



**UNA ORGANITZACIÓ  
FEMINISTA  
I RADICALMENT  
DEMOCRÀTICA:  
REFLEXIONS SOBRE LA  
DIAGNOSI DE GÈNERE**



**UNA ORGANITZACIÓ FEMINISTA  
I RADICALMENT DEMOCRÀTICA:  
REFLEXIONS SOBRE LA DIAGNOSI DE GÈNERE**



## **INDEX**

- 6 PRESENTACIÓ**
- 7 PROCEDIMENT. COM S'HA FET AQUESTA DIAGNOSI?**
- 8 DE QUÈ PARLEM QUAN PARLEM DE GÈNERE I FEMINISMES?**
- 9 COM ES DU A TERME LA PARTICIPACIÓ?**
- 12 QUINS LIDERATGES VALOREM?**
- 12 LES CURES: ACTIVISME, CONCILIACIÓ I SOSTENIBILITAT**
- 13 POLÍTIQUES FEMINISTES**
- 13 PROPERS PASOS**
- 14 ANNEX. DECÀLEG DE L'EIX DE FEMINISMES I LGTBI**

# PRESENTACIÓ

Barcelona en comú va néixer com una candidatura municipalista i ciutadanista per guanyar ciutat. Malgrat que la construcció d'aquesta confluència es va diferenciar radicalment de les formes clàssiques de fer política, teníem molt clar que el feminisme havia de travessar tota la proposta i que això requeriria esforç.

Com bé diu la politòloga Sílvia Claveria: “Els partits són màquines de triturar el potencial de les dones”. Només cal seguir les notícies per veure nombroses mostres de comentaris públics i privats al voltant de les dificultats per trobar dones per a posicions de poder o els procediments per a triar-les. Vivim en una cultura masclista i la política segueix sent un món d'homes pensat per i per a homes, amb formes i procediments absolutament patriarcals.

En definitiva, el repte per a tots els espais polítics amb voluntat transformadora no és trobar dones que tinguin la capacitat de governar sinó erradicar la discriminació i les violències quotidianes a les nostres organitzacions, i sobretot promoure alhora una política feminista en el seu sí i en la institució. Així doncs, des de Barcelona En comú cerquem les estratègies per combatre aquesta cultura masclista començant per assumir un absolut compromís polític i tècnic amb aquest objectiu (amb l'assignació de recursos que comporta).

Per això, ja en el pla d'enfortiment organitzatiu elaborat poc després de guanyar les eleccions, se situava com a objectiu transversal despatriarcalitzar el moviment polític i el model d'organització entès com un procés d'apoderament, transformació i reforç dels valors feministes.

Parlàvem de “despatriarcalització” per dues raons fonamentals: en primer lloc per fugir de l'essencialisme i les limitacions del terme “feminització” (perquè ni es tracta només que hi participin les dones, ni tampoc podem assumir que el sol fet de ser biològicament dones impliqui una major capacitat de diàleg, consens o empatia, o uns determinats objectius polítics); i en segon lloc, perquè aquesta paraula de pronunciació complexa ens permet que tothom se senti més implicat i assenyalar directament la necessitat de canviar les formes, llocs i estratègies de fer política.

Així doncs, i amb aquestes premisses, convertir Barcelona En Comú en una organització feminista és una línia estratègica transversal i present en tots els plans i projectes interns. I com a tal, té també la seva pròpia agenda, que es va iniciar amb la diagnosi de gènere que presentem.

Estem convençudes que, per anar més enllà de les paraules buides i les declaracions de bones intencions, hem d'estar disposades a fer autocrítica, reconèixer els nostres límits i les nostres males pràctiques i posar els recursos per anar avançant cap a esdevenir l'organització plenament feminista que desitgem. Aquest document n'és un primer pas.

# PROCEDIMENT. COM S'HA FET AQUESTA DIAGNOSI?

Com s'ha esmentat, convertir Barcelona en comú en una organització feminista era una de les línies transversals del pla d'enfortiment organitzatiu, i realitzar una diagnosi va ser la primera acció consensuada.

Per aquest motiu, i per tal d'assegurar una mirada imparcial, es va externalitzar la demanda arran d'una oferta on es van presentar diverses entitats i es va escollir el projecte millor puntuat. L'Institut Diversitas, a partir d'un equip interdisciplinari, ha estat l'encarregat de dur a terme aquesta tasca.

