



*Associació*  
**Catalunya-Líban**

# POLÍTICA

# DE GÈNERE



# Associació Catalunya-Líban

## Índex

1. INTRODUCCIÓ, OBJECTIUS I PUNT DE PARTIDA
  - 1.1. Introducció
  - 1.2. Objectius: què busquem en aquest pla de gènere?
  - 1.3. Punt de partida: en quin punt ens trobem?
2. Marc de referència: normativa de referència
3. ABAST DE LA POLÍTICA
4. PRINCIPIS BÀSICS
5. CRITERIS D'APLICACIÓ PER ÀREES DE TREBALL
  - 5.1. Treball extern de la organització
    - 5.1.1. Transversalitat a les intervencions de desenvolupament
    - 5.1.2. Línia específica d'apoderament de dones
  - 5.2. SENSIBILITZACIÓ, INCIDÈNCIA I COMUNICACIÓ
    - 5.2.1. Treball en xarxa
    - 5.2.2. Dimensió interorganitzativa



## **1. INTRODUCCIÓ, OBJECTIUS, PUNT DE PARTIDA**

### **1.1. Introducció**

L'Associació Catalunya- Líban (ACL) és una entitat laica que té com a principal objectiu donar a conèixer la situació política, social i cultural del Líban, així com les accions de solidaritat i cooperació que s'hi duen a terme des de Catalunya.

Durant 40 anys d'experiència, ha articulat la seva estratègia de treball al voltant de la promoció dels drets humans i la plena igualtat entre homes i dones. Per això, les seves principals accions han sigut per una banda, les activitats de cooperació al Líban tals com la facilitació a l' accés socio sanitari i les seves campanyes d'emergència, i per altra banda, les activitats de sensibilització i formació per tal de fer conèixer i incloure al món àrab dins la societat catalana.

Les relacions desequilibrades de poder entre homes i dones causa l'opressió multinivell de la dona en l'àmbit polític, econòmic, social i cultural, i això es reflecteix en l'àmbit de la cooperació. Això provoca que el fet de ser dona/nena constitueixi un factor determinant en l'accés i control dels recursos i serveis, es per això que, l'ACL persegueix eliminar les violacions de drets cap al conjunt de les dones residents al Líban.

A més, l'ACL considera necessari incorporar mesures concretes per tal de pal·liar les desigualtats socials entre homes i dones i aconseguir una certa equitat que permeti gaudir a les dones dels drets humans propis.

L'ACL, conscient de que les diferents intervencions tenen un diferent impacte en homes i en dones, i tenint en compte que no podem concebre desenvolupament sense igualtat, pretén elaborar una política de gènere que tingui en compte la perspectiva de gènere en el seu conjunt; tant internament com en la seva activitat externa.



## **Associació Catalunya-Líban**

Observant la realitat des d'un enfocament feminista i tenint la equitat de gènere com a objectiu, podem posar la vida de les persones al centre, analitzar un sistema basat en la asimetria del poder dins i fora de l'organització, i establir eines concretes per la transformació d'aquestes relacions de desigualtat.

### **1.2. Objectius: que busquem amb aquest pla de gènere?**

Aquesta política de gènere té com a objectiu ser una eina de referència i consulta per l'ACL i totes les seves entitats sòcies. Contribuint així a l'observació de la realitat mitjançant un prisma feminista i a la equitat de gènere en tots els àmbits de l'ACL, tant a nivell d'organització interna, com en les estratègies, campanyes de sensibilització, i altres actuacions. També, plantegem el desenvolupament de mecanismes que ajudin al reconeixement de casos d'agressió, abús o discriminació i la seva actuació en conseqüència en les renovacions futures d'aquesta política.

Des de l'ACL, ens comprometem a fer una feina d'introspecció i una revisió institucional per tal d'identificar i treballar en aquests aspectes on pugui haver-hi marge de millora, de forma que la transversalització dels valors feministes sigui visible i efectiu en totes les tasques que es realitzen a l'associació.

