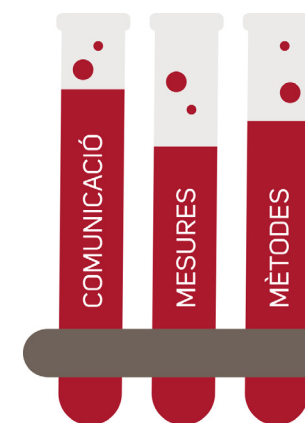


Guia

2

## La perspectiva de gènere en el disseny d'un projecte



## INTRODUCCIÓ

### 1. Introducció

La fase de disseny d'un projecte és el moment en què es determinen els objectius del projecte i les accions que voldrem implementar per assolir-los. Això vol dir que s'hauran de determinar altres aspectes com la metodologia (com ho farem?), la comunicació i el pressupost que necessitarem. La fase de disseny ha de preveure mesures realistes i concretes, que siguin avaluable, i per això convé pensar des d'aquest moment quins seran els indicadors per fer-ho (vegeu Guia 4).

Introduir la perspectiva de gènere en el disseny dels projectes vol dir revisar els nostres objectius perquè no tinguin un biaix androcèntric i perquè promoguin la igualtat. A partir d'aquí, i en cascada, cal modificar tots els altres components de la planificació. Cal fer-ho també analitzant amb cura les suposicions que fem sobre la cadena de causes i efectes (aquesta acció provocarà aquest resultat), perquè sovint és justament en aquestes suposicions on es colen prejudicis, estereotips o assignacions discriminatòries de tasques i responsabilitats.

#### Idees clau:

- **Si el disseny no té perspectiva de gènere, el projecte es quedarà a mitges del seu potencial de canvi.** Incorporar-la transforma la forma de concebre l'organització, el treball mateix i la mirada respecte de la comunitat.
- Dissenyar amb perspectiva de gènere no és afegir feina, **és plantejar-la de manera diferent.**
- La fase de disseny ha de respondre i ser coherent amb el diagnòstic (vegeu Guia 1). Si allà no hem fet una bona anàlisi de gènere, val la pena revisar-lo abans: **sense comprendre el problema no podem pensar en bones solucions.**
- Tot i que ho semblen, **no són perspectiva de gènere:** tenir un equip format majoritàriament per dones; fer comentaris poc concrets i superficials sobre la igualtat o corregir el llenguatge; crear mesures específiques per a dones.

L'estructura del document consta de diversos apartats: es proposa la introducció de la perspectiva de gènere als apartats sobre els objectius (generals i específics), sobre les mesures, sobre la metodologia, sobre el pressupost i sobre la comunicació del projecte. També s'ofereixen recursos, recomanacions metodològiques i es responen dubtes freqüents.

## OBJECTIUS

## 2. Els objectius

Tots els projectes han de tenir un o diversos objectius generals (de vegades formulats com a objectius estratègics) i diversos objectius específics que se'n desprenen. Aquests objectius defineixen el canvi social que volem assolir, tot especificant la magnitud d'aquest canvi. També hi ha els objectius operatius, que defineixen (de la forma més concreta possible) què volem arribar a fer en el projecte. Per tal que els objectius incorporin la perspectiva de gènere, han d'estar clarament plantejats i no poden donar lloc a confusió. També han de ser assolibles mitjançant accions. Els objectius han de ser coherents amb els problemes detectats (vegeu Guia 1). D'altra banda, el seu assoliment ha de dependre del projecte mateix, per tant, han de ser factibles mitjançant les accions previstes (i els recursos que hi hem assignat!). A continuació, us oferim unes preguntes guia que us poden orientar a l'hora d'introduir la perspectiva de gènere.

### a) Sabem a qui va dirigit el projecte i qui s'espera que se'n beneficiï?

Cal fer explícit quina és la població diana i si està formada majoritàriament per homes o per dones. També quines altres dimensions de vulnerabilitat o desigualtat (per exemple, per origen, orientació sexual, edat...) poden generar efectes específics pel que fa al gènere.

### INSERCIÓ LABORAL, DE LA INDÚSTRIA AL SECTOR SERVEIS

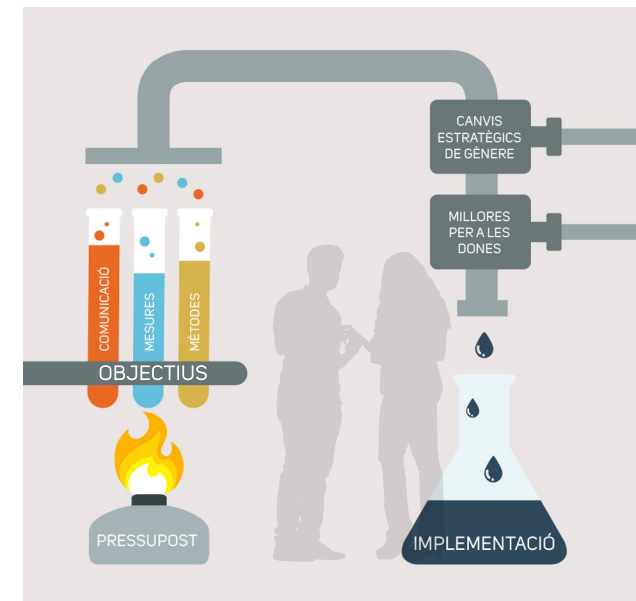
Un projecte d'inserció laboral al territori ha comptat amb la col·laboració de les principals empreses industrials del sector metal·lúrgic de la comarca. Tanmateix, un cop diagnosticat l'atur registrat, es va concloure que dins del col·lectiu diana (la població aturada de llarga durada) tenien un pes especial les dones de més de cinquanta anys.

En conseqüència, es van redefinir els objectius per incloure-hi la necessitat de sensibilitzar la població i el teixit productiu local sobre l'ocupabilitat d'aquest col·lectiu en sectors «masculins», i incloure així els interessos de gènere (vegeu Guia 1) en el projecte. També es van ampliar les empreses col·laboradores a empreses del sector serveis per incloure les necessitats pràctiques (vegeu Guia 1) d'aquestes dones.

