



# VII FÒRUM DELS DRETS HUMANS

LIDERATGE i EQUITAT DE GÈNERE



II foro sobre derechos humanos norte/sur  
*conflictos armados y mujeres inmigrantes*

III fòrum dels drets humans  
*globalització, drets econòmics, drets socials, comerç just*

IV fòrum dels drets humans  
*el marroc i la immigració*

V fòrum dels drets humans  
*el dret a l'alimentació*

VI fòrum dels drets humans  
*les dones, motor de canvi social*

el comerçJust és una qüestió de dignitat

Equidad de género en Centroamérica  
*luchando por la utopía*

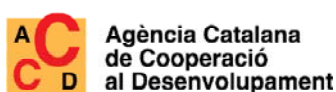
En aquesta publicació es recullen les intervencions i debats portats a terme durant el VII Fòrum dels Drets Humans Nord/Sud: "Lideratge i Equitat de gènere", organitzat per Cooperacció, que va tenir lloc a Manresa el 9 d'abril de 2005.

Cooperacció som una organització no governamental de desenvolupament (ONGD) catalana, que ens definim com a laics i progressistes i que treballem per la transformació social tant en els països del Sud (Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Colòmbia i Marroc) com a casa nostra.

En aquest VII Fòrum hem continuat aprofundint amb el tema de gènere que constitueix un dels eixos de treball de Cooperacció, i que ja vam tractar a l'anterior Fòrum. En aquest VII Fòrum l'objectiu era fer un pas endavant en l'anàlisi del paper de la dona a les societats del Nord i del Sud, posant de relleu la necessitat de reflexionar sobre els models de lideratge femení i masculí, trencant la dicotomia entre valors femenins i valors masculins, i la importància de la dona en la presa de decisions per tal promoure el canvi d'estructures socials actuals.

Gràcies a totes i tots.

amb el suport de



[www.cooperaccio.org](http://www.cooperaccio.org)

# VII FÒRUM DELS DRETS HUMANS

LIDERATGE I EQUITAT DE GÈNERE

col·lecció  Cooperacció

Volem agrair als i les assistents al VII Fòrum que van compartir les nostres inquietuds i realitzar les seves aportacions sobre l'equitat de gènere, als socis i sòcies de **Cooperacció** que fan possible el treball de l'entitat dia a dia, al Grup de gènere de **Cooperacció** per les seves propostes i suggeriments, a les representants de les nostres contraparts que any rera any ens aporten les seves reflexions i neguits, a la Begoña que ens ha fet les transcripcions, i a l'equip tècnic de **Cooperacció**. També a l'Ajuntament de Manresa i Caixa Manresa, que ens van facilitar el desenvolupament d'aquest VII Fòrum. A tots i totes, moltes gràcies!

*Títol: VII Fòrum dels Drets Humans. Lideratge i Equitat de gènere*

© Cooperacció 2005

1a edició: novembre 2005

Disseny gràfic i maquetació: **OB LA ÒÍ** · disseny gràfic

Impressió: Arts Gràfiques Alpres

Dipòsit legal: B-41.013-2005

És permesa la reproducció de les ponències exposades sempre i quan es citi a l'autor del text.

 Imprès en paper ecològic 100% lliure de clor

Fet i imprès a Catalunya

VII Fòrum dels Drets Humans organitzat per:

 **Cooperacció**

sant honorat 7 · 08002 barcelona · t 933183425 · f 93 4124377 · info@cooperaccio.org · www.cooperaccio.org

# ÍNDEX

6	<b>Presentació del llibre</b> Tono Albareda, <i>president de Cooperació</i>
8	<b>Presentació del VII Fòrum dels Drets Humans</b> Berta Baquer, <i>responsable Grup de Gènere de Cooperació</i>
10	<b>Conferència Inaugural</b> <i>"Lideratge i Equitat de Gènere"</i> Rosa M <sup>a</sup> Fernández, <i>presidenta del Lobby de Dones</i>
17	<b>Models de Lideratge</b> <i>Models de Lideratge masculí</i> Erick Pescador, <i>sociòleg</i>
23	<i>Models de Lideratge femení</i> Ana Lamelas, <i>psicòloga</i> <i>debat</i>
31	<b>Taula Rodona</b> <i>Dona i lideratge, la realitat del Sud</i> Zhora Koubia, <i>presidenta d'AFFA, Marroc</i> Edda Gaviola, <i>directora de CALDH, Guatemala</i> Milagro de la Paz Alvarado, <i>coordinadora del Programa de Participación Política y</i> <i>Desarrollo Local, Las Dignas, El Salvador</i> Josefina Ulloa, <i>directora del MEC del Departamento de León, Nicaragua</i> <i>debat</i>
50	<b>Lideratge i Equitat de Gènere a la Societat Catalana</b> Rosa Ma. Dumenjó, <i>directora Fundació Ma. Aurèlia Capmany</i> <i>debat</i>
61	<b>Taula Rodona</b> <i>Lideratge i Equitat de Gènere, la realitat del Nord</i> Fina Rubio, <i>directora de SURT</i> Pere Compte, <i>Centre Al·lop</i> <i>debat</i>
74	<b>Annex</b> <i>Ponents i Organitzacions no Governamentals participants</i>

## PRESENTACIÓ DEL LLIBRE

## Tono Albareda

president de Cooperacció

El VII Fòrum de Cooperacció, *Lideratge i equitat de gènere*, l'hem realitzat en una situació on els Drets Humans apareixen cada dia com a més condicionats per la seguretat. L'amenaça del terrorisme, real o imaginària, serveix d'argument per a restringir les llibertats, i en nombroses ocasions per a considerar que les reivindicacions o les protestes poden reprimir-se amb duresa.

L'Assemblea General de Nacions Unides (NNUU) celebrada el passat 14 de setembre, uns dies abans d'editar-se aquest llibre, hauria d'haver analitzat i impulsat els Objectius del Mil·leni (ODM), i difícilment ha aconseguit mantenir-los, ja que els Estats Units proposaven el seu oblit. Els esforços per assolir els Objectius són molt limitats i sembla evident que, al ritme actual, no s'assoliran l'any 2015. La millora en la consecució dels drets econòmics, socials i culturals, queda doncs aplaçada quasi indefinidament.

El tercer objectiu dels ODM, assolir la igualtat de gènere en educació primària i secundària l'any 2005 està clar que no s'ha complert, y no tan sols això, sinó que no s'ha avançat de forma apreciable en els darrers cinc anys. Cap comentari en la recent Assemblea General de NNUU al respecte.

Davant d'aquesta situació tan sols queda, per part de la societat civil, duplicar els esforços per avançar en la consecució dels Drets Humans i així, per a Cooperacció era important aprofundir en el tema de l'equitat de gènere que ja vam tractar àmpliament en l'anterior VI Fòrum. Però ara volíem analitzar com el tema del lideratge permet avançar, tant en societats immerses en una situació de greus carències econòmiques, Centreamèrica i Marroc, com en societats on el consum irresponsable sembla ser la norma.

Amb aquesta publicació podem conèixer experiències concretes, de països molt diferents, en les que veiem com les dones s'organitzen per a defensar els seus drets i avançar en la consecució d'un objectiu fonamental per a totes les persones que defensem la justícia, assolir la igualtat de drets entre dones i homes, i seguir afirmant que lluitem per tots els drets de tots i totes arreu, o els nostres drets seran incomplets.

## PRESENTACIÓ DEL VII FÒRUM DELS DRETS HUMANS



## Berta Baquer

### Grup de Gènere de Cooperacció

Amb aquestes ratlles vull presentar-vos el recull de ponències que es varen exposar durant el transcurs del VII Fòrum de Drets Humans que portava el títol: *Lideratge i equitat de gènere*.

La temàtica que va abastar va ser fruit d'un acurat procés de reflexió del Grup de Gènere i de l'equip de treball de Cooperacció i que pretenia abordar, com el mateix títol indica, el concepte de lideratge des del punt de vista del gènere.

Sovint, i d'acord amb els debats que vàrem tenir per preparar el projecte, el concepte de lideratge anava lligat a una sèrie de valors molt propers als que socialment hem acceptat com a valors masculins: força, poder, autoritat, seguretat, entre altres, i se'ns feia difícil tractar la qüestió del lideratge des de la perspectiva de la dona. En aquest sentit, tornàvem a caure en el mateix parany sense voler-ho, perquè enteníem que el *lideratge femení* corresponia a l'àmbit totalment privat, el de les responsabilitats familiars lligades a les tasques domèstiques i no ens en sortíem quan ens plantejàvem no l'objectiu a assolir sinó el camí per arribar-hi.

El VII Fòrum ha estat una esplèndida oportunitat per trencar aquests estereotips i per ser una plataforma per començar a pensar en el paper del *lideratge* sense el matís femení-masculí. Així i separats els valors del concepte, vam poder escoltar que el *lideratge* esdevenia una eina necessària per a la participació justa i igualitària de les persones en una societat, perquè era igual a *acció*, a *capacitat* i a *autoritat legitimada*, independentment del gènere i del sexe.

No vull donar més claus del debat que es va generar perquè el trobareu degudament explicat en cadascuna de les pàgines que segueixen. El que sí que puc dir és que varen ser unes jornades riques en la reflexió i que les presentacions varen posar sobre la taula encara més preguntes sobre com abordar aquesta qüestió. Des del meu punt de vista, el lideratge va lligat al concepte de corresponsabilitat, és a dir, va lligat a l'assumpció conjunta de tots els agents socials d'uns mateixos drets i deures, i d'uns mateixos valors, sense deixar espai ni a les dicotomies ni, tampoc, a les fronteres.

**CONFERÈNCIA INAUGURAL**  
*“LIDERATGE I EQUITAT DE GÈNERE”*

## Rosa M<sup>a</sup> Fernández Sansa

### Lobby de Dones

Una definició possible sobre el lideratge seria la capacitat que té una persona de persuadir i/o conduir un projecte cap un objectiu admès per la comunitat. El lideratge és necessari i valuós en qualsevol comunitat humana, fins i tot en grups *sense líders*. El lideratge també és imatge, poder real i poder invisible, són les tres coses juntes que generalment es concentren en una persona. Però caldrà analitzar les formes de lideratge que coneixem. Hi ha diferents models els quals responen a la manera com el líder o la líder l'exerceix:

- El model jeràrquic/autoritari. És el lideratge que està en la base de tots els sistemes d'abús i de domini (físic, psíquic, religiós, econòmic, de sexe, de raça, d'edat...) i podem dir que sempre comporta relacions de violència directa i/o indirecta (explotació econòmica, control centralitzat, persecució religiosa, patriarcalisme, guerra, racisme ...)  
Els líders exerceixen el poder a través de la seva autoritat per donar ordres, fer decrets, prendre decisions unilaterals o dir a la gent el que ha de fer. És el lideratge dur i considerat el model masculí.
- El model horitzontal/participatiu. És el lideratge que s'estableix entre i a partir d'iguals, i que comporta l'acceptació i el reconeixement per part del grup o la comunitat. També se l'anomena 'influència', 'prestigi' o 'autoritat moral'. Es basa en el respecte i en la valoració que fa la gent del o la líder, i pel que mereix ser escoltada. Aquest lideratge fa referència a la persuasió, la inspiració, l'atenció, la compartició del poder, la informació. És el lideratge suau i es considera el model femení.

Així ens trobem que tradicionalment el rol del líder forma part dels rols masculins que són rols de poder. Els homes estableixen un estil competitiu i agressiu. Han dissenyat estructures jeràrquiques on l'autoritat és la fórmula típica de funcionament. L'objectiu és triomfar i això es fa per mitjà d'un estil de resolució de problemes racional, un fort control personal i aliè, evitant les emocions i creant estratègies perfectament calculades. Les dones que han volgut liderar o se'ls ha reconegut un lideratge s'han hagut d'adaptar al medi masculí.

Els estudis que s'han fet sobre la direcció femenina (Sally Helgesen) ens mostren que les dones tenen capacitats demostrades per un nou model de lideratge. Les dones, a diferència del model masculí que hem assenyalat abans, tenen un estil de treball cooperatiu, amb una tendència a dissenyar estructures de treball poc jeràrquiques i en equip, amb un objectiu bàsic que no és triomfar sinó aconseguir la qualitat en allò que fan. Combinen el pensament racional amb l'intuïtiu que es caracteritza per exercir menys control per sí mateixes i per sobre la resta. Les dones permeten les emocions, es mostren més comprensives per les necessitats del personal, i són partidàries de la col·laboració

abans que l'autoritarisme. Podríem dir que l'estil de direcció femení posa més atenció en el procés que en els resultats finals.

Aquestes definicions comporten un alt grau d'estereotips i caldria preguntar-se per què s'adjudiquen diferentment als homes i a les dones. Això té molt a veure amb els rols que la societat estableix segons el sexe de les persones. Per això és necessària una altra definició: gènere. El gènere és la construcció social y cultural que defineix les diverses característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a homes i dones. El gènere és l'esforç sistemàtic per entendre i documentar els rols de les dones i homes, i les relacions recíproques entre aquests rols dins la dinàmica social.

Els elements centrals del gènere els marquen:

- La divisió sexual entre treball productiu i treball reproductiu.
- L'accés al control dels recursos i serveis.
- I els factors econòmics, culturals i ambientals que incideixen en els dos anteriors.

En conseqüència, el gènere és una construcció social de lo femení i masculí, i els rols que s'adjudiquen. Per tant, són apresos i variables en el temps i en el territori, i es poden canviar i/o no assumir. La cultura patriarcal ha marcat les diferències entre els sexes, delimitant els comportaments basant-se en la divisió tradicional dels espais públics i privats. Cal una vegada més fer una definició del *patriarcat*. Literalment significa "govern dels pares", però des del feminisme el definim com un sistema o organització social del domini masculí sobre les dones que ha anat adoptant diverses formes al llarg de la història. Per la sociòloga Laura Nuño, el patriarcat va ser la primera globalització de la història. Un sistema de dominació transversal als espais i a les cultures que representa l'estabilització del poder, no només en sentit global sinó també en el sentit integral. El patriarcat comporta la valoració dels rols masculins per sobre dels femenins, i situa aquests en un estrat inferior. Les relacions entre els gèneres són relacions desiguals que comporten discriminacions respecte les dones.

La concepció androcèntrica de la nostra cultura consisteix en valorar la societat des d'una perspectiva masculina. Els valors masculins són els de referència per a tothom. És positiu i envejable pels homes, i difícil d'aconseguir per les dones tot allò que faci referència a l'espai públic, espai assignat al gènere masculí, el de les relacions personals i extenses, però a la vegada distants; el del treball laboral remunerat, el de la competitivitat professional, el de la força física, entre altres. Pel mateix concepte de *lo públic*, s'estableixen unes relacions personals que fan que els homes entre ells s'identifiquin com iguals a la vegada que com a competidors, però que els proporciona una xarxa permanent de gènere a la qual recorren sempre construint una trama social difícil de penetrar per l'altre gènere. A la inversa de l'espai privat femení que per la seva mateixa concepció aïlla la dona en el seu entorn familiar i no



li facilita la construcció de la xarxa, ni la seva presència com gènere en la societat. La inclusió de les dones en els àmbits públics és una entrada individualitzada i que suposa un esforç personal.

Les estructures creades per una societat patriarcal separen les persones segons el sexe i els hi encomanen funcions diferents en àmbits diferents, creant una organització social sexista on les dones assumeixen el treball domèstic: la cura dels fills, de la família, i de les persones grans a l'àmbit privat. I els homes des del àmbit públic assumeixen el protagonisme en la política, el treball remunerat, la cultura i el poder. Així el món privat és assumit com un dret només per les dones, pateix desconsideració, dependència i subvaloració. Mentre el món públic és assumit com un dret pels homes que té tot el reconeixement i valoració social. Marcela Lagarde diu que la causa originària d'aquest problema és l'existència d'un estat patriarcal i exclouent. Per tant, afirma que cal eliminar aquesta exclusió, com sustenta el paradigma del feminisme, que es basa en construir una igualtat entre diferents i no entre homogenis. La fórmula per a ella és clara: paritat i igualtat entre dones i homes amb equitat.

Però aquest model de societat està canviant acceleradament per:

- l'accés massiu de les dones a l'educació,
- l'accés al treball productiu remunerat,
- el control sobre la maternitat,
- l'autosuficiència econòmica,

són alguns dels factors que han modificat la pròpia percepció del paper de les dones en l'organització social.

El resultat en aquests moments és que les dones han entrat en espais tradicionalment masculins sense que hi hagi hagut correlació de participació dels homes en les responsabilitats familiars i domèstiques. Per això, en l'organització social segueixen existint velles estructures de la societat patriarcal i els estereotips de gènere segueixen convivint. Les dones participem de l'espai públic sempre com si no fos una responsabilitat nostra, estem per col·laborar i no com un dret. Així mateix quan els homes assumeixen responsabilitats en l'àmbit familiar ho fan com una ajuda, una col·laboració, no com un dret.

D'aquí se'n deriven contradiccions que posen en evidència la necessitat d'una nova organització social que reconduïxi el projecte que històricament ha actuat en contra dels interessos de les dones i que ja s'ha demostrat obsolet per a homes i dones. Doncs, tampoc la societat androcèntrica, aquesta que es basa en la sobrevaloració de lo masculí, tampoc respon en aquest moment a les necessitats dels homes. Així doncs, és necessari crear mecanismes nous que permetin als homes i a les dones actuar conjuntament, i que indiquin un canvi en el sistema de rols, que proposi nous valors i models socials, i que possibiliti la desaparició dels estereotips sexistes.

És a partir de la segona meitat del segle XX, que s'ha iniciat el procés de noves i revolucionàries perspectives de relació intergènere fonamentades en l'equitat i la igualtat, i que vol superar els prejudicis ancestrals. Caldria fer menció i situar aquest discurs en la Declaració Universal dels Drets Humans i en la Plataforma d'Acció de Pekín (1995) on es reconeix explícitament que els drets de les dones són també Drets Humans. Es reafirma que els drets fonamentals de les dones i les nenes són part inalienable, integrant i indivisible dels drets humans fonamentals. Cap cultura, religió, costum o tradició podrà ser causa de cap discriminació i/o violència contra les dones. El dret a la igualtat és irrenunciable.

El dret a la igualtat és un concepte que neix de pressuposar l'existència de dos categories diferenciades, en aquest cas per sexe. La primera categoria el sexe masculí, i la segona, subordinada de l'anterior, el sexe femení. La lluita pel Dret a la Igualtat és la que proposa l'eliminació de les categories entre sexes i entre les persones de qualsevol condició, tot considerant, que entre sexes i persones no hi ha d'haver categories diferents. A la IV Conferència Mundial sobre les Dones de Pequín (1995) es va poder constatar que les dones encara som lluny d'haver assolit el Dret a la Igualtat i, malgrat els esforços dels darrers vint anys, les possibilitats són molt limitades per la percepció imperant, encara, de ser el segon sexe. Això es reflecteix en el mateix concepte de ciutadania. Dret que implica ser membre de ple dret d'una comunitat, tenir la possibilitat de poder controlar les condicions de vida i d'escollir-ne les formes més adients, sense les condicions culturals que imposa l'organització familiar patriarcal.

La importància del rol femení a la societat està més que demostrat, les dones som l'eix que manté totes les estructures socials des del nucli central que és la família. És des d'aquest àmbit on les dones han après i exercit les seves habilitats, i on han adquirit les capacitats del seu gènere que els possibilita concebre la vida humana en una perspectiva propera, concreta, pragmàtica, gens abstracta, real i lligada a les emocions i als sentiments. És per aquestes capacitats i habilitats adquirides que es fa necessària la seva participació en la resolució de la vida comunitària en un temps històric on el poder per si no resol res. L'autoritat, l'abstracció i la força física no són capacitats intrínsecament necessàries com ho podien haver sigut en temps passats. La societat actual demana plantejaments concrets, atenció a les persones des de les seves individualitats i diferències, des de les necessitats reals i específiques. Vivim en un temps i un territori plural i divers en les persones, les cultures i les estructures econòmiques o familiars.

La possibilitat d'elaborar propostes i prendre decisions per la comunitat ha estat des de sempre en l'àmbit masculí, que des de l'espai públic ha ocupat totes les estructures de poder social, polític o econòmic. El gènere femení, com a tal, no ha participat en la societat amb la mateixa categoria de ciutadania, ha estat el gènere, que malgrat ser numèricament més elevat, no se li han reconegut els mateixos drets, ha estat exclòs de l'espai públic i, per tant, de la presa de decisions. La humanitat sencera, per força, ha de reflexionar i prendre mesures eficaces. La diferència de sexes no pot continuar



conduint a la discriminació, ni a la desigualtat. El procés de socialització, d'acord amb les expectatives de benestar, de justícia i de llibertat, és un potencial favorable a aportar al conjunt de la humanitat.

Si el gènere masculí durant anys ha fet la seva aportació en exclusiva, ara al segle XXI és el moment d'incloure l'aportació de gènere femení en igualtat de condicions. Malgrat haver estat considerat el segon sexe, la dona ha fet i fa un treball silenciós i subvalorat que en el moment que és reconegut aporta capacitats valuosíssimes i coneixements propis del seu gènere, perquè les seves prioritats han estat sempre les persones, la convivència i la pau. La riquesa de les experiències de les dones de tot el món, són patrimoni de la humanitat, seria un frau prescindir-ne. Com tampoc podem prescindir de l'aportació dels homes, les seves experiències com a gènere són necessàries per complementar el difícil treball de convivència, en pau i llibertat que reclamen els temps actuals. Calen, però, canvis i mesures que converteixin els drets humans en drets iguals per a tota la ciutadania.

Les dones i els homes han de compartir les responsabilitats familiars: la cura de les persones i el treball productiu remunerat, no només com una responsabilitat sinó com un dret de totes les persones, com també en tots els àmbits de presa de decisions. És això el que farà possible que les propostes de les dones formin part no només de l'espai privat, sinó també del públic i a la inversa, les propostes masculines formin part de l'espai privat. És així com configurarem una societat equilibrada i dual, i donarem resposta a les necessitats de tothom, siguin homes i dones. En definitiva, només així estarem construint una societat realment equitativa. Per això és precís intervenir en els distints àmbits de poder, del treball i de la família.

Compartir les responsabilitats familiars significa comprometre's a actuar democràticament dins el grup familiar, ja que la família és el vehicle democràtic de la societat. És en la família on aprendrem a relacionar-nos des d'un principi d'igualtat i de corresponsabilitat en totes les feines domèstiques i econòmiques. Compartir el treball remunerat significa tenir les mateixes oportunitats per homes i dones, i que el repartiment del treball sigui igual amb el mateix sou per igual responsabilitat. Calen permisos, llicències i excedències per homes i dones, com treballs a temps parcial per ambdós, flexibilitats horàries. Compartir el poder vol dir que treballem per a què la paritat sigui un fet, tant en els partits polítics com els sindicats, i els llocs on es prenen les decisions polítiques i econòmiques, perquè això generarà comportaments, idees noves i valors diferents que ens conduiran a un món més just i equilibrat, tant per a homes com per a dones.

Propostes per a la reflexió:

- Hem de ser capaces i capaços de fer un reconeixement explícit que els drets de les dones són drets humans.
- Si les desigualtats per raó de sexe són universals caldrà una resposta global de tota la societat.



- Es necessari l'empoderament de les dones, el reconeixement de les seves capacitats en igualtat de condicions.
- S'ha de possibilitar la participació de les dones en la vida política i la presència paritària en tots els òrgans de decisió.
- S'han d'incloure en totes les agendes i projectes per a la ciutadania la visió de gènere: la perspectiva de gènere tant masculina com femenina
- Cal consolidar el model de lideratge femení en tots els àmbits .
- És important reconèixer i possibilitar el lideratge femení per poder transformar la societat.
- Cal doncs, establir un pacte social, un nou pacte amb tota la societat que permeti la dignitat de totes les persones en equitat.
- L'Equitat de gènere és l'objectiu, la perspectiva de gènere en el lideratge és l'estratègia.

