

# **PROTOCOL**

**DE BONES PRÀCTIQUES**

**PER A LA IGUALTAT DE**

**GÈNERE**

**DE LA FAVB**



Barcelona, setembre de 2020.

## Índex

<i>Introducció</i> -----	3
<i>Situació general de la FAVB</i> -----	3
<i>Metodologia</i> -----	4
<i>Marc conceptual</i> -----	5
<i>Full de ruta per a la posada en marxa del Protocol</i> -----	6
<i>Distribució de rols i responsabilitats</i> -----	6
<i>Ús de llenguatge no sexista</i> -----	7
<i>Repensar la masculinitat</i> -----	7
<i>Assetjament o agressió sexual</i> -----	8
<i>Les entitats veïnals com espais de suport contra les violències masclistes als barris</i>	10
<i>Glossari teòric amb conceptes generals</i> -----	11
<i>Recursos</i> -----	12
<i>Bibliografia</i> -----	13

## Introducció

El present document és una mostra del compromís per part de la FAVB per a treballar per un moviment veïnal igualitari, tal com es reflecteix en l'article 9.2 dels estatuts en el qual s'assenyala que les entitats de la FAVB han de complir: "Mantenir el compromís de la lluita per a la igualtat de drets i oportunitats entre veïns i veïnes, sense cap discriminació, per damunt de la diversitat ideològica dels seus membres, en el marc de respecte dels drets humans".

Aquest protocol té diversos aspectes nous, entre ells, que per primera vegada es presenta un projecte que pretén ser treballat de manera transversal en totes les Associacions veïnals que conformen la FAVB. El present repte proposa que les Associacions Veïnals de Barcelona treballin com a grup motor i impulsor d'un procés de visibilització i sensibilització en relació a la violència de gènere. Per a això, s'iniciarà un projecte pilot en el barri Besós-Maresme, de localització d'espais segurs, també denominats Punts Liles, en les entitats, equipaments, comerços del barri, que més endavant s'estendrà a altres barris de la ciutat.

Com a pilar indispensable i fonamental per a poder dur a terme aquest procés de transformació social, és necessari començar a treballar amb una base i marc conceptual compartit, que encaminin cap a unes bones pràctiques d'igualtat de gènere. Per a això, es presenta aquest Protocol que pretén generar dinàmiques i reflexions en les

associacions que portin a les i als propis representants a entendre la importància de ser una Federació feminista, així com unes Associacions Veïnals feministes, com a punt de partida per a poder continuar amb la lluita contra la violència de gènere i per una societat més equitativa.

Per a incidir en les reflexions, debats i canvi de rols, el document inclou un marc conceptual i identifica temes en els quals pot existir una desigualtat de gènere dins de les entitats.

Aquest document es una eina de la FAVB per donar suport a les associacions veïnals per tal que puguin generar dinàmiques grupals integradores de la diversitat existent als nostres barris i perquè les entitats veïnals puguin desenvolupar accions a favor de la igualtat de gènere dins de les seves entitats.

Aquest protocol, és per tant, un document obert i viu, que es seguirà desenvolupant i ampliant amb les aportacions i reflexions de les entitats que formen part de la FAVB i amb l'objectiu final d'aconseguir un moviment veïnal feminista i compromès amb la igualtat de gènere.

## Situació general de la FAVB

La FAVB disposa d'un total de 31.017 socis amb un 56% Homes i 44% Dones.

Segon les dades de la Enquesta feta en el 2018 sobre la participació de les dones en els diferents càrrecs associatius, hi ha 35 dones que són presidentes d'AVVs federades, 29 tesoreres, 50 secretaries i 29 vicepresidentes. Això representa que el 32%

de les entitats estan presidides per dones. A pesar que la participació de dones en càrrecs de presa de decisions en les entitats, està lluny de ser paritària, en els últims anys hi ha hagut una clara evolució en aquest sentit.

Actualment la Favb està presidida per una dona, Ana Menéndez de Bartolomé, compta amb una junta paritària conformada per 7 homes i 7 dones. En l'any 2017 la FAVB va celebrar el "Fòrum veïnal de dones: Els barris amb ulls de dona" amb una gran participació i riquesa en els debats. Es va generar una vocalia de dones encapçalada per SylvianDahan.