### b) Com ens proposem modificar les desigualtats de gènere en l'àmbit d'intervenció?

La transversalitat de gènere implica el compromís de tots els projectes de contribuir a la igualtat de gènere, encara que no estiguin explícitament centrats en aquesta matèria. Caldrà que aquest propòsit s'explicités en algun dels seus objectius (estratègics o operatius). Aquesta perspectiva es pot concretar de diverses maneres:

- Els objectius es poden proposar canviar situacions de discriminació, desigualtat o violència per raó de gènere.
- Els objectius es poden proposar millorar la posició social de les dones (el seu accés als recursos econòmics, capacitat de decisió, empoderament...).
- Els objectius poden tenir en compte i qüestionar els rols i tasques assignats a homes i dones de manera diferent, així com els estereotips sobre la feminitat i la masculinitat.
- Es pot incloure el reconeixement del valor de les tasques tradicionalment femenines i dels àmbits on es realitzen aquestes tasques.



## OBJECTIUS

### EXEMPLE: L'EMPODERAMENT A TRAVÉS DE L'ART

Un projecte d'inserció ocupacional adreçat a persones amb discapacitats psíquiques està destinat a millorar el seu benestar i la seva ocupabilitat. Un cop identificades les desigualtats i els estereotips de gènere en aquest col·lectiu (marcats pels estereotips sobre la feminitat i la masculinitat i, en particular, sobre el conflicte del rol de cura en les dones, així com la seva alta vulnerabilitat a la violència masclista), s'incorpora un objectiu específic centrat a conscienciar tant les usuàries com els i les terapeutes sobre la doble discriminació que experimenten les primeres, i a treballar específicament aquesta discriminació i violència mitjançant l'expressió artística per afavorir el seu empoderament.

### EXEMPLE: INCLUSIÓ DE COMPETÈNCIES INFORMALS EN ELS CURRÍCULUMS DE DONES MIGRADES

Amb l'objectiu general de donar suport i promoure l'empoderament en l'àmbit laboral de dones que han participat en processos migratoris, es fa una revisió dels currículums estandarditzats basats en competències. Com a objectiu específic del projecte s'inclou la definició de competències vinculades al procés migratori realitzat per les usuàries. Les competències detectades són: comunicació, competència matemàtica, competència digital, coneixement de l'entorn del país d'acollida i ús dels serveis, recerca de feina i informació, competència ciutadana, gestió del canvi, autoconfiança, actuar amb autonomia, autoconeixement, iniciativa, responsabilitat, perseverança i resiliència, analitzar i sintetitzar la informació, organització i gestió, gestió de les emocions, treball en equip i cooperació, aprofitar les oportunitats, negociació i gestió de conflictes, establiment de relacions útils, capacitat de projectar, competència intercultural, gestió de la identitat pluricultural, aprendre a aprendre, interpretació i situació en el context.

Font: Projecte *Forward* de la Fundació Surt.

## OBJECTIUS

### EXEMPLE: OBJECTIUS DE GÈNERE EN UN PROJECTE DE SUPORT AL SECTOR PESQUER

En un projecte d'un petit municipi costaner destinat a mantenir el sector pesquer tradicional s'esmenten els següents objectius:

En l'objectiu operatiu de crear una formació en pesca i en manteniment de les xarxes, s'especifica que hi haurà d'haver presència de dones i homes, persones de diverses edats i persones nouvingudes en cerca d'ocupació.

S'afegeix l'objectiu operatiu de la regularització de la tasca d'elaboració, reparació i manteniment de les xarxes.

En l'objectiu operatiu de la renovació dels equips materials i eines (barques, xarxes), s'afegeix que cal garantir el seu accés econòmic tant a dones com a homes.

S'afegeix un objectiu estratègic: l'increment del nombre de dones pescadores.

En l'objectiu estratègic de l'assoliment d'una bona organització de pescadors i pescadores, s'especifica que a les organitzacions hi haurà representats homes i dones, també en els espais de decisió.

Font: elaboració pròpia a partir de la guia *Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo*.

### EXEMPLE: OBJECTIUS DE GÈNERE CONTRA L'ABANDONAMENT ESCOLAR PREMATUR

En un projecte sobre abandonament escolar en l'adolescència s'esmenta el següent objectiu general: reduir l'abandonament escolar dels nois i de les noies en l'àmbit del barri, abordant les possibles causes diferencials.

S'estableixen els següents objectius operatius:

- Abordar de forma individualitzada el rol de les famílies, promovent la revisió de les expectatives sobre els seus fills i filles des d'una perspectiva de gènere.
- Introduir canvis en el centre escolar perquè esdevingui un espai amable i de confiança per a tothom, fent una revisió del seu biaix de gènere i per origen.
- Sensibilitzar i donar estratègies al professorat per afavorir la motivació de la població adolescent. Aquestes eines inclouen una estratègia amb perspectiva de gènere per abordar l'absentisme masculí, que és molt superior al femení.

## MESURES

### 3. Les mesures

Les mesures són les activitats i serveis que portem a terme en el marc del projecte per tal d'assolir els objectius que ens hem fixat. Fer-hi una revisió des de la perspectiva de gènere és bàsic per evitar que aquestes mesures facin que els objectius de gènere desapareguin en el curs del projecte.

Cal preguntar-se si les mesures plantejades són androcèntriques. També si les mesures poden limitar l'accés de les dones a determinats recursos —com ara recursos econòmics o recursos immaterials—, i si promouen una distribució de tasques i recursos més justa que l'actual. I, sobretot, si els nostres objectius són sensibles al gènere, cal comprovar que les mesures són coherents i que els mitjans per dur-les a terme són suficients. A continuació, us oferim unes preguntes guia que ens permeten concretar aquestes qüestions.

#### a) En cas que preveiem una assistència desigual d'homes i dones a les activitats, quina és la raó? Quines accions poden evitar aquest desequilibri?

