

TRANSFORMANT LES NOSTRES ORGANITZACIONS CAP A L'EQUITAT DE GÈNERE

El 15 de juliol de 2010, la Comissió de Gènere va convidar algunes de les entitats federades que estan realitzant processos de transversalització de gènere i de canvi organitzacional proequitat a compartir les seves experiències. Per poder compartir els processos que ens van explicar **Acsur, Cooperació, Intermón Oxfam, Setem i Veterinaris Sense Fronteres** i perquè aquest és un dels temes prioritaris de la Comissió es va decidir elaborar-ne una memòria. Així, us resumim els processos de cadascuna de les organitzacions i algunes de les idees que van sorgir en el debat final obert al públic.

Acsur

Antecedents

- ACSUR va fer una reflexió sobre el fet que a l'organització, des de 1999, moltes persones eren sensibles el gènere i casi sense adonar-se feien moltes activitats amb perspectiva de gènere.
- Van tenir molta influència les organitzacions de dones i feministes del Sud, en els seus processos.
- Es van adonar que es diferenciava i separava la feina que es feia cap al Sud amb la del Nord i van pensar que les injustícies tenen una lògica global i que, també per una qüestió d'eficiència, si volien donar suport a processos d'apoderament de dones al Sud, haurien de fer abans un procés de transformació intern de l'organització, des d'una perspectiva de gènere.

El que es va fer

ACSUR va decidir de fer un procés de canvi organitzacional proequitat (2000). Llavors va considerar que el nivell cultural era prioritari i va apostar per processos vivencials i participatius amb enfocament feminista, comptant amb el suport de consultores externes. S'inicia el procés Intra amb un diagnòstic inicial, que deixa moltes recomanacions, i on es van identificar diversos punts crítics: la persistència d'incoherència entre discurs i pràctiques, la manca de recursos econòmics i humans, la creença que l'àrea de gènere té la responsabilitat de fer-ho tot, la necessitat de formació del seu personal, etc.

Després d'aquest diagnòstic es va crear el comitè de seguiment a la Intra i es va recuperar l'àrea de gènere que es posa a consens de l'organització, treballant per tal de fer-la possible. A més, es va crear Les ACSURAS, una part d'ACSUR que no només vetlla pel tema de l'apoderament de les dones dins l'organització, sinó també es considera una part de l'organització que es constitueix com un grup de reflexió i d'incidència externa de participació en xarxes i institucions, per tal de fer avançar en

tot allò que fa referència al feminisme i a l'equitat de gènere, de manera que tota l'organització participi. Per últim es va prioritzar la formació de les persones de l'organització.

El 2009 es va realitzar un altre diagnòstic per al tema de la conciliació on es va observar:

- Una excessiva càrrega de treball de les persones treballadores.
- Una identificació del personal amb el treball i els principis de l'organització.
- En el discurs: l'organització es defineix com a feminista. Estructuralment tenien una política molt bona però no s'aplicava molt perquè la gent no la coneixia, i per falta de mecanismes institucionals per a l'aplicació.

L'organització valorava molt la part política del personal tècnic; la part política significa també més sobrecàrrega de treball que no sempre es reconeixia.

- Hi havia una frontera molt minsa entre la militància i la feina.

Actualment

- Van passar de ser una organització sensible al gènere a ser una organització clarament conscienciada.
- ACSUR es defineix com a organització feminista.
- Estan treballant el tema de les relacions de poder i lideratge dins l'organització
- El seu repte és continuar amb una forta aposta política i organitzacional per la coresponsabilitat entre totes les persones de l'organització.

Més informació sobre aquest procés en ACSUR: vegeu [la seva publicació en pdf](#), 10 anys de transformació feminista.

Cooperació

Antecedents

- El tema es va començar a treballar en un grup de gènere que es va formar dins l'organització. Les persones voluntàries conscienciades van ser molt importants per començar a moure el tema dins de l'organització.
- A principis del 2000 es va institucionalitzar el tema de gènere, però més en el treball cap a fora (com un àrea de treball) que cap a dins.
- Es destaca la permeabilitat de l'organització davant la influència de les organitzacions de dones amb què treballen al Sud. Això ha ajudat a canviar la cultura de l'organització, així com la proximitat de dones feministes a la seva organització.

