A vertical decorative bar on the left side of the page, composed of several stacked geometric shapes: a green square with an orange square inside, two overlapping pink circles, a blue rectangle with orange dots, a green and pink semi-circle, a white square with an orange circle, a blue curved shape, a green ring, a pink dotted rectangle, and a white semi-circle.

Caixa d'eines de gènere

Resum executiu

Publicat per
Lafede.cat, 2024

Editors
Lafede.cat

Disseny gràfic i il·lustració
Cooperativa La Clara Comunicació.

Correcció i traducció
Cooperativa L'Apòstrof



Aquest document s'ha produït amb finançament de la Unió Europea. El contingut d'aquest document és responsabilitat única de Lafede.cat, i en cap cas reflecteix les opinions de la Unió Europea.



<https://www.connectforglobalchange.eu/>

Índex

El perquè d'aquesta guia	4
CAPÍTOL 1 Com hem arribat fins aquí: de l'enfocament de "dona en el desenvolupament" a l'enfocament de "gènere transformador i interseccional"	5
1.1. Els inicis: de l'enfocament de dones a l'enfocament de gènere i basat en drets humans	6
Context històric	6
Enfocaments	7
1.2. L'actualitat: l'enfocament de gènere transformador i interseccional	8
Context històric	8
Enfocaments	9
1.3. Què hem après?	10
CAPÍTOL 2 Com dissenyem, implementem i avaluem els projectes?	11
2.1. Anàlisi del context	12
2.2 Disseny	13
2.3 Implementació	15
2.4 Seguiment i avaluació	17

El perquè d'aquesta “Caixa d'eines de gènere”

La guia que es presenta a continuació s'alinea amb el Pla d'Acció de Gènere (GAP III) de la UE i promou un **enfocament de gènere transformador i interseccional**. El GAP III aborda les causes estructurals de les desigualtats de gènere i d'altres eixos de discriminació que hi interseccionen, com la raça, la classe, l'edat, les capacitats, l'orientació sexual, la identitat de gènere, etc.

Aquesta **Caixa d'eines de gènere** pretén acompanyar l'aplicació de la perspectiva de gènere, des d'una mirada transformadora i interseccional, en els projectes que es presentin en el marc de les beques del **“Connect for Global Change”** (CfGC) de les 11 plataformes europees d'organitzacions dels 11 països que formen el consorci del CFGC, on es

despleguen. El CfGC ha estat finançat pel programa **“Development Education and Awareness Raising”** (DEAR) de la Unió Europea (UE).

En primer lloc, la guia inclou un capítol amb una sintètica contextualització històrica dels feminismes i la incorporació de la perspectiva de gènere en les agendes del desenvolupament. Després, hi ha un capítol amb pautes per incloure l'enfocament de gènere transformador i interseccional en un projecte. I, finalment, es troben, els recursos de referència de les 11 plataformes europees d'organitzacions dels 11 països que formen el consorci del CFGC, el glossari de conceptes de referència, la bibliografia i altres recursos, que es poden consultar en el [document complet de la guia](#).

CAPÍTOL 1.