Per tant, aquest document de política de gènere sistematitza, ordena i aprofundeix en les pràctiques contrastades de l'ACL al llarg dels anys, juntament amb la normativa de referència.

### **1.3. Punt de partida: en quin punt ens trobem?**

Al llarg de 40 anys d'experiència, l'ACL ha anat avançant de forma progressiva en l'aplicació de la perspectiva de gènere en el seu treball, evolucionant gràcies als aprenentatges de la pròpia associació, les relacions amb els nostres socis locals i l'intercanvi en espais de reflexió conjunta amb organitzacions de dones i altres ONGD. Des de la creació de la nostra entitat, col·laborem amb la Lliga Libanesa els Drets de la Dona i amb la Mousawat Association- Waedeh Boutros for Women's work.



## Associació Catalunya-Líban

En primer lloc, la **Lliga libanesa dels Drets de la Dona** és una entitat sense ànim de lucre que treballa en l'empoderament de la dona des del punt de vista civil, productiu i representatiu, centrant-se en l'assoliment de canvis legislatius en favor de l'estatut personal civil.

En segon lloc, la **Mousawat Association- Waedeh Boutros for Women's work** és una organització feminista que té com a objectiu aconseguir la igualtat legal entre homes i dones, focalitzant-se en l'assoliment de la quota política femenina en les institucions públiques.

En els darrers anys, aquesta millora ha estat més notable. En aquest període, s'ha treballat més a fons amb els socis locals en la reflexió i l'acció sobre la perspectiva de gènere, amb experiències molt positives. També s'han donat algunes passes en l'aplicació de les qüestions relacionades amb el gènere a nivell intern de l'associació, com la participació de dones com a ponents en activitats de sensibilització i formació.

### **2. MARC DE REFERÈNCIA: NORMATIVA**

Aquest pla polític de gènere està basat en referències legals normatives i instruments de planificació estratègics com la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona** (CEDAW) del 1979 de Nacions Unides, la **Declaració i Plataforma de Beijing** del 1995 també de les Nacions Unides, **l'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006** així com dues lleis de cooperació al desenvolupament (**26/2001 del ordenament jurídic català, 23/1998 de la legislació estatal**), i un codi de conducta de la Federació Catalana d'ONG.

En primer lloc, la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)** es centra en els drets humans de les dones per tal de garantir la equitat respecte els homes i aplega les obligacions imposades als Estats per tal de prevenir, jutjar i castigar la discriminació contra la dona en tots els àmbits (polític, judicial, cultural, entre d'altres àmbits).



## **Associació Catalunya-Líban**

En segon lloc, ens basem en la **Declaració i Plataforma de Beijing**, on a través d'un prisma integral es defineixen objectius i mesures a adoptar per part dels governs que cal abordar des del camp de la cooperació internacional per tal d'aconseguir l'equitat de gènere. A més, es defineixen dues línies d'actuació: l'apoderament de les dones i la transversalització, les quals conformen l'estratègia per aconseguir aquesta equitat.

En tercer lloc, ens hem basat en **l'Estatut d'Autonomia de Catalunya** del 2006, el qual determina en el seu article 4 que s'ha de promoure l'equitat de gènere, i que s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques, per tant, incloses les relatives a la cooperació al desenvolupament amb l'objectiu de garantir la paritat efectiva entre gèneres (tal i com indica l'article 4.2).

En quart lloc, trobem dues lleis emmarcades en l'àmbit de la cooperació al desenvolupament: **la Llei 26/2001, i la "Ley 23/1998"**. **La Llei 26/2001** exposa l'equitat i igualtat entre persones entre els valors catalans en la cooperació a desenvolupament i la promoció dels col·lectius discriminats per raons de sexe. També, destaca que una de les prioritats en la cooperació al desenvolupament ha de ser la igualtat d'oportunitats d'accés als recursos com l'educació o els serveis. La **"Ley 23/1998"** estableix la no discriminació per sexe, cultura, religió entre d'altres, com a principis de la cooperació al desenvolupament i parla de la necessitat d'un desenvolupament global amb equitat de gènere en totes les nacions.