Així doncs, entre el 13 de maig i el 24 de juliol de l'any 2017 es va realitzar tot el treball a través de sis tècniques de recollida i producció d'informació:

ENQUESTA VIRTUAL (211 RESPOSTES)  
BASE DE DADES DE L'ORGANITZACIÓ  
8 TALLERS  
12 OBSERVACIONS PARTICIPANTS  
6 ENTREVISTES EN PROFUNDITAT  
5 GRUPS FOCALS

La selecció de les persones i espais en què es van aplicar les diverses tècniques va ser realitzada per l'equip de referència de Barcelona En Comú per a l'estudi tenint en compte criteris de representativitat, responsabilitat, disponibilitat i interès específic de les persones en qüestió respecte de l'estudi.

Tota la informació recollida i produïda a través d'aquestes tècniques va ser sistematitzada i analitzada per l'equip investigador, procés del qual van sorgir les conclusions que s'exposen a continuació de manera sintètica.

# 1. DE QUÈ PARLEM QUAN PARLEM DE GÈNERE I FEMINISMES?

En la diagnosi es va detectar que a vegades s'utilitzen expressions basades en termes biològics que simplifiquen i encasellen comportaments, entenent per exemple que "si una persona ha nascut amb característiques sexuals femenines, serà dona i tindrà un comportament femení".

La realitat però és molt més complexa i enriquidora. Cal anar més enllà de les categories "home-dona" per visibilitzar un contínuum de maneres de ser i estar en el món. Això explica tant que una dona pugui desenvolupar el seu càrrec amb nul·la perspectiva de gènere o que un home pugui actuar d'una manera feminista. A més, a banda del gènere, cal tenir en compte altres eixos d'opressió, com ara l'origen, classe social, edat, orientació sexual...

Així doncs, el feminisme per Barcelona en Comú no és un projecte de dones, ni d'un eix específic, sinó que és un posicionament polític, un projecte de transformació de l'organització i també de tota la societat.

Cal entendre que el feminisme i la perspectiva de gènere:

- NO és només "una cosa de dones".
- Implica també una reflexió sobre la masculinitat, els seus privilegis i la relació amb el poder, amb especial èmfasi amb el rol que juga l'ànnsia de poder en la construcció identitària dels homes.
- Permeten anar molt més enllà de les limitacions del binarisme de gènere, som complexos i diversos!
- El feminisme és la transformació revolucionària de la societat
  - Una nova forma de fer política
  - Una nova economia que té en compte la cura
  - Una aposta que situa la vida (interdependent i vulnerable) i un planeta (finit) al centre