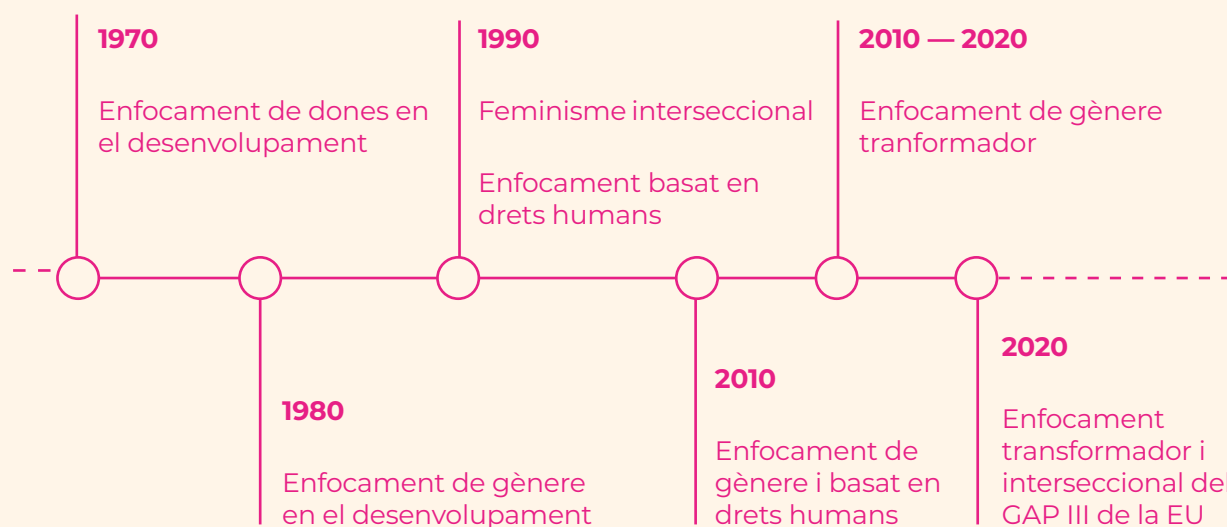
Com hem arribat fins aquí

De l'enfocament de “dona en el desenvolupament” a l'enfocament de “gènere transformador i interseccional”

Tot seguit, es presenta un breu repàs històric dels enfocaments al voltant de la igualtat de gènere en l'àmbit de la cooperació al desenvolupament, i es rela-

cionen amb el context històric en què es van donar, organitzat en les onades del feminisme i els seus debats principals.

Repàs cronològic dels diferents enfocaments de gènere



1.1. Els inicis

De l'enfocament de dones a l'enfocament de gènere i basat en drets humans

Context històric

La primera onada: va des de la fi del segle XIX fins a començament del XX. Parlem de feminismes de la primera onada a partir d'aquest moment, perquè s'articula una organització col·lectiva de dones, tot i que ja hi havia hagut reivindicacions prèvies dels drets de les dones, com les de la Vindicació dels drets de la dona (1792) de Mary Wollstonecraft. Al llarg de la primera onada es lluita pels drets de les dones com a subjectes polítics: el dret a vot, a l'educació, al treball, etc., per això es considera que aquest període culmina el 1920, moment en què el Congrés dels Estats Units aprova el dret de vot per a les dones. Encara que aquest dret no seria assolit, en tota la seva plenitud, per les dones negres fins al 1965. Tot i la seva importància, aquesta onada va centrar les demandes en els drets de dones blanques i il·lustrades, obviant-ne molts d'altres. Així ho havien denunciat ja anys abans, el 1851, Sojourner Truth en el seu discurs "Ain't I a woman?" com a dona, negra i persona esclavitzada; o les dones treballadores, militants i obreres, que van configurar els feminismes socialista, marxista i anarquista.

La segona onada: Comprèn els anys 60 i 70 del segle XX. Aquest període es va caracteritzar pel qüestionament dels rols de gènere i familiars tradicionals des de diferents corrents, es va definir el concepte de "patriarcat" i es va reivindicar la fi de la divisió sexual del treball i de les relacions de poder, tant en l'espai públic com en l'espai privat. D'una ban-



Audre Lorde, 1983. Poeta, assagista, professora, feminista, lesbiana i activista pels drets civils. Fotografia de Jack Mitchell

da, des dels **feminismes blancs i il·lustrats**, es reclamava la igualtat tant en els drets civils i polítics com en els sexuals i reproductius. De l'altra, en el context de la lluita pels drets civils als Estats Units, els **feminismes negres** posaven sobre la taula la brutalitat de les discriminacions i precarietat de les seves comunitats i l'oblit d'aquestes per part dels feminismes hegemònics. Audre Lorde, feminista negra, mare i lesbiana, escriurà una de les frases que dona veu a aquestes reivindicacions "No seré lliure mentre hi hagi una altra dona que no ho sigui, fins i tot quan les seves cadenes siguin diferents de les meves. I no seré lliure mentre una persona de Color continuï encadenada"¹. I, finalment, els feminismes radicals demanaven la fi de la distinció entre l'esfera pública i la privada, que resumia les reflexions de Kate Millet: "El que és personal és polític".

Enfocaments

Aquests reclams es van traslladar al sector del desenvolupament, on les dones també havien estat excloses de les polítiques, programes i projectes i va néixer l'enfocament de dones en el desenvolupament (EDD). Cap als anys 70, aquest va quedar superat per l'enfocament de gènere (EG), ja que, a part d'incloure les dones en els programes, buscava posar

el focus en les relacions de poder per motiu de gènere. A més, als anys 90, se celebren diferents conferències mundials per la igualtat, entre les quals destaca la IV Conferència Mundial sobre la Dona², on es posa al centre el principi d'igualtat de gènere per a un desenvolupament humà i sostenible.

