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 pink and green semi-circle, a white square with an orange circle inside, a blue curved shape, a green ring, a pink dotted rectangle, and a white semi-circle.

Caixa d'eines de gènere

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	5
CAPÍTOL 1 Com hem arribat fins aquí: de l'enfocament de "dona en el desenvolupament" a l'enfocament de "gènere transformador i interseccional"	7
1.1. Els inicis: de l'enfocament de dones a l'enfocament de gènere i basat en drets humans	9
Context històric	9
Enfocaments	12
Enfocament de Dones en el Desenvolupament (EDD)	12
Enfocament de Gènere en el Desenvolupament (EG)	13
Enfocament Basat en Drets Humans (EBDH)	15
Enfocament de Gènere i Basat en Drets Humans (EGiBDH)	16
1.2. L'actualitat: l'enfocament de gènere transformador i interseccional	17
Context històric	17
Enfocaments	19
La perspectiva Interseccional	19
Enfocament de Gènere Transformador	20
1.3. Què hem après?	22
CAPÍTOL 2 Com dissenyem, implementem i avaluem els projectes?	24
2.1. Anàlisi del context	26
2.2 Disseny	28
Equip de treball i aliances pel projecte	28

Objectius	29
Estratègia de treball	30
Indicadors	32
2.3 Implementació	33
Dur a terme l'acció dissenyada	33
Participació	34
Impulsar una comunicació transformadora i no sexista	34
Treballar per la coherència interna i les cures	36
2.4 Seguiment i avaluació	37
Seguiment	38
Avaluació final	39
Glossari de termes i conceptes relacionats	40
Bibliografia	47

El perquè d'aquesta guia

La guia que es presenta a continuació pretén ser un recull d'eines i fonaments per facilitar i orientar el procés de transversalització de la perspectiva de gènere, des d'una mirada interseccional en les accions del projecte “**Connect for Global Change**” (CfGC), que ha estat finançat pel programa “**Development Education and Awareness Raising**” (DEAR) de la Unió Europea (UE). El projecte CfGC s'alinea amb el Pla d'Acció de Gènere (GAP III, per la sigla en anglès) de la UE, en què s'estableix un marc polític i d'acció per garantir el compliment dels compromisos internacionals, i en el qual se situa, a més a més, la promoció de la igualtat de gènere com una prioritat per a totes les polítiques i les accions exteriors.

El CfGC, per tant, segueix les línies europees que marca el GAP III, que busca contribuir a l'enfortiment de les capacitats de dones, nenes i joves a exercir plenament els seus drets i augmentar la seva participació i lideratge en la vida

política, econòmica, social i cultural. Així doncs, el CfGC, promou un **enfocament de gènere transformador i interseccional**, i pretén abordar les causes estructurals de la desigualtat de gènere i la discriminació per raó de sexe, alhora que incorpora totes les dimensions interseccionals de la discriminació. I, com el GAP III, presta especial atenció a col·lectius que enfronten una triple discriminació, per exemple, dones amb diversitat funcional, dones pertanyents a pobles indígenes, minories religioses, racials i ètniques, o dones migrants o discriminades per motius d'edat, entre d'altres, així com vetlla per avançar en els drets de les persones LGTBIQ.

Aquesta guia, s'ha elaborat perquè les entitats assegurin la incorporació de l'enfocament de gènere transformador i interseccional en els diferents projectes que presentin en les convocatòries de beques, i, així s'ha definit com una “**Caixa d'eines de gènere**” que pretén:

→ guiar les organitzacions que es presenten a les convocatòries de beques en el disseny, seguiment, implementació i avaluació des d'un enfocament de gènere transformador i interseccional dels seus projectes;

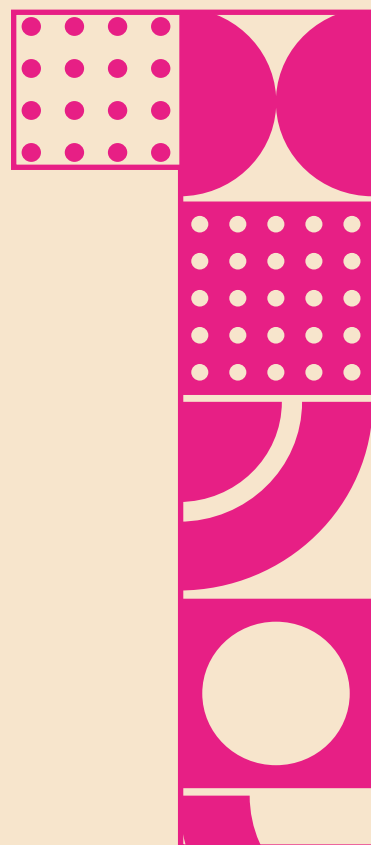
→ acompanyar les organitzacions becades i les seves aliades a l'hora d'implementar i avaluar els projectes des d'un enfocament de gènere transformador i interseccional;

- oferir eines als equips de treball que valoraran les propostes de projectes en el marc de la convocatòria de beques per analitzar el nivell d'integració de l'enfocament de gènere transformador i interseccional;
- orientar les formacions relacionades amb l'enfocament de gènere transformador i interseccional.

Aquesta “**Caixa d'eines de gènere**” inclou els continguts següents: el primer capítol fa un repàs dels principals debats i enfocaments que s'han donat al llarg dels anys al voltant de la igualtat de gènere en les respectives agendes de desenvolupament, incloent també una breu contextualització històrica dels feminismes. El segon capítol detalla les diferents **fases d'un projecte des de l'enfocament de gènere transformador**

i interseccional, incloent pautes i preguntes guia per a les respectives fases d'anàlisi de context, de disseny, d'implementació, i de seguiment i avaluació. Per acabar, es recullen recursos de referència de les 11 plataformes europees d'organitzacions d'11 països que formen el consorci del CFGC, un glossari de conceptes de referència, la bibliografia i altres recursos.

Com hem
arribat fins
aquí

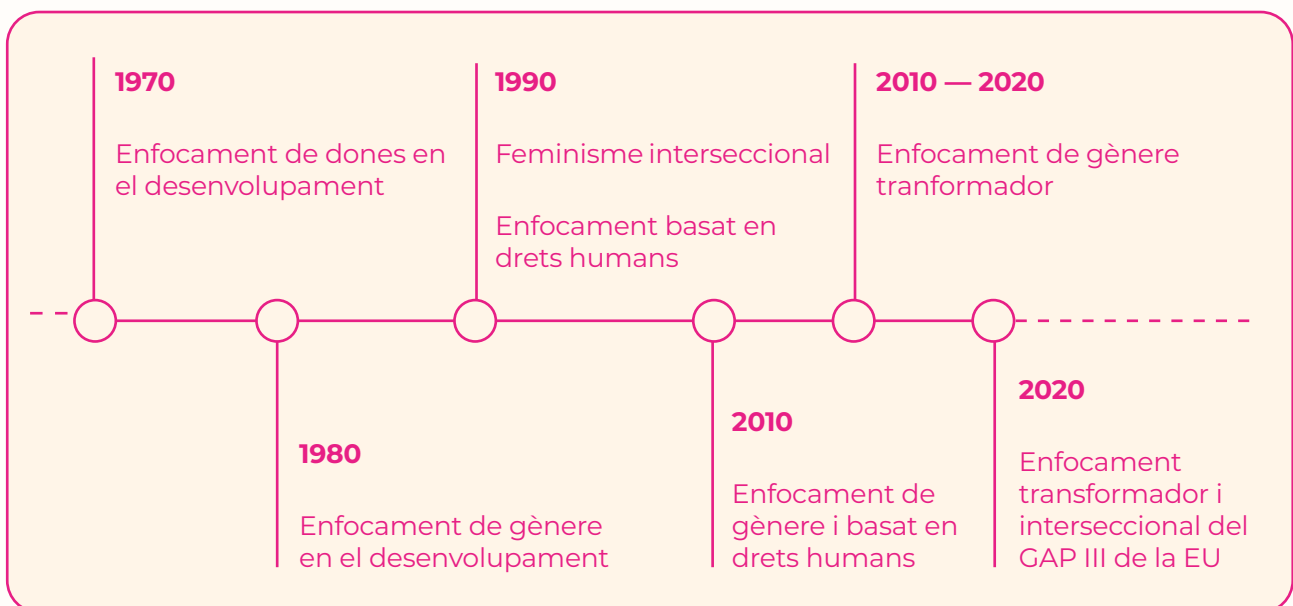


Com hem arribat fins aquí:

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

A continuació, es fa un repàs, de manera sintetitzada, sobre els principals debats i enfocaments que s'han donat al llarg dels anys al voltant de la igualtat de gènere en l'àmbit de la cooperació al desenvolupament. Tot i que es presenten de forma lineal, aquests debats no sempre han seguit una cronologia d'etapes consecutives, sinó que ha estat un

procés en el qual els nous enfocaments han begut dels anteriors i s'han anat retroalimentant. A més a més, aquests enfocaments s'han enriquit dels debats que es donaven o que s'havien donat prèviament entre els diferents corrents dels feminismes (vegeu el gràfic a continuació)¹.



Tot seguit s'analitzaran en detall els diferents enfocaments, des de l'enfocament de dona en el desenvolupament fins a arribar a l'enfocament de gènere transformador i interseccional, que és el marc

en què se situa aquesta guia. En cada capítol se definirà el context històric en què van emergir les diferents perspectives.

¹ Els feminismes es porten a l'acció i s'entenen de diverses maneres en funció dels territoris, col·lectius i períodes de temps. És per això que el concepte de “feminismes” segueix sent crucial. Històricament, els feminismes negres, àrabs, llatinoamericanes i del Sud global en sentit àmpli, així com les mirades d'identitats i classes oprimides, han lluitat per l'espai i el reconeixement que mereixen, davant el domini dels feminismes blancs i de classe dominant. Aquesta lluita continua a dia d'avui.