Internament a la Favb treballen 8 persones, 7 de les quals són dones. Les persones treballadores compten amb facilitats per la conciliació per la cura de fills, persones grans o necessitats especials per la qual cosa cinc d'aquestes set dones tenim jornada reduïda.

## Metodologia

El treball de redacció del protocol, així com del disseny i planificació de les accions per a poder elaborar-lo, s'han dut a terme per part d'una integrant de Col·lectiu Punt 6 SCCL i ha estat dirigit i coordinat per persones treballadores de la FAVB que han organitzat i fet un seguiment de les activitats.

Per a l'elaboració d'aquest document s'han desenvolupat una sèrie d'accions en les quals han participat dones de diferents entitats de la FAVB per a poder incloure les seves experiències i necessitats dins del document de bones pràctiques per a la igualtat de gènere.

El 23 de setembre es va dur a terme un taller online en el qual van participar dones de 10 associacions veïnals (Horta, Trinitat Vella, Esquerra de l'Eixample, Passeig Sant Joan, Park Güell - Salut – Sanllehy, Sàrria, El Sanatori, Font d'en Fargues, Poble Nou i Mas

Guimbeau-Can Castellví). El taller va ser interromput per dificultats tècniques, però en termes generals, moltes de les participants, a pesar que en les seves entitats la participació era majoritàriament femenina, consideraven necessària l'elaboració del protocol. Alguns dels temes que van sortir en el taller i que es considerava que havien d'incloure's en el protocol van ser: el llenguatge sexista; la falta de transversalitat de la perspectiva de gènere en els temes treballats per les entitats; la major visibilitat dels homes en mitjans de comunicació; una major "autoritat" de les veus masculines en els debats dins de les entitats; la distribució dels temes de treball segons gènere, i hi ha temes més masculinitzats (urbanisme...); No hi ha violències molt explícites però sí coses transversals més subtils.

A partir d'aquest primer taller, es va distribuir un qüestionari amb els temes pendents de treballar a les persones que van participar i se'ls va emplaçar a una segona trobada el dia 30 de setembre.

El dia 30 es van fer dues sessions presencials, una al matí i una altra a la tarda. L'objectiu d'aquestes trobades era poder aprofundir en els temes del protocol. En la sessió del matí van participar 2 dones i en la de la tarda 7. Les dones que van participar en aquesta segona trobada eren de: Les Corts, Raval, Mas Guimbeau-Can Castellví, La Sagrera, la Satalia, Park Güell - Salut – Sanllehy i algunes dones a títol individual. Durant les sessions, es van abordar temes al voltant del llenguatge sexista, la distribució desigual de rols i responsabilitats i, en menor mesura, es va parlar sobre temes d'assetjament i abusos sexuals. Pel que fa als rols de gènere, es va comentar que les dones segueixen sent les principals responsables de les cures de la infància, la gent gran i persones malaltes, i això fa que tinguin menys temps i disponibilitat per a responsabilitzar-se de les tasques dins les entitats. En aquest sentit,

també es fa menció de que s'ha de tenir cura dels horaris en que s'estableixen les reunions. Hi ha una major representació dels homes en determinades àrees (com urbanisme, mobilitat, cultura, seguretat...) i alhora, són aquestes àrees a les que se'ls dedica més temps a les reunions, en detriment d'altres. Surt la proposta de fer rotatius els ordres del dia, per tal d'assegurar que no hi hagi temes que passin per sobre d'altres.

Es comenta que l'ús llenguatge sexista es troba arreu, des de es reunions fins a les actes, que estan escrites en masculí. Es troba que hi ha dificultats per detectar el llenguatge sexista i les agressions, i cal sensibilització i formació per poder detectar-ho, en aquest sentit, es veu la importància de l'existència de guies i protocols per tenir eines de detecció i intervenció. Això és important per identificar-ho a temps, saber on adreçar-se i quins recursos hi ha a l'abast. Es comenta que és important que hi hagi un canvi de dinàmiques, ritmes i continguts, que hi hagi transversalitat de gènere en totes les àrees de les associacions.

En la reunió de la tarda es considera important la formació d'una comissió de dones, o un grup de dones de les associacions que sigui el motor del protocol.