CAT-CRISIS CATALUÑA

**Alfred Bosch se remite a lo que decida sectorial mujeres de ERC sobre Salvadó**

**MASCULÍ, EFEMINAT, DONA, LESBIANA, TRANS, TREBALLADORA, MIGRANT, DIVERSITAT FUNCIONAL, BISEXUAL**





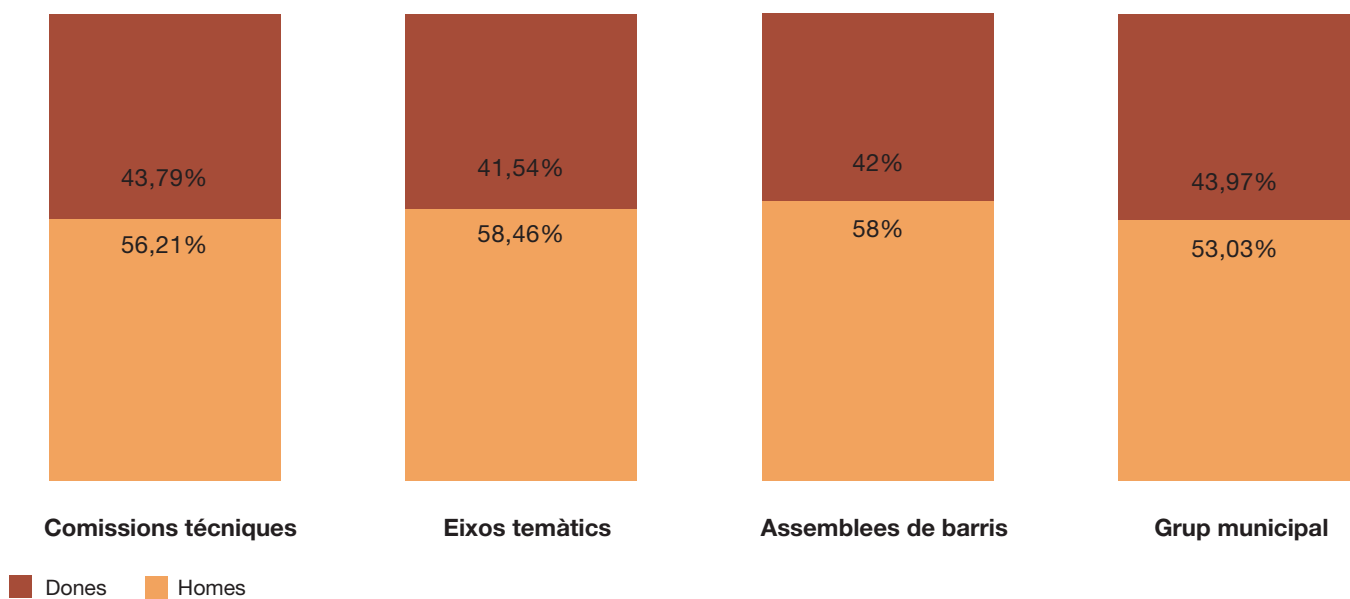
## 2. COM ES DU A TERME LA PARTICIPACIÓ?

### PRESÈNCIA I PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES

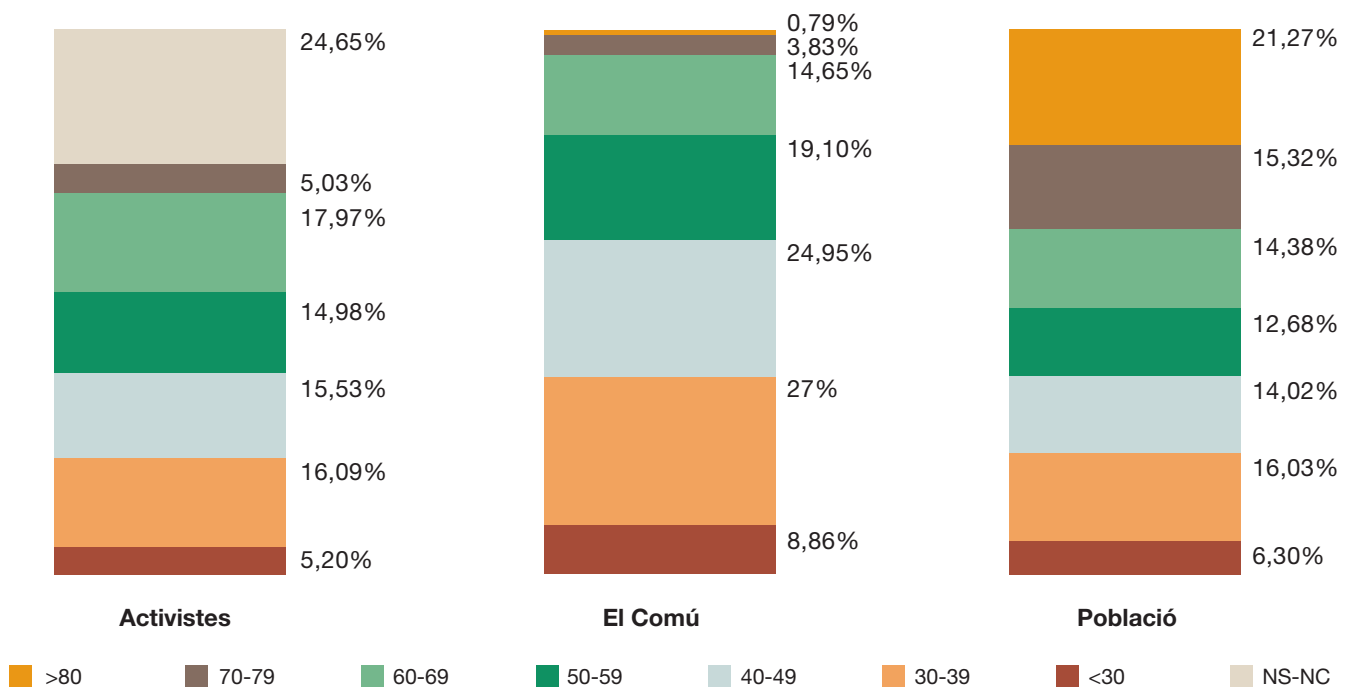
La presència de dones i homes a Barcelona En Comú no presenta grans desigualtats. En general hi ha més homes que dones en tots els espais, sense sortir de la paritat però. Tot i això, les comissions tècniques i els eixos temàtics reproduïxen alguns rols clàssics en funció de la temàtica de manera que poden estar compostos més per homes (per exemple urbanisme) o dones (per exemple feminismes i LGTBI).