El que es va fer

- 2008 – Hi va haver un diagnòstic de gènere que va posar sobre la taula les estructures i relacions de poder existents i també altres aspectes crítics que comporten una crisi a l'interior de l'organització. Es comença a remoure la consciència de l'equip. Es contracta una persona per crear l'àrea de gènere, amb prioritat en formació i en els processos de selecció (de persones amb clara ideologia feminista).

- 2009 - Assumeixen que són una organització petita, amb cert recorregut, i es decideix posar totes les energies i treballar només per l'equitat de gènere i l'empoderament de les dones.
- En l'últim any: **han passat d'una responsable de gènere a tota una organització en construcció feminista**. Per això es important destacar que es van contractar diverses persones feministes, entre elles una persona per portar la direcció.
- També es va treballar a simbòlicament: canvis en l'espai físic de l'organització (neteja, canvi d'organització de l'espai, canvis de llocs físics de persones per trencar antigues dinàmiques lligades a relacions de poder, etc.).
- Políticament: s'inicia un procés de reflexió estratègica (encara en marxa) que inclou les seves contraparts (aquestes van ajudar molt a reflexionar sobre riscos, oportunitats, i les implicacions de ser una organització reconeguda com a feminista). Es va reflexionar sobre què vol dir treballar l'apoderament de dones, l'equitat de gènere, i les agendes dels països en què treballen. Ha estat un procés d'aprenentatge col·lectiu.
- Es creen noves àrees de treball, noves missió i visió de l'organització, i en aquest procés hi ha altres crisis, i també gent que surt i altra que entra.
- Es va canviar la relació entre les persones sòcies, la junta directiva i l'equip, que ara es tècnic i polític. Es va abordar el "com" i "qui" prendria les decisions. Es van obrir diferents comissions per tractar temes interns i de pressa de decisions, però es un procés encara molt incipient.

Actualment

- Estan revisant les seves aliances i amb qui treballen, entrant en nous espais, etc. Estan en procés d'especialització.
- Volen treballar el tema de la corresponsabilitat (esfera pública i privada perquè és de tensió important). Ara, totes les persones de l'equip es consideren part del canvi: això es participació.
- Individualment, es mouen moltes coses i moltes persones de l'equip estan molt remogudes en allò personal.
- Tema per a la reflexió: responsabilitat col·lectiva *versus* responsabilitat individual.
- Els preocupa el tema dels recursos per a aquestes processos.

Intermon Oxfam

Antecedents

- És una organització molt gran i el procés és molt diferent i més difícil.
- Es poden distingir dos moments d'efervescència del tema d'equitat de gènere separats en el temps per una dècada: el primer es produí a mitjans dels 90, en el procés d'aproximació a l'esfera d'Oxfam Internacional i coincidint amb la celebració de la Conferència de Beijing (1995); i el segon amb la definició del Pla Estratègic Institucional 2007-2017.
- En el primer moment (1995): es va realitzar el primer diagnòstic de gènere en l'àmbit dels programes de cooperació d'Intermon i participació en la Conferència de Beijing. També es va crear el primer grup de gènere dins del Departament de Cooperació Internacional que defineix una política de gènere

institucional, tot i que no va tenir gaire ressonància. L'àmbit institucional intern d'aquesta política va ser assumida pel Departament de Recursos Humans que derivà en la creació d'una comissió de gènere interdepartamental. Aquesta comissió va elaborar un diagnòstic en el marc del Programa Òptima de l'*Instituto de la Mujer*, uns Criteris Orientadors de Gènere i una Guia per a l'ús no sexista del llenguatge (2000). L'any 1997 té lloc el primer *Gender Mapping Exercise* d'OI, en el qual IO també participa i al resultat final hi ha la sensació que encara hi ha molta feina a fer.

