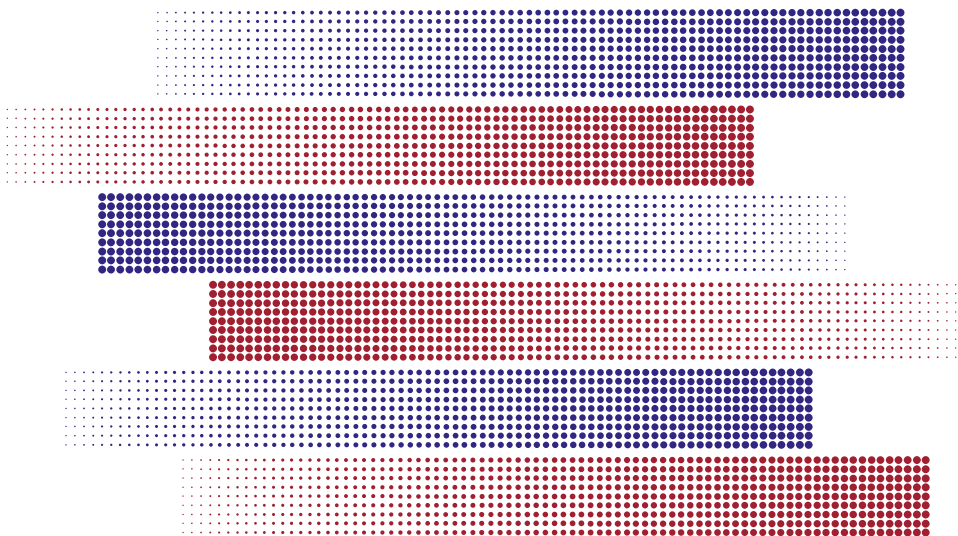


Pautes per transversalitzar l'enfocament de gènere en els plans locals de cooperació al desenvolupament



Autora

Sonia Tomàs Llop

Coordinació general:

Lali Carrillo, cap de la Secció de suport municipal i estratègia de l'Oficina de Cooperació al Desenvolupament de la Direcció de Relacions Internacionals de l'Àrea de Presidència de la Diputació de Barcelona

Coordinació tècnica:

Anna Martínez Codina i Luci Rodrigo Peiró, tècniques de l'Oficina de Cooperació al Desenvolupament de la Direcció de Relacions Internacionals de l'Àrea de Presidència de la Diputació de Barcelona

Assessorament i suport a la revisió dels textos:

Marta Suero Bodas, tècnica de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

Han contribuït a l'elaboració d'aquest document els ens locals integrants del recurs tècnic del Catàleg de serveis «Espai de treball en matèria de planificació estratègica de cooperació al desenvolupament», en sessió celebrada el 3 de novembre de 2021, titulada «Plans directors de cooperació al desenvolupament i perspectiva de gènere». Aquests ens locals han estat: Barberà del Vallès, Cerdanyola del Vallès, Esplugues de Llobregat, Gavà, Granollers, Igualada, Mataró, Molins de Rei, Sabadell, Sant Boi de Llobregat, Sant Cugat del Vallès, Sant Pere de Ribes, Sant Vicenç dels Horts, Santa Coloma de Gramenet, Sant Feliu de Llobregat, Santa Perpètua de Mogoda, Terrassa, Vic, Viladecans, Vilafranca del Penedès i Vilanova i la Geltrú.

1a edició: març de 2023

© de l'edició: Diputació de Barcelona

© dels textos: l'autora

Producció i edició: Subdirecció d'Imatge Corporativa i Promoció Institucional de la Diputació de Barcelona

Índex

1. Presentació	4
2. A què ens referim quan parlem de l'enfocament de gènere?	4
3. Quina ha estat l'agenda internacional de gènere en l'àmbit del desenvolupament i la cooperació internacional?	8
4. Quin és el marc legal de l'enfocament de gènere en l'àmbit català?	9
5. Què és i quins són els components estratègics de la transversalització de gènere?	10
6. Pautes per a la incorporació de l'enfocament de gènere en el procés d'elaboració d'un pla director de cooperació al desenvolupament a nivell local	14
Compromís polític	16
Fase 0 Primers passos	16
Fase 1 Llançament	18
Fase 2 Diagnosi	18
Fase 3 Elaboració	20
Fase 4 Aprovació i difusió	22
Fase 5 Execució, seguiment i avaluació	22
7. Comunicació inclusiva i llenguatge no sexista	28
8. Caixa d'eines	30
1. Gender Responsive Assessment Scale (GRAS)	31
2. Anàlisi de gènere	31
3. Perfil de gènere del país	33
4. Eines i mètodes de recollida de dades amb enfocament de gènere	34
5. Pautes amb enfocament de gènere segons àmbits d'actuació	35
6. Matriu de resultats (matriu de marc lògic) amb enfocament de gènere (algunes preguntes orientatives)	39
7. Orientacions per a la transversalització de gènere segons l'instrument de cooperació al desenvolupament	40
8. El marcadore de gènere	42
9. Metodologia d'avaluació amb enfocament de gènere	44
9. Bibliografia	45
10. Acrònims	46

1. Presentació

L'objectiu principal d'aquest document és oferir, als equips dels diferents ens locals de la província de Barcelona, pautes i elements orientatius per garantir la transversalització de l'enfocament de gènere de forma efectiva en els processos de planificació estratègica de la cooperació al desenvolupament. A més, també ofereix pautes addicionals sobre com introduir l'enfocament de gènere en alguns instruments, àmbits de treball i altres elements d'aquesta política pública, les quals es troben incloses en l'apartat denominat «Caixa d'eines».

2. A què ens referim quan parlem de l'enfocament de gènere?

L'enfocament de gènere és una categoria analítica i eina conceptual que ajuda a entendre i contextualitzar la realitat social, política i personal. A continuació, es detallen tot un seguit de plantejaments que s'han d'entendre com a complementaris i que alhora estan interconnectats entre si. Tots ells pretenen facilitar una comprensió més integral del significat de l'enfocament de gènere, així com del seu potencial transformador.

La igualtat de gènere des d'una mirada de respecte als drets humans.

La igualtat de gènere és un element clau per a l'exercici i el respecte dels drets humans. La igualtat i la no-discriminació són un dels principis essencials de la Carta de les Nacions Unides (NU) de drets humans, aprovada el 1945. No obstant això, actualment, milions de dones i nenes, així com també persones del col·lectiu de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals (LGTBI), continuen patint situacions diverses de discriminació arreu del món que vulneren l'exercici dels seus drets civils, culturals, econòmics, polítics i socials. Per garantir que les dones, les nenes, els homes, els nens i les persones de gènere divers puguin gaudir plenament dels drets humans cal, primer, una comprensió i una anàlisi exhaustiva de quines són les estructures, les polítiques i els estereotips socials que legitimen i perpetuen les desigualtats de gènere. Així mateix, també cal entendre i analitzar com les relacions de poder desiguals condicionen no

només les lleis i les polítiques, sinó també l'economia, la dinàmica social i la vida familiar i comunitària.

Sexe i gènere no són sinònims.

D'una banda, el sexe és una característica biològica que ens diferencia, a dones i homes, en relació amb la funció reproductora. Cada persona és diferent de les altres i, en aquest sentit, el sexe és un element diferenciador més, juntament amb molts altres elements, que fan única cada persona. De l'altra banda, el concepte *gènere* es refereix a les diferències socialment construïdes des de la infància entre nenes i nens, sobre la base d'una diferència sexual. En aquest sentit, el gènere configura un conjunt de representacions socials, pràctiques, discursos, normes, valors i relacions que doten de significat les conductes, les normes i les oportunitats de les persones en funció del seu sexe. En l'actualitat existeix també una comprensió més àmplia del concepte de *gènere*. És així com aquest es relaciona amb com se senten les persones (identitat de gènere)¹ o com es volen manifestar externament (expressió de gènere),² sense importar el seu sexe biològic. Finalment, l'orientació afectiva-sexual es refereix a aquelles persones per les quals sentim una atracció afectiva o sexual (heterosexualitat, bisexualitat i homosexualitat, entre d'altres).

La perspectiva interseccional planteja un enfocament que vincula i analitza els sistemes d'opressió i privilegi que travessen a les persones i que alhora estan interconnectats.

Des d'aquesta manera de pensar i analitzar, la realitat reconeix que les persones estan determinades i travessades per diferents sistemes d'opressió i privilegis. Aquests elements s'entrecreuen depenent del context i les estructures de poder existents en una societat determinada, com podria ser el patriarcat, el colonialisme, l'imperialisme, l'homofòbia, el racisme, etc.

Gènere i desigualtats de gènere són variables diferents.

Les persones, homes, dones, nenes i nens i persones no binàries, som diferents. Aquestes diferències, que són en essència positives i que enriqueixen les nostres relacions, poden traduir-se també en desigualtats. La desigualtat sorgeix quan s'assigna un valor desigual a aquestes diferències, on unes tenen més valor

¹ La identitat de gènere reflecteix un sentit profund i experimentat del propi gènere de la persona. Tothom té una identitat de gènere que és integral a la seva identitat en sentit general. La identitat de gènere és com una persona se sent respecte a si mateixa. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual o les característiques sexuals i tampoc ha de coincidir necessàriament amb el seu sexe biològic.

² L'expressió de gènere és la forma en què es manifesta el nostre gènere mitjançant el nostre comportament i la nostra aparença. L'expressió de gènere pot ser masculina, femenina, andrògina o qualsevol combinació de totes tres. Per a algunes persones, l'expressió de gènere s'ajusta a les idees que la societat considera apropiades per al seu gènere, mentre que per a unes altres, no. L'expressió de gènere d'una persona no sempre ha d'estar vinculada amb el seu sexe biològic, amb la seva identitat de gènere o amb la seva orientació sexual.

assignat que unes altres (per exemple, ser home, blanc, heterosexual i de mitjana edat és socialment més valorat que ser nena, indígena i amb capacitats diverses). El concepte de *gènere* ens ajuda a entendre que les diferències marcades pel sexe masculí o pel femení no són les que determinen la desigualtat i la discriminació, sinó les característiques que s'atribueixen de forma generalitzada a les persones.

Dels estereotips de gènere a la discriminació de gènere i la vulneració de drets de les dones.