1.1. Els inicis

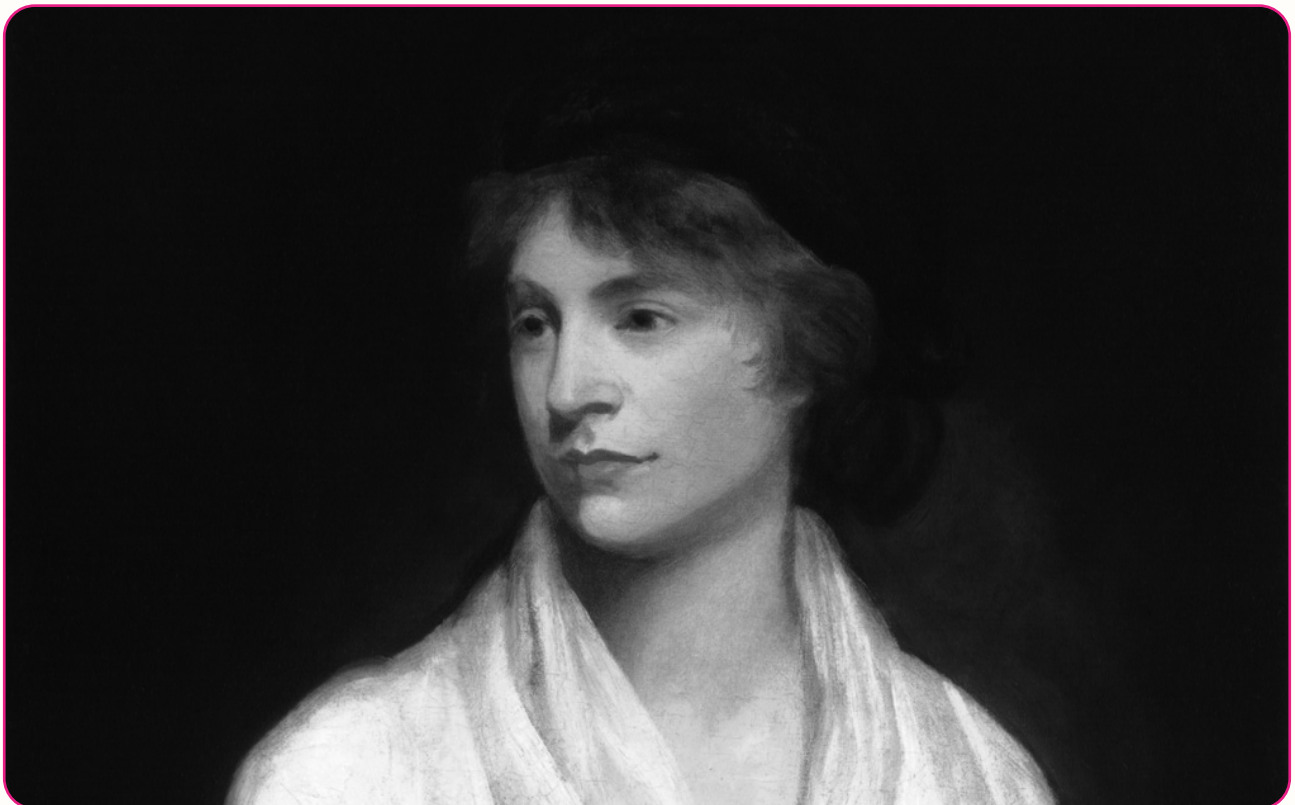
De l'enfocament de dones a l'enfocament de gènere i basat en drets humans

Context històric

El feminisme, un dels moviments socials més antics de la història, persegueix un objectiu clar: la fi de les discriminacions per raó de gènere. Ara bé, aquesta definició tan senzilla no recull els múltiples matisos i debats que es donen en el si dels diversos moviments feministes. Per tal d'entendre la seva complexitat, sovint s'utilitza la metàfora de les "onades", que ens permet aproximar-nos a l'evolució dels feminismes. Tot i que no hi ha consens dins dels feminismes en la temporalitat de les diferents onades, en aquesta publicació hem optat per presentar una de les possibles propostes històriques, relacionant-la amb els diferents enfocaments:

La primera onada (finals del segle XIX - principis del XX)

En realitat, la primera onada no va ser la primera aparició de les idees feministes, perquè prèviament ja hi havia hagut dones que havien reivindicat els seus drets, com Mary Wollstonecraft i la seva *Vindicació dels drets de la dona*, publicada el



Mary Wollstonecraft. Retrat per John Opie (c. 1797). National Portrait Gallery, Londres. [NPG 1237](#)



Sojourner Truth. *I sell the shadow to support the substance.* 1864. Arxiu United States Library of Congress, [LC-DIG-ppmsca-08978](#)

1792. Tot i així, parlem de feminisme de la primera onada perquè es dona una organització col·lectiva de dones que reivindiquen els seus drets, en aquest cas, reconèixer les dones com a subjectes dret a vot, a l'educació, al treball...

Ara bé, en aquesta causa, només s'hi van incloure les dones blanques i il·lustrades, tal i com ja havia denunciat anys abans, Sojourner Truth al 1851, al seu discurs "*Ain't I a woman?*" on reivindicava els seus drets com a dona, negra i persona esclavitzada.

Durant la primera onada també es va configurar el feminisme socialista, marxista i anarquista, que veien com aquests corrents d'alliberament no incloïen les dones en la seva lluita ni tenien en compte l'opressió diferenciada que patien les dones obreres.

Aquesta onada es considera que culmina el 1920, quan el Congrés dels Estats Units finalment va aprovar el dret de vot per a les dones després d'anys d'activisme sufragista. Encara que aquest dret no seria assolit, en tota la seva plenitud, per les dones negres fins al 1965.

La segona onada (anys 60 i 70)

El feminisme de la segona onada va tenir lloc als anys 60 i 70, i es caracteritza pel qüestionament dels rols de gènere i familiars tradicionals. També va fer aflorar diferents corrents del feminisme.

D'una banda, el feminisme liberal renaixia anys després d'haver assolit el dret de vot de les dones dels Estats Units el 1920. El feminisme liberal de la segona onada, però, reclamava **la igualtat formal de drets de les dones vers els homes**. Així doncs, reivindicaven els seus drets civils i polítics, i alhora els seus drets sexuals i reproductius. Aquestes reivindicacions es van traslladar al sector del desenvolupament, on les dones també havien estat excloses de les polítiques, programes i projectes i així, va néixer l'enfocament de dones en el desenvolupament.

Per altra banda, en el context de la lluita pels drets civils a Estats Units, els feminismes negres prenen força reivindicant les realitats de les seves comunitats de pertinença, denunciant la manca de representativitat dels feminismes blancs i la necessitat de reconèixer i donar espai a les diferències dins del moviment. Audre Lorde, feminista negra, mare i lesbiana, escriurà una de les frases que dona veu a aquestes reivindicacions i que els moviments s'han fet seva en moltes manifestacions i campanyes “no seré lliure mentre hi hagi una altra dona que no ho sigui, fins i tot quan les seves cadenes siguin diferents a les meves. I no seré lliure mentre una persona de Color segueixi encadenada”².



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

Finalment, el feminisme radical va reivindicar **la fi de la distinció entre l'esfera pública i la privada**, que resumia a la perfecció l'eslògan de Kate Millet, “El que és personal és polític”. Així doncs, es reclamava posar fi a la divisió sexual del treball³, es va definir i popularitzar el concepte de “patriarcat” i es va reivindicar la fi de les relacions de poder tant en l'espai públic com en l'espai privat. Una altra vegada, aquests debats es van traslladar al sector del desenvolupament cap als anys 70, i va aparèixer l'enfocament de gènere, que superava l'enfocament de dones.

Fent un salt, cap a la dècada dels 90, l'agenda internacional i les diferents conferències mundials, entre les quals destaca la IV Conferència Mundial sobre la Dona⁴, reclamaven un desenvolupament humà i sostenible, i és quan va prendre més força la reivindicació dels feminismes de la segona onada a favor d'incorporar el compromís amb la igualtat de gènere com un principi fonamental per aconseguir aquest nou plantejament.

Enfocaments

L'Enfocament de Dones en el Desenvolupament (EDD)

L'enfocament de dones en el desenvolupament (EDD) neix com a resposta a l'exclusió de les dones dels programes i projectes de desenvolupament. Prèviament, es considerava l'home com a representant universal i, per això, els projectes i programes no incorporaven les necessitats diferenciades de les dones. En aquest context, l'EDD va defensar que les dones fossin també considerades agents polítics i econòmics, i apostava perquè **qualsevol intervenció de desenvolupament s'enfoqués cap a la inclusió de les dones en l'esfera pública**. Les iniciatives creades sota aquest enfocament eren programes d'educació, capacitació laboral o d'assistència sanitària destinats a les dones, entre d'altres.

En resum!

L'EDD considerava que l'accés igual de les dones a l'esfera pública i al mercat laboral remunerat era l'estratègia més eficient per assolir el desenvolupament humà i la igualtat de gènere.

Per què va ser important aquest enfocament? Va reconèixer les dones com a subjectes de drets i va denunciar i visibilitzar la seva exclusió de les polítiques i projectes de desenvolupament, del mercat laboral remunerat i dels espais de decisió.

³ Vegeu la secció de glossari i termes relacionats.

⁴ 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. Per a més informació, vegeu la secció de glossari i termes relacionats.

Quines van ser les limitacions de l'EDD? Avui dia encara hi ha molts projectes que es dissenyen des d'aquest enfocament, però tenen moltes limitacions, com per exemple:

- Parteixen d'una anàlisi insuficient de les causes de la pobresa i la desigualtat que pateixen les dones en considerar que la causa de les desigualtats és l'exclusió del mercat laboral i dels espais de decisió, en comptes de centrar-se en les relacions de poder per motius de gènere.
- Identifiquen les dones com un tot igual i unitari. No reconeixen les relacions de poder que es donen entre les mateixes dones a causa dels altres eixos d'opressió i les seves interseccions.
- Reivindiquen la incorporació de les dones a un model de desenvolupament ja construït i predefinit, des de l'òptica masculina i occidental.
- Situen la incorporació de les dones als projectes i programes per tal que desenvolupar-los sigui més eficient⁵, en comptes d'analitzar com hauria de ser el desenvolupament i els seus processos per contribuir a la igualtat de gènere.

L'Enfocament de Gènere en el Desenvolupament (EG)

L'Enfocament de Gènere en el Desenvolupament (EG) neix com a proposta per superar les limitacions de l'EDD. L'EG no se centra només en les dones com a col·lectiu, sinó que posa el focus en les **relacions de poder per motiu de gènere**. Des de l'EG es busca empoderar les dones promovent l'accés als recursos, fomentant la seva autonomia i augmentant la seva participació en els espais de poder i presa de decisions.