Sí que hi ha una manca de participació de persones joves (menys de 30) i d'altres orígens culturals.

#### Distribució d'activistes als espais de participació segons sexe:



#### Distribució d'activistes i el Comú per franjes d'edat:



## FORMES DE RELACIÓ I INTERACCIÓ

Hi ha pràctiques generalitzades en l'organització valorades molt positivament, ja que es considera que faciliten una interacció inclusiva i igualitària:

- Intercalar torns de paraules entre homes i dones
- Limitar el temps de cada torn
- Comptabilitzar al final homes i dones que han pres la paraula
- Generar petits grups o dinàmiques que faciliten la participació

Malgrat això, es detecta que qui té més informació ocupa més temps, i que les formes més taxatives o el llenguatge no verbal més autoritari s'usa per part dels homes.

## MASCULINITAT I NOVES FORMES D'INTERACCIÓ POLÍTICA

---

**“Guanyar el debat polític” a partir d'imposar posicions**

**Reconeixement de postures diverses**

---

**Usar opinions absolutes (enquistant les posicions)**

**Valorar elements de les postures contràries que es poden compartir**

---

**Mostrar sempre seguretat i autoritat**

**Relativitzar les pròpies assumpcions**

---

**Dificultat per compartir discrepàncies polítiques**

**Facilitar espais de treball compartit**

---

**Rapidesa en la presa de decisions**

**Possibilitar els temps per la deliberació**

---

**Espais de decisió exclusius, restringits i informals**

**Espais de decisió inclusius i transparents**

---

## PRÀCTIQUES FORMALS I INFORMALS

L'organització genera múltiples espais de rendició de comptes i treball transversal. Malgrat això el grau d'accés a la informació suposa una major quota de poder i cal conservar els espais formals on aquests traspessos es produeixen. Totes les parts s'han de sentir reconegudes i tenir espais d'interlocució.

Així mateix, a més de l'ús de tècniques de facilitació en els espais de deliberació i presa de decisions (més usades al principi) actualment es valora com a interessant aprofundir en les estratègies de gestió del conflicte (activació de grups de mediació, indicacions i consells pràctics de l'estil que han de tenir les reunions i les assemblees...) i protocols per combatre tot tipus d'abús i violències que es poguessin donar.

## ROLS I TASQUES EN ELS ESPAIS DE PARTICIPACIÓ

Malgrat que les tasques són rotatives, s'aprecia que les dones fan més feina invisible i de cura i gestió, mentre que els homes s'ocupen més de la logística. Cal doncs, tenir cura en avaluar les tasques que tenen més reconeixement, treballar perquè efectivament siguin rotatives, treure a la llum les tasques més invisibilitzades i també oferir formació i suport perquè les dones accedeixin a espais de major representativitat i reconeixement.

## MODEL D'ACTIVISME I CULTURA ORGANITZATIVA

La diagnosi valora que les assemblees es perceben com a espais de proximitat amb vincles afectius i també de cures. Aquesta percepció és valuosa i forma part de la voluntat de teixir una comunitat.

Malgrat això, es valora que es parteix d'una cultura organitzativa amb una sobre exigència en la participació ('hiperactivisme'), en general el nivell d'implicació és elevat, generant sobrecàrrega i culpabilització de qui no pot estar a tot. Hi ha espais intermedis de participació, amb objectius concrets i de durada delimitada en el temps, però es valora que són pocs.

