

Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball del Centre Cívic Sagrada Família

Fruit d'un procés conjunt d'aprenentatge amb l'equip

Elaborat per:

Amanda Alexanian, consultora

Carolina Tejón, directora Centre Cívic Sagrada Família

Amb la revisió de:

Pepa Pérez Oliva, referent Districte de l'Eixample

Amb la participació de:

L'equip del Centre Cívic Sagrada Família

Índex:

1. Introducció: per què considerem necessària aquesta guia?
2. Debatent entorn del gènere
3. Què podem fer per promoure la igualtat de gènere des del nostre lloc de treball?
4. Conclusions

1. Introducció: per què considerem necessària aquesta guia?

El Centre Cívic Sagrada Família, des de la seva obertura el 1997, es va especialitzar en temàtiques relacionades amb el **gènere** i, amb el temps, la **interculturalitat** i, per això, gran part de la seva programació gira a l'entorn d'aquestes dues vessants.

Després de tots aquests anys de recorregut es considera que s'ha arribat en un punt d'inflexió en què és necessari reflexionar, revisar i replantejar les línies d'especialització del centre, ja que els canvis socials, econòmics, de polítiques públiques, etc. fan que les inquietuds siguin ara unes altres, que els àmbits d'actuació s'ampliïn, i que, en definitiva, el centre s'hagi d'adaptar a la nova situació per cobrir les noves necessitats.

El 2013 es va posar en marxa aquest procés de renovació, que es va iniciar amb l'elaboració d'un document global: el **Projecte d'especialització en gènere del Centre Cívic Sagrada Família**. A través d'aquest document estratègic, el centre es dota d'un marc d'acció clar per als anys vinents i, a la vegada, crea un projecte que anirà creixent al llarg del temps. És un projecte evolutiu i acumulatiu.

El Projecte d'especialització fixa com a objectiu estratègic del Centre Cívic Sagrada Família:

“[...] esdevenir un centre especialitzat i de referència en els temes de gènere, perquè es vagi transformant en un veritable laboratori d'experimentació i un nucli aglutinador de les veus més innovadores en aquest àmbit.”

També s'estableix que, per aconseguir aquest objectiu general, el treball dels propers anys ha de promoure dues línies de treball, que han de ser complementàries i han d'estar vinculades:

- **Cap a la ciutadania:** aprofundir i innovar l'oferta cultural en aquestes temàtiques
- **Cap a l'organització interna del centre:** fomentar una mirada de gènere i unes pràctiques professionals de promoció de la igualtat en el funcionament diari de l'equip

Per a una promoció real i sostenible de la igualtat de gènere és necessari que les dues línies d'acció coexisteixin.

Com a part de la implementació de la segona línia d'acció centrada en el treball intern de l'organització, des del mes de maig fins al novembre de 2013, l'equip del Centre Cívic va participar en un primer **cicle de formació i sensibilització sobre gènere**. De fet, l'equip d'un centre cívic és un agent central de promoció de valors de proximitat i, per tant, és indispensable promoure processos de formació i sensibilització perquè els canvis de mentalitat es reflecteixin sobre el treball que cada persona de l'equip fa en el seu àmbit d'actuació.

Aquest cicle introductori de formació i sensibilització sobre gènere va tenir com a objectius específics:

- Introduir un marc teòric i conceptual sobre la igualtat de gènere
- Sensibilitzar el personal del centre sobre el potencial transformador de gènere
- Donar a conèixer algunes eines d'anàlisi per incorporar la perspectiva de gènere en el treball del centre i compartir experiències i dubtes sobre aquest tema
- Contribuir en l'elaboració d'un document base del centre sobre igualtat de gènere

És, doncs, gràcies al procés de recerca i teorització per fer el projecte d'especialització del centre i a la participació activa de l'equip en les sessions de formació i sensibilització que es va elaborar aquesta guia. Creiem que aquest aspecte atribueix un caràcter original i innovador a la guia, com a intent de donar forma a un procés participatiu que va ser tot un repte.

Per què es va identificar la necessitat d'elaborar una guia com aquesta? Perquè durant el procés, ens vam adonar que podia ser molt útil tenir a l'abast un full de ruta que ens orientés al llarg del camí ambiciós que hem emprès. Un document **que pogués donar pautes concretes d'actuació** i ajudar-nos a contestar a la pregunta sobre **com podem fomentar la igualtat de gènere des de la nostra actuació quotidiana com a centre cívic?**

Una altra raó que ens va impulsar a elaborar aquesta guia té a veure amb la **sostenibilitat i efectivitat del procés d'especialització de gènere**. Volem dotar-nos d'un document que fixi les pautes concretes que anem identificant perquè puguin estar disponibles i clares en qualsevol moment, més enllà dels canvis que pugui haver-hi al centre. A més a més, necessitem una eina com aquesta per evitar el risc d'"**evaporació de gènere**", en altres paraules, per evitar que els objectius de promoció de gènere que ens hem fixat en el projecte s'acabin diluint i no arribin mai a concretar-se.

Per això, durant tot el 2014 i el 2015 hem seguit el camí començat el 2013 i hem organitzat reunions periòdiques de seguiment i de sensibilització (tres cops l'any) amb els objectius específics següents:

- Treballar sobre situacions concretes que presenti l'equip per analitzar-les i proposar conjuntament estratègies per promoure la igualtat de gènere.
- Seguir sensibilitzant i formant sobre les eines disponibles per avançar en la promoció de la igualtat.
- Afegir i modificar les pautes que presentem en aquest document, perquè continuïn sent una eina viva i adaptable als canvis i a les noves necessitats que es viuen al centre. Per això plantegem una **revisió continuada del projecte**.

En definitiva, volem que aquesta guia sigui una eina aclaridora i orientadora, però que al mateix temps estigui a la nostra disposició cada vegada que detectem un nou element que no havíem considerat o quan identifiquem més estratègies d'acció per compartir.

