9 Col·lecció: Guies pràctiques per als ateneus

GUIA PRÀCTICA:

Mesures per a l'equitat de gènere:

Cap a uns ateneus més feministes!

40 aniversari
Federació d'Ateneus de Catalunya

Dipòsit legal: B 18738-2023

1a. edició: novembre 2023

Edita: FAC

Continguts: Aquesta guia ha estat elaborada per ***OBLIQÜES** (juliol 2023).
El material està editat amb llicència Creative Commons;
podeu utilitzar-lo i compartir-lo, però recordeu citar l'autoria.

Disseny: SílviaVallverdú.cat (vallverducomunicacio2@yahoo.es)

Què són les «Guies pràctiques per als ateneus»?

Les guies pràctiques de formació de la Federació d'Ateneus de Catalunya conformen la col·lecció documental que posem a disposició del conjunt dels ateneus perquè tinguin una eina útil, pràctica i de ràpida consulta, que els serveixi de referent per poder superar les casuístiques amb les quals es trobin durant la seva activitat habitual. En aquesta guia trobareu alguns aspectes clau que us ajudaran a conèixer millor quins són els conceptes bàsics que cal saber, així com pautes per diagnosticar la situació de la desigualtat de gènere a l'ateneu i per dissenyar accions de millora i, finalment, eines concretes per generar canvis interns en clau d'equitat de gènere.

ÍNDEX

1. QUÈ HI TROBAREU EN AQUESTA GUIA I COM PODEU FER-LA SERVIR? 05

2. DE QUÈ PARLEM QUAN PARLEM D'UN ATENEU FEMINISTA? . 06

3. ENS DIAGNOSTIQUEM 08
   - Eix 1. Aposta política per l'equitat de gènere
   - Eix 2. Democràcia, governança interna i participació
   - Eix 3. Cultura de treball i usos dels temps
   - Eix 4. Cures, discriminacions i conflictes

4. PROPOSTA D'ACCIONS DE MILLORA PER A L'EQUITAT DE GÈNERE 12
   - Eix 1. Aposta política per l'equitat de gènere
   - Eix 2. Democràcia, governança interna i participació
   - Eix 3. Cultura de treball i usos dels temps
   - Eix 4. Cures, discriminacions i conflictes

5. DINÀMIQUES PER CREAR LA DIAGNOSI I EL PLA D'EQUITAT DE GÈNERE DE CADA ATENEU 15
   - Sessió 1. La diagnosi
   - Sessió 2. El pla d'equitat de gènere
   - Maquetació i difusió de la diagnosi i del pla d'equitat de gènere

6. CAIXA D'EINES: RECURSOS COMPLEMENTARIS 20
   - Eix 1. Com fer bones rodes emocionals
   - Eix 2. Com acordar els diferents nivells de participació
   - Eix 3. Com planificar el treball reproductiu

7. RECURSOS DE SUPORT 27

1. QUÈ HI TROBAREU EN AQUESTA GUIA I COM PODEU FER-LA SERVIR?

Aquesta és una guia perquè cada ateneu treballi de forma autònoma per tal de diagnosticar la situació en què es troba en termes d'equitat de gènere i per, tot seguit, elaborar un pla d'equitat de gènere de mínims.

Bones pràctiques

Tota la feina que iniciareu a partir de la guia és un procés i, per això, els debats que tindreu són imprescindibles per esdevenir un ateneu més feminista, més enllà del document resultant que n'obtingueu. L'objectiu no és obtenir un pla d'equitat que quedi en un calaix i, per això, aquesta guia no ofereix un pla d'equitat model que us pugueu descarregar i aplicar tots els ateneus per igual. Aquesta guia ofereix preguntes i pautes perquè obriu un procés intern de reflexió únic a cada ateneu que us ajudarà a fer les passes necessàries per fer una transformació feminista real i profunda.

Per acompanyar-vos en aquest procés, en aquesta guia hi trobareu un apartat inicial amb conceptes bàsics que necessiteu conèixer per poder fer una bona diagnosi i un pla d'equitat de gènere.

A l'apartat 3, hi trobareu les pautes per fer una **DIAGNOSI DE GÈNERE**, on, a partir de quatre eixos, es presenten un seguit de preguntes que cada ateneu ha de fer-se per diagnosticar en quina situació es troba en termes d'equitat de gènere. Els eixos de la diagnosi són:

1. Aposta política per l'equitat de gènere
2. Democràcia interna, governança i participació
3. Cultura de treball i usos dels temps
4. Cures, discriminacions i conflictes

A l'apartat 4, hi trobareu una **PROPOSTA D'ACCIONS** de mínims per a cada un dels eixos anteriors que han de servir perquè cada ateneu pugui millorar quant a l'equitat de gènere i fer-ho a partir de la diagnosi que s'haurà fet a l'apartat anterior.

L'apartat 5 proposa dues **DINÀMIQUES AUTOGESTIONADES** que consisteixen en un seguit de pautes perquè cada ateneu pugui elaborar, de forma autònoma i al llarg de dues sessions, primer la seva diagnosi i, tot seguit, el seu Pla d'Equitat de Gènere. També ofereix una proposta d'esquema per a la seva maquetació i difusió.

L'apartat 6, anomenat **CAIXA D'EINES**, ofereix tres dinàmiques complementàries per ajudar els ateneus a incorporar pràctiques feministes en el dia a dia del seu funcionament.

Finalment, s'ofereixen recursos complementaris per aprofundir en el procés d'esdevenir un ateneu més feminista i equitatiu.

2. DE QUÈ PARLEM QUAN PARLEM D'UN ATENEU FEMINISTA?

Parlar d'un ateneu feminista va molt més enllà de referir-se a un ateneu paritari, on hi hagi un 50% de dones en tots els espais de l'organització. Definir-se com un ateneu feminista comporta obrir un procés de reflexió profunda sobre les inequitats que es donen dins de l'ateneu i les causes que les generen i sostenen. I, tot seguit, assumir compromisos ferms i constants per revertir les estructures que generen i sostenen les inequitats. L'objectiu és clar: transcendir cap a un ateneu on es garanteixi l'equitat de gènere en tota l'estructura interna i en tots els projectes i actuacions de l'ateneu. A més, ser un ateneu feminista vol dir aliar-se amb els moviments feministes del territori per contribuir a generar canvis estructurals i estables en pro de la justícia de gènere a totes les esferes de la societat.