Des de l'enfocament de gènere es pretén assolir una efectiva realització dels drets humans, de dones, homes i persones no binàries, per evidenciar les diferències i les desigualtats que existeixen entre aquests, però també entre diversos grups de població. En aquest sentit, es reconeix com els estereotips i els rols tradicionals de gènere contribueixen a les desigualtats de gènere i les fomenten. Des de l'enfocament de gènere es busca fer visibles aquestes situacions de desavantatge, identificant quines són les limitacions o les dificultats concretes amb l'objectiu d'avançar cap a la igualtat de gènere (objectiu últim). En definitiva, l'enfocament de gènere pretén assegurar el compliment dels drets humans en condicions d'igualtat per a tots i totes. En aquest sentit, i des de l'enfocament de gènere, la realitat s'analitza en termes de desigualtat en l'accés i la realització dels drets, amb un focus especial pel que fa a la situació que afecta les dones i les nenes. Es considera, per tant, la desigualtat de gènere com a estructural en totes les societats, i aquesta deriva en una situació de discriminació que pateixen, específicament i estructuralment, les dones i les nenes. És així com aquesta discriminació genera situacions de vulneració de drets.



La neutralitat de gènere en els projectes, els programes o les polítiques no existeix.

No existeix cap acció de desenvolupament que tingui efectes neutres quan la població a la qual es dirigeix no està en igualtat de condicions, ni tampoc té accés a les mateixes oportunitats i recursos. Per això és necessari incorporar l'enfocament de gènere, per així evidenciar i visibilitzar aquests punts de partida diferents, comprendre les relacions existents i intentar disminuir les desigualtats. L'enfocament de gènere, però, no és un «tot o res», sinó que forma part d'un continuïum que pot anar des d'intervencions «abusives de gènere», quan aquestes reforcen la discriminació i la desigualtat de gènere, fins a intervencions que tenen la capacitat i el potencial de transformar les relacions de gènere desiguals, així

com també les causes estructurals que generen discriminació. L'Escala GRAS (*Gender Responsive Assessment Scale*, per les seves sigles en anglès) exemplifica el continuïum en el procés d'incorporació de l'enfocament de gènere.

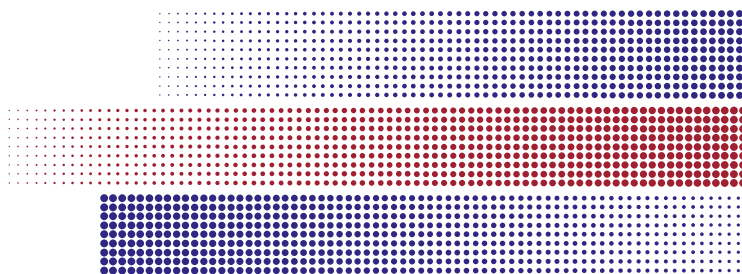
 Per a més informació sobre l'Escala GRAS, vegeu «Caixa d'eines - número 1».

L'empoderament de les dones i les nenes és clau per reduir les desigualtats de gènere.

L'empoderament de dones i nenes té un impacte intergeneracional estratègic en la reducció de les desigualtats de gènere. Quan parlem d'*empoderament* ens referim al procés d'assolir una autonomia més gran per a les dones i les nenes, al seu reconeixement i a la visibilitat de les seves aportacions. L'empoderament implica que les dones participin plenament en tots els sectors i en tots els nivells de l'activitat econòmica, política i social per tal de construir societats més justes, equitatives i sostenibles; però també per garantir el ple exercici dels drets humans i millorar la qualitat de vida de les persones en general.

La igualtat de gènere és una responsabilitat de tots i de totes.

La igualtat de gènere és l'objectiu final de la transversalització de gènere, per això la participació de totes i tots és essencial per aconseguir aquest objectiu. No hi ha un únic sector, àrea o agent que tingui la responsabilitat única per assolir la igualtat de gènere. Així, la igualtat no és responsabilitat exclusiva de les nenes, les dones o les mares, entre d'altres. Aquesta només s'aconseguirà amb la participació dels homes i el desenvolupament de patrons de masculinitat que promoguin unes condicions d'igualtat de dones i d'homes.



3. Quina ha estat l'agenda internacional de gènere en l'àmbit del desenvolupament i la cooperació internacional?

De la Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979) a la Conferència de les Dones celebrada a Beijing (1995).

La CEDAW va ser la primera fita a nivell internacional que va posar de manifest un esforç conjunt dels governs a nivell mundial i les organitzacions de dones i feministes per posicionar la igualtat de gènere en l'agenda política, tant a nivell internacional com nacional. Tot i així, no va ser fins uns anys després, el 1995, quan a partir de la celebració de la Conferència de les Dones va sorgir la Plataforma d'Acció de Beijing. Aquesta plataforma, subscripta per 189 països, va elevar la igualtat de gènere a prioritat política a nivell mundial, i també va posicionar la transversalitat de l'enfocament de gènere i l'empoderament de les dones com les dues estratègies clau i essencials per assolir la igualtat de gènere. Des dels seus inicis i fins a l'actualitat, la Plataforma d'Acció de Beijing ha celebrat tot un seguit d'exàmens quinquennals que, principalment, s'han centrat a avaluar aquells assoliments i reptes inicialment establerts.

L'Agenda 2030 i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

L'Agenda 2030 representa una oportunitat per analitzar i comprendre la política global i local des del seu potencial transformador. En aquest sentit, els ODS, entre d'altres temes, busquen completar aquelles debilitats evidenciades pels anteriors Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni (ODM), i van molt més enllà, ja que pretenen abordar les causes estructurals de la pobresa i la desigualtat. Així, d'una banda, entre els 17 ODS formulats, es defineix un objectiu específic i independent per a la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones (l'ODS 5). D'una altra banda, els ODS plantegen també un exercici de transversalització, en tant que defineixen tot un seguit de fites específiques amb sensibilitat de gènere en els altres objectius. Tot i els esforços plantejats, cal evidenciar també que l'Agenda 2030 i els ODS no han tingut en compte alguns principis cabdals i drets fonamentals per assolir la igualtat de gènere. Els temes i els elements pendents de l'Agenda 2030 són, entre d'altres, els drets de les persones que pertanyen al

col·lectiu LGTBI, la necessitat d'incorporar l'enfocament de gènere en qualsevol procés de construcció de pau, la importància de tenir en compte la coherència de polítiques per al desenvolupament sostenible i la necessitat d'establir les bases per promoure un canvi de paradigma econòmic i d'acumulació capitalista cap a un sistema econòmic i social que posi la vida de les persones al centre de l'anàlisi, així com també la consideració dels *partenariats* estratègics sempre alineats amb l'exercici dels drets humans i en clau de gènere.

4. Quin és el marc legal de l'enfocament de gènere en l'àmbit català?

L'enfocament de gènere pren com a referència dos marcs legislatius a nivell català que demostren el compromís vers la igualtat de gènere i marquen la necessitat de treballar la política de cooperació al desenvolupament, tant a nivell autonòmic com municipal, amb aquest enfocament. Principalment, aquests són:

Llei 16/2001, de 31 de desembre, de cooperació al desenvolupament:

d'una banda, l'article 4 defineix que una de les finalitats de la mencionada llei és «l'impuls de la igualtat d'oportunitats entre sexes en l'accés efectiu als recursos, als serveis, a l'educació i a la formació i, en especial, la potenciació de la plenitud dels drets humans i les llibertats fonamentals de les dones i dels infants»; d'una altra banda, l'article 5 determina que una de les prioritats serà «la defensa de l'equitat entre homes i dones i la promoció dels drets de les dones, especialment el de la salut reproductiva».

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

en l'article 51 sobre cooperació al desenvolupament i foment de la pau s'especifica que:

1. «Les polítiques de cooperació al desenvolupament i de foment de la pau, els plans, els documents de planificació, seguiment i avaluació estratègics, els processos d'actuació i de diàleg polític i les relacions institucionals han d'incorporar la perspectiva integrada de gènere basada en els drets humans.

2. »La política de cooperació al desenvolupament i foment de la pau de la Generalitat ha de fomentar canvis de coneixements, d'actituds i de pràctiques, estructures i mecanismes en tots els àmbits amb la finalitat de transformar les relacions desiguals de poder i erradicar les desigualtats entre dones i homes, impulsant actuacions específiques i positives per a l'apoderament de les dones, que en potenciïn les capacitats i el protagonisme en els processos de desenvolupament i de foment de la pau [...]»

5. Què és i quins són els components estratègics de la transversalització de gènere?

La transversalització de gènere és «el procés de valorar les implicacions que té per als homes i per a les dones qualsevol acció que es planifiqui, ja es tracti de legislació, polítiques o programes, en totes les àrees i en tots els nivells. És una estratègia per a aconseguir que les preocupacions i experiències de les dones, igual que les dels homes, siguin part integrant en l'elaboració, posada en marxa, control i avaluació de les polítiques i dels programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, de manera que les dones i els homes puguin beneficiar-se igualment i no es perpetui la desigualtat».³

L'objectiu final de la transversalització de gènere és aconseguir la igualtat de gènere. En definitiva, es tracta de considerar l'impacte de gènere en cada etapa de la planificació, la implementació, el seguiment, el monitoratge i l'avaluació de qualsevol estratègia d'intervenció. D'aquesta manera s'assegura que els interessos, les preocupacions i les experiències de les dones, els homes, les nenes i els nens i les persones no binàries siguin un component essencial i clau d'aquestes estratègies.

En aquest sentit, els processos de transversalització de gènere estan integrats per un conjunt de components o factors estratègics. Aquests factors no constitueixen passos o etapes consecutives en una ruta, encara que estan

³ Definició del Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides (ECOSOC), 1997.

interrelacionats entre si i alguns sí que s'estableixen com a requisits mínims perquè uns altres puguin ser possibles o funcionar adequadament.

A continuació es presenta quins són aquests components estratègics que formen part de qualsevol procés de transversalització de gènere:



Font: elaboració pròpia

Voluntat política.

La transversalització de gènere és un procés tècnic, però també és polític i estratègic. Per això, la voluntat política és clau per fer de la igualtat de gènere un assumpte central en l'ens local. Amb voluntat política es fa referència al fet que les persones que es troben als llocs de presa de decisions expressin el seu compromís amb la igualtat de gènere a través d'acords i/o mandats explícits, i que els associïn a processos de mitjà o llarg termini que van més enllà d'algunes accions puntuals. És per això que, des de la presa de decisions, s'ha de promoure que es mobilitzin els recursos necessaris, ja siguin econòmics, materials i humans, per poder garantir que la igualtat de gènere és un dels principis i eixos clau de la política municipal. En aquest sentit, és essencial comptar amb persones amb expertesa en gènere als equips de treball. Sense voluntat política per impulsar processos de transversalització de gènere, és poc probable que els altres components funcionin i que es puguin aconseguir resultats transformadors en clau de gènere.