2. Debatent entorn del gènere

En aquest apartat de la guia, es presenta una reflexió sobre algunes de les principals qüestions relacionades amb la igualtat de gènere i els drets de les dones que es van treballar durant el procés d'especialització de gènere. Així doncs s'hi inclouen tant les reflexions madurades durant el procés en el seu conjunt, com els temes que es van tractar durant les sessions de formació i sensibilització que es van fer amb l'equip. A més a més, les reflexions van acompanyades de recursos en línia, per poder aprofundir en els temes que es presenten.

Tots i totes ens construïm des de la infància condicionats i condicionades per això que la nostra societat espera d'un nen/home i d'una nena/dona. Els **rols i estereotips de gènere** encasellen les persones en les categories home/dona, que limiten la nostra llibertat de desenvolupar-nos i que també limiten les nostres oportunitats. El pensament modern occidental, des de la **Il·lustració**, s'ha basat en una estricta divisió de la concepció de l'"home" i de la "dona". Així, mentre els homes es relacionaven amb l'**espai públic** (la política, l'economia, el treball) i amb la **racionalitat**, les dones s'havien de construir vinculades amb l'**espai privat** (la llar, la cura de la família) i amb la **natura** (la irracionalitat, la impulsivitat, etc.).

De fet, si ens fixem en la frase que simbolitza les conquestes de la Revolució Francesa: "Llibertat, igualtat i fraternitat", veurem com, al final, només es va tractar d'un **pacte entre homes**, ja que les dones van quedar totalment excloses dels drets civils i polítics, fins al punt que se'ls va negar, entre d'altres coses, el dret al vot i, en definitiva, l'estatus de ciutadanes.

<http://especialistaenigualdad.blogspot.com.es/2014/07/la-revolucion-francesa-y-las-mujeres.html>

Sabies que...?

Jean-Jacques Rousseau, considerat un dels pilars de la modernitat, el 1762 va escriure un text fonamental de la pedagogia moderna occidental: *Emili, o de l'educació* en què es planteja una educació totalment diferenciada per als nens i les nenes. A l'Emili, com a futur home, el procés educatiu l'ha de convertir en un subjecte lliure i autònom, amb coneixements i criteris propis; en canvi, a la Sofia s'ha l'ha d'educar com a un subjecte dèbil i dependent que es desenvolupa exclusivament en l'àmbit domèstic.

<http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n50/02102862n50p265.pdf>

Sabies que...?

El moviment feminista als seus inicis es va començar a organitzar entorn les reivindicacions per la plena ciutadania.

<http://blogs.elpais.com/tormenta-de-ideas/2012/09/el-acta-de-nacimiento-del-feminismo.html>

Hem de tenir en compte que el dret a vot de les dones va ser conquistat molt a poc a poc gràcies a les lluites feministes; tot i així encara queden països al món on les dones no poden votar. En el cas d'Europa la majoria de països van reconèixer aquest dret entre la primera i la segona guerra mundial.

A l'Estat espanyol el dret al vot va ser reconegut a la Constitució del 1931, gràcies a la tenaç lluita de dones com Clara Campoamor, que va promoure el reconeixement del sufragi femení malgrat l'oposició de la majoria del parlament. Però aquest dret no va durar gaire ja que durant la posterior dictadura franquista el dret a vot va desaparèixer per tothom.

Sabies que...?

Les dones es van organitzar entorn de la reivindicació del dret a vot en un dels primers moviments considerats "feministes". Tot i que la lluita va ser molt forta als Estats Units i Regne Unit, a l'Estat espanyol i Catalunya també van haver-hi moltes mobilitzacions socials.

http://dones.gencat.cat/ca/temes/visibilitzacio_dones/cultura/moments_historics/politica/076_vot_femeni/

Sabies que...?

La història dels feminismes és llarga i fascinant, i és important que els coneguem per reconèixer les seves aportacions a l'evolució de la nostra societat.

<http://www.mujiresenred.net/spip.php?article1397>

Aquests rols i estereotips de gènere tenen conseqüències concretes en la repartició dels recursos que estan a l'abast en cada societat. És a dir, no es tracta només que els rols femení i masculí siguin diferenciats, si no que aquesta diferència produeixi desigualtats. Les **desigualtats de gènere** es donen en molts àmbits de la nostra societat. Tot i això, hi ha hagut canvis des de l'època de la Il·lustració, i ara mateix a la nostra societat s'ha aconseguit (gairebé en la seva totalitat) l'anomenada igualtat formal, és a dir, la igualtat en front de la llei.

La **igualtat formal** té a veure amb la igualtat d'oportunitats, que suposa l'equiparació de les condicions de partida perquè cada persona tingui l'opció o possibilitat d'accedir als drets i a les oportunitats. Però la **igualtat de resultats**? Per aconseguir aquesta igualtat no n'hi ha prou amb les condicions de partida. És necessari eliminar qualsevol distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que pugui en la pràctica anul·lar el gaudi i exercici dels drets.

Sabies que...?

Fins fa molt poc temps a l'Estat espanyol no hi havia cap igualtat formal entre dones i homes. Pensem que existia la "llicència marital", és a dir, l'exigència d'una autorització del marit perquè l'esposa pogués

treballar. Aquesta norma va estar en vigor fins al 1975. A més a més, fins al 1966 les dones tenien prohibit l'accés a càrrecs de magistrat, jutge o fiscal, partint de la consideració que, en cas d'accedir-hi, "la dona posaria en perill certs atributs als quals no ha de renunciar, com són la tendresa, la delicadesa i la sensibilitat" (Llei de drets polítics, professionals i de treball de la dona, 1961).

