenomen merament psicològic; sol respondre a una realitat ben palpable, però l'efecte d'aquesta manca de confiança incrementa les desigualtats; és un peix que es mossega la cua. Hi influeixen factors com ara les expectatives socials respecte de cada individu, els valors de la seva socialització, el seu sentiment de culpa basat en aquests valors, els recursos cognitius i socials o el descans físic i mental. El desempoderament està associat al gènere i a altres factors i, com hem dit, agreuja la vulnerabilitat de qui l'experimenta.

m) Disposem d'informació sobre quines persones ja han estat ateses i quines no en funció de les seves necessitats i de si les han expressat?

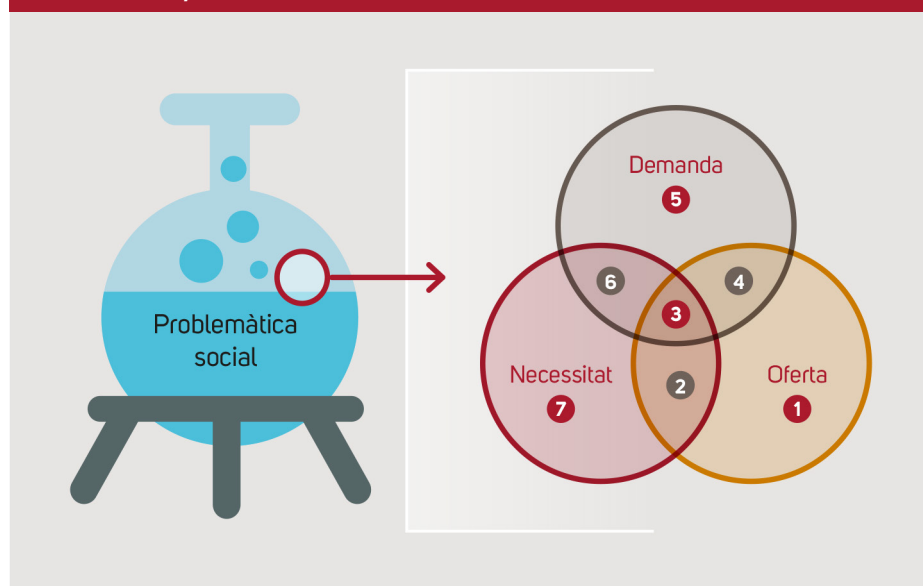
La justificació d'un projecte es pot basar en una avaluació de necessitats a partir de les quals es valoren els serveis necessaris per generar el canvi social que es persegueix. En aquest cas,

el problema social sobre el qual actuem és la necessitat insuficientment coberta de determinats serveis. Aquesta detecció de necessitats es pot basar en una experiència anterior, tant de la nostra entitat com d'una altra o de l'Administració.

De manera específica, el diagnòstic es pot aproximar a les necessitats a partir de la identificació dels homes i les dones (més altres variables rellevants) que se situen en els següents set grups (vegeu la figura 1): necessitats no cobertes, sense demanda expressada (7), demanda no atesa, necessària (6) i no necessària (5), demanda no necessària però atesa (4), oferta sense demanda (1), utilització per part de les persones que necessiten els serveis (2 i 3).

Aquesta informació es pot obtenir contrastant informació registral de les administracions públiques amb estadístiques o dades sociodemogràfiques, d'enquestes o de memòries d'altres projectes comparables.

NECESSITATS, DEMANDA I OFERTA DE SERVEIS



Font: Ivàlua. Avaluació de necessitats, a partir de Williams i Wright (1998)

POBLACIÓ DESTINATÀRIA

5. Població destinatària

En funció de com hàgim definit el problema social que volem abordar, delimitarem quines són les persones i grups que el pateixen. No només quantes són, sinó com són: les característiques que distingeixen el col·lectiu de persones afectades respecte de la resta de la població. A continuació, oferim unes preguntes guia que ens poden orientar a l'hora d'introduir la perspectiva de gènere.

a) El grup destinatari és el que més necessita la nostra intervenció?

Cal evitar un biaix de gènere i interseccional inconscient (vegeu l'apartat «Marc de referència») quan ens proposem crear serveis o recursos per a una població (vegeu l'epígraf *m*) de l'apartat «Diagnòstic»).