I per acabar una frase de Hanna Pikint:

*"Les dones hauríem de ser lliures com els homes per actuar políticament. Els homes haurien de ser lliures com les dones per criar. Tota una vida només destinada als temes personals i domèstics sembla absurda i pobre, i passa el mateix amb una vida tan pública o abstracta que ha perdut el contacte amb les activitats pràctiques i quotidianes que li donen sentit."*





**MODELS DE LIDERATGE**

***MODELS DE LIDERATGE MASCULÍ***

## Erick Pescador

### Sociòleg

Vaig a començar per trencar part d'un lideratge masculí que jo crec que és bàsic i que potser ens apropa un poc més, i és si m'ho permeteu vaig a parlar sense el micròfon i ho vaig a fer des d'allà baix. D'acord? Quan em van plantejar fer aquesta intervenció sobre models masculins de lideratge, el primer que se'm va ocórrer pensar és que realment avui dia només existeix aquest model, un model de lideratge masculí. Que realment havíem de començar a plantejar o a dissenyar models diferents de lideratge, fins i tot el lideratge quan és assumit per dones, també és un lideratge masculí. Potser perquè en la societat en la que vivim és una societat patriarcal, com deia la Rosa M<sup>a</sup>, potser perquè encara queda molt per canviar d'aquesta estructura que impedeix que hi hagi una equitat real entre dones i homes.

Jo treballo en tres organitzacions diferents, una dedicada a la creació de vincles en equitat, una associació i el Centre d'Estudis de Gènere i Masculinitats que es dedica fonamentalment a fer treballs de tipus terapèutic, treball també amb grups d'homes, intervenció en grups de reflexió d'homes. No és que ens reunim els homes com per a refer una batalla o canviar la història, no. La intenció és que els homes comencin a reflexionar sobre com és la seva idea de ser home, quin tipus de necessitat de canvi tenen per a la seva vida quotidiana, què és el que desitgen ser en el futur en relació amb les seves parelles i a si mateixos. Això és, diguem, una cosa relativament nova a Espanya, no en altres països. A Mèxic, per exemple, hi ha grups d'organitzacions d'homes des de fa 25 anys, com pot ser, per exemple, Coriac o algunes altres. A Espanya sona nou això del treball sobre les masculinitats, i de vegades sorgeixen grups diguem en recuperació o en rebel·lió del masculí perdut.

Jo crec que és necessari començar a construir juntes i junts, un model diferent de poder estar: canviar els poders, canviar els valors. Perquè malgrat que el canvi de la dona ha elaborat moltes formes de ser dona, no s'han elaborat encara formes distintes de ser home. Llavors el que ocorre és que som els mateixos que fa 2000 anys, un poc maquillats, envernissats d'aquest nou ser home, però realment amb moltes construccions del passat, amb moltes formes i maneres de ser home que ens costa a l'hora de parlar o a l'hora de comportar-nos, a pesar d'aquest intent de ser bons homes. Doncs ens costa en el dia a dia, un exemple clar: "T'ajudo a rentar els plats?" , "Et trec les coses de la rentadora", doncs com que aquest "et", com que sobra, no? Com que, o ho fem junts o que et deixa a tu encara en aquest lloc i a mi en el lloc d'acompanyar-te, que és el que contava Rosa M<sup>a</sup> de l'acompanyament en el privat. També i a través del Centre d'Estudis de Gènere, el plantejament de canvi a nivell educatiu, nosaltres el plantejarem des de la sexualitat. És a dir, el plantejament és a partir de qualsevol vincle bàsic, estem acostumats a parlar del canvi de gènere a partir del que són els àmbits públics del discurs.

El discurs ha canviat aquests últims anys, el discurs de les xavales, dels xavals de l'escola, és un discurs diguem que sona a aquest feminisme de fa 20 anys, però que en realitat no té res a veure amb un espai d'equitat o d'igualtat possible. Són dones i



homes que diuen: "No, la igualtat ja ha arribat, els nois i les noies som el mateix, a casa participem tots igual", i llavors jo li pregunto a un dels xavals fa molt poc en un centre de Guadalajara. "I com repartiu les coses a casa?". I diu: "Igual, les dones fan les coses de la casa: netejar i fregar, i els homes pengem quadres". La qual cosa, com veieu, és un repartiment perfectament equitatiu en temps i en acció. Bé, doncs, davant aquest plantejament de no canvi, de canvi més superficial fora del discurs, jo crec que sorgeix aquesta iniciativa d'alguns homes i de moltes dones de plantejar la necessitat del canvi també masculí, canvi en la forma de lideratge, per buscar un lideratge solidari. Podria ser canvi per a buscar en el quotidià i, per exemple, a través de la sexualitat, aquells espais realment d'equitat que després poden construir en gran, que puguin construir des de l'íntim fins al més públic, jo crec que al revés no funciona. Construir des de la idea de lo públic cap al privat triga molt a arribar, llavors nosaltres a les escoles fem a l'inrevés.

Comencem com si diguéssim des de la cuina, des del saló, des del llit, que és, diguem, l'últim espai de falta d'equitat i llibertat de la dona, i l'últim espai, o potser el més evident, de dominació dels homes. És com que d'alguna forma, els companys i companyes més alliberats en això de la sexualitat i en això de l'equitat de gènere són persones perfectament equitatives fins que arriben a aquest espai de lo íntim i són equitatives de portes a fora. Però quan entren a la seva casa i repeteixen aquest mateix model, amb la qual cosa, jo no acabo de creure-me'l. Perquè si es queda solament en el discurs... Els pressupòsits ideològics de la nostra organització són el profeminisme i dóna un poc de por aquesta paraula, no? De vegades quan s'anomena el feminisme sembla que vagi acompanyat de radical perquè feminisme ja no té sentit en aquest temps on tot el món suposa que hem arribat a la igualtat. Jo crec que no, que aquest procés està encara en plena expansió i el perill precisament que aquest procés no es conclouí és creure's que els canvis ja s'han produït, que ja estem en aquest canvi de la igualtat, en la igualtat, en la paritat, que no és en absolut real, per descomptat, ni de bon tros.

La perspectiva de gènere l'analitzem, la treballem en totes les nostres activitats, tant en els textos, com en les tasques que executem amb les nostres pròpies accions, amb les possibles falles humanes, atenent al gènere de forma transversal. És a dir, que la construcció de gènere i la reflexió de gènere és un continu en el nostre treball, tant en intervenció terapèutica i de grups, com en la intervenció educativa que és fonamental. Sembla que se'ns va oblidar a la gent que per educar en igualtat hem de seguir utilitzant un llenguatge determinat, hem de seguir lluitant perquè no s'ha aconseguit, i per això nosaltres treballem per exemple en intervenció amb professorat. Un exemple claríssim, a l'aula habitualment qui més parla i qui més atenció rep són els homes, són precisament els que menys capacitat intel·lectual tenen a l'hora de desenvolupar determinat tipus de coses, són els que pitjors notes treuen, però, no obstant això, el professor o professora s'aprèn el seu nom immediatament. Perquè és el que crida l'atenció, ocupa l'espai de poder, de lideratge dintre de l'aula a través del poder de la paraula, a través del crit, a través de la crida d'atenció i està perdent altres poders com per exemple la capacitat acadèmica.

A la universitat entren un 52% de dones i un 48% d'homes, la qual cosa està molt bé per a les dones però com que seria interessant que els homes també es plantejessin reeducar-se en funció del que realment volen com a persones, no per ser home. Per exemple, ara els xavals pel fet de ser homes, tenir identitat d'home, com que si estudies molt no ets massa home. L'home de debò és el que les suspèn totes i es barallen entre ells de l'estil de, bé jo n'he suspès 12, no jo tretze, jo... Hi ha una competència a veure qui suspèn més, no? Llavors, diguem que s'ha convertit d'alguna forma la intel·lectualitat o el grau acadèmic en alguna cosa femení i, per tant, rebutjable des de lo masculí.

Les dones han començat un canvi, els homes estem encara en el pleistocè superior a l'hora de plantejar-nos canvis. Jo crec que el problema fonamental del lideratge en aquesta societat occidental, així també en les societats del sud, és que ens vam oblidar que la violència del propi sistema patriarcal és una violència continuada, pràcticament des del naixement fins a la mort, pràcticament des de l'espai més íntim fins al més social, hi ha una violència contínua del propi sistema per ser patriarcal i per fonamentar-se en el masculí, enfront de qualsevol manera o manera de ser dona o de plantejament de dona. És com que el femení val menys, i com a valors, es potencien aquells valors que són fonamentalment masculins. Si parlem, per exemple, de la violència és evident, la violència com a representació de poder, com sosteniment del poder i a més com sosteniment d'aquest poder en el lideratge dels homes, la violència segueix sent un valor en la nostra societat, ho veiem en les pel·lícules, ho veiem en els anuncis, es presenta a homes i a dones en la posició de poder i força. Els superherois, les superheroïnes de les pel·lícules són aquelles que són més violentes. És la masculinització total de la dona, en el sentit que aprèn tot tipus d'estratègies de violència masculina tradicional. Per tant, condemnar la violència masculina, no la violència de gènere, no la violència domèstica, perquè sembla que es dissol, sinó concretament la violència masculina sobre el femení i la dona.

Jo sí crec que aquest espai social pot canviar, que realment pot haver un lideratge compartit, un lideratge solidari, un lideratge que es pensí en femení i masculí. Però per això cal canviar l'estructura base de la nostra societat, l'estructura que constitueix els gèneres que decideix que un home al néixer tingui una sèrie de fets adquirits, i que una dona al néixer els ha perdut. Recerca d'aquesta relació realment en pau, no solament en no violència, perquè hi ha relacions totalment quotidianes, que no són violentes, però que poden generar espais violents en qualsevol moment, són les relacions de parella per exemple més habituals. On la comunicació no existeix, no hi ha violència perquè no hi ha una actitud agressiva enfront l'altre, però no obstant això no hi ha pau. La pau a més implica la cura, l'atenció a l'altra persona, l'escolta. I els homes, per exemple, hem d'aprendre molt sobre l'escolta, no sobre l'escolta econòmica o social o política, això gairebé ho tenim bastant desenvolupat, sinó fonamentalment sobre l'escolta emocional.

Educació constructivista, cadascun d'ells i d'elles des de l'escola, des de l'adolescència també, des de la infància, puguin anar construint a partir de la diversitat, distintes formes de comportament, de ser, de relació, de sexualitat, de possibilitats d'intercanvi. I que no se situï per ser home o per ser dona, en la dominació en el cas dels homes i



de submissió en el cas de les dones. Com conceptes claus cal destacar el patriarcat com a mecanisme tradicional, que assumeix i que centra tot aquest poder masculí i que d'alguna forma reforça tot el que és masculí. El que és masculí val, el que és femení no. I aquest patriarcat se socialitza a través de les estructures de gènere. I el lideratge masculí és l'assumpció d'aquest procés, el patriarcat se socialitza a través del gènere i es converteix en lideratge. Dóna lloc fonamentalment a espais de dominació, dominació sustentada a través de la violència, i anul·lació de l'oposat femení. El lideratge es defineix no com la supremacia d'un sobre l'altre, sinó la necessitat de l'anul·lació de l'altre.

En la nostra societat, la dominació a través de la violència genera l'anul·lació contínua de tota possibilitat de lideratge femení. El lideratge masculí té com a funció bàsica anul·lar qualsevol poder construït en femení. Per tant, els homes, els nois a l'escola, anul·laran qualsevol comportament femení en homes i menysprearan qualsevol comportament femení en dones. L'empoderament de la seva sexualitat, si no té poder sobre la seva sexualitat, no té poder sobre el seu cos. Si no és capaç d'empoderar-se sobre el seu propi espai corporal que és el seu límit més proper, més pròxim, com ho farà en un espai més gran? Això afecta indubtablement a la seva autoestima, afecta el seu desenvolupament personal i, per descomptat, impedeix que arribi a determinat tipus d'espais almenys d'equitat, ja no de poder o de lideratge. Llavors, per això el nostre treball va indubtablement més lligat a l'espai més íntim, per això s'intenta canviar l'anul·lació del femení, no per la reivindicació del femení tradicional, perquè hi ha coses a canviar en tot aquest femení tradicional, i hi ha coses a recuperar.

El problema és que jo els dic, ¿què és el que ha de fer una dona per a ser una dona de debò? I en la major part de les ocasions diuen això: algunes dones canvien, a part de ser molt femenines, estètica perfecta, passiva, ho canvien per ser activa, però des del llenguatge, des del discurs. Des de la realitat dels actes rarament, és a dir, hem canviat solament una part, la superfície, el profund no està canviat. És el model tradicional masculí, mantenim perfectament aquest tipus de model. I a més jo pregunto, quin és el model d'home i quines d'aquestes coses mantindries? I apareix una reivindicació de gairebé tots els punts, per part dels barons adolescents entre 12 i 18 anys. El primer, per a ser home, home de debò, amb poder, cal negar contínuament el femení, és a dir, la identitat masculina es crea a partir de la negació de la femenina. La qual cosa marca un espai de poder indubtable, no? Per a poder sostenir tota l'aparença d'home, que com dèiem és com estar sempre en poder, doncs cal estar sempre aparentant ser home, aparentant, demostrar. Llavors, moltes vegades els homes no són, sinó són l'aparença de, som d'alguna forma el que la societat espera de nosaltres més que el que som realment, interiorment. Nosaltres el que volem d'alguna forma és reivindicar la subjectivitat masculina. És a dir, la capacitat de créixer com individus independentment del model de gènere que està originant aquest tipus de diferències i de dominacions.

La iniciativa, com a model continu d'iniciar, d'estar sempre en iniciativa. La competència, com estar sempre en competència amb altres homes; realment els homes som plusmarquistes de tot, els que més, els que han d'arribar més lluny. La dominació i

la força, com a mecanisme de sostenir aquest poder, un poder que fonamentalment se sosté en la violència. És a dir, per a ser home, cal realitzar algun acte de violència que et col·loqui en aquest masculí de poder. Ser infalible, per exemple, és no saber dir mai que no, la qual cosa també és una obligació no desitjada per tots els homes, no saber dir mai no ho sé. Per exemple, el típic pare que arriba el nen i li diu, escolta papà tinc un problema de matemàtiques que no entenc. Llavors el pare ho veu i diu problema matemàtiques. I diu: clar, està claríssim, i li dóna una resposta, sigui la que sigui, segurament no té res a veure amb la realitat, però ha de donar una resposta. És com aquests homes, que som molts, moltes vegades, que hem de respondre davant qualsevol cosa o parlar de qualsevol cosa encara que no en sapiguem. Això ho sabem fer molt bé, representar que tenim poder encara que no el tinguem.

Llavors el primer punt, el primer moment de canvi per al masculí, per a poder reelaborar un altre tipus de lideratge més compartit és no tenir por a la pèrdua d'aquest poder, perquè aquest poder és fonamentalment nociu per als homes. Es demostra per exemple en el risc. Els homes per a demostrar poder estan contínuament en el risc, els adolescents molt més, per a demostrar que són realment homes, doncs més drogues, més tabac, més alcohol, més conducció temerària. Els homes tenim un nivell de sinistralitat en accidents de tràfic extremadament superior. El risc i aquest viatge continu dels homes, aquesta recerca contínua per a no perdre el poder a manera si voleu d'un personatge clàssic molt concret que és Ulisses. Ulisses sabeu que és aquest personatge que està vint anys donant voltes pel món fent coses, creant coses i que quan arriba a casa està la seva dona i el seu fill esperant-lo. Doncs el que ha canviat d'això és que l'home segueix fent aquest viatge, segueix tenint molts treballs, segueix fent moltes coses, buscant-se un món social més ampli, però quan arriba a casa no estan ni la seva dona ni el seu fill. Així que jo crec que el plantejament de canvi masculí deuria començar per aquí. L'important és que som persones, i qualsevol que sigui el nostre desenvolupament, no s'ha d'influir dient que és dona o home, sinó que ella o ell han de construir la seva identitat.



**MODELS DE LIDERATGE**  
*MODELS DE LIDERATGE FEMENÍ*



## Ana Lamelas

### Psicòloga

La meva tasca és específicament treballar en violència, i treballar en patologies socials, per tant, el treball del dia a dia meu té a veure amb les conseqüències de tot això que avui estem parlant aquí. I el poder estar en una situació com aquesta possibilita participar en un canvi. En un canvi d'estructures socials, on el Tercer Sector, aquest tipus d'associacions permeten i fomenten d'alguna manera i en el dia a dia, en el treball, en les conferències, en les publicacions, que no solament es parli de les dones que moren, sinó també de les dones que fan, que estan fent com éssers humans, no des del sexe.

Parlar de models de lideratge és impossible si no parlem de la presa de decisions, lideratge té a veure amb això. Per tant parlar de model de lideratge femení duu a un petit parany, hauríem de parlar de model de lideratge primer. Per començar jo volia parlar-los sobre què és néixer dona en aquesta societat. Que per sort està canviant, que per sort estem tractant de qüestionar el que ens toca viure, però que d'alguna manera s'està donant. Avui s'ha parlat que la dona quan neix es pretén que estigui relacionada amb l'àmbit privat. La importància de la dona en la presa de decisió per a promoure el canvi de l'estructura social actual està molt marcada per la masculinitat del poder. L'àmbit que li és assignat és el privat, se la orienta cap a la intimitat, les relacions interpersonals i les esferes microsocials. No se la socialitza perquè consideri el treball fora de la llar com un valor intrínsec a la seva condició de dona, pel que se la indueix a una dependència econòmica que genera també dependència afectiva i d'acció. Això ho veiem en el dia a dia, una dona pot estar treballant però ha de preparar el menjar. Tornem els dos del treball i el primer que pregunta la parella és, què hi ha per a menjar aquesta nit?

Per tant, hi ha un procés de socialització femení i aquest procés, com ja ho han parlat els companys, està molt ben diferenciat. Aquest procés de socialització femení en comparació amb l'home, la dona es considera el sexe feble, per tant, afectivament se l'atén més. És a dir, si una nena plora s'entén que plori, llavors es cuida, se li diu "ja passarà...". Si un noi plora, se li diu: "Ets un marieta, calla". A la dona se la pressuposa més emotiva, es pretén desenvolupar la seva esfera afectiva, se li regala nines, ha de cuidar el germanet, per tant es potencia la seva sensibilitat i l'expressió d'afecte. Les possibles conseqüències d'això són la capacitat per a autoconformar-se, comprendre i consolar. S'espera menys d'ella, no rep estímuls cap a l'assoliment de l'èxit, la competitivitat. Se li diu, estudia el que vulguis però pensa que has de cuidar dels nois, has de tenir una família, per tant, té tolerància a la frustració i tendència a la dependència.

No s'espera que hagi d'afrontar desafiaments, perquè tindrà algú que els afrontarà per ella. Llavors se li reprimeix la seva agressivitat, es fomenta la seva prudència i delicadesa, que era el que parlava l'Erick. Això, què genera? Poca confiança en sí mateixa, possible baixa autoestima, aquesta autoestima bàsica que havíem dit que en un primer moment era molt alta, perquè, bé, estava tot l'aspecte afectiu, però a mesura





que es va socialitzant i es va incloent en una societat competitiva, aquesta autoestima es va deteriorant. Poca motivació cap a la competència, per què competir si d'alguna manera perdo, si no sé, no vaig ser entrenada per això. Poca tendència a la presa d'iniciativa, a les dones se'ls educa perquè romanguin en l'àmbit on transcorre la seva infància, en el privat.

No fa molt i crec que encara es fa, bé, et quedes a casa fins que et casis, no? I després canvies de casa però sempre ens mantenim en el privat. La igualtat d'oportunitats és una resposta per entendre que passa amb els lideratges. Es va establir que d'alguna manera, arran d'aquest néixer dona i de la formació en l'àmbit privat, i la poca capacitació per poder entrar en l'àmbit públic, com si aquest fos privatiu de l'home. I va fer que sorgissin distintes formes i raons per les que tractàvem d'entendre què és el que està passant amb aquesta dona quan intenta entrar en l'àmbit públic. Una de les raons és la igualtat d'oportunitats, l'existència d'injustícia cap a la dona en tots els extractes socials. La dona és observada com un grup discriminat, es pregunta si la igualtat en l'educació i la preparació entre homes i dones possibilitarà la igualtat en el mercat laboral, aquesta és una de les raons per la qual s'estableix si això té alguna cosa a veure amb la impossibilitat de poder arribar als llocs de decisió a la dona. Una altra de les raons és la meritocràcia, s'avantposen els prejudicis i estereotips, i no la seva capacitat o rendiment. La dona coneix aquestes barreres i es desmotiva, abandonant prematurament, és a dir, per què ho vaig a intentar si un lloc de gerent el més probable que el guanyi un home.

L'objectivitat en els sistemes de selecció és bàsic perquè les dones, com a grup diferenciat, puguin tenir accés. La dona pot contribuir a alguna cosa especial, aquesta és una altra de les raons per la qual podem arribar a explicar de quina manera es pot arribar a ocupar un lloc de decisió, això d'alguna manera és un parany. La motivació en el treball ha canviat, hi ha una major demanda de la satisfacció no econòmica, el que es reflecteix en una nova teoria del lideratge. El lideratge autoritari està en desús a les empreses, la comunicació, el treball en equip, la cooperació i la creativitat són variables importants i aquestes estan associades amb les dones. Marilyn Loden el 1987 assegurava l'existència d'un lideratge femení, caracteritzat per una estructura d'organització en xarxa. El lloc que ocupa la dona en l'organització és el centre de la xarxa, potenciant les relacions i l'ajuda constructiva per a resoldre amb èxit els problemes. Valors alternatius a l'home, aquesta és una altra de les raons, emfatitza la diferència substancial entre els sexes, accentua la diferència entre els valors típics masculins i femenins: esfera pública i esfera privada, el lògic i l'intuïtiu, l'intuïtiu obvi per a la dona. La dona busca la seva realització personal a través d'un conjunt d'activitats entre les quals el treball és una més.

Hi ha quatre teories que és possible classificar-les en funció de dues dimensions: una dimensió personal que es planteja la igualtat o desigualtat d'homes i dones, i una dimensió social que es planteja la recerca de la igualtat i humanització del treball o de l'eficàcia organitzacional. La perspectiva d'igualtat d'oportunitats i de valors alternatius, emfatitza l'existència d'hàbits culturals, que han dut tradicionalment a posicionar a les persones en grups diferenciats en relació al seu sexe; la perspectiva meritocràtica i la que les dones poden contribuir amb alguna cosa especial, emfatitza el fet que les

organitzacions no utilitzen de forma eficient els recursos humans disponibles. Per tant, el desafiament, el paradigma, la necessitat, la sortida saludable a això, a moltes respostes, com deia al començament té a veure amb les patologies socials, amb el malestar i no solament amb el malestar de la dona sinó amb el malestar del ser humà, creiem que és el pluralisme cultural.

En les organitzacions se centra en el sorgiment de nous rols, tant per a homes com per a dones, el pluralisme cultural que té a veure amb la universalitat i particularitats, el respecte de les particularitats de cadascun de nosaltres. La relació d'igualtat d'iguals, nous rols per als homes, no haver de ser tan agressius, que això els treu un pes bastant important, com per a les dones, això de no poder competir, de no poder compartir i utilitzar la diversitat de manera més eficaç. Es privilegia l'experiència d'individus, dones i homes, és a dir d'éssers humans. El tercer sector té molt a dir, pel compromís en tot el que té a veure amb els drets humans. Això és començar també a construir, crec que anem construint moltíssim, crec que ja la dona comença a ocupar un lloc, un lloc a partir de l'altre, diferenciant-se no pel sexe, sinó d'ésser humà a ésser humà.



## Debat

### **Pregunta**

He llegit un article que deia que a Anglaterra, el Ministeri de Cultura, el responsable de l'Educació, era millor separar l'educació dels nens negres de la resta de la classe. Donar-los educació separatament perquè tenien rendiments més baixos, en la motivació, i una de les coses que has dit, que era el fet que si ets home no has d'aprovar, perquè si estudies no ets home. I volia saber què opinaves sobre aquesta proposta d'educació separada.

