

Perspectiva feminista en l'organització d'esdeveniments

29 juny 2022



Aquest article forma part d'una sèrie d'articles sobre esdeveniments. Consulta la resta d'articles a ['Organització d'esdeveniments: tot el que cal saber'](#) (CRAJ).

Les entitats, en tant que aposten per la transformació social, han de tenir un **compromís amb la prevenció, el tractament i l'erradicació de tota classe de violències**. Per tant, no s'haurien d'admetre actituds discriminatòries, violentes o que incitin públicament aquesta violència, l'odi o la discriminació en els esdeveniments que organitzeu.

Tenint en compte que vivim en una societat amb desigualtats i discriminacions, **és probable que a la vostra entitat també n'hi hagi i que estiguin validades i invisibilitzades per un sistema de privilegis que manté diferents eixos**

d'opressió com el masclisme, el sexisme, la lgbtifòbia, el racisme, la xenofòbia, el capacitisme, l'adultcentrisme, etc.

Aquestes formes d'exclusió poden donar-se també als vostres actes i, per tant, serà important fer-los front, treballant per la prevenció i l'erradicació d'aquestes manifestacions. A banda d'això, **caldrà que travesseu l'organització amb perspectiva interseccional** perquè totes les persones hi tinguin cabuda i se sentin segures i còmodes a l'acte.

Aquest article, doncs, se centra a **facilitar estratègies per incorporar la perspectiva feminista** i l'abordatge de violències en els diferents moments, espais i elements que conformen l'acte.

Model d'organització

Rols de poder i repartiment de tasques

Voler defugir de les estructures jeràrquiques, sense un treball de democràcia profunda, ens pot fer caure en l'[absència d'estructura](#). A més, si ho deixem tot en mans de l'espontaneïtat, és més probable que les [relacions de poder](#) invisibles es manifestin. **El sistema patriarcal facilita que la distribució de tasques**, sense ser-ne conscients, **es faci per raó de gènere** i que les dones s'encarreguin de les tasques més invisibilitzades i de cures, i els homes ocupin les tasques productives i visibles.

Per tant, per poder fer dels espais d'organització dels nostres esdeveniments un entorn més feminista, estarà bé reflexionar al voltant de les següents preguntes:

- Com es decideix el repartiment de les tasques? Quins criteris es tenen en compte?
- Com s'escullen els càrrecs o funcions de responsabilitat i representació i per què?
- Per exemple, qui parlarà amb els mitjans de comunicació en cas que vinguin o qui llegirà el manifest si n'hi ha?
- Hi ha quotes per gènere?
- Són tasques/càrrecs rotatius o fixos?

A més, caldrà estar atentes a totes les funcions que duu a terme cada persona,

més enllà d'aquelles detallades en relació amb el seu càrrec, per **detectar quines tasques són invisibles**; potser són aquelles de neteja, [cures de l'equip](#), preparació de l'espai, compra de materials, etc. Pot semblar que són feines menors que es distribueixen equitativament entre tota l'organització, però sovint, en fer aquesta revisió, s'observa que majoritàriament recauen sobre les dones.

Per tant, es pot **optar per fer un llistat de totes les tasques i funcions, contemplant també les menys visibles, i veure qui les fa i per què**. Que siguin rotatives pot ser una bona estratègia per empoderar a totes les persones.

També caldrà tenir present la capacitat per poder exercir un càrrec de poder. A vegades l'assumeixen persones amb una situació personal, vital o laboral privilegiada i això fa que es perpetuïn rols de poder, sovint sense que la persona se n'adoni, discriminant així a altres companyes. Per tant, és recomanable fer una **autorevisió dels privilegis individuals i col·lectius**.

Participació i ocupació de l'espai

Per manca de drets i privilegis, des d'una mirada sistèmica, les dones són més interrompudes quan parlen i expressen les seves opinions i, a més, solen parlar menys. **Caldrà buscar maneres per equilibrar l'ús de la paraula**: demanar torns, comptar les intervencions, moderar l'assemblea, etc. i tenir reflexions sobre a quines aportacions els hi donem més valor, credibilitat o autoritat.

A més, la manca d'informació pot portar a una desigualtat de distribució de poder i de participació en organitzar un esdeveniment. Serà clau **facilitar les informacions abans d'opinar o decidir** i fer arribar actes, calendaris, valoracions d'esdeveniments anteriors, etc.

També moltes vegades és una comissió qui s'encarrega d'organitzar l'esdeveniment i, per tant, no totes les persones prenen decisions sobre l'acte. Tanmateix, sí que és necessari que la resta de persones puguin aportar la seva opinió i validar les decisions preses.

Per últim, si fem activitats o concursos oberts al barri, per exemple per escollir el cartell, caldrà vetllar perquè hi hagi unes bases amb perspectiva de gènere per participar-hi.

Si voleu aprofundir en participació, podeu consultar el següent article:

[‘Participació interna a les entitats juvenils’](#) (CRAJ).

Dissidències afectivosexuals i de gènere

Hem de tenir en compte que el sistema cisheteropatriarcal en què vivim, també posiciona en un nivell de subordinació i d’opressió a les persones que tenen identitats no binàries o orientacions sexuals diferents de l’heterosexual. Per això, cal **reconèixer la diversitat, donar-li valor** i treballar perquè l’entitat i les seves activitats puguin ser un **espai divers i amb diferents realitats**. Per revisar-ho, podeu utilitzar l’[Eina d’autodiagnosi en perspectiva LGBTI+](#) (CRAJ).