En aquest sentit, també s'alerta que en alguns casos no es para compte als senyals respecte als malestars de les persones (esgotament, malestars físics, nivells alts d'estrès...). Seria important doncs establir diversos nivells i formes de participació, flexibles, viables i sostenibles. Usar les noves tecnologies com a aliades limitant el presencialisme, i alhora posant límits a la participació digital (amb una menció especial als diversos grups de Telegram). Cal trobar ritmes i espais que siguin inclusius.

### 3. QUINS LIDERATGES VALOREM?

La diagnosi senyala una **valoració positiva dels lideratges horitzontals**, empàtics i col·laboratius. A vegades, com s'ha assenyalat en el primer punt, aquesta tipologia de lideratge s'associa simplement amb el fet de ser dona, quan evidentment no és així. I de fet, això comporta segons la diagnosi un efecte contrari: que si en alguna ocasió una dona exerceix un lideratge que contradiu l'estereotip (essent més autoritària o taxativa) és penalitzada.

Es considera que les qualitats dels **lideratges exercits per les dones amb càrrecs electes** de Barcelona En Comú contribueixen a visibilitzar un canvi que pot assentar bases per una política feminista, són càrrecs visibles, importants (Alcaldessa, Tinences d'Alcaldia, Regidores...) que a més solen incorporar la perspectiva de gènere en els seus discursos.

També es valoren molt positivament els mecanismes que assegurin paritat, com ara la cremallera (intercalar dones i homes en les llistes electorals) i les mesures de correcció perquè els espais de decisió i representació siguin paritaris.

En conclusió, l'**estil de lideratge que promou Barcelona en comú respon a un posicionament polític** de l'organització, de forma clara i explícita. Tanmateix s'apunta que caldria aprofundir en la identificació de pràctiques concretes que facilitin l'horitzontalitat i la cultura col·laborativa.

### 4. LES CURES: ACTIVISME, CONCILIACIÓ I SOSTENIBILITAT

La cura, la conciliació i la sostenibilitat emergeixen com els grans reptes a abordar. En aquestes tres línies s'entenen: **les cures** com l'espai que ens permet dur a terme les nostres accions en un marc adequat, en aquest sentit es visibilitza que no sempre es poden atendre els malestars, tal com sorgia en el punt vinculat a la cultura activista de l'organització.

Per altra banda, les **dificultats de conciliació** s'observen tant en relació a la vida familiar (especialment criatures, però també altres persones dependents) com amb els altres espais de la vida (altres tipus d'activismes, amistats, oci...).

I la **sostenibilitat** fa referència molt especialment als ritmes, sovint vertiginosos que dificulten que puguin ser sostinguts de forma indefinida.

Així doncs, la conciliació entre vida laboral, participació política, temps personal, per la família i per la vida social és un dels temes que més preocupa les participants de la recerca. La conciliació es concep com un obstacle per a la participació i pel benestar de les persones participants en l'organització, un problema complex i de difícil abordatge: és des d'aquesta dificultat que emergeixen reflexions i propostes molt interessants. Igual que es pretén fer en les polítiques, es planteja situar la cura al centre de la participació, fent referència a aspectes vinculats a les relacions, a la mateixa organització, a la distribució del treball i als processos d'acompanyament i capacitat per facilitar la igualtat d'oportunitats i possibilitats de participació.

Cal repensar doncs aquesta lògica de la cura, situant a les persones i a la sostenibilitat de la vida en el centre de la participació i la mobilització política. En aquest sentit caldrà dissenyar tot un programa de cures que contempli des de les acollides, fins a una agenda pròpia per a les famílies, passant per la planificació de projectes, tasques i l'establiment d'horaris, el major ús d'eines que facilitin la participació i la compatibilitzin amb la vida.

# 5. POLÍTIQUES FEMINISTES

Evidentment, resulta imprescindible que tot vagi de la mà de l'aposta fonamental per dur a terme polítiques feministes. Tant en la institució com en l'organització.

En la institució s'observa com Barcelona en Comú té una voluntat sòlida, creant la **primera Regidoria de Feminismes i LGBTI**, així com un nou departament per a la Transversalitat de Gènere que té com a objectiu integrar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política a partir d'una mesura de govern aprovada a l'inici del mandat. L'efecte d'aquestes estructures és visible a molts nivells (urbanisme, habitatge, economia, pressupostos, treball...) Tot i això, serà imprescindible aprofundir en la necessitat d'aquestes polítiques transversals així com abordar estratègies perquè arribi no només a les polítiques sinó a plantejar una nova forma de fer política institucional i "de partit", on sovint es veuen pràctiques agressives, inflexibles, partidistes i molt allunyades del bé comú.