Aquest enfocament considera que les desigualtats de gènere són relacions de poder que es donen en totes les esferes, no només en la pública, i que generen discriminacions en l'àmbit familiar, laboral, polític, cultural, sexual, etc. Per aquest motiu, l'EG defensa que, sense l'eliminació d'aquestes desigualtats i la fi de la divisió sexual del treball, és impossible assolir el desenvolupament humà. Des de l'enfocament EG no és suficient incloure les dones en l'esfera pública, el mercat laboral o garantir el seu accés als recursos materials, sinó que cal defensar la fi de les desigualtats de gènere també en l'esfera privada. A més, té en compte la lluita contra els rols de gènere, principalment pel que fa al repartiment desigual de tasques i a les expectatives desiguals de comportament de cada rol.

⁵ Nota de les autores: un procés de desenvolupament més eficient, en aquest context, significa incorporar les dones com un mitjà perquè les iniciatives siguin més eficients en termes d'assolir els resultats de desenvolupament. Significaria, doncs, invertir en les dones per assolir els objectius econòmics i socials del desenvolupament.

Estratègies de l'enfocament EG

L'enfocament EG s'associa amb dues estratègies:

1. **El mainstreaming de gènere:** proposa la **transversalització de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques, els pressupostos, les àrees temàtiques, en els processos de decisió i les estructures de treball de les institucions i organitzacions**. Per això, promou la creació d'unitats especialitzades de gènere dins les organitzacions i institucions, per incorporar la perspectiva de gènere en totes les seves esferes i accions.
2. **L'estratègia d'empoderament:** aposta per **facilitar**, des dels projectes i accions, que les dones **prenguin més consciència de la seva situació de subordinació, s'organitzin de manera autònoma per reivindicar els seus drets** i determinar el tipus de desenvolupament que desitgen. Aquest procés d'empoderament comporta canvis personals que tenen repercussions en l'entorn social, ja que les dones adquireixen poder i exigeixen canvis a les estructures que perpetuen les desigualtats de gènere.

En resum!

L'EG centra l'anàlisi i l'actuació dels programes i projectes de desenvolupament a reduir les desigualtats de gènere, incloent-hi la divisió sexual del treball i els rols de gènere tradicionals.

Perquè va ser important aquest enfocament? Va posar al centre de les intervencions la lluita contra les desigualtats en les relacions de poder entre els gèneres, superant l'EDD. Així, va constatar que perquè una societat es desenvolupés, calia intervenir tant en l'esfera pública com en la privada.

Quines van ser les limitacions de l'EG?

L'EG continua sent l'enfocament més utilitzat en l'actualitat, però també presenta algunes limitacions:

- Se centra en les relacions de poder entre els gèneres, però no incorpora una anàlisi interseccional amb els altres eixos de discriminació.
- Moltes vegades no incorpora una mirada decolonial sobre les relacions de poder entre el Sud i el Nord globals. Tampoc incorpora la diversitat de veus de les dones, en especial les reivindicacions que s'estan fent des del Sud global.
- Malgrat que posa al centre l'agència i empoderament de les dones, li manca posar èmfasi en l'empoderament dels col·lectius feministes de base, altres col·lectius vulnerabilitzats i reforçar les seves aliances amb altres moviments socials de base.

Un error comú! Moltes vegades s'entén gènere com a sinònim de dones, i es creu, per tant, que per incorporar l'enfocament de gènere n'hi ha prou a esmentar les dones o incloure-les com a beneficiàries dels projectes, sense evidenciar les relacions de poder, els rols i estereotips socialment construïts i que són estructurals i generadors de discriminacions. De fet, no és suficient que un projecte estigui dirigit a les dones per considerar que té perspectiva de gènere.

Per exemple, un projecte de microcrèdits dirigit a les dones no té enfocament de gènere si no està intervenint en les causes estructurals que limiten l'accés de les dones als recursos econòmics ni està treballant per posar fi a la divisió sexual del treball o la cultura masclista. A més, pot augmentar la càrrega laboral de les dones a les seves comunitats i empitjorar les seves condicions. Per contra, un projecte que es dirigeix només als homes per sensibilitzar-los sobre els estereotips de gènere o unes relacions afectivosexuals igualitàries té com a objectiu la transformació de les relacions de gènere, encara que les dones no siguin part de l'acció. Per tant, aquest sí que serà un projecte amb perspectiva de gènere.

L'Enfocament Basat en Drets Humans (EBDH)

L'enfocament basat en drets humans va sorgir a la dècada dels 90, per tal de vincular el desenvolupament humà i sostenible amb el respecte dels drets humans. Abans d'això, les organitzacions de desenvolupament estaven centrades a reduir la pobresa mitjançant la millora de l'accés als recursos materials per part de les comunitats empobrides, sense considerar necessàriament que els drets humans de totes les persones i la seva garantia eren un element crucial per al desenvolupament humà. Així doncs, trencava amb la dinàmica anterior d'enfocar els projectes a resoldre necessitats, com per exemple, donar accés a la població beneficiària als recursos econòmics o naturals.

Aquest canvi de mirada va suposar un canvi de paradigma des d'un punt de vista operacional. D'una banda, hi havia la **població titular de drets**. Es deixava de concebre la població com a beneficiària o com a subjectes passius de la nostra ajuda, i esdevenien subjectes actius que lideraven els projectes en col·laboració amb les organitzacions de desenvolupament. Per aquest motiu, els projectes buscaven enfortir les capacitats d'activisme i d'incidència de la població titular de drets i es promovia la seva participació i lideratge en totes les fases dels projectes. De l'altra banda, s'identificava **població titular de responsabilitats**, que serien totes les entitats i organitzacions civils, com els mitjans de comunicació, comunitats, famílies, empreses o tota organització que té el deure de respectar i defensar els drets humans.

Finalment, s'identificava la **població titular d'obligacions** que fa referència a totes les institucions públiques, que tenen l'obligació de fer respectar, protegir i complir els drets humans, d'acord amb la normativa internacional i nacional.

En resum!

L'EBDH considera que una societat desenvolupada no és aquella que garanteix l'accés igual als recursos, sinó que cal que també s'hi garanteixin els drets humans de totes les persones.

Per què va ser important aquest enfocament? Va posar el compliment dels drets humans al centre dels projectes de desenvolupament, deixant de banda la caritat o l'assistencialisme, i movent l'actuació de les organitzacions cap al suport i promoció de l'activisme de la ciutadania en la reivindicació dels seus drets davant dels titulars d'obligacions, i sota el paraigua i la protecció dels tractats internacionals.

Quines van ser les limitacions de l'EBDH? Cap als anys 80, el moviment feminista va criticar la Declaració Universal dels Drets Humans per estar fonamentada en un mite fundacional que assumia que totes les persones partien d'una situació d'igualtat, prenent l'home, blanc, burgès, heterosexual i independent com a subjecte universal per a la definició dels drets humans. Això va comportar que els drets humans no incorporessin factors com la raça, la classe, el gènere, l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'edat i la diversitat funcional. Aquestes crítiques van fer evident la necessitat d'incorporar l'EG a l'EBDH per tal que la defensa i reconeixement dels drets humans es fes des d'una perspectiva de gènere.

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

L'enfocament de gènere i l'enfocament basat en drets humans (EGiBDH) són dos enfocaments diferenciats i complementaris que analitzen les discriminacions i desigualtats per motius de gènere, d'una banda, i el compliment dels drets humans (DH), de l'altra, d'acord amb les normes internacionals i com a base del procés de desenvolupament humà. En tant que la igualtat de gènere és un element clau per a l'exercici i respecte dels drets humans, la complementarietat dels dos enfocaments ha esdevingut imprescindible i ha comportat la seva unió terminològica i l'aparició de metodologies per aplicar tots dos enfocaments en el disseny, l'execució i l'avaluació de projectes i programes de desenvolupament. L'enfocament de gènere i basat en drets humans és un nou marc conceptual que neix a l'any 2015 en el marc dels debats i treball per a la millora de l'implementació del gènere per part de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament i que analitza la desigualtat de gènere com a estructural a totes les societats, i com aquesta provoca una situació de discriminació que genera vulneracions de drets. A més a més, l'EGBDH ja ens emplaça a analitzar les vulneracions de drets des d'una mirada més àmplia i, per això, identifica com es vulneren els drets no només de les dones, sinó també dels col·lectius vulnerabilitzats.

En resum!

L'EGiBDH és un enfocament que promou la defensa, protecció i garantia dels drets humans de les dones, nenes i col·lectius vulnerabilitzats. Considera que les discriminacions de gènere són vulneracions de drets humans que impedeixen el desenvolupament humà sostenible. Per això defensa posar fi a la divisió sexual del treball i les relacions de poder entre els gèneres com a base imprescindible per assolir-lo.

Per què va ser important aquest enfocament? L'EGiBDH és un enfocament amb un potencial transformador molt gran en tant que considera les discriminacions de gènere com a vulneracions de drets humans, i per tant, reivindica l'ús de tots els mecanismes internacionals de protecció, defensa i garantia dels drets humans per posar fi a les desigualtats de gènere.

Quines són les limitacions de l'EGiBDH? La limitació que té actualment l'EGiBDH és que en la seva aplicació es fa ús d'un enfocament de gènere clàssic.

1.2. L'actualitat

L'enfocament de gènere transformador i interseccional context

Context històric

La tercera onada (finals dels anys 90 - principis del 2000)

El 1992, Rebecca Walker, una dona negra bisexual i jove, va definir el “feminisme de la tercera onada”. Aquesta dada és rellevant perquè les múltiples identitats de l'autora exemplifiquen perfectament el sentit de la tercera onada i la seva inclusió de les veus crítiques amb els feminismes dominants.

Gràcies als avenços legals aconseguits per les feministes de la segona onada, les dones gaudien de més llibertat per explorar noves dimensions de la seva identitat. Els 90 es van caracteritzar per la rebel·lió contra les normes establertes i la celebració de la diversitat. Va ser un moment de gran transformació social i quan va prendre força la teoria *queer* i el moviment LGTBIQA+ va reforçar-se, després d'anys a la clandestinitat.

Malgrat ja feia anys que els moviments de base negres denunciaven les limitacions dels feminismes dominants que sovint havien ignorat o minimitzat les experiències



Rebecca Walker, 1969. Escriptora, feminista i activista estatunidenca . Fotografia de David Fenton

de les dones no blanques, va ser al 1989, quan Kimberlé Crenshaw va recollir aquests debats i va encunyar el concepte d'“interseccionalitat”⁶. La perspectiva interseccional va ser crucial i va suposar un revulsiu per repensar els feminismes des de les experiències de la diversitat de dones.