<http://www.amnistiacatalunya.org/edu/2/fem/fem-m.ortiz.html>

<http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/Mujeres-en-el-franquismo>

El que passa al mercat laboral és un exemple clar de la distància que hi ha entre la igualtat formal i la igualtat de resultats. El mercat laboral funciona gràcies a una estructura social que el sustenta, que es basa en gran mesura en el treball domèstic i de cura de les famílies que fan les dones, encara que això sigui invisibilitzat i infravalorat. La **divisió sexual del treball** atribueix el rol principal de cura a les dones i fa que gran part d'aquestes hagin de dividir-se entre les tasques familiars (gairebé sempre no remunerades i invisibles) i una ocupació al mercat laboral. És per això que, encara que actualment en el nostre context no hi ha cap obstacle legislatiu formal que privi les dones d'accedir al treball remunerat, les taxes d'atur i d'inactivitat segueixen sent més altes en el cas les dones i la bretxa salarial segueix sent rellevant.

Sabies que...?

Encara avui hi ha una bretxa salarial important entre dones i homes en la nostra societat. És per això que a Europa s'ha establert un "dia per a la igualtat salarial entre dones i homes", el 22 de febrer.

http://www.eldiario.es/politica/Espana-crecio-brecha-salarial-genero_0_363264087.html

Sabies que...?

Existeix una economia que es diu feminista i que vol donar valor al treball de cura que permet la sostenibilitat de la vida i del sistema econòmic.

<https://www.youtube.com/watch?v=HylglzHxehU>

Amb l'equip del centre es va debatre sobre...

...la divisió sexual del treball: no han estat sempre les dones en totes les societats les que tenen cura de la prole i els homes els responsables de la manutenció de la família?

Profunditzant en el tema, ens hem adonat que hi ha societats en què la cura s'organitza de forma comunitària, i tant dones com homes hi participen. També vàrem veure com les posicions sociobiologistes poden ser molt perilloses, ja que donen explicacions biològiques per fenòmens que en realitat són productes de la cultura de cada context.

Sabies que...?

El 1935 l'antropòloga Margaret Mead va escriure *Sexe i temperament en tres societats primitives*, en què compara els pobles Arapesh, Mundugumor i Txambuli de Nova Guinea. Segons Mead, en la societat Arapesh només hi ha un gènere, que és el que a Occident seria el "femení". A més a més, tant els homes com les dones tenen cura per igual dels nens i nenes.

<http://teoriaehistoriaantropologica.blogspot.com.es/2012/04/margaret-mead-roles-sexuales.html>

Una altra problemàtica social que representa la **pitjor forma de desigualtat** cap a les dones és la persistència, encara avui, de la violència de gènere. Només una dada ens hauria de fer reflexionar molt: a l'Estat espanyol, des del 2005 fins al 2014, hi ha hagut un total de 623 víctimes mortals de violència de gènere. (Font: Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

Sabies que...?

El 4 de desembre de 1997 Ana Orantes va ser entrevistada per Canal Sur i va relatar que feia quaranta anys que el seu marit la maltractava. Va ser la primera vegada que el problema de la violència contra les dones es va fer visible amb noms i cognoms als mitjans de comunicació. Uns dies després de l'entrevista, el seu marit la va cremar viva. I per què? Doncs per haver fet pública una violència que, segons ell, s'havia de quedar en l'àmbit privat.

<http://www.femiteca.com/spip.php?article439>

<http://igualtatigenere.com/marc-de-referencia/apunts-sobre-violencia-de-genere/>

Moltes vegades s'utilitzen termes diferents per anomenar la violència contra les dones. En tots els casos, aquesta és una violència que pateixen les dones pel sol fet de ser-ho.

Violència de gènere. D'acord amb la llei estatal del 2004, la violència de gènere és "la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, exerceixen sobre aquestes els qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o els qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència". (Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, article 1).

Violència masclista. D'acord amb la llei catalana de 2008, la violència masclista és "la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat". (Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, article 3).

Mentre en el cas de la llei estatal l'expressió *violència de gènere* fa referència només a la violència exercida per la parella o exparella, en el cas de la llei catalana, la designació de *violència masclista* inclou altres àmbits de violència més enllà de la violència exercida sobre la parella, com ara la violència en l'àmbit familiar, l'àmbit laboral i l'àmbit social o comunitari.

Amb l'equip del centre es va debatre sobre...

...els termes que s'utilitzen per anomenar la violència. "Violència de gènere" fa referència a una violència que és el resultat d'un sistema de gènere desigual, és a dir, es fa èmfasi en les seves causes estructurals. Per l'altra banda, el terme "violència masclista" fa referència al fet que és una violència perpetuada pels homes contra les dones. Segons part de l'equip el terme violència masclista explica més clarament el fenomen.

La violència de gènere que arriba a l'homicidi és només la **punta de l'iceberg** d'un fenomen molt complex i invisibilitzat. Pensem que segons l'Enquesta de Violència Masclista a Catalunya de la Generalitat de Catalunya (2010) més del 80% de les dones que han patit fets que consideren violència no ho han denunciat i en la gran majoria de casos l'acte de violència l'ha perimetrat un home del seu entorn.

Sabies que...?

Hi ha moltíssims prejudicis entorn de la violència masclista i és important poder donar dades reals per poder desmentir-los.

<http://elditalanafra.blogspot.com.es/2013/11/contra-prejudicis-masclistes-informacio.html>

Sabies que...?

Més enllà de la violència masclista física i visible, existeixen comportaments masclistes, el que Luis Bonino anomena *micromasclisme* i que defineix com comportaments de control i dominació de "baixa intensitat" i que els homes exerceixen moltes vegades de forma inconscient.

<http://www.luisbonino.com/pdf/Los%20Micromachismos%202004.pdf>

És important considerar que ens anem construint com a "dones" i "homes" a partir de molts missatges que reproduïen els estereotips i els rols de gènere i que incorporem des de la infància: això és el que s'anomena **socialització de gènere**. En aquest procés el rol dels **agents socialitzadors** és fonamental.

Per exemple, la **família com a primer espai de socialització** té un rol important en la reproducció d'estereotips i de rols de gènere. Encara que moltes dinàmiques hagin canviat, els nens i les nenes segueixen veient (i, llavors, reproduint) rols de gènere força definits en el nucli familiar.