Planificació.

Qualsevol planificació s'inicia amb una anàlisi de gènere, punt de partida fonamental per a la transversalització de gènere. L'anàlisi de gènere permet identificar, comprendre, avaluar i descriure les desigualtats de gènere, la rellevància dels rols de gènere i les dinàmiques de poder en un context particular i en relació amb un tema o àmbit determinat. Aplicar l'anàlisi de gènere implica avaluar com i per què les diferències i les desigualtats de gènere són pertinents al tema o la problemàtica que pretén abordar la intervenció. És essencial per entendre adequadament els desafiaments per a l'exercici dels drets de nenes, nens, homes i dones en un context determinat. És important també no oblidar que ni les dones ni els homes constitueixen grups homogenis en si mateixos, ja que el gènere es creua amb altres categories socials (perspectiva interseccional).

 Per a més informació sobre l'anàlisi de gènere, vegeu «Caixa d'eines - número 2».

A partir de l'anàlisi de gènere, que ha de permetre identificar on són les bretxes de gènere i quin és el seu abast, així com les característiques de les principals barreres de gènere que es troben a la base de les desigualtats, s'han de planificar accions i mesures per reduir aquestes bretxes de gènere. Per tal de portar a terme aquestes accions, es requereix també una provisió adequada i sostinguda de recursos financers, humans i materials que donaran continuïtat a les accions planificades, i així s'evitarà que es paralitzi l'estratègia d'intervenció.

Per acabar, el seguiment, el monitoratge i l'avaluació dels resultats de l'estratègia d'intervenció planificada i executada tindran les següents finalitats:

- a) Fer el seguiment de la implementació i fer les modificacions necessàries en funció del context, dels obstacles de l'execució, etc.
- b) Retre comptes dels resultats assolits.
- c) Extreure lliçons apreses i bones pràctiques des de la implementació.
- d) Recopilar l'evidència a partir dels resultats de l'avaluació que alimenti el disseny i la formulació de futurs programes o projectes nous.

Desenvolupament de capacitats.

Tot i els avenços assolits en matèria de gènere, encara existeixen confusions sobre el significat de conceptes bàsics, tals com la igualtat, l'equitat i la transversalitat, entre d'altres. La claredat conceptual és essencial per comptar amb instruments eficients i clars per a totes les persones que tenen responsabilitat en l'execució dels programes i els projectes. La confusió

conceptual repercuteix en la pràctica de la transversalització de gènere, ja que afecta la definició del problema de la desigualtat i, si hi ha incoherència en la visió del problema, també n'hi ha en la resposta i en les accions que es proposen.

Aquesta situació de confusió contribueix al fet que cada persona faci el que li indica el seu parer i/o sentit comú. Per aquesta raó, és clau portar a terme capacitacions en clau de gènere, però cal remarcar també que no qualsevol capacítació contribueix a assolir la transversalització de gènere. Per això, les capacitacions en gènere han de complir tres objectius clau:

- a) Sensibilitzar: promoure un canvi d'actituds.
- b) Crear habilitats: generar canvi de coneixements.
- c) Passar de la teoria a la pràctica: fomentar canvis en les accions, les pràctiques i els comportaments.

Si les capacitacions només tenen com a objectiu la sensibilització, aquestes tindran un efecte limitat en les transformacions esperades. L'ideal és, a més, que els programes formatius no siguin accions puntuals, sinó que tinguin continuïtat en el temps, inscrivint-se en una estratègia o procés d'intervenció a més llarg termini i que estiguin orientats clarament a uns objectius determinats.

Gestió del coneixement.

La gestió i l'intercanvi de coneixement al voltant de les lliçons apreses i les bones pràctiques en matèria de gènere són cabdals també per garantir l'avenç cap a la igualtat de gènere, així com també per millorar la sostenibilitat dels resultats i per maximitzar la inversió en programes i iniciatives amb enfocament de gènere. Per aquest motiu, serà important obrir espais de diàleg entre organitzacions i institucions en tots els nivells i en tots els sectors i temàtiques, per tal d'assegurar la transferència de coneixements des de la investigació aplicada i l'aprenentatge des de la pràctica.

Gènere a nivell institucional.

Cultura organitzacional es refereix als valors i les pràctiques que conformen l'entorn social i psicològic d'una institució o organització. Consegüentment, una cultura organitzacional sensible al gènere és crucial per a l'èxit de la transversalització de l'enfocament de gènere. Les cultures organitzatives poden canviar, però es tracta d'un procés dinàmic i a llarg termini. Les institucions poden canviar com a resposta a influències internes, com les pràctiques de gestió que duen a terme internament, o com a resposta a influències externes, com són els canvis d'actituds, de pensament i de valors en relació amb el paper de les dones en la societat.

Tal com s'ha detallat prèviament, perquè una institució sigui sensible al gènere és clau que existeixi un ferm compromís i voluntat política dels alts càrrecs vers la igualtat de gènere. Aquest tret és un important motor de canvi i és fonamental per establir cultures organitzatives que promoguin la transversalització de l'enfocament de gènere. El nomenament d'alts càrrecs compromesos amb la igualtat de gènere pot ser un punt d'inflexió, ja que crea les condicions necessàries perquè els equips de treball estiguin obligats i compromesos amb la igualtat de gènere, ja sigui tant a nivell de polítiques i programes com en els procediments, l'assignació pressupostària i la presa de decisions en general. En aquest sentit, es necessiten persones amb expertesa de gènere i sensibles al gènere als llocs de direcció. L'equilibri de gènere i la composició per sexe d'una institució és un indicador important, però no l'únic, pel que fa al seu compromís vers la igualtat de gènere.

6. Pautes per a la incorporació de l'enfocament de gènere en el procés d'elaboració d'un pla director de cooperació al desenvolupament a nivell local

La transversalització de gènere en el procés d'elaboració del pla director de cooperació al desenvolupament es porta a terme seguint les fases i les accions clau que s'inclouen en el document *Elaboració d'un pla municipal de cooperació al desenvolupament. Pautes metodològiques generals*. d'aquesta mateixa col·lecció i que es detallen a continuació:

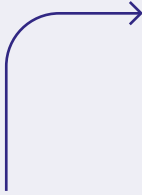
Compromís polític



Primers passos

Coordinació amb l'àrea igualtat/
feminismes de l'ens local

Assegurar l'expertesa de gènere
en tot el procés



Seguiment i avaluació

Comissió de seguiment amb
expertesa de gènere

Avaluació amb enfocament de gènere

Marcador de gènere



Aprovació i difusió

Participació de l'àrea d'igualtat/
feminismes de l'ens local

Garantir la representació de dones
en la difusió



Elaboració

Línies estratègiques i accions
prioritàries en clau de gènere

Llenguatge inclusiu/no
discriminatori

Incorporació moviment
dones i feministes



Llançament

Assegurar el compromís d'igualtat
de gènere en la presentació
del procés



Diagnosi

Anàlisis de gènere en la
trajectòria de l'ens local

Mapa d'agents clau de gènere

Qüestions de gènere en
recollida d'informació i dades



Compromís polític

L'existència d'un compromís polític explícit amb la igualtat de gènere des d'un inici es considera un requisit indispensable i un assumpte essencial que assegurarà, durant tot el procés, que l'enfocament de gènere és l'eina i el marc d'anàlisi principal.

Fase 0

Primers passos

Aquesta fase planteja els fonaments i les anàlisis de l'enfocament de gènere com a punt de partida en qualsevol procés d'elaboració d'un pla director. En aquesta línia, és important tenir en compte les següents accions:

- Assegurar la col·laboració del departament/regidoria/d'igualtat/feminismes/LGTBI de l'ens local durant tot el procés i, posteriorment, en l'execució, el seguiment i l'avaluació del pla.
- Establir i assignar responsabilitats i/o funcions des de l'enfocament de gènere al grup de treball encarregat de dur a terme el procés d'elaboració del pla director (com per exemple assignar una persona, o unes quantes, per assegurar aquest enfocament al mencionat grup de treball).
- Consensuar i definir les responsabilitats de l'enfocament de gènere durant el procés d'execució, seguiment i avaluació del pla director (tant a nivell tècnic com polític).
- Discutir i validar el tipus d'enfocament de gènere que es preveu incorporar al pla director. En aquest sentit i amb la finalitat que el pla director marqui una direcció per avançar i contribuir a l'assoliment de la igualtat de gènere, és important treballar des d'una perspectiva doble, on les dues estratègies es complementin i puguin estar vinculades entre si. Aquesta perspectiva/estratègia dual estaria formada per:

a) **Estratègia sectorial:** a través d'intervencions específiques d'empoderament dirigides a enfortir les capacitats i la posició social, econòmica i política de les dones i les nenes. En aquest sentit, es pren com a punt de referència la concepció de «poder per a» (capacitat) i no

«poder sobre» amb la finalitat d'eliminar les relacions de poder existents entre homes i dones. La clau per a l'empoderament de les dones és, per tant, la participació social, econòmica i política, la qual cosa implica canviar estructures tradicionals de poder. L'estratègia d'empoderament implica l'adopció d'accions positives mitjançant programes, projectes i actuacions específiques destinades a reduir, de manera progressiva i sostinguda, les bretxes de desigualtat vigents entre dones i homes. Pretén millorar també la condició i la posició de les dones als espais de poder i presa de decisions.

Pregunta orientativa que podria facilitar la discussió: es planifiquen o es té previst portar a terme iniciatives o propostes d'empoderament en el pla director?

b) Estratègia transversal: és el procés de valorar les implicacions que té per a homes i dones qualsevol acció que es planifiqui des d'un ens local, incloent-hi les de tipus legislatiu, les polítiques o els programes en totes les àrees i en tots els nivells. La transversalitat es treballa, doncs, en totes les esferes polítiques, socials i econòmiques, amb la finalitat que homes i dones se'n beneficiïn igualment i desaparegui, progressivament, la desigualtat de gènere. En el cas d'un pla de cooperació al desenvolupament, és una estratègia per fer, de les experiències i necessitats o interessos d'homes i dones, una dimensió integral en el disseny, la implementació, el monitoratge i l'avaluació del pla director.