Actualment, des de la voluntat de construir un sector del desenvolupament i la cooperació que doni resposta a aquestes veus dels 90 i que superi els enfocaments anteriors (enfocament de dones i de gènere), s'està treballant per incorporar la perspectiva interseccional als projectes per tant, en aquesta guia parlarem de l'enfocament de gènere transformador i interseccional.

La quarta onada (actualitat)

Malgrat que hi ha veus que consideren que seguim a la tercera onada, n'hi ha que consideren que es pot parlar d'una quarta onada que ve marcada pel moviment *MeToo*, el ressorgiment dels atacs als drets de les dones i l'auge dels moviments feministes organitzats arreu del món. Aquesta onada es caracteritza sobretot per l'auge del moviment feminista que omple els carrers en grans manifestacions, demandes, associacions i campanyes. Aquesta eclosió també porta al fet que els discursos feministes siguin cooptats per ideologies de dreta i conservadores, buidats de contingut i mercantilitzats. Per contra, l'activisme a les xarxes socials incrementa la solidaritat internacional entre les feministes d'arreu. A més, les veus dels feminismes decoloniais i del Sud global irrompen en el panorama global, com ara la dels feminismes comunitaris i àrabs reclamant que les seves cosmovisions siguin tingudes en compte i denunciant l'imperialisme dels estats occidentals que es desplega en el seus territoris amb pràctiques extractivistes en un nou paradigma neocolonial. Un exemple d'aquesta interpel·lació és la de Rita Laura Segato “per canviar el món cal canviar les relacions de poder”.

Enfocaments

La Perspectiva Interseccional

Aquesta perspectiva neix i beu dels debats i discussions dels col·lectius feministes de base i del Sud global crítics amb la segona onada del feminisme, i que configuren la tercera onada del feminisme.

La interseccionalitat ens ajuda a entendre com diferents formes d'opressió, com ara el racisme, el sexisme, l'LGTBIQA+-fòbia i el classisme, no actuen de manera independent, sinó que es combinen entre elles per crear experiències úniques de discriminació. Per exemple, una dona musulmana que viu a Europa experimenta el sexisme de manera diferent que una altra dona la islamofòbia de gènere.

Actualment, des dels moviments socials a Europa es continua treballant amb aquesta perspectiva de manera conceptual. Les feministes que aposten per la perspectiva interseccional consideren que cal superar l'enfocament de gènere clàssic, i aposten per entendre i actuar davant les relacions de poder de gènere en intersecció amb els altres eixos de discriminació. En concret, la interseccionalitat sosté que per atendre un eix d'opressió cal tenir en compte com opera la resta d'oppressions, ja que qualsevol persona o comunitat està situada en cadascun dels eixos com a privilegiades o oprimides.

A més, defensa que considerar nous eixos de discriminació no invisibilitza ni menysa els altres, al contrari, ajuda a comprendre i combatre les estructures globals de les opressions. Qualsevol resistència contra un tipus d'opressió contribueix a les resistències de les altres, ja que el sistema se sosté estructuralment. A més a més, en el context actual s'estan incorporant altres perspectives, com l'economia feminista, l'ecofeminisme, l'economia de les cures i l'enfocament decolonial i antiracista.

Així, permet posar al centre les agendes feministes locals i globals en diàleg amb altres moviments i lluites dels moviments feministes i decolonials de base.

La perspectiva feminista interseccional està en constant debat i redefinició, però es podria resumir a partir dels principis següents:

1. Defensa els **drets humans de totes les persones**, especialment de les dones, les nenes i les persones més vulnerabilitzades.
2. Treballa per assolir l'equitat i la **justícia de gènere des d'una perspectiva interseccional i decolonial**.

3. Persegueix **canvis estructurals i sistèmics** profunds des d'una perspectiva multidimensional que aborda simultàniament reptes diversos com el masclisme, l'emergència climàtica, la pau o la reducció de la pobresa.
4. Contribueix a la justícia social, econòmica i mediambiental des del diàleg i les visions de l'**ecofeminisme, l'economia feminista, l'ètica de la cura i les cosmovisions del Sud global**.
5. **Empodera** la ciutadania, reconeix i promou l'agència de les dones, nenes i persones més vulnerabilitzades.
6. Es construeix des de l'assumpció de l'**obligació dels poders públics** de defensar, respectar i garantir els drets humans arreu del món, i incorpora també la lògica de la reparació.

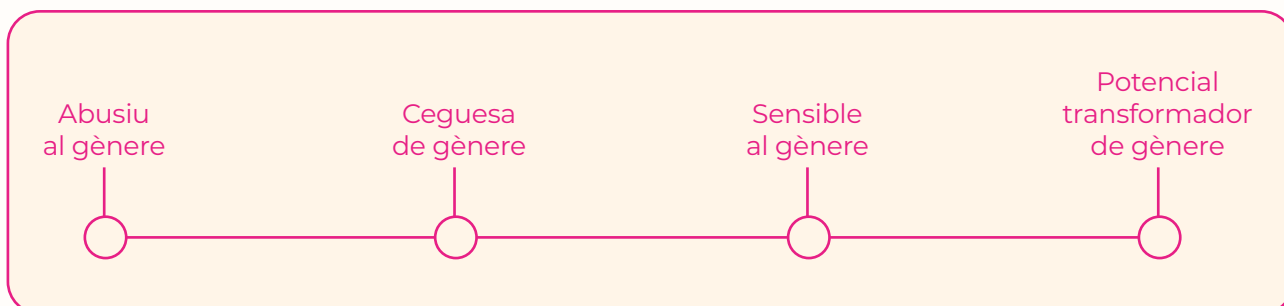
Enfocament de Gènere Transformador

Com hem vist, l'EG clàssic ha patit crítiques importants ateses les seves limitacions en clau interseccional. Per això, actualment, en l'àmbit metodològic, es parla de l'enfocament de gènere transformador⁷. Aquest enfocament no només considera les dinàmiques de poder des de la lupa del gènere, sinó que també s'inspira en la perspectiva interseccional, i té en compte tots els eixos de discriminació. És a dir, que reconeix la intersecció entre els diversos eixos d'opressió (la raça, la classe, el gènere, l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'edat i la diversitat funcional, ...) i les noves formes de discriminació que se'n deriven. D'aquesta manera, no només té amb compte el gènere com a variable d'anàlisi, sinó també altres formes de discriminació i les seves interrelacions, buscant canvis estructurals que redistribueixin el poder de manera justa.

L'enfocament de gènere transformador defineix un marc metodològic, on la incorporació del principi d'igualtat de gènere no és una estratègia del "tot o res", sinó que forma part d'un contínuum progressiu amb diferents nivells d'integració, tal com es proposa a la figura de més avall. La finalitat última de qualsevol projecte serà assolir i arribar, amb temps, recursos, expertesa i compromís, a un enfocament amb potencial transformador de gènere (nivell 4), tenint en compte el punt de partida i els recursos de cada organització.

⁷ Marcus, R., Samuels, F., Jalai, S., Belachew, H., "Background Paper Series. UNICEF Gender Action Plan 2022-2025. Gender-Transformative Programming"

Nivells d'integració de l'enfocament transformador de gènere:



Què significa que un projecte està en un nivell d'integració de l'enfocament de gènere transformador o en un altre?

A continuació, aquesta guia recull una proposta de 4 nivells per tal d'identificar, per a cada projecte, quin grau d'integració de l'enfocament de gènere transformador té.

Nivell 1

Promotor de desigualtats de poder: el projecte reforça clarament les discriminacions per motius de gènere i en intersecció amb la resta de discriminacions.

Nivell 2

Ceguesa en les relacions de poder interseccionals: el projecte dona per descomptat que l'enfocament de gènere interseccional és irrellevant o que totes les accions que es proposen són neutrals. En aquest nivell, no es discrimina intencionadament, però sí que es reforça, de forma indirecta, les múltiples discriminacions.

Nivell 3

Sensible a les qüestions de gènere: el gènere es considera com una variable important en el projecte, però no s'aborden les causes estructurals de les desigualtats de gènere, ni tampoc s'incorpora la perspectiva interseccional, ni es defineixen accions prioritàries, ni existeix pressupost relacionat, per modificar-les.

Nivell 4

Potencial transformador de gènere: el projecte pretén canviar les causes estructurals de les desigualtats múltiples i les fonts de discriminació en clau de relacions de poder de gènere i interseccional.

On ens situem nosaltres?

És imprescindible obrir espais de debat teòric en la línia de les propostes que fa la perspectiva feminista interseccional, i fer-ho amb les veus del Sud global. Les accions que es portin a terme en el marc del projecte CfGC, en tant que requereixen una metodologia aplicable, hauran de buscar alinear-se i adoptar progressivament un enfocament de gènere transformador i interseccional, sempre en coherència amb el GAP III de la UE.

1.3. Què hem après?

Ha arribat el torn d'avaluar els projectes! Per als següents ítems, avalueu de l'1 al 4 el vostre projecte. L'1 equival a "gens", el 2 "poc", el 3 "bastant" i el 4 "molt". Calculeu la mitjana i així sabreu a quin nivell de l'enfocament transformador de gènere es troba, aproximadament, el vostre projecte.

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.

☐ ☐ ☐ ☐

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 que implica tenir 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.

☐☐☐☐

Com
dissenyem,
implementem
i avaluem els
projectes?



Com dissenyem, implementem i avaluem els projectes?

Per portar a terme projectes en el marc del CfGC, des d'un enfocament de gènere transformador i interseccional, hem de començar tenint en compte el procés de canvi que volem promoure i pensar en quins elements ens ajudaran i quins ens el dificultaran.

Fases d'un projecte amb la implementació d'un enfocament de gènere transformador i interseccional. A continuació es presenta una proposta senzilla per a la planificació de projectes, que busca acompanyar en les preguntes i consideracions bàsiques que cal fer-se per començar la planificació d'un projecte amb enfocament de gènere transformador i interseccional. Aquesta planificació inclou quatre fases: (a) anàlisi de context, (b) disseny, (c) implementació i (d) seguiment i avaluació.

Analitzem el context

- Context a on s'estan vulnerant els drets i en relació amb les problemàtiques i reptes globals.
- Context dels collectius 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
- Objectius
- Estratègia de treball
- Indicadors



Implementem el projecte

- Dur a terme l'acció dissenyada
- Participació
- Comunicació transformadora i no sexista
- Coherència interna i cures



Fem seguiment i avaluació del projecte

- Seguiment
- Avaluació final

2.1. Anàlisi del context

Iniciem el projecte!