Conceptes bàsics

- **La igualtat de gènere** defensa l'igual tracte i el repartiment igualitari dels recursos entre els gèneres. Tanmateix, **l'equitat de gènere** cerca el repartiment proporcional i just entre les persones, basant-se en les seves necessitats diferents i els punts de partida desiguals. Així doncs, no podem parlar de repartiment igualitari de recursos i poder en un món on el punt de partida és ben diferent entre els diferents gèneres. I, a més a més, el punt de partida desigual no és aleatori, sinó que respon a uns sistemes de privilegis definits i clars. Per arribar a la igualtat real, és imprescindible abans assolir el repartiment equitatiu de recursos i poder. Això implica treballar per posar fi als sistemes de privilegis, com el masclisme, el racisme, el capacitisme, el classisme, etc. Per això, en aquesta guia parlem **d'equitat de gènere**.

- **El Pla d'Igualtat** és un procediment regulat per llei i obligatori per a totes les empreses i organitzacions amb més de 50 persones treballadores que persegueix eliminar els desequilibris entre homes i dones. Les organitzacions que no compten amb tantes persones treballadores estan exemptes de l'obligatorietat de comptar amb un pla d'igualtat. A més, els plans d'igualtat, en moltes ocasions, no estan pensats per a les estructures d'organitzacions socials petites o informals i, per això, és preferible desenvolupar altres plans adaptats a la seva realitat i, sobretot, que persegueixin canvis més profunds en clau de canvi de cultura organitzacional o de revisió dels poders, entre d'altres. Aquests processos poden denominar-se de moltes maneres, però en aquesta guia parlarem de **pla d'equitat de gènere**.

- **El sistema d'opressions i privilegis** analitza com diferents qualitats o trets d'identitat atorguen privilegis en termes de majors drets i poders o, per contra, limiten l'exercici de drets a certs col·lectius. El gènere, l'edat, l'estat de salut, l'origen, el color de pell, la religió, l'orientació sexual, etc., són alguns dels eixos que atorguen o limiten l'accés al poder i al gaudi dels drets.
- **La interseccionalitat** sosté que no es pot fer front a cap mena d'opressió sense atendre la confluència amb les altres opressions i privilegis que configuren el nostre sistema. És a dir, no podem lluitar contra el masclisme sense considerar com interacciona amb el racisme, la classe, l'edat, l'orientació sexual o la procedència geogràfica; ni com aquesta interacció genera opressions noves i diferenciades.
- **La divisió sexual del treball** fa referència a la distribució del **treball productiu i del treball reproductiu** de forma diferenciada entre els gèneres. Així doncs, els homes han assumit majoritàriament al llarg de la història el treball remunerat, reconegut i visible, i les dones, malgrat que també treballin en el sector productiu, sempre han assumit i assumeixen en una molt més alta proporció tot el treball reproductiu i de cures. Un treball invisible, no remunerat o precaritzat i no reconegut socialment.
- **L'economia feminista** posa en dubte les bases del sistema econòmic capitalista basat en el creixement econòmic il·limitat i l'acumulació de capital en unes poques mans, majoritàriament masculines i occidentals. Ara bé, no tracta simplement de revertir la bretxa de gènere o el sostre de vidre, sinó que busca visibilitzar que, per al funcionament del sistema econòmic, és imprescindible que les dones, i en concret les dones pobres i no occidentals, duguin a terme tot el treball reproductiu de forma gratuïta o sota condicions d'explotació laboral. La mirada feminista sobre l'economia vol eliminar el capital del centre de l'economia per posar-hi els processos de sostenibilitat de la vida, les persones i el planeta.

3. ENS DIAGNOSTIQUEM

Esdevenir un ateneu més feminista requereix prèviament dur a terme una diagnosi per analitzar en quina situació es troba cada ateneu pel que fa a l'equitat de gènere. En aquest apartat us oferim eines per diagnosticar el vostre ateneu amb relació a 4 eixos; aquests us ajudaran a veure com de lluny o de prop esteu de ser un ateneu una mica més equitatiu.

Eix 1. Aposta política per l'equitat de gènere

Aquest eix fa referència al compromís de cada ateneu amb l'equitat de gènere tant en l'àmbit extern —les aliances, accions polítiques i posicionaments en aquesta temàtica—, com en l'àmbit intern —si la perspectiva feminista és present en tots els projectes i accions de l'organització.

A continuació, trobareu un seguit de preguntes que us han d'ajudar a debatre i diagnosticar l'estat del vostre ateneu amb relació a aquest eix.

- Els documents interns o fundacionals especifiquen el compromís de l'ateneu amb l'equitat de gènere i els drets lgbti+?
- Tenim ja un Pla d'Igualtat o qualsevol pla per promoure l'equitat de gènere?
- Tenim un pla de comunicació amb perspectiva de gènere interseccional?
- Tenim aliances amb col·lectius feministes i/o lgbti+? Quantes? Són de qualitat?
- Quants projectes, campanyes o accions hem dut a terme amb col·lectius feministes i/o lgbti+?
- En l'últim any, hem dut a terme accions públiques a favor dels drets de les dones i/o de les persones lgbti+?
- La perspectiva de gènere i lgbti+ està present a l'estructura interna de l'ateneu?
- La perspectiva de gènere i lgbti+ està present a tots els projectes i accions de l'ateneu?
- Hi ha coherència entre els discursos que fem i la pràctica diària amb relació a l'equitat de gènere i els drets lgbti+?
- Quantes formacions hem rebut en feminismes i drets lgbti+ durant l'últim any?
- Quants recursos econòmics hem destinat a la transversalització de la perspectiva de gènere i lgbti+ al nostre ateneu?
- Hi ha alguna persona o comissió encarregada d'impulsar l'equitat de gènere a l'ateneu, tant internament com en la nostra activitat externa?

Eix 2. Democràcia interna, governança i participació

Aquest eix analitza tot allò relacionat amb com es governa l'entitat, com s'hi participa i quins rols de poder hi ha analitzats en clau de gènere.