De vegades es preveu, per experiències anteriors, que la participació en el projecte serà desigual entre dones i homes. O que hi haurà determinats col·lectius de dones que no hi participaran. Si la diferència no afavoreix els col·lectius més desfavorits, sinó els que tenen menys dificultats, cal pensar correccions que es puguin aplicar per garantir un accés igualitari o prioritari per a qui més ho necessita. Poden ser accions relacionades amb els horaris, d'accessibilitat física, de comunicació o d'adaptació a les diferents necessitats i expectatives de les persones del nostre grup diana. Algunes estratègies podrien ser les següents:

- **Es poden planificar activitats grupals segregades per sexe per evitar el domini dels homes en aquests espais**

Crear espais no mixtos serveix per treballar els estereotips de gènere que són perjudicials per al benestar d'homes i de dones; també les expectatives i normes socials en funció del gènere, que són, en darrer terme, impossibles de complir perfectament per ningú. Serveixen també per crear un ambient de confiança i es poden usar per identificar necessitats no reconegudes fins al moment.

#### INICIATIVA DE MILLORA DE L'ESTAT DE SALUT DE LES PERSONES GRANS

En un centre d'assistència primària es fa un projecte per millorar l'estat de salut de les persones grans i l'autocura d'aquestes persones.

Les sessions de treball s'han fet per a homes i dones per separat. Així es té en compte que les principals malalties que pateixen les dones grans —com l'artrosi, l'artritis o el reumatisme i el mal d'esquena o la migranya— són diferents de les dels homes —que són la pressió alta o el colesterol elevat—. Aquesta separació dels espais reforça també l'empoderament de les dones, ja que hi participen més, perquè en els espais amb homes i dones els homes acostumen a prendre més la paraula i ocupar el temps d'intervencions.

Així, en les sessions realitzades amb dones es treballa conjuntament la millora de la seva salut i l'empoderament.

#### TALLERS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE AL BANC DEL TEMPS

Un projecte d'un banc del temps té un triple objectiu: intercanviar habilitats i tasques entre el veïnat, fomentar les relacions de coneixença i suport mutu entre aquestes mateixes persones i reduir el nombre de persones que tenen més risc d'exclusió social al barri.

Aquest projecte planteja tallers amb dos tipus de mesures d'acció positiva: d'una banda, prioritza els tallers organitzats pels homes al voltant de temes relacionats amb la cura i les tasques associades tradicionalment a la feminitat per tal de trencar amb els rols de gènere establerts; de l'altra, es prioritza la participació de les dones grans com a usuàries dels tallers, ja que s'ha analitzat que les dones majors de 70 anys són les persones amb més risc d'aïllament i d'exclusió social al barri.

## MESURES

- **Es poden establir mesures d'acció positiva per assegurar la participació d'un sexe o l'altre**  
Les mesures d'acció positiva són una estratègia destinada a establir la igualtat efectiva mitjançant correccions de la composició final en les activitats. Són per definició mesures temporals, com ara: reservar places per a certs col·lectius, limitar la presència dels col·lectius dominants, prioritzar el col·lectiu menys representat en igualtat de condicions de dos sol·licitants, fer polítiques de comunicació específiques per a determinats col·lectius o oferir incentius específics per a determinats col·lectius.
- **Es pot revisar la localització i els horaris de les activitats**  
L'escassetat de temps i la complexitat de l'organització horària de les persones que es fan càrrec del treball domèstic o de les tasques de cura (normalment dones) limiten la seva accessibilitat als serveis i activitats que oferim. A més, els diversos patrons de mobilitat per raó de gènere poden fer que l'accessibilitat física sigui un factor clau, ja que, dins la unitat familiar, el cotxe privat està més sovint en mans dels homes. També cal garantir que les persones que a causa de les obligacions de cura o de l'estat físic es mouen amb una sobrecàrrega de pes, carretons d'anar a comprar o cadires de rodes, puguin arribar amb comoditat a l'espai de les activitats que es porten a terme.

### INSERCIÓ LABORAL ACCESSIBLE

En la primera edició d'un programa d'acompanyament per a la inserció laboral de joves que inclou pràctiques professionals en diverses empreses del municipi, la majoria d'aquestes pràctiques es porten a terme als polígons industrials dels afores del poble, que no estan connectats amb el centre amb transport públic. En aquest cas, la localització està generant més dificultat a les noies que als nois, ja que ells acostumen a disposar de vehicle privat (sobretot moto) en major mesura. En una segona edició es té en compte en el pressupost del projecte l'habilitació d'un mitjà de transport per garantir l'accés als polígons i, a més, es diversifica la tria de les empreses col·laboradores perquè hi hagi empreses situades al centre.

- **Es pot revisar el contingut i la metodologia de l'activitat**  
Cal plantejar-se per quina raó el nostre contingut té més interès per a homes que per a les dones, o, específicament, per què no té interès en determinats col·lectius. Pot ser per la

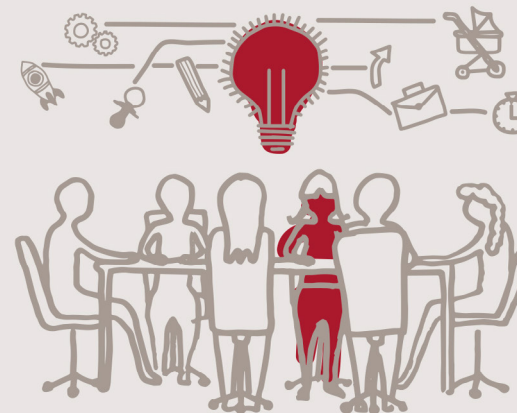
forma de participació que es requereix, pot ser que hàgim assumit que tothom té determinades necessitats, quan en realitat són necessitats d'un grup específic, o pot ser a causa d'altres biaixos que caldrà identificar.

### b) Com evitem que en les nostres activitats es reproduïxin rols i estereotips de gènere? Quins mecanismes s'aplicaran per evitar-los i per qüestionar-los?

A vegades ens adreçem a dones reforçant involuntàriament el seu rol de gènere per al benefici de tercers: per exemple, quan ens adreçem a dones per fer intervencions sobre els seus infants. De vegades ho fem per al seu benefici immediat, com quan busquem crear ocupació femenina fent projectes en l'àmbit de la cuina, la cura d'infants, la neteja o l'atenció a la gent gran. En aquest darrer cas ens trobem que estem promovent les seves necessitats pràctiques per sobre dels seus interessos estratègics (vegeu Guia 1).