Per últim, també s'ha basat en el **Codi de Conducta de la Federació Catalana d'ONGD**, el qual remarca la necessitat d'impulsar polítiques en l'àmbit de la cooperació actives en quant a perspectiva de gènere per tal de superar la posició d'inferioritat en la que es troba la dona en tots els àmbits de forma global.

### **3. ABAST DE LA POLÍTICA**

A través d'aquesta política de gènere procurem fer perceptiva l'aplicació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'ACL, tant en l'àmbit organitzatiu intern com en les seves línies de treball i actuacions institucionals. A la vegada,



## Associació Catalunya-Líban

declara el seu compromís per promoure pràctiques que afavoreixin la equitat de gènere.

Per aquest motiu, l'abast d'aplicació de la política cobreix tota l'acció feta des de l'associació. Per tal de clarificar les àrees d'actuació, podem estructurar-les en 2 àmbits ben diferenciats:

En primer lloc, el **treball extern de l'organització** com els projectes de cooperació al desenvolupament que l'ACL du a terme de forma conjunta amb les seves entitats sòcies locals en el Líban, les campanyes de sensibilització realitzades a Catalunya i en general, la seva comunicació externa. En totes aquestes àrees de treball, se seguirà amb l'enfocament internacional de Gènere en Desenvolupament (GED) des de la Plataforma d'Acció de Beijing, que tracta d'incidir en la posició de les dones en quant a la creació dels seus interessos estratègics. L'enfocament tracta les causes estructurals de la discriminació cap a les dones, identificant els factors tant polítics com socials i econòmics que creen i reforcen les desigualtats entre sexes. Per tant, l'estratègia implicarà la combinació entre l'apoderament de les dones i la transversalització efectiva en totes les altres intervencions impulsades.

En segon lloc, trobem la **dimensió interna organitzativa**. Partint de l'assumpció que les organitzacions desiguals reproduïen desigualtat, cal impulsar processos d'autoreflexió, formació que es tradueixin en una estructura organitzativa amb mecanismes que promoguin la equitat. Seguint aquesta línia de treball, apostem per la participació equitativa en els òrgans de govern i en altres espais de presa de decisions, impulsar polítiques laborals i de recursos humans que es basin en la no discriminació, promoure la formació del personal en perspectiva de gènere i cal apostar per la conciliació de la vida professional amb la personal a la plantilla de treballadores.

#### **4. PRINCIPIS BÀSICS**

L'equitat de gènere és entesa per l'ACL com a necessària per tal de que es pugui dur a terme el desenvolupament.



## **Associació Catalunya-Líban**

L'enfocament de Gènere en Desenvolupament és central a l'ACL i es proposarà la transversalitat en les seves línies de treball (anticipant les eines de seguiment del propi procés). A més, l'apoderament de les dones serà un mecanisme de l'entitat per tal de compensar l'accés no equitatiu al poder, als recursos i als fruits del desenvolupament.

Les desigualtats estructurals per raó de sexe ens afecten a totes i per tant, des de l'ACL s'assumeix que tant homes com dones han de treballar per tal d'aconseguir una societat més igualitària.

La no imposició es part de l'assumpció de treball des de l'ACL. La no imposició entesa a partir de la idea de que per tal de realitzar canvis profunds i sostenibles en les normes, pràctiques i idees, cal analitzar la població (tant homes com dones) i les causes estructurals de la desigualtat entre aquests, que provoquen que les dones encara no puguin gaudir dels mateixos drets.

A partir de diferents visions sobre el desenvolupament, les causes estructurals han de ser identificades i estudiades en funció de les identitats polítiques i culturals diverses.