Tot seguit, trobareu el llistat de preguntes que us ajudaran a debatre i diagnosticar l'estat del vostre ateneu amb relació a aquest eix.

- Som un ateneu divers i representatiu de la societat (gènere, edat, classe social, orientació sexual, origen...)?
- Als espais de decisió hi ha una representació proporcional i equitativa amb relació a la diversitat de persones que conformen l'ateneu o només hi ha un perfil de persona?
- Tenim i apliquem mesures correctores o de discriminació positiva per garantir la representativitat de la diversitat de persones de l'ateneu en els espais de decisió?
- El nostre model de governança i de presa de decisions és clar, transparent i conegut per tothom qui forma part de l'ateneu?
- Tenim establerts mecanismes de rendició de comptes i transferència d'informació? Funcionen?
- Hi ha espais informals de presa de decisions i d'influència?
- Hi ha rols de poder a l'ateneu d'acord amb els diferents eixos de discriminació (gènere, classe, edat, gènere, origen...)?
- Quines qualitats personals atorguen poder al nostre ateneu?
- Són qualitats que es podrien identificar com a «masculines»? Quines qualitats no atorguen poder, però són imprescindibles per al bon funcionament de l'ateneu?
- Tenim un compromís real i emprenem accions per prevenir o revertir els rols de poder?
- Es participa en igualtat de condicions al nostre ateneu?
- Hi ha barreres a la participació? A qui afecten?
- Tenim mecanismes per garantir l'accés a la participació de totes les persones i atenent la seva diversitat?

Eix 3. Cultura de treball i usos dels temps

Aquest eix analitza com des de l'ateneu es garanteix un equilibri entre la vida de les persones, el benestar del grup i el desenvolupament del projecte des d'una perspectiva de gènere. Per això analitza la divisió sexual del treball, la planificació dels volums de feina i les condicions de treball, entre d'altres.

Podreu esbrinar l'estat del vostre ateneu per aquest eix mitjançant les preguntes següents:

- Tenim una cultura de treball curosa i positiva? Ens agrada formar part de l'ateneu i ens hi sentim a gust?
- Tenim una cultura organitzativa que valora per igual el treball productiu i el reproductiu? Es visibilitza i comptabilitza el treball reproductiu?
- Al nostre equip hi ha un repartiment equilibrat i no sexista de les tasques reproductives i les productives?
- Al nostre equip hi ha un repartiment equitatiu del volum de treball i de les responsabilitats d'acord amb la diversitat de capacitats i disponibilitat de les persones que en formem part?
- Valorem per igual els processos i els resultats? O enfoquem tota la nostra acció a assolir els resultats, amb independència de si ens cremem pel camí?
- Quin és el nivell d'estrès individual i grupal al nostre ateneu? Si és massa alt, què podríem fer per canviar-ho?
- Tenim espais de cohesió de l'equip i espais de celebració de la feina feta?
- El treball a l'ateneu, remunerat o voluntari, permet la conciliació personal/familiar amb la feina?
- En cas de tenir personal contractat, tenim un document que defineix clarament les condicions laborals i ho fa des d'una perspectiva feminista?
- Les condicions laborals del personal contractat són justes i feministes (salari suficient, flexibilitat, jornades reduïdes, etc.)?
- En cas de tenir personal contractat, hi ha bretxes salarials? Tant entre els diferents eixos de discriminació (per gèneres, edats, classe social, origen...) com per càrrecs.

Eix 4. Cures, discriminacions i conflictes

Aquest últim eix fa referència a com es garanteix que l'entitat sigui un espai curós, on es previnguin i gestionin les discriminacions múltiples i els possibles conflictes.

Quan parlem de cures, no ens referim només al benestar individual, sinó a l'assoliment d'un equilibri entre les necessitats de l'individu, el grup i el projecte.

A continuació trobareu les preguntes per esbrinar l'estat del vostre ateneu amb relació a aquest eix.

- Tenim un protocol contra les discriminacions i agressions per a tots els eixos de discriminació i comptem amb els recursos suficients per implantar-lo?
- Tothom coneix el protocol i sap com fer-lo servir?
- Creiem que hi ha discriminacions pels diferents eixos de discriminació? Qui percep les discriminacions i qui no?
- Tenim mecanismes per prevenir i actuar enfront de les discriminacions per als diferents eixos de discriminació?
- Tenim espais habituals de gestió dels conflictes i les emocions?
- Tenim una cultura orientada a tapar els conflictes o oberta a gestionar-los i reparar-los?
- Tenim una cultura organitzativa que promou i protegeix la diversitat? Quins efectes té no fer-ho?
- Tenim una definició compartida de què entenem per cures? Hem debatut sobre la temàtica i hem definit mesures?
- Quants recursos econòmics o humans destinem als espais de cures o de gestió de conflictes?

4. PROPOSTA D'ACCIONS DE MILLORA

Si ja us heu diagnosticat, **és el moment d'emprendre accions per millorar** aquells punts que necessiten canvis perquè pugueu esdevenir un ateneu més feminista.

A continuació trobareu propostes d'accions generals que us ajudaran a millorar tots els punts que heu identificat a l'apartat anterior. Les propostes de millora també s'estructuren seguint els mateixos 4 eixos que la diagnosi. Aquests només són alguns exemples d'accions de millora, ben segur que se us n'acudiran moltes més!

Eix 1. Aposta política per l'equitat de gènere

1. Revisar els documents interns, estratègics o fundacionals perquè explicitin el compromís de l'ateneu amb l'equitat de gènere i els drets lgbti+.
2. Desenvolupar el pla d'equitat de gènere durant els pròxims 3-4 anys.
3. Revisar o crear un pla de comunicació amb pautes per transversalitzar la perspectiva de gènere i interseccional a la comunicació interna i externa.
4. Establir o enfortir les aliances amb col·lectius feministes i lgbti+.
5. Impulsar com a mínim un projecte, campanya o acció amb col·lectius feministes i/o lgbti+ o de suport a la lluita feminista i lgbti+ en el pròxim any.
6. Revisar i millorar la transversalització de la perspectiva de gènere i lgbti+ dins de l'estructura de l'ateneu.
7. Revisar o incorporar la perspectiva de gènere i lgbti+ a tots els projectes i accions de l'ateneu.
8. Obrir un debat intern per analitzar la coherència entre els discursos que es fan des de l'ateneu i la pràctica diària amb relació a l'equitat de gènere i els drets lgbti+.
9. Identificar les necessitats formatives de les persones membres de l'ateneu amb relació als feminismes i drets lgbti+ i dur a terme les formacions pertinents.
10. Reservar una partida pressupostària suficient per impulsar els canvis acordats per esdevenir un ateneu més equitatiu en els pròxims anys.
11. Assignar una persona o comissió encarregada d'impulsar l'equitat de gènere a l'ateneu, dotant-la dels recursos econòmics i de temps suficient per tirar-ho endavant.