L'Enfocament de Dones en el Desenvolupament (EDD)

Defensava que qualsevol intervenció de desenvolupament s'enfoqués cap a la inclusió de les dones en l'esfera pública, el mercat laboral i els espais de decisió, perquè es considerava l'estratègia més eficient per assolir el desenvolupament humà. Es creaven iniciatives com ara programes d'educació, capacitació laboral o d'assistència sanitària destinats a les dones, entre d'altres.

Tot i la seva importància en el context, l'EDD tenia algunes limitacions: (a) parteix d'una anàlisi insuficient de les causes de la pobresa i la desigualtat de les dones, (b) identifica les dones com un tot igual i unitari, i (c) reivindica la incorporació de les dones a un model de desenvolupament ja construït i predefinit, sempre des de l'òptica masculina i occidental.

L'Enfocament de Gènere en el Desenvolupament (EG)

Anava més enllà d'EDD i considerava que les desigualtats no només consisteixen en l'absència de les dones en els projectes i accions, sinó en les relacions de poder entre homes i dones que es donen tant en l'esfera pública com en la privada (família, feina, política, cultura, sexualitat, etc.) També tenia en compte la lluita contra els rols de gènere i el repartiment desigual de tasques, per la qual cosa defensava la fi de la divisió sexual del treball.

Les **estratègies** de l'EG són: (a) el *mainstreaming* de gènere, és a dir, la seva

transversalització a les polítiques públiques, pressupostos, processos de decisió i estructures de treball d'institucions i organitzacions, i (b) accions dirigides a aconseguir que les dones prenguin consciència de la seva discriminació.

Tot i que aquest enfocament va superar l'EDD, també té **limitacions**: (a) se centra en les relacions de poder entre els gèneres, però no considera altres eixos de discriminació, (b) sovint no incorpora una mirada decolonial sobre les relacions de poder entre el Sud i el Nord globals, ni la diversitat de veus de les dones.

¹ S'ha mantingut la traducció original del text.

² És important destacar aquesta Conferència Mundial, celebrada a Beijing, Xina, el 1995, perquè va significar un important punt d'inflexió per a l'Agenda mundial de la igualtat de gènere.

L'Enfocament de Gènere i Basat en Drets Humans (EGIBDH)

Apareix, en el marc dels debats i treball per a la millora de l'implementació del gènere de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, de la unió de l'EG i de l'enfocament basat en drets humans (EBDH). Aquest segon, tot i que no incorpora una perspectiva de gènere, va suposar un canvi en les agendes de la cooperació perquè anava més enllà de la idea de reduir la pobresa i la redirigia a la defensa dels drets humans. Per l'EBDH, la població beneficiària de les accions esdevenen subjectes actius, que identifica com a **població titular de drets**, i se'n busca la participació en els projectes per tal d'enfortir-ne les capacitats d'activisme i d'incidència. A més, també s'apella a les entitats, organitzacions civils, mitjans

de comunicació, comunitats, famílies, empreses, anomenats **població titular de responsabilitats**, pel seu deure de respectar i defensar els drets humans, i a les institucions públiques, **població titular d'obligacions**, per la seva obligació de fer respectar i protegir els drets humans, d'acord amb la normativa. En unir tots dos marcs, en resulta una lluita pels drets humans amb perspectiva de gènere, fet que va ser important perquè defensa de la igualtat a través dels mecanismes internacionals de protecció i garantia dels drets.

Limitacions: no té en compte altres discriminacions com la raça, la classe, l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'edat, la diversitat funcional, etc.