### **Erick Pescador**

La segregació dels homes en l'educació enfront de les dones, doncs, hi ha moltes veus que parlen de començar a fer treball segregat. Nosaltres en concret fem treball segregat i mixt. El treball segregat per a permetre que d'alguna manera els nens desenvolupin una forma concreta de treball, puguin expressar-se lliurement, igualment les dones. I després s'uneixen els grups i el treball és molt bo. Amb els grups mixts no acaba de funcionar. Sí, en el cas de les diferents tipologies de cultura i d'ètnies, el que succeeix és el mateix. Estan parlant per exemple ara a Espanya de fer classes de preparació especial per a la gent que ve d'adaptació per a no ficar-los directament en una classe. Des del meu punt de vista és un error, com més es faci conjuntament, major és el desenvolupament de l'aula. En el cas d'home i dona el tema del desenvolupament conjunt permet un avenç en un determinat tipus de treball; l'avenç diferencial entre homes, li dóna un tipus de pensament diferent. Els homes parlem distint quan no hi ha una dona davant, fins i tot parlem de sentiments, no ho diem però sentim.

### **Pregunta**

Si no penses que les dones també en l'àmbit privat, poden exercir violència, encara que sigui psicològica, anul·lant a l'altra persona, també és una violència, no?

### **Ana Lamelas**

La dona està formada per pensar si em pega, alguna cosa hauré fet i moltes vegades ens trobem amb que una dona demana ajuda d'alguna manera i la mare li diu, "Però com vas arribar a aquesta situació?", "Com vas permetre que tingués ell que arribar a aquesta situació?", "Com no has pogut ordenar aquesta família?". Encara hi ha la responsabilitat familiar de l'àmbit privat, encara segueix estant en la dona. Aquesta violència és exercida des d'una estructura de poder. És cert que hi ha dones violentes, no ens oblidem que la violència s'aprèn; tots som agressius, tenim una agressivitat que ens permet desenvolupar-nos com éssers humans creatius. Però quan existeix frustració es transforma en violència. La violència relacionada amb l'home té a veure amb una estructura de poder, es fa exclusivament cap a la dona o cap als fills. En el cas de les dones arran de la frustració moltes vegades descarreguen el viscut, que és el que coneixen, no des d'una estructura de poder sinó des d'una estructura de frustració.

## Pregunta

Segons vosaltres, quina és la raó perquè l'home té aquesta necessitat d'excloure la dona, d'aquesta anul·lació de l'oposat femení, per què necessita aquest poder exclusiu?

## Erick Pescador

En relació amb la negació del femení o la necessitat de negar el femení per a poder obtenir el poder, doncs és una cosa molt clara. El poder que es genera en violència es genera sempre en la negació d'algú que no té poder. Perquè hi hagi rics ha d'haver pobres, perquè hi hagi algú que té poder hi ha d'haver algú que no en tingui. Un lideratge solidari implicaria que no hi hauria aquests nivells, que seria una equitat real, una equitat de drets i possibilitats, un espai realment en horitzontal. Un poder sense violència és possible? És aquesta la pregunta, si realment podem exercir el poder i el lideratge sense fer ús de la violència o sense la necessitat d'utilitzar mecanismes de coacció enfront del que no pot o el que no té aquest poder. Jo crec que sí, jo crec que és possible un lideratge diguem negociat i un lideratge solidari. En algunes empreses n'hi ha, sobretot quan té una forma cooperativa per exemple.

## Pregunta

Em sembla interessant també poder veure com és la realitat del femení i el masculí, com és el repte que també afronten o les conseqüències que afrontem les dones. Principalment quan busquen trencar amb aquest tipus d'estereotips, per exemple, tot el tema de la generació de les dones soles, o sigui quines són les causes que han conduït que les dones per reafirmar els seus propis valors, els seus propis desitjos de ser, per reafirmar-se en una condició i una posició de ser dona amb autonomia i autodeterminació estiguin soles. Si poguessin parlar d'això també.

## Erick Pescador

En relació amb les dones soles, vaig a contestar alguna cosa molt ràpid. Les dones soles? Doncs, perquè no hi ha homes que hagin canviat prou com per a acompanyar-les. I el tema està en què potser el futur està bastant més negatiu del que pensem. Jo deia abans per exemple en l'àmbit acadèmic, per a no entrar en el personal i en el directe, el que ocorre per exemple en la consulta on elles parlen d'amor i ells de regals. "Jo vull a la meva dona, li regalo moltes coses". "El meu marit no em vol, no em diu que em vol", són dos llenguatges distints, no? "Si jo li vaig dir que la vull, l'hi vaig dir l'any passat, el 14 de febrer almenys", aquestes coses... I ho escoltes a la consulta i al carrer, i és una mica habitual. "Jo li vaig donar el petó de la setmana i ja he complert". Dones soles, més soles cada vegada quan per exemple han de buscar una parella que pugui parlar d'alguna cosa més que de mecànica i fontaneria, i que quan hagin de parlar d'un llibre o de qualsevol altre tipus de cosa que requereixi almenys un mínim de coneixement cultural més avançat, hagin de parlar amb una altra dona. Llavors, jo sent un poc extrem, el futur de les relacions humanes, les úniques possibles serien entre dones, entre els homes anem a estar tan barallats que no podrem, i en l'heterosexual estem tant en la diferència que no ens trobem, així que per Déu canviem els homes que si no, no hi haurà manera.



## Pregunta

Jo voldria preguntar per quin motiu Erick parla sobre el tema de canviar la concepció de pensament, i transformar prenent la reflexió des de la consciència i l'anàlisi que fa molt des de les intimitats personals. Però també voldria conèixer com seria la valoració sobre la necessitat de crear polítiques, en aquest cas polítiques específiques que vagin encaminades no només a una transformació del pensament, sinó també que obliguin a les societats, d'alguna manera, a prendre mecanismes concrets, encaminats a contribuir a l'equitat de gènere.

## Ana Lamelas

Aquesta intimitat que pretenem és perquè els canvis es donin des del fora, des de lo social, és molt difícil. Els canvis socials comencen sempre en la intimitat, el canvi del dia a dia, el relacionar-nos des d'altre lloc, l'adonar-nos que és possible, que és possible ser dona sola, com és possible ser home sol, és molt avorrit però bé...és possible. Poder construir, i no que ser una dona sola sigui d'alguna manera estigmatitzat, que una dona que treballa i que està moltes hores fora de casa també s'ha estigmatitzat. Això ha d'anar d'alguna manera que ens ha de permetre arribar a aquesta socialització de lo femení. Això es canvia des de dins, des de la mamà amb la nena i el nen, on a la nena li diu que faci el llit i al nen li diu ves a jugar a la pilota.

## Erick Pescador

En relació amb la intimitat des de la política, és una contradicció. O sigui, l'íntim i el polític sembla que estigui totalment separats. Jo crec que s'estan començant a fer algunes coses petites. Per exemple, a Jerez hi ha un grup d'homes que treballa des de l'ajuntament en un departament que és el Departament de Gènere, José Ángel Lozoya i alguns altres companys. Hi ha un departament que treballa sobre la dona que és bastant més gran, i un departament petit que treballa amb homes. Es comencen a fer treballs d'intervenció on els homes comencen a anar a l'ajuntament, per exemple, a fer els grups d'homes i a poder a començar a parlar de sentiments en un espai públic, imaginin-s'ho. És possible fer una política social d'intervenció i de creixement educatiu en el desenvolupament de la intimitat, però no s'ha de tenir por. I de moment la gent té molta por d'entrar en aquest àmbit. És molt fàcil parlar i expressar-ho des d'aquí i expressar-ho des de fora i dir "els homes hem de canviar", però és molt difícil dir "jo com a home vull canviar", "jo com a mestre, i mestra vaig a fer que les meves classes tinguin una implicació educativa que comenci aquest canvi també des de l'íntim". Hi ha molta por a entrar en l'espai íntim i és curiós perquè és el menys íntim de tots. L'espai íntim és el més públic i el més regulat, el més controlat, per a no parlar del sexual, llibertats poques en la intimitat. Llavors, potser per a poder ser cada vegada més lliures en la intimitat, el que hauríem de fer és destapar-la, obrir aquesta intimitat als canvis, estem en la intimitat, en el llit, com fa 2000 anys.

## Pregunta

A Erick, com treballem la psiquis ja que mira que capció has posat la foto d'una persona amb el pèl llarg per a donar-li la tipologia femenina i la samarreta

blava perquè sorgís el dubte (Erick diu "capció no, intencional"). Per això et dic, si tu sexòleg ens estàs parlant de masculinitat i de paritat, i estan clarament marcades les diferències, encara en els colors, no?

### **Erick Pescador**

Marcades les diferències justament al revés, ho desvetllo. És una noia, té una samarreta blava que és el que normalment assumim o associem amb el masculí, però té el pèl llarg que és el que habitualment entenem com femení. Però dona igual, el cas no és el que es representi, si no el que cadascun de nosaltres ens representa interiorment i el que això suposa per a limitar la vida d'aquesta persona. És a dir, quines joguines se li regalaran, quin tipus d'atenció rebrà a classe, quin tipus de resposta rebrà quan sigui més activa o més entremaliada enfront de la que rebria un noi, qualsevol activitat que demostrï poder o força en una noia ràpidament és anul·lada, ja des de l'escola moltes vegades.



**TAULA RODONA**

***DONA I LIDERATGE, LA REALITAT DEL SUD***



## Zhora Koubia

### Forum des Femmes, Marroc

Gràcies a Cooperacció per poder compartir un espai amb les altres participants d'altres països, i les persones que hi ha a la sala, per a poder compartir experiències i aprendre unes de les altres. Vull expressar que la sala reflecteix la necessitat d'organitzar un Fòrum sobre aquest tema, ja la participació de la dona és molt interessant en relació amb la participació dels homes. Això reflecteix una mica que ells estan sempre i estaran més per evitar la igualtat que per a treballar per l'equitat. I d'altra banda, els homes i les dones estan interessats per les condicions d'uns i altres. Així, doncs, la participació de les dones mostra que sempre hi ha un interès més gran de les dones en les qüestions de les dones, i la dels homes ens mostra el seu interès pel tema.

Començaré la meva intervenció posant de manifest que per a una participació igualitària d'homes i dones en la presa de decisions que establirà un equilibri i respondrà millor a la composició de la societat, és necessari un reforç de la democràcia i del seu funcionament. La igualtat en la presa de decisions dotarà les dones d'un pes que permetrà la integració des d'una perspectiva igualitària en l'elaboració de les polítiques. La igualtat de participació en la presa de decisions no és només una simple qüestió de justícia i de democràcia, sinó que es tracta també d'una condició necessària perquè els interessos de les dones siguin presos en consideració. Llavors, com està la situació al Marroc en el camp de la participació de les dones o bé en les polítiques públiques, o bé en la presa de decisions, sigui a nivell nacional o a nivell local? He de dir que al Marroc totes les evolucions sobre la qüestió de les dones s'han realitzat en el sentit de la participació o bé del reconeixement dels drets polítics de les dones. Es tracta, doncs, d'una transformació de l'estatut personal de la dona d'una forma radical. Si bé hi ha dones que es mouen en el camp polític, existeix una distorsió entre l'estatut jurídic i social diferent. Un en el fonament i el sentit democràtic i modern, des del costat polític, que han fet a les dones responsables igual que els homes, com reconeix la Constitució marroquina en el camp polític. Però d'altra banda, també perviuen espais on les dones, des del sentit religiós per exemple, i tradicional, no es té en compte la interioritat de la dona en la família, en el tema legislatiu o en la societat. Aquesta ambivalència de l'estatut i del rol no és evidentment un accident sobre el comportament dels homes i les dones en els esforços empresos per a acompanyar el canvi. Així com la Constitució marroquina reconeix la igualtat dels homes i dones en el camp polític, però no en altres camps socials, jurídics i econòmics.

Concretament, a nivell de la participació de les dones al Marroc puc donar algunes dades estadístiques. En les eleccions de 1997 hi havia 80 dones electes a nivell municipal d'un total de 24.253 regidories, i 2 dones que tenien un escó al parlament (una en la Cambra de Consellers i una altra en la Cambra de Representació Electoral). El 2002 va haver-hi un avenç en relació a les eleccions anteriors, es van triar 35 dones al Parlament. Malgrat aquest canvi, jo crec que els resultats no van provenir de la lluita, i la intervenció dels moviments de dones, jo diria que va ser més una influència de les institucions, dels organismes mundials, monetaris, sigui el Banc Mundial, sigui el Fons





Monetari Internacional que van fer que la democràcia del Marroc, fos publicitada tant a nivell nacional com internacional davant l'arribada d'un nou rei, més jove, més democràtic. Llavors per a respondre una mica a les exigències d'aquestes institucions mundials, es van triar 4 dones com a Secretàries d'Estat, i això va ser un missatge que es va transmetre als partits polítics, els quals van adoptar una quota de participació de dones en les eleccions legislatives i això va significar 30 escons per a les dones. Així, doncs, de les 35 dones que van ser escollides, tan sols va haver-hi 5 dones que van arribar de forma molt democràtica, des de la participació i les seves capacitats. Tot això, què ha fet? Des del meu punt de vista personal, o de l'associació, aquesta discriminació positiva de fet ha agreujat la situació de les dones, es tracta d'un mal model, on les dones s'oposen a les decisions.

Si les dones que estan a les llistes dels partits polítics no són lo bastant competents, i a més les llistes no han estat acceptades de forma suficientment participativa tant per les dones com pels partits polítics, això no ha fet més que agreujar la situació, ja que es dona més credibilitat a les institucions polítiques que no són democràtiques. Jo diria que com a la constatació dels fets podem citar tres grans factors que han d'aportar canvis en l'estatut de la dona al Marroc. En primer lloc, la participació molt activa i molt dinàmica de les dones en el mercat de treball. Hi ha moltes dones que tenen un treball assalariat, amb un sou menor i unes condicions més desfavorables, com el tèxtil, on hi ha una explotació massiva de les dones per part de les multinacionals. L'accés de les dones a l'escolarització, aquesta escolarització ha augmentat en un 45% entre l'any 1982 i l'any 1994. I finalment la participació de la dona en l'àmbit social.

Hi ha factors socioeconòmics, religiosos, tradicionals i polítics que han estat la causa que la participació de la dona sigui menor al Marroc. Primer parlaré dels factors culturals i socioeconòmics, la societat marroquina envaïda pels valors patriarcals, continua encara produint i conservant la mateixa imatge desfavorable a l'emancipació de les dones. Aquests valors es transmeten quotidianament a través de la televisió, del material escolar, de la forma d'alfabetitzar a les dones, són els mateixos valors els que es reproduïxen sempre. També cap destacar que la societat marroquina ha fet desaparèixer les especificitats de les cultures àrab, bereber, africana, mediterrània i musulmana, i és en aquesta última que em detinc. L'extrema importància de la religió en els drets de les dones, ha fet que les organitzacions de dones ometin els arguments religiosos i s'ha ajornat aquest debat. Això és un gran problema a nivell d'associació de dones o de moviments de dones al Marroc, perquè no arribem a defensar els objectius de per què existim com associació de dones, ja que passem la major part del temps dient que no estem en contra de l'Islam. Hem de justificar perquè estem en una associació de dones, però no els objectius del per què existim o en què treballem com a dones. Això ha reduït la capacitat, l'eficàcia del moviment, ha creat un moviment defensiu més que reivindicatiu i de mobilització social.

En termes estadístics, a nivell nacional, cada dia moren quatre dones en el part, l'analfabetisme està en el 67%, i en el mitjà rural és superior, entre el 90%. L'escolarització se situa entorn al 35% en el mitjà rural, i el treball de les nenes continua

encara sense estatut. I la feminització de la pobresa, les llars socialment marginades són les llars amb una cap de família femenina. El 52% de les llars està dirigit per dones. I la violència física que sofreixen aquestes dones és elevada, el Marroc és un país on hi ha molta violència cap a les dones. De fet hi ha un estatut, una llei que defensa el dret de les dones però al seu nivell, exemplificant el paper secundari de la dona. Si una dona és violada estant en el seu domicili, o estant en qualsevol lloc, serà necessari que tingui almenys dos testimonis que assegurin que ha estat violada o agredida. Si la violència ha estat conjugal és obligatori que duguis com a testimonis, dos homes o quatre dones si els testimonis són dones.

Això també fa molt difícil el treball de les dones, no tenim estatut jurídic que defensi els nostres drets. És veritat que les dones són estadísticament menys actives que els homes en les organitzacions, els sindicats i els partits polítics del Marroc. Però també és veritat que ens falta temps, perquè des de sempre les tasques de la casa, la reproducció són tasques de les dones, per tradició, per cultura, per religió. De vegades per falta d'equipaments que podrien donar a la dona més possibilitats per a participar en les accions socials o polítiques. El factor polític també ha de tenir-se en compte, els partits polítics no donen importància a la qüestió de la dona, llavors és un tema secundari en relació a altres qüestions. Hi ha sempre prioritats principals i prioritats secundàries, doncs la condició de la dona és una prioritat secundària. Llavors falta una estratègia impulsada per part de tots/es. Els estatuts dels partits polítics no li donen importància a la condició de les dones. És la mateixa situació que va donar lloc a què les dones creessin els moviments associatius de dones. Ens hem adonat que les dones en els anys 90 participaven almenys en els moviments socials.

Els moviments de dones al Marroc s'han quedat sempre en un moviment social, un moviment reivindicatiu sobre els drets de les dones, i fou això el que va contribuir a aquests petits canvis en l'estatut de la dona l'any passat. Naturalment això ha estat el resultat d'un llarg procés de les associacions de dones des de l'any 1996 fins al 2004, però s'ha visibilitzat ara que el rei ha modificat l'estatut de la dona. Així que tot el treball de les dones durant 15 anys no es veu, perquè és un home, un rei, qui ha materialitzat els canvis, i ha estat un comitè real compost per homes el que ha aportat aquests canvis. Això és la manipulació del treball de les dones, i és la manipulació de tot el que han fet les associacions de dones. La nostra organització i com representant d'una associació de dones, Fòrum des Femmes d'Al-Hoceima que treballem per empoderar-nos, perquè el sistema polític existent no permet que treballem en la participació política o en la presa de decisions, per a no donar-li més credibilitat a un sistema en el que estem en contra.

## **Edda Gaviola**

Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH),  
Guatemala

Les reflexions que vull presentar tenen tres orígens, una la meva actuació des de fa bastants anys en el moviment feminista, una mirada bastant compromesa. La segona té



a veure amb que fa un any vaig haver d'assumir la direcció d'una institució, el Centro para la Acción Legal en DDHH, CALDH que havia estat dirigida durant vint anys per un home i això va significar un desafiament bastant fort. I la tercera és la situació i el context de Guatemala, i per a això vull assenyalar solament alguns elements que em semblen fonamentals.

Guatemala va viure durant 46 anys un conflicte armat intern, i fa 8 anys va signar els Acords de Pau, i des de fa 8 anys s'està intentant una transició democràtica que no arriba, ni tan sols arriba a ser democràtica, ni tan sols arriba a ser transició, realment. En aquest context les esclotxes de desigualtat de les àmplies majories s'han ampliat en comptes de reduir-se; tenim índexs d'educació, salut, que demostren que som un dels països que estan en pitjors condicions a Amèrica Llatina. Un estat que es defineix multilingüe, pluricultural i multicultural, on existeix un gran racisme i una gran discriminació en l'ús de l'idioma, en l'ús del vestit. I on des de 8 anys el moviment de dones i el moviment feminista ha jugat un paper bastant dinamitzador, i hi ha hagut molts processos organitzatius. No obstant això, a pesar que el 2000 s'aprova la política d'igualtat d'oportunitats que acaba el 2006, els canvis substantius no es donen. De 330 municipis, 2 dones són alcaldesses, en el Congrés de la República, en les dues últimes eleccions, la proporció de les dones representades en el Congrés ha disminuït proporcionalment a pesar d'haver augmentat el nombre de diputats.

On existeix una reforma electoral i de partits polítics que parteix de l'agenda dels Acords de Pau, que segueix dormint arxivada en alguna part, i on un dels problemes que té aquesta llei de Reforma Electoral i de Partits Polítics, efectivament són les quotes per a les dones. I on en els últims anys, per a posar solament alguns aspectes, s'ha estat produint un fenomen que alarma moltíssim a les organitzacions de DDHH i a les organitzacions de dones, que és el tema dels femicidis. L'assassinat de dones amb senyals de tortura, ferotges, amb violència sexual, que apareixen abandonades o a les escombraries. Tan sols per a donar algunes dades molt mínimes, l'any 2001 quan es comença a desagregar per sexe el tema dels assassinats, 307 dones van ser assassinades, i en el 2004 estem parlant de 527 dones.

Això ens planteja diguem un problema bastant dur, en el sentit que la violència contra les dones no solament està ocorrent en l'àmbit del privat. No solament la violència que ocorre en l'àmbit del privat es fa pública, sinó que estem davant un fenomen on la violència contra les dones s'està expressant i està ocorrent en el món públic. I aquí un dels problemes que estem veient és com això està interconnectat necessàriament amb aquests 36 anys de conflicte armat. Llavors, per aquí van les meves reflexions. Em sembla que el tema del lideratge és fonamental, agraeixo a Cooperacció que m'hagi convidat a participar, i poder compartir algunes inquietuds que òbviament seran el contrapunt amb algunes de les presentacions que s'han ja plantejat. I vull començar amb una cita:

*"Triar entre la mesura i la insolència té a veure amb estratègies polítiques, acceptar les bones maneres, llimar les estridències de la queixa, de la protesta, és del dominat o oprimit restar autènticament a la seva pròpia rebel·lia.*

*L'exigència des de la dominació de bones maneres va més enllà d'una exigència de cortesia. És una manera molt freqüent, per contra, d'imposar-li inautenticitat al rebel, de fer-lo renunciar a la seva contracultura, a la seva il·legalitat i al seu contrallenguatge. En un temps que s'ha buidat del contingut rebel de moltes de les lluites de les dones, que l'experiència com a moviment social, polític i filosòfic, instal·la algunes en l'espai estanc del possible, a unes altres en la necessitat de transitar en el camí de pensar el no pensat, de la mà d'una història i d'una genealogia de dones, i a moltes a iniciar el seu camí de construir-se de zero. Instal·lades així, les unes i les altres, en una cruïlla, no de fi de segle o principi de segle ni mil·lenaristes, sinó de revisió profunda de les nostres pròpies pràctiques polítiques i els nostres desitjos de canvi i de futur, tornar a aventurar-se a mirar la història com un gran mirall del que hem estat i el que som, ens col·loca en la possibilitat d'aprendre la nostra memòria i reubicar-la en el centre de la nostra identitat i de les nostres preocupacions actuals."*

Parlar del moviment de dones i del moviment feminista, en tant que subjecte històric, és assumir que es constitueix com a experiència històrica a partir d'un tram de grups i organitzacions que comparteixen una identitat col·lectiva, una sort de cultura comuna submergida en les pràctiques quotidianes. No ens constituïm les dones com a subjectes de la història d'una vegada i per sempre, som mutables i contradictòries en la nostra existència i en les nostres memòries, en les paraules i en els gestos; en tant que vivim i hem navegat entre les fosques aigües d'un sistema que per naturalesa ens exclou, ens aguaita i ens convoca a l'amnèsia. Per això parlar del moviment de dones, del moviment feminista i la seva història, és reconèixer l'existència d'un conflicte, l'exclusió a partir de la qual s'articula i desarticula en distints moments històrics, és reconèixer l'existència d'una política sexual. La necessitat d'una habitació pròpia i d'un no voler tenir drets, sabent que no es neix dona sinó que ens construïm en aquest llarg i contradictori desig i voluntat d'ésser i estar en el món. És intentar fer una anàlisi, no desapassionada, del que ha significat un moviment que per més d'un segle, almenys a nivell d'Amèrica Llatina, ha posat la seva energia, les seves estratègies i els seus coneixements en l'àmbit de lo públic, intentant buscar un espai, colar-se pel racons del poder, negociar amb ell, diluint el qüestionament i la rebel·lia que li són més propis. És intentar reflexionar sobre les demandes, els temes, la captació d'idees i persones que ve després de cada suposat triomf, de cada suposada negociació, de cada suposada conquesta, que ens deixa instal·lades en el miratge de la integració, en la desintegració i moltes vegades en la desesperança.