Eix 2. Democràcia interna, governança i participació

1. Analitzar la demografia de l'ateneu amb vista a esdevenir un espai més divers, analitzant les causes que dificulten o impedeixen la participació de persones de diferents perfils.
2. Establir mesures correctores per assegurar la representativitat de totes les persones d'acord amb la seva diversitat. Aquestes mesures han d'anar més enllà d'establir quotes i han d'analitzar i modificar les causes estructurals que limiten o dificulten la participació en els espais de decisió. Per exemple, revisar els horaris de les reunions, garantir la corresponsabilitat, revisar els rols de poder i/o lideratges, etc.
3. Definir de manera clara i consensuada el model de governança i de presa de decisions en un document o qualsevol altre format i difondre'l entre totes les persones de l'ateneu.
4. Establir mecanismes de rendició de comptes i transferència d'informació que siguin útils per a totes les persones atenent la seva diversitat.
5. Obrir un debat per identificar els espais informals de presa de decisions i d'influència i establir mecanismes per revertir-ho.
6. Obrir un procés de treball per analitzar i revertir els rols de poder a l'ateneu d'acord amb els diferents eixos de discriminació estructural (gènere, classe, edat, origen...) i identificant què dona i què treu poder dins del grup.
7. Identificar les barreres existents a la participació per als diferents eixos de discriminació i acordar mesures concretes per eliminar-les.

Eix 3. Cultura de treball i usos dels temps

1. Obrir un debat per identificar malestars amb relació a la cultura de treball, per analitzar-ne les causes i pensar conjuntament accions de millora.
2. Obrir un debat per identificar quines tasques reproductives sostenen el dia a dia de l'ateneu, visibilitzar-les i repartir-les de forma equitativa entre les persones que en formen part.
3. Analitzar els volums de feina per a cada persona de l'ateneu i la selecció i priorització dels projectes o accions. Repartir el treball d'acord amb la diversitat de capacitats i disponibilitat de les persones garantint un equilibri entre les necessitats de l'individu, el grup i la consecució del projecte.
4. Debatre entorn la cultura de l'ateneu amb relació al treball, en concret, analitzar si es valoren per igual els processos i els resultats. Identificar mecanismes per permetre posar en valor els processos que es donen durant l'execució dels projectes o accions i no només per assolir els resultats.
5. Establir espais recurrents de revisió de l'estat anímic del grup, de cohesió, diversió i celebració.
6. En cas de tenir personal contractat:
   A. Acordar de forma participada les condicions laborals, deixant-ho per escrit i, sobretot, incorporant mesures laborals feministes (salari just i suficient, baixes per maternitat/paternitat, baixes per cures de familiars, flexibilitat, jornades reduïdes, etc.).
   B. Calcular les bretxes salarials i revertir-les.

Eix 4. Cures, discriminacions i conflictes

1. Definir col·lectivament un protocol contra les discriminacions i agressions per a tots els eixos de discriminació, difondre'l i dotar-lo dels recursos suficients per a la seva correcta implantació.
2. Obrir un espai de debat per identificar possibles discriminacions per als diferents eixos de discriminació i per acordar mesures correctores que permetin construir una cultura organitzativa que promogui i protegeixi la diversitat.
3. Planificar espais recurrents de gestió dels conflictes i les emocions i assegurar els recursos necessaris per fer-los efectius.
4. Treballar per instaurar una cultura orientada a gestionar i reparar els conflictes, formant les persones de l'ateneu en gestió de conflictes.
5. Obrir un debat per acordar una definició de què s'entén per cures a l'ateneu i definir mesures per garantir-les, entre d'altres, establir els recursos humans i econòmics necessaris per fer-les efectives.

5. DINÀMIQUES PER CREAR LA DIAGNOSI I EL PLA D'EQUITAT DE GÈNERE DE CADA ATENEU

Ha arribat el moment de definir i redactar la diagnosi i el pla d'equitat de gènere per al vostre ateneu. A continuació, us oferim unes pautes per ajudar-vos a dur a terme aquest procés de forma autònoma i participada per totes les persones que formeu part de l'ateneu.

Primer de tot, s'ha de començar amb la **diagnosi** per identificar els punts de millora. Un cop s'han identificat quins punts s'han de millorar, cal identificar quines accions s'han d'emprendre per avançar en termes d'equitat de gènere, i així construir el **pla d'equitat de gènere**.

- A l'apartat 3 d'aquesta guia ja heu vist les preguntes que heu de fer-vos per fer la diagnosi de gènere.
- A l'apartat 4 d'aquesta guia teniu un llistat d'accions de millora que us serviran per definir el vostre pla d'equitat de gènere. Aquestes accions les triareu depenent dels punts de millora que haureu identificat prèviament a la diagnosi.

Abans de començar...

Per tal de dur a terme la diagnosi i el pla d'equitat de gènere, us proposem que ho feu de la següent manera:

1. Expliqueu el procés a totes les persones de l'ateneu que voleu que s'hi impliquin.
2. Preveieu que necessitareu dues sessions de treball per dur-ho a terme, i cal deixar uns quants dies entre sessió i sessió. Definiu dies i hores en què la majoria de les persones de l'ateneu puguin participar-hi. Establiu canals de participació complementaris per a qui no hi pugui assistir i difoneu els avenços a tothom!
3. El dia de les sessions necessitareu tenir a mà aquesta guia. A més, és preferible que tothom se l'hagi llegida abans.
4. Acordeu prèviament quines persones dinamitzaran les sessions, els torns de paraula, qui farà la relatoria i qui facilitarà els debats i possibles conflictes.
5. Decidiu si treballareu en plenari (preferiblement si sou poca gent) o si fareu petits grups i anireu posant en comú els debats.
6. Prepareu tot el material que necessitareu, incloent-hi menjar i beure per fer-ho ben agradable!