Aquest biaix consisteix a imaginar-nos un usuari/beneficiari cap de família (heterosexual), de mitjana edat, autòcton, no racialitzat, amb un habitatge i sense cap discapacitat. Justament aquest col·lectiu sol ser el que menys necessita les accions del nostre projecte, però en canvi resulta el més visible i el més accessible per als agents públics o socials.

b) Hem tingut en compte si hi haurà col·lectius destinataris directes i indirectes?

En els projectes d'atenció social, sovint els serveis o recursos vinculats a la persona destinatària directa substitueixen el treball no remunerat de cura realitzat per una altra persona (normalment una dona), familiar del o la beneficiària. Cal tenir en compte el benefici que pot provocar en aquestes altres persones i/o evitar que les accions proposades empitjorin la qualitat de vida d'aquestes persones destinatàries indirectes.

TOTES LES PERSONES AFECTADES PELS ROLS DE GÈNERE ALS ESTUDIS

En un projecte amb l'objectiu de reduir la segregació de gènere en els estudis universitaris es detalla la població diana, que són els nois i noies d'entre 16 i 18 anys que estan cursant batxillerat. També es detecten col·lectius indirectes que estan implicats en l'assoliment de l'objectiu del projecte i es beneficien del canvi de valors: són les famílies d'aquests adolescents i el professorat dels centres de batxillerat.

RECOMANACIONS

6. Recomanacions metodològiques

a) Vigilar que el marc de referència i el diagnòstic siguin coherents.

Un cop disposem de dades desagregades per sexe, **ens hem de demanar per què en algunes es produeixen disparitats sistemàtiques**, que solen desafavorir les dones. No ens podem conformar pensant que sempre han succeït. Hi ha raons que tenen a veure amb l'estructuració de la societat i l'economia, i que cal fer visibles en qualsevol anàlisi social.

Cal interpretar la informació incorporada tenint en compte els factors causals que han generat i segueixen mantenint les desigualtats de gènere. Si **hem revisat el marc de referència** des d'una perspectiva de gènere només **cal utilitzar-lo** en la interpretació de les dades obtingudes.

b) Utilitzar estadístiques i indicadors amb perspectiva de gènere.

Els indicadors i les estadístiques són les principals unitats d'informació en els diagnòstics socials.

Tant les estadístiques com els indicadors de gènere **donen un valor quantitatiu** a un determinat fenomen (el quantifiquen). Això els converteix en una eina privilegiada contra l'anomenat **«miratge de la igualtat»**, això és, la idea falsa que la desigualtat de gènere ja no és un problema social. Per aquesta raó, les dades desagregades per sexe i els indicadors són obligatoris per llei en les polítiques i administracions públiques, en virtut de la Llei orgànica 3/2007 i de la Llei catalana d'igualtat (17/2015).

Les estadístiques desagregades per sexe, però, poden no ser estadístiques sensibles al gènere. Per exemple, «"la diferència entre el percentatge de dones i d'homes amb els ulls blaus a Barcelona" és una dada desagregada per sexe, però evidentment no és rellevant per caracteritzar la situació i posició social de dones i homes.» (Font: *Manual projectes amb perspectiva de gènere de la Direcció General d'Igualtat, Tema 1*).

c) Utilitzar mètodes participatius.

És positiu involucrar en el projecte **representants dels col·lectius i grups beneficiaris, ja que són agents de canvi** de la realitat social en la qual volem tenir un impacte. Cal garantir la presència i participació activa de dones i homes diversos.

EXEMPLE: QUÈ MASUREM QUAN MASUREM L'ATUR? I QUAN MASUREM L'OCUPACIÓ?

Per què hi ha un punt de diferència entre homes i dones en la taxa d'atur i més de nou punts en la d'ocupació? La taxa d'ocupació es mesura sobre el total de població de 16 anys o més. En canvi, la taxa d'atur mesura només qui no té feina entre les persones que es declaren actives, això és, les ocupades o que busquen feina. Això exclou diversos col·lectius (estudiants, jubilats/ades, desanimats/ades), i, en particular, les «mestresses de casa». Hi ha moltes circumstàncies que poden fer que les dones es declarin —i exerceixin— com a mestresses de casa: el desànim, la manca de serveis de cura, etc. Però si volem conèixer l'accés efectiu de la població a un mitjà de vida autònom, a un entorn de socialització i inclusió social i a uns drets econòmics, hem de comptar en quin percentatge accedeixen a l'ocupació totes les persones, independentment de com es declarin. Per aquesta raó, la taxa d'ocupació és més sensible al gènere que no pas la taxa d'atur.