Pregunta orientativa que podria facilitar la discussió: es tenen previstes accions o iniciatives per garantir la transversalització de gènere en el pla director?

- Si hi ha contractació externa (equip de consultoria), definir i detallar explícitament la necessitat d'expertesa de gènere (incloent-hi també les clàusules socials amb perspectiva de gènere) en els documents vinculats amb aquest procés de contractació.
- Vetllar perquè hi hagi formació sobre l'enfocament de gènere per al personal del departament/regidoria de cooperació al desenvolupament i altres agents o organitzacions vinculats que hagin de participar en el procés d'elaboració, desplegament, seguiment i avaluació.

Fase 1

Llançament

Un cop s'ha definit i consensuat quin és el plantejament inicial, és important portar a terme una adequada comunicació, tant interna de l'ens local com externa (cap a la ciutadania i els principals agents implicats), sobre el compromís que assumeix el nou pla director en relació amb l'enfocament de gènere. Així doncs, caldrà garantir que en l'acte de llançament (ja sigui una reunió, un acte amb la ciutadania, una nota de premsa, un *mailing*, etc.) es comuniqui la voluntat i el compromís polític vers la igualtat de gènere en la política de cooperació al desenvolupament, cosa que es traduirà en un procés d'elaboració del pla amb enfocament de gènere, així com en el seu desplegament, seguiment i avaluació. Així mateix, serà també fonamental que es doni detall sobre en quina mesura i com l'enfocament de gènere estarà assegurat durant tot aquest procés. Serà remarcable també detallar quina serà la participació del departament/regidoria d'igualtat de l'ens local durant tot aquest procés i posteriorment. Per tant, seria important que en aquest acte de llançament, tingui el format que tingui, es garanteixi la presència d'alguna persona representant d'aquest departament/regidoria. Per acabar, durant tot l'acte de llançament, s'assegurarà també una comunicació inclusiva i llenguatge no sexista (vegeu la secció 6).

Fase 2

Diagnosi

En l'etapa de diagnosi serà important identificar aquells elements que permetran disposar de la informació necessària per a l'adequada integració de l'enfocament de gènere en el pla director. És a dir, caldrà analitzar fonamentalment quina ha estat la trajectòria prèvia de l'ens local en relació amb l'enfocament de gènere i quina és la situació dels països amb què es fa cooperació habitualment pel que fa a la igualtat de gènere, així com també quines són les capacitats i les experteses instal·lades per part dels equips de treball vinculats al procés d'elaboració del pla director, incloent-hi el Consell de Cooperació o l'òrgan participatiu de cooperació, i els altres agents presents al territori. Les principals accions que seria important prendre en consideració són:

- Analitzar i revisar els documents estratègics, tant de cooperació al desenvolupament com d'igualtat/feminismes/LGTBI, per valorar quina ha estat l'estratègia d'enfocament de gènere que s'ha dut a terme.

- Analitzar, des de l'enfocament de gènere, el Consell de Cooperació o l'òrgan de participació existent a l'ens local (expertesa de gènere, representació paritària, formacions prèvies, assignació de responsabilitats específiques, etc.).
- Elaborar un mapa d'agents del territori en clau de gènere per promoure la seva participació en el procés (arquitectura institucional i moviments de dones i feministes, i LGTBI de la societat civil).
- Si hi ha un agermanament o es manté una relació de cooperació estable en el temps amb altres territoris socis del Sud global: elaborar un mapatge dels agents de gènere (arquitectura institucional i moviments de dones i feministes, i LGTBI de la societat civil).
- Només per als països prioritaris de la política de cooperació al desenvolupament de l'ens local: elaborar un perfil de gènere de país.

 Per a més informació sobre com elaborar un **perfil de gènere de país**, vegeu «Caixa d'eines - número 3».

- Assegurar l'enfocament de gènere en l'anàlisi DAFO. Aquesta anàlisi és una tècnica que permet identificar les fortaleeses, les febleses, les oportunitats i les amenaces que afronta una institució/organització a l'hora de transversalitzar l'enfocament de gènere en el disseny i l'elaboració de documents de planificació estratègica.

L'anàlisi DAFO consisteix a intentar contestar unes preguntes, delimitant-les a la situació que es vulgui analitzar (la transversalitat de gènere en el procés d'elaboració del pla director, la idoneïtat d'una estratègia d'acció identificada, etc.). Les preguntes que guien aquesta anàlisi són:

- Quines són les nostres principals fortaleeses en clau de gènere?
- Quines són les nostres principals febleses per assolir el principi de la igualtat de gènere en el pla director?
- Quines són les oportunitats més importants que tenim en clau de gènere?
- Quines són les amenaces més importants que hem d'afrontar per assolir el principi de la igualtat de gènere en el pla director?

Durant l'exercici d'una anàlisi DAFO és recomanable assegurar la presència i la participació de dones i persones del col·lectiu LGTBI i de la major diversitat d'agents, en la mesura del possible.

- Desplegar i dur a terme eines d'extracció de dades i informació des de l'enfocament de gènere.

Q Per a més informació sobre com abordar l'enfocament de gènere amb les principals eines i mètodes de recollecció de dades, vegeu «Caixa d'eines - número 4».

- Al final d'aquesta fase també convindria compartir i validar el resultat de la diagnosi amb el departament d'igualtat/feminismes/LGTBI de l'ens local, així com també amb les principals organitzacions de la societat civil vinculades amb el treball de gènere i/o feminismes i drets del col·lectiu LGTBI del territori (cal tenir en compte el mapa d'agents del territori en clau de gènere realitzat prèviament).

Fase 3

Elaboració

El treball que es duu a terme en l'etapa d'elaboració del pla director se centra en la sistematització i la concreció de tot el treball realitzat en les fases prèvies. Això es fa fonamentalment a través de tallers i reunions de treball amb els actors implicats. En aquests tallers i reunions cal garantir la presència paritària d'homes i dones, així com representants dels col·lectius de dones i LGTBI del territori.

Així, i com a resultat, tant del procés anterior com de la decisió en relació amb l'estratègia seleccionada per a la incorporació de l'enfocament de gènere en el pla director, es portarà a terme la definició i la redacció del document en qüestió. És important tenir en compte que incloure l'enfocament de gènere en el pla director no implica només la redacció d'un apartat específic sobre aquesta temàtica, sinó que, tal com s'ha detallat prèviament, aquesta incorporació és conseqüència d'un procés estratègic i operatiu, de reflexió i anàlisi, que com a resultat s'evidencia en la transversalització d'aquest enfocament al llarg del tot el document del pla director. En aquesta línia, és important tenir en compte les següents accions:

- Indicar i aterrar com els valors i la missió, les prioritats i els objectius del pla director estan contribuint a l'avenç de la igualtat de gènere.
- Identificar i visibilitzar quins són aquells programes, projectes i/o activitats concrets definits en el pla director que estan contribuint a l'assoliment de la igualtat de gènere.

- Definir accions per garantir que el sistema de seguiment i avaluació del pla director incorpori l'enfocament de gènere.
- Definir les línies estratègiques i les accions prioritàries del pla director des de l'enfocament de gènere. A continuació, es proposen algunes accions a tenir en compte per a la definició de línies i accions estratègiques en el pla director.

a) **Línies estratègiques:** lluita contra la violència de gènere, drets sexuals i reproductius, participació social i política de les dones, dones i construcció de pau, drets econòmics i laborals, canvi climàtic i gènere, etc.

b) **Accions específiques per a l'empoderament de dones i nenes:** enfortiment de les organitzacions feministes i de dones del Sud global; intervencions concretes per pal·liar totes les formes de violència i discriminació contra les dones i les nenes, prestant una atenció especial a situacions d'extrema dificultat, com és el tràfic i explotació sexual o la mutilació genital femenina i les seves conseqüències, així com també la discriminació de les dones en l'economia i el treball, especialment pel que fa a l'economia de les cures, la situació de les treballadores de la llar, l'economia informal i les dones a les àrees rurals, entre d'altres.

- Dissenyar i incorporar indicadors de gènere en el document del pla director (per a més informació, vegeu la **fase 5.2**).
- Assegurar que una quantitat del pressupost anual del 0,7 % destinat a la cooperació al desenvolupament està dedicada a la posada en marxa d'accions amb enfocament de gènere.
- Definir els canals de comunicació que cal establir entre l'àrea de cooperació i l'àrea d'igualtat/feminismes/LGTBI per tal de garantir la col·laboració estable i sostinguda durant el desplegament, el seguiment i l'avaluació del pla director.
- Garantir que la redacció del pla director utilitzi un llenguatge inclusiu i no discriminatori (vegeu la secció 6).
- Compartir i validar el document del pla director amb el departament d'igualtat/feminismes/LGTBI de l'ens local, així com també amb els moviments de dones i feministes, i organitzacions del col·lectiu LGTBI al territori.

Fase 4

Aprovació i difusió

Un cop ja validat el pla director i aprovat pel Ple de l'ajuntament, si és el cas, serà important assegurar que en la seva difusió, tant interna de l'ens com externa, es posi en valor l'enfocament de gènere i el fet que el document és fruit d'un treball de col·laboració entre el departament de cooperació i el departament d'igualtat/feminismes/LGTBI. En aquesta línia, és important que la difusió especifiqui quin ha estat el procés i el resultat de la incorporació de l'enfocament de gènere en el pla director (per exemple, definició de l'estratègia; implicació dels agents clau, tant a nivell de l'ens local com de la societat civil; accions i/o línies estratègiques definides en el pla director; etc.).

Així mateix, és important que l'acte de difusió del pla director asseguri, en la mesura del possible, la presència del departament d'igualtat/feminismes/LGTBI de l'ens local, així com també de persones expertes en gènere. Durant tot l'acte de difusió es farà ús també d'una comunicació inclusiva i llenguatge no sexista (vegeu la secció 6).

Per acabar, també és recomanable que el departament d'igualtat/feminismes/LGTBI de l'ens local porti a terme accions de difusió del pla director dirigides a la ciutadania i a altres agents relacionats amb la temàtica.

Fase 5

Execució, seguiment i avaluació

Aquesta fase és posterior al procés d'elaboració del pla, però pertany al cicle de la gestió pública i, per tant, és important tenir-la en compte durant l'elaboració del document, atès que remet a la programació de les actuacions previstes, al seu seguiment i a la seva avaluació. A continuació, es detallen les accions i algunes qüestions clau a tenir en consideració, tant durant la fase d'execució del pla director com en el seu seguiment i la seva avaluació.