Sessió 1: La diagnosi

DURADA:

2 h (15' roda emocional + 90' de treball per als 4 eixos + 15' de tancament)

MATERIAL:

- 1 còpia d'aquesta guia per a cada 2-3 persones
- ordinador per a la relatoria
- fulls i bolígrafs
- menjar i beure

DINÀMICA:

Comenceu amb una roda emocional. A la caixa d'eines d'aquesta guia (apartat 6) teniu les pautes per aprendre a fer unes bones rodes emocionals!

Obriu l'apartat 3 d'aquesta guia i establiu un temps suficient per fer la diagnosi de cada un dels quatre eixos:

1. Aposta política per l'equitat de gènere
2. Democràcia interna, governança i participació
3. Cultura de treball i usos dels temps
4. Cures, discriminacions i conflictes

Per a cada eix trobareu un seguit de preguntes. Responeu-les i debateu-les amb grup i poseu en comú les respostes. Cal fer relatoria dels debats que es donen per a cada pregunta per tal d'anar redactant el document de la diagnosi. El document resultant s'estructurarà seguint els 4 eixos anteriors i, a dins de cada eix, caldrà redactar-hi la radiografia que feu de la situació del vostre ateneu. Recordeu que en aquest apartat no heu de trobar solucions, simplement heu de descriure i recollir la situació actual com si fos una fotografia!! En aquest punt podeu identificar punts forts i punts de millora per a cada pregunta, però en cap cas heu de pensar ja en les solucions, això ho fareu a la sessió següent!

Un cop tingueu aquest document escrit, podeu enviar-lo per correu i deixar uns dies per rebre esmenes perquè sigui un document compartit i conegut per tothom. Un cop hàgiu introduït les esmenes, ja tindreu la vostra diagnosi feta!

Per tancar la sessió, feu una altra roda emocional per saber com marxeu de la sessió, quines expectatives teniu del procés i celebreu la feina feta.

Exemple Eix 1

Eix 1. Aposta política per l'equitat de gènere

Els documents fundacionals (missió, visió i valors) del nostre ateneu no especifiquen clarament el compromís de l'ateneu amb l'equitat de gènere i els drets lgbti+, sí que a la missió es parla de treballar per la justícia, però no es parla clarament de gènere o drets lgbti+. Al nostre pla estratègic sí que incorporem treballar incorporant la perspectiva de gènere.

Actualment, l'ateneu no compta amb cap pla d'igualtat o cap pla d'equitat de gènere, però hem iniciat aquest procés per crear-ne un mitjançant aquesta guia. Sí que tenim, però, un pla de comunicació on s'inclouen algunes pautes amb perspectiva de gènere, tot i que són limitades.

No comptem tampoc amb aliances amb cap col·lectiu feminista o lgbti+ i, per això, no hem impulsat cap campanya conjuntament. Sí que hem fet difusió d'actes i manifestos per a les dates assenyalades.

Sessió 2. El pla d'equitat de gènere

DURADA:

2 h 30 minuts (15' roda emocional + 90' per identificar les accions per als 4 eixos + 30' planificació + 15' de tancament)

MATERIAL:

- 1 còpia d'aquesta guia per a cada 2-3 persones
- 1 còpia de la diagnosi, que haureu fet prèviament, per a cada 2-3 persones
- ordinador per a la relatoria
- fulls, bolígrafs i retoladors de colors
- menjar i beure

DINÀMICA:

Comenceu amb una roda emocional. A la caixa d'eines d'aquesta guia (apartat 6) teniu les pautes per aprendre a fer unes bones rodes emocionals!

A continuació, cal que tingueu a mà la diagnosi que vau redactar a la sessió anterior i cal que obriu l'apartat 4 d'aquesta guia. Llegiu les accions de millora que es proposen a la guia per a cada eix i:

1. identifiqueu quines accions creieu que heu de dur a terme, d'acord amb la diagnosi que heu fet. Algunes de les que apareixen al llistat us semblaran rellevants i n'hi haurà d'altres que les descartareu!
2. afegiu noves accions que se us acudeixin, concreteu les que ja teniu o agrupeu-les si és necessari;
3. tot seguit, de les accions que ja heu seleccionat, feu-ne una priorització i descarteu o posposeu la resta;
4. acordeu en plenari quines són les accions que heu prioritzat.

En plenari, reviseu els 4 punts anteriors, acordeu les accions guanyadores i la priorització que n'heu fet. Sovint se'n trien més de les que realment es poden assumir!!

Un cop ja teniu les accions escollides i prioritzades, toca planificar:

1. Acordeu:
   - el termini per tenir implantada cada acció,
   - qui assumirà l'impuls de cada acció,
   - quins recursos hi haureu de destinar,
   - com i quan es farà el seguiment participat dels avenços,
   - com i quan s'avaluaran els canvis assolits.

A la pàgina següent trobareu un exemple de com podeu redactar tots aquests punts de forma simplificada en un quadre ben visual. Aquest quadre l'heu de fer per a cada un dels 4 eixos, i, amb això, ja tindríeu el vostre Pla d'equitat de gènere de mínims.

Per tancar la sessió, feu una altra roda emocional per saber com marxeu de la sessió, quines expectatives teniu i per celebrar la feina feta.