Amb l'equip del centre es va debatre sobre...

...les dinàmiques de parella en la divisió de les tasques de cura i de la llar. Segons diferents persones, la divisió de les tasques domèstiques és cada vegada més equitativa, sobretot en les parelles joves sense fills o filles. No obstant, també s'ha detectat que encara que moltes dinàmiques hagin canviat, les dones segueixen tenint en molts casos la responsabilitat principal de les tasques domèstiques i de cura, i els homes més aviat un rol de "suport" i "col·laboració".

Sabies que...?

Segons l'Enquesta de l'ús del temps de 2010-2011, de mitjana, les dones dediquen més de quatre hores al dia al treball no remunerat (llar i família), mentre que els homes en dediquen la meitat, dues hores i dos minuts. De fet, l'ús del temps és un indicador important de les desigualtats de gènere.

<http://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/CiP-AF5Moreno.pdf?noga=1>

També és indubtable el poder que tenen els **mitjans de comunicació** en la representació dels rols de gènere i en la transmissió dels estereotips. Si ens posem les "**ulleres de gènere**" i obrim un diari, ens adonarem que la gran majoria dels seus protagonistes són homes i que les dones que hi apareixen ho fan sobretot amb relació al seu rol de mares i de cuidadores o mostrant el seu cos per fer publicitat d'algun producte. Si a més a més busquem la diversitat d'ètnies i cultures, els estereotips resulten encara més profunds. En el moment en què comencem a mirar amb aquests ulls el diari o qualsevol altre mitjà de comunicació, no podem parar de veure com en són, d'estereotipats, els missatges que rebem cada dia.

Sabies que...?

Cada cinc anys es realitza a escala mundial un monitoratge global dels mitjans de comunicació en què s'analitza la presència de dones i homes als telenotícies. L'últim informe publicat el 2010, en línia amb els anteriors, demostra que les dones tenen molta menys presència als mitjans que els homes en els 108 països analitzats.

http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/images/reports_2010/highlights/highlights_es.pdf

Sabies que...?

Fa més de cinquanta anys, Virginia Woolf va escriure en un assaig que si un marcià visités la terra i es formés una idea de com és el planeta amb la sola lectura dels diaris, pensaria que es tracta d'un indret habitat únicament per homes.

http://americalatinagenera.org/newsite/images/manual_de_periodismo_no_sexista.pdf

L'ús del llenguatge també té un rol fonamental en la transmissió d'una determinada manera de veure el món. L'ús que es fa del llenguatge avui dia és **androcèntric**. I això què significa? Que transmet una concepció de la realitat que parteix de la idea que la mirada masculina és la mirada universal. L'androcentrisme fa que les dones es considerin "les altres", l'especificitat en relació amb la universalitat de l'"home". D'aquesta forma, quan parlem de "drets dels homes", de "polítics", d'"alumnes", etc., es dona per descomptat que s'inclouen tant els homes com les dones.

Des dels feminismes s'ha reivindicat la importància de ser anomenades pel llenguatge, ja que el llenguatge és una eina fonamental en la interacció humana i en la construcció de l'imaginari social. En definitiva, la presència en el llenguatge té molt a veure amb tenir poder o no tenir-ne.

Sabies que...?

L'Institut Català de la Dona va publicar el 2005 el manual "Marcar les diferències. La representació de dones i homes a la llengua", una guia que dona moltes orientacions concretes sobre com fer un ús no androcèntric ni sexista de la llengua.

<http://llengua.gencat.cat/web/.content/documents/publicacions/altres/arxius/marcar.pdf>

Per tant, si volem un canvi real és necessari que el canvi vingui de tothom, dones i homes. De fet, des de fa uns anys alguns homes han començat a reflexionar sobre la **masculinitat hegemònica**, és a dir, aquella idea construïda culturalment i imposada com a hegemònica sobre què significa ser un "home". Per exemple, la masculinitat hegemònica es vincula de manera molt forta a l'heterosexualitat, amb conseqüències negatives per a tots aquells homes que no segueixen aquesta orientació (un exemple d'això és el *bullying* homofòbic a les escoles). De la mateixa manera, un "veritable home" se suposa que ha de mantenir la família amb el propi treball. Per això, perdre la feina pot comportar un qüestionament profund de la pròpia masculinitat. O també és socialment qüestionat l'home que decideix quedar-se a casa per tenir cura de la llar. És per això que ara hi ha grups d'homes que plantegen la "**nova masculinitat**" com la necessitat d'explorar diferents maneres de viure la pròpia identitat i també de lluitar per una societat basada en unes relacions de gènere més equitatives.

Sabies que...?

A l'Estat espanyol existeix la PPiINA: "Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción", que promou una reforma legislativa que estableixi que els permisos per naixement i/o adopció es concedeixin a cada progenitor/a de tal manera que siguin intransferibles, d'igual durada, amb la mateixa part obligatòria i pagats al 100%.

<http://igualeseintransferibles.org/>

Per poder analitzar la realitat en tota la seva complexitat també és necessari tenir sempre en compte que “les dones” no són un grup homogeni. Les dones són més del 50% de la població mundial. Per això, encara que hi hagi dinàmiques de desigualtat que es repeteixin per a totes les dones, hi ha altres eixos de desigualtat (l'ètnia, la classe, l'edat, la diversitat funcional, l'orientació sexual, etc.) que fan que cada situació sigui diferent i que hi hagi desigualtats també entre dones.

Les persones tenen **identitats múltiples** i poden experimentar més discriminacions i/o privilegis a la vegada: es pot ser una dona blanca, autòctona, de classe mitjana, i patir violència de gènere per part del propi company; i es pot ser una dona negra, immigrada i amb ingressos molt limitats, i al mateix temps participar activament en un col·lectiu per la defensa dels drets de les persones migrades. Aquestes dues dones tenen en comú el fet de ser dones, però les discriminacions i privilegis que les “travessen” són molt diversos i s'han de tenir en compte. De fet, aquest enfocament, anomenat **enfocament interseccional**, és imprescindible per poder identificar com el gènere s'intersecciona amb altres eixos de desigualtat.

