



AJUNTAMENT D'ALELLA

Àrea de Ciutadania · Regidoria d'Equitat

Guia de recomanacions per una programació amb perspectiva de gènere

L'Ajuntament d'Alella és declarà municipi feminista per unanimitat al Ple municipal del mes de febrer de 2020

Índex

Presentació.....	3
Conceptes clau sobre els que reflexionar.....	4
Recomanacions a tenir en compte a l'hora de programar.....	6
Recursos.....	8

Presentació

Vivim en una societat masclista on la norma és la presència masculina i el reconeixement dels homes en l'àmbit públic. Aquesta norma la tenim tant interioritzada que sense adonar-nos la reproduïm. Aquí rau la importància del document que tenim a les mans, que pretén ser una primera guia per anar caminant cap a una programació més equilibrada i contribuent a la igualtat real i efectiva entre homes i dones.

Aquesta guia va destinada a totes les regidories que programem activitats: Cultura, Esports, Adolescència i Joventut, Turisme i Identitat, Festes, Cooperació, Equitat, Educació, Gent Gran, etc., així com les regidories de Serveis Interns i Comunicació. També a aquelles entitats i col·lectius que duen a terme programació.

Conceptes clau sobre els que reflexionar

Sexisme

És la divisió jeràrquica de les persones en funció del seu sexe, privilegiant els homes i nens i discriminant negativament les dones i nenes. Les conductes sexistes són difícils de detectar perquè encara estan molt arrelades a la nostra societat, donant-se de “manera natural” a la vida quotidiana. Els nostres costums i tradicions estan plens de pràctiques sexistes que passen desapercebudes. Un recurs que moltes vegades serveix per saber si el que tenim al davant és sexisme és intercanviar els papers (imaginar-nos un home al paper femení i/o una dona al paper masculí) si el resultat ens sembla ridícul és sexisme.

Androcentrisme

És la visió del món que posa els homes i la masculinitat en el centre del sistema de valors. Aquesta visió considera el que és masculí com allò que és neutre i universal i el converteix en referent per a tot ésser humà, ho tenim tan assumit que habitualment ni ens n’adonem i, el que és pitjor, ho normalitzem.

Paternalisme

Tractar les dones infantilitzant-les i menystenint-les, prenent les decisions per elles. Una forma de paternalisme encobert és el fet de posar-se medalles per programar amb paritat.

Estereotips de gènere

Concepcions, opinions o imatges generalment simplistes i reduccionistes que uniformen a les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments segons el seu sexe.

Micromasclismes

Aactituds, expressions i estereotips masclistes encoberts i quotidians que es manifesten d’una manera subtil i gairebé imperceptible. Com per exemple acudits o comentaris aparentment innocus però que contribueixen a reproduir el masclisme.

Sostre de vidre

Topall invisible amb que es troben les dones i que dificulta el seu accés als nivells de responsabilitat, presa de decisions, reconeixement i visibilitat professional, a causa dels rols i estereotips masclistes que generen prejudicis envers les seves capacitats.

Terra enganxós

La discriminació laboral que obstaculitza les dones en el seu desenvolupament professional, lligat a les tasques de cures i reproducció tradicionalment atribuïdes a les dones. És aquell que ancora les dones als llocs de feina menys valorats i més precaritzats. També s'aplica a les dificultats de participar i contribuir a la cultura.

Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Es defineix com la compatibilitat més o menys equilibrada entre el temps de treball productiu, el destinat a la vida personal i el destinat a la vida familiar. La conciliació passa per la **coresponsabilitat**, és a dir, pel repartiment equilibrat de les tasques domèstiques i de cura. També té molt a veure amb la **reforma horària**, iniciativa ciutadana que impulsa canvis horaris perquè puguem gaudir de més llibertat en la gestió del nostre temps, potenciant la nostra salut i benestar. Això passa per un millor horari i flexibilitat a la feina, així com també en un canvi d'hàbits horaris que ens apropi a una gestió del temps més eficient i saludable, realitzant les activitats d'oci, esportives i culturals en horari previ a l'actual.

Llenguatge sexista

Es basa en l'ús del genèric masculí, fet que reitera els estereotips de gènere i invisibilitza la presència de les dones. El mateix passa amb les imatges, que poden representar les formes tradicionals de feminitat i masculinitat. En contraposició trobem el **llenguatge inclusiu**, que es basa en un ús de la llengua amb fórmules i criteris que permetin la visibilització de les dones.

Deconstrucció de la masculinitat tradicional

Engloba els debats i replantejaments per part dels homes entorn a la forma que s'ha assignat tradicionalment per ser home i com construir noves formes d'entendre la masculinitat més plurals, respectuoses i capaces d'establir relacions d'igualtat amb les dones del seu entorn.