Des de l'enfocament de gènere transformador i interseccional és essencial, primer de tot, reflexionar i analitzar **el context on volem portar a terme el nostre projecte**, per tal de recollir les experiències múltiples de discriminació i les desigualtats de gènere existents, saber quins són els seus efectes i detectar com poden ser importants pel nostre projecte.

En aquest sentit, és important plantejar-nos un parell de qüestions imprescindibles: ***com és el nostre context i quins drets, que estan essent vulnerats o problemàtiques i reptes globals, volem donar a conèixer***. Un cop ho tenim identificat, hem de pensar en analitzar, ***quines són les discriminacions i desigualtats de gènere des d'una mirada interseccional en el nostre context de treball i quines afecten al dret que volem donar a conèixer***. Aquest qüestionament inicial ens donarà les eines necessàries per fer **una anàlisi de context des de la mirada de les desigualtats de gènere i les discriminacions interseccionals**.

Els primers drets que considerarem que estem defensant amb els nostres projectes educatius i comunicatius són: d'una banda, el dret a l'accés a una informació completa, veraç i comprensible, que ens ajudi a entendre o llegir que passa al món i construir-nos una mirada crítica a través dels mitjans de comunicació. De l'altra, el dret a una educació crítica, emancipadora, accessible i de qualitat que ens acompanyi a analitzar la realitat autònomament, i que impulsi processos d'aprenentatge que ens aportin mecanismes de reflexió de les diferents idees i posicions de

manera crítica i àmplia en temàtiques, representacions i pràctiques.

Es tracta, per tant, dels drets a una informació i una educació que ens duguin a l'arrel dels problemes globals per aconseguir actuar sobre les seves causes i així avançar cap a cotes més elevades de justícia social.

Finalment, també defensem el dret a involucrar-nos o impulsar processos de participació, que ens portin a tenir un compromís significatiu amb el nostre entorn, construint comunitats amb sentit de corresponsabilitat per abordar els reptes globals, i ocupar l'espai i agenda pública per crear un món més inclusiu, igualitari i sostenible.

Per fer-ho es treballa apropant i sensibilitzant la ciutadania sobre les problemàtiques i reptes globals, com poden ser, per exemple, el dret a la migració, a la igualtat, a l'expressió lliure de la identitat de gènere i l'orientació sexual, a la defensa del medi ambient, al treball digne, etc.

Per encarar l'inici d'aquesta tasca en els nostres projectes, cal que ens fem una sèrie de preguntes en el moment de dissenyar-los. A continuació se n'ofereixen algunes que ens poden ajudar a aprofundir en l'anàlisi del context. Ara bé, no es tracta que tots els projectes responguin a totes les preguntes, sinó més aviat que se seleccionin aquelles que són més adients per al nostre. Les preguntes es recullen sobre tres aspectes diferents del disseny (el context en el qual s'estan vulnerant els drets que volem acostar, els col·lectius a qui va dirigida l'acció i el context, i l'organització o entitat que realitza el projecte).

Respecte al context i l'entorn sociocultural on s'estan vulnerant els drets i en relació amb les problemàtiques i reptes globals que explicarem o dels quals farem un procés d'aprenentatge, ens podem fer les següents preguntes:

- Quina és la normativa internacional que hi ha en relació amb la defensa dels drets que volem apropar? Aquí serà important veure què diu la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)⁸, així com veure quins són els compromisos que ha assumit el país on volem portar a terme el nostre projecte pel que fa a la CEDAW⁹.
- Quines barreres estructurals (educació, ocupació, serveis de salut, habitatge, etc.) limiten l'accés a recursos i oportunitats per a les dones, nenes, persones amb identitats dissidents, persones racialitzades, classes socials menys afavorides, persones amb diversitat funcional i altres col·lectius vulnerabilitzats?
- Quines organitzacions coneixem que treballin per la defensa d'aquests drets? Ho fan en xarxa? Tenim experiència de treball amb elles?
- Qui pren les decisions en el context on s'està vulnerant aquest dret? Com estan representades o participen dones, nenes, persones amb identitats dis-

8 Aquest enllaç permet informar-se dels principis de la CEDAW <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

9 Aquest enllaç permet informar-se dels compromisos acordats i l'estat de ratificació de cada país.

sidents, persones racialitzades, de classes socials menys afavorides, persones amb diversitat funcional i altres col·lectius vulnerabilitzats en les posicions de lideratge i de presa de decisions?

- Quines normes, valors i creences culturals estan perpetuant les desigualtats de gènere?
- Existeixen polítiques públiques en matèria d'igualtat de gènere amb perspectiva LGTBQA+? I altres que abordin específicament la discriminació des d'una mirada interseccional?, que vetllin per la defensa d'altres col·lectius, com les persones que pertanyen a identitats racials no blanques europees, a la classe menys afavorida, a la infància/adolescència o a les persones amb diversitat funcional? Podem portar a terme aliances o accions d'incidència en aquest sentit?

Respecte als col·lectius i/o persones a qui va dirigida l'acció i on treballarem o difondrem els nostres projectes i el seu context.

- Quina és la composició dels col·lectius de persones que hi ha en el context on treballarem o difondrem el nostre projecte? (per ex.: raça, classe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere, edat i diversitat funcional).
- Com interactuen entre si? És a dir, com són les relacions de poder entre la població a qui va dirigida l'acció¹⁰? (aquí serà essencial una anàlisi interseccional per tal de poder identificar aquesta població no com un grup homogeni, sinó en la seva diversitat).
- Quin és el punt de partida de la població en el nostre context? Hi ha enquestes, dades, informes que ens ajudin a conèixer els seus posicionaments sobre la qüestió?
- Sobre el gènere en general o sobre la mirada de gènere interseccional en particular (formació, protocols, normatives internes, expertes...), amb quins coneixements i amb quines actuacions prèvies comptem?
- Quina és la seva situació inicial en relació amb la piràmide del compromís?
- Quines possibles aliades existeixen en aquest context?

Respecte a la nostra organització i cultura organitzacional (tenint en compte també aquells projectes que creïn aliances)

- Fins a on tenim capacitat com a organització per portar a terme accions per la defensa d'aquests drets o problemàtica global?
- Quins recursos, capacitats i poder d'incidència tenim com a organització en el marc del nostre projecte?
- Quines vulnerabilitats/febleses tenim com a organització?

¹⁰ La població a qui va dirigida l'acció segons l'enfocament basat en drets humans és la població titular de drets. Des d'aquest enfocament, les persones o grups fita deixen de ser beneficiàries passives dels projectes per esdevenir titulars de drets. Les necessitats de les persones s'interpreten, doncs, en clau de drets, i el projecte treballarà per acompanyar aquesta població en la realització dels seus drets (vegeu més informació en el capítol 1).

- A la nostra entitat, estem reproduïm rols de gènere amb perspectiva interseccional? És a dir, en relació amb els rols racial, de classe, d'edat i capacitistes, quines desigualtats i discriminacions s'hi estan generant? Com pot el projecte contribuir a revertir aquesta situació?
- Tenim experiència prèvia de treball en xarxa amb organitzacions des d'aquesta perspectiva de gènere transformadora interseccional?

2.2. Disseny

Quan ja hem analitzat el context des d'un enfocament de gènere transformador i interseccional, 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 el nostre projecte i com les explicarem. Un cop pensat el canvi, dissenyem com assolir-lo. Per fer-ho hem de definir (a) l'equip de treball i les aliances pel projecte, (b) els objectius, (c) l'estratègia de treball, i (d) els indicadors.

Equip de treball i aliances pel projecte

Pensarem i definirem **quins poden ser els agents implicats** per treballar en la situació de discriminació o problemàtica global que hem identificat.

Alerta!

Des de l'enfocament de gènere transformador i interseccional és fonamental crear aliances i xarxes de treball amb altres entitats. Això significa identificar, en el nostre context, aquelles entitats que treballin en la problemàtica global que volem acostar amb el nostre projecte (feministes, de defensa de drets LGTBI-QA+, antiracistes, de defensa dels drets de la classe treballadora, de participació juvenil, anticapacitistes, etc.). Cal defugir la idea de treballar de forma aïllada. Mirem qui fa què, i què s'ha fet abans al nostre territori per teixir aliances amb altres entitats, treballar de manera més estratègica i amb més impacte.

A més, la definició de **l'equip de treball** ha de tenir en compte involucrar persones diverses i defugir els rols tradicionals d'homes, dones i altres col·lectius vulnerabilitzats (per exemple: dones diverses fent tasques administratives o de poca responsabilitat, homes blancs assumint càrrecs de direcció i/o presa de decisions, etc.) Així mateix, un cop més, és important que, en els casos en què ens aliem amb altres organitzacions, incloent-hi feministes del Sud global, antiracistes, etc., cal també estar alerta d'establir una distribució equitativa de responsabilitats i funcions.

Objectius

Un cop definides les problemàtiques i reptes globals que treballarem, en quin context ho farem, l'equip del projecte i les seves aliances (entitats, col·lectius, plataformes, periodistes...), ens preguntem quins són els objectius que vol assolir el nostre projecte per contribuir al nostre relat de canvi. Per fer-ho tenint en compte l'enfocament de gènere transformador i interseccional, ens cal considerar els elements següents:

- a. La centralitat en la **promoció de la igualtat** de gènere: treballant per la transformació de les relacions de poder desiguals a través del qüestionament dels estereotips que comporten mandats de gènere i de les normes socials que les perpetuen.
- b. La consideració de les **interseccions amb altres dimensions** que estan incrementant la vulneració del dret(s) identificat (raça, classe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere, edat i diversitat funcional).
- c. La generació de **canvis tant individuals com socials**, fins i tot a nivell de les organitzacions que estan implicades en el projecte, amb l'objectiu d'impactar en les pràctiques socials i assolir una transformació sostenible i estructural.

Exemple

Si en la nostra anàlisi del context hem vist que hi ha una baixa o nul·la representació i participació de les dones joves migrants en els mitjans de comunicació, ens podem plantejar redactar el nostre objectiu com “promoure una presència i representació més grans de les dones joves migrants en els mitjans de comunicació”.