Pel que fa a l'**organització**, l'aplicació de polítiques feministes travessarà des de les accions a dur a terme, fins a la comunicació (llenguatge, campanyes, formularis...), la política de recursos humans o el codi d'ètica política.

# 6. PROPER PASSOS

La diagnosi de gènere és un dels projectes prioritaris recollits al Pla d'Enfortiment de Barcelona En Comú 2016-2019. Durant el primer període del mandat en què l'organització s'ha consolidat i una certa cultura organitzativa s'ha instal·lat, l'objectiu ha estat identificar quina és la presència i el rol de les dones i els homes a l'organització i quin tipus de pràctiques es donen als espais de participació i presa de decisions.

A partir dels resultats de la diagnosi, un dels reptes polítics d'aquesta segona part del mandat és continuar treballant per aconseguir una organització feminista i radicalment democràtica. El Pla d'Acció del 2018-2019 recull l'estratègia per assolir aquest repte i la concreta en quatre grans objectius:

1. Participar en la vida política de forma sostenible
2. Introduir pràctiques feministes en els espais de participació i presa de decisions
3. Assolir espais paritaris de representació i participació
4. Prevenir les violències i assetjaments de qualsevol naturalesa, amb èmfasi especial a aquelles que es poden donar per raó de sexe, expressió de gènere i orientació sexual. Així com establir mecanismes de cura dels espais i resolució de conflictes.

Ens cal per tant un darrer pas important: planificar i desenvolupar un seguit d'accions i actuacions que ens permetin arribar a l'horitzó que ens hem proposat i obtenir resultats concrets i visibles. Algunes d'aquestes ja s'han previst com ara: un pla de cures que abordi la conciliació i gestió del temps, el programa 'canalla en comú' per la cura dels infants i la dinamització de les famílies, formació i activitats per l'apoderament de les dones de l'organització i treball sobre masculinitats, protocols contra els assetjaments i gestió alternativa dels conflictes, eines per l'avaluació de pràctiques feministes... però cal seguir-ho treballant.

El pla feminista de Barcelona En Comú ha de ser per tant, una gran caixa d'eines que ens ha de permetre millorar la vida política i activista de les persones que hi formen part, amb la convicció que la transformació de la nostra organització ha d'incidir també en la transformació social per la qual estem lluitant.

## ANNEX. DECÀLEG DE L'EIX DE FEMINISMES I LGTBI

### UNA IMPRESCINDIBLE REFLEXIÓ AL VOLTANT DEL PODER

1. Treballar la relació entre masculinitat i poder, amb especial èmfasi en el paper que juga l'ànnsia de poder en la construcció identitària dels homes.
2. Empoderar les dones per ocupar espais de poder, des de la cura i la presa de consciència sobre els processos històrics i actuals de socialització de la dona en relació a la política.

### EL TEMPS I LA PARTICIPACIÓ COM A ELEMENTS BÀSICS

3. Facilitar la conciliació en els espais de treball.
4. Assegurar que els temps polítics són respectuosos dels processos participatius.
5. Facilitar els espais per treballar i compartir les discrepàncies polítiques de manera assossegada i constructiva.
6. Donar els temps necessaris per arribar a consensos contemplant matisos i dubtes tant en els posicionaments polítics com en la presa de decisions.

### ABORDAR LA COMPLEXITAT DE LES CURES

7. Abordar els temps institucionals des de la perspectiva de la sostenibilitat i la cura.
8. Identificar les situacions que puguin generar comportaments violents i poc empàtics, i incorporar les eines necessàries de gestió de conflictes per abordar-les.
9. Incorporar mesures de suport i cures en manera de fer política.

### FONAMENTALMENT

10. No posar excuses quan es proposa dur a terme polítiques feministes.



# UNA ORGANITZACIÓ FEMINISTA I RADICALMENT DEMOCRÀTICA: REFLEXIONS SOBRE LA DIAGNOSI DE GÈNERE