Altres vegades pot succeir que el projecte proposi activitats que es veuen condicionades per la lògica social de gènere, com ara accions destinades a la cura i l'atenció de persones (que seria realitzada per dones, ja siguin professionals o voluntàries) o a la inserció en l'economia productiva (que serien protagonitzades per homes). En aquestes activitats pot ser que ja ens imaginem els i les participants i les dissenyem de forma esbiaixada.

### Adaptar-nos a les diferents necessitats

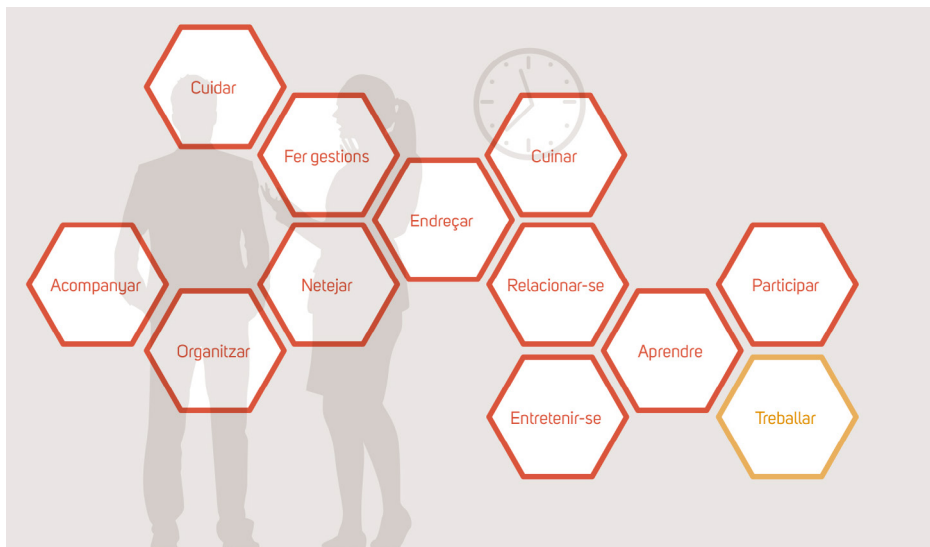


## MESURES

En ambdues situacions cal reflexionar sobre aquesta planificació: és possible revisar-la per promoure un canvi en les tasques i rols? Si no és possible fer-ho de manera immediata, és possible inserir les actuacions de l'actual projecte en una visió a llarg termini de l'entitat que pugui abordar una transformació de gènere?

### c) De quina manera tindrem en compte que les activitats han de ser compatibles amb les obligacions domèstiques dels i les participants?

Les persones amb manca de temps han de prioritzar les noves tasques que se li ofereixen en funció del seu horari, d'una bona previsió de calendari, l'existència de resultats pràctics i en un termini raonable. Si proposem activitats sense aquesta planificació (i sense eficiència des del punt de vista de les usuàries o participants), podem ser excloents i estar afavorint, sense voler-ho, les persones que tenen més temps material i menys càrrega mental. La majoria de les persones amb manca de temps són dones (i la majoria tenen menys xarxa de suport i menys drets, especialment les dones migrades). Però en qualsevol cas, tenir en compte les exigències dels temps de cura i el treball domèstic a l'hora de dissenyar un projecte és contribuir a fer que la societat reordeni les seves prioritats per donar més espai a la cura.



### d) Podem tenir en compte que les nostres actuacions podrien ser rebudes en un context de violència masclista? I en un context de fortes jerarquies de poder?

Aquests fets poden condicionar l'accés de determinades persones a les activitats o poden fer que la nostra intervenció empitjori la situació de les persones amb més vulnerabilitat.

Formes diverses de violència masclista com ara l'assetjament en l'àmbit laboral, la violència intrafamiliar o la violència en l'espai públic o comunitari són relativament freqüents, també en la nostra població diana.

#### EXEMPLE: QUAN L'ABSENTISME ESCOLAR ÉS NOMÉS UN SÍMPTOMA

En un projecte que té per objectiu reduir l'abandonament escolar dels adolescents, una de les activitats principals del projecte és el treball de sensibilització sobre la importància dels estudis amb les famílies.

Per afrontar aquest treball amb les famílies, cal tenir en compte que les famílies acostumen a estar formades per mares i pares, i incorporar la perspectiva de gènere passa per responsabilitzar tant els pares com les mares del seu paper per evitar l'abandonament escolar dels seus fills i filles. A més, cal considerar que poden existir situacions de violència masclista. En aquest cas, la prioritat del projecte es modifica, i passa per davant la seguretat de les dones i els infants que la pateixen. Això implica respectar els temps de les mares i les seves possibilitats de participació en el projecte. Així, no es pot exigir a una dona que pateix violència masclista que convenci la seva parella —que la maltracta— a participar en el projecte, ni es pot pressionar perquè aquesta compleixi amb uns requisits de participació de la mateixa manera que les persones que no es troben en aquesta situació. Per contra, es pot inserir aquest projecte en el protocol local de detecció i atenció a les dones víctimes de violència masclista, coordinat pel SIAD del municipi.

També es produeixen jerarquies familiars, laborals o comunitàries en què el gènere (conjuntament amb altres factors) tenen un pes important: per exemple, del cap de família o del/la líder del grup d'iguals.



### MESURES

Cal tenir aquests fets en compte per poder planificar mecanismes específics o bé per poder adaptar la informació i els processos per fer-los realment accessibles i positius per a les persones en situació de violència o amb més vulnerabilitat per la seva falta de poder.

#### EXEMPLE: «TOTHOM A LA FEINA SAP A QUI LI TOCA OBRIR LA PORTA»

En una organització no governamental, amb set tècnics i tècniques i tres administratives, formalment el personal és força igualitari pel que fa a les seves condicions de treball. Es proposa un projecte de formació en idiomes a les tardes, justament en l'horari en què les persones de la junta directiva, que no són assalariades, van fer-hi reunions.