Programació

Les **activitats que programem poden reproduir i fomentar rols i estereotips** que perpetuen les discriminacions, per tant, també caldrà pensar la programació des d’una perspectiva feminista. Per tenir en compte si això està passant, podeu plantejar-vos:

- Quines identitats i expressions de gènere hi ha representades?
- Quines orientacions afectivosexuals hi ha representades?
- Quina imatge es projecta de les dones i els homes?
- Se sexualitza o es cosifica a les dones?

Per altra banda, caldrà deixar clar a les persones que sortiran a l’escenari (presentadores, moderadores, ponents, grups de música, etc.), que no s’acceptaran comentaris ni actituds discriminatòries de cap tipus. **Si l’entitat té un protocol, també és recomanable fer-lo arribar a les persones que dinamitzen les activitats.**

En la [‘Guia per incorporar la perspectiva de gènere a les festes majors’](#) (Trama Cooperativa), podeu trobar exemples pràctics d’activitats amb perspectiva feminista i organitzacions que treballen per visibilitzar i donar a conèixer persones que formen part de col·lectius oprimits (racialitzades, amb diversitat funcional o mental, de gènere no binari, etc.).

Difusió

Llenguatge inclusiu

Amb els missatges que fem servir per difondre l'activitat també podem reproduir discriminacions. Caldrà, doncs, fer servir un llenguatge inclusiu. Podeu consultar el següent article per aprofundir-hi: '[Comunicació inclusiva a l'entitat](#)' (CRAJ).

Comunicació visual

Per contribuir a mostrar la diversitat i trencar amb els estereotips associats a cadascuna de les identitats, també caldrà **parar atenció a les imatges i cartells que fem servir**. Ens podem fixar en:

- Hi ha figures humanes en la imatge que utilitzem?
- Si hi són, quin gènere representen?
- Quines activitats duen a terme?
- Hi ha representades expressions de feminitat i masculinitat no hegemòniques?
- Hi ha representats cossos no normatius?
- Es cosifica o sexualitzen els cossos?

Gestió de l'espai públic

L'espai de l'esdeveniment condiona la seguretat de les persones que hi participaran. Caldrà reflexionar sobre quina distribució i elements permetran que sigui un espai més segur.

- On estem fent les activitats? Al mig de la ciutat? En un descampat? A prop del transport públic?
- Si és un acte a la nit, quina il·luminació hi ha? Cal reforçar-la?
- On estan localitzats els lavabos? Estan diferenciats per gènere?
- Hi ha senyalització de sensibilització sobre les agressions i missatges reivindicatius i d'empoderament?
- Hi ha un espai de cures per a infants?
- Hi ha un [punt lila](#)?

Prevenció, detecció i actuació davant d'agressions

Les agressions masclistes tenen un caràcter sistèmic, no són fets aïllats. Hem d'assumir que als actes que organitzem com a entitats se'n poden produir i, per tant, hem de generar mecanismes per afrontar-les. Per això cal un **abordatge col·lectiu i comunitari** que doni resposta a aquesta problemàtica per tal de transformar-la, fer-la visible i evitar normalitzar-la.

Per dotar l'esdeveniment d'un [protocol](#) i un Punt Lila, us recomanem l'article '[Organització d'un Punt Lila](#)' (CRAJ), on fem una proposta de passos a seguir a l'hora d'organitzar-ne un i altres recursos d'interès.

Avaluació

Per últim, l'avaluació és sempre un aspecte clau per millorar les activitats en futures edicions. Serà interessant, doncs, tenir en compte tots els aspectes d'aquest article en el moment de fer l'[avaluació de l'esdeveniment](#).

Altres recursos d'interès

- [Tot el que cal saber per organitzar esdeveniments!](#) (CRAJ)
- [Protocol d'abordatge de violències masclistes a les entitats](#) (CRAJ)
- [Organització d'un Punt Lila](#) (CRAJ)
- [Les dinàmiques de poder dins les entitats](#) (CRAJ)
- [La importància dels pronoms](#) (CRAJ)
- [Recursos sobre feminismes per a homes](#) (CRAJ)
- [Les cures a les entitats](#) (CRAJ)
- [Eina d'autodiagnosi](#) (CRAJ)
- [Guia per incorporar la perspectiva de gènere a les festes majors](#) (Trama Cooperativa)
- [Desviades: una guia per desmuntar el sistema sexe-gènere](#) (CJB)
- [Re-Generem-nos: Guia d'autodiagnosi de gènere per a entitats](#) (CJB)
- [Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions](#) (Lafede.cat)
- [Diccionari LGBTI \(lèsbic, gai, bisexual, trans\)](#) (TERMCAT)

- [La construcció i la cura dels grups](#) (Sostre Cívic)
- [La tirania de la falta de estructures](#) (Jo Freeman)
- [Kit del plaer](#) (SIDASTUDI)

Si teniu dubtes o necessiteu un cop de mà, poseu-vos en contacte amb nosaltres o demaneu-nos un assessorament gratuït escrivint a [**info@crajbcn.cat**](mailto:info@crajbcn.cat), trucant al **93 265 52 17** o per [**Telegram**](#) o [**WhatsApp**](#).