Eix 1. Aposta política per l'equitat de gènere

	Acció 1: Revisar els documents interns, estratègics o fundacionals perquè explicitin el compromís de l'ateneu amb l'equitat de gènere i els drets lgbti+	**Acció 2:** Desenvolupar aquest pla d'equitat de gènere durant els pròxims 3-4 anys	**Acció 3:** Revisar o crear un pla de comunicació amb pautes per transversalitzar la perspectiva de gènere i interseccional a la comunicació interna i externa
Termini d'execució	Gener 2024		
Persona responsable	Noms de les persones responsables		
Recursos (econòmics, materials...)	0 € 5 hores aproximades de feina per llegir i fer propostes de canvis + una sessió participativa de 2 h on validar-ho		
Mecanismes de seguiment	En una assemblea o reunió es presentarà una proposta de documents revisats i es validaran els canvis		
Mecanismes d'avaluació final	El gener 2024 es revisarà l'impacte d'aquests canvis		

Maquetació i difusió de la diagnosi i el pla d'equitat de gènere

Un cop hàgiu acabat les dues sessions anteriors, caldrà compartir la diagnosi i el pla d'equitat amb totes les persones de l'ateneu i també decidir si es difon públicament. Per tal d'editar i maquetar-ho tot, proposem agrupar la diagnosi i el pla d'equitat de gènere en un sol document. Recomanem seguir l'estructura següent:

Diagnosi i Pla d'Equitat de Gènere de l'Ateneu

1. **Introducció**
2. **Metodologia**
3. **Diagnosi de gènere**
   a. Aposta política per l'equitat de gènere
   b. Democràcia interna, governança i participació
   c. Cultura de treball i usos dels temps
   d. Cures, discriminacions i conflictes
4. **Pla d'Equitat de gènere**
   a. Aposta política per l'equitat de gènere
   b. Democràcia interna, governança i participació
   c. Cultura de treball i usos dels temps
   d. Cures, discriminacions i conflictes
5. **Bibliografia**

6. CAIXA D'EINES

Aquest és un apartat que ofereix eines complementàries a la diagnosi i al pla d'equitat de gènere que ha d'ajudar tots els ateneus a incorporar pràctiques feministes en el seu dia a dia.

Eix 1. Com fer bones rodes emocionals

A moltes organitzacions s'ha estès la pràctica de dur a terme rodes emocionals abans d'iniciar reunions o activitats grupals. És un avenç pel que fa a l'objectiu de situar les cures al centre de l'entitat i de trencar amb la dicotomia que associa que les emocions no han de sortir dels espais privats i la raó ha de predominar en els espais públics, els espais de treball o de participació ciutadana. Ara bé, perquè les rodes emocionals esdevinguin transformadores i ens ajudin de veritat a crear espais de treball i de voluntariat i d'activisme més humans i justos, cal que es duguin a terme correctament.

A continuació, es proposen unes pautes[1] per dur a terme unes bones rodes emocionals, que realment contribueixin a assolir l'equilibri entre les necessitats de l'individu, el grup i el projecte, evitant donar més rellevància a un d'aquests tres eixos.

OBJECTIUS

1. Tenir un coneixement compartit de les emocions de totes les persones en el context de l'activitat o reunió que volem dur a terme.
2. Compartir i conèixer el context emocional per poder entendre actituds i necessitats individuals i grupals.
3. Establir un espai tant d'autorresponsabilitat com de corresponsabilitat de les necessitats emocionals del grup.
4. Equilibrar la tríada «individu-grup-projecte» per evitar donar tot el protagonisme al projecte.

- Cal que se'n faci una a l'inici i una al final de les reunions o activitats.

1 La dinàmica que es proposa és una adaptació de la guia Viajando por lo invisible de Mugarik Gabe.

Requisits per dur a terme unes bones rondes emocionals

- Cal acotar el temps que es destina a les rodes emocionals.
- Cal definir qui dinamitzarà la roda emocional. Aquesta persona s'encarrega de recollir les respostes i d'intentar generar un espai d'acollida i d'equilibri al llarg de la reunió o activitat.
- No es pot obligar ningú a participar.
- Tothom ha d'escoltar sense valorar les emocions dels altres.
- Tothom parla des del «jo», sense jutjar o opinar sobre les emocions de la resta.
- Tothom ha d'entendre que totes les emocions són vàlides, també la ràbia, però no totes les actituds. Cal saber expressar qualsevol emoció de forma curosa.

RODA D'EMOCIONS INICIAL

Sense obligar ningú a participar, de forma lliure i aleatòria, les persones que participen en l'ateneu poden respondre a totes o alguna d'aquestes preguntes:

- **Com et sents avui?** És important aprendre a identificar i citar l'emoció o emocions que sent cadascú: alegria, tristesa, ràbia, calma, por, etc.
- **Com et sents físicament i mentalment?** En aquest punt cal explicar si la persona es troba carregada d'energia, cansada, adolorida, etc.
- **Com et sents amb relació al grup i al projecte?** En aquest punt cal vincular les emocions que se senten amb la situació del grup i del projecte que estem desenvolupant. Per exemple, es pot explicar si s'està vivint un context d'estrès, motivació, desmotivació, incertesa, etc. I es pot explicar el perquè.
- **Què necessites del grup? I d'aquesta reunió? Què pots oferir tu?** En aquest punt cada individu es fa responsable dels seus estats emocionals especificant en quins punts necessita suport del grup i/o quins canvis necessita que es duguin a terme al projecte.

RODA D'EMOCIONS FINAL

De la mateixa manera que s'ha començat la sessió amb una roda, la tanquem amb una altra, també voluntària. Les preguntes que es poden respondre són:

- **Com valoro la reunió o activitat que acabem de fer?**
- **Com m'he sentit durant la reunió? Com me'n vaig?** Aquí cal citar les emocions que s'han sentit durant la reunió i en el moment de marxar.
- **Com ha ajudat o no ha ajudat la reunió o activitat a resoldre les necessitats individuals i grupals que hem identificat a la roda inicial?**
- **Què necessito per a la resta del dia?**
- **Què puc oferir jo per contribuir a l'equilibri «individu-grup-projecte»?**

Aquesta roda permet valorar si la reunió o activitat ha estat un espai curós amb les necessitats individuals i grupals de tothom. També serveix per observar si s'ha treballat per equilibrar la tríada «individu-grup-projecte» i entendre en quin context emocional s'està desenvolupant la tasca de l'ateneu.

Eix 2. Com acordar els diferents nivells de participació

Un repte de les organitzacions socials és atendre la diversitat d'implicacions entre les persones que en formen part. Malgrat que aquesta diversitat és una font de riquesa i una porta d'entrada que facilita la participació de persones amb bagatges, capacitats i interessos diferents, al dia a dia pot esdevenir un repte. Una de les principals causes és la cultura orientada a resultats que dificulta que es valorin i es dediqui el temps suficient als processos i a acomodar els diferents ritmes. Ara bé, si s'estableixen clarament els diferents nivells de participació i els rols que pot i vol assumir cadascú, es redueixen els conflictes derivats d'aquest context.