Per aquest motiu, l'ACL encoratjarà diferents espais de reflexió amb les seves entitats sòcies i la població libanesa, amb l'objectiu d'aprendre entre totes nosaltres, tot així atorgant recursos econòmics, metodològics i tècnics a les seves entitats sòcies en cas que fos necessari.

Es reconeix formalment des de l'ACL l'existència d'una bretxa entre el reconeixement de manera formal dels drets de les dones, i l'exercici pràctic d'aquests drets en els diferents àmbits. Per aquest motiu, no només cal abordar aquests drets en els marcs normatius sinó que cal encoratjar que es concretin en polítiques públiques que implementin el reconeixement i el control del seu compliment per a esdevenir realment efectius.

L'ACL aposta per l'equilibrament de les càrregues laborals i familiars entre homes i dones per tal d'aconseguir una òptima conciliació, així com la participació equitativa i





## **Associació Catalunya-Líban**

efectiva d'aquestes en processos públics de presa de decisions. Aquest principi parteix del qüestionament de la divisió sexual de les feines que aïlla a les dones en l'àmbit privat i que per tant implica una creixent iniquitat en l'accés al poder per part de les dones.

Des de l'ACL es promou un entorn favorable per aconseguir la conciliació entre la vida privada i la laboral tant de dones com d'homes, ja que aposta per un model de desenvolupament on les persones es trobin al centre. Així, aconseguim una redistribució equitativa de les responsabilitats, ja que posem en valor les cures indispensables pel sosteniment de la vida.

La cultura organitzativa es propulsada per l'ACL per superar les diferències de sexe i gènere. Des de l'ACL, es treballarà de forma activa en grups sectorials de coordinació d'ONGD i amb altres actors que formen part de la cooperació catalana per tal de treballar per la equitat de gènere.

### **5. CRITERIS D'APLICACIÓ PER ÀREES DE TREBALL**

Partint dels principis exposats, es concreten a continuació les principals línies d'actuació per tal de treballar en els diferents camps que s'han exposat prèviament en l'abast d'aquesta política.

#### **5.1. TREBALL EXTERN DE L'ORGANITZACIÓ**

Com ja s'ha presentat prèviament, la transversalitat en tots els components de treball i en totes les fases de les intervencions, alhora que una línia concreta a partir de la qual promulgar l'apoderament de les dones, és necessària per tal d'introduir i integrar la perspectiva de gènere en el treball per la cooperació.

#### **Línies d'acció generals**

L'ACL defensa la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les fases de les intervencions: en el diagnòstic, en la concertació de les línies de base, en la planificació, en l'execució, en el seguiment i en l'avaluació dels resultats. Per tal d'assolir això, posseirà eines i metodologies concretes per aconseguir la informació



## **Associació Catalunya-Líban**

necessària que reveli la participació i els interessos de les dones en la fase d'execució. En la fase de seguiment, s'incorporaran indicadors específics i es procurarà una òptima distribució de recursos que consenti la posada en pràctica de les línies d'acció que s'han dissenyat.

A l'hora de establir relacions amb les altres entitats sòcies i els organismes que financin la nostra activitat tant a l'hora de crear nous llaços, com en el diàleg polític i estratègic de les col·laboracions conjuntes s'apostarà per la equitat de gènere i es prioritzarà els principis de Interaprenentatge i d'horizontalitat, i la no imposició.

### **5.1.1. Transversalitat a les intervencions de desenvolupament**

S'encoratjarà l'accés i control dels recursos naturals productius com la terra, l'aigua o els animals, així com l'accés a l'aigua per al consum humà de forma equitativa per les dones i els homes.

Es remarcarà el paper de les dones en la producció d'aliments, el sosteniment de la vida i la generació d'ingressos per tal de donar visibilitat i valorar la seva tasca.