La història de la qual parlo no és una història neutra, no és una història només particular, doncs estic convençuda, i mentre conec la història i el moviment llatinoamericà és una història paral·lela, per no dir la mateixa, entrelaçada i amb exemples concrets en cadascun dels nostres països, amb desitjos i angoixes similars. Llavors, des d'on analitzar el lideratge de les dones? Per a analitzar els nostres lideratges es poden considerar una diversitat de punts de partida, però aquí trio l'experiència històrica del feminisme, doncs no podem descontextualitzar-lo de l'anàlisi de les estratègies, ja que tenen una connotació fonamental per al tipus de canvis a què aspirem



i que podem experimentar en la vida concreta les dones. En cadascun dels nostres països, una estratègia ha pretès integrar les dones a la vida política, en igualtat de condicions o d'oportunitats, col·locant l'èmfasi, la igualtat i la possibilitat d'accedir a espais de poder, i decisió social, l'esmentat empoderament, per des d'allí irradiar a tota la societat i a totes les dones. L'accés als distints parlaments, als governs, i en l'última dècada als distints Fòrums Internacionals ha estat part d'aquesta estratègia, així com la inclusió d'una agenda amb les necessitats pràctiques i estratègiques de les dones. Fer treballar a nivell estatal i dels organismes tant de cooperació financera com tècnica a nivell mundial, en un procés permanent de negociació amb les diferents instàncies nacionals i internacionals. Aquesta estratègia ha estat una font de conflicte, i detenció del propi moviment, perquè tanca problemes no resolts.

L'anomenat empoderament posa l'èmfasi en l'accés de les dones als espais de poder i decisió social, internacional, nacional i local, sense aprofundir en els mecanismes de poder que tendeixen a l'exclusió de les dones, i que emanen d'aquests mateixos espais, pensant que tenen una certa neutralitat enfront de la vida de les dones. L'empoderament, al seu torn, ha dut a les dones a una solidaritat pel fet de ser dona i no per les propostes polítiques que desenvolupen en aquests espais. L'accés al poder, d'altra banda, moltes vegades genera una desidentificació entre les representants i les representades, s'obliden del seu origen i de la condició d'oprimides i discriminades, doncs han assolit trencar, gairebé com un fet de la voluntat i la capacitat individual, amb la barrera de l'exclusió, ingressant en el selecte món de la masculinitat; les més de les vegades sense reconèixer la llarga història d'esforços col·lectius que l'han dut a això. D'aquesta manera fem política en nom de les altres, hem pres decisions i hem demostrat la nostra expertesa sense un qüestionament de les bases de la marginació de totes. D'altra banda aquesta estratègia ha posat en tensió la capacitat d'elaboració utòpica del moviment, atès que la lògica política tradicional es relaciona més amb les realitats possibles de les polítiques governamentals que amb les necessitats estratègiques de les dones.

Aquí un problema fonamental és la concepció mateixa de l'estat i la lectura que es fa d'ell, sense tenir en compte la formulació ètica i ideològica de qui posseeix el poder o en la seva pròpia institucionalització. D'aquesta forma, per exemple, els temes de les dones apareixen descontextualitzats, despolitzats, tecnocratitzats i sense un posicionament crític en el seu actuar. Un exemple d'això és el fenomen de la feminització de la pobresa. Un dels problemes bàsics d'això és quan a Guatemala o a Centreamèrica estem parlant que una de les engrunes que s'escapen del desenvolupament, com a pol de desenvolupament, és justament la *maquila*, o la indústria tèxtil per a l'exportació. I li estem demanant al mateix sistema que ens doni la solució per als problemes de la precarització de l'ocupació i la flexibilització laboral. No obstant això, vull posar aquí l'èmfasi, les coses no són grogues o liles. Paral·lelament al desenvolupament d'aquestes estratègies, que òbviament han assolit algunes coses, interactuant, el moviment ha estat capaç d'assajar altres estratègies i generar canvis a nivell general i col·lectiu entre les dones. A través de petits grups, que des de l'autonomia han assolit transcendir la reivindicació en



diferents moments històrics i accedir a noves formes de consciència del que significa ser dona en la societat, intentant vincular totes les dimensions de la vida, des de l'íntim, el privat i el públic, i a partir d'allí, formular noves concepcions per a la transformació social.

Llavors, en l'imaginari social existeixen dos models de lideratge entre les dones, un molt potent, molt instal·lat, molt empoderat, que es manté sempre en la restringida esfera de lo públic tradicional com és el món masculí, tractant de ser la primera del curs, la més aplicada, la més intel·ligent i la que ha de demostrar que no és dona o que per a ser dona ho fa bastant bé. En aquest model es consolida l'acceptació de les bones maneres, llimar les estridències de la queixa, de la protesta i sense adonar-nos anem restant autenticitat a les nostres pròpies demandes i malestars. Desconeixem l'experiència històrica de les dones en funció d'uns altres, i ens desidentifiquem distanciant-nos de les altres. Per a exemplificar això se'm ve totes les reconegudes mundialment grans capdavanteres dones que conformen la mitologia en l'àmbit mundial, les Thatchers o actualment les Condolezzas Rice o un exemple més proper a Centreamèrica les Moscosos, que al llarg de la història han fet esforços sobrehumans per no representar a les seues pròpies congèneres. Aquest lideratge està impregnat de poder, significat pel domini en les relacions humanes, la seua capacitat és en competència amb les altres, i la seua possibilitat de realització és en solitari. Aquesta estratègia i aquesta lògica dominant, assajades per un sector important del moviment feminista llatinoamericà, han col·locat l'èmfasi en lo reivindicatiu del mateix, més que en la capacitat de subvertir i canviar l'ordre patriarcal de la societat en el mateix moviment.

L'altre model més imperfecte i poc desenvolupat que intenta transitar per aquesta experiència de ser dona, que viu i pensa la diferència a la seua experiència, i que està lluitant per obrir camins per la tornada eterna a l'autonomia i la llibertat de l'ésser i estar en aquest món, que es revela davant la injustícia, que li dol la pobresa i que es resisteix a pensar que en el món tot està perdut. Aquesta altra manera, filla d'una contracultura arrelada en el petit col·lectiu, mirada en el mirall d'altres dones pensants, que intenta nèciament instal·lar altres móns possibles, altres realitats reals, que no perd el bosc, que no s'embulla en les branques d'un imaginari col·lectiu, fet a imatge i semblança del neoliberalisme, de la globalització, de la ciutadania del consum o de l'individualisme a ultrança. Aquesta altra forma de lideratge té la seua realització en la grupalitat, busca la col·laboració amb les altres, apel·la al respecte i al reconeixement de la potencialitat del col·lectiu entre iguals, amb relacions més horitzontals, que fan de les relacions humanes la democràcia duta al verb.

Entre aquests dos models, les dones estem en permanent contradicció, penso en *doña* Irma o *doña* Leticia a la *maquila*, Guadalupe lluitant per l'accés a la propietat de la terra, Rosalina reivindicant el rescabament i la dignitat de les víctimes del genocidi, penso en Rigoberta intentant desmuntar el racisme arrelat. Totes lluitant des de la seua experiència de vida com a dones, obrint noves possibilitats i convocant a unes altres a construir, tal vegada sense saber-ho, altres models, altres formes d'acció per a canviar de signe la història.



## Milagro de la Paz Alvarado

Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida (Las Dignas),  
El Salvador

Voldria agrair la presència de totes les dones, voldria que hi hagués més homes dels que hi ha, però ja els presents són bastants per a seguir caminant en aquest camí. Jo parlaré sobre les dones i el lideratge a El Salvador. I vull dir que, des de la nostra perspectiva, aquesta és una mirada per a la recerca d'alternatives, per a l'empoderament i la construcció de l'autonomia de les dones. Perquè hi ha la necessitat d'anar construint des de la pròpia consciència i de les pròpies dones en les seves comunitats amb les seves pròpies realitats aquest lideratge. Llavors el lideratge és entès com una funció de direcció, de representació i de mobilització. Aquest és el concepte que tenim, és un lideratge que sempre està diguem situat en una postura que té molt poder i està estretament lligat al poder.

I com que també el lideratge pot ser utilitzat per a mantenir i reproduir el vell ordre, que ja Edda ho explicava. I és el fet que si podem arribar les dones a tenir un gran poder i un gran empoderament, però podem seguir reproduint els rols masculins en el desenvolupament d'aquest lideratge que estem exercint. Llavors aquesta és l'escola que hem tingut, i tenim un model de lideratge masculí, i llavors a les dones com que ens posa en posicions contradictòries. O sigui, moltes de les que estem en les comunitats ens queixem, moltes vegades de les dones que estan en els llocs de poder, exercint un lideratge però cal fer una anàlisi més profunda. Per a mi hi ha el fet que no coneixem altres maneres de lideratge. Llavors, com construïm des d'altres enfocaments un lideratge més compartit i un lideratge, doncs, que sigui molt més diguem des de l'altra mirada? Una mica abordar el tema de les dificultats que tenen les dones per a poder exercir el desenvolupament del seu lideratge. Un d'ells té a veure amb la pobresa, tan marcada per la mateixa situació de crisi que passen els països a Centreamèrica, i de totes les llars de El Salvador. El 34% d'aquestes està essent gestionat per dones, llavors és una limitació perquè la dona està pensant sempre en què és el que li donarà de menjar a les seves filles i als seus fills primer, a pensar si vol ser capdavantera o no. És una mica anar sobre la supervivència. L'altre tema que tenim és la violència; també, moltes dones apareix el seu cos a les escombraries i el cap a quatre quadres. Llavors la violència és un tema que està passant de ser un tema que si es parlava només en l'àmbit privat, ara s'està tornant un tema públic, no només en el discurs sinó també en els fets de la realitat nacional.

L'altre tema és l'analfabetisme, moltes dones amb dificultats d'accés i la qualitat de l'educació, doncs, no tenim les mateixes oportunitats, perquè poden haver-hi molts edificis construïts, moltes escoles al país, però les dones seguim tenint les mateixes dificultats que fa vint anys per a poder accedir a aquesta educació i que sigui una educació sense sexisme. O sigui, una educació que no segueixi reproduint els mateixos patrons culturals tradicionals que aprofundeixen i accentuen les desigualtats entre els homes i les dones. Els rols tradicionals que no avancen, o sigui, es parla molt del tema que els homes sí que reconeixen els drets de les dones, ho diuen quan se li fa una

entrevista, però quan ja se li pregunta els drets de la dona que viu amb ell i que està a casa seva quotidianament, aquí posa les grans barreres, i llavors sí que les altres sí, però la meua dona no. Llavors aquest és el pensament dels homes, i nosaltres diem que una de les dificultats més primordials és que els homes segueixen pensant que tenen total poder sobre les dones. Llavors és com dir si jo decideixo si surts a una reunió i si jo no vull no hi vas. Això ens duu que hagi una escassa presència de les dones en la presa de decisions, perquè no volem només dones que vagin aquí a ocupar un lloc, sinó que siguin dones conscients i que també treballin no només per la seva condició perquè ja van assolir estar en un govern, en una institució d'estat, sinó també de com aquestes dones estableixen complicitats amb les dones que encara no arriben a aquests llocs, que encara no tenen el mateix empoderament que han assolit elles.

Per a mi, la condició del lideratge i l'empoderament femení és que primer les dones hem de desenvolupar-nos i enfortir el nostre lideratge. Per a això és necessari primer organitzar-nos i construir aliances entre nosaltres, les complicitats entre les dones és un tema fonamental i que s'està descuidant. A El Salvador el moviment de dones, el moviment feminista avui no té la mateixa força que fa set anys. I això és un tema preocupant per a nosaltres, perquè si no ens unim entre nosaltres, com volem unir-nos a altres per a construir altres coses? I després ser conscients i reflexionar des de la nostra condició, per que allà se'ns critica molt el fet que estem estudiant i que agarrem models de feminista, d'Europa i del Nord i de tot això, però també una mica com reflexionem des de la nostra condició, i que les nostres propostes vagin encaminades a crear i a elevar la nostra situació de vida per a tenir millors oportunitats. Després és empoderar-nos i exercir els nostres drets, construir i exigir propostes que incloguin les nostres demandes. Un exemple senzill és el poder del vot que tenim les dones a nivell mundial i a nivell d'El Salvador, som més dones que homes en el país. Llavors, tenim molt poder però no ho estem utilitzant prou per a poder anar canviant les coses. Això determina que la nostra inserció en els processos de desenvolupament local sigui com un major empoderament, des d'aquestes condicions i des d'aquestes lògiques.

També voldria comentar-vos l'evolució de la presència de les dones en els ajuntaments i aquí és una situació preocupant perquè estem pitjor que l'any 1994, quan teníem el 32% de participació de les dones, i ara tenim un 17%. De cada deu llocs de decisió que hi ha al país, només dos llocs estan ocupats per dones, de tots els càrrecs magisterials que dirigeixen les polítiques i el desenvolupament del nostre país, el 94% està sent ocupat per homes, i en un 6% tenim presència les dones. Llavors això ens situa en un gran desavantatge perquè nosaltres puguem incloure les nostres necessitats, les nostres demandes, i que d'aquesta manera puguem anar incloent també les necessitats de les dones en les polítiques, perquè veritablement estem fent un país amb democràcia i estem contribuint a què les polítiques tinguin equitat de gènere. En això encara hi ha una gran esclletxa.

Comentar també la nostra aportació, Las Dignas ajudem i construïm processos d'organització autònoma de les dones per a poder incidir en les polítiques i també en la consciència i en la sensibilització de la població. D'una banda creïem que l'enfortiment





de les organitzacions locals de dones, el creixement del seu protagonisme, la construcció d'autonomia i els processos d'incidència. O sigui, és afavorir que les dones s'ajuntin, que puguin analitzar les seves problemàtiques de manera col·lectiva, perquè una problemàtica no diferencia, una dona no és diferent a l'altra. Això són situacions compartides, i són situacions de discriminació cap a les dones que són generals per al col·lectiu femení. Una altra de les estratègies que tenim és la incidència, l'assessoria i cogestió amb els governs locals. I això és la formulació i aplicació de polítiques de gènere, plans d'acció positiva a favor de les dones, perquè creiem que el govern local és l'entitat legal i amb autoritat més propera a la població del municipi. Llavors, té un gran rol, una gran responsabilitat, però que en el desenvolupament de les seves polítiques no ho està veient com a tal, això dificulta també que els governs locals vegin a les dones com a població que està, que és protagonista, que està necessitada, que té la capacitat de poder contribuir també als processos de desenvolupament d'aquest municipi. Treballem perquè els governs assumeixin aquesta responsabilitat.

Una altra tasca és l'acompanyament i la construcció d'aliances pluralistes amb les regidores de forma directa i a través de la Asociación Nacional de Regidoras y Síndicas Salvadoreñas (ANDRYSAS), que aglutina a dones que estan en els diferents governs locals perquè juntes puguin construir propostes polítiques cap al desenvolupament de les polítiques municipals. Però que no solament sigui des de la seva visió ideològica partidista, perquè també passa per la necessitat que les dones comencin a analitzar la seva situació, o sigui, el fet que aquestes dones estiguin en un govern local tampoc les allibera d'enfrontar-se amb la violència, que aquestes dones estiguin en situació de pobresa, i tinguin les problemàtiques que també les altres dones tenen. Llavors un poc és com s'aprofita que les dones analitzin la seva situació i que sobre la base d'aquesta anàlisi elles puguin construir propostes d'incidència en els governs locals.

I una tercera és fomentar i potenciar la participació política i ciutadana de les dones, que és una altra estratègia important per a nosaltres. I llavors en l'articulació de totes aquestes estratègies incidim perquè les dones analitzin des de la seva consciència, de la seva situació i construeixin propostes de desenvolupament tant per a les seves comunitats, com per a l'entorn de les dones allà. Per als avenços de la construcció d'un lideratge col·lectiu i autònom, una de les polítiques fermes de Las Dignas a El Salvador és que no organitza per a si, sinó que promou l'organització de les dones però d'una manera autònoma on els grups de dones puguin definir les seves pròpies demandes i les seves pròpies estratègies que vulguin desenvolupar. Una mica és la construcció de la Colectiva Feminista per al desenvolupament local, Las Dignas l'hem anomenat així, que és un programa que abans s'estava treballant amb Las Dignas i que ara és una Col·lectiva que inverteix els seus esforços en la consolidació de les estratègies que ha vingut desenvolupant, però amb una major articulació. I llavors està l'Asociación Nacional de Regidoras y Síndicas Salvadoreñas i la Unión Salvadoreña de Organizaciones Locales de Mujeres. I entre aquestes tres instàncies el que pretenem és consolidar l'articulació entre les dones que estan en els llocs de decisió i les dones capdavanteres que estan en els seus municipis lluitant per les seves demandes, perquè hi hagi una millor complicitat i llavors unes puguin incidir des de dins, des del lloc de poder que tenen i les altres també puguin

demandar des de fora. I llavors es treballa en la construcció d'una major aliança que té un major impacte i major pressió en els governs locals.

Algunes de les accions que tenim per al 2005 és la campanya de 6000 signatures per a la democràcia, que és una campanya que pretén elevar la participació política de les dones i també generar una opinió pública favorable a la participació de les dones. Perquè la ciutadania té la limitació de considerar les dones en política com les nouvingudes, ens tracten com les que no sabem, com que som incapaces, que tenim molts fills i llavors no ens queda temps per estar a les reunions del consell. Llavors, com generar una opinió favorable de la població perquè pugui també votar per les dones? I, d'aquesta manera, fer possible que hi hagi més dones en aquests governs locals. I en darrer lloc hi ha els processos organitzatius d'incidència i concertació. El fet que siguem una organització feminista no vol dir que ens encasellem en la nostra bombolla i que no veiem més enllà, sinó que nosaltres som conscients que també volem fer aliances amb altres actors mixts<sup>1</sup> que treballen en la vida política del país i que comparteixen una visió sobre que el país està en situació difícil, de crisi i que cal millorar aquesta condició. Llavors, ens aliem amb altres actors i protagonistes, involucrats en aquest treball.

Ja per a finalitzar, abans deia que el ple exercici de la ciutadania de les dones i la construcció de l'equitat de gènere és un repte de tots i de totes, però que tot just comença. O sigui, jo vull allargar-me un poc més perquè vull dir que el tema de l'equitat de gènere és un tema que està molt de moda. Llavors, tots els governs, totes les institucions parlen de l'equitat de gènere i sobre la necessitat de fer transversal aquest tema, i en tots els àmbits del desenvolupament. Però el que passa és que quan diem cal fer un eix transversal de l'equitat de gènere, estem invalidant tots els esforços de les dones, perquè encara no estem en suficients condicions per a donar aquest salt. Actualment encara cal fer accions específiques. I això ho dic perquè avui estic en una ciutat que aporta als projectes que s'executen als països del Sud. Llavors molts projectes van proposant l'eix transversal de l'equitat de gènere i també amb una visió molt assistencialista, i no sé si estic ficant la pota en això però jo ho vull dir.

Hi ha una visió assistencialista dels projectes i ens veuen allà com la població que pobreta, que necessita que almenys tingui per a menjar una setmana i llavors cal fer un projecte i amb això contribuïm, i no es defineixen vertaders projectes. O que siguin programes que vagin més a llarg termini, que contribueixin a processos i al desenvolupament d'estratègies i que això pugui permetre un veritable empoderament de la població i un veritable canvi en la transformació del pensament. Perquè no és aquí, o sigui vostès aporten molt, la gent, les ONG's treballem allà, però el que volem realment és canviar la situació d'allà, o sigui, volem fer una transformació del pensament de les dones i els homes que estem allà. I llavors el que volem també és un poc que quan es pensi en la cooperació d'aquí cap enllà, que es pensi també en aquesta lògica, perquè no només som necessitades i necessitats, som actors i actrius de processos de desenvolupament.

<sup>1</sup> En aquest cas *mixtes* al·ludeix a les organitzacions formades per homes i dones.



## Josefina Ulloa

Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas Maria Elena Cuadra (MEC), Nicaragua

Bé, companyes i companys, tractaré en lo possible de parlar amb el sentiment i la situació real, tocant de peus a Nicaragua. Parlaré sobre algunes reflexions que he realitzat. Fa vint-i-set anys que vaig conèixer el concepte de la lluita per l'emancipació de la dona, lluitar per eliminar l'analfabetisme, la servitud, lluitar per la llibertat d'organització i la participació política, terra per a qui la treballa, igual treball igual salari, dignificació de la dona, eliminació de la prostitució. Després dels anys 90 arriba a les meves oïdes que tot projecte devia tenir com eix transversal el tema de gènere, era l'ham perquè les i els *cheles* ens donin la *plata*. Es dóna la proliferació de plantejaments intel·lectuals, acadèmics i polítics de la perspectiva de gènere que encara amb els meus vint-i-set anys de treballar des de la base, el concepte de gènere em resulta difícil fer una exposició que conclogui o que ens introdueixi a aquest tema. Com evidenciar la discriminació de les dones en l'accés als llocs de presa de decisió? Per ventura hem treballat per desenvolupar programes i polítiques públiques dirigides a dissenyar polítiques per a construir o pal·liar la situació de subordinació de les dones en distints àmbits, en el laboral, en l'educatiu. La trasnversalització de les perspectives de gènere com els seus condicionaments culturals, la interpretem, la apliquem, la preparem, l'assimilem de manera diferent, des de cada funcionari internacional o funcionària internacional, local i nacional.

A Nicaragua venim parlant de trasnversalització de gènere, però no s'aprova la llei d'igualtat d'oportunitats. Esperàvem que l'aportació que vam fer les dones, a les propostes de les polítiques per al foment de l'ocupació i el treball decent, que sota noves polítiques, fossin preses en compte en la seva redacció final. Perquè fem plantejaments, els passem per escrit i a l'hora d'elaborar l'últim document, ni una paraula del que les dones hem proposat. No obstant això, la meua apreciació és que mentre mirem la perspectiva de gènere només per complir amb requisits i no per consciència no avançarem. Es diu que el gènere es construeix socialment, que és el conjunt d'idees que una cultura desenvolupa a partir del reconeixement i les diferències anatòmiques entre els sexes. Gènere, segons qui ho interpreti, és el conjunt de creences i pràctiques que influeixen en els processos psíquics i psicològics que discriminen als éssers humans. Aquest tema és la porta per a l'anàlisi del debat, per a trobar l'entrada de com aplicar-lo en la pràctica, com és menys complicada aquesta trasnversalització de gènere? Què cal fer perquè s'integri la perspectiva de gènere? Què significa integrar aquesta perspectiva de gènere? I com deconstruir aquesta discriminació que és més que evident?

I aquí hi ha milers de documents i de teories, i d'acadèmics, ara em toca a mi o a nosaltres la pràctica, però és important la teoria. En aquest cas, Manfred A. Max-Neef ha proposat una piràmide de necessitats fonamentals o essencials que permeten la valoració del nivell de desenvolupament que té una persona, una família i una població. En aquest enfocament valora les necessitats humanes, que són necessitats de subsistència, protecció,

afecte, enteniment, participació, oci, creació, identitat i llibertat. I si ho veiem a nivell horitzontal, el ser, el tenir i l'estar. Perquè podem posar-lo en positiu, però també ho apliquem en negatiu, què és el que ens manca, amb què comptem o què és el que tenim. No n'hi ha prou amb comprendre les possibilitats que el mitjà posa a la disposició dels grups o de les persones per a satisfer-les, és necessari examinar en quina mesura el mitjà reprimeix, discrimina, tolera o estimula les persones, homes o dones, i ens nega la utopia. Somiar en una visió de futur, tenir metes, desitjos, motivacions, reptes que animin la nostra creativitat i no responguin a conjuntures amb posicions de supervivència, sinó una proposta de desenvolupament amb equitat de gènere que sigui personal, familiar, col·lectiva, que involucri la família, que faciliti el desenvolupament inicial al ser humà.