Sabies que...?

Una de les icones i precursoras del feminisme negre va ser Sojourner Truth, una esclava alliberada de l'estat de Nova York que lluitava contra l'esclavisme i pels drets de les dones. En la Convenció dels drets de les dones d'Akron de 1852 va pronunciar el famós discurs: “Acaso no soy una mujer”. També va ser una important pionera de la perspectiva interseccional.

http://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

En definitiva, quan promovem la igualtat de gènere promovem la **justícia** i la **llibertat**. La justícia per poder gaudir en igualtat dels drets i de les oportunitats i la llibertat per veure un món lliure d'aquells condicionants que ens imposen com hem de ser, comportar-nos, vestir-nos, desitjar...

Sabies que...?

Des del 2007, el 19 d'octubre és el Dia de la lluita per la despatologització de la transsexualitat, ja que l'Organització Mundial de la Salut (OMS) encara identifica la transsexualitat com una malaltia mental de “disfòria de gènere” o “trastorn de la identitat de gènere”. És important no oblidar que l'homosexualitat es va eliminar del llistat de malalties a l'any 1990.

<http://www.stp2012.info/old/es>

3. Què podem fer per promoure la igualtat de gènere des del nostre lloc de treball?

Tal com hem dit a la introducció d'aquesta guia, el treball intern amb l'equip del centre té un rol fonamental en el procés d'especialització, com a pilar d'una transversalització que no es pot centrar només en les activitats externes cap a la ciutadania, sinó que s'ha d'incorporar a la pràctica professional diària del centre.

Les orientacions concretes de transversalització que us presentem a continuació són fruit d'un treball conjunt del personal del centre que assisteix a les sessions de formació i sensibilització, amb l'acompanyament de la consultora que va guiant el procés. A més a més, són l'expressió d'un posicionament institucional del centre i es consideren clau per implementar el procés d'especialització en gènere.

Les orientacions concretes estan organitzades per grups de serveis i tasques del personal. Per tant, es divideix en:

- Difusió i divulgació cultural
- Servei d'informació i personal auxiliar
- Casal infantil

Per a cada grup, s'identifiquen les **principals accions** que desenvolupen i es presenten **orientacions específiques** per promoure la igualtat de gènere. Com es pot veure, hi ha elements comuns a tots els grups, ja que hi pot haver accions que duguin a terme tots els serveis (com per exemple la comunicació cap a l'exterior, ja sigui per correu electrònic o bé amb atenció telefònica o presencial) i que, llavors, presentin orientacions similars.

Les orientacions que trobareu a continuació han de ser una eina útil, viva i oberta, que doni pautes d'actuació adaptables a cada context i moment. Per això, el procés d'elaboració d'aquestes orientacions no es considera tancat i serà de fonamental importància que el Centre Cívic en faci un seguiment i una actualització constants.

Difusió i divulgació cultural

Aquests serveis tenen un rol fonamental, ja que és des d'aquí que es gestiona tota la programació cultural del centre, els tallers, la relació amb el teixit associatiu, les cessions d'espai, les contraprestacions, etc.

En aquest sentit, des d'aquests serveis es poden incidir en elements centrals des d'una perspectiva de gènere, com ara l'organització dels horaris de les activitats cap a la ciutadania, la definició dels continguts artístics, el seguiment i l'avaluació de les actuacions...

Sabies que...?

L'Institut Català de les Dones va redactar una guia per incorporar una perspectiva de gènere en les polítiques de l'àmbit cultural.

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines14.pdf

Per tipus d'activitats → Orientacions per promoure la igualtat de gènere

En la comunicació i el llenguatge

Possibles fórmules per utilitzar en el **llenguatge oral i escrit** de cara a fer un ús del llenguatge no sexista ni androcèntric:

Usar la fórmula doble: femení + masculí (ex.: usuaris/usuàries).

- ⤴ Utilitzar noms invariables respecte al gènere, que facin referència tant al masculí com al femení (ex.: infants).
- ⤴ Fer servir la paraula *persona* amb un adjectiu o una frase subordinada (ex.: persones usuàries).
- ⤴ Fer servir el femení com a genèric, en el cas que hi hagi més dones que homes.
- ⤴ Ampliar el vocabulari que s'utilitza, recuperant paraules del català antic i les diferents zones de Catalunya per aprofitar la nostra riquesa lèxica.

Possibles fórmules per utilitzar en el **llenguatge icònic** (imatges, fotos, etc.) de cara a no reproduir rols i estereotips de gènere:

- ⤴ Representar les dones en tots els espais, no només el domèstic, i exercint tasques i activitats de tot tipus.
- ⤴ Representar els homes també en els espais privats, amb actituds no considerades tradicionalment masculines (cura, tendresa, etc.).
- ⤴ Mostrar la diversitat a través de les imatges. No només pel que fa al sexe, sinó també pel que fa a l'edat, l'ètnia, els models de "bellesa", les capacitats, els models de família, l'orientació sexual, etc.
- ⤴ Evitar la utilització del cos de les dones i la sexualització de la mirada masculina.
- ⤴ Intentar mantenir un equilibri numèric, i fer atenció a la posició de les dones i els homes, al lloc d'on s'enfoca la foto, etc.
- ⤴ Representar les dones com a subjectes actius.

En la programació d'activitats

Temes:

- ⤴ Visibilització de les creacions i aportacions de les dones.
- ⤴ Treballar les diades específiques sobre els drets de les dones (8 de març, 25 de novembre, etc.).
- ⤴ Donar a conèixer temes relatius a la igualtat de gènere, especialment aquells que són menys coneguts per la població.
- ⤴ Promoure la visibilitat de la diversitat de les dones (ètnia, origen, edat, orientació sexual, etc).