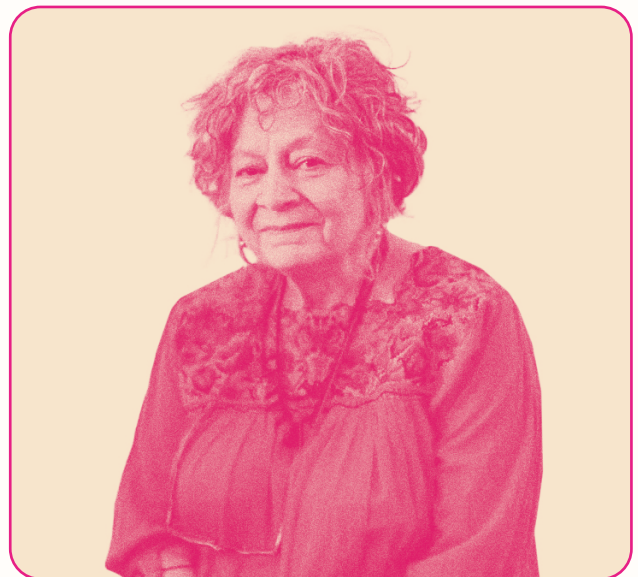
1.2. L'actualitat

L'enfocament de gènere transformador i interseccional

Context històric

La tercera onada: es desenvolupa entre finals dels anys 90 i principis del 2000. En aquest moment prenen força la teoria queer i el moviment LGTBIQA+ i els seus qüestionaments de les normes de gènere. A més, va ser crucial el concepte "interseccionalitat", encunyat per Kimberlé Crenshaw (1989), que va suposar un revulsiu per repensar els feminismes des de la diversitat.

La quarta onada: en l'actualitat, alguns corrents dels feminismes entenen que hem iniciat una quarta onada.



Rita Laura Segato, 1951. Escriptora, antropòloga i activista feminista especialitzada en violència de gènere. Fotografia: Lavaca.org

Aquesta ve marcada pel moviment *Me-Too*, amb un activisme a les xarxes socials que incrementa la solidaritat internacional entre les feministes i per l'auge dels moviments feministes que omplen els carrers d'arreu del món. Aquesta eclosió també porta al fet que els discursos feministes siguin cooptats per ideologies de dreta i conservadores, buidats de contingut i mercantilitzats. A més, les veus dels feminismes decolonials i del Sud global irrompen en el

panorama global, com ara les dels feminismes comunitaris de Llatinoamèrica i els àrabs, reclamant que les seves cosmovisions siguin tingudes en compte i denunciant l'imperialisme que els estats occidentals despleguen als seus territoris amb pràctiques extractivistes en un nou paradigma neocolonial. Un exemple d'aquesta interpellació és Rita Laura Segato, que dirà que “per canviar el món cal canviar les relacions de poder”.

Enfocaments

Al llarg d'aquest període s'estan implementant dos enfocaments a les agendes de la cooperació al desenvolupa-

ment per tal d'incorporar la perspectiva interseccional als projectes i la veu del Sud global de manera epistèmica.

La Perspectiva Interseccional

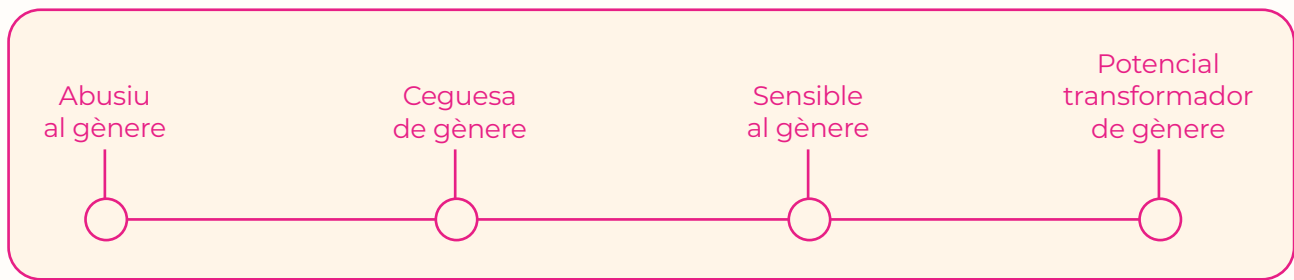
Entén que les diferents formes d'opressió, com ara el racisme, el sexisme, l'LGTBI-fòbia i el classisme, no actuen de manera independent, sinó que es relacionen entre si, configurant formes concretes de discriminació i desigualtat. Per exemple, una dona musulmana que viu a Europa experimenta el masclisme de manera diferent que una altra dona, ja que també s'ha d'enfrontar a la islamo-

fòbia de gènere. Així, per atendre un eix de discriminació, cal tenir en compte com opera la resta. A més, la lluita contra qualsevol discriminació contribueix a comprendre i combatre les estructures globals de les opressions i les altres discriminacions. El sistema se sosté estructuralment i, per tant, afeblir-ne una part, fa que el global quedi ressentit.