Una vegada aprovat el primer esborrany del document en l'assemblea de la FAVB del 3 d'octubre es continuaran desenvolupant activitats per a aprofundir en el contingut del document i garantir la seva aplicació per part de les entitats.



*Imatge de la segona sessió del dia 30*

## Marc conceptual

La igualtat de gènere significa que homes i dones tinguin les mateixes oportunitats, iguals condicions i igual tractament en tots els aspectes de la vida i en totes les esferes de la societat. En el nostre context dones i homes tenen els mateixos drets segons les lleis, tanmateix, això no es tradueix en una igualtat de condicions en la vida quotidiana de dones i homes. Encara que és cert que en les últimes dècades hi ha hagut un significatiu avanç en relació als drets i oportunitats obtinguts per les dones en diferents àmbits, continuen persistint profundes desigualtats estructurals en temes tan quotidians com la distribució de tasques, la retribució salarial o la violència masclista.

Les condicions de vida de dones i homes són diferents, i aquestes diferències es concreten moltes vegades en discriminacions i desigualtats per a les dones. A més, el repartiment de les opressions i privilegis en la societat no és uniforme per a totes les dones i existeixen profundes bretxes de classe, raça, origen, diversitat funcional, edat, identitat sexual, etc.

Per a identificar, analitzar i caracteritzar les desigualtats entre dones i homes i per raó de gènere, en la dècada dels setanta es va encunyar el concepte de gènere, com una categoria d'anàlisi de la realitat. El gènere és una construcció social a partir de les categories sexuals. La construcció social del gènere defineix les tasques, funcions i rols atribuïts a homes i dones en la societat que varia en el temps i en l'espai. La construcció i reproducció del gènere té lloc a nivell individual i a nivell social. També implica un repartiment asimètric del poder en les relacions personals i socials, amb la dominació dels homes en la majoria de les esferes de la vida.

Aquesta categoria ens permet, per tant, distingir entre les diferències entre sexes i les

diferències relatives a la cultura, que són el resultat d'un procés de socialització diferent i que per tant són modificables, com per exemple l'accés desigual a les oportunitats, o el repartiment no equitatiu de tasques dins del nucli domèstic.

L'equitat de gènere significa l'acceptació de les diferències i també la valoració de les tasques i rols desenvolupats tradicionalment per les dones, com per exemple els rols de cures. Una societat més equitativa totes les persones són corresponsables de les tasques de cures, ja que totes les persones som dependents.

El concepte d'«interseccionalitat» ha estat introduït per la feminista Kimberlé Crenshaw i es va adoptar des de el feminisme postcolonial per trencar amb la concepció essencialista del que significa ser dona i examina com s'interrelacionen els sistemes estructurals de gènere, racialització, classe social, identitat sexual, diversitat funcional, origen i estat migratori, creant jerarquies de poder i privilegis que reforcen les diferents formes d'opressió, intensificant el sexisme, l'heteronormativitat, el racisme, el classisme, l'homofòbia, la lesbofòbia o la transfòbia.

### Full de ruta per a la posada en marxa del Protocol

El full de ruta per la posada en marxa i desenvolupament del Protocol de Bones Pràctiques per a la Igualtat de Gènere de la

FAVB es basa en quatre fases.

Una vegada que s'hagi validat el protocol en l'assemblea de la FAVB. Es proposa fer un grup de treball específic per a poder aprofundir en el seu contingut. Simultàniament les diferents associacions veïnals hauran d'adaptar les accions proposades pel protocol a les seves possibilitats i especificitats. Transcorreguts uns mesos es proposa que el grup de treball pugui fer modificacions i incorporar contingut en el document actual, segons el treball que hagin desenvolupat i l'experiència d'implementació del protocol en les diferents entitats.

Incorporar la perspectiva de gènere i les bones pràctiques en equitat en les entitats significa que cal invertir temps i esforços. És fonamental a més valorar aquest esforç de transversalització de la perspectiva de gènere en les entitats veïnals per a aconseguir una major justícia social.

### Distribució de rols i responsabilitats

Tradicionalment s'ha vinculat als homes a l'àmbit públic, on es desenvolupaven les activitats econòmiques i polítiques, mentre que es relegava a les dones a l'àmbit domèstic, en el qual tenien lloc les activitats per a la reproducció de la vida. Aquesta assignació d'activitats i espais es continua reproduint en l'actualitat i la socialització de dones i homes en relació a la participació i visibilitat pública és diferent. Això porta al fet que moltes dones tinguin, per exemple, més dificultats per a parlar en públic.