Organització d'espai i d'horaris:

- ⤴ Promoure la conciliació de la vida familiar, personal i laboral de les persones que participen en les activitats adaptant els horaris i els espais per facilitar l'assistència amb criatures.

Muntatge d'activitats i materials:

- ⤴ Evitar que es produeixi una divisió de les tasques condicionada pels estereotips i rols de gènere.

Avaluació:

- ⤴ Promoure l'ús de fitxes de valoració de les activitats per part dels usuaris i usuàries que siguin desglossades per sexe (i edat, si és possible).
- ⤴ Tenir en compte aquestes informacions en les avaluacions periòdiques de les activitats.

En la programació de tallers

Talleristes:

- ⤴ Buscar la paritat entre homes i dones a l'hora de contractar el professorat.
- ⤴ Evitar adoptar estereotips de gènere donant per descomptat que algunes matèries o temes són més pròpies de professores dones o de professors homes pel sol fet de ser-ho (per exemple, homes: ciències, matèries tècniques; dones: humanitats, lletres, cos i moviment).

Temes:

- ⤴ Promoure tallers amb temes que interessin les dones, així com tallers que tractin temes vinculats a la igualtat de gènere.
- ⤴ Fomentar una major participació dels homes als tallers. Es podria proposar una programació que qüestionï els estereotips i els rols de gènere establerts, així com les activitats tradicionalment considerades femenines o masculines (per exemple, tallers de dansa per a homes).
- ⤴ Estudiar la possibilitat de fer enquestes per aprofundir en el coneixement sobre les preferències de les persones usuàries, tant de les dones com dels homes, respecte als temes dels tallers.

Horaris:

- ⤴ Promoure la conciliació i la possibilitat d'accés als tallers per part de tothom. Diversificar els horaris.

Avaluació:

- ⤴ Promoure l'ús de fitxes de valoració dels tallers per part dels usuaris i usuàries que siguin desglossades per sexe (i edat, si és possible).
- ⤴ Tenir en compte aquestes informacions en les avaluacions periòdiques dels tallers.

En l'atenció directa i en les reunions

- ⤴ Evitar aplicar estereotips de gènere en la relació amb els usuaris i les usuàries, donant per descomptat alguns comportaments i actituds pel sol fet de ser dona o home.
- ⤴ Evitar aplicar estereotips de gènere en la relació amb altres entitats/serveis/territori.

En la gestió de les cessions d'espais

- ⤴ Fomentar la varietat més gran possible en la cessió d'espais: arribar a tot tipus d'associacions (tenir en compte sexe, ètnia, edat, orientació sexual, etc.).
- ⤴ Afavorir i promoure la cessió d'espais a associacions i entitats de dones o que promoguin la igualtat de gènere.

Seguretat al centre

- ⤴ Promoure espais segurs, tant per als usuaris i les usuàries com per al personal del centre (il·luminació, visibilitat, etc.).
- ⤴ Potenciar –amb totes les eines que tinguem a l'abast– la privacitat a les aules on es fan els tallers, sobretot en el cas de determinats cursos (per exemple els de ball).

En el cas d'actituds sexistes per part de les persones usuàries

- ⤴ Posar uns límits molt clars.
- ⤴ Usar el pragmatisme: quines respostes funcionen (per fer cessar l'acte sexista) i quines no? En quines situacions? Treballar per potenciar les respostes que funcionen.
- ⤴ Crear un espai en què les persones de l'equip puguin compartir les situacions sexistes que han viscut o que han presenciat.
- ⤴ Definir des del centre cívic –encara que sigui en línies generals– quins comportaments sexistes no es toleren dintre del centre (insults sexistes, actes de violència de gènere, assetjament, etc.).

Casal Infantil

El treball del Casal Infantil té una centralitat indubtable des d'una perspectiva de gènere, ja que les educadores i els educadors tenen un contacte diari amb els infants en el seu procés de creixement, i poden contribuir a transmetre uns valors lliures d'estereotips i rols de gènere marcats. Per tot això, és fonamental adoptar una perspectiva coeducativa en el treball del Casal Infantil: en la programació d'activitats, en el material educatiu que s'utilitza, en l'organització de l'espai, en l'ús del llenguatge, en les actituds cap a les nenes i els nens, en l'avaluació de les activitats, etc.

Sabies que...?

Hi ha molt material i eines sobre educació que donen pautes útils sobre com incorporar aquesta perspectiva en el treball educatiu. Aquí només us en presentem algunes.

http://mueveteporlaigualdad.org/docs/educacion_en_igualdad_valenciano.pdf

<http://www.educandoenigualdad.com/>

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines10.pdf

Si vols aprofundir en el tema, no et perdis el treball realitzat pel casal infantil del centre cívic sobre coeducació. Consulta les "Propostes per a la intervenció coeducativa als casals infantils", elaborades amb el suport de Coeducació.

Per tipus d'activitats → Orientacions per promoure la igualtat de gènere

En la comunicació i el llenguatge

Possibles fórmules per utilitzar en el **llenguatge oral i escrit** de cara a fer un ús del llenguatge no sexista ni androcèntric:

Usar la fórmula doble: femení + masculí (ex.: usuaris/usuàries).

- ▲ Utilitzar noms invariables respecte al gènere, que facin referència tant al masculí com al femení (ex.: infants).
- ▲ Fer servir la paraula *persona* amb un adjectiu o una frase subordinada (ex.: persones usuàries).
- ▲ Fer servir el femení com a genèric, en el cas que hi hagi més dones que homes.
- ▲ Ampliar el vocabulari que s'utilitza, recuperant paraules del català antic i les diferents zones de Catalunya per aprofitar la nostra riquesa lèxica.