Enfocament de Gènere Transformador

Defineix un marc metodològic on la incorporació del principi d'igualtat de gènere forma part d'un contínuum progressiu amb diferents nivells d'integració (vegeu la figura). La finalitat última de qualsevol projecte serà dirigir-se a un enfocament amb potencial transformador de gènere a través de: (1) treballar per fer front a les barreres estructu-

ral de les desigualtats, (2) contribuir a l'agència de dones, nenes, persones de diverses identitats de gènere i col·lectius vulnerabilitzats, (3) implicar la població masculina (4) incorporar una mirada interseccional, (5) treballar, en diferents sectors (multinivell i intersectorial), i (6) centrar-se en intervencions amb potencial de canvi a gran escala.



Què hem après?

Ha arribat el torn d'avaluar els projectes! 4 el vostre projecte. L'1 equival a "gens",
Per als següents ítems, avalueu de l'1 al 4 el 2 "poc", el 3 "bastant" i el 4 "molt".

El projecte...	1	2	3	4
Treballa per fer front a les barreres estructurals que sostenen les desigualtats de gènere , com són les normes, estereotips i valors discriminatoris; rols de gènere desiguals; desigualtats en l'accés i control dels recursos i serveis, lleis i polítiques discriminatòries, etc.	☐	☐	☐	☐
Construeix l'agència individual i col·lectiva de dones, nenes, persones de diverses identitats de gènere i col·lectius vulnerabilitzats , a través d'accions concretes per acompanyar i generar processos d'empoderament per la defensa i exigibilitat dels propis drets.	☐	☐	☐	☐
Implica la població masculina perquè adopti la igualtat de gènere i exerceixi masculinitats positives i diverses.	☐	☐	☐	☐
Treballa des d'una mirada interseccional , tenint en compte altres eixos de discriminació com podria ser la raça, la classe, el gènere, l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'edat i la diversitat funcional.	☐	☐	☐	☐
Treballa a tots els àmbits i, en la mesura del possible, en diferents sectors (multinivell i intersectorial) , és a dir, incideix i promou transformacions tant en polítiques i lleis, com en els sistemes i les institucions, els serveis, les comunitats, les famílies i les persones individuals. Així com també crea aliances amb diferents sectors i/o àrees de treball.	☐	☐	☐	☐
Se centra en intervencions amb potencial de canvi a gran escala. Crea associacions i col·laboracions multinivell i intersectorial, incloent-hi el treball amb moviments socials, feministes, moviments liderats per joves, el sector privat, mitjans de comunicació i amb institucions que tinguin un abast a gran escala.	☐	☐	☐	☐

CAPÍTOL 2.

Com dissenyem, implementem i avaluem els projectes?

Per dur a terme projectes des d'un enfocament de gènere transformador i interseccional, en el marc del CfGC, ens cal tenir clar des dels inicis quines són

les fases d'un projecte i com incorporar aquest enfocament en cadascuna d'elles:

Analitzem el context

- Context a on s'estan vulnerant els drets i en relació amb les problemàtiques i reptes globals.
- Context dels col·lectius i/o persones a qui va dirigida l'acció, on treballarem per difondre el nostre projecte.
- La nostra organització i cultura organitzacional.



Dissenyem el projecte

- Equip de treball i aliances
- Objectiu(s)
- Estratègia de treball
- Indicadors



Implementem el projecte

- Participació
- Comunicació transformadora i no sexista
- Coherència interna i cures



Seguiment i avaluació del projecte

→ Seguiment

→ Avaluació final

2.1. Anàlisi del context

En primer lloc, és essencial analitzar els contextos del nostre projecte, des de la mirada de les desigualtats de gènere i les discriminacions interseccionals. En funció del projecte que presentem po-

drem enfrontar-nos a 3 contextos, que es detallen a continuació, i per analitzar-nos ens podem plantejar algunes de les qüestions següents:

Respecte al context i l'entorn sociocultural on s'estan vulnerant els drets i en relació amb les problemàtiques i reptes globals que volem donar a conèixer:

(a) quina és la normativa internacional en relació amb la defensa dels drets que volem treballar? (sobretot revisar què en diu la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona-CEDAW); (b) quines barreres estructurals limiten l'accés a recursos i oportunitats per a les dones, nenes, per-

sones amb identitats dissidents, persones racialitzades, classes socials menys afavorides, persones amb diversitat funcional i altres col·lectius vulnerabilitats?; (c) qui pren les decisions en el context en què s'està vulnerant aquest dret?, i (d) quines organitzacions coneixem que treballin per la defensa d'aquests drets?