Els dinàmiques participatives poden ser una manera excel·lent d'obtenir informació que els reculls estadístics no ofereixen, en particular, per adoptar la perspectiva de gènere, ja que **les experiències de les dones han estat sovint mal incorporades o ignorades en els estudis** i recerques socials.

criteris sobre els mecanismes participatius:

- **Qui:** Vetllar per l'accés efectiu a la participació de **les dones** (en particular, de col·lectius minoritaris). Cal també que **les diverses maneres d'expressar els propis interessos** —sovint lluny dels llenguatges considerats acceptables en la deliberació pública— siguin escoltades en els espais participatius.
- **Com:** Cal que aquestes dinàmiques afavoreixin **el pensament lateral:** sortir de la nostra zona de confort i problematitzar allò que consideràvem natural.
- **Què:** També cal que estiguin **precedides per una informació i sensibilització mínima** que ens permeti gestionar conceptes bàsics com els rols de gènere, els desequilibris de poder per raó de gènere o la interseccionalitat.

RECOMANACIONS

d) Utilitzar i ordenar informació qualitativa.

Sovint no en tindrem prou amb la informació quantitativa i caldrà utilitzar informació que no és directament mesurable però que sabem que existeix gràcies als testimonis de les persones de la població diana, dels i les professionals implicats o per l'observació directa. Aquesta informació qualitativa és molt valuosa.

És important, però, que **aquesta informació estigui recollida de manera rigorosa i ben sistematitzada**, de manera que no presenti biaixos o buits fruit dels nostres propis prejudicis o desconeixement. Aquesta sistematització es pot fer de diverses maneres i s'ha d'adaptar a les possibilitats i necessitats del projecte. Una opció és utilitzar matrius d'activitats, recursos, valors i poder. Aquestes matrius permeten revisar tots els elements rellevants per assegurar-nos que no ens oblidem de res i per destriar quins factors són importants en el nostre àmbit d'actuació.

La informació que n'obtenim pot traduir-se en indicadors (com ara escales) o bé senzillament utilitzar-se per ordenar l'anàlisi.

EXEMPLE: MATRIUS PER IDENTIFICAR ACTIVITATS, RECURSOS, PODER I VALORS EN L'ANÀLISI DE GÈNERE D'UN PROJECTE

Aquestes matrius, que s'han ideat en els projectes de desenvolupament i cooperació, permeten diagnosticar la situació prèvia i comparar-la amb la situació posterior. Cal adaptar-les en cada cas a la realitat de la nostra població diana, tot especificant, quan calgui, grups específics d'homes o dones.

MATRIU DE RECURSOS

En quina mesura accedeixen als següents recursos i/o en tenen control les persones dels col·lectius a qui ens adreçarem?	Accés i control	
	Homes	Dones
Recursos		
Econòmics i productius		
Habitatge		
Ocupació		
Diner en efectiu o crèdit		
...		
Socials		
Xarxes socials		
Ajudes familiars o comunitàries		
Xarxes de parentiu en les migracions		
...		
Polítics		
Organitzacions representatives		
Lideratge local		
Educació i informació		
...		
Culturals		
Informació		
Idioma		
...		
Naturals		
...		
Temps		
Descans		
Capacitat d'organitzar el propi temps		
...		
Mobilitat		
Transport privat		
Comunicació al territori		
...		
Salut		
Benestar psicològic		
Benestar físic		
...		

Font: Elaboració pròpia a partir de les guies *El enfoque de género en la intervención social* i *Un paso más: evaluación del impacto de género*.

RECOMANACIONS

MATRIU D'ACTIVITATS

Qui i com realitza les principals activitats quotidianes?				
Activitats	Gènere		Temps total dedicat	Lloc on es realitzen les activitats
	Homes	Dones		
Activitats productives				
Treball assalariat formal a temps complet				
...				
Activitats reproductives				
Cuinar				
Portar infants a l'escola				
...				
Altres activitats				
Vida social				
Voluntariat i participació				
...				

Font: Elaboració pròpia a partir de les aules *El enfoque de género en la intervención social* i *Un paso más: evaluación del impacto de género*.

MATRIU DE PODER

Quines persones es troben afectades per relacions de violència o poder? (Introduir si cal: identitat de gènere, grup d'edat, origen, estatus legal, ètnia, condició física o mental...)								
	Privilegi		Subordinació		Impunitat d'exercir violència		Vulnerabilitat de patir violència	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
En l'àmbit familiar								
En l'àmbit comunitari								
En l'àmbit públic								
...								