Recomanacions a tenir en compte a l'hora de programar

- Recollir les dades del públic assistent desagregades per sexe per poder valorar si les activitats que fem es dirigeixen majoritàriament al sector femení o masculí.
- Recollir dades de les persones que duen a terme les activitats desagregades per sexe per poder valorar si fem una programació paritària.
- Fer partícip al públic respecte a la programació que fem, on ens puguin avaluar i fer propostes, incloent preguntes entorn al tema de la paritat.
- Replantejar els horaris de les activitats (**reforma horària**), a les avaluacions podem preguntar pels horaris i ajustar-los a la demanda real.
- Crear espais de cura durant l'horari de les activitats, facilitant que les persones a càrrec d'infants, sovint les dones, puguin accedir i gaudir de la programació cultural.
- Fer un exercici de reflexió entorn a l'**androcentrisme i micromasclismes**, tractar d'analitzar què és allò que entenem com a "normal" i si respon als paràmetres del patriarcat. Cap de les pràctiques són conscients ni amb mala intenció, ho tenim interioritzat per la societat en la que ens hem educat.
- Evitar programar activitats (espectacles, tertúlies amb cert discurs, etc.) de contingut **sexista** i que reproduïxin els **estereotips de gènere**.
- Triar temàtiques que promoguin el debat a l'entorn de la igualtat o la visibilitat de les aportacions femenines al món de l'art, la ciència, la cultura, etc., tant en tertúlies, teatre, concursos i qualsevol altra activitat.
- Fomentar accions i activitats amb els centres educatius per tal de despertar l'esperit artístic així com treballar en models femenins d'artistes, esportistes, etc.
- Establir vincles amb associacions de dones relacionades amb l'àmbit objecte de la nostra programació. Per exemple, si volem parlar de salut esportiva, contactar a una associació de dones fisioterapeutes, etc.
- Fomentar la paritat en les veus que decideixen la programació, tals com les comissions artístiques, de festes, jurats i altres canals de participació. Oferir-los-hi una formació en programació paritària.
- Generar espais segurs i lliures de sexisme per totes les persones participants (artistes convidades, treballadores del centre, col·laboradores, etc). Fer campanyes de prevenció i revisió dels espais, duent a terme mesures correctores, per tal que aquests siguin segurs.
- Fer ús del Protocol per la prevenció i l'abordatge de tot tipus d'assetjament en l'àmbit laboral i del Protocol d'actuació envers les violències sexuals i lgtbifòbiques als espais públics d'oci nocturn de l'Ajuntament d'Alella.

- **Transparència:** explicar a tots els mitjans i xarxes quines mesures implementem per tal d'aconseguir una programació més paritària i feminista. Fer ressò a les xarxes de les campanyes relacionades amb el tema.
- Fer ús d'un **llenguatge inclusiu** (evitar utilitzar els genèrics masculins) en totes les comunicacions (xarxes, cartelleria, difusió, etc.). No fer ús d'imatges sexistes en cap comunicació.
- Incorporar criteris de perspectiva de gènere en les bases de concursos, premis, beques i altres.
- Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública que tenen a veure amb la programació d'activitats. Incloure condicions d'execució que provoquin l'adopció de mesures tendents a promoure la igualtat.

Recursos

- Associació Dones Visuals: donesvisuals.cat/
- Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales: cimamujerescineastas.es/
- Asociación de Mujeres en la Industria de la Música: asociacionmim.com/
- Asociación de Mujeres en las Artes Visuales Contemporáneas: mav.org.es/
- Ca la Dona: caladona.org/
- Campanya #capsadepandora
- Campanya #onsonlesdones: onsonlesdones.blogspot.com/p/manifest-on-son-les-dones.html
- Campanya #veusquenoveus: dones.gencat.cat/ca/ambits/sensibilitzacio/campanyes/dia_internacional_dones/campanya-2018-veusquenoveus/
- Cercador d'expertes de l'Institut Català de les Dones: expertes.dones.gencat.cat/cercador/
- Grup Clásicas y Modernas (Associació per a la Igualtat de Gènere en la Cultura): www.clasicasy-modernas.org/
- Grup @DonesArtistes: blocs.mesvilaweb.cat/dones-artistes/author/dones-artistes/
- Guia del personal expert docent i investigador de la Universitat de Barcelona: www.ub.edu/experts/
- Guia d'ús no sexista del llenguatge de l'Ajuntament de Barcelona: ajuntament.barcelona.cat/bc-nantimasclista/ca/prevenir-i-actuar/guia-de-llenguatge-no-sexista
- Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere: www.iiedg.org/
- Moviment #metoo
- Plataforma Assembleària d'Artistes de Catalunya: www.paac.cat/p/1/1/0/Inici
- Protocol d'actuació envers les violències sexuals i lgtbifòbiques als espais públics d'oci nocturn de l'Ajuntament d'Alella: alella.cat/ARXIUS/2020/Equitat/Protocol_oci_nocturn.pdf
- Protocol per la prevenció i l'abordatge de tot tipus d'assetjament en l'àmbit laboral de l'Ajuntament d'Alella: alella.cat/ARXIUS/noindex/tauleranuncis2018/Protocol_Assetjament_Alella.pdf