5.1. Execució

Les principals accions a tenir en compte durant l'execució del pla director amb l'enfocament de gènere són:

- Assegurar que, en la mesura del possible, els projectes i els programes de cooperació al desenvolupament en països socis que es desplegaran tenen una

anàlisi de gènere i/o un perfil de gènere de país.

🔍 Per a més informació sobre com elaborar una anàlisi de gènere i un perfil de gènere de país, vegeu «Caixa d'eines - número 2» i «Caixa d'eines - número 3», respectivament.

- Assegurar que els projectes i els programes d'educació per a la ciutadania global (ECG) i d'acció humanitària tenen integrat l'enfocament de gènere.

🔍 Per a més informació sobre com incorporar l'enfocament de gènere en projectes i programes d'ECG i d'acció humanitària, vegeu «Caixa d'eines - número 5».

- Assegurar que els projectes i els programes de cooperació al desenvolupament tinguin incorporat l'enfocament de gènere.

🔍 Per a més informació sobre com incorporar l'enfocament de gènere en projectes i programes de cooperació al desenvolupament, vegeu «Caixa d'eines - número 6».

- Vetllar perquè durant la implementació del pla director es garanteixi la presència i la participació de persones expertes en gènere, així com també les aliances i/o el suport del departament d'igualtat/feminismes/LGTBI de l'ens local.
- Vetllar, si així s'identifica com una necessitat durant la fase de diagnosi (fase 2), que es faci formació sobre l'enfocament de gènere al personal del departament/regidoria de cooperació al desenvolupament i altres agents o organitzacions de la societat civil vinculats.

🔍 Per a més informació sobre com incorporar l'enfocament de gènere en els instruments i els àmbits de treball que es desplegaran amb el pla director, vegeu «Caixa d'eines - número 7».

🔍 Per a més informació sobre com valorar el grau d'incorporació de l'enfocament de gènere en una intervenció de cooperació al desenvolupament, vegeu «Caixa d'eines - número 8».

5.2. Seguiment i avaluació

Tot seguit es presenten algunes qüestions orientatives que l'equip de cooperació al desenvolupament responsable del pla director s'ha de plantejar per tal de garantir un seguiment d'aquest des de l'enfocament de gènere:

- La persona o persones responsables i/o l'equip de gestió demostrin compromís i capacitats envers la igualtat de gènere?
- Existeix informació qualitativa i quantitativa per conèixer els avenços en relació amb les desigualtats de gènere identificades en la fase de diagnòstic?
- El sistema de monitoratge inclou indicadors de gènere?
- Durant la implementació del pla director han aparegut limitacions que dificultin la participació i la presència de les dones i persones del col·lectiu LGTBI?
- Si és necessari, es proposen canvis i decisions estratègiques orientades a l'assoliment de resultats previstos en relació amb el gènere?
- Els indicadors de seguiment aconsegueixen totes les característiques detallades en el document *Elaboració d'un pla municipal de cooperació al desenvolupament. Pautes metodològiques generals*. (capítol 1 d'aquesta mateixa col·lecció), estan desagregats per sexe i són capaços de visibilitzar els avenços en matèria d'igualtat de gènere (com per exemple podria ser: % del pressupost anual del 0,7 % destinat a la cooperació al desenvolupament que s'ha dedicat a accions amb enfocament de gènere)?

En relació amb l'avaluació del pla director:

- Assegurar que els indicadors de l'avaluació del pla director estiguin desagregats per sexe i siguin capaços de visibilitzar els avenços en matèria d'igualtat de gènere.
- Assegurar que l'enfocament de gènere es té en compte durant tot l'exercici d'avaluació del pla director; per això és essencial tenir en compte qüestions i accions clau en totes les etapes que formen part del procés d'avaluació, tal com es detalla a continuació:⁴

a) **Elaborar el document inicial per a l'avaluació:**

Per iniciar un exercici d'avaluació, el primer pas que cal portar a terme

és plantejar-se quines són les preguntes d'avaluació a les quals aquest exercici pretén donar resposta. Aquestes preguntes d'avaluació han de tenir incorporat l'enfocament de gènere i han d'estar també detallades en el document inicial de l'avaluació. A continuació, es formulen algunes qüestions de caràcter orientatiu, seguint els criteris del Comitè d'Ajuda al Desenvolupament (CAD) de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), tal com s'especifica en el document d'aquesta mateixa col·lecció titulat *Pautes per avaluar els plans locals de cooperació al desenvolupament*:

- Pertinença: com ha estat dissenyada la intervenció o el pla director per alinear-se amb la igualtat de gènere. Exemple: en quina mesura la intervenció o el pla director està alineat amb les polítiques d'igualtat de gènere a nivell municipal i hi contribueix?
- Eficàcia/Transformació: en quina mesura es defineixen, se supervisen i/o s'aconsegueixen (o no) els resultats i els canvis en termes de gènere. Exemple: en quina mesura es va incorporar un enfocament de gènere en el disseny i la implementació de la intervenció o el pla director? Existeixen resultats sensibles al gènere?
- Eficiència: anàlisi més àmplia dels beneficis i els costos relacionats amb la igualtat de gènere en les intervencions o el pla director. Exemple: existeix un pressupost específic per realitzar accions concretes vinculades a la igualtat de gènere?
- Sostenibilitat: analitzar en quina mesura la intervenció o el pla director ha fomentat factors clau per la continuació d'un treball per a la igualtat de gènere. Exemple: s'ha creat un entorn/context favorable a la igualtat de gènere? S'han produït canvis respecte a la igualtat de gènere? S'han millorat les capacitats i els coneixements en clau de gènere dels agents implicats?
- Impacte: anàlisi de la realització i exercici real i de llarga durada de la igualtat de gènere per part dels agents implicats en la intervenció o el pla director. Exemple: s'evidencien canvis en clau de gènere per part dels agents implicats? S'identifiquen canvis reals en les relacions de gènere? S'identifiquen canvis d'empoderament en algun col·lectiu implicat?

⁴ Es recomana també tenir en compte el document *Pautes per avaluar els plans locals de cooperació al desenvolupament* d'aquesta mateixa col·lecció, elaborat per Ivàlua - Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (2022).

- Coherència: anàlisi de la comptabilitat del pla director amb intervencions i/o polítiques municipals des de l'enfocament de gènere. Exemple: en quina mesura el pla director està alineat i és coherent amb les polítiques municipals vinculades a la igualtat de gènere?
- Participació: anàlisi de la participació desagregada per sexe i identitat de gènere. Exemple: s'ha promogut la participació activa de la diversitat de dones i persones del col·lectiu LGTBI durant tot el procés del pla director? Quin paper han tingut? Com s'han abordat les dificultats en la participació?

Un cop es té clar quines són les preguntes d'avaluació, caldrà elaborar el document de definició de l'avaluació, habitualment denominat termes de referència (TdR), i que pot servir per portar a terme la contractació de la persona o equip que farà aquesta tasca. Els TdR són un document que estableix, a partir de diferents apartats, les principals característiques d'un exercici d'avaluació. En aquesta línia, s'ha de garantir que l'enfocament de gènere està incorporat, almenys, en les seccions que es concreten a continuació:

- Enfocament metodològic: assegurar una proposta metodològica d'avaluació des de l'enfocament de gènere.

🔍 Per a més informació sobre **la metodologia d'avaluació amb enfocament de gènere**, vegeu «Caixa d'eines - número 9».

- Fonts d'informació disponibles per a l'avaluació i orientacions metodològiques: assegurar que en la llista inicial de fonts d'informació s'inclouen documents de referència en matèria de gènere. Així mateix, si es defineixen o s'apunten els mètodes i la recollida d'informació, aquests han de garantir l'enfocament de gènere.

🔍 Per a més informació sobre **els principals mètodes i eines de recollida de dades**, vegeu «Caixa d'eines - número 4».

- Perfil de l'equip d'avaluació: incloure una clàusula específica per garantir que l'equip disposa de coneixements i experiència prèvia en l'enfocament de gènere.

b) Definir qui avalua

- En la selecció de l'equip d'avaluació (ja es faci una avaluació interna o

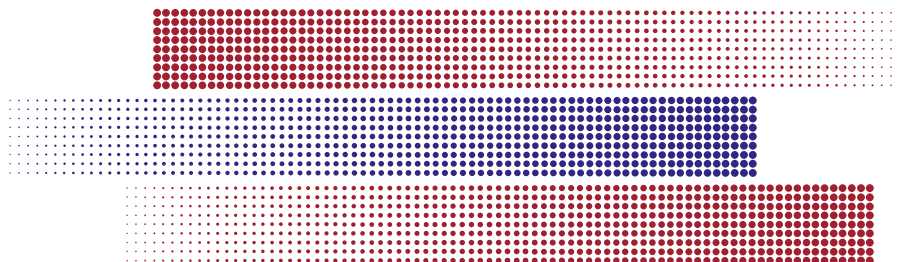
mixta), cal garantir que aquest tingui expertesa i coneixements de gènere. Almenys una de les persones hauria de ser responsable de garantir aquest enfocament amb coneixements i experiència prèvia en la matèria.

c) Gestionar l'avaluació

- Cal assegurar que participen persones expertes en gènere o del departament d'igualtat/feminismes/LGTBI de l'ens local en totes les reunions de revisió i validació de documents vinculats amb l'exercici d'avaluació (per exemple, validació de la proposta d'avaluació, revisió vinculada a la qualitat de l'informe d'avaluació, etc.).

d) Difondre i prendre decisions a partir dels resultats

- Cal vetllar perquè les accions de difusió dels resultats de l'avaluació, així com també la identificació de bones pràctiques i/o lliçons apreses, incorporin esmenes específiques que detallin com s'ha incorporat l'enfocament de gènere (per exemple, persona amb expertesa de gènere en l'equip d'avaluació, preguntes en clau de gènere, selecció d'informants clau en matèria de gènere, etc.).
- Cal assegurar que en l'eina comunicativa seleccionada per difondre l'avaluació es faci ús d'una comunicació inclusiva i llenguatge no sexista (vegeu la secció 6).
- Segons sigui el resultat i les recomanacions sorgides/acordades durant l'exercici d'avaluació, cal assegurar que el pla d'acció de resposta incorpori accions específiques en matèria de gènere.



7. Comunicació inclusiva i llenguatge no sexista

El paper del llenguatge com a agent socialitzador de gènere.