Font: Elaboració pròpia

MATRIU DE VALORS I NORMES

Quines normes, creences i valors tenen importància en les relacions i la vida quotidiana de la nostra població diana (àmbit familiar, comunitari, públic)		
	Descripció	Col·lectiu/s perjudicat/s
Creences		
Estereotips sexistes		
Normes sobre els rols i la identitat		
Percepcions esbiaixades sobre la realitat relacionades amb el gènere		
Valoració i prestigi social desigual en funció del gènere		

Font: Elaboració pròpia.

e) Utilitzar estudis anteriors amb perspectiva de gènere... i no oblidar les autores i expertes!

La teoria social, la sociologia, la psicologia social, l'economia, l'antropologia i la historiografia, entre altres branques del coneixement, són disciplines que han explicat com s'articula la desigualtat de gènere i per què es manté, en formes molt variades, però amb tanta resistència a canviar. També hi ha altres empreses o administracions que coneixen el nostre àmbit d'intervenció i n'han fet informes, avaluacions de necessitats o altres documents tenint en compte la perspectiva de gènere. Cal conèixer alguns d'aquests treballs i **no ignorar el coneixement acumulat que és rellevant per al nostre projecte**. Sense aquest coneixement acumulat, el nostre marc resultarà pobre i parcial, és a dir, de pitjor qualitat.

D'altra banda, sabem que la tradició científica i intel·lectual tendeix a ocultar o menysvalorar les aportacions de les dones. En particular, en un àmbit d'intervenció social, de ben segur que **hi ha autores i expertes que han elaborat estudis rellevants**. No incloure-les en el nostre projecte vol dir empobrir-lo.

7. Dubtes

a) La informació sobre gènere que podem obtenir és molt general o macrosocial, no té gaire connexió amb el nostre projecte.

Aquesta és una dificultat important a l'hora de fer diagnòstics en projectes. En aquest cas cal inferir de la forma més sòlida possible com aquestes realitats macrosocials es poden estar produint en el nostre àmbit d'actuació. Per fer aquesta inferència és recomanable accedir a informació qualitativa, proveïda per la població diana o bé pels i les professionals que duen a terme la implementació. Cal contrastar d'aquesta manera els fenòmens macrosocials per al cas que ens ocupa, plantejant hipòtesis de treball sobre com es manifesten i quines conseqüències tenen les desigualtats de gènere en el nostre àmbit (encara que no en tinguem grans certeses). La nostra mateixa intervenció pot servir per obtenir informació a escala micro que serà molt útil per al diagnòstic del proper projecte.

b) Disposem de dades deficientes: gairebé no hi ha dades desagregades per sexe en el nostre àmbit d'actuació.

Aquest és un altre problema freqüent. En alguns casos el fet que no estiguin explotades no vol dir que no puguin existir. Cal demanar a la institució o entitat que ha recollit aquestes dades si existeix la possibilitat de desagregar-les per sexe o gènere. En altres casos, la mateixa recollida de dades ja no permet fer aquesta explotació. Si definitivament no podem treballar amb dades registrals o d'enquestes, caldrà fer una aproximació qualitativa o participativa, o bé fer constar l'absència d'informació, ja que és rellevant: dona pistes sobre la dimensió del problema de la desigualtat i condiciona el disseny del nostre projecte.

c) Hem fet una detecció de necessitats i no hem identificat cap problemàtica específica de gènere. Què fem?

En tots els àmbits socials hi ha desigualtats i rols de gènere. El més probable, per tant, és que no hàgiu fet correctament la diagnosi o la detecció de necessitats. També hi ha la possibilitat que, efectivament, us trobeu amb un entorn específic on no hi ha desigualtats ni segregació

entre homes i dones. Val la pena, llavors, fer-ho constar en el diagnòstic, tot argumentant que aquesta és la realitat i a quines raons es deu aquesta situació d'igualtat.

d) Hem identificat que la majoria de la població destinatària és femenina. Per tant, no cal buscar desigualtats.

No. Adreçar-se a dones no és el mateix que incorporar la perspectiva de gènere. En el segon cas el que busquem és un canvi social positiu en relació amb la igualtat de gènere. Això afecta tant homes com dones. Una població molt feminitzada possiblement està manifestant una situació de segregació horitzontal, i una important fortalesa dels rols i estereotips de gènere.

e) No tenim diners per contractar una persona experta en gènere.