Els tècnics i tècniques s'apunten de seguida al projecte formatiu, però les administratives no ho fan. Malgrat que no està escrit enlloc, ni forma part de la descripció del seu lloc de treball, tothom sap que hi ha tasques informals (com obrir la porta, recollir i preparar la sala de reunions o orientar els i les membres de la junta directiva més despistats) que només les fan les administratives, i que, per tant, no és realista que estiguin en aquell moment tancades fent una formació. Així doncs, cal planificar la formació tenint en compte que les administratives hi puguin assistir (necessitats pràctiques de les dones —vegeu Guia 1—). També es pot aprofitar per fer explícits aquests desequilibris, formalitzant les tasques i distribuint-les entre totes les persones de l'organització sense discriminacions (interessos estratègics de gènere —vegeu Guia 1—).

## METODOLOGIA

### 4. La metodologia

Els mètodes i les tècniques a utilitzar poden variar molt entre un projecte i un altre. Així doncs, la introducció de la perspectiva de gènere en cada projecte serà una tasca específica que no es pot indicar en una guia. En tot cas, introduir la perspectiva de gènere implica els següents criteris: garantir la participació i la veu d'homes i de dones, garantir la igualtat efectiva de l'equip i preveure mecanismes de cura, si són necessaris; no reproduir rols ni estereotips de gènere en les eines i mètodes de treball, i garantir l'expertesa en gènere de l'equip en alguna mesura.

#### a) Quines mesures tenim per garantir la igualtat i la no discriminació de gènere a l'equip?

Totes les empreses de més de cinquanta persones a la plantilla tenen l'obligació de tenir un pla d'igualtat. De tota manera, planificar les mesures d'igualtat dins l'organització és recomanable encara que l'empresa sigui petita i és la manera més sòlida de garantir que, quan dissenyem el nostre projecte, ho estem fent vetllant per la igualtat de gènere de l'equip.

#### EXEMPLE: QUE HI HAGI DONES NO VOL DIR QUE TINGUI PERSPECTIVA DE GÈNERE

En un centre cívic, l'associació de veïns i veïnes ha volgut revisar des de la perspectiva de gènere el seu funcionament i les seves activitats. Inicialment pensen que això no és necessari, ja que la majoria de les professionals i usuàries són dones. Però, un cop revisat el seu funcionament, s'han adonat que:

- Les activitats presenten un nivell molt alt de segregació horitzontal: la majoria estan adreçades a dones i només hi assisteix una petita minoria masculina; un petit nombre d'activitats estan pensades per a un públic mixt o majoritàriament masculí.
- Tot i que el personal és majoritàriament femení, entre els pocs homes que treballen al centre hi ha els màxims responsables de la seva gestió. Hi ha, per tant, segregació vertical a l'equip (vegeu Guia 1). A més, les activitats dutes a terme pels talleristes homes (de caràcter més tècnic) tenen una remuneració superior, perquè són formacions més llargues.
- Entre les activitats programades, a més, no n'hi ha que permetin revisar de forma crítica les desigualtats: no es fan revisions històriques no androcèntriques, ni cursos sobre igualtat, ni es fan plantejaments alternatius de les activitats per qüestionar-ne els estereotips, com ara cursos de tasques domèstiques adreçats prioritàriament a homes, fet particularment sensible en el cas de les activitats infantils o juvenils.
- A les activitats adreçades al públic infantil, les de la petita infància són dutes a terme per talleristes dones, mentre que les adreçades a adolescents són dutes a terme per talleristes homes. Es reproduceix així l'assignació de la cura a les dones i del coneixement més especialitzat als homes. Això, en una etapa especialment sensible per a la consolidació dels rols i els estereotips de gènere.
- A més, les activitats organitzades a l'auditori no han tingut en compte els horaris, formats o serveis de suport que necessiten les persones amb responsabilitats de cura.
- Finalment, hi ha activitats adreçades a col·lectius específics de dones (migrades, grans, cuidadores no professionals), però en aquestes activitats no es planteja informar sobre drets ni recursos, ni promoure la creació de xarxes i grups de suport mutu.

## METODOLOGIA

També es poden preveure i fer constar mesures específiques relacionades amb el desenvolupament del projecte. Si, de manera específica, es preveu externalitzar determinades tasques, caldrà que vetllem perquè les persones que les realitzen també vegin protegit el seu dret a la igualtat. Això pot significar que vetllem perquè l'organització que ens presta el servei disposi també de mesures d'igualtat, o bé que algunes de les nostres normes i mecanismes també incloguin aquests col·laboradors i col·laboradores externs.

### **b) Preveiem que hi hagi persones expertes en gènere o bé formació en gènere per a l'equip que durà a terme el projecte?**

Necessitarem coneixements sobre gènere al llarg de tota la vida del projecte, des de la fase de diagnòstic fins a la d'implementació i l'avaluació. Per això, depenent del tipus de projecte, si no comptem amb persones que coneguin aquesta qüestió, podem optar per preveure una formació-sensibilització bàsica per a l'equip, o bé podem pensar a demanar la col·laboració d'un perfil especialitzat, si el projecte és especialment sensible al gènere o particularment complex.

### **c) S'han previst mecanismes de cura i prevenció del conflicte en l'equip de treball?**

L'ètica de la cura considera les persones interdependents des del punt de vista de les necessitats materials, emocionals i relacionals. Aquesta idea ha estat sovint absent en el món econòmic i polític, i s'ha atribuït només a l'àmbit familiar. En aquest sentit, des del món feminista es reclama posar aquesta interdependència al centre de la planificació de les organitzacions i empreses. A la pràctica, això suposa canviar la cultura organitzativa a l'empresa o entitat, entenent que treballar amb aquesta interdependència, fomentar la cooperació i respectar les diverses necessitats de les persones que en formen part fa que l'organització funcioni millor a tots els nivells i que sigui més responsable socialment.

### **EXEMPLE: PARELLES MIXTES PER A LA INTERVENCIÓ SOCIAL**

En un projecte comunitari de prevenció de la violència intrafamiliar, els treballadors i treballadores socials fan visites a les famílies participants. L'equip decideix garantir que aquestes visites siguin fetes per parelles mixtes (un home i una dona), per tal de desactivar les expectatives esbiaixades o dinàmiques de poder que es poden produir entre els i les professionals i les persones adultes de les famílies usuàries.