A l'oci, també hi ha identitat amb la cultura del grup que enforteix la recerca d'alternatives pròpies i limita les possibilitats de caure en la dependència, és a dir, a Centreamèrica, a Nicaragua, hi haurà temps d'oci per a nosaltres les dones o per als éssers humans? Què és això? Ho coneixem? La protecció, el meu problema és el nostre problema, el reconeixement de les necessitats comunes que trobem en el nivell individual i familiar, i en el nivell comunitari, reconèixer que tenim les mateixes necessitats, això facilita l'organització. La participació, aquest element és causa, és efecte, és l'aire, per mitjà el qual podem actuar i construir el desenvolupament de la vida. Vam necessitar la participació real i efectiva per a dibuixar la utopia comunitària. La participació per a detectar les necessitats comunes, per a fixar les metes i objectius que ens proposem, per a prendre decisions de la nostra vida personal i de la vida municipal i nacional que també tenen implicacions personals. La creació, l'organització articula els esforços individuals, enforteix les esperances, ajuda a concretar les metes i les accions possibles per a aconseguir-les. L'organització ens permet saltar de l'espai personal i familiar a l'entorn social que determina la realitat personal i familiar; enforteix l'optimisme al descobrir que tenim més força, que la simple suma de les forces individuals, també la coordinació entre diversos actors i entre diverses organitzacions, això té un efecte multiplicador. Parlem de llibertat, quan estic en un auditori també vull que la persona que no estigui d'acord amb el meu plantejament, digui "Calla!, d'on ve aquesta?". Hi ha valors que viscuts i compartits faciliten el desenvolupament de la vida, la igualtat obre les portes a la participació i la comunicació, la solidaritat enforteix l'organització i els llaços emotius entre les persones, les famílies i els grups d'un territori determinat i ens indueix a preocupar-nos pels problemes i les necessitats d'altres persones.

L'afecte és un altre dels valors que facilita el desenvolupament personal i col·lectiu, la persona que no té afecte o que simplement sent que no en té, té moltes dificultats per a desenvolupar diverses àrees de la seva personalitat i de les relacions amb altres persones. Res d'això pot realitzar-se si no hi ha claredat sobre la complexitat que implica el gènere, cada vegada que imparteixo un taller o que assisteixo a un taller de gènere escolto tant a dones com a homes: "Ah, el mateix conte, si les dones són les més masclistes, això ja m'ho sé...". A la universitat, no com acadèmica sinó com a estudiant he escoltat a professionals: "Ai doña Cathy, a la meva classe no em fiqui en aquest embolic de gènere, això solament ho promouen les feministes o les lesbianes". I saben vostès el que és parlar d'això en els nostres països, en les nostres comunitats, en els



barris? "Això es menja?, per a què em serveix?". Per això deia que és difícil parlar de què és gènere, i com desenvolupar el lideratge amb equitat de gènere?

Busquem els mecanismes, les eines pràctiques, amb exemples concrets que facilitin a les dones i als homes, l'evidència política en els àmbits de presa de decisions des del local, el regional, el nacional, i formulant i promovent programes i projectes, impulsant accions per a disminuir l'estat de pobresa de les patologies socials, com diu Manfred A. Max-Neef. Podríem dir que per problemes de subsistència, la persona se sentirà desprotegida, la crisi, els sentiments de culpa, poden destruir les relacions afectives en l'intern de la família, la falta de participació dóna cabuda a sentiments d'aïllament i marginació, i la disminució de l'autoestima pot provocar una deterioració profunda de la identitat i el que són els sentiments individuals es convertiran en sentiments col·lectius, en patologies socials que indiquen la frustració dels projectes personals, l'aïllament, marginació i l'exili interior i exterior de tota una col·lectivitat. Les persones deixen de comprendre i es transformen en cíniques, o ens transformem en cíniques, o som massa perplexes, alienades i impotents enfront de les realitats. L'aïllament, la marginació destrueix la seva identitat, substituïda per fantasies o intents reals d'actes d'anorreament. Aquestes noves calamitats socials que se'ns revelen com a problemàtiques i complexes, i que no poden resoldre's satisfactòriament mitjançant l'aplicació de polítiques reduccionistes i convencionals.

Ni tan sols les mateixes dones volen saber de gènere, quan el que necessiten és una tassa de *frijoles*, un plat d'arròs, què li donaran per menjar als seus fills? I anar-li a parlar jo ara de gènere... Això té a veure amb la nostra vida quotidiana, cada espai, cada moment, no els vaig a parlar ara, com vols que et respongui a l'equitat de gènere? Com Josefina o com la professional?, o com vol l'home?, què enteneu per equitat de gènere? Per favor, apliquem-la com a vida quotidiana, com a part nostra, per consciència, no perquè em donin la *plata*, no per quedar bé amb les Nacions Unides, no per quedar bé amb el Banc Mundial, i no per quedar bé amb mi mateixa, amb la meva comunitat, amb el meu territori.

I si parlo de protecció, llavors benvolgudes companys/es, el M<sup>a</sup> Elena Quadra, a nivell nacional, treballa en sis departaments i incideix en 60.000 dones treballadores de la zona franca, a pesar que a Nicaragua el 70% de la població econòmicament activa està a l'atur. I a pesar d'això s'ha incidit en polítiques públiques, poc, però aquí estem, amb la llei de zona franca perquè sigui més cordó nacional, que tenim un dret almenys a queixar-nos i no que les transnacionals siguin les que manin en els nostres països. També, així mateix, s'ha contribuït, s'ha negociat, s'ha incidit en els codis d'ètica i també en les reformes al codi del treball. És així que quant a l'equitat de gènere, encara diem que tenim milers d'anys i milers de dones heroiques i valentes que han lluitat per dur el que en un moment dèiem, l'emancipació de la dona, la lluita per la igualtat, però cada vegada els que venen, els hem de repetir el mateix discurs. Tenim encara grans problemes, per dir-ho així, o grans oportunitats. Llavors l'oportunitat és que anem a continuar sensibilitzant, capacitant-nos, conscienciant-nos i solidaritzant-nos, per a assolir la vertadera equitat de gènere, i assolir, i dir, gènere en desenvolupament. És així que jo els dono les gràcies a totes i tots per haver-me escoltat.



## Debat

### Pregunta

Per a la companya de El Salvador, volia saber si elles han detectat alguna diferència quant a l'actuació de les dones en les comunitats de refugiats, quan les ex comunitats de refugiats, les poblacions de Morazán i companyia, on la majoria són sustentadores de llars, dels fills, si allí que teòricament estaven més consciencijades socialment, han detectat alguna diferència.

### Pregunta

En relació a la pregunta de la companya, jo volia així en general, em dóna igual qui pugui contestar-me, quines han estat les conseqüències que vosaltres que esteu en països amb conflictes armats que han durat moltíssim temps, i llavors això a nivell de relació homes / dones què ha significat? Per a mi el conflicte armat és com la màxima expressió de la violència i sobretot la violència dels homes i també exercida sobre homes i especialment sobre dones. Quina ha estat la participació de les dones després en el procés de pau?, si és que us han deixat participar...

### Milagro de la Paz Alvarado

La participació política de les dones ha baixat tant del 1994 al 2005 i té a veure, perquè després dels acords de pau, va haver un auge de mobilització de les ONG's. Llavors es va començar a treballar molt en els drets humans i en com participar en un procés de reconstrucció després del conflicte armat, però amb la consegüent permanència d'un govern de dretes que té les portes obertes a les polítiques neoliberals dels EEUU, també s'ha generat una desil·lusió en la població i una desesperança on la gent diu, bé, per més que cridem i per més que construïm propostes, que creiem que poden ser part de la solució dels problemes d'aquest país, no són escoltades. Llavors és que cada vegada la situació de conformitat de la gent, de dir, bé, no podem fer res. I també d'altra banda, el govern de Bush dient-li al govern d'El Salvador: mira si no m'acceptes el que jo et dic, et mano al milió d'immigrants que tenim a EEUU i llavors veurem com ho fas, i llavors clar, el primer que la gent pensa és, jo no vull que l'únic que està allà i que m'envia els 50 o 100 dòlars al mes, que em serveixen per a mig pal·liar la situació i poder tenir què menjar, jo no vull perdre-ho, perquè si això em falta, llavors, què em queda?

I el que també ha afectat la participació de les dones..., nosaltres vam fer una anàlisi sobre el nivell de permanència de les dones en els llocs de decisió, i llavors les dones en el seu primer període d'estar en un govern local, es desil·lusionen i es frustraven perquè resulta que són una o dues dones amb un grup de 10 homes i que estan en constant conflicte perquè no són les mateixes visions, i no són la mateixa forma de veure els problemes que afecten la població. Llavors és com també el conflicte que impedeix que les dones tinguin una participació molt més eficaç, amb major oportunitats de poder expressar les seves opinions. I també, i això per a un cas concret, que nosaltres li vam donar un seguiment, hi ha situacions d'assetjament amb els alcaldes, amb els seus companys regidors, i situacions de difamació.



També l'entorn familiar i el poder de l'home, del company limita que la dona romanguí en el càrrec. Molt sovint els homes diuen "Bé, mentre durí aquest període jo et deixo però un altre ni se t'ocorri, perquè jo no vaig a passar més temps sol, que no m'atenguis com ha de ser". Llavors, aquestes coses també influeixen i també d'altra banda, les condicions generades en els càrrecs de les dones, les coses són molt complexes i es barregen molt.

## Edda Gaviola

A mi se m'acut i ho vaig a relacionar amb el que deia Milagro, el tema és que les dones també ens assumim i ens assumeixen com a salvadores de situacions. Llavors quan s'acaben tots els conflictes armats i ve tot el procés de signatura dels acords de pau, i jo crec que és un fenomen bastant general, hi ha molta participació de dones, però a més aquesta participació de dones es representa a nivell de les diferents instàncies. I jo crec que té a veure amb això, en la mesura que els homes es van reacomodant al poder, ja ens expulsen d'aquesta representació. O sigui, és molt més difícil aconseguir que les dones entrin en les llistes dels partits, i si les dones entren, no entren en la ubicació millor per a poder obtenir l'elecció.

I això em duu també una mica al tema del fenomen del refugi i de la tornada. Efectivament, les dones van jugar un paper molt important tant en el refugi com en els processos de tornada i segueixen jugant-lo, i les organitzacions de dones han estat molt importants per exemple en el cas de Guatemala. Han aconseguit organitzar i posar-se d'acord en una aliança per a lluitar pel dret a la copropietat de la terra, però, per exemple, aquestes mateixes organitzacions amb els mateixos companys que venien de la part del refugi, moltes de les organitzacions han sofert fustigacions i van arribar amb projectes molt concrets a les seves comunitats de tornada, els van cremar les cases, els van destruir les seves possibilitats de recursos. Llavors, hi ha un fenomen aquí bastant fort, de com l'exercici de poder i el tema de la violència i com aquesta violència que s'expressa com element cultural en els nostres països, diguem com un element molt fort, està present i segueix sent un element permanent en la vida quotidiana. I aquesta necessitat d'exercir poder es transforma en actes de violència entre, fins i tot, els propis companys cap a les companyes.

## Pregunta

Jo volia dir dues coses, i ho dic amb l'autoritat d'estar en una associació de dones. Volia dir-los que aquí tampoc nosaltres les dones negociem amb els homes de tu a tu, o sigui, que la paritat no la tenim. Encara que en els diaris, els mitjans de comunicació i és veritat, en el govern espanyol, ara doncs tenim una fotografia molt bonica en la qual hi ha homes i dones i és paritari. Però tot el que és l'estructura social, tant dels partits, com de la societat, el món de l'empresa, com familiar, aquí tampoc som paritaris. I volia citar a Milagro de la Paz Alvarado que deia, que quan anem a fer cooperació aquesta visió assistencialista de la dona és que aquí també la tenim, és que no sabem més, perquè aquest és un discurs..., o sigui jo felicito una vegada més a Cooperacció perquè precisament això són temes que els hem de debatre Nord i Sud, Est i Oest, des del feminisme, des de les dones, que estem totes en el mateix punt.



## Josefina Ulloa

El fenomen de perquè hi ha menys dones en els llocs de presa de decisions, per això el gènere no necessàriament té a veure amb la dona, sinó amb l'home i la conscienciació. La sensibilització ha d'anar d'igual a igual, perquè el que ha succeït és que han arribat dones a aquests llocs de diputades, d'alcaldesa, de regidora, i elles actuen com qualsevol polític, o sigui, elles no estan allí en la seva condició de dona o per la solidaritat de gènere. Elles estan allí perquè estan complint una funció pública, i considero que amb les crisis polítiques, les crisis econòmiques, s'aferren als seus llocs i a pujar cada vegada més. Una alcaldessa ens va dir "Jo vull quedar bé amb qui em va posar perquè jo vull ser diputada". I és així, és un devesall, per quedar bé, jo aquí vaig preguntar per què va quedar electa vostè. Aquí a Catalunya he preguntat: com va ser?, anaves a la llista?, el partit et va anar a buscar o et vas oferir? Almenys jo m'he ofert, però he d'esperar que el partit vingui a buscar-me. Perquè si ell em ve a buscar té interès en què jo sigui escollida, llavors estaré allí pel partit i no per altres coses, no parlaré malament de les companyes, i això és el que ha dut a què les dones actuïn igual que l'home. Jo dic que són dones amb bigoti.

I com ja he dit la crisi política, la crisi de valors, la crisi econòmica i la por a perdre el poder, quan l'assaborim, o tal vegada la falta de seguiment, d'acompanyament. Potser és la falta d'acompanyament de les dones o dels moviments de dones, a aquestes companyes que estan potser en una responsabilitat molt immensa, influeix en l'actuació de les dones. Perquè jo almenys mai ho he estat, llavors només estan en el seu lloc, es pot dir més. Però més aviat crec que són crisis de lideratge tant en homes i dones, les crisis polítiques i les crisis econòmiques.

## Zhora Koubia

Respondré ràpidament considerant la participació de les dones en els processos de presa de decisió. Al Marroc, hi ha un conflicte marroquí saharauí, on la participació de les dones en la presa de decisions, jo diria que no hi ha una participació pública parlant de la participació de les dones. Així, doncs, són els organismes internacionals qui tenen el poder central que generen els conflictes, llavors no podem parlar de la participació dels homes i les dones en els processos. Però el que sí és segur és que s'explota a moltes dones que han estat detingudes al Sàhara occidental per haver participat en les primeres manifestacions pro àrabs per les detencions polítiques marroquines o saharauís, però ha estat una explotació més que una participació. Així que normalment són els homes i les dones que han sofert les violacions dels drets humans, són els polítics de moviments marxistes leninistes, o bé els que han estat castigats per haver dirigit aquests moviments i per això són terroristes. Llavors en tot el procés de conciliació o de reforma, o de la veritat que és com els anomenen les antigues associacions de defensa dels drets humans, no hi ha hagut una participació de les dones, perquè totes les dones que han estat violades o que s'han vist embolicades en violència, s'adonen que les dones no ho diuen públicament. Llavors, no es pot parlar d'un procés de reconciliació si sempre ens adonem que es diu: "Jo he perdut una germana, jo he perdut una dona, o bé que he estat violada per un paramilitar". I jo no puc dir-lo públicament perquè això em desacredita davant tota la societat. Per tant no podem parlar d'una participació de les dones en aquest tipus de processos.



## Pregunta

Només compartir una reflexió amb vosaltres, com deia la Josefina el gènere és una mica el que es construeix a partir de la cultura, el que construeix la humanitat. I llavors si aquesta situació de desigualtat l'hem construït culturalment, potser el gènere a llarg termini haurà de desaparèixer per a deixar lloc als valors humans positius, a la lliure expressió dels éssers humans, amb valors que ara són potser femenins i masculins. Però que un dia puguin ser compartits, puguin ser d'un home o d'una dona de forma igual. No sé que penseu sobre aquesta reflexió.

## Josefina Ulloa

Com que diem que gènere és lo socialment construït, llavors el que desapareix o el que es miraria, és com l'equitat de gènere, home o dona, però amb el que naixem és biològic, ningú m'ho canvia. Llavors això és l'esforç que hem de fer, sensibilitzar i deconstruir el que ens han ensenyat, perquè ell va néixer home i jo vaig néixer dona, i això és biològic, ningú ho canvia. Jo crec que a tots els països centreamericans, segurament estem en la mateixa situació, es proposen lleis, per exemple a Nicaragua està la llei d'equitat, d'igualtat d'oportunitats, l'avantprojecte, ho hem discutit, es aconseguir milers de signatures, però això està arxivat. Per què? Perquè també tenim un estat que no és estat, què fa? De vegades el descriu com que és una *pulperia*, el president està despatxant els *centavitos* o les coses que un arriba a comprar a una *pulperia*, perquè també sovint et diuen, no n'hi ha, no es pot, no tinc res. Llavors ara penso que és un venedor, que és algú que està darrere d'una *pulperia*, i que si no el pressiona a què em doni crèdit o que em fii, no em ven, i li dic, "Ah, no, si no em vens, jo et denuncio". Llavors, fins a aquests extrems hem d'arribar. I quan et diuen et donaré la quota del 40% de dones als partits polítics, hi ha condicions també, no és gratis. Llavors això és més per a la reflexió de futur, que ens mirem realment que és un projecte d'éssers humans, homes i dones, i que si somiem amb aquest estat de benestar, llavors l'estat de benestar és per a homes i dones.

**LIDERATGE I EQUITAT DE GÈNERE A LA  
SOCIETAT CATALANA**

## Rosa Maria Dumenjó

Fundació Maria Aurèlia Capmany

### NOU EQUILIBRI DE ROLS SOCIALS

A diferents països i des de diferents mitjans empresarials, sindicals, socials i institucionals, es ve plantejant en els darrers anys la necessitat de reformes en profunditat a tots els àmbits de l'organització social, especialment en l'organització del treball, l'organització dels temps i l'organització dels serveis que afecten la vida quotidiana de les persones. A partir dels anys setanta a la majoria de països desenvolupats, especialment Estats Units, Canadà i Europa, un dels àmbits més importants que demana l'aplicació de noves polítiques és el que afecta l'equilibri entre els temps que determinen els diferents espais a la vida de les persones, i que afecta la problemàtica que planteja conciliar i compartir la vida laboral, la vida personal y la vida familiar dels homes i les dones.

La creixent participació de les dones al mercat laboral està modificant l'equilibri dels rols socials que fins ara determinaven l'organització del treball i l'organització de la vida familiar i personal. On l'home era el responsable del treball productiu o remunerat, el que duia els diners per a la família, i la dona la responsable del treball de la vida quotidiana no remunerada, la responsable de la cura i els afectes a les persones dependents, trencant el model de referència que ens havia estat imposat des de la Revolució Industrial. Aquesta nova situació ha evidenciat una nova i important desigualtat generada per les diferències en el repartiment de l'ús del temps entre homes i dones. Mentrestant les dones passen a compartir amb els homes el treball productiu, assumint amb això el doble de feina, el productiu i el no productiu, quan els homes, en la seva gran majoria, tan sols se senten responsables del treball productiu, sense assumir la seva corresponsabilitat en els treballs considerats no productius.

A l'*Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003*, publicada per l'Institut Nacional de Estadística (2004) sobre l'ús del temps, a partir d'analitzar les principals activitats que determinen l'ús dels temps, en el seu apartat A 1.R) defineix:

PERCENTATGE DE PERSONES QUE REALITZEN L'ACTIVITAT EN EL TRANSCURS DEL DIA I DURACIÓ MITJA DIÀRIA DEDICADA A L'ACTIVITAT PER DITES PERSONES A CATALUNYA (TAULA RESUM)

ACTIVITATS PRINCIPALS	HOMES		DONES	
	% persones	Duració mitja diària	% persones	Duració mitja diària
Cura de persones	100,0	11:28	100,0	11:27
Treball	45,7	8:28	29,9	7:09
Estudis	10,9	5:10	13,5	5:10
Llar i família	73,2	2:15	91,6	4:37
Treball voluntari i reunions	7,0	2:04	10,7	2:10
Vida social i diversió	58,6	2:09	58,6	2:00
Esports i activitats a l'aire lliure	41,0	2:18	35,8	1:54
Aficions i jocs	22,1	1:59	12,2	1:29
Mitjans de comunicació	85,4	2:43	84,8	2:23
Trajectes i ocupació del temps no especificat	85,6	1:33	80,4	1:30

Segons aquestes dades, a Catalunya el temps dedicat al treball remunerat per les dones és de 7 hores 9 minuts, mentre que els homes li dediquen 8 hores 28 minuts. En l'àmbit del treball domèstic les dones dediquen una mitja diària de 4 hores 37 minuts a la *llar i la família*, mentre que els homes dediquen 2 hores 15 minuts. Si sumem el temps dedicat a les activitats que podrien anomenar-se de vida personal (categories 4, 5, 6, 7 y 8 de la taula), el resultat del temps que dediquen homes i dones és significatiu: els homes hi dediquen quasi dues hores més que les dones.

Les dades nacionals d'aquest informe relatives al temps dedicat al treball remunerat demostren que a Catalunya les dones treballen 18 minuts més que la mitja nacional i 8 minuts menys a la llar. En relació al temps que homes i dones dediquen al treball domèstic les dades són similars a nivell nacional i a Catalunya. Malgrat aquesta situació generalitzada, cal destacar que en la mesura que augmenta el número de dones actives al mercat de treball i que el tradicional rol masculí passa de ser l'únic que aportava els ingressos econòmics de la família a ser compartit i augmentat també, encara que a petita escala, el nombre d'homes que participen a les tasques domèstiques i a les funcions de cura de les persones, en especial els joves. Però també cada cop són més les persones que se senten afectades pel conflicte que genera la necessitat de facilitar la conciliació del treball productiu amb la vida personal i familiar.

En aquest context és important destacar la insistència per part d'alguns experts sobre la necessitat que el treball domèstic i la cura de les persones sigui reconegut i valorat dins del Producte Interior Brut (PIB) nacional i que aparegui com a part integrant del sistema productiu. El valor de la producció domèstica que no apareix a la comptabilitat de l'economia catalana era de 12.771.633 bilions de pessetes, segons un estudi publicat per la Generalitat de Catalunya el 2000<sup>2</sup> calculat per a l'any 2000, el que suposa un augment del PIB del 65,9%, passant de ser 19,37 bilions a 32,14.

## TREBALL I ESTRUCTURES FAMILIARS

L'augment de la participació de les dones al mercat de treball i les característiques que defineixen el treball femení tant per la quantitat i força amb la que ha entrat en el procés productiu, com pel nivell de preparació i qualificació, comença a ser reconegut com un dels factors que poden ajudar i facilitar el creixement econòmic i l'estabilitat laboral, però el treball de les dones continua essent tractat com de *segon ordre* i segueixen existint diferències i discriminacions importants entre homes i dones en relació a les condicions de treball<sup>3</sup>:

- La taxa d'atur de les dones és superior a la dels homes. A Espanya la diferència és de 7,3 punts. La taxa d'atur femenina és del 15,71% i la

---

<sup>2</sup> COMAJUNCOSA, JOSEP M.; LOSCOS, FRANCISCO; SERRANO, IGNACIO. Prefaci a l'elaboració dels comptes satèl·lit de la producció domèstica per a Catalunya. Estimació de l'efecte d'incloure la producció domèstica dins del PIB. [Barcelona]: Institut Català de la Dona, DL 2001.

<sup>3</sup> Font: Instituto Nacional de Estadística (INE).



masculina del 8,38% segons dades de l' Enquesta de Població Activa (EPA) del primer trimestre de 2004. A Catalunya, aquestes taxes són inferiors i la diferència també (4,7 punts), així la taxa femenina es del 12,30% i la masculina del 7,63%.