A continuació es proposa una dinàmica adaptada de la guia *Viajando por lo invisible* de Mugarik Gabe.

OBJECTIUS

1. Identificar i acordar els diferents graus d'implicació de totes les persones que formen part de l'ateneu.
2. Distribuir el treball atenent a la diversitat de capacitats, interessos i disponibilitats.
3. Establir un marc de treball que protegeixi l'equilibri entre l'individu, el grup i el projecte, sense prioritzar un d'aquests eixos per sobre de la resta.

DE QUÈ PARLEM QUAN PARLEM DE CAPES DE PARTICIPACIÓ

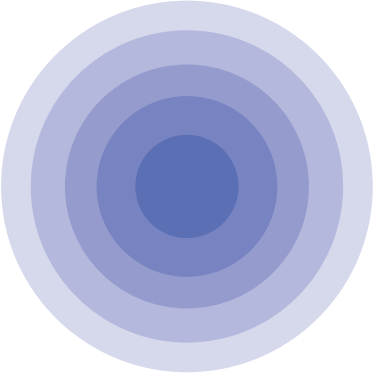
En les organitzacions, sovint, se centra tota l'activitat a dissenyar i executar projectes o activitats. Per això, es pensa primer quin projecte i tot seguit es fan mans i mànigues per tirar-lo endavant, a costa del benestar individual i grupal.

Aquesta dinàmica pretén capgirar aquesta tendència i proposa començar per acordar amb quins recursos humans comptem per, tot seguit, identificar quins projectes podem dur a terme.

Aquesta és també una bona dinàmica per equilibrar i encaixar els diversos compromisos de les diferents persones que formen part de l'ateneu, sigui personal voluntari o tècnic o persones amb major o menor disponibilitat o energia. Finalment, també facilita que es defineixin clarament quins són els poders i els espais de decisió on participa cadascú.

PASSOS PER DEFINIR ELS NIVELLS DE PARTICIPACIÓ

En un dia i espai on hi hagi representades una bona part de les persones que formen part de l'ateneu, cal debatre i acordar entorn els diferents nivells de participació que s'establiran a l'ateneu. Visualment, es pot fer dibuixant una ceba amb diferents capes en una pissarra o paper gran visible per a tothom.



Per a cada capa de la ceba cal definir:

- el grau de dedicació que requereix formar-ne part,
- a quina informació es tindrà accés,
- quin poder de decisió va assignat a aquella capa.

A continuació, us presentem un exemple adaptat de la guia *Viajando por lo invisible*:

- **Nucli central:** presència gairebé diària, té accés a tota la informació i té capacitat de decisió constant i en totes les esferes.
- **Primera capa de la ceba:** participa regularment, però no diàriament, té accés a tota la informació, però de forma resumida i, per això, només té capacitat de decisió en la definició de l'estratègia, però no en el dia a dia.
- **Segona capa de la ceba:** participa puntualment durant l'any, però de forma estable, té accés a una selecció de la informació i pot aportar visions complementàries a l'estratègia, valorar els resultats i el funcionament de l'ateneu.
- **Tercera capa de la ceba:** participa en actes públics col·lectius i espais informals de forma puntual, no té accés a la informació ni als espais de decisió.
- **Capa exterior de la ceba:** espai de descans per a aquelles persones que de forma temporal deixen de participar.

EN PLENARI O PETITS GRUPS,

depenent del volum de gent que estigui duent a terme la dinàmica, cal:

1. Reflexionar i debatre sobre quines són o podrien ser les capes de participació del vostre ateneu. Recomanem dibuixar les capes en una pissarra o mural gran que sigui visible i comprensible per a tothom!
2. Verificar que la classificació i estructura s'adapta a les necessitats del grup i del projecte en igual mesura.
3. Posteriorment, cada persona s'ha de situar a la capa on vol participar escrivint-hi el seu nom. Un cop cadascú s'ha situat, es fa una roda per explicar els motius pels quals s'ha escollit una capa o altra.
4. Finalment, cal reajustar les participacions per trobar la millor capa per a cada persona. Cal també analitzar com aquesta distribució afavoreix el col·lectiu i el desenvolupament del projecte per tal d'assegurar l'equilibri entre l'individu, el grup i el projecte.

Recomanem fer aquesta dinàmica de manera periòdica, per exemple, un cop a l'inici de curs o quan s'uneix una persona nova a l'equip, per assegurar que tothom pot actualitzar la seva participació segons la realitat de la seva vida.

PER ACABAR D'APROFUNDIR,

proposem fer una passa més:

1. Redactar, en un document públic per a totes les persones que formen part de l'ateneu, l'explicació de les diferents capes i qui en forma part.
2. Redactar un acord que estableixi quines relacions es donaran entre les diferents capes, quins espais de participació i decisió s'habilitaran i com seran els canals de comunicació entre les capes. D'aquesta manera es prevé l'aparició d'espais informals i ocults de presa de decisions i es prevenen conflictes de poder entre les diferents capes

Eix 3. Com planificar el treball reproductiu

Un dels principals reptes de qualsevol organització que vulgui esdevenir més equitativa i feminista és posar fi a la dicotomia entre treball productiu i treball reproductiu.

Les organitzacions reproduïm aquesta distinció que es dona a la societat, on tot allò visible i que es valora és el treball productiu, i tot allò que no es veu i no es valora és el treball reproductiu. El **treball reproductiu** inclou totes aquelles tasques que potser no tenen un impacte directe en el nostre projecte, però que són essencials i imprescindibles per sostenir tota la nostra organització i activitat. Serien tasques reproductives algunes gestions, com per exemple comprar menjar i beguda per garantir el benestar de tothom en una reunió, les gestions de cures i conflictes, el treball personal per consolidar el vincle entre les persones de l'ateneu o amb altres organitzacions, etc. Aquestes tasques són igual d'importants que l'execució de projectes o el control pressupostari i, per això, és imprescindible identificar-les i planificar-les, tal com ho fem amb la resta de tasques productives.