Els objectius ens ajudaran a identificar clarament quin és el canvi que vol impulsar el nostre projecte i com es pretén assolir-lo. Aquest camí el comencem ja des de l'anàlisi inicial, on hem identificat els principals reptes globals sobre els quals volem treballar i la realitat del nostre context, des de la mirada de les desigualtats de gènere i les discriminacions interseccionals. Amb aquestes informacions definim el canvi proposat pel nostre projecte i decidim l'estratègia de treball que ens hi portarà i alguns indicadors i accions que ens ajudaran a mesurar-lo.

Estratègia de treball

Tot seguit, haurem de precisar quines activitats ens poden ajudar a assolir el nostre objectiu de canvi.

Les **activitats** poden fer referència a les accions següents:

- D'identificació prèvia del nivell de coneixement de la població a la qual ens adreçem sobre enfocament de gènere interseccional i sobre el repte que treballarem (dinàmiques, grups focals, enquestes, jocs...).
- Que ens ajudin a determinar com aconseguirem que la població a qui va dirigida l'acció es mogui cap amunt en la piràmide de compromís¹¹.
- Que ens ajudin a la difusió, sensibilització o processos d'aprenentatge per tal de garantir el respecte, garantia i protecció dels drets vulnerats que volem apropar.
- Que puguin reduir o mitigar les desigualtats de gènere i qualsevol altra forma de discriminació en clau interseccional.
- Que fomentin l'empoderament de la població a qui va dirigida la nostra acció i promoguin també l'enfortiment de les seves capacitats d'incidència, com ara activitats dirigides a construir l'agència individual i col·lectiva de dones, nenes, amb especial atenció a aquelles que, a més, pateixen altres discriminacions (raça, classe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere, edat i diversitat funcional).
- Que impliquin la població masculina perquè adoptin la igualtat de gènere i treballi les seves masculinitats.
- Amb capacitat de generar sinergies amb altres organitzacions en diferents nivells d'incidència i treball de forma complementària. Per això, convindria tenir una foto àmplia dels diferents nivells a tenir en compte per generar un canvi estratègic.
- Que ajudin a la coordinació i comunicació interna entre les diferents entitats participants del projecte (sol·licitant principal, cosol·licitants i associades), de manera que incorporin una estratègia de comunicació interna orientada a la cohesió d'equip i les cures.
- Emmarcades en una estratègia de difusió del mateix projecte per ampliar la participació i el compromís de la població, respectant els principis de la comunicació transformadora i no sexista¹².

Totes aquestes accions han de tenir una assignació pressupostària adient.

¹¹ Development Education and Awareness Raising (DEAR), "Guide for DEAR project implementers. Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning". pàg 63.

¹² Per a més informació sobre l'estratègia de comunicació, vegeu la secció "impulsem una comunicació no sexista" de l'apartat 2.3.

Indicadors

La definició dels indicadors ens ajudarà a decidir com mesurarem el canvi que volem assolir, és a dir, es tracta de pensar en el seu **disseny per tal que la població a la qual ens adrecem augmenti el seu nivell de compromís (piràmide del compromís)**.

Els indicadors poden ser qualitatius (canvi en el compromís, la involucració, la capacitat crítica, consciència, coneixements, etc.) o quantitatius (percentatge o nombre). Establir indicadors per al seguiment i l'avaluació ens ajuda a definir el canvi que volem assolir amb el nostre projecte i contribueixen a determinar-ne el potencial transformador.

També mesuren els nostres avenços cap aquest canvi, i possibiliten tant prendre decisions durant la implementació del projecte, en cas que no estiguem tenint un bon impacte, com prendre consciència de canvis no planificats, però que estan succeint amb la nostra acció.

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 i per part de les persones des d'una perspectiva interseccional (raça, classe social, edat, etc.).
- 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 (raça, classe social, edat, etc.).
- 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.

Un cop tenim dissenyat el projecte, ara només cal posar-lo en marxa!

2.3 Implementació

Dur a terme l'acció dissenyada

La implementació del projecte consisteix a posar en pràctica el disseny proposat anteriorment. És a dir dur a terme totes aquelles accions o activitats que hem dissenyat en la nostra estratègia de treball i que ens ajudaran a assolir els objectius que ens hem marcat, tenint en compte la història del canvi que hem identificat. També és el moment d'anar revisant els indicadors per observar si és necessari reorientar el projecte i recollir els nous impactes no planificats.

Ara bé, treballar des de l'enfocament de gènere transformador i interseccional, implica també involucrar, en més o menys mesura, la població en el nostre projecte.

Per això, en aquesta fase tenim el repte de dur a terme el nostre disseny, tot restant obertes i flexibles a les aportacions del context, per incorporar les propostes que ens sigui possible i sostenible per aconseguir crear les condicions favorables perquè hi participin les parts implicades. Per això serà important construir canals de participació i vetllar perquè la implementació del projecte sigui un procés curós amb les persones, el grup i el projecte en si mateix, des d'un enfocament de gènere transformador i interseccional.

La participació

Quan fem projectes transformadors els fem AMB la població i no PER A la població. L'enfocament de gènere transformador i interseccional ens emplaça a buscar que els espais de participació no siguin només consultius, sinó que siguin espais perquè la població s'involucri en el projecte i per definir col·lectivament algunes de les estratègies de treball i de les activitats, sempre que tingui sentit i en la mesura del possible. Aquestes estratègies ens ajudaran a aconseguir que la població amb qui treballem ascendeixi a la piràmide de compromís¹³ durant la implementació del projecte, i que arribi a un nivell superior a l'inicial.

Amb aquest objectiu, és necessari:

- Dissenyar processos i mecanismes de participació accessibles i oberts que disposin d'espais de diàleg i coordinació amb la població.
- Vetllar perquè la població que involucrem en el projecte sigui representativa de la diversitat de la societat, per tal d'incorporar les seves mirades i experiències d'acord amb els diferents eixos d'opressió que les travessen.
- Consolidar els canals de participació amb les altres organitzacions o institucions que s'han aliat amb el nostre projecte.
- Dotar de legitimitat els espais de discussió, participació i presa de decisions i enfocar-los a l'empoderament de la població a qui va dirigida l'acció.

Impulsar una comunicació transformadora i no sexista

Una bona comunicació és cabdal per garantir l'èxit del projecte, tant en l'àmbit intern operatiu com en l'extern, per tal d'apropar i implicar la població en la nostra proposta, amb l'objectiu final de sensibilitzar i mobilitzar la població per tal que prengui accions per assolir societats més equitatives aquí i arreu. Aquesta comunicació ha de ser coherent amb el propòsit final.

Pel que fa a la **comunicació interna**, treballarem per la transparència, la participació i la rendició de comptes amb les persones implicades en el nostre projecte.

Per això:

- Comuniquem de manera que establim relacions horitzontals, curoses i transparents.
- No ens limitem a fer reunions informatives, sinó que fem devolució dels resultats a entitats, comunitats i persones amb qui treballem i les impliquem en la presa de decisions.
- Identifiquem diferents canals de comunicació per garantir l'accessibilitat a la diversitat de persones amb qui cooperem.
- Establim mecanismes de recollida de recomanacions i queixes per a les persones implicades en el projecte i en fem retorn.

Pel que fa a la **comunicació externa**, entesa com qualsevol material o activitat de difusió i promoció, cal que també tingui en compte l'enfocament de gènere transformador i interseccional, en aspectes com els següents:

- Construir equips interseccionals que executin els projectes i on no es reproduïxi la divisió sexual del treball, per exemple procurar que totes les tasques de comunicació (incloent-hi les tasques tècniques de producció i representació) les facin equips amb dones, prestant especial atenció a aquelles infrarepresentades com aquelles amb identitats racials no blanques europees, de classes socials menys afavorides, joves, etc.
- Evitar les narratives binàries en relació amb les dones empobrides o vulnerabilitzades (ni víctimes ni superheroïnes que han de sostenir les comunitats/societats) i mostrar tota la seva diversitat.
- Recordar que el feminisme interseccional no parla només de dones i les seves circumstàncies, sinó que s'esforça per explicar la situació de desigualtat i les seves causes estructurals. Cal tenir en compte, a més, altres possibles eixos de discriminació.
- Visibilitzar les dones i les persones de collectius vulnerabilitzats en rols de poder. Per exemple, que puguin aparèixer com a testimonis d'una situació de desigualtat, però també com a persones expertes en la matèria.
- Vigilar que l'ús d'imatges que es faci dels collectius/persones en situació de vulnerabilitat, perquè no reforci els estereotips existents, i procurar usar-ne d'altres que ajudin a trencar-los. Com per exemple, podem mostrar dones en rols de poder i homes en tasques de cures.
- Fer ús d'un llenguatge no sexista, no estereotipat. Tenint en compte que en algunes llengües hi ha el doble gènere, parlar en genèric (el voluntariat), en

comptes de fer ús del masculí genèric (els voluntaris).

- Utilitzar un llenguatge accessible, sense tecnicismes. En cas de ser necessaris, aprofitar-los per explicar-ne el significat. Identificar, en cas que ens faci falta per als col·lectius als quals ens estem dirigint, mecanismes per arribar a una audiència amb diversitat de perfils lingüístics i culturals, fent servir materials adaptats o traduïts, subtítols, llenguatge de signes...

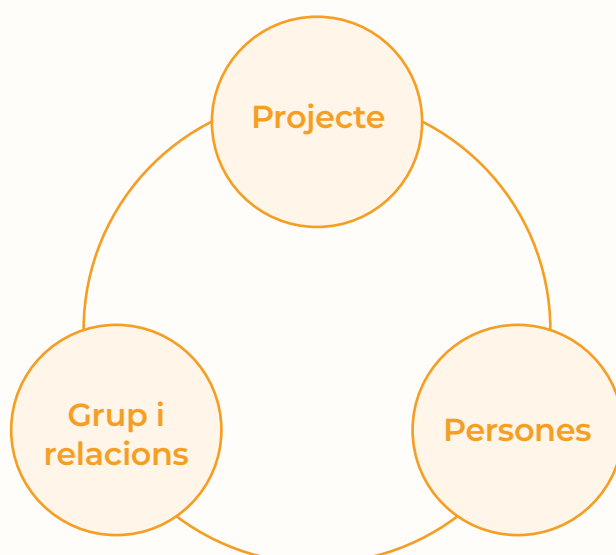
Treballar per la coherència interna i les cures

Quan una organització/equip/xarxa es proposa implementar el seu projecte des de l'enfocament de gènere transformador i interseccional també s'enfronta al repte d'incorporar aquest enfocament internament. És a dir, revisar la seva pròpia estructura i el funcionament intern. Això vol dir identificar, vigilar i revisar les relacions de poder que es donen entre les persones que formen part de les organitzacions/equips/xarxes, analitzar els valors que sostenen les pràctiques internes, o revisar com es fa la distribució del treball.