Respecte al context i l'entorn sociocultural dels col·lectius i/o persones a qui va dirigida l'acció i on treballarem o difondrem els nostres projectes:

(a) quina és la composició dels col·lectius de persones on treballarem o difondrem el nostre projecte i com interactuen entre si?; (b) quin és el punt de partida de la població en el nostre

context pel que fa a igualtat de gènere i quina és la seva posició inicial en relació amb la piràmide del compromís?³; i (c) quines possibles organitzacions aliades existeixen en aquest context?

Respecte a la nostra organització i cultura organitzacional:

(a) quins recursos i capacitats d'incidència tenim, i quines vulnerabilitats/febleses?; (b) estem reproduïm rols de gènere amb perspectiva interseccional a la nostra organització?; i (c) tenim ex-

periència prèvia de treball en xarxa amb organitzacions des de l'enfocament de gènere transformador i interseccional?

³ La piràmide del compromís es pot trobar a: Development Education and Awareness Raising (DEAR), "Guide for DEAR project implementers. Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning", p. 63.

2.2. Disseny

En segon lloc, passem a definir el nostre objectiu de canvi, molt orientat a construir un relat o història de canvi que explicarem al final del projecte, és a dir,

quines transformacions volem dur a terme amb el nostre projecte i com les explicarem. Per fer-ho hem de definir les àrees següents:

(a) L'equip de treball i les aliances: ha de tenir en compte involucrar persones i entitats diverses i defugir els rols tradicionals d'homes, dones i altres col·lectius vulnerabilitzats i treballant per establir una distribució equitativa de responsabilitats. És fonamental crear aliances, tot identificant, en el nostre context, les que treballin en la problemàtica global que volem abordar i des de la perspectiva de gènere per perseguir (organitzacions del Sud global, de joves, feministes, antiracistes, etc.)

(b) Els objectius: per definir aquells que contribuiran a la nostra història de canvi ens cal considerar: primer, la centralitat en la promoció de la igualtat de gènere (treballar per la transformació de les relacions de poder desiguals i el qüestionament dels estereotips i mandats de gènere); segon, les interseccions amb altres dimensions; i tercer, la cerca de canvis tant individuals com socials (des del si de les organitzacions implicades en el projecte fins a la incidència política).

(c) L'estratègia de treball: definirem les activitats que ens ajudaran a assolir els nostres objectius, preguntant-nos: com s'aconseguirà que la població a qui va dirigida l'acció es mogui cap amunt en la piràmide de compromís?; com es pot treballar per l'eliminació de les desigualtats de gènere i qualsevol altra forma de discriminació en clau interseccional?; podem generar sinergies amb altres organitzacions per incidir en diferents nivells?; com incorporarem una comunicació interna dirigida a la cohesió de l'equip i les cures?

A més assegurarem que totes aquestes accions tinguin una assignació presupostària adient.

(d) Els indicadors: seran les eines per mesurar el canvi que volem assolir i l'estratègia perquè la població augmenti el seu nivell de compromís. Poden ser qualitius (canvi en el compromís, implicació, capacitat crítica, consciència, coneixements, etc.) o quantitius.

A continuació detallem diferents tipus d'indicadors:

Indicadors clàssics de compromís significatiu

- 100% de les persones que participen a les activitats coneixen la realitat de desigualtat o discriminació que treballem, i la identifiquen com a una vulneració de drets fonamentals.
- 75% de les persones a què ens adrecem valoren com a positiva/molt positiva l'acció de formació/apropament sobre aquesta realitat de desigualtat
- 50% fan propostes concretes de canvi d'aquesta realitat a nivell polític/estructural
- 30% es comprometen a nivell personal en accions concretes que suposin el canvi d'aquesta realitat

Indicadors bàsics de gènere

- Nombre d'homes, dones, persones no binàries o d'altres identitats que participen a les activitats
- Un mínim d'un 50% de dones, persones no binàries o d'altres identitats participen a les nostres activitats amb un rol principal (ponents, talleristes etc.)
- Tots els materials comunicatius representen a dones, persones no binàries o d'altres identitats.