- Las dones tenen més contractes temporals que els homes. A Espanya el 33,7% de la contractació femenina és de temporalitat, mentre que la masculina es del 28,7%. A Catalunya, el contracte temporal per a les dones representa el 21,2% i per als homes el 16% de la població ocupada.
- El treball a temps parcial és quasi exclusivament de dones. A Espanya el 77% dels treballs a temps parcial els realitzen dones.
- Els salaris de les dones són inferiors en quasi tots els sectors. El percentatge de guanys que rep de menys la dona a nivell nacional és del 30%, i a Catalunya del 29,6%, segons dades de l'Enquesta de Salari a la Indústria i els Serveis.
- Existeix una important segregació professional en relació a l'accés a llocs de responsabilitat i la promoció en la carrera per a les dones.
- Las dones són, majoritàriament, les responsables del doble treball: el laboral i el familiar, amb les conseqüències negatives que això comporta a escala laboral i personal.

La majoria d'aquestes diferències dificulten a les dones poder mantenir-se en el mercat laboral amb treballs fixes i de qualitat, augmentant aquesta dificultat quan a la vegada són mares i treballadores. Cal destacar que en aquests moments la taxa de dones treballadores amb fills és superior a la de les dones sense fills. Segons un informe elaborat l'any 2003 pel Departamento Confederal de la Mujer d'Unió General dels Treballadors (UGT) sobre *El empleo de las mujeres en España*, el 51,9% de les dones ocupades té fills ja sigui en unió matrimonial o de parella de fet, i el 13,9% són mares soles. El 62,9% de les dones ocupades tenen al seu càrrec a un fill o filla.

Les causes venen donades no tan sols per la manca d'implicació dels homes a les tasques d'àmbit domèstic, el treball de manteniment de la llar i la cura de les persones, sinó també entre altres:

- per les insuficients mesures destinades a facilitar serveis i ajudes.
- la necessitat d'adequar els temps i els horaris dels serveis personals i comercials a les noves necessitats.
- les distàncies cada cop més llargues entre el lloc de residència i el lloc de treball.
- el creixent augment de tipologies familiars no nuclears.

Segons dades de l'Enquesta de Població Activa del quart trimestre de l'any 2003, existien a España 319.800 famílies monoparentals, de les quals un 88,90 % eren mares amb fills, i d'aquestes el 69,68 % eren dones treballadores.

DADES DE POBLACIÓ EN RELACIÓ AMB L'ACTIVITAT

3r. Trimestre 2003 CATALUÑA				
	Taxa d'atur	Taxa d'activitat	Taxa d'ocupació	Taxa de temporalitat
HOMES	7,2	71,0	65,9	20,2
DONES	11,9	49,4	43,5	25,1
Total	9,2	59,9	54,4	22,3

Font: EPA

3r. Trimestre 2003						
	Taxa activitat	Taxa ocupació	Ocupats	Taxa atur	Aturats	Taxa de temporalitat
Catalunya	59,9	54,4	2.892.900	9,2	292.900	22,3
Espanya	55,3	49,1	16.817.800	11,2	2.114.600	30,7
UE	69,8	63,9	161.295.000	7,3	12.735.000	13,4

Font: EPA

### NOVES REALITATS SOCIALS = NOVA CULTURA EMPRESARIAL

Aquesta participació de les dones en el treball productiu es produeix en un context de grans canvis socioeconòmics i culturals que duen, en conseqüència, la necessitat de canvis no tan sols en el repartiment de rols en l'àmbit familiar, sinó també en l'organització i la planificació de les estructures i serveis del conjunt de la societat, i de manera especial en l'organització del treball i en la percepció de les necessitats de les persones que treballen, tant per part de les empreses com pels representants dels treballadors.

A l'àmbit empresarial cal tenir en compte que els canvis socioeconòmics que s'estan produint duen, al seu torn, canvis en l'organització de la força de treball deguts, entre altres, a la pressió de la globalització, la disminució del nombre de grans empreses i l'augment de petites, i el creixent augment de l'ús de noves tecnologies en l'organització del treball. Aquesta situació reclama en aquests moments una important i urgent recontextualització de la cultura del treball, que aconsegueixi donar respostes positives no tan sols a les demandes formulades per la implantació de les noves tecnologies; l'exigència d'una major qualitat en la producció i l'augment de la mobilitat industrial, sinó també a les noves demandes i necessitats de les persones que treballen provocades en gran mesura pels conflictes que generen les dificultats per a conciliar i compartir la vida laboral amb la vida personal i familiar.





Estem entrant de ple en un procés de transició de l'organització productiva en la que conviuen dues cultures organitzatives i de *management* en relació a l'organització del treball:

- La **cultura tradicional**, derivada del model de repartiment de rols entre homes i dones, que determina cada cop més tensions entre treball, vida personal i vida familiar.
- La **nova cultura** emergent, que ha de considerar les tensions provocades pel desequilibri entre treball, família y vida personal com un dels eixos bàsics de les polítiques d'igualtat d'oportunitats. En aquest context les empreses ja han començat a entendre la necessitat d'avançar vers un nou model organitzatiu que tingui en compte les necessitats personals i familiars de les persones que treballen.

Aquestes noves realitats reclamen noves iniciatives per part de tots els agents que intervenen en l'organització de la societat, de manera especial dels agents socioeconòmics. Els agents polítics, econòmics i socials han de tenir cada cop més clar que l'àmbit del treball i el de la vida personal i familiar no poden ser considerats com dos móns separats, sinó que són dos conceptes essencials que han de caminar units per garantir la reproducció i transformació de la societat i assegurar la qualitat i rendibilitat de les empreses. Per això, empreses i institucions públiques han d'avançar en un compromís conjunt que delimiti les responsabilitats a cada un dels àmbits, per a promoure i estimular la implantació de polítiques favorables a la conciliació en tots els programes i acords polítics i econòmics que es determinin.

La **nova cultura** social emergent ofereix un escenari on les relacions entre context laboral i familiar sofreixen un canvi radical i irreversible. En efecte, la ruptura d'esquemes tradicionals, l'expansió territorial de les grans ciutats a les perifèries, nous trastorns de salut per manca de qualitat de vida..., estan produint necessitats que demanen respostes a preguntes inexistents fins avui en dia:

- Com aconseguir l'equilibri en el repartiment dels temps socials que intervenen a la vida de les persones?
- Com facilitar el compartir i conciliar homes i dones la seva vida professional, laboral i familiar?
- Com sensibilitzar i implicar als agents socials per a l'aplicació de polítiques per a la conciliació?
- Com fer efectiva la voluntat conjunta d'empreses i institucions públiques en l'aplicació de polítiques de conciliació?
- Quines estratègies han de contemplar-se per a determinar polítiques de conciliació a les empreses?

- Quines estratègies han de contemplar-se per a determinar polítiques de conciliació en la negociació col·lectiva?
- Com comprometre les persones treballadores amb el seu entorn laboral per obtenir una major qualitat del treball?
- Com implicar als homes treballadors en l'exercici de compartir els treballs de la vida quotidiana?
- Com incrementar la satisfacció de la persona en el seu lloc de treball? Com incrementar la eficàcia en l'empresa?
- Com gestionar equips de treball que presenten realitats diverses però amb necessitats concretes?
- ¿Com enfonsar les barreres que obstaculitzen el desenvolupament personal i professional?

En definitiva, com harmonitzar, equilibrar la vida laboral amb la vida personal i familiar per a aconseguir una millor qualitat del treball, un major creixement empresarial, una major qualitat de vida i satisfacció personal de les persones que treballen, i un major equilibri en el repartiment de rols entre homes i dones a la societat.

Per donar resposta a aquestes realitats, les diferents iniciatives i propostes de polítiques de bones pràctiques que es generin tant des de l'àmbit públic com des del privat han de tenir en compte essencialment:

- La necessària complementarietat d'accions proposades per part de cada un dels agents implicats, públics i privats.
- L'articulació d'una nova legislació i les disposicions necessàries per al seu compliment que tinguin en compte els diferents àmbits que determinen el conflicte de la conciliació entre l'esfera laboral i la personal, de manera especial en el que afecta l'organització del treball, la cura de les persones i l'organització dels temps.
- La necessitat de tenir en compte no tan sols polítiques d'ajudes monetàries, sinó l'avenç vers una nova política de serveis públics/privats que doni resposta a les necessitats de tota la ciutadania en relació a la conciliació.

## **LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN LA DEFINICIÓ DE LES NOVES ESTRATÈGIES**

Al llarg de la història, la majoria de les dones hem viscut una mateixa realitat, lluitant pels mateixos drets com a ciutadanes i com a persones intentant a cada moment des de posicions i processos diferents donar les respostes que consideràvem més adequades per aconseguir avançar vers la nostra emancipació col·lectiva tant a l'esfera pública com la privada.



En aquest moment històric que estem vivint, d'importants canvis en l'organització de la societat i en el tradicional equilibri de rols en els comportaments d'homes i dones, és molt important que les dones siguem capaces de concretar quin ha de ser el nostre protagonisme en el nou món cada vegada més globalitzat i redefinir la nostra manera d'entendre la vida. La participació de les dones a la lluita per la nostra pròpia emancipació i per la transformació de la societat al llarg dels anys s'ha dut a terme algunes vegades de forma individualitzada, a partir de la reflexió individual de moltes dones, o dels processos col·lectius mitjançant les diferents associacions o grups organitzats. Al llarg dels anys, el moviment de dones s'ha enfortit, transformat i diversificat tant en els models d'organització com en les temàtiques i centres d'interès, però no ha estat capaç a partir de la seva diversitat d'arribar a un **gran pacte individual i col·lectiu** que ens permeti donar el pas definitiu per aconseguir una societat amb igualtat de drets, responsabilitats i accés als àmbits de poder i decisió tant als homes com a les dones.

Hauríem d'avançar vers nous conceptes de participació a partir de noves metodologies que permetin a les dones visualitzar els seus punts de vista i aportar les seves propostes de canvi que permetin donar resposta a les seves necessitats, que són cada vegada més les necessitats de tota la ciutadania, aglutinant i reconeixent la diversitat existent a cada entorn social, especialment l'entorn ciutadà, el personal, el laboral i el familiar, i les potencialitats de cada un d'ells. Tan sols amb aquest **pacte de solidaritat entre les dones** i entre les diferents maneres de viure i entendre el feminisme: feminisme radical, feminisme de la igualtat o feminisme de la diferència, serem capaces de donar un pas important per aconseguir conciliar i compartir, dones i homes, tots els espais i temps de la vida.

## Debat

### Pregunta

En el seu plantejament que cal canviar l'estructura del treball, i el que és en el Tractat de Lliure Comerç (TLC) i en el Pla Puebla Panamà i el que és el Pla de Desenvolupament a Nicaragua adequat a això mateix, es diu generar els clusters, és a dir, on estarà l'empresa?, tots els serveis, les habitacions o l'habitatge? En lo personal, nosaltres estem preocupades perquè, qui són els qui tindran aquests habitatges? qui tindran accés a aquests beneficis, a aquestes condicions? Lògicament que l'empresa o els empresaris ho fan per a estalviar els seus recursos i a Nicaragua almenys, les dones de la zona franca vénen de moltíssims llocs, surten a les 3 del matí de la seva casa i arriben a les 10 o 11 de la nit pels recorreguts, i no precisament per aquestes dones faran els habitatges, els clusters o les estructures que van a millorar els empresaris. Com es fa aquí?

### Rosa M<sup>a</sup> Dumenjó

El que plantejaves sobre el tema de l'organització del treball, a veure, jo demanaré a Cooperacció, que suposo que ho tenen, que ens passeu els correus electrònics de les companyes de Guatemala, i us anem a enviar com entrar en la web on estan totes les propostes que han sortit del projecte i on està la proposta d'una guia de nou model d'organització de les empreses per a facilitar la conciliació, i on hi ha fórmules d'aquesta organització. Indubtablement, tu ho has plantejat, el més important és la nova organització del temps de treball. És a dir, la flexibilització del temps de treball. Jo suposo que és un plantejament que no sé si pot ser transferit, així com així, a la vostra realitat, ho entenc i jo diria que no és transferible, però el que sí que us oferim és que si us interessa, ens comuniquem a través de Cooperacció i estem totalment disposats com Fundació, a veure com transferir readaptant a la vostra realitat a aquest procés.

El nostre model, la nostra proposta de model de nova organització del treball, planteja propostes en l'àmbit de l'organització del temps de treball, és a dir, de la flexibilitat, dels serveis, que les empreses han d'afavorir els seus treballadors i les seves treballadores, de la negociació col·lectiva. És indubtable que hi ha d'haver una nova fórmula i unes noves inquietuds i propostes en la negociació col·lectiva i en el tema també de com es mesuren els resultats econòmics per part de les empreses d'aquestes situacions. Us ho farem arribar i qualsevol cosa que vulgueu. I a aquest nivell i en el tema d'aquestes polítiques, segurament, estem per tancar l'acord amb l'Institut Català de la Dona, volem crear una xarxa sobre polítiques de conciliació a nivell català, espanyol i europeu amb incidència per començar, per ser una xarxa d'intercanvi d'experiències, de propostes i de projectes, amb la voluntat especial de començar a treballar en què és el que hi ha, les fórmules a Llatinoamèrica.

Hi ha universitats que han començat a treballar aquest tema i per això hem proposat que la xarxa obri una via de treball per a veure quines experiències s'estan generant a



Llatinoamèrica, amb la qual cosa podríem veure com entreu a la xarxa, com podem transferir-vos, és a dir, nosaltres podem oferir una certa cooperació en aquest camp amb vosaltres. Serà una xarxa informàtica, una xarxa no de persones físiques, sinó una xarxa a través d'experiències, bàsicament la començarem amb Itàlia, França, Espanya, Holanda i Alemanya, i a partir d'aquí, hi ha un cert interès a entrar a Llatinoamèrica.

### Pregunta

No és realment una pregunta directa, però si pots ampliar, sí vull fer una petita reflexió sobre el que has comentat. Estic totalment d'acord en pràcticament tot el que has dit, només vull puntualitzar un dels temes que acostuma a sortir moltes vegades, i tu ho has comentat, que és la rivalitat entre les dones quan arribem al poder. Tu deies que hem d'unir-nos, hem d'agafar força, ens hem d'ajudar i hem d'avançar, i jo crec que és cert que moltes vegades entre les pròpies dones ens posem la traveta, però penso que bàsicament és perquè ens han educat així. Ens han educat que davant el poder, primer que no ens ha d'interessar, no necessitem el poder i si ens interessa copiem els models masculins, competitivitat, discutir, trepitjar a l'altre per a pujar més alt. Ni totes les dones som àngels, i bones i solidàries, ni tots els homes són competidors dolents.

Però, sí és cert, entre nosaltres, des d'una reflexió feminista, d'una reflexió que canviï els nostres models i estereotips de dona i d'home, si abans no has fet aquesta reflexió, quan tens una dona cap, quan tens una companya que està per sobre de tu, la primera idea que et sorgeix és això, o sigui, és bloquejar-la. Primer dubtar si servirà, fins i tot sent dona com tu, i segon intentar competir entre nosaltres. Hem competit de joves, o almenys en la meua època així se'm va educar pel nuvi, per l'home, i ara competim pel poder amb una altra companya. I en canvi tenim un cap i potser som incapaces d'obrir la boca, estic generalitzant i estic estereotipant. Suggerixo per al públic en general un llibre i suposo que tu ja ho coneixes, de Carmen Alborch sobre aquest tema que es diu *Malas*, que parla de la rivalitat i la complicitat entre dones per a accedir al poder. Bé, m'agradaria, si vols afegir alguna cosa, i si no segons com anem de temps, decideixen vostès.

### Rosa M<sup>a</sup> Dumenjó

El tema de la realitat de les dones al poder, totalment d'acord amb tu, és a dir, arribar al poder és difícil, defensar-lo és difícil, i en això no hem de ser crítiques. Jo el que sí que crec és que tenim un repte, tenim l'obligació de fer, precisament per la nostra militància feminista, per la nostra militància com a dones, hem de ser exigents amb aquestes dones que tenen el poder, a més de solidàries, hem de ser solidàries amb la seva dificultat de defensar aquest poder. Però alhora hem de ser exigents que han d'avançar i que tenen una doble responsabilitat, defensar aquest poder, però a més fer la revolució dintre del poder. Si estan on estan és perquè moltes dones abans hem i han fet una revolució, i per això elles estan on estan. Per tant elles ara tenen una doble funció, defensar-lo i hem d'ajudar-los a defensar-lo, però alhora han d'iniciar una altra revolució,

que és canviar aquests estils de poder, amb la qual cosa ens han de demanar la nostra solidaritat també, el que no crec que hem de permetre és que es quedin allí, o sigui que en això no sé si estem d'acord o no, però crec que és per aquí on hem d'avançar.

### Pregunta

Crec que no podem confondre sexe amb gènere, amb la qual cosa, no per ser dona i estar en el poder, es té consciència de res, això és així. Jo no tinc res en comú o molt poques coses amb dones del PP, no veig el món igual, no defenso els mateixos drets. Jo defenso el dret a l'avortament, elles no, jo defenso el dret a expressar la meva sexualitat, elles no. Amb la qual cosa, tinc moltes dificultats, encara que siguin dones, tinguin dos pits com jo, puguin parir, hi ha altres coses. I crec que la ideologia per a canviar el món i el feminisme és fonamental. I que siguem dones no ens fa no només iguals, sinó que no entenem el món de la mateixa forma i això en política també, afortunadament, existeix, i hi ha diferents maneres de pensar. Una altra cosa és que el políticament correcte crec que ha penalitzat o està dificultant molt més, o ha pagat un discurs que en els 70, inicis dels 80, tenia una capacitat intrínseca molt més revolucionària, almenys a occident, del que és avui, però potser això segurament també es pot modificar, però entenc que no totes les dones que estan en política estan pel mateix objectiu, ni desig.

### Rosa M<sup>a</sup> Dumenjó

A veure, jo puc estar d'acord amb la teva intervenció sobre les dones polítiques, però és que jo crec que quan hem parlat, almenys jo, quan parlo del poder de les dones, quan parlo de la complicitat de les dones, quan parlo de la solidaritat de les dones, parlo d'unes dones, tinc molt clar que no parlo de les dones del PP. O sigui que tinc molt clar que les dones del PP no entren en aquest concepte de solidaritat, de complicitat del que estem parlant, no perquè siguin dones del PP, sinó perquè les dones no som totes iguals, igual que els homes no són tots iguals, ni pensen igual. Ara, les dones que hem lluitat molts anys amb el moviment feminista o no, jo crec que no totes les dones s'han sentit feministes, però que hi ha moltes que et diuen que no se senten feministes que han lluitat molt. I, per tant, jo sempre he dit que no les etiqueto a totes, però que les dones que han lluitat per aquest dret d'igualtat i d'arribar a totes les cotes de responsabilitat i de poder igual que els homes. Hi ha unes que ho hem fet d'una manera i per uns principis i per una manera de pensar, i aquestes som les que hem de fer això. Que hi ha altres que no ho faran?, indubtablement, igual que hi ha homes que fan unes coses i hi ha homes que en fan altres. Que en aquests moments la política és el que dius, potser sí, però és una mala política aquesta, eh? O sigui la política no és gestió, la gestió la fan els funcionaris. Els polítics no han de gestionar, els polítics han de pensar, proposar i fer política, els funcionaris han de gestionar. Que estem en una realitat que els polítics fan molt més de funcionaris, és a dir, de gestió que de política, sí. Però potser aquest és un altre debat, un altre plantejament i una altra situació, amb la qual cosa, no vol dir que això sigui el políticament correcte per a dir, no?



**TAULA RODONA**

***LIDERATGE I EQUITAT DE GÈNERE, LA REALITAT DEL NORD***



## Fina Rubio Serrano

### Associació de Dones per la Inserció Laboral -SURT-

Parlar de lideratge femení a les organitzacions del Tercer Sector resulta complicat. El primer entrebanc és la dificultat per trobar una definició clara sobre l'abast i la composició del Tercer Sector, un fenomen complex que se situa entre la societat, l'economia i la política; entre les persones, la societat i l'esperit de la solidaritat; entre les necessitats socials i les experiències d'auto-organització. Les seves fronteres són difoses i canvien segons el període històric, el lloc, les necessitats socials emergents, les funcions socials desenvolupades i el nivell de legitimació per part de les administracions públiques.

El *Llibre Blanc del Tercer Sector Cívicosocial* publicat per la Generalitat de Catalunya defineix el Tercer Sector com aquell conjunt d'organitzacions privades, sense ànim de lucre, que tenen com a objectiu final aconseguir la promoció de les persones, reduir les desigualtats socioeconòmiques i evitar l'exclusió social. Potser la característica més unànimement compartida sigui la seva heterogeneïtat. En qualsevol cas, estem parlant d'un sector en expansió, d'una experiència social en alça, important no només pel seu valor social sinó també pel seu impacte econòmic.

La feminització del sector és clara, tan pel que fa a personal assalariat com a voluntariat.

- Les dones representen el 71% del personal assalariat i el 76% del personal voluntari.
- El personal remunerat representa més d'un 27% en el conjunt del sector.
- Un 40% dels contractes que es fan són de caràcter temporal. Percentatge considerablement superior al del conjunt del mercat laboral en què els contractes temporals són un 33% del total.

També és significativa l'existència d'un percentatge força elevat de contractes a temps parcial, que arriba al 31%, mentre que pel conjunt de l'economia aquesta tipologia de contractació se situa en el 7%. La dependència financera respecte als fons públics i la inestabilitat, fluctuació i temporalitat d'aquests fons són algunes de les causes que poden explicar aquest elevat percentatge.

Tot i que es tracta d'un sector on els valors ètics, la voluntat de servei social, la solidaritat, el treball cooperatiu apareixen com vertebradors de la missió d'aquestes organitzacions no lucratives, sembla que les condicions laborals estan lluny de respondre a aquests paràmetres.

#### ALGUNES REFLEXIONS

Com hem vist, la presència de les dones en el Tercer Sector és majoritària. A Catalunya representa el 71% del total d'ocupació remunerada i el 76% del voluntariat. És a dir, es tracta d'un sector altament feminitzat. I aquesta dada es veu reforçada si observem la distribució d'aquesta contractació per sectors:



- El 31,8% de tota l'ocupació generada pel sector no lucratiu es concentra en les àrees d'educació, salut i serveis socials.

No hem trobat dades de l'impacte de gènere ni en la contractació temporal, ni en la contractació a temps parcial. Però, si hem de tenir en compte la dinàmica del conjunt del mercat laboral que l'economia social no fa sinó amplificar, les dades apunten a un fort biaix de gènere en la contractació precària en el tercer sector. Tampoc no disposem dades estadístiques que ens permetin identificar l'impacte dels rols de gènere en la posició professional de les dones que treballen en el Tercer Sector. Aquesta absència de dades estadístiques, tot i que cada dia apareixen nous estudis sobre l'impacte de l'economia social en el conjunt de l'activitat econòmica, és en sí mateixa una dada prou significativa respecte a l'existència d'una segregació vertical. Val a dir que, alguns estudis parcials realitzats i referits a l'àmbit de les ONGDs assenyalen que les dones es concentren majoritàriament en càrrecs administratius, mentre que els homes dins les mateixes organitzacions ocupen llocs directius

Tanmateix, el tret distintiu, allò que el configura com a Tercer Sector és que aborda les seves d'activitats des d'una lògica diferent, no presidida per l'ànim de lucre, sinó centrada en les necessitats de les persones, en la seva millora personal i social. En aquesta lògica, les empreses del Tercer Sector incorporen, si més no en teoria, aquest conjunt de valors de *responsabilitat* social corporativa que ara es plantegen moltes grans empreses i multinacionals. Segons això, l'equitat de gènere, la igualtat d'oportunitats per homes i dones i fins i tot l'existència de mesures d'acció positiva destinades a equilibrar les desigualtats existents, haurien de ser una pràctica profundament arrelada en l'acció quotidiana, en la missió i l'organització d'aquestes organitzacions. Més si tenim en compte que la finalitat de la majoria d'elles està orientada a l'acció social, a afavorir la inclusió social dels grups més vulnerables; canvis en les relacions desiguals entre Nord i Sud o prestar serveis de benestar a persones. Però pràctica i discurs no sempre van de la mà. I això ens obliga a posar damunt la taula alguns elements de reflexió.