- En el segon moment (2006): l'avaluació de l'anterior pla estratègic va identificar l'estancament del treball de promoció dels drets de les dones i la insuficiència per abordar aquest àmbit únicament des de la transversalitat. Al nou Pla Estratègic Institucional (2007-2017) s'incorporà un eix de treball específic de drets de les dones, per la qual cosa es creà un grup format per les dones més properes i més defensores de l'equitat de gènere, tant de la seu central com dels diferents països. L'eix DdD inclou tres línies: 1) assegurar recursos per a programes de DdD; b) transversalització a la resta d'eixos del pla estratègic; c) incorporació de l'equitat de gènere en les polítiques, pràctiques, idees i creences d'IO.

El que es va fer

- 2007: Per impulsar les dues primeres línies es creà la plaça de responsable de temàtica de Drets de les Dones. Per a la tercera, es formalitzà el grup Estratègic Interdepartamental de DdD. En l'àmbit d'OI es va crear un grup de treball del qual IO forma part i facilita el procés de creació estratègica.
- 2008-2009: Es realitza un diagnòstic de gènere per valorar com l'organització promou l'equitat, detectar si es produeixen desigualtats i per assenyalar quins canvis afavoririen la integració de la perspectiva de gènere.
- 2009: Es defineix el pla d'acció 2009-2013 que inclou línies de treball per cadascun dels objectius del l'eix Drets de les Dones.

Actualment

- S'ha implementat el Pla d'acció 2009-2013. A títol d'exemple: s'està treballant en la definició del pla d'igualtat, i s'estant desenvolupant aprenentatges i orientacions temàtiques per als programes de cooperació de drets de les dones (especialment vinculats amb temes de violència i lideratge i participació política), així com incorporant la perspectiva de gènere en l'àmbit de comerç just i en els processos de generació de ciutadania, entre altres.

Setem

Antecedents

- Estan en fase inicial.

- Van participar al diagnòstic de les ONGD catalanes i en la formació promoguda per la FCONGD. Aquestes persones van liderar accions dins l'organització: un taller, però no es va poder continuar.
- 2008: una organització sòcia de Guatemala va sol·licitar recursos per fer aquest tipus de procés. Es va valorar que també s'hauria de fer dins de Setem.

El que es va fer

- Es va crear una comissió de gènere. Ara són 10 persones (de les 30 que formen l'equip) que integren la comissió. Es defineix com a objectiu fer un canvi organitzacional proequitat:
 - Ara estan en procés d'apropar-se a la junta directiva.
 - S'ha fet un prediagnòstic com a eina per conèixer les desigualtats dins de l'ONGD.
 - S'ha fet un pla estratègic 2011-2015, amb tallers participatius, on s'ha inclòs el tema de gènere dins la gestió interna.
 - Hi ha un nou ideari que inclou la igualtat de gènere.

Actualment

- El 2009 es comença a participar en la comissió de gènere de la FCONGD i en un altre espai, Àgora.
- S'estan rebent propostes per fer un diagnòstic de gènere amb el suport del Departament de Treball de la Generalitat.
- L'important ha estat tenir clar primer el que es volia fer, i ha estat un procés difícil.

Veterinaris Sense Fronteres

- Porten dos anys i mig perquè també ha costat iniciar el procés i definir com fer-ho, considerant els aspectes culturals de l'ONGD.
- En la planificació estratègica 2005-2010 ja tenen una línia que inclou fer una política de gènere.
- Les persones feministes dins l'ONGD van començar a fer incidència per iniciar el procés.
- Treballen per i per a la sobirania alimentària, perquè exigeix la perspectiva de gènere. I van introduir-la sense tenir molta idea sobre què es això.
- Estan començant a entendre-ho. Han renovat la política de cooperació i s'ha decidit iniciar el procés de canvi.
- S'involucra a la junta directiva perquè se sabia que es volia fer transversal la perspectiva de gènere, i que per això es necessita sensibilització prèvia.
- Es defineix que sigui un procés participatiu, però també operatiu. Així es crea la comissió de gènere (vint persones de tots els estaments de l'organització, i amb la junta directiva liderant el procés).
- Es crea un grup petit per fer-ho més operatiu, i les decisions després van a la comissió més amplia.
- Primer es farà un diagnòstic (amb recursos propis), per revisar l'estructura. Això després portarà a l'organització d'una estratègia de gènere. Varen triar una proposta metodològica i estan recollint tots els discursos dins l'organització. Ara estan en la segona fase, treballant i tornant la informació de la primera fase, i durarà fins gener.