La socialització és el procés d'aprenentatge dels rols socials. Una de les característiques més importants de la socialització és la socialització de gènere, procés pel qual aprenem a pensar, sentir i comportar-nos segons les normes, les creences i els valors que cada cultura dicta per a cada sexe. El procés de socialització de gènere es desenvolupa al llarg de tota la vida, i es transmet a través dels diferents agents de socialització, tals com la família, l'escola, els mitjans de comunicació o el llenguatge, entre d'altres. En el cas del llenguatge, com que és el reflex de la societat que l'utilitza, transmet la ideologia imperant i, al mateix temps, caracteritza també una societat. És així com el llenguatge pot reproduir i reforçar les desigualtats de gènere, desigualtats que caracteritzen una societat en concret en un moment determinat.

El gènere en la gramàtica.

L'ús del masculí com a genèric indica només masculí i no és neutre. El conjunt de la humanitat està format per dones i per homes, però en cap cas la paraula home representa la dona. Perquè les dones estiguin representades és necessari i imprescindible anomenar-les. La discriminació de gènere s'ha construït també des del llenguatge. Així, la seva desconstrucció passa per eliminar totes aquelles paraules que mantenen les dones invisibilitzades, però també cal eliminar l'ús de les paraules que infravaloren, subordinen o denigren el sexe femení.

Per què són necessaris la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista?

Una comunicació lliure de prejudicis o estereotips de gènere és clau, ja que només d'aquesta manera estem promovent i reflectint la diversitat que caracteritza la societat actual. D'aquesta manera, és imperatiu fer ús d'una comunicació i un llenguatge que considerin el respecte i l'empatia d'aquesta diversitat i evitin, alhora, les exclusions d'aquests col·lectius i persones que han estat històricament discriminats.

Llenguatge inclusiu i no sexista

Exemple	RECOMANAT
Els ciutadans	La ciutadania
El regidor	La regidoria
El destinatari / El beneficiari	La persona destinatària / La població beneficiària
Actors	Agents
Els bolivians estalvien molt	A Bolívia s'estalvia molt
Aquests mai col·laboren	Aquest grup mai col·labora
Els professors	El personal docent
Els treballadors	Els treballadors i les treballadores

Comunicació inclusiva i no sexista: algunes recomanacions

Evitar que en les imatges només apareguin homes.
Fomentar imatges que representin la diversitat de gènere, funcional, racial, etc.
Defugir d'imatges on figurin els rols tradicionals d'homes i de dones.
Evitar imatges de dones i nenes cosificades o hipersexualitzades.
Utilitzar, en la mesura del possible, una comunicació accessible (subtítol, audiodescripció, text en braille, lectura fàcil, etc.).

8. Caixa d'eines

A continuació, es presenta un conjunt de recursos i eines complementàries que tenen com a finalitat facilitar la comprensió i l'aplicació pràctica en la incorporació de l'enfocament de gènere en cadascuna de les fases del pla director que han estat descrites prèviament. Aquestes són:

Eina núm.	Títol	Per a què serveix?
1	Gender Responsive Assessment Scale (GRAS)	Analitza el grau o el nivell d'incorporació de l'enfocament de gènere en una intervenció (pla, programa o projecte).
2	Anàlisi de gènere	Identifica les desigualtats de gènere presents en un context determinat i analitza les seves implicacions per al disseny i l'execució.
3	Perfil de gènere de país	Diagnòstic qualitatiu i quantitatiu actualitzat de les desigualtats de gènere i discriminacions del col·lectiu LGTBI en un país determinat.
4	Eines i mètodes de recol·lecció de dades amb enfocament de gènere	Indicacions per incorporar l'enfocament de gènere en les principals eines i mètodes de recol·lecció de dades.
5	Pautes amb enfocament de gènere segons àmbits d'actuació	Pautes específiques per incorporar l'enfocament de gènere en projectes i programes d'ECG i d'acció humanitària.
6	Matriu de resultats (matriu de marc lògic) amb enfocament de gènere	Preguntes guia i orientatives per a la incorporació de l'enfocament de gènere en el disseny de projectes i programes de cooperació al desenvolupament.
7	Orientacions per a la transversalització de gènere segons l'instrument de cooperació al desenvolupament	Orientacions per incorporar l'enfocament de gènere en els principals instruments de cooperació al desenvolupament que porten a terme els ens locals.
8	El marcador de gènere	Instrument que xifra, en una escala de 0 a 2, si una intervenció (pla, programa o projecte) ha estat dissenyada i s'ha executat per avançar en la igualtat de gènere.
9	Metodologia d'avaluació amb enfocament de gènere	Pautes (genèriques) per portar a terme avaluacions amb enfocament de gènere.

1. Gender Responsive Assessment Scale (GRAS)

L'eina GRAS⁵ s'utilitza per analitzar fins a quin punt s'ha incorporat l'enfocament de gènere a qualsevol estratègia d'intervenció, establint quatre nivells de classificació:

Nivell 1. Desigualtat de gènere (abusi): es reforça la discriminació contra dones o homes per raons de gènere.

Nivell 2. Insensible a la dimensió de gènere o ceguesa de gènere: es dona per descomptat que l'enfocament de gènere és irrellevant per a les polítiques, els programes o els projectes o que aquests són neutrals. Aquests no discriminen intencionadament, però sí que podrien reforçar la discriminació de gènere.

Nivell 3. Sensible a les qüestions de gènere: el gènere es considera com una variable important en un context determinat. No obstant això, aquestes polítiques, programes o projectes no aborden les causes estructurals de les desigualtats de gènere o la discriminació, ni tampoc es defineixen accions prioritàries per modificar-les.

Nivell 4. Transformadora de les relacions de gènere: es pretén canviar les causes estructurals de la desigualtat i les fonts de discriminació de gènere.



2. Anàlisi de gènere

El propòsit de fer una anàlisi de gènere és identificar els aspectes específics de les relacions i les desigualtats de gènere presents en el context d'un programa o projecte i examinar així les seves implicacions per al disseny i per a l'execució.

Una anàlisi de gènere ha d'explorar les següents àrees:

- Les diferències en la vida dels homes i les dones, els nens i les nenes i les persones no binàries.

⁵ *Gender Responsive Assessment Scale*, GRAS per les seves sigles en anglès o en català *Escala d'avaluació del grau d'incorporació de les qüestions de gènere: criteris per avaluar els programes i les polítiques*, és una eina dissenyada per l'Organització Mundial de la Salut (2011). Per a més informació, vegeu *Gender mainstreaming for health managers: a practical approach*, Organització Mundial de la Salut (2011).

- Les barreres que dificulten el desenvolupament de les dones.
- La situació de les dones i les nenes i la seva capacitat per exercir els seus drets humans.
- Els diferents interessos, habilitats, capacitats i aspiracions de les dones i els homes.
- La divisió del treball: les diferents activitats d'homes i dones, el seu accés i el control dels recursos.

Aspectes clau per fer una anàlisi de gènere:

- Desagregar les dades per sexe/identitat de gènere.
- Implicar activament les dones, els homes, les nenes i els nens en la recollida de dades.
- Garantir la diversitat d'opinions (tant des del punt de vista de sexe com d'identitat de gènere).
- Recollir informació del context. Es tracta d'una descripció de les accions i/o mesures adoptades pel govern, organitzacions de la societat civil, grups de dones i feministes, organitzacions internacionals, agències de les NU, etc., per fer front a les desigualtats de gènere en el tema/sector abordat a través del projecte/programa.
- Analitzar les causes sistèmiques del problema/vulneració de drets des de l'enfocament de gènere.
- Analitzar la informació actual rellevant tenint en compte l'enfocament de gènere, com per exemple els rols de gènere, la divisió sexual del treball, l'escassetat de temps, l'accés a la salut i l'educació, etc.
En la mesura del possible, cal incloure-hi també dades sobre persones del col·lectiu LGTBI.

3. Perfil de gènere de país

A nivell general, un perfil de gènere de país és un informe que:

- Documenta les diferències en els rols, les activitats, les necessitats i les oportunitats de gènere en un context nacional.
- Evidencia les bretxes de gènere utilitzant dades desglossades per sexe.
- Documenta les desigualtats de gènere existents a nivell micro (nivell comunitari, local), meso (programes, plans i arquitectura institucional) i macro (nivell nacional, marcs legislatius i normatius), tenint en compte els diferents orígens i la diversitat entre les dones i els homes (edat, sexe, identitat de gènere, etc.).

Sovint, als països existeixen alguns documents o informes que ja han estat elaborats per organismes internacionals o regionals, com podrien ser:

- Informe de desenvolupament humà del PNUD o Perfil de gènere del Banc Mundial i Índex de Desigualtat de Gènere (IDG) del PNUD al país en qüestió (si existeix).
- Anàlisis de situació, informes anuals, avaluacions realitzades per agències de les Nacions Unides: ONU Dones (<https://www.unwomen.org/es>), UNICEF (<https://www.unicef.org/es>), Organització Internacional del Treball (<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>), Organització Mundial de la Salut (<https://www.who.int/es>), etc.
- Informes anuals de l'Associació ILGA Mundo (Associació Internacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Trans i Intersex - <https://ilga.org/es/>).
- Informes nacionals sobre el procés de seguiment de Beijing, la CEDAW (<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm>) i els ODS.
- Qualsevol avaluació o informe fet per la Delegació de la Unió Europea al país.
- Altres documents i informes.

4. Eines i mètodes de recol·lecció de dades amb enfocament de gènere

Els principals mètodes i eines de recol·lecció de dades i formació són la revisió documental, els grups de discussió, les entrevistes i les enquestes o qüestionaris. A continuació, es presenten algunes indicacions per tal de garantir l'enfocament de gènere en aquests mètodes i eines:

- Revisió documental

- Buscar literatura sobre els drets de les dones i les nenes i la igualtat de gènere relacionada amb els àmbits d'intervenció o àrees prioritàries del pla director.

- Grups de discussió

- Assegurar la presència i la participació de dones i, en la mesura del possible, la diversitat d'agents.
- Moderar amb sensibilitat de gènere: abans de començar el grup de discussió, cal buscar informació que ajudi a entendre el context, les relacions entre persones i grups, les dinàmiques de poder i com les qüestions vinculades a la igualtat de gènere afecten les diferents persones en el grup de discussió. Durant la moderació, cal usar aquest coneixement per garantir que les persones participants interactuïn adequadament.