### **EXEMPLE: SUPERVISAR CONFLICTES EN LA GESTIÓ D'UN PROJECTE CIUTADÀ**

Una cooperativa coordina la gestió d'un centre cultural cedit i gestionat per veïns i veïnes. La tasca inclou no només el suport tècnic i administratiu, sinó també l'acompanyament a les persones participants i la dinamització de grups de treball. Donats els objectius amb perspectiva de gènere, aquesta feina implica cercar activament la participació de la diversitat de la població del barri, amb interessos en conflicte i dinàmiques socials complexes.

La cooperativa ha inclòs en el projecte una supervisió externa amb caràcter mensual dels i les professionals. Aquesta supervisió permet gestionar els neguits i les dificultats de tipus emocional de l'equip en un projecte tan ambiciós. També, un cop al trimestre, la supervisora realitza una sessió grupal on es gestionen els conflictes interns de l'equip.

### **d) Tenim en compte que els rols de l'equip respecte de les persones usuàries no siguin estereotipats per raó de gènere?**

A més d'assegurar-nos que no hi ha desigualtats de gènere dins l'equip, hem de vigilar que l'especialització de rols i tasques amb una lògica de gènere no tingui un efecte negatiu en els resultats del nostre projecte. El fet que dins del nostre equip hi hagi marcats papers d'homes i dones (segregació horitzontal) contribueix a la reproducció dels estereotips de cara enfora. Per exemple: que els psicòlegs siguin homes però les educadores socials siguin dones, o que les advocades siguin dones però els economistes homes.

### **e) Es promouen les metodologies participatives garantint que homes i dones de diversos col·lectius hi assisteixin i hi participen activament?**

La participació en els projectes laborals i socials és clau per a la introducció de la perspectiva de gènere. Cal tenir en compte que, segurament, haurem d'explorar mesures no implementades fins ara, per això la participació activa de la població destinatària pot suposar dos beneficis: d'una banda, permetrà abordar les resistències que previsiblement apareixeran i, de l'altra, permetrà identificar de manera més acurada les mesures de gènere que poden ajustar-se millor al context. Per articular alguna dinàmica participativa, vegeu l'apartat de recomanacions de la Guia 1.

## PRESSUPOST

### 5. El pressupost

El pressupost detalla els recursos econòmics necessaris per portar a terme el projecte. En la fase de planificació, cal tenir en compte el que costa implementar cada mesura i cal determinar si aquests recursos estan repartits equitativament entre homes i dones i no contribueixen a reproduir i mantenir les desigualtats.

#### a) Quin pressupost cal per aconseguir els objectius relatius a la igualtat o per desenvolupar les accions amb aquesta finalitat?

Si no es destina una partida pressupostària a aquestes accions, no es podran fer com cal. La voluntat real d'executar mesures es reflecteix incloent-les en el calendari i en el pressupost. Es pot concretar la transversalitat de gènere recollint no només les accions específiques que hi estiguin relacionades, sinó totes aquelles que estiguin dirigides a assolir un objectiu sensible o específic de gènere i que s'hauran de desenvolupar amb certs estàndards d'igualtat.

En un projecte d'acompanyament de persones drogodependents per a la seva desintoxicació, tenir en compte que les accions per fer aquest acompanyament han de ser diferents per a homes i dones és clau.

En aquest sentit, aquest projecte detalla en el seu pressupost una partida específica per a sessions de treball amb les dones participants per treballar el seu empoderament. Aquestes accions han de comptar amb una partida pressupostària per no delegar aquesta qüestió a la sensibilitat de l'equip.

Font: Adaptació de la Comissió de Salut Comunitària de Tot Raval.

#### b) S'han reservat recursos per garantir el benestar emocional de l'equip de treball?

Cal pressupostar les hores invertides a garantir aquest benestar mitjançant espais comuns d'intercanvi entre els membres de l'equip de treball. O bé, depenent del projecte, es pot incloure la possibilitat de comptar amb serveis i recursos psicològics per promoure la gestió de les necessitats dels i les treballadores. En aquest mateix sentit, el benestar emocional de l'equip pot millorar si es garanteixen unes bones condicions de treball.

#### EXEMPLE: CUIDAR A QUI CUIDA

En un projecte d'acompanyament del jove migrant no acompanyat —en què els objectius són identificar recursos per a aquest jove, diagnosticar les seves necessitats i construir comunitàriament accions per a la millora de l'acollida i la facilitació dels recursos—, les persones de referència dels joves migrants no acompanyats estan exposades a situacions de tensió elevada. Per aquest motiu, s'ha reservat una partida per al treball intern i l'acompanyament de l'equip de treball.

Aquesta partida està destinada a la cura i el benestar emocional de l'equip de treball, que repercuteix directament en el benestar dels usuaris i suposa, a nivell pràctic, la incorporació de la perspectiva de la cura al projecte.

Font: Adaptació del projecte *Equip Raval amb el jove migrant no acompanyat*, de Tot Raval.

## PRESSUPOST

### c) Reservem recursos econòmics per garantir l'expertesa en gènere dins el projecte?

La formació i expertesa en gènere, com en qualsevol àmbit del coneixement, no és espontània ni gratuïta. Pot ser necessari comptar amb personal especialitzat dins del projecte per abordar aspectes concrets o generals (un agent d'igualtat); també pot ser necessària una formació en gènere relativa a la nostra població diana o a la metodologia d'intervenció.

### d) Hem pensat que podem estar infravalorant econòmicament els treballs «femenins» respecte dels «masculins»?

Cal estimar el pes de determinades tasques en el pressupost sovint considerades administratives o de gestió, o aquelles que sovint són directament ignorades, que tendeixen a vincular-se amb àmbits feminitzats i que sovint compten amb un pressupost menor que d'altres amb més visibilitat i reconeixement social.

#### EXEMPLE: LA NETEJA, ACTIVITAT CLAU DELS SERVEIS A LES PERSONES

En una gran cooperativa dedicada als serveis a les persones i a la neteja, s'ha elaborat un estudi sobre l'existència de bretxa salarial. Aquest estudi ha permès observar que l'organització destina més recursos al pagament dels conductors/xofers i responsables de petites reparacions a les llars que no pas a les netejadores. Aquesta anàlisi ha permès que l'organització es plantegés revisar la bretxa salarial existent i establís mesures correctores, com ara la contractació del sexe menys representat per a cada tipus de feina.