Quins són els obstacles, les barreres, que fan que les dones no tinguem una posició de lideratge en les organitzacions del Tercer Sector que es correspongui amb el seu pes i la seva presència? Les respostes les hem de cercar en dos nivells diferenciats. D'una banda, en relació als models organitzatius i el discurs hegemònic en la majoria d'organitzacions del Tercer Sector. D'altres, en referència al que podríem definir com estils de lideratge d'homes i dones.

Conscients del pes i la dimensió social i política del Tercer Sector, la major part de les seves organitzacions ens trobem immerses en un procés de reflexió sobre la seva independència econòmica i política, la definició legal i jurídica dels seus àmbits d'actuació i organització, la professionalització i la transparència, els límits ètics i la responsabilitat social.... Sembla però que, en general, a les organitzacions del Tercer Sector no els preocupa massa l'existència de discriminacions de gènere en el seu sí. Poques incorporen debats i reflexions sobre com operen les discriminacions de gènere en les pròpies organitzacions i en la seva actuació. Val a dir que l'heterogeneïtat de què

parlavem a l'inici, fa difícil ficar en un únic sac indiscriminat totes les organitzacions del Tercer Sector. Certament existeixin diferències qualitatives importants, com és el cas de moltes de les ONGs de l'àmbit de la cooperació, en les que s'estan desenvolupant debats i reflexions sobre l'equitat de gènere. Bona part de les ONGDs han incorporat la perspectiva de gènere en el seu treball i han fet -heu fet- importants avenços en aquest sentit. Una evidència clara del que estic plantejant són, precisament, aquestes Jornades endegades per Cooperacció que reflecteixen i recullen un treball i una preocupació important sobre aquest aspecte. També algunes de les organitzacions de l'àmbit social mantenen una preocupació i desenvolupen un treball continuat per incorporar la perspectiva de gènere.

Malgrat això, les dades de què disposem ens porten a dir què en un gran nombre d'organitzacions del Tercer Sector, especialment en l'àmbit de la inclusió social què és el que més coneixem, continua sent hegemònic el vell paradigma d'una suposada neutralitat dels enfocaments polítics i les estratègies socials articulades al voltant de la inclusió dels col·lectius més febles. Segons aquest paradigma, les polítiques orientades a la inclusió social d'aquest col·lectiu o a defensar una distribució més equitativa de la riquesa, comporten, *per se*, una política igualitària vers les dones. El gènere, segons això, queda obsolet. Però més enllà del discurs, el sostre de vidre, aquesta barrera transparent, o la forma de discriminació subtil que impedeix a les dones arribar a certs llocs de responsabilitat, és una metàfora que té plena vigència per a les dones que s'integren en moltes de les organitzacions del Tercer Sector. L'estil de gestió hegemònic en un gran nombre d'organitzacions del Tercer Sector, reproduïx fonamentalment valors masculins deixant fora valors i capacitats que aportem les dones. I, en general, els models organitzatius que estan adoptant les organitzacions del Tercer Sector no permeten mantenir aquesta identitat diversa d'interessos i de necessitats vitals que aportem homes i dones.

I això ens porta al segon gran àmbit del que parlàvem: els estils de lideratge. Parlar de lideratge femení és molt ambigu. De fet tota categorització que comporta atribuir unes qualitats o trets a un col·lectiu corre el risc de reduir i simplificar. M'agradaria aportar alguns elements de reflexió en aquest debat. Començant per dir que lideratge no és un concepte amb el que m'hi trobi còmoda. Preferiria parlar d'empoderament, de participació de les dones en les relacions i la distribució del poder, i d'una manera diferent d'exercir el poder. Des d'aquesta lògica, resulta molt difícil parlar de models de lideratge femení o masculí desvinculats de models de canvi social. I em resulta difícil visualitzar un model de lideratge femení en entorns organitzatius definits per la lògica de relacions socials desiguals i patriarcals. Parlar de lideratge femení està, des de la perspectiva que proposo, estretament vinculat a les propostes feministes de canvi social.

En segon lloc, i no és menor, perquè no podem desvincular l'aparició i la consolidació d'aquest concepte, d'un determinat tipus de cultura empresarial. A partir de les necessitats del sector empresarial, el lideratge s'ha convertit gairebé en un lloc comú. Es parla d'estils de lideratge, del líder flexible, de les seves característiques, del valor de la intel·ligència emocional en el lideratge, entre altres. I a partir d'aquí apareix la gran



pregunta: existeix un estil de lideratge femení caracteritzat, com plantegen alguns autors (Grimwood y Popplestone, 1993), per l'assoliment dels objectius a través de la cooperació de tot el personal implicat, un estil centrat en la persona, obert i flexible, que fomenta la comunicació i la relació interpersonal, i es basa en la direcció participativa? Es significatiu però que, si hem de fer cas al darrer estudi *Mujer y empleo: opciones y decisiones*, publicat en aquests dies pel Círculo de Progreso, són les dones que s'inscriuen en professions liberals i en l'àmbit social, les que mostren una major percepció de discriminació de gènere i de la necessitat de mesures de conciliació, l'eficàcia de les quals es valora molt positivament. I són elles les que, en major mesura també, subratllen la influència de la cultura de l'empresa i els condicionants personals com obstacles a l'hora d'accedir a llocs de responsabilitat.

Les dones donem al desenvolupament i l'èxit professional un valor diferent als homes. Probablement perquè la nostra identitat no ha estat tan radicalment articulada al voltant d'aquest eix. Certament la configuració històrica de les societats patriarcals ha fet que homes i dones posem èmfasi en aspectes molt diferenciats per a la construcció de les nostres identitats. Però aquest rol tradicional és cada cop un referent més feble per a moltes dones i això explica que en els nivells professionals qualificats, i especialment en els sectors socials, la percepció de les diferències salarials sigui molt baixa i es valori poc.

La motivació, la implicació i la satisfacció professional en feines que tenen un elevat component de servei, de cooperació i solidaritat amb altres persones conformen un entramat que aporta el fil conductor de moltes carreres professionals, especialment de les dones. Sabem que arribar als llocs de màxima responsabilitat implica una dedicació total i exhaustiva, sovint tan exhaustiva que amb prou feines deixen espai a desenvolupar altres facetes i interessos vitals. I no tenim clar que aquesta renúncia es compensi amb l'èxit professional. Potser la nostra responsabilitat sigui fer que les organitzacions d'aquest sector social siguin capdavanteres en la incorporació també en la gestió de models organitzatius que facin realitat una relació igualitària entre dones i homes sense submissions ni prepotències.

I això significa:

- una política de gestió interna que integri la diversitat
- polítiques de recursos humans que reconguin les aportacions específiques de les dones
- la incorporació de l'anàlisi de gènere -de la mirada de gènere- en les estratègies organitzatives

Anàlisi de gènere que vol dir prendre en consideració que homes i dones tenim una aproximació al treball en general i al mercat laboral en particular, travessada per *marques de gènere* que responen a patrons patriarcals en els rols i els estereotips, però també en els valors que uns i altres atorguem al treball. Per tant, les estratègies de les organitzacions han de prendre en consideració aquesta diversitat si volen generar pràctiques d'equitat de gènere. L'anàlisi de gènere ha de permetre

visibilitzar les diferències en els rols, les responsabilitats, les formes d'accés i control dels recursos i la participació en la presa de decisions de dones i homes. Permet obtenir informació sobre les relacions de poder entre dones i homes en un determinat context i valorar el seu impacte.

La perspectiva de gènere suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats de les dones i els homes que actuen com obstacles per a la participació d'uns i altres en termes d'equitat. Integrar en les estratègies organitzatives i en les polítiques de gestió dels recursos humans els condicionants que poden estar operant en les opcions, possibilitats i oportunitats de les dones en relació al treball i la carrera professional per tal de articular actuacions que partint d'aquesta diversitat, facilitin la conciliació.

Cal visibilitzar i valorar les experiències i els aprenentatges específics de les dones, incorporant-los a les estratègies organitzatives com elements d'èxit. Des de les organitzacions de cooperació al desenvolupament s'han fet treballs molt importants per integrar aquesta anàlisi en el disseny i l'execució dels projectes, i hauríem de poder transferir-les a les pròpies organitzacions del Nord. I crec també, que hauríem d'aprendre i incorporar les experiències de les organitzacions de dones del Sud que han aportat molts elements teòrics i han fet una pràctica molt important en aquest terreny. Les reflexions exposades avui en aquest espai així ho certifiquen.

Gràcies.

## Pere Comte

Centre Al·lot

Quan se'm plantejava parlar de lideratge i equitat des del Nord, em preguntava quines diferències podia trobar entre el Nord i el Sud, a part d'aspectes més formals i dades, però en el fons, quines diferències hi ha? Això és realment complicat, trobar quines diferències, no? Em centraré en la nostra realitat espanyola. Quan parlo d'igualtat utilitzo el llibre representatiu del nostre país, homes que escriuen sobre l'avenç de les dones.

*"La dona comença a tenir avantatges laborals respecte als homes, encara que al·leguin el contrari, és l'anomenada discriminació positiva. I aquí arribem al tema de les quotes. Les quotes estan en auge. I si tens responsabilitats de personal per a evitar problemes contractaràs dones. Dels homes que entrevistis hauràs de rebutjar als homes encara que siguin molt brillants i amb molt bona qualificació, i triaràs una dona encara que sigui mediocre. Ai de tu si toca dona i no escullis una dona. El més pràctic: demanar candidates femenines i descartar els candidats homes, així evitaràs problemes".*

Això està escrit el 1998 per homes espanyols, per grups d'espanyols homes. Un altre document que volia llegir i lleigeixo sempre al parlar d'igualtat. Vivim amb una falsa idea d'igualtat, i en un discurs que també els homes ens hem après i que quedem





molt bé quan parlem d'igualtat. Aquestes coses apareixen escrites i per gent que realment se les creu.

*"Tal vegada vostès mai arribaran a comprendre com ha passat d'una tigressa en al llit a tenir un lluç ultra congelat en qüestió de dos mesos. Si això és així vostè ha superat un any de matrimoni, tal vegada dos. Possiblement recordi cada vegada més vagament, a una dona atractiva i ardent, divertida al llit, activa i amb iniciativa. I pel que vostè sabia enamorada. Ara tot just la seva dona es pren el treball d'obrir-se de cames, tot just obre la boca per a respirar i probablement sigui millor que vostè no li estigui veient la cara després de tot. Per a no acabar de frustrar l'intent sobretot després que hagi aconseguit vèncer l'antieròtica barrera del pijama descolorit que ella prefereix".*

Jo crec que aquestes coses són importants que les coneguem. Jo cada vegada que les llegeixo em repudia més, però és important que aquestes coses surtin. Que hi ha col·lectius d'homes que en el nostre país escriuen coses d'aquest tipus. En aquesta societat del nord en la que estem vivint, i per part dels homes és aquella igualtat d'aparador, aquella igualtat que ens hem après. Si sortim a preguntar al carrer la majoria d'homes ens diran que la igualtat existeix, que no existeix una desigualtat entre homes i dones, que si analitzem més a fons és obvi i claríssim que existeix i ho hem analitzat al llarg d'aquesta jornada.

Per tant una altra de les coses que em plantejàveu és quines diferències hi ha entre el nord i el sud. Perquè de debò crec que l'arrel de les desigualtats, de lideratge, són les mateixes. Una determinada societat patriarcal en la qual se'ns ha educat als homes per a unes determinades funcions i a les dones per a altres. Si als homes és als qui s'ha educat per a aquest lideratge, paraula també inventada pels homes per a no posar poder perquè ara no es porta, i el poder pot suscitar suspicàcies. Ens inventem el lideratge, alguna cosa com més social, com més de relació entre persones i que en certa manera sona millor. Però si que crec que comencen a haver-hi petits canvis, que hi ha homes que s'incorporen a la lluita per la igualtat, que són capaços avui d'estar aquí, i altres de posar-se davant i parlar d'aquests temes. I veure com, i analitzar sobretot el que comentava abans de la igualtat social que vivim, o que el món creu que existeix. I treballant amb xavals sobre temes de violència de gènere t'argumenten que hi ha una igualtat en la qual, els nois surten perjudicats. Estan vivint una situació de dir que són les dones les que manen, són elles les que tenen el poder. I lo mes greu és que arriben a creure-s'ho, i això em preocupa.

Estem acostumats a aquest discurs de qui mana de debò és la dona, sobretot quan parlem de la llar: la dona és la qui mana. Podríem entrar a discutir si això és cert o no, i arribaríem ràpid a la conclusió que no. I a més això està anant més enllà, al que jo abans llegia que les dones a partir de cert tipus de polítiques estan aconseguint estar per sobre dels homes en moltes situacions. I això és perillós i això no és cert, i no és veritat, però és el que s'està venent. Això és el que els nostres xavals jovenets van interioritzant i se

senten ja com pobres les víctimes. I això sí que ha de fer-nos plantejar què estem fent. Perquè si realment estiguéssim en una situació equitativa i d'igualtat, com és que si augmenta la igualtat augmenta el nombre de dones mortes cada any? Hauria de desaparèixer, no? El que passa és que el canvi dels homes és complicat, no és fàcil. Als homes per nosaltres mateixos ens costarà moltíssim canviar, simplement perquè creiem en el concepte que juguem a perdre. Així com tenim el concepte que les dones, que és cert, que en tota la lluita de les dones al llarg del temps han jugat a guanyar i han millorat la seva situació a poc a poc, i més lentament del que realment seria desitjable. I també podríem analitzar en quin grau s'ha millorat. Els homes tenim la sensació que davant aquesta lluita per la igualtat ara ens toca cedir, i cedir per a nosaltres significa perdre. Perquè ens han interioritzat que hem de competir, que hem de guanyar. Llavors és complicadíssim, a ningú li agrada jugar a perdre, a ningú.

Per això que crec que els homes que comencem a creure en tot això som qui hem de treballar amb altres homes i fer-los entendre que podem guanyar moltíssimes coses que estic segur que avui us ha explicat l'Erick aquest matí. Quin és el canvi que hem de fer els homes?, perquè sincerament crec que el treball que heu fet les dones per la igualtat també ha arribat una mica al límit. Arriba un moment que és un xoc directament amb un altre mur, i si des de l'altre mur no comencem a desgranar-lo no podem estar barallant-nos sempre. Quan aquest passat any en el congrés mundial de dones a Barcelona, en el Fòrum 2004, per primera vegada es fa un diàleg sobre homes, vam estar homes de diferents nacionalitats, de diferents realitats: del nord del sud, d'Àsia, d'Amèrica. I ens plantejàvem també aquesta pregunta: quines diferències existien? I ens vam adonar que les diferències que existien eren molt petites comparades amb la similitud que teníem amb les nostres realitats. Perquè enteníem que les diferències era molt més puntuals, i molt més relacionades amb aspectes culturals concrets i a les realitats de desenvolupament en molts moments. Però en el que si ens semblàvem i estàvem molt units és que tots vivim en una societat patriarcal, la qual domina totes les nostres situacions i totes les nostres relacions. Per tant parlar de realitats a mi em resulta difícil de distingir, perquè crec que realitat n'hi ha una que és la que marca aquesta determinada societat patriarcal en la qual tots hem d'ajudar a canviar, i no només les dones com han fet fins a ara. Perquè crec que el més important és com els homes ens anem incorporant a tota aquesta lluita. I aquestes són les idees que avui volia comentar-vos.





## Debat

### Pregunta

A la Fina Rubio i a al Pere. Volia agrair-li al Pere, que aquest canvi no es pot produir de cap manera sense els homes, i crec de debò que hem arribat a aquest sostre i t'agraeixo que siguis tan valent, et sentis en aquesta taula i diguis el que has dit, perquè no tots ni totes som capaces de fer el mateix que tu. Després a la Fina volia comentar-li i també donar-li les gràcies perquè de debò és molt difícil trobar un discurs crític realment dintre de les ONG's. He col·laborat amb algunes, en conec moltes, conec a molta gent que treballa amb elles i passen per la Federació, però mai es fa una anàlisi real dels problemes que tenen. I estem repetint el model de l'empresa de serveis, amb la qual cosa ens estem convertint en empreses de serveis socials amb els mateixos defectes laborals, d'equitat, d'igualtat, d'injustícies que una empresa privada. Llavors, és la primera vegada que escolto que algú ho diu, doncs, gràcies, no? Perquè realment no hi ha informació, no hi ha transferència i quan critiques ets mal pensada, o estàs amargada perquè en la teva condició de dona doncs no et toca cap altre paper més que això, no? Gràcies també per això.

### Fina Rubio

El discurs crític i les ONG's, jo crec que les ONG's som part de la societat, i no em refereixo a les ONG's exactament com ONG's de desenvolupament, sinó a aquest Tercer Sector. Som part de la societat i tenim molta part igual de balanç crític i no ens ha de fer por reconèixer els nostres errors, perquè sinó els reconeixes, no hi ha manera de canviar. I dit això, crec que un dels pitjors, una mica que està bastant assentat en les organitzacions socials i és pensar, i a la meua em recorda a vells temps i a polítiques de vells temps, pensar que el discurs social duu per si mateix, un discurs que ja inclou a la dona, al gènere i que, per tant, no hi ha necessitat de preocupar-se. Crec que aquest és el problema més greu, perquè en el terreny social, per això insistia, les organitzacions estem parlant d'organitzacions que tenen codis ètics que realment tenen un caràcter social important i signifiquen propostes socials molt interessants, però en canvi continua existint la idea que això, per si sol ja inclou la dona.

Deia que em sona molt vell perquè tampoc és tan antic pensar, és bastant vell quan discutíem si la lluita política, pel fet d'ésser d'esquerres ja inclou l'alliberament de la dona, i certament ja portem molts anys veient que no, que realment cal parlar de patriarcat, de lluita feminista, d'organització de les dones. I també, en el tercer sector i en les organitzacions socials, cal parlar de patriarcat, cal parlar de lluita feminista i cal parlar d'organització de les dones. Per això crec que la millor manera de donar-li sortida és com Cooperacció i no és per quedar bé, sinó perquè realment crec que és el que cal fer, organitzar a les dones i als homes per a parlar de gènere i per a veure què és el que cal canviar, però la crítica per descomptat no ens ha de fer por.

## Pregunta

Gràcies per les dues intervencions, que crec han estat magnífiques. Jo que treballo amb joves de barris bastant marginals. Què puc fer per entre cometes vendre la moto als xavals que amb aquest canvi aconseguiran ser millors i estar millor. Perquè ells estan com molt quadrats amb aquest rol de lo masculí, sobretot els nois molt més que les noies. I per a mi és com molt difícil vendre'ls aquesta moto, aquesta moto en la qual jo crec, en la qual no he de vendre res. Però és una mica com el no tenir aquesta consciència que ells poden expressar els sentiments, que amb aquest canvi poden ser més feliços i millors persones, saps?

## Pere Compte

Jo la de com vendre la moto, de fer-los veure els aspectes positius, és molt complicat, no és gens fàcil, perquè justament ens toca treballar sols davant d'aquests adolescents, perquè la resta del context social no afavoreix tot això. Crec que hem de començar a donar-li importància a l'expressió dels sentiments i crec que és bàsic, que siguin capaços d'exterioritzar allò que ells també viuen, perquè no és que no ho visquin, és que se'ls reprimeix aquesta expressió. Quantes vegades haurem escoltat "els nens no ploren" i encara aquest matí he escoltat a algun pare que l'hi deia a algun xaval sortint d'un partit de futbol, perquè el xaval havia perdut, i li deia "Eh! Els homes no ploren". Crec que hem de començar per aquí i molt a poc a poc, perquè no és gens fàcil fer veure els aspectes positius, i crec que estem aquí, hem definit una mica quins eren aquests aspectes positius i també estem intentant treballar com podem vendre aquesta moto, com podem fer entendre als homes que en aquest canvi surten guanyant, guanyen alguna cosa, estem en això.

## Pregunta

Al Pere, vostè deia que cada vegada que comença una classe, assenyala o esmenta o llegeix aquesta estrofa, hem retirat el llibre però s'està promocionant diàriament quan vostè comença la classe. I una altra preocupació, vull saber, vostè diu que dóna tallers sobre violència i també ha dit que els nois surten perjudicats, llavors perquè surten perjudicats, què passa?

## Pere Compte

Per què llegir el llibre si potser li estem donant una publicitat innecessària?, també puntualitzar que jo l'utilitzo a les classes però també puntualitzar el tipus de classes, perquè depèn d'on ho facis sí que pots estar fent una publicitat innecessari i fins i tot perjudicial. Jo faig classes en un màster de professionals sobre violència domèstica i relacions de gènere, i ho utilitzo amb ells com element de treball, perquè crec que és important que ells sàpiguen també el que està opinant gent i homes des de l'exterior. Mai si treballo en un taller amb adolescents, se m'ocorreria llegir-los res d'això, perquè moltes vegades podria estar donant ales al que realment en alguns moments ells poden pensar.

Quant al que em preguntaves que he dit que els nois surten perjudicats, els nostres nois surten perjudicats, o potser no m'he expressat bé. Vull dir que d'entrada ells se



senten perjudicats, que quan els parles d'igualtat o comences a parlar del tema d'igualtat, ells creuen que estan en una desigualtat però que és favorable a les dones, això comencem a treballar-ho. En realitat no és que ells surtin perjudicats directament, sinó és el que perceben.

### Pregunta

Jo solament volia fer una puntualització, jo crec que si estem aquí bàsicament és per culpa de dues coses, una dels homes o de la tradició de l'actuació al llarg de la història dels homes i també de moltes dones. O sigui, que la culpa que estiguem aquí, parlant de lideratge de gènere, és a dir, que hagi una diferència entre homes i dones, ha estat crec jo, la conseqüència de molts, molts homes, però també de moltes dones que realment pensen com homes i que no sé per quina raó continuen pensant així. I moltes d'aquestes dones eduquen als seus fills/es de la mateixa forma que han estat educades, que no promouen cap canvi. Llavors, jo crec, que queda molt treball per fer, amb dones, amb moltes dones, però també amb molts homes. I en aquest sentit, jo vull dir, que jo no coneixia que existissin organitzacions d'homes en aquest sentit, però estic molt content d'haver participat en un acte on hagin vingut dues associacions d'homes que tracten aquest tema.

### Fina Rubio

El que plantejava el company que jo entenc que és veritat que hi ha dones que no tenen actituds de canvi, que al contrari, consoliden valors, cert, però m'agradaria matisar una mica, la culpa no és, o sigui si hem de buscar-li culpa, hi ha una estructura social que és patriarcal, i que ens col·loca a les dones on ens col·loca. Bé ens col·loca en situació de desavantatge, a totes, en situació de desigualtat, però és l'estructura social, és la política social, bé és l'estructura i tot el que es genera al voltant d'això. Llavors, i si certament moltes dones no tenen un projecte de canvi social, per això us deia que a mi em resulta difícil parlar d'estil de lideratge o de lideratge fora d'això, però això és una cosa i l'altra és que sigui culpa de les dones. Crec que ens han col·locat, ens han adjudicat un patró, ens han dit això ja de ser així i, per tant, és una mica difícil que a més ens demanin a la majoria que actuem d'altra manera. Tenim una estructura que històricament ens ha col·locat i ens ha dit que hem d'ésser d'una manera. Per a trencar amb això o per a canviar-ho, implica, igual que en el cas dels homes, trencar, i lluitar, organitzar-se i generar models de canvi. Però no se'ns pot culpar a les dones de les dues coses alhora, no som art i part, som la conseqüència, el resultat d'una discriminació històrica. Llavors anem a organitzar-nos per a canviar-la, però que ningú ens demani, per això també deia lo del lideratge, que a més estiguem dintre de les estructures i siguem perfectes.

### Pregunta

Hola, jo per a animar una mica, formo part d'una associació d'aquí de Manresa, de la comarca, ens diem La Casa de les Formigues, aquest nom una part ve de Nicaragua, i fem tallers també d'igualtat de gènere a secundària. I l'experiència almenys del curs anterior, en un crèdit de síntesi durant una setmana treballant diferents aspectes d'igualtat, també econòmica; però havia

un tema de gènere, i muntant un taller de debat, previ a una estadística que van fer d'unes enquestes als seus familiars més pròxims de veure qui feia les tasques domèstiques, dels sous dels homes i dones. I bé quan es va iniciar el taller, la típica broma dels nois a les noies, "és que no serviu per res, heu d'estar en la cuina", és a dir, el mateix que abans, i amb les seves dades i tot el que havia resultat, va haver un procés i realment es va acabar amb una actitud comprensiva dels nois que era injust i que realment calia canviar.