Possibles fórmules per utilitzar en el **llenguatge icònic** (imatges, fotos, etc.) de cara a no reproduir rols i estereotips de gènere:

- ⤴ Representar les dones en tots els espais, no només el domèstic, i exercint tasques i activitats de tot tipus.
- ⤴ Representar els homes també en els espais privats, amb actituds no considerades tradicionalment masculines (cura, tendresa, etc.).
- ⤴ Mostrar la diversitat a través de les imatges. No només pel que fa al sexe, sinó també pel que fa a l'edat, l'ètnia, els models de "bellesa", les capacitats, els models de família, l'orientació sexual, etc.
- ⤴ Evitar la utilització del cos de les dones i la sexualització de la mirada masculina.
- ⤴ Intentar mantenir un equilibri numèric, i fer atenció a la posició de les dones i els homes, al lloc d'on s'enfoca la foto, etc.
- ⤴ Representar les dones com a subjectes actius.

En la programació de les activitats

- ⤴ Incloure la coeducació en els documents de programació estratègica del Casal Infantil (Projecte Casal Infantil). Això permetrà fer visible el compromís amb la coeducació com a eix de treball transversal i com a metodologia de treball.
- ⤴ Programar activitats molt diverses, que siguin atractives tant per als nens com per a les nenes.
- ⤴ Promoure activitats amb una perspectiva coeducativa, en què es puguin qüestionar els rols de gènere mitjançant els jocs i fomentar el lliure desenvolupament de cada criatura.
- ⤴ Evitar promoure jocs en què els rols de gènere estiguin molt marcats o intentar jugar a aquesta mena de jocs qüestionant els rols.

En l'execució de les activitats i la relació amb els infants

- ⤴ Fomentar la participació de les nenes en les activitats considerades "tradicionalment" masculines i viceversa.
- ⤴ Fer un reforç positiu quan una criatura adopta una actitud o un comportament que desafia el que es considera "adequat" al seu sexe.
- ⤴ Intentar dotar el casal, en la mesura que sigui possible, de joguines que no promoguin rols de gènere extremament marcats i que fomentin la segregació entre nens i nenes.
- ⤴ Tenir a disposició llibres (contes, còmics, etc.) amb una perspectiva coeducativa o que eviten la reproducció de rols de gènere molt marcats (tant per part de les imatges com per part dels continguts escrits).
- ⤴ Promoure l'escolta i el treball de cançons infantils que no reproduïxin estereotips i rols de gènere.

En l'avaluació de les activitats

- ✦ Fer les avaluacions (diàries, trimestrals, etc.) i la memòria anual tenint en compte l'eix de la coeducació.
- ✦ Incloure la coeducació en els documents de programació per tal de facilitar que es tingui en compte la perspectiva coeducativa durant el seguiment i l'avaluació de les activitats.

En la relació amb les famílies

- ✦ Involucrar les famílies en les activitats coeducatives i promoure una reflexió conjunta sobre el seu rol com a agents socialitzadors.

En la composició de l'equip

- ✦ Fomentar que hi hagi un equilibri entre educadors i educadores a l'equip del Casal Infantil (tant durant l'any com als casals d'estiu).

En el cas d'actituds sexistes per part de les persones usuàries

- ✦ Posar uns límits molt clars.
- ✦ Usar el pragmatisme: quines respostes funcionen (per fer cessar l'acte sexista) i quines no? En quines situacions? Treballar per potenciar les respostes que funcionen.
- ✦ Crear un espai en què les persones de l'equip puguin compartir les situacions sexistes que han viscut o que han presenciat.
- ✦ Definir des del centre cívic –encara que sigui en línies generals– quins comportaments sexistes no es toleren dintre del centre (insults sexistes, actes de violència de gènere, assetjament, etc.).

Servei d'Informació i personal auxiliar

Les persones que treballen al Servei d'Informació o com a personal auxiliar del Centre Cívic tenen un contacte directe i quotidià amb les persones usuàries, el professorat dels tallers, les persones que participen en les diferents activitats, la gent que simplement passa pel centre per demanar informació... És a dir, ells i elles són la "cara visible" del Centre Cívic i per això és fonamental que tinguin ben clara i integrada la importància d'evitar transmetre i reproduir els estereotips i rols de gènere. Les seves actituds i comportaments són especialment importants.

D'altra banda, les persones que s'encarreguen de la comunicació del Centre Cívic tenen a disposició una poderosa eina de transmissió de missatges, tant a través de les paraules com a través de les imatges. Així doncs, per avançar cap a la igualtat, és del tot indispensable que s'incorpori una perspectiva de gènere al conjunt d'estratègies comunicatives del centre.

Sabies que...?

Existeixen guies per incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació de les organitzacions i manuals per incorporar la perspectiva de gènere en la pràctica dels mitjans de comunicació. Són materials que poden ser molt útils en la construcció d'una comunicació i unes actituds que promoguin la igualtat de gènere.

<http://www.mugarikgabe.org/wp-content/uploads/2010/03/quicom.pdf>

Per tipus d'activitats → Orientacions per promoure la igualtat de gènere

En la comunicació i el llenguatge

Possibles fórmules per utilitzar en el **llenguatge oral i escrit** de cara a fer un ús del llenguatge no sexista ni androcèntric:

- Usar la fórmula doble: femení + masculí (ex.: usuaris/usuàries).
- ▲ Utilitzar noms invariables respecte al gènere, que facin referència tant al masculí com al femení (ex.: infants).
- ▲ Fer servir la paraula *persona* amb un adjectiu o una frase subordinada (ex.: persones usuàries).
- ▲ Fer servir el femení com a genèric, en el cas que hi hagi més dones que homes.
- ▲ Ampliar el vocabulari que s'utilitza, recuperant paraules del català antic i de les diferents zones de Catalunya per aprofitar la nostra riquesa lèxica.

Possibles fórmules per utilitzar en el **llenguatge icònic** (imatges, fotos, etc.) de cara a no reproduir rols i estereotips de gènere:

- ▲ Representar les dones en tots els espais, no només el domèstic, i exercint tasques i activitats de tot tipus.