- Entrevistes

- Assegurar la presència i la participació de dones i, en la mesura del possible, la diversitat d'agents en la mostra seleccionada de persones a entrevistar.
- Garantir que les persones entrevistades no es veuran adversament afectades per expressar les seves visions sobre qüestions de gènere.
- Respectar la confidencialitat i l'anonimat, si escau.
- Assegurar que l'anàlisi de les dades recollides durant les entrevistes es basi en una correcta comprensió del context, relacions, poder, etc.

- Enquesta

- Prestar especial atenció al format i el llenguatge de l'enquesta.
- Assegurar que l'enquesta inclogui preguntes específiques vinculades a la igualtat de gènere.
- Si hi ha apartat/pregunta de dades personals, incloure l'opció de diversitat de gènere, i no només la possibilitat home-dona.

5. Pautes amb enfocament de gènere segons àmbits d'actuació

A continuació es detallen algunes preguntes clau que poden servir de guia per tal de treballar l'enfocament de gènere en dos àmbits d'actuació molt concrets. Aquests són l'educació per a la ciutadania global i l'acció humanitària.

Educació per a la ciutadania global^{6 i 7}

Un dels reptes més importants de l'educació per a la ciutadania global (ECG) és abordar de manera holística la realitat, per així assolir canvis estructurals en les nostres societats que modifiquin les desigualtats de gènere encara existents. En aquest sentit, és clau:

- Portar a terme activitats específiques que abordin les causes estructurals de la desigualtat de gènere, així com també evidenciar les diferents discriminacions que pateixen les dones i les nenes.
- Garantir que la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones estiguin integrats de manera transversal en les intervencions d'ECG.

A continuació es detalla tot un seguit de preguntes orientatives que poden facilitar l'anàlisi per evidenciar com la intervenció d'ECG està incorporant l'enfocament de gènere.

⁶ Adaptat de *Guia de la AECID para la transversalización del enfoque de género*, AECID (2015).

⁷ És important ressaltar que en l'àmbit de l'ECG existeixen moltes aproximacions possibles des de l'enfocament de gènere i en quina mesura les intervencions d'ECG estan contribuint a la igualtat de gènere. Aquest document detalla una proposta operativa i centrada en el disseny de projectes/intervencions, específicament vinculades a la sensibilització i la formació (i no aquelles vinculades a la recerca i la incidència).

Objectius de la proposta d'ECG:

- La intervenció està contribuint a reduir les desigualtats entre homes i dones?

Públic a qui s'adreça o amb qui es treballa la proposta d'ECG:

- Es garanteix la participació de dones i nenes en les activitats de formació i de sensibilització?, i la d'homes i nens?, i la participació de persones diverses i el col·lectiu LGTBI?
- S'han identificat obstacles que dificulten una participació equitativa? La intervenció proposa mesures per reorientar aquests obstacles?
- Si l'activitat va dirigida a organitzacions o col·lectius, s'ha previst la implicació d'organitzacions de dones i/o grups feministes?
- Si la intervenció incorpora alguna campanya dirigida a la població en general, s'han analitzat els estereotips de gènere que hi ha al voltant dels missatges que aborda o treballa la campanya en qüestió?

Coordinació i treball en xarxa de la proposta d'ECG:

- S'han tingut en compte la presència i la participació d'organitzacions de dones i/o grups feministes i LGTBI, tant del Nord com del Sud global?
- Les organitzacions amb les quals es manté algun tipus d'aliança tenen en compte l'enfocament de gènere entre els seus objectius, estratègies i enfocaments de treball?
- Es planteja alguna sessió formativa sobre enfocament de gènere amb les organitzacions amb les quals es coordinen les accions proposades o es treballa en xarxa?

Activitats de formació o sensibilització de la proposta d'ECG:

- En les sessions de formació, s'inclouen mòduls específics sobre enfocament de gènere i/o sobre les discriminacions que pateixen dones i nenes?
- Quin és l'equilibri entre homes i dones del personal docent de les activitats de formació?

- Les activitats de sensibilització/formació qüestionen o evidencien els estereotips de gènere? Aporten informació crítica sobre desigualtats de gènere? Promouen la reflexió sobre estereotips o vulneracions dels drets de dones i nenes, o de col·lectius que pateixen altres discriminacions?
- Les activitats de sensibilització/formació interpel·len les persones participants sobre la seva identificació o contribució a rols de gènere desiguals? Proposen alternatives per reduir desigualtats o desconstruir els estereotips de gènere?

Imatges, textos i llenguatge de les activitats de la proposta d'ECG:

- Reviseu la secció 6 d'aquest document.

Pressupost de la proposta d'ECG:

- Existeixen partides pressupostàries concretes per a activitats específiques de gènere i/o per a la transversalització de l'enfocament de gènere?

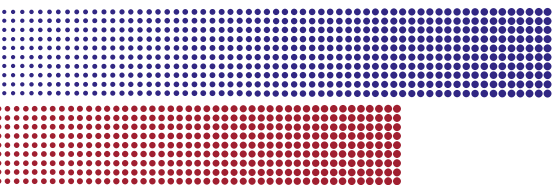
Acció humanitària⁸

A continuació es detalla tot un seguit de preguntes orientatives que poden facilitar l'anàlisi per evidenciar com la intervenció d'acció humanitària està incorporant l'enfocament de gènere:

- S'han tingut en compte les qüestions de gènere en la recopilació d'informació en relació amb la situació de crisi i l'anàlisi de les necessitats diferenciades de dones i d'homes?
- S'ha consultat o es té previst consultar dones, nens i nenes i homes (de manera conjunta i/o per separat) sobre les seves preocupacions, necessitats, riscos en matèria de protecció, opinions i solucions a qüestions clau relacionades amb la situació de crisi?
- El disseny de la intervenció aborda els diferents efectes de la situació de crisi sobre dones i homes i aprofita les capacitats existents de dones, nens i nenes i homes en la comunitat?

⁸ Ídem cit. 6.

- S'assegura la participació de dones, a nivell individual o col·lectiu, en activitats com la distribució, la capacitat i els comitès de gestió/distribució (d'aigua, d'aliments, etc.)?
- Es tenen en compte els factors de seguretat i accessibilitat que afecten específicament dones i nenes, com per exemple espais i horaris segurs?
- L'anàlisi de necessitats, feta en el moment de la recopilació d'informació, informa dels objectius i els resultats de la intervenció? S'hi han inclòs indicadors de gènere?
- Es preveuen activitats focalitzades a acompanyar processos d'empoderament de dones i nenes?
- Es promou la participació dels homes i els nens com a aliats per eliminar les causes de les desigualtats de gènere?
- Es té en compte la qüestió de la violència de gènere i s'adopten mesures de prevenció, atenció i/o protecció?
- Es promou en les comunitats i amb les autoritats locals la implementació de polítiques i pràctiques que evitin l'explotació i abús sexual? I en relació amb el personal de les organitzacions contraparts o organismes internacionals?
- Existeixen partides pressupostàries concretes per a activitats específiques de gènere i/o per a la transversalització de l'enfocament de gènere?



6. Matriu de resultats (matriu de marc lògic) amb enfocament de gènere (algunes preguntes orientatives)⁹

OBJECTIUS/RESULTATS	GRUP OBJECTIU I INDICADORS	FONTS/MITJANS DE VERIFICACIÓ	SUPÒSITS I RISCOS
Objectiu de desenvolupament - Respon a les necessitats diferenciades entre homes i dones? - Influeix d'alguna manera en els rols del gènere i la divisió de funcions/responsabilitats entre homes i dones?	- Quines són les mesures sensibles al gènere que podrien verificar l'assoliment del projecte? - Quines mesures podrien verificar que el projecte està beneficiant homes i dones? - Anàlisi de la coherència de polítiques sensibles al gènere del país o de les organitzacions amb què es treballa. - Quins són els canvis per a homes i per a dones?	- La informació està desagregada per sexe i s'analitza en relació amb el gènere? - S'ha dut a terme una anàlisi de gènere que ha servit per a la definició dels resultats? - S'inclou informació de seguiment amb dades qualitatives i quantitatives específiques segons el gènere?	- Quins són els factors externs necessaris per garantir l'objectiu de desenvolupament en clau de gènere? - El context polític/legislatiu permet que homes i dones participin en el projecte? - Existeixen altres activitats nacionals/regionals que complementin o posin en perill els avenços previstos pel projecte per assolir en clau de gènere? - Existeix una suficient motivació, capacitats i aptituds del grup destinatari i institucions/organitzacions vinculades en relació amb el fet de promoure activitats sensibles al gènere?
Objectiu(s) específic(s) - Són sensibles al gènere? Especifiquen quins seran els efectes del projecte per a homes i per a dones? - Homes i dones han participat en la definició dels beneficis dels projectes i/o han expressat la seva opinió en relació amb la problemàtica que aborda el projecte?			
Resultats - Els beneficis del projecte han tingut en compte els rols i les relacions de gènere? - Qui s'està beneficiant del projecte, els homes o les dones? O tots dos? - Els resultats estan contribuint a reduir les desigualtats entre homes i dones?			
Activitats - S'han tingut en compte aspectes relacionats amb el gènere en l'execució? - Hi ha activitats específiques per a l'empoderament de dones i de nenes? - Es té en compte una participació equitativa de dones i d'homes?			

⁹ Adaptat de *Guía para la transversalización de género*, Santiago de Chile, PNUD (2006).

7. Orientacions per a la transversalització de gènere segons l'instrument de cooperació al desenvolupament

A continuació es detallen algunes pautes específiques o preguntes clau que poden servir de guia per valorar la transversalització de gènere segons sigui l'instrument de cooperació al desenvolupament.

a) Convocatòria d'ONGD

En la gran majoria de les convocatòries de subvencions dels ens locals destinades a projectes de cooperació al desenvolupament apareix, d'alguna manera o altra, que es prioritzaran propostes de programes/projectes que incorporin l'enfocament de gènere.

A continuació es presenta un seguit d'elements que ajudaran en el moment de la valoració d'aquests programes/projectes:

- La transversalització de gènere es pot evidenciar quan:
 - En l'anàlisi del context del país o la realitat sobre la qual el programa/projecte té previst portar a terme les accions, existeix una anàlisi de gènere i/o de les desigualtats de gènere que caracteritzen la societat en concret.
 - En la formulació del programa/projecte existeixen, de manera diferenciada, objectius i resultats en relació amb l'impacte de gènere, així com també accions específiques per a l'empoderament de les dones i les nenes (amb assignació pressupostària específica) i indicadors desagregats per sexe.
 - El programa/projecte pretén assolir un impacte positiu, específic i quantificable en relació amb la situació de dones i nenes (relacions de gènere, normes i rols de gènere i accés i control dels recursos, etc.).