## COMUNICACIÓ

### 6. La comunicació

Portar a terme una comunicació no sexista ni androcèntrica va més enllà d'utilitzar paraules que no tinguin marca de gènere. La comunicació, per ser no sexista ni androcèntrica, ha de contribuir a la visibilització de les dones i a no estereotipar homes i dones. També ha de reconèixer tasques i àmbits socialment necessaris però que sovint considerem poc importants per ser típicament protagonitzats per dones.

Així mateix, cal que la forma de comunicar no exclouï, de manera involuntària, cap col·lectiu de la població diana del projecte. L'objectiu és assegurar que el projecte arriba a les persones a qui es dirigeix i que ho fa amb respecte per totes.

#### a) Sabem si el canal que utilitzem arriba a totes les persones a qui ens volem adreçar?

L'accés al coneixement i a la informació poden ser desiguals per raó de gènere i per altres desigualtats socials. Hi pot haver col·lectius que pateixin l'anomenada bretxa digital (en particular, les dones de més edat). N'hi pot haver d'altres que tinguin una competència lectora baixa en el nostre idioma. En general, l'ús de la imatge, la facilitat d'accés a la informació i la comunicació directa als diferents espais de quotidianitat de les persones són requisits per a una comunicació no exclouent.

#### b) La nostra comunicació s'adreça a homes i a dones diversos, des del respecte i sense ignorar-los o estereotipar-los?

Cal vetllar perquè tant les imatges com el llenguatge escrit o oral s'adrecin clarament tant a homes com a dones i a persones dels diferents sectors socials als quals volem arribar. Sovint la comoditat o les presses fan que, a través d'imatges o del text oral o escrit, s'ofereixi una idea estereotipada dels homes i les dones (en conjunt o pel fet de pertànyer a determinats col·lectius com ara població migrada, envellida o jove).

S'ha de tenir cura de no enviar un missatge sobre la feminitat o la masculinitat que contribueixi a mantenir els prejudicis i el repartiment injust de tasques. També cal evitar que la manera de comunicar el nostre projecte sigui una forma d'exclusió de les dones o de diversos col·lectius.

#### EXEMPLE: CONÈIXER LES AJUDES ECONÒMIQUES

Es porta a terme un projecte d'ajudes econòmiques per a famílies monoparentals amb dificultats per fer front a les despeses dels subministraments bàsics.

Per tal d'informar la població destinatària d'aquestes ajudes, s'han elaborat fullets informatius que es distribueixen pels comerços del barri i especialment a les escoles i centres de salut, on se sap que les dones amb responsabilitats familiars acudeixen de manera habitual.

Però s'ha detectat un increment en el nombre d'usuàries des que s'ha posat una informadora en un espai municipal dedicat als serveis socials. La proximitat, la capacitat de respondre a preguntes i el suport a l'hora d'omplir els formularis han estat clau en aquesta millora de l'accessibilitat als ajuts.

#### EXEMPLE: ESPORT INFANTIL PER A TOTHOM

En una iniciativa d'una administració local per fomentar la inscripció de criatures a les activitats extraescolars esportives municipals i la participació de les famílies en aquestes activitats, s'ha elaborat un díptic per informar de les activitats que s'ofereixen.

El díptic, a més d'incloure la informació escrita, conté il·lustracions de famílies de diversos tipus: dues mares, dos pares, dones i homes racialitzats, famílies formades per una mare, una àvia i criatures, persones (grans i petites) sense una identitat de gènere identificable, etc. Persones amb diverses capacitats i diverses cultures. D'aquesta manera, tothom se sent interpel·lat pel fullet, cosa que mostra la vocació inclusiva del projecte.

### COMUNICACIÓ

#### **c) Podem aprofitar algunes activitats de comunicació per llançar missatges positius sobre la igualtat de gènere?**

De vegades el projecte, ja sigui perquè té un important vessant comunicatiu o formatiu, permet difondre valors igualitaris i que promouen la llibertat de les persones a dur a terme el seu projecte de vida. Es pot aprofitar aquesta potencialitat i revertir la inèrcia sexista en els valors i hàbits de la societat.

## RECOMANACIONS

## 7. Recomanacions metodològiques

### a) A l'hora de dissenyar el projecte, és desitjable comptar amb les persones implicades en la implementació i les que formen part de la població diana.

Tant les persones que l'implementaran com les que pertanyen a la població diana. Cal tenir en compte els criteris proposats a les «recomanacions metodològiques» de la Guia 1.

### b) Convé esbrinar si existeixen projectes anteriors que hagin incorporat la perspectiva de gènere.

O projectes específicament destinats a la promoció de la igualtat en la nostra població diana; es poden recuperar algunes de les idees que continguin.

Aquest pot ser un recurs important, ja que altres persones poden haver pensat en aquesta qüestió abans que nosaltres i seria absurd ignorar-ho i partir de zero cada vegada.

### c) Si el projecte és especialment complex o pertinent al gènere, pot ser interessant comptar amb una persona experta en gènere que doni suport a l'entitat en aquesta fase i en la fase d'implementació.

Si el nostre projecte és especialment complex o ampli (per exemple, de transformació de l'oci juvenil en un municipi) o es produeix en un àmbit especialment sensible al gènere (per exemple, relacionat amb l'atenció a la dependència o en l'àmbit de la gestió de conflictes i abusos en població adolescent), ja podem anticipar que haurem de treballar en la implementació amb una persona que conegui bé el nostre tipus d'intervenció tenint en compte com s'hi produeixen relacions i impactes marcats pel gènere. És millor incorporar-la en la fase de disseny i evitar trobar-nos posant pedaços en la fase d'implementació o d'avaluació.

### d) També pot ser un bon moment per iniciar una formació bàsica en gènere que serveixi per al projecte actual o per a projectes futurs.

Si el nostre equip no té coneixements bàsics de gènere ni una sensibilitat mínima, convé treballar aquesta mancança de bon inici amb tallers i formacions. Algunes formacions permeten adquirir coneixement. Altres tallers, en canvi, treballen aspectes més vivencials, dinàmiques d'equip o qüestions relatives a la identitat i a la posició subjectiva en relació amb el projecte. Aquests tallers poden ser molt rellevants si l'equip que dissenya és el mateix que l'equip que implementa el projecte.