Indicadors de gènere transformadors interseccionals

- Grau de millora en els coneixements adquirits a les activitats per part de les dones, els homes, les persones no binàries o amb altres identitats.
- Grau de satisfacció de les persones que impliquem en el disseny o execució de les activitats segons el seu gènere i altres eixos de discriminació.
- Grau de satisfacció de les persones que impliquem en el disseny o execució de les activitats segons el seu gènere i altres eixos de discriminació.

2.3. Implementació

En tercer lloc, posarem en pràctica el disseny, duent a terme les accions o activitats per assolir els objectius marcats, tenint en compte la història del canvi.

Per fer-ho des de l'enfocament de gènere transformador i interseccional, es consideraran els elements següents durant la implementació:

Participació

(a)

Farem els projectes AMB la població i no PER a la població, buscant involucrar-la, sempre que sigui possible. Per fer-ho es poden definir col·lectivament algunes de les estratègies de treball i activitats, buscant que les persones a qui va dirigida l'acció ascendeixin a la piràmide de compromís. Per aconseguir-ho es poden: primer, dissenyar processos i me-

canismes de participació accessibles i oberts que disposin d'espais de diàleg i coordinació amb aquesta població, i vetllar perquè la participació sigui **representativa de la diversitat**. Després, definir **canals de participació amb les altres organitzacions aliades en el nostre projecte**, i dotar de legitimitat els espais de participació i presa de decisions.

Comunicació transformadora i no sexista

(b)

Pel que fa a la **comunicació interna**, treballarem per la **transparència i la rendició de comptes** amb les persones i entitats implicades en el projecte, per establir relacions democràtiques i establirem mecanismes de recollida de recomanacions i queixes, amb retorn. Per exemple, en lloc de limitar-nos a fer reunions informatives, farem devolució dels resultats a entitats i comunitats amb qui treballem, i identificarem diferents canals de comunicació per garantir l'**accessibilitat a la diversitat de persones**. Quant a la **comunicació ex-**

terna, mostrarem la diversitat de les dones amb mirada interseccional, tot evitant les narratives binàries (ni víctimes, ni heroïnes), tenint en compte no parlar només de les circumstàncies de l'empobriment, sinó de les seves causes estructurals. Vigilarem que l'ús d'imatges no reforci els estereotips existents, procurant usar les que ajudin a trencar-los com ara dones i persones de col·lectius vulnerabilitzats en rols de poder. I farem un ús del llenguatge no sexista, no estereotipat, accessible i evitant tecnicismes.

Coherència interna i cures

(c)

revisarem l'estructura i el funcionament interns a l'organització. Això vol dir identificar, vigilar i revisar les relacions de

poder que es donen entre les persones de les organitzacions/equips/xarxes, analitzar els valors que sostenen les

pràctiques internes, o revisar com es farà considerar tres elements essencials la distribució del treball. Per fer-ho, caldrà cuidar:

Les persones

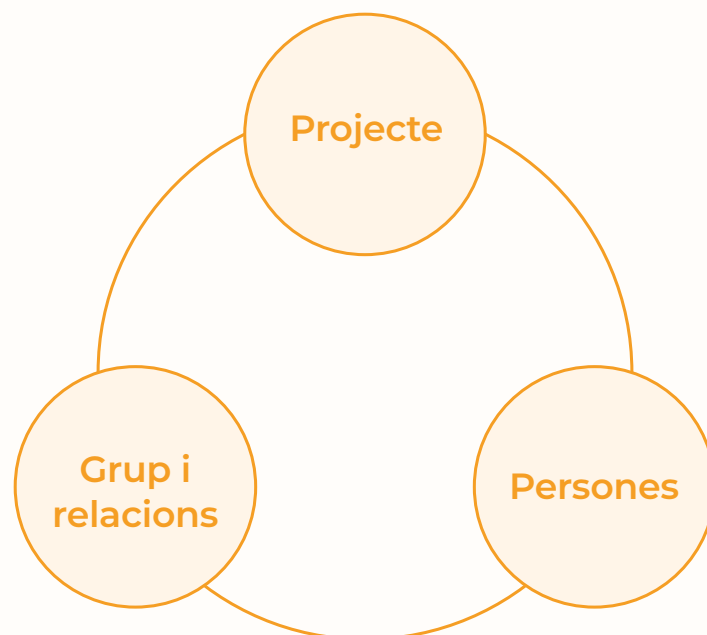
Conèixer la pròpia identitat i com és llegida pel món (quin és el meu gènere, raça, classe social, edat, capacitats, etc.) i els moviments de lluita o reclames històriques al voltant del meu col·lectiu. Això ens ajudarà a responsabilitzar-nos amb l'entorn i amb nosaltres, i a definir capacitats, límits i necessitats

El grup

Identificar qui som i les relacions que tenim establertes i construir estratègies per crear entorns més igualitaris i justos.