- ⤴ Representar els homes també en els espais privats, amb actituds no considerades tradicionalment masculines (cura, tendresa, etc.).
- ⤴ Mostrar la diversitat a través de les imatges. No només pel que fa al sexe, sinó també pel que fa a l'edat, l'ètnia, els models de "bellesa", les capacitats, els models de família, l'orientació sexual, etc.
- ⤴ Evitar la utilització del cos de les dones i la sexualització de la mirada masculina.
- ⤴ Intentar mantenir un equilibri numèric, i fer atenció a la posició de les dones i els homes, al lloc d'on s'enfoca la foto, etc.
- ⤴ Representar les dones com a subjectes actius.

En l'atenció al públic

- ⤴ Evitar aplicar estereotips i prejudicis en la interacció amb els usuaris i les usuàries dels serveis, donant per descomptat alguns comportaments i actituds pel sol fet de ser dona o home.
- ⤴ Evitar aplicar estereotips i prejudicis en la interacció amb la gent gran i fomentar en ells i elles una perspectiva d'igualtat.

En les inscripcions als tallers

- ⤴ Recomanar tallers i orientar els usuaris i les usuàries intentant no deixar-se influir pels estereotips de gènere, ni tampoc per l'edat, l'origen, el nivell educatiu, la classe social, etc.

En el punt d'informació

- ⤴ Donar visibilitat als problemes relatius a la igualtat de gènere i els drets de les dones fent difusió dels esdeveniments que tinguin lloc al districte o ciutat sobre aquests temes.
- ⤴ Difondre els recursos per a dones existents (per exemple les activitats i els serveis dels PIAD - *Punts d'Informació i Atenció a les Dones*).
- ⤴ Parar especial atenció i mostrar molta sensibilitat en el cas d'entrar en contacte amb casos de violència de gènere (Seguir el protocol establert per a aquests casos).

En la preparació de les sessions d'espais

- ⤴ Evitar aplicar estereotips de gènere donant per descomptat que alguns espais i activitats són més propis de dones o homes pel sol fet de ser-ho.

En la difusió de les activitats

- ⤴ Diversificar els canals de difusió. Difondre al públic més ampli possible les activitats que es consideren d'interès exclusiu per a les dones per intentar que els problemes de gènere es vegin com a problemes d'interès general per a tota la societat.

En el tracte amb les persones encarregades dels serveis de manteniment i de neteja

- ⤴ Evitar els estereotips respecte a les tasques considerades “tradicionalment” més pròpies de dones o homes.

En la interacció entre el personal auxiliar/informador

- ⤴ Evitar fer una divisió de les tasques condicionada pels estereotips i rols de gènere.

En el tracte amb el professorat

- ⤴ Evitar aplicar estereotips de gènere en les relacions amb el professorat masculí i femení.
- ⤴ Evitar aplicar estereotips de gènere donant per descomptat que algunes matèries o temes són més propis de professores dones o de professors homes pel sol fet de ser-ho (per exemple, homes: ciències, matèries tècniques; dones: humanitats, lletres, cos i moviment).

En el cas d'actituds sexistes per part de les persones usuàries

- ⤴ Posar uns límits molt clars.
- ⤴ Usar el pragmatisme: quines respostes funcionen (per fer cessar l'acte sexista) i quines no? En quines situacions? Treballar per potenciar les respostes que funcionen.
- ⤴ Crear un espai en què les persones de l'equip puguin compartir les situacions sexistes que han viscut o que han presenciades.
- ⤴ Definir des del centre cívic –encara que sigui en línies generals– quins comportaments sexistes no es toleren dintre del centre (insults sexistes, actes de violència de gènere, assetjament, etc.)

4. Conclusions

El procés que es va començar el 2013 amb el desenvolupament d'un projecte d'especialització de gènere és extremament enriquidor, i tot un repte pel Centre Cívic. Enriquidor perquè ha iniciat una reflexió profunda sobre el rol que pot tenir un Centre Cívic en la promoció d'una societat més igualitària, des d'una perspectiva de gènere, però també d'ètnia, orientació sexual, etc. Tot un repte perquè requereix aturar les tasques del dia a dia i pensar-hi. Respecte a la formació de l'equip, no sempre és fàcil qüestionar-nos certs costums, actituds, comportaments, que encara que siguin inconscients (o encara més per ser inconscients) poden reproduir estereotips i rols de gènere i ser durs de modificar.

Quina és la força d'aquest procés de formació i sensibilització? La força rau en el fet que es tracta d'un procés col·lectiu, que involucra activament tot l'equip i en què l'equip té el rol de protagonista. De què serveixen les orientacions, les recomanacions, les directives, si no són fruit d'un procés col·lectiu i no sorgeixen de les pròpies inquietuds de les persones que hauran de posar en marxa aquestes pautes? Volíem orientacions concretes per ser un centre cívic que aposta per la igualtat de gènere de forma integral, tant en les accions cap a la ciutadania com en la mentalitat i les actituds de les persones que hi treballen. Per això era necessari que la guia fos producte d'una reflexió de l'equip, col·lectiva i, d'alguna forma, visceral. Sí, perquè en el procés no han faltat tensions, dubtes, resistències... Quan es tracten temes com aquests ens posem totalment en joc i a vegades resulta difícil enfrontar-nos amb les nostres creences més arrelades, els nostres costums o, simplement, amb qüestions que mai ens havíem qüestionat.

Aquesta guia no és un punt d'arribada, sinó un punt d'inici. Perquè aquesta guia realment ens pugui servir i es pugui aplicar és necessari conèixer-la a fons, compartir-la, fer-la pròpia per part de cada persona de l'equip del Centre Cívic i assumir-la com un compromís prioritari per part de l'organització.

A més a més, és necessari seguir revisant-la i modificant-la periòdicament perquè sigui una base útil, oberta i adaptable als canvis del context i a les noves necessitats. Ara el veritable repte és aplicar en la nostra feina quotidiana les pautes que hem elaborat. No serà fàcil i no sempre podrem fer-ho, però és estimulant que el Centre Cívic, com a equipament municipal de proximitat, assumeixi el compromís de contribuir a construir una societat més igualitària i més justa.