## 8. Dubtes

### a) La desigualtat de gènere és molt resistent al canvi, difícilment pot ser abordada en un sol projecte.

La desigualtat de gènere, efectivament, és un fenomen estructural i transversal a la societat que no es pot erradicar amb una intervenció puntual. Per això l'estratègia de la transversalitat de gènere indica que totes les intervencions han d'incorporar mesures per contribuir a erradicar-la, de manera que s'abordi simultàniament des de totes les entitats i administracions. És per això que cal incorporar-la en la nostra planificació, per contribuir a un canvi social necessari, encara que el canvi social no es pugui assolir a través del projecte tot sol. Els objectius han de reflectir aquest fet.

### b) El nostre projecte tindrà dones com a usuàries o beneficiàries majoritàries. No cal preveure res en especial, oi?

Que les dones siguin les usuàries del projecte no equival a promoure la igualtat. Pot ser que la població diana estigui composta només per dones. En aquest cas pot ser que afavorim les necessitats de les dones, però pot ser que no afavorim un canvi de rols i tasques en funció de gènere. També pot ser que, malgrat adreçar-nos a una població diana mixta (per exemple: pares i mares d'un centre escolar), preveiem que la població beneficiària acabarà estant formada només per dones (mares). En aquest cas, segurament estem tenint un efecte perpetuador de les desigualtats, sense cap benefici pràctic per a les dones participants. Una revisió de gènere del nostre disseny mostrarà quins aspectes afavoreixen l'equitat i l'empoderament i quins no. Aquests aspectes, segurament, seran força diferents respecte d'un projecte amb una composició mixta o masculina, i també ho seran les estratègies de correcció.

### c) Com demostrarem la nostra expertesa o sensibilitat en gènere?

De la mateixa manera que podem demostrar l'expertesa en altres àmbits: comptant amb un membre de l'equip que tingui formació reglada relativa al gènere. També es poden fer constar cursos de sensibilització o formació bàsica impartits als membres de l'organització. Finalment, l'experiència en projectes anteriors relatius a la igualtat de gènere i l'existència

d'un pla o mesures d'igualtat a l'entitat poden contribuir a mostrar expertesa o sensibilitat.

### d) El nostre equip és petit, és impossible erradicar la segregació de gènere per al projecte en el qual estem treballant.

Quan som cinc o menys treballadors/es a l'empresa, pot resultar complicat corregir elements per tal de transitar cap a una composició paritària o bé erradicar la segregació horitzontal o vertical, per exemple. Però si fem una bona planificació, podem fer constar objectius amb un calendari realista i mesures adaptades a la realitat de les microempreses, que seran forçosament diferents de les mesures pròpies d'empreses més grans. En el cas de les microempreses, la dimensió qualitativa pren importància sobre la quantitativa, però això no és excusa per contribuir a fer un mercat laboral menys desigual, com han de fer totes les empreses. Al contrari, cal pensar com fer-ho de manera més específica i allunyada de les fórmules estàndard.

### e) El nostre equip està format majoritàriament per dones. Podem considerar-lo sensible al gènere?

De la mateixa manera que un projecte adreçat a dones no està lliure de la desigualtat de gènere, una organització o empresa formada per dones tampoc no ho està. Cal fer un diagnòstic integral (que abordi temes com la hipotètica dinàmica de segregació horitzontal i vertical, en què s'integra la seva activitat, la conciliació i la corresponsabilitat, la salut laboral, etc.) per identificar quins elements de desigualtat de gènere s'hi produeixen.

### f) Podem preveure que hi haurà un desequilibri de gènere en algun dels nostres projectes, però no tenim manera d'abordar-ho. Ho hem de fer explícit?

Moltes vegades, tot i identificar un problema sobre la presència d'homes i dones a qualsevol nivell, no hi ha una fórmula senzilla per resoldre'l. Cal fer-ho explícit i cal treballar específicament en estratègies per fer-hi front (si cal, buscant assessorament extern). En el moment de l'avaluació es podrà establir en quina mesura les estratègies han funcionat i quines possibles vies de millora hi ha. En qualsevol cas, no podem renunciar a actuar. Incorporar la perspectiva



de gènere és precisament deixar d'invisibilitzar aquestes disfuncions —que, de fet, limiten l'abast del projecte i n'empitjoren l'eficàcia—, encara que calgui fer una tasca de definició i correcció successiva de les estratègies d'abordatge que superi l'abast d'un sol projecte.

### **g) No tenim diners per contractar una persona experta en gènere.**

Podeu començar per una formació o sensibilització bàsica, o per sol·licitar assessorament puntual en els aspectes crítics detectats. En tot cas, cal anar modificant l'agenda de prioritats de l'entitat per tal d'incloure-hi el finançament de la inclusió de la igualtat a l'organització i els projectes, finançament que inclou el cost de l'expertesa (en gènere igual que en qualsevol altre àmbit).

## 9. Recursos

---

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

DIRECCIÓ GENERAL DE CONTRACTACIÓ PÚBLICA. 2018. *Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics*. Departament d'Afers i Relacions Institucionals i Exteriors i Transparència i Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya.

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

BLASCO, Jaume. 2009. *Guia pràctica 3. Avaluació del disseny*. Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques. Ivàlua. Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques.

GARCÍA-CALVENTE, Mar (coord.). 2016. *Guía para incorporar la perspectiva de género en la planificación de políticas sociales*. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Junta de Andalucía.

SENDOTU. 2010. *Diseño de proyectos sociales desde una perspectiva de género*. Cuaderno de Trabajo Sendotu. Fundación Peñascal y Federación Sartu.

EMAKUNDE. 2007. *Guía básica para incorporar la perspectiva de género en la evaluación de los sistemas de empleo y formación*. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.

També us poden servir els llocs web següents:

Rincón del Autodidacta, Unidad de Igualdad de Género, Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía

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

Perfectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions socials. Lafede.cat

<http://lafede.cat/eticadelacura/>

Xarxanet. Disseny de projectes

<http://xarxanet.org/projectes/recursos/com-dissenyar-projectes>

© 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 Reconeixement-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/](http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/el_departament/publicacions/)