↳ Si es compleixen tots aquests elements, la valoració del programa/projecte pot obtenir la **màxima puntuació**.

- La transversalització de gènere té algunes febleses quan:
 - S'ha realitzat una anàlisi de gènere en la descripció del context del país o la realitat sobre la qual el programa/projecte té previst portar a terme les accions, però aquesta no es plasma en els components de la matriu de marc lògic.

- El programa/projecte no pretén generar impacte positiu i sostenible en relació amb la situació de dones i nenes (relacions de gènere, normes i rols de gènere i accés i controls dels recursos, etc.).

↳ Si la formulació del programa/projecte es caracteritza per les febleses prèviament descrites, hauria d'obtenir només **el 50 % de la puntuació**.

- No hi ha transversalització de gènere quan:

- No hi ha una anàlisi de gènere en la descripció del context del país o la realitat sobre la qual el programa/projecte té previst portar a terme les accions i, per tant, aquesta no es veu reflectida en els components de la matriu de marc lògic.
- El programa/projecte no pretén incidir en els rols tradicionals de gènere, ni tampoc en les relacions desiguals de gènere, ni modificar-los.
- El programa/projecte reforça la discriminació de gènere i fa ús dels estereotips de gènere per consolidar o augmentar la desigualtat de gènere.

↳ Si la formulació del programa/projecte es caracteritza per aquests elements, prèviament descrits, la valoració NO hauria d'obtenir **cap puntuació** en relació amb l'apartat relacionat amb la transversalització de l'enfocament de gènere.

b) Cooperació internacional directa

Les subvencions de cooperació internacional directa s'emmarquen en les prioritats definides per cada ens local. En aquest sentit, és clau reforçar la transversalització de l'enfocament de gènere en la seva identificació i formulació. A continuació s'indiquen alguns elements que poden orientar durant el diàleg amb l'agent/institució del país soci:

- Identificació de les oportunitats que ens permetin incorporar l'enfocament de gènere, tals com el posicionament de l'ens local en relació amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com també l'empoderament de les dones i les nenes.
- Visibilització dels beneficis, les oportunitats i els reptes vinculats a l'enfocament de gènere en la planificació de la gestió pública i la consecució dels objectius de desenvolupament sostenible al país en qüestió.

- Recerca d'aliances i establiment d'acords amb les institucions clau, ja sigui a nivell nacional com local, vinculades a la igualtat de gènere (arquitectura de gènere) tant al país soci com a l'ens local.

c) Cooperació canalitzada a través de xarxes de municipis internacionals/regionals

Les xarxes de municipis a nivell internacional o regional poden desenvolupar un rol clau per revertir les desigualtats de gènere gràcies a la seva capacitat d'incidir a nivell de polítiques públiques, la seva posició per liderar processos en el compliment de compromisos internacionals i també per disposar de capacitat tècnica i recursos especialitzats.

A continuació es presenta un seguit de preguntes clau que poden servir per millorar la transversalització de l'enfocament de gènere en la cooperació canalitzada a través de les xarxes de municipis internacionals/regionals:

- La xarxa de municipis internacional/regional té una política d'igualtat de gènere o estratègies/eines per a la transversalització de l'enfocament de gènere?
- La xarxa de municipis internacional/regional té experiència prèvia a favor de la igualtat de gènere i la defensa dels drets de les dones i les nenes?
- La xarxa de municipis internacional/regional té algun departament de gènere o hi ha alguna persona experta en gènere a nivell tècnic o polític?
- Durant la definició del tipus de cooperació a realitzar en el marc de la xarxa de municipis internacional/regional, s'ha comptat amb la participació del departament d'igualtat/feminismes/LGTBI de l'ens local?
- Es preveuen mecanismes de seguiment amb la participació de persones expertes en gènere (tant a la seu com al terreny)?

8. El marcador de gènere

El marcador de gènere és una eina que pretén ajudar i encoratjar els equips de planificació, implementació i seguiment a reflexionar en clau de gènere sobre les necessitats específiques de la població i així prendre decisions fonamentades. És la millor manera d'identificar si la intervenció, ja sigui un programa o un projecte, és rellevant i sensible al gènere.

El marcador de gènere és una eina, d'acord amb una escala de 2 a 0, que permet avaluar i evidenciar si una intervenció ha estat dissenyada i implementada amb l'objectiu de contribuir a la igualtat de gènere.

La recopilació de dades del marcador de gènere es basa en un sistema d'índexs amb tres valors:

- **Principal** (primari): quan l'objectiu de la igualtat de gènere és fonamental en el disseny i l'impacte de la intervenció i constitueix un aspecte fonamental d'aquesta.

VALOR ASSIGNAT: 2

- **Significatiu** (secundari): malgrat la seva rellevància, no constitueix una de les raons principals per dur a terme la intervenció. La finalitat principal de l'activitat és una altra, encara que s'hagi promogut la igualtat de gènere i la defensa dels drets de les dones i les nenes.

VALOR ASSIGNAT: 1

- **No orientat**: la intervenció ha estat sotmesa a un examen i s'ha conclòs que no està orientada a contribuir a la igualtat de gènere.

VALOR ASSIGNAT: 0

Des de l'enfocament de gènere, perquè obtingui la qualificació «principal» o «significatiu», cal que en la documentació del projecte o programa figuri expressament la promoció de la igualtat de gènere i la promoció dels drets de les dones i les nenes. Una intervenció es classifica com que està afavorint la igualtat de gènere (valor principal o significatiu) quan promou explícitament aquest objectiu i contribueix a:

- Reduir desigualtats socials, econòmiques i polítiques entre dones i homes, i assegurar que les dones tenen les mateixes possibilitats respecte als homes, evitant la discriminació de gènere.
- Desenvolupar o reforçar la igualtat de gènere o la política de no-discriminació. Això requereix analitzar les desigualtats de gènere de manera concreta.

El marcador de gènere és una manera fàcil i eficient d'analitzar (fer una fotografia) els projectes o programes que un ens local ha portat a terme o als quals ha donat suport. En aquest sentit, serveix per prendre decisions en els següents cicles programàtics, augmentant, equilibrant o redirigint els esforços, els compromisos i, en definitiva, el nombre de projectes o programes en clau de gènere.

9. Metodologia d'avaluació amb enfocament de gènere

Les metodologies d'avaluació amb enfocament de gènere es caracteritzen pels següents aspectes:

- Utilitzen marcs d'anàlisi de gènere (per exemple, el marc analític de Harvard, el marc de planificació de gènere, el marc de relacions socials o el marc d'empoderament de les dones).¹⁰
- Es basen en la teoria i en metodologies feministes.
- Són apropiades i rellevants tant per a les dones com per als homes, així com també per al col·lectiu LGBTI.
- Són participatives.
- Garanteixen la recol·lecció de dades desagregades.
- Utilitzen mètodes de recol·lecció de dades i informació amb enfocament de gènere (vegeu «Caixa d'eines - número 5»).
- Comprenen les limitacions i els desafiaments de les persones informants.
- Comprenen una diversitat en la selecció de persones informants (tant en clau de sexe i edat, si escau, com en identitats de gènere diverses). És recomanable que, en aquesta selecció, almenys, una persona informant clau sigui experta en la temàtica a avaluar des de l'enfocament de gènere.
- Exploren, analitzen i fan visibles els rols de gènere i les relacions de poder.
- Són sensibles tant contextualment com culturalment.
- Posen èmfasi en els mètodes mixtos (quantitatius i qualitatius).

¹⁰ Per a més informació: <https://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/113>

Bibliografia

AECID (2015). *Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género.*

DIPUTACIÓ DE BARCELONA, OFICINA DE COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT (2021). *L'enfocament de gènere en la planificació estratègica municipal de cooperació al desenvolupament. Diagnosi de l'estat de la qüestió a la província de Barcelona.*

DIPUTACIÓ DE BARCELONA, OFICINA DE COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT (2021). *Pautes metodològiques generals per a l'elaboració d'un pla municipal de cooperació al desenvolupament.*

DIPUTACIÓ DE BARCELONA, OFICINA DE COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT (2021). *Plans directors de cooperació al desenvolupament i perspectiva de gènere. Relatoria sessió 2-2021. Espai de treball en matèria de planificació estratègica de cooperació al desenvolupament.*

DOMÍNGUEZ-SERRANO, M.; ESPINOSA, J. (2015). *La igualdad de género en la agenda internacional de desarrollo. Avances y desafíos para la integración de un enfoque transformador de género.*

IVÀLUA; DIPUTACIÓ DE BARCELONA (2023). *Pautes per avaluar els plans locals de cooperació al desenvolupament.*

LAGUNAS, R.; BERNABÉU, N. (2004). *Diagnóstico institucional de género.*

OECD (2016). *Handbook on the OECD-DAC Gender Equality Policy Marker.*

PNUD (2006). *Guía para la transversalización de género, Santiago de Chile.*

POLITICAL WATCH; DIPUTACIÓ DE BARCELONA (2023). *Pautes per transversalitzar l'enfocament de Coherència de Polítiques per al Desenvolupament.*

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

UN WOMEN (2014). *Gender Mainstreaming in development programming. Guidance Note.*

Acrònims

AECID: Agència Espanyola de Cooperació Internacional per al Desenvolupament

CAD: Comitè d'Ajuda al Desenvolupament

CEDAW: Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona

DAFO: Debilitats, Amenaces, Fortaleses, Oportunitats

ECG: Educació per a la Ciutadania Global

ECOSOC: Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides

GRAS: Gender Responsive Assessment Scale

IDG: Índex de Desigualtat de Gènere

ILGA: Associació Internacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Trans i Intersexuals

LGTBI: Lesbianes, Gais, Trans, Bisexuals i Intersexuals

NU: Nacions Unides

OCDE: Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic

ODM: Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni

ODS: Objectius de Desenvolupament Sostenible

ONGD: Organització No Governamental per al Desenvolupament

ONU: Organització de les Nacions Unides

PNUD: Programa de Nacions Unides per al Desenvolupament

TdR: Termes de Referència



**Diputació
Barcelona**

Àrea de Presidència

Direcció de Relacions Internacionals

Carrer Londres, 55

08036 - Barcelona

Tel. 934 049 444

Fax 934 022 473

www.diba.cat