L'ACL es responsabilitzarà de fer l'anàlisi de la divisió sexual del treball en cada fase d'intervenció i en la distribució de la cadena de cures, per tal de d'abordar qualsevol element que discrimini. A més, es promouran accions amb l'objectiu d'aconseguir un equilibri més equitatiu entre el treball reproductiu, productiu i el temps d'oci d'ambdós sexes.

Des de l'ACL, s'encoratjarà a la participació de les dones de forma equitativa en les estructures organitzatives de la societat civil, que representin espais de presa de decisions i a partir de les que es creïn propostes d'incidència política.

Per últim, es considera primordial promoure la participació de les dones en instàncies públiques locals.

### **5.1.2. Línia específica d'apoderament de dones**

En els programes i altres intervencions, s'assignaran els recursos necessaris als



## **Associació Catalunya-Líban**

processos adreçats a l'enfortiment d'organitzacions de dones per aconseguir l'apoderament polític i econòmic, tot així afavorint a la seva participació activa i efectiva en la planificació, gestió i seguiment de les polítiques.

Per aquest motiu, es propulsarà la capacitat en gestió pública, la distribució pressupostària i l'aprofundiment del coneixement sobre els seus drets que es troben en els marcs normatius. Això, generarà la identificació de propostes estratègiques que aportin canvis substancials respecte la seva postura social i política. A més, tindrà un impacte de veritat en les seves vides i en la pràctica dels seus drets (admetent i respectant les demandes que les dones identifiquen, podrien atendre a la pràctica a necessitats i consolidar rols tradicionals).

### **5.2. SENSIBILITZACIÓ, INCIDÈNCIA I COMUNICACIÓ**

En quant les tasques relatives a la sensibilització i la incidència, l'ACL analitzarà els factors de gènere en les investigacions dutes a terme, de la mateixa forma que es farà en el disseny de campanyes i accions específiques.

En quant a les accions comunicatives de l'ACL, es farà ús d'un llenguatge no sexista i es tindrà cura de projectar la imatge de la dona de forma no estereotipada, per tal que es mostri la seva diversitat i la contribució real d'aquestes al desenvolupament.

Quan es realitzin capacitacions, es farà un anàlisi del públic al qual s'adrecen, encoratjant si escau mesures d'acció positiva per tal de promoure la participació de les dones i esquivant les associacions típiques entre els rols i relacions de gènere.

#### **5.2.1. Treball en xarxa**

L'ACL aposta per la participació activa en espais de coordinació i treball en xarxa en què pugui treballar per la incidència positiva al reconeixement i pràctica efectiva dels drets de les dones en el Líban. També es promourà l'enfortiment de les pròpies entitats sòcies per la incorporació de forma efectiva de l'enfocament de gènere en la seva activitat institucional.



### **5.2.2. Dimensió interorganitzativa**

L'ACL es compromet a què la composició de la Junta Directiva, l'òrgan de govern de l'entitat, s'inclini a la paritat de tal manera que cap dels dos gèneres superi el 60% de la seva presència en la conformació.

L'ACL adopta mesures per la conciliació laboral i personal per tots els i les treballadors/es.

En quant en la gestió del personal de l'associació (tant contractació com acomiadaments), a més de guiar-se segons el principi bàsic de la no discriminació, es tindran en compte la formació en gènere en el desenvolupament. Si no fos el cas, l'ACL posarà els recursos per tal que el personal pugui formar-se de forma específica en gènere.

Es fomentaran espais de reflexió i de construcció participativa de la perspectiva de gènere de forma periòdica.

Els objectius i indicadors que formaran part de les planificacions estratègiques de l'associació estaran alineats amb la política de gènere present, i conseqüentment amb els recursos materials i tècnics, humans i econòmics que assegurin el seu compliment. A més, per tal de poder realitzar un seguiment i avaluació de forma correcta, s'han de concretar diferents mecanismes en quant l'assignació de responsabilitats en els diferents nivells organitzatius (tant en la Junta directiva, direcció, responsables d'àrea).