A més, el treball reproductiu acostuma a recaure en les dones de l'organització. Aquest fet reprodueix la divisió sexual del treball i genera que el treball que duen a terme les dones no es reconegui per igual que el dels homes amb qui comparteixen feina o espai de participació. Aquesta situació deriva en majors quotes de poder per als homes i, en molts casos, en la infravaloració de la participació de les dones o en la necessitat de fer un sobreesforç per accedir a les mateixes quotes de poder que els seus companys.

Tot seguit es proposa una dinàmica per aprendre a identificar, planificar i distribuir el treball reproductiu.

OBJECTIUS

1. Planificar els projectes de forma sostenible i equitativa
2. Visibilitzar, planificar i comptabilitzar el treball reproductiu
3. Distribuir rotativament els rols i tasques per evitar la divisió sexual del treball

PASSOS A SEGUIR PER PLANIFICAR I DISTRIBUIR EL TREBALL REPRODUCTIU

A continuació, es llisten un seguit de passos a seguir per poder ampliar la planificació dels projectes o activitats dels ateneus, incorporant-hi les tasques reproductives.

1. **Identifiqueu un projecte en concret** que us servirà per dur a terme la dinàmica següent.

2. En comptes de pensar quines accions heu de dur a terme per desenvolupar el projecte, **acordeu i definiu els rols que seran necessaris per tirar endavant aquest projecte**. Els rols que acostumen a ser necessaris són els següents, però no sempre es fan servir tots:

   a. Coordinació

   b. Economia

   c. Logística

   d. Participació

   e. Comunicació

   f. Cures i gestió de conflictes

   g. Relacions externes

   h. Creació de continguts

3. Tot seguit, **penseu i llisteu totes les tasques productives i reproductives** que implica desenvolupar cada rol per al projecte en concret. Per exemple, per dur a terme les relacions externes, serà necessari assistir a reunions amb altres ateneus o organitzacions (tasca productiva), però també serà necessari construir un vincle personal amb persones concretes d'altres ateneus (tasca reproductiva). Seguiu aquest exemple per pensar totes les tasques productives i reproductives de cada rol i acotat al projecte que esteu treballant.

4. A continuació, **acordeu qui assumirà cada rol com a persona responsable**. Aquesta persona o persones es faran càrrec de totes les tasques productives i també de les reproductives per a aquell rol. Cal que us atureu en aquest punt i us pregunteu si esteu reproduint la divisió sexual del treball. A quins rols hi ha més homes i a quins més dones?

5. Ara teniu l'oportunitat de posar-hi solució! **Trieu en quin altre rol us ubicareu com a persona de suport**. Aquesta ha de ser una oportunitat personal d'aprenentatge per tal d'evitar l'especialització i promoure la rotació de rols. Sovint la tria dels rols es fa en clau de gènere, ja que de forma cultural hem incorporat la divisió sexual del treball com a natural i assumim rols que ens són més còmodes. Aquesta ha de ser l'ocasió per assumir rols que puguin ser un repte i trenquin amb la divisió sexual del treball.

6. Finalment, **dissenyeu un calendari amb la durada del projecte** i llisteu totes les tasques productives i reproductives que heu identificat anteriorment.

   a. Al costat de cada tasca, ubiqueu el nom de la persona responsable i la de suport que la duran a terme i calculeu el temps que necessitarà cadascuna aproximadament.

   b. Tot seguit, reviseu si coincideix amb la seva dedicació, motivació i capacitats, tal com l'heu definit prèviament a la dinàmica de les capes de participació (eina 2). En cas que no encaixi, reajusteu el nombre de tasques fins que aconseguiu que tot estigui equilibrat.

Malgrat que aquesta dinàmica pugui ser una mica farragosa, seria pertinent fer-la amb cada projecte de l'ateneu per tal de poder observar si el pla de treball és sostenible i si la distribució del treball és equitativa i justa. Amb la pràctica, la dinàmica s'anirà interioritzant i requerirà menys temps que la primera vegada que es fa!

7. RECURSOS DE SUPORT

MANUALS I EINES PER IMPULSAR TRANSFORMACIONS FEMINISTES

- *Fem-ho juntes. Caixa d'eines per la transició organitzativa feminista* – La Ciutat Invisible
- *Guia cosim la bretxa* - CNJC
- *Guia d'autodiagnosi de gènere per a entitats de lleure educatiu* – ESPLAC
- *Guia per incorporar la perspectiva feminista a les cooperatives* – Almena
- *Patriarcalitest, una herramienta colectiva para las dolencias de género* – Ecologistas en Acción
- *Re-generem-nos: guia d'autodiagnosi de gènere per a entitats* – CJB
- *Sembrant Cures per cultivar canvis – Lafede.cat* – Federació Catalana d'organitzacions per la Justícia Global
- *Viajando por lo invisible* – Mugarik Gabe

PODER, LIDERATGES I PARTICIPACIÓ

- *Eina d'observació de gènere* – Xarxa d'Economia Solidària
- *Eines per a la gestió col·lectiva* – Fil a l'Agulla
- *Les dinàmiques de poder dins les entitats* – CRAJ

CURES I CONFLICTES

- *Guia pràctica: violència masclista i lgbtifòbia* – Federació d'Ateneus de Catalunya
- *La gestió dels conflictes a les cooperatives* – Fil a l'Agulla
- *Les cures a les entitats* – CRAJ
- *Manual d'autodiagnosi. L'estat de les cures a la nostra cooperativa* – Fil a l'Agulla
- *Prevenció i gestió de conflictes a les entitats* – CRAJ

PROJECTES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

- *Amb dret a transformar* – Obliqües i Escoltes Catalans
- *Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats* – Torre Jussana
- *L'aplicació de l'Enfocament de Gènere i Basat en Drets Humans* – Institut de Drets Humans de Catalunya

SERVEI D'IGUALTAT I FEMINISME DE LA FEDERACIÓ D'ATENEUS DE CATALUNYA (a partir de 2024)

- Assessorament
- Pla d'igualtat
- Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe

Col·laboren

Generalitat de Catalunya

Diputació Barcelona
xarxa de municipis

Ajuntament de Barcelona

Edita

40 aniversari

Federació d'Ateneus de Catalunya

Pl. Víctor Balaguer, 5, 1r
08003 Barcelona
Tel. 93 268 81 30
ateneus@ateneus.cat
www.ateneus.cat
Federació d'Ateneus
AteneusCat
AteneusCat