Així doncs, incorporarem alguns aspectes de l'ètica de les cures, per no reproduir els rols i abusos de poder de la societat, o fins i tot discriminacions i violències en els nostres espais de treball o d'activisme.

Alerta!

L'ètica de les cures no és individual ni té a veure només amb el benestar d'una persona, és un compromís i una responsabilitat que cadascú pren amb un/a mateix/a, amb el grup i amb el desenvolupament dels projectes, que repercuteix positivament tant en l'àmbit individual com el col·lectiu. Per fer-ho treballarem en els aspectes següents.



Cuidar les persones

Fa referència a conèixer la pròpia identitat i com és llegida pel món (quin és el meu gènere, la meua raça, classe social, edat, capacitats, etc.) i els moviments de lluita o reclames històriques que existeixen al voltant del meu col·lectiu. Això ens ajuda a responsabilitzar-nos amb l'entorn i amb nosaltres, i a definir les nostres capacitats, limitacions i necessitats. Això pot comportar delegar, demanar ajuda, assumir riscos amb noves responsabilitats i buscar l'equilibri entre la dedicació personal i la responsabilitat compartida.

Cuidar el grup

Consisteix a identificar qui som com a grup i quines relacions tenim establertes; tenir estratègies per crear entorns més igualitaris i justos; fomentar un entorn agradable i respectuós entre totes les persones que compartim el projecte; habilitar mecanismes perquè la presa de decisions sigui transparent, i establir canals per abordar conflictes.

Cuidar el projecte

Es refereix a dissenyar un projecte que tingui distribuïdes les funcions i tasques de manera sostenible, diversa i democràtica. El projecte ha de ser assumible per les persones que formen part de l'organització/equip/xarxa atenent les seves capacitats i interessos, també ho ha de ser assumible per l'organització, atenent els seus recursos. Una estratègia per fer-ho és incorporar espais de revisió regulars durant la implementació.

2.4 Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació ens ajuden a detectar possibles necessitats de canvis durant l'execució del projecte i a adaptar-nos als contextos canviants que poden aparèixer.

Per fer-ho podem incloure accions de seguiment al llarg del projecte i d'avaluació, al final.

Seguiment

Recomanem fixar un moment, cap a la meitat del nostre projecte, en què analitzarem els indicadors dividits en dos grups. D'una banda, amb el primer grup, analitzarem **si estem aconseguint els objectius**. I amb el segon, analitzarem **com s'està donant la implementació en relació amb l'organització/equip de treball/xarxa**.

La revisió del primer i segon grup d'indicadors està enfocada a observar si estem assolint els objectius i si és necessari prendre accions per reorientar la nostra estratègia, d'acord amb el context canviant, tal com es mostra al quadre següent.

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.

Per fer la revisió del tercer grup d'indicadors, ens fixarem en els tres apartats de la implementació del projecte: la participació, la comunicació transformadora i no sexista i la coherència interna i cures. A continuació oferim alguns exemples d'indicadors per a cada apartat.

Participació

- S'han ideat mecanismes per impulsar una participació horitzontal i accessible entre les entitats i persones que treballem.

- S'ha involucrat la diversitat dels col·lectius en termes d'edat, raça, origen, gènere i/o identitats de gènere.
- S'han identificat i establert aliances amb altres organitzacions.

Comunicació transformadora i no sexista (interna i externa)

- S'han establert canals de comunicació bidireccionals, regulars i accessibles amb les persones amb qui impulsem el projecte (reunions de coordinació entre les entitats i persones del projecte per definir objectius i rols de cadascú, espais de revisió de les tasques o sistemes de treball, en cas que calgui, etc.).
- S'ha dissenyat materials i accions de comunicació que compleixen amb els principis de comunicació transformadora i no sexista.

Coherència interna i cures

- S'han previst mecanismes per prevenir i gestionar possibles conflictes o discriminacions al llarg del projecte (reunions de seguiment, espais d'expressió i resolució, etc.).
- S'han repartit les tasques evitant la divisió sexual, racial, de classe, d'edat i capacitista del treball.

Avaluació final

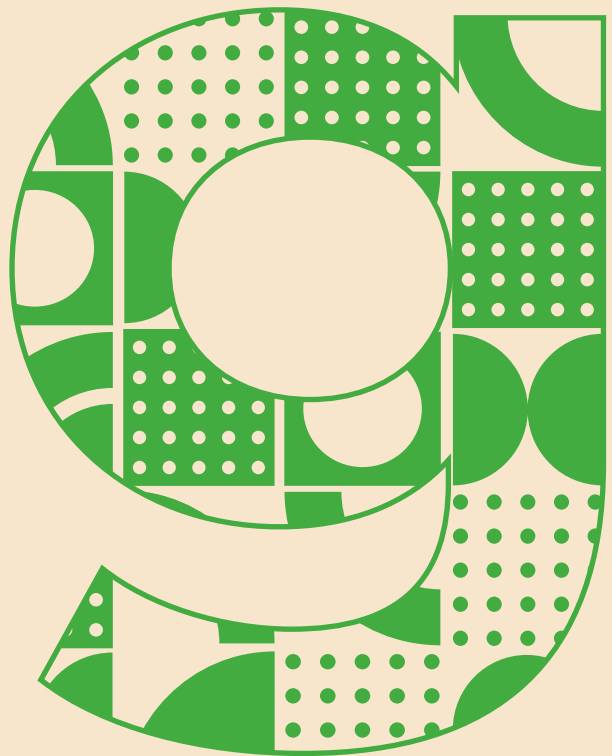
Quan acabem el projecte, farem un informe final que reculli els impactes de la nostra acció en relació amb els objectius previstos, les activitats dissenyades i el nostre relat de canvi; hi incorporarem, en la mesura del possible, els aprenentatges dels quals hem fet el seguiment. Això servirà per redactar l'informe final que presentarem al finançador.

Per dur-ho a terme podem analitzar els punts següents:

- En quin grau s'han assolit els objectius i història de canvi planificats? Quins elements són els que ens han ajudat a assolir-los i quins no.
- 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)?
- Hem aprofitat les causes estructurals que generen les desigualtats i discriminacions de gènere i en clau interseccional identificades en la fase d'anàlisi del context?

-
- En el cas que el projecte hagi construït aliances amb altres organitzacions, aquestes aliances han estat eficaces en el compliment de l'objectiu?
 - Hem aconseguit millorar els drets a la comunicació, l'educació i la participació en el context a on hem dut a terme el projecte i entre la població a qui va dirigida l'acció?

Glossari de termes i conceptes relacionats



Recursos de referència de les 11 plataformes europees d'organitzacions dels 11 països que formen el consorci del CFGC

CISU

Societat civil en el desenvolupament – Dinamarca

- *Caixa d'eines feministes: Feminist toolkit* [↗](#)

COP

Consorci d'ONG piemonteses ETS – Piemont (Itàlia)

- *Glossari de gènere: Glosario di genere* [↗](#)
- *Manual per l'anàlisi de gènere: Manuale per l'analisi di genere* [↗](#)

FINGO

Plataforma de desenvolupament finlandesa - Finlàndia

- *Manual de formació en interseccionalitat: Training manual on intersectionality* [↗](#)
- *IGLYO Eiens per la crítica de les normes: IGLYO Norm Criticism Toolkit* [↗](#)
- *Guia de gènere per transversalitzar la perspectiva de gènere als projectes de desenvolupament: Opas tasa-arvon valtavirtaistamiseen kehitysyhteistyöhankkeissa* [↗](#)

LAPAS

Plataforma letona per a la cooperació al desenvolupament - Letònia

- *Recomanacions per reduir la discriminació i els estereotips: IETEIKUMI DISKRIMINĀCIJU UN STEREOTIPUS MAZINOŠAI KOMUNIKĀCIJAI AR SABIEDRĪBU* [↗](#)

RESACOOOP

Cooperació internacional Auvèrnia-Roine-Alps - Regió Auvèrnia – Roine – Alps (França)

- *Guia de suport, integrant l'enfocament de gènere a la teva organització: Guide d'appui, intégrer l'approche genre dans son organisation* [↗](#)
- *Xarxa d'aprenentatge F3E d'actors en solidaritat i cooperació internacional: F3E réseau apprenant d'acteurs et d'actrices de la solidarité et de la coopération internationale* [↗](#)
 - * *Actuar per la perspectiva de gènere, liderar tallers amb perspectiva de gènere: Agir pour le genre: animer des ateliers avec une perspective de genre* [↗](#)
 - * *Guia, actuant pel gènere, les paraules i pràctiques dels grups d'interès: Agir pour le genre, paroles et pratiques d'actrices et acteurs* [↗](#)

SLOGA

Plataforma eslovena d'organitzacions no governamentals - Eslovènia

- *Directrius per a la transversalitat de la igualtat de gènere en la cooperació al desenvolupament: Guidelines for the mainstreaming of gender equality in development cooperation* ↗

VBP

Plataforma lituana de cooperació al desenvolupament - Lituània

- *Publicació, com tenir en compte el gènere: Kaip atsižvelgti į lytį* ↗

WILDEGANZEN

Fundació Països Baixos - Holanda

- *WO=MEN plàtaforma de gènere holandesa:*

<https://www.wo-men.nl/en/>

- *EMANCIPADOR:*

<https://www.emancipator.nl/en/emancipator-2/>

- *MAMACASH:*

<https://www.mamacash.org/>

Glossari de termes i conceptes relacionats

Antiracisme polític

Moviment social per a la lluita contra el racisme, com a forma social d'opressió que deshumanitza i anul·la l'agència de l'altre. Es considera "l'altre" totes les persones que escapen de les definicions de l'humà, definicions que estan subjectes a l'eurooccidentalitat. L'antiracisme polític no se centra només a posar fi al racisme cultural, sinó que assenyala i denuncia el racisme estructural sostingut per les institucions i espais de poder, que s'articula a través de lleis. Un exemple són les lleis migratòries europees que installen al llarg i ample del continent, centres d'internament per a estrangers, que serien una de la seva màxima expressió de violència institucional.