## Pere Compte

Referent al que comentaves dels tallers de secundària, és fabulós tenir resultats d'aquest tipus, no? El que passa és que sempre et queda aquell dubte de si realment hi creuen aquells nois, aquells homes o és que ho tenen també molt ben après. T'ho dic perquè també són els meus dubtes, eh? Són, quan parlo segons amb qui tinc aquells dubtes si és allò que tenen tan socialment après, que ara es duu el de la igualtat o si realment existeix aquest canvi de debò, no?

## Pregunta

Bé, jo volia abordar una mica, perquè a mi em segueix quedant la inquietud, perquè ens anaves a parlar sobre diguem quines són les diferències quant equitat de gènere entre el Nord i el Sud. Llavors ha quedat com molt superficial l'anàlisi, al meu punt de veure, doncs no sé les altres persones, però jo crec que, encara que aquí la situació de les dones segueix sent difícil també, perquè hem de dir que el patriarcat és un tema i és una cultura que està globalitzada, ho parlàvem amb la companya de Nicaragua. Llavors, que diguem que les dones estem fotudes a tot el món, llavors, però que les condicions socials, polítiques i econòmiques si que són diferents, allà i les dones d'aquí. Llavors, com podríem abordar de manera diguem, sent conscients que les dones estem malament a nivell general, però com també incloure en la discussió les altres situacions que no es contemplen fins al moment? I ho dic també fins i tot pel treball de les joves, perquè les joves d'allà, la majoria funcionen amb la cooperació internacional, i llavors és també com l'enfocament del que es fa allà. I com l'enfocament que es desenvolupa, una mica pensant també de com parlem de pobresa. Si aprofundim i busquem diguem dades i situacions que ens mostren les diferències, llavors com reprendre això en l'anàlisi, i com tractar d'incorporar-lo també en una discussió on se situï als grups d'aquí i als grups de dones d'allà, analitzant una problemàtica comuna, però contemplant aquestes diferències.

## Fina Rubio

És que ens has posat així damunt de la taula un bon... a mi també em costa, he intentat exposar com era la realitat del Nord, però crec que el que proposes és molt interessant però hauríem de treballar molt sobre això. Avui si hagués de fer una afirmació, veig més punts de similitud. I cada vegada quan us he escoltat parlar a totes vosaltres trobava que, cada vegada et convences més que el patriarcat està globalitzat. Tenim massa problemes que són comuns, i que potser el que ens diferencia són ritmes, de vegades, o ritmes de



desenvolupament, o ritmes d'organització, però de manera molt desigual. En el tema laboral, que conec una mica més, potser del que estem parlant a nivell de diferències és que probablement en els percentatges de dones que treballem o que podem tenir accés al treball remunerat, són majors en el Nord perquè hi ha major capacitat que en el Sud. Però la problemàtica no veig jo que sigui molt diferent, perquè estem parlant de, en el Nord i en el Sud, permanència d'un sistema discriminatori, salarial, discriminatori en possibilitats d'accés i si parlem de carreres professionals i de lideratge, no sé, sí li veig també moltes diferències.

Potser aquí estem parlant d'organitzar-nos els temps d'una altra manera, una exigència a la societat que organitzi el temps, potser en el Sud no sigui l'objectiu a plantejar avui, però no m'atreviria a donar moltes respostes més enllà d'això, quines són les diferències, encara que crec que tens raó, que hauríem de veure tot el que tenim en comú. Sobre el lideratge, també l'últim és que potser des de la nostra experiència, probablement perquè ens hem incorporat massivament al treball, una de les conclusions a les quals hem arribat les dones és que no sabem si val la pena la renúncia que implica el model de lideratge o el lideratge en les empreses i el lideratge en les organitzacions, si això compensa les renúncies que hem de fer. No sé si hem arribat al mateix punt, probablement dic perquè com que ens hem incorporat de manera massiva mantenint els dos pesos, el professional i el familiar, arribes a la conclusió que aquest model, que és un model molt masculí, que per a arribar als llocs de treball, als llocs de responsabilitat en les empreses, obliga a una dedicació gairebé absoluta i a un estil de vida que deixa molt poc marge a altres opcions, a altres possibilitats.

Això té pes a l'hora de definir les nostres carreres professionals, és a dir, si per a arribar als llocs de direcció, més enllà de com estigui l'estructura, hem de renunciar a opcions vitals i a espais vitals, doncs no ens compensa molt. Però, només ho apunto perquè no m'atreveixo a dir que això siguin grans diferències.

### Pere Compte

Respecte les diferències entre el Nord i el Sud, si parlem del tema d'homes, de com els homes s'incorporen a la igualtat, com comencen a sorgir moviments d'homes a favor de la igualtat, crec que a més els del Nord hem d'aprendre molt dels del Sud. Perquè si mirem bibliografia, veiem que on hi ha més associacions que estan tirant endavant tot això és justament, per exemple, Llatinoamèrica, Centreamèrica. Podríem parlar de Coriac, podríem parlar de punts de trobada, podríem parlar del col·lectiu de Puerto Rico, nombrosos col·lectius que porten molt temps treballant aquests temes, que de vegades aquí que ens creiem que som el centre del món, i on més s'està avançant en aquests temes és allí. I aquesta sí que és una diferència, jo crec que hi ha més col·lectius d'homes incorporats a la lluita per la igualtat en determinats països que no en el nostre.

### Fina Rubio

Només afegir una coseta en l'altre tema, jo crec que les organitzacions del Sud esteu avançant moltíssim. Jo quan us escolto aquí, esteu en molts temes de reflexió sobre el lideratge o sobre què significa el patriarcat i el poder en el qual crec que es tracta més d'un intercanvi que d'altra cosa, però que hi ha molt en comú.



**ANNEX**

***PONENTS I ORGANITZACIONS NO GOVERNAMENTALS  
PARTICIPANTS***

## Associació FORUM DE FEMMES Al-Hoceima - MARROC

Associació de dones sense ànim de lucre, creada el juliol de 1998.

Principals **objectius** programàtics:

- Potenciar el desenvolupament de l'acció associativa femenina a nivell local i nacional per aconseguir una integració de les dones marroquines en els organismes públics.
- Sensibilitzar l'opinió pública sobre les diferents manifestacions de discriminació de les dones.
- Lluitar pel canvi del codi de família, la *moudawana*, per tal de millorar la situació jurídica i social de la dona al Marroc.
- Informar i assessorar les dones sobre els seus drets, fent-les partíceps en la presa de decisions, treballar per la seva integració i assolir el reconeixement de la seva contribució en tots els àmbits.
- Treballar amb les dones de l'àmbit rural per avançar en la seva integració a la vida social i pública, contribuir a la creació d'unes condicions favorables pel desenvolupament de les seves capacitats, millorant la seva condició i posició social.

Les seves **activitats** com a associació consisteixen en informar, sensibilitzar i formar les dones de la zona de Al-Hoceima en temes sanitaris, d'higiene, jurídics i ecològics així com la promoció d'activitats generadores de recursos. També realitzen accions de suport i orientació a les dones víctimes de la violència i amb problemes jurídics, socials i familiars. Participen en manifestacions i trobades sobre els drets humans -incluint la perspectiva de gènere- a l'àmbit local i nacional.

Cooperacció treballa des de fa quatre anys amb aquesta organització donant suport per a la creació d'un Centre de Dones a Al-Hoceima. Aquest centre funciona com a lloc de reunió de les dones de la zona, i a més a més s'hi realitzen diverses activitats. En aquests moments Cooperacció treballa per implementar en aquest centre un servei d'assistència jurídica a les dones agredides.



# Grup de Dones del CENTRO PARA LA ACCIÓN LEGAL EN DERECHOS HUMANOS -CALDH- Guatemala

Organització no governamental de Drets Humans constituïda l'any 1994.

La seva **missió** és la promoció i la defensa sense discriminació, en el marc de la construcció de la pau a Guatemala, dels drets fonamentals -civils, polítics, econòmics, socials, culturals i mediambientals- tant individuals com col·lectius, de les persones excloses, pobres i discriminades.

CALDH té tres **eixos transversals** en totes les seves accions: els drets dels pobles indígenes, els drets de les dones i la participació ciutadana.

Cooperacció te relació amb CALDH des de l'any 1994 i en els últims anys la línia de treball fonamental ha estat amb el seu Grup de Dones a través del Programa de Drets de les Dones.

L'estratègia i **objectius** del Programa de Drets de les Dones de CALDH contempla quatre aspectes bàsics:

- La col·lectivització i l'autoconsciència del paper de les dones en el món.
- L'enfortiment i el reconeixement de les capacitats de les dones, establint vincles de confiança, seguretat i valoració entre elles.
- L'exercici dels drets com a indicador dels nivells d'autonomia que les dones han assolit, principalment el dret a decidir.
- El desig i l'interès col·lectiu de transformació de la realitat, a partir de la visibilització social i de l'accés a l'existència pública de les dones com a subjectes polítics.

Entre les diferents **activitats** que realitza el grup de dones de CALDH destaquen la capacitació i formació a dones de diversos municipis en els seus drets polítics, laborals, econòmics, socials i culturals, (per a la seva participació política), i de dones de *las maquilas* per a la millora de les seves condicions de vida i de treball.

Realitzen accions d'incidència pública en col·laboració amb altres organitzacions de dones, a través de la seva participació en les reformes legals (Llei de Dignificació i Promoció de la Dona, entre altres), i accions d'assessoria i acompanyament legal a treballadores de *las maquilas*. També s'ha format una "Escuela de Lideresas" amb dones dels municipis, i s'han publicat diversos fulletons educatius sobre drets humans i laborals de les dones, drets sexuals i reproductius, i una guia jurídica de la dona, entre altres.

La principal col·laboració i els projectes que Cooperacció realitza amb el grup de dones de CALDH consisteix en el suport a la formació i la promoció de la participació de les dones en les polítiques públiques municipals i la promoció d'activitats productives de les dones maies en l'àmbit rural.



## Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida -LAS DIGNAS- El Salvador

Aquesta organització de dones va néixer el juliol de 1990 i va ser legalitzada l'any 1994. LAS DIGNAS és una sòlida organització a nivell nacional, amb un bast bagatge polític, essent un referent dins el moviment feminista de El Salvador i d'Amèrica Central.

La seva **missió** és contribuir a l'eradicació de la subordinació de gènere com a condició impostergable de la democràcia i de la justícia social.

Tenen quatre **eixos de treball**:

- Programa de Justícia econòmica per a les dones
- Programa de Drets Sexuals i Reproductius i una Vida Lliure de Violència
- Programa d' Educació per a la equitat de gènere
- Programa de Participació Política i Desenvolupament Local

A més tenen un Centre d'Atenció a Dones que pateixen violència sexual i de parella, una Escola de Debat Feminista i un Centre de Documentació.

LAS DIGNAS treballen amb una gran quantitat d'agents públics i privats: centres educatius, escoles populars, universitats, amb la Cort Suprema de Justícia, els Tribunals de Família, amb organitzacions de drets humans, amb organitzacions de dones de diversos països, i amb les alcaldies, entre altres.

El **Programa de Participació Política** ha realitzat considerables avenços en pro de la incorporació de les dones a la política nacional, aconseguint importants resultats a nivell de propostes públiques i d'organització municipal.

Els principals **objectius d'aquest programa** són:

- Facilitar el protagonisme polític de les dones en els municipis per tal de cercar la solució a les seves necessitats i promoure els seus interessos de gènere.
- Elevar la capacitat propositiva de les dones en càrrecs d'elecció popular a nivell municipal per tal de desenvolupar una gestió política amb equitat de gènere.
- Incidir en els governs locals per a què incorporin l'equitat de gènere en els plans de desenvolupament municipal.

Algunes de les seves principals activitats han estat la construcció de referents organitzatius locals impulsant processos d'articulació amb dones regidores a quatre regions del país i a nivell nacional amb la promoció de l'*Asociación Nacional de Regidoras y Síndicas Salvadoreñas (ANDRYSAS)*. Disseny de plataformes reivindicatives, de polítiques i plans d'acció positiva, i negociació amb els partits polítics i autoritats municipals. Elaboració de teoria i mecanismes per a l'aplicació de fer política des de la visió de les dones. Han treballat per tal de disposar de recursos públics en els pressupostos municipals per afavorir la vigència dels drets de les dones.

Cooperacció ha mantingut contacte i relació amb LAS DIGNAS pràcticament des de la seva creació. Actualment la col·laboració fonamental se centra en el suport per a l'impuls de polítiques d'equitat de gènere a nivell municipal i per a la participació política de les dones.

# Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "Maria Elena Cuadra" -MEC- Nicaragua

Moviment de dones autònom, ampli, pluralista i sense ànim de lucre fundat l'any 1994.

La seva **missió** és l'impuls i la cura de la incorporació i participació plena, en condicions d'igualtat, de les dones a Nicaragua.

Els **objectius** més específics són:

- Contribuir a la capacitat de les dones en situació de vulnerabilitat per a la defensa dels seus drets, inclosos els drets sexuals i reproductius, i desenvolupar les seves habilitats per afrontar els problemes de manera autònoma.
- Potenciar l'exercici dels drets econòmics i socials de les dones amb pocs recursos mitjançant processos d'incidència en les polítiques públiques que promoguin la seva participació laboral i estimulin la seva independència econòmica.
- Promocionar el treball de la *Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad* amb les treballadores de *las maquilas* i altres espais regionals, mitjançant l'enfortiment institucional, funcional i el desenvolupament dels recursos humans i estructurals del MEC.

El MEC es dirigeix a les treballadores de les zones franques, treballadores del servei domèstic, dones de les comunitats de la Mina el Limón i La libertad, treballadores del sector del tabac d'exportació, dones micro-empresàries, dones joves en atur o sense feina.

Les **activitats** principals del MEC estan centrades en la lluita contra la discriminació, la violència intrafamiliar, sexual i institucional. El desenvolupament de programes econòmics i socials per contribuir a l'eradicació de la pobresa, a partir de l'organització, formació i suport a iniciatives productives de les dones de més baixos recursos i en situació de vulnerabilitat. La formació en oficis no tradicionals, la incidència en les polítiques públiques i en la legislació per tal de millorar l'estatus social de les dones; promoure propostes legislatives en suport a la promoció, compliment, respecte i/o canvis a les lleis laborals de Nicaragua, sobretot les que fan referència a la Llei de Zones Franques i a la situació sociolaboral en les empreses *maquiladores*. Activitats d'educació de les dones del MEC en salut, seguretat ocupacional i medi ambient. Creació i sosteniment de programes de crèdits i iniciatives micro-empresarials integrals que beneficiïn a la dona i els seus nuclis familiars.

Cooperacció treballa amb el MEC des de fa tres anys i actualment està portant a terme un projecte adreçat a dones que van resultar greument afectades per l'huracà Mitch, des de dues vessants imprescindibles: la seva reactivació econòmica a través de petits negocis agropecuaris, i l'atenció i assistència psicològica i organitzativa d'aquestes dones.



## Lobby de Dones de Barcelona

### Barcelona

Aquesta associació va néixer el juny de 1993. Va sorgir a partir de l'impuls i la reflexió d'un grup de dones que venien treballant i/o militant des de feia temps per l'emancipació de les dones i la igualtat d'oportunitats. El Lobby té una comissió permanent -oberta a totes les dones que ho vulguin- i l'assemblea general que en aquest moment està formada per unes 240 persones. Des d'octubre de 1996 es troben a *Ca la Dona* com a seu de treball.

La seva **declaració programàtica** exposa que: "Un grup de dones de diversa procedència professional, política i social hem decidit constituir-nos en grup de pressió. Aquest és un grup que creix en la diversitat i la tolerància".

Els seus **objectius** immediats són:

- Incrementar el protagonisme de les dones en la societat i la participació de les dones en els llocs de decisió.
- Promoure la valoració social del treball reproductiu -que comprèn aspectes imprescindibles per al funcionament de la societat, com la cura dels infants, de la gent gran i el benestar de la llar- i fer-ne corresponsable tota la comunitat social.
- Assolir un ple reconeixement públic de l'activitat professional i laboral de les dones, i augmentar la seva presència en les professions on són minoritàries.
- Aconseguir que els mitjans de comunicació reflecteixin el pluralisme social i, en conseqüència, que les dones hi siguin més presents.
- Denunciar l'ús d'estereotips sexistes en la publicitat.
- Propiciar els canvis legals i socials necessaris per tal d'eliminar la violència contra les dones.
- Impulsar accions solidàries amb les altres dones del món.

Les principals **accions i activitats** que han dut a terme són la signatura de manifestos; comunicats als mitjans de comunicació per evidenciar situacions i denunciar determinats tractaments informatius sobre les dones.

Impulsar la Plataforma d'Organitzacions No Governamentals de dones per participar al Fòrum de la IV Conferència de Beijing de les Nacions Unides, participar al projecte Pequí en Marxa (PEM) que té com a objectiu fer el seguiment de l'acompliment institucional de la Plataforma d'Acció sorgida de la IV Conferència de Pequín, així com per difondre-la.

## Associació de Dones per a la Reinserció Laboral -SURT- Barcelona

Va néixer l'any 1993 com una associació sense ànim de lucre, a iniciativa d'un grup de dones professionals properes al moviment feminista de Barcelona. Desenvolupen accions i **projectes** d'orientació i formació concrets que permetin oferir recursos i eines per obrir l'accés de certs col·lectius al món laboral. El plantejament metodològic del que es parteix és integral dins d'un model d'intervenció social i laboral que pretén el desenvolupament i enfortiment de les capacitats i recursos personals en la seva globalitat.

Els **objectius** globals són:

- Afavorir la integració sociolaboral dels col·lectius de dones que pateixen situacions de risc o marginació social.
- Potenciar el desenvolupament integral de les dones.
- Afavorir la col·laboració, el respecte a la diversitat i el compromís de solidaritat entre les dones.
- Treballar des d'una perspectiva de gènere.

Els **col·lectius** amb els que treballen són dones que presenten un alt risc d'exclusió i marginació social.

- dones excloses dels circuits formals de treball: sense experiència laboral, baixa formació o que han estat un llarg espai de temps sense un treball remunerat.
- dones caps de família amb responsabilitats familiars.
- dones incloses al Programa Interdepartamental de Renta Mínima (PIRMI).
- dones que han estat víctimes de maltractaments (Cases d'Acollida).
- dones de col·lectius específics que tenen dificultats per fer-se un lloc al mercat laboral, fora dels rols definits socialment: dones immigrants, dones que surten de la presó.

SURT desenvolupa cinc **àrees**, cadascuna dels quals té diversos **programes** i/o **activitats** que inclouen el disseny, la planificació, la gestió, la relació amb altres entitats, el seguiment i l'avaluació:

- àrea de programes i recerca
- àrea de projectes
- àrea d'empreses d'inserció
- àrea administrativa i financera
- àrea de relacions externes



## **Fundació Maria Aurèlia Capmany**

### **Barcelona**

La Fundació Maria Aurèlia Capmany va néixer el 1995 amb el propòsit d'aprofundir i garantir la igualtat real entre les persones i potenciar un canvi cultural respecte de la participació de les dones i homes en les activitats públiques i privades.

Així mateix, vol ser un espai obert i plural de reflexió, debat i anàlisi des d'una visió de progrés sobre la situació i activitats de les dones, estimulant el moviment participatiu entre les dones en els àmbits laboral, professional i cultural.

Els **objectius** globals són:

- Aprofundir i garantir la igualtat real entre les persones.
- Potenciar un canvi cultural respecte de la participació de dones i homes en les activitats públiques i privades, la seva valoració i el seu repartiment.
- Promoure la participació entre les dones en els àmbits laboral, professional i cultural.

La Fundació és una entitat impulsada per la Unió General de Treballadors (UGT) de Catalunya, el patronat d'honor de la qual està format per les següents institucions: Ministeri de Treball i Afers Socials, Institut Català de la Dona, Ajuntament de Barcelona, Diputació de Barcelona i Unió General de Treballadors de Catalunya.

El seu patronat està format per persones procedents del món de la cultura, professional, sindical, empresarial i del moviment associatiu de la dona, amb la voluntat de reflectir l'esperit multifacètic de la Maria Aurèlia Capmany.

La Fundació es proposa impulsar la creació d'un centre d'informació i documentació, assessorament, estudis i formació sobre la dona i el treball, en coordinació amb altres entitats i institucions que treballen en aquests àmbits.

## **Erick Pescador**

Erick Pescador Albiach, és llicenciat en Sociologia per la Universidad Complutense de Madrid (UCM), màster en Teràpia Sexual i de Parella per la Societat Sexològica de Madrid i la Fundación Sexpol, i màster en Educació Sexual per la Universidad de la Laguna. Especialista en gènere, masculinitats, adolescència i prevenció de violència. Docent en el Màster de Sexualitat i Gènere de la Universitat de la Laguna des de 1999.

Darrerament ha promogut i coordinat grups d'homes de Reflexió i Redefinició de les Masculinitats des de la perspectiva de les Emocions. Ajudant d'Investigació del projecte



Europeu Arianne sobre Masculinitats i Educació (1996-1998). Ha realitzat ponències, tallers i grups d'homes des del 1997 a Espanya, Mèxic, Puerto Rico, Cuba, Xile i Perú, treballant amb professorat, forces de l'ordre, personal sanitari, mediadors/-ores socials i associacions de dones, entre altres. Dirigeix i coordina el Centre de Teràpia i Sexologia (CETESEX) i el Centro de Estudios de Género Masculinidades (CEGM) i la Asociación para la Creación de Vínculos de Equidad (A.C.V.E.).

Promou la pàgina web *masculinidades.com*, que funciona com a portal d'accés a tota la informació sobre masculinitats disponible a la xarxa.

## Ana Lamelas

Ana Maria Lamelas és psicòloga, màster en Drogodependència per la Universidad de Deusto del País Basc. A Argentina ha estat professora a la Universidad de El Salvador donant lloc a la càtedra de Prevenció Comunitària. Així mateix, dins de la província de Buenos Aires ha estat responsable del Servei de salut mental de l'Hospital Materno infantil "Chutro Merlo" i pèrit oficial del Tribunal de Família N° 2 de la Mataza.

Actualment és responsable del Servicio de Atención a la Familia de IPSS, psicòloga de la Casa d'Acollida del Barcelonès i pèrit d'ofici en l'àmbit Civil i Penal. Ha col·laborat en publicacions com *Los grupos de autoayuda y apoyo social* de Ezequiel Ander-Egg (1997), *Ciudades Preventivas y desarrollo Comunitario*, de Marco Marchi. Ha publicat articles en mitjans gràfics argentins sobre temes de família, dona i prevenció comunitària.

## Pere Compte

Llicenciat en Psicologia Social per la Universitat Atònoma de Barcelona (UAB), docent al Màster interdisciplinari de violència domèstica, concretament de la part de masculinitats i violència. I coordinador del diàleg *Noves masculinitats* dins del Congrés Mundial de Dones, que va tenir lloc en el marc del Fòrum de les Cultures Barcelona 2004.

D'altra banda també realitza tallers d'igualtat als centres d'ensenyament secundari. I és formador en violència de gènere a diferents ajuntaments catalans, serveis socials i policia local. Va ser el director i organitzador de les *I Jornades sobre violència* de l'Ajuntament de Manlleu i la Generalitat de Catalunya.

Ha participat en diferents congressos mundials sobre masculinitat i violència, entre altres els que van tenir lloc a Jerez de la Frontera, Madrid, Sevilla, Oviedo, Torremolinos, Sofia (Bulgària), San Juan (Puerto Rico). Ex-membre d'Acció contra la violència domèstica del districte de Nou Barris (Barcelona).

Pel que fa als mitjans de comunicació, ha participat en diferents programes de televisió com *30 minuts*, *Coses que passen*, entre altres. I també té diferents articles publicats sobre identitat masculina, violència i treball amb grups d'homes.