- Llavors iniciaran el nou pla estratègic i voldrien introduir la PG a tot el treball per a la sobirania alimentària, sempre treballant primer el procés intern.
- Reflexions: on separen la part tècnica de la voluntària? En el seu cas, tot el procés ha començat amb voluntariat. Això té pros i contres.
 - Fer el diagnòstic implica molta feina, a més de la feina de cadascú/na.
 - Com fer per destinar més recursos econòmics per aquest procés.
 - Aquest any i mig de reflexió (fase prèvia) ha estat molt important, i esperen no tenir una crisi important després del diagnòstic.
 - Ara que estan passant al nivell més tècnic del procés, es pregunten quina fórmula poden utilitzar. Hi ha molts dubtes al respecte.

DEBAT

Alguns dels temes més interessants que han sorgit al debat:

La perspectiva de gènere travessa tot i qualsevol tema de cooperació i desenvolupament. Cada vegada és més reconeguda la necessitat d'integrar el *mainstreaming* de gènere a les organitzacions. És important, però, distingir que el treball amb organitzacions de dones no significa treballar amb perspectiva de gènere, i no es pot pensar que les desigualtats només existeixen al Sud.

Cal incorporar o treballar les teories feministes per alimentar el procés de canvi organitzacional. Cooperació ha inclòs debats interns sobre feminisme amb la base social, per exemple, ha invitat a una feminista catalana a un debat intern per conèixer la situació de les dones a Catalunya. És necessari conèixer la situació i les desigualtats al Nord.

El diagnòstic és un element central i necessari per endegar processos de transformació organitzacional proequitat, per fer possible un canvi real. El diagnòstic és un moment de reflexió i també un moment "vàlvula d'escapament": sobre el tema de conciliació, de la presa de decisions, de la forma de treball, etc. És necessari preveure mecanismes o elements de gestió de conflictes dins aquests processos.

En relació amb possibles conflictes, es va considerar més important saber com es generen que com es resoldran: el fet d'estar en una sessió col·lectiva i pública de treball, parlant amb tranquil·litat i humilitat del que passa dins les ONGD quan s'inicien aquests processos, va ser considerat un bon exemple de gestió de conflictes: cal visibilitzar els conflictes per començar a gestionar-los. A les ONGD els costa molt sortir de la "zona de confort", els fa por el fracàs. Això passa també en l'àmbit personal. Els conflictes constitueixen un moment de creixement, són "dolors de creixement". A vegades s'haurà de posar distància, com a professionals, perquè aquests processos no els afectin molt en l'àmbit personal. Sempre pot passar que alguna gent marxi de l'organització perquè ja no s'identifica amb ella. Però és cabdal que es facin servir les eines de comunicació en aquests processos.

És molt important que s'impliquin totes les persones de l'equip, tant els homes com les dones. És important tenir espais vivencials, perquè aquests temes ens travessen en allò més personal, les nostres vides i els nostres cossos, i s'ha d'entendre que això, i no un altra cosa, és l'enfocament feminista. El nostre sector i la nostra professió ens porta a separar molt la vida privada de la feina, però és

important que cada persona es pugui veure a si mateixa en el procés, i saber quin paper juga en les relacions de poder. Hi ha una responsabilitat col·lectiva i una responsabilitat individual: hi ha una part d'institucionalització dels processos, i una part més relacionada amb les aportacions de cadascú/na al canvi intern.

Hi ha problemes i dubtes a l'hora de traslladar els canvis als plans operatius i estratègics i d'avaluar-los.

Es va parlar també de la vinculació entre EpD i gènere: les contraparts tenen més experiència, però aquí falta que els diferents agents de l'EPD interioritzin la perspectiva de gènere (a més de reconèixer la deguda importància de l'EpD en les ONGD).