Collectius vulnerabilitzats

Fa referència a tots aquells collectius que a causa de condicions externes a elles i les seves decisions i accions, es veuen abocats a viure en situacions de vulnera-

bilitat i precarietat. Aquest concepte serveix per dirigir la responsabilitat de la seva situació a les condicions estructurals d'explotació i de desigual distribució de recursos al món.

Comunicació transformadora

Paradigma comunicatiu i educatiu que busca generar canvis culturals (eficàcia cultural) a través de l'ús de marcs i narratives de justícia global que generin nous imaginaris col·lectius i impulsin la participació de la societat en els canvis socials i polítics proposats¹⁴.

Divisió sexual del treball

Repartiment del treball remunerat, visible i productiu i el treball no remunerat, invisible i reproductiu entre homes i dones, respectivament. Així els homes, generalment, assumeixen feines al mercat laboral, i les dones, malgrat que algunes actualment també ocupen càrrecs al mercat laboral, continuen assumint la major part de la càrrega de treball domèstic i de cures. Les tasques reproductives queden fora del mercat o s'hi introdueixen en condicions de precarització i explotació. La divisió sexual del treball també serveix per explicar com, dins de les organitzacions, els homes històricament assumeixen càrrecs amb reconeixement públic o de poder, i les dones tasques invisibles i càrrecs subordinats.

Educació per a la justícia global

Paradigma educatiu que proporciona eines per qüestionar i transformar de manera crítica el model social, polític i econòmic existent (treballar sobre les causes que generen desigualtats i conflictes), un model que genera violències estructurals que deriven en greus injustícies socials. Es parteix de la idea de ciutadania global per assenyalar la pertinença a un sol món, i de presa de consciència sobre l'oportunitat que tothom té en la promoció de la justícia social i l'equitat, l'acció transformadora i la generació d'alternatives.

Ètica de les cures

Teoria desenvolupada als anys vuitanta per la psicòloga i filòsofa feminista Carol Gilligan. Aquesta teoria va ser innovadora, entre altres motius, perquè posava en relleu la importància de les interrelacions entre les

14 Extret del document **Comunicació Transformadora. Recomanacions per comunicar per al canvi social** de Lafede.cat, pàg.1,

persones i com se'n derivava una responsabilitat compartida fruit de la presa de consciència d'aquesta interdependència material, emocional i relacional.

LGTBIQA+

És la sigla de “lesbiana, gai, trans, bisexual, intersexual, queer i asexual” el símbol “+” serveix per englobar totes les altres identitats dissidents. L'acrònim representa la unió, en col·lectiu, de diverses lluites feministes, totes elles formades per persones i comunitats dissidents del sistema binari d'identitat sexe-gènere, i al sistema de disseny heterosexual.

Les conferències mundials sobre la dona

El llarg dels anys, les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Aquestes s'han celebrat a Ciutat de Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985) i Pequín (1995). La IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Pequín, va marcar un important punt d'inflexió per a l'agenda mundial d'igualtat de gènere. La Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín, adoptada de manera unànime per 189 països, constitueix un programa en favor de l'empoderament de la dona i en la seva elaboració es va tenir en compte el document clau de política mundial sobre igualtat de gènere. Després d'aquesta conferència, s'han realitzat tota una sèrie d'exàmens quinquennals, però no s'ha tornat a celebrar una conferència mundial de la dona com a tal.

Nord global

Representa tots aquells territoris, que al llarg de la història han acumulat poder polític, cultural i econòmic i s'han enriquit fruit del colonialisme, l'extractivisme i les relacions geopolítiques de poder (vegeu Sud global).

Pensament decolonial

va sorgir de diversitat de tradicions pròpies del pensament llatinoamericà, com la teoria de la dependència, la pedagogia de l'oprimit, els marxismes negres del Carib o el pensament indígena, entre d'altres. Anníbal Quijano (2009) va ser qui va definir el terme. El «gir decolonial» critica el caràcter constitutiu del colonialisme en la conformació del món modern i és, d'una banda,

una resposta llatinoamericana a la crisi postmoderna i, de l'altra, una resposta a la interpellació que va significar l'enaltiment del genocidi iniciat el 1492. Es denuncia així la colonialitat del poder, del saber i del ser. Aquestes consisteixen en l'explotació que constitueix el sistema mundial capitalista, el desplegament del qual es basa en una classificació etnoracial de les poblacions del planeta i suposa un ordre en què l'autoritat queda legitimada per la suposada superioritat ontològica de l'home blanc, occidental, cristià i heterosexual. Aquesta imposició es dona també en el pla del saber, és a dir, epistèmicament i del ser, és a dir subjectiu-espiritual¹⁵.

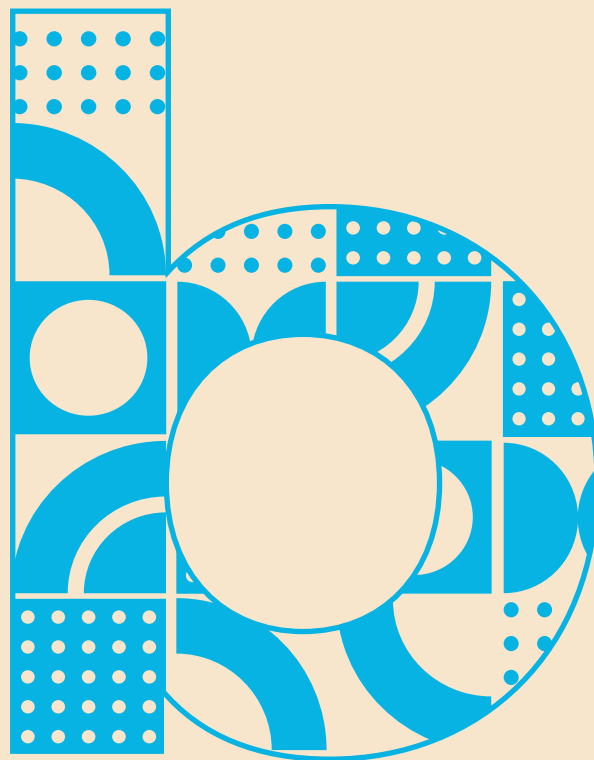
Sistema sexe-gènere

Relació que s'estableix a les societats occidentals entre les característiques biològiques (sexe) i les categories construïdes socialment (gènere) home, dona i que s'assignen a les persones en néixer. Així, en aquests contextos, a les persones amb penis se'ls assigna la categoria de gènere "home" i a les persones amb vulva se'ls assigna la categoria de gènere "dona". En aquest sistema binari, les persones són forçosament assignades a un gènere o l'altre, i és aquest binarisme obligatori el que està en l'origen de moltes de les lluites del moviment LGTBIQA+. Per exemple, la del col·lectiu de persones intersexuals, que tenen altres característiques biològiques.

Sud global

L'ús d'aquesta expressió marca un canvi de paradigma, que trenca amb l'enfocament que entén el Nord i el Sud en termes de relacions internacionals centrades en l'economia i el desenvolupament, i posa l'èmfasi en les relacions geopolítiques de poder, en el seu origen històric, de colonialisme, neocolonialisme i extractivisme de tota mena, i en com mantenen i perpetuen les desigualtats. El terme Sud global no fa referència només a països empobrits sinó a qualsevol territori o comunitat empobrida, també dins els països del Nord global (vegeu Nord global).

Bibliografia



Bibliografia

Lorde, A. (2022). *Hermana otra. Sister Outside*. Madrid: Horas y horas.

Dados, N., & Connell, R., (2012). *The Global South. Contexts*, 11(1), 12-13. <https://doi.org/10.1177/1536504212436479>

Development Education and Awareness Raising (DEAR). *Guide for DEAR project implementers. Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning*. https://capacity4dev.europa.eu/library/dear-meal-guide-monitoring-evaluation-accountability-and-learning_en

Marcus, R., Samuels, F., Jalai, S., Belachew, H., *Background Paper Series. UNICEF Gender Policy and Action Plan 2022-2025. Gender-Transformative Programming*.

Masferrer, M., Orença, J., i Palacios, A. (2018). *La aplicación del Enfoque de Género y Basado en los Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo (EgyBDH)*. Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya.

UNESCO (2015). *Global Citizenship Education: Topics and Learning Objectives*.

UNICEF (2021). *Being intentional about gender-transformative strategies: reflections and lessons for UNICEF's Gender Policy and Action Plan (2022-2025): A compendium of papers*".

UNEG (2011). *Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG*.

Altres recursos i documents relacionats

Ampliando la mirada: La integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos (2012): <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/ampliando-la-mirada-la-integracion-de-los-enfoques-de-genero-interculturalidad-y-derechos-humanos>

ACSUR Las Segovias. (2006). *Cuestiones esenciales sobre género 01. Conceptos básicos*. Recuperat de: https://redongdmad.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Cuestiones_esenciales_sobre_genero_01.pdf

Escoltes Catalans i Obliqües. *Amb dret a transformar. Recuperat de: Guia per impulsar projectes educatius per la justícia global.* <https://www.escoltes.org/wp-content/uploads/2020/10/GuiaInteractivaEGiBDH.pdf>

Frame, Voice Report. *Educació per a la Ciutadania Global. Com mesurar-ne i incrementar-ne l'impacte.* Recuperat de: <https://www.lafede.cat/wp-content/uploads/2020/10/Educacio-per-a-la-ciutadania-global-com-mesurar-ne-i-incrementar-ne-l'impacte.pdf>

Lafede.cat. *Comunicació Transformadora. Recomanacions per comunicar per al canvi social.* Recuperat de: <https://www.lafede.cat/es/una-comunicacio-realment-transformadora-eines-i-reptes-per-a-les-entitats/>

Navarro, N., per Unitat de Desenvolupament i Cooperació de la Universitat de Lleida. *L'enfocament de gènere i basat en drets humans: cap a la conscienciació, respecte, garantia i exercici de drets.* Recuperat de: <https://cooperacio.paeria.cat/fitxers/qui-som/guia-definitiva.pdf>

Pla director de Cooperació al Desenvolupament de la Generalitat de Catalunya 2015-2018 : https://cooperaciocatalana.gencat.cat/web/contenut/continguts/02dgcd/PlaDirector/AnysAnteriors/PlaDirector_2015-2018.pdf

Quijano, A. (2009). *Colonialidad del poder y clasificación social.* En: Ramón Grosfoguel y José Romero. Pensar Decolonial. Caracas: Fondo Editorial La Urbana.



Caixa d'eines de gènere



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