Podeu començar per realitzar una formació o sensibilització en igualtat. També podeu fer vosaltres la recerca de referències i bibliografia sobre el vostre àmbit de diagnosi on ja hi hagi la perspectiva de gènere.

8. Recursos

Hem consultat totes aquestes publicacions, que creiem que us seran útils i estan disponibles a Internet.

CARRASCO, Cristina; *et al.* 2006. *Estadístiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. (Eines; 7). Institut Català de les Dones.

DÁVILA, Mónica (Likadi): *Indicadores de género. Guía práctica*. Instituto Andaluz de la Mujer.

IVÀLUA. 2009. *Guia pràctica 2. Avaluació de necessitats socials*.

LIKADI. 2001. *Mainstreaming o enfoque integrado de género: manual de aplicación en proyectos de empleo*. Madrid.

LIKADI. 2010. *La transversalidad de género, métodos y técnicas. Módulo 16*. Instituto Andaluz de la Mujer.

LIGERO, Juan Andrés; *et al.* 2014. *Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y a los derechos humanos*. AECID

LÓPEZ, Irene. 2007. *El enfoque de género en la intervención social*. Cruz Roja.

MURGUIALDAY, Clara; VÁZQUEZ, Norma; GONZÁLEZ, Lara. 2008. *Un paso más: evaluación del impacto de género*. Cooperació.

PÉREZ, Gloria. 2016. *Diseño de proyectos sociales, aplicaciones prácticas para su planificación, gestión y evaluación*. Narcea.

SENDOTU. 2010. *Cuaderno de Trabajo Sendotu. Diseño de proyectos sociales desde una perspectiva de género*.

UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. 2005. *Guía práctica para identificar la pertinencia de género*.

VERGE, Tània. 2010. *Guia per a la creació d'indicadors de gènere*. Centre d'Estudis d'Opinió.

També us poden servir els llocs web següents:

Rincón del autodidacta. Unidad de Igualdad de Género. Junta de Andalucía: Espai amb recursos i guies divulgatives sobre mainstreaming de gènere:

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/node/33>

Dialnet: A través del web Dialnet es poden trobar els principals articles acadèmics de recerca aplicada publicats, entre els quals hi ha força articles sobre gènere en la intervenció social, les polítiques laborals i les organitzacions:

<https://dialnet.unirioja.es/>

IIEDG - Institut Interuniversitari de Dones i Gènere: Hi podeu trobar els principals grups de recerca en aquest àmbit a Catalunya. A més, organitzen el màster interuniversitari.

<https://www.iiedg.org/ca>

Cercador d'expertes de l'Institut Català de les Dones:

<https://expertes.dones.gencat.cat/>

ICPS, línia Gènere i Política: En aquest espai hi podeu trobar diversos recursos divulgatius, com articles i el seu diccionari on-line:

<https://www.icps.cat/recerca/linies-de-treball/genere-i-politica>

© Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2020

Estudi promogut i coordinat per
l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats de la Direcció General d'Igualtat.
Carrer de Sepúlveda, 148-150
08011 Barcelona

Redacció: Quotidiana



Aquesta obra es publica sota una llicència de Creative Commons Reconeixeme-nt-NoComercial-CompartirIgual 3.0

Sou lliure de:

Compartir — copiar i redistribuir el material en qualsevol mitjà i format.

Adaptar — remesclar, transformar i crear a partir del material.

D'acord amb els termes següents:

Reconeixement — Heu de reconèixer l'autoria de manera apropiada, proporcionar un enllaç a la llicència i indicar si heu fet algun canvi. Podeu fer-ho de qualsevol manera raonable, però no d'una manera que sugereixi que el licenciadador us dóna suport o patrocina l'ús que en feu.

NoComercial — No podeu utilitzar el material per a finalitats comercials.

CompartirIgual — Si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, heu de difondre les vostres creacions amb la mateixa llicència que l'obra original.

CompartirIgual — Si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, heu de difondre les vostres creacions amb la mateixa llicència que l'obra original.

Disseny i maquetació: aQuatinta

1a edició electrònica: novembre de 2020

Podeu trobar aquesta i les altres obres que ha publicat el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies al nostre catàleg de publicacions:

http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/el_departament/publicacions/