El projecte

Dissenyar-lo amb un repartiment de feina sostenible, divers i democràtic, així com incorporar espais de revisió regulars a l'hora d'implementar-lo.



2.4. Seguiment i avaluació

Seguiment

Ens servirem dels indicadors que hem definit anteriorment, dividits en dos tipus. Es recomana fixar un moment, a la meitat del projecte, per valorar-ne l'evolució.

D'una banda, els que ens ajudaran a analitzar si estem aconseguint els objectius i si és necessari prendre accions per reorientar la nostra estratègia, d'acord amb el context canviant, exemple:

Indicadors

Volem obtenir una representació diversa de les persones a qui va dirigida l'acció i que han participat del seu disseny, execució i avaluació.

Seguiment

Observem que la participació (en els espais de presa de decisió, activitats, moments de debat o altres) és baixa o està esbiaixada per gènere, raça, classe, edat, etc.

Què farem per assolir-ho

- Modifiquem l'horari de les activitats per tal de facilitar la conciliació.
- Designem una persona per dinamitzar la reunió amb perspectiva de gènere interseccional.
- Diversifiquem les vies de participació (collectives, individuals, escrites, verbals, etc.)
- Ens plantejem usar diferents mecanismes de recollida d'informació de les avaluacions (trobades en línia, trucades, jocs interactius...) o fem una avaluació el mateix dia que es fa l'activitat.

De l'altra, amb els que mesurarem com s'està donant la implementació en relació amb l'organització/equip de treball/

xarxa. Per fer el seu seguiment, ens fixarem en els tres apartats de la implementació del projecte:

La participació → Mesurarem, per exemple, si s'han ideat mecanismes per impulsar una participació accessible o si s'han establert aliances amb altres organitzacions;

La comunicació no sexista → Comptabilitzarem, per exemple, si s'han establert canals de comunicació bidireccionals i regulars o si s'han dissenyat materials amb els principis de comunicació transformadora i no sexista.

La coherència interna i cures → Farem seguiment, per exemple, de com s'han repartit les tasques evitant la divisió sexual, racial, de classe, d'edat, capacitista, etc., del treball.

Avaluació final

En acabar, farem un informe final dels impactes de la nostra acció en relació amb els objectius, les activitats i el relat de canvi; hi incorporarem, en la mesura

del possible, els aprenentatges del seguiment. Això servirà per redactar l'informe final que presentarem al finançador al qual rendirem comptes de:

- En quin grau s'han assolit els objectius i història de canvi planificats.
- Si la població ha augmentat el seu coneixement, capacitats i compromís en la reducció de les desigualtats i discriminacions aquí i arreu (pujant de nivell en la piràmide del compromís).
- Si hem contribuït a revertir, almenys en part, les causes estructurals de les desigualtats i discriminacions de gènere i en clau interseccional identificades a l'anàlisi del context amb enfocament de gènere transformador i interseccional.
- Si s'han construït aliances amb altres organitzacions amb enfocament de gènere transformador i interseccional, i si han estat eficaces en el compliment de l'objectiu.
- Si hem aconseguit millorar els drets a la comunicació, l'educació i la participació en el context en el qual hem dut a terme el projecte i entre la població a qui va dirigida l'acció amb un enfocament de gènere transformador i interseccional



Aquesta caixa d'eines se centra en aspectes de gènere transformador i interseccional i en la seva transversalització en els projectes, en canvi, és molt sintètic quant al disseny de projectes i en cap cas substitueix un manual de formulació de projectes.



Pots consultar recursos de referència de les 11 plataformes europees d'organitzacions dels 11 països que formen el consorci del CFGC, el glossari de conceptes de referència, la bibliografia i altres recursos, al document complet de la caixa d'eines.

Document complet





Caixa d'eines de gènere

Resum executiu



<https://www.connectforglobalchange.eu/>