Malgrat els avanços, continua persistint una



Il·lustración 1 Fases del protocol

falta de representació de dones en els espais de presa de decisions. Aquesta absència es produeix en diferents camps, en les empreses, les institucions i en les entitats socials i polítiques.

A més de la diferent representació de dones i homes en els diferents càrrecs directius de les juntes de les entitats, poden existir un repartiment desigual del poder dins de les associacions i que es pot materialitzar en: els homes parlen més vegades i durant més temps en les reunions; se li dóna més autoritat a les idees i reflexions que provenen de figures masculines; les tasques reproductives (neteja, cuina, compres...) són invisibilitzades i se'ls dóna una menor rellevància; hi ha determinats temes considerats més tècnics i més prestigiosos en els quals hi ha una major participació masculina com a urbanisme o seguretat.

Accions proposades
Accions formatives sobre participació amb perspectiva de gènere
Qüestionari anual estandaritzat a les persones integrants de les entitats per a avaluar la percepció sobre les desigualtats de gènere en les entitats
<b>Eines per a mesurar la participació masculina i femenina a cada entitat: Comptabilitza en una reunió de l'entitat. Quantes vegades parlen dones i quantes homes. Quant temps parlen les dones i quant temps parlen els homes.</b>
Eines per a avaluar el repartiment de la tasques dins de l'entitat: Comptabilitza en els tres últims mesos, qui han netejat el bany, qui han parlat amb mitjans de comunicació, qui han assistit a reunions amb l'Ajuntament o altres institucions, qui s'han encarregat de tirar les escombraries
Informes periòdics amb dades recollides de l'evolució de la participació de les dones així com casos d'assetjament

### Ús de llenguatge no sexista

El llenguatge no és neutre, es un producte cultural que reflecteix les desigualtats socials i al mateix temps reproduceix aquestes desigualtats amb elements discriminatoris.

Segon la Guia de Comunicació Inclusiva per construir un món més igualitari editada per l'Ajuntament de Barcelona "la nostra societat patriarcal té una visió del món i de la cultura que considera tot allò masculí com universal i per sobre de la resta de gèneres; això fomenta la desigualtat." En aquest sentit, la guia de Comunicació Inclusiva del Grup ECOS senyala que si analitzem el sexisme en el llenguatge, concretament en el català, veiem que encara conté paraules, expressions i regles que invisibilitzen, subordinen o menyspreen les dones, com per exemple, en l'ús del masculí genèric per parlar tant d'homes com de dones.

Accions proposades
Facilitació de Guies de comunicació inclusiva
Elaboració d'una eina d'autodiagnòs per avaluar el llenguatge dins de les entitats: Comptabilitza quantes vegades en una assemblea ordinària es parla amb paraules inclusives i quantes amb masculí genèric
Elaboració de documento específic per a les entitats veïnals

### Repensar la masculinitat

L'equitat de gènere és una responsabilitat social i col·lectiva, per a lluitar contra les desigualtats i les discriminacions entre dones i homes, és necessari que els homes reflexionin sobre els seus rols i privilegis i es comprometin.

La masculinitat també és una construcció cultural i per tant es pot modificar. Els treballs que proposen una nova construcció

de la masculinitat plantegen reflexions sobre la construcció de la identitat masculina i femenina i de les relacions de poder que aquestes comporten, sobre el rol dels homes en relació a les cures o la manera d'abordar les violències masclistes.

En relació a la masculinitat i les agressions sexuals Jokin Azpiazu assenyala en el seu llibre "Masculinitats i feminisme" que "Els homes no contemplem la possibilitat de ser agredits, no ens agrada pensar en la possibilitat de ser agressors i, habitualment, aquest tema és invisible per a nosaltres fins que la bomba cau a prop (p 100)"

Accions proposades
Facilitació de bibliografia sobre noves masculinitats
Formació sobre noves masculinitats

### Assetjament o agressió sexual

Tal com diu el document de "L'abordatge de les violències sexuals a Catalunya" "Tot quan en l'actualitat s'han aconseguit importants avanços en el reconeixement jurídic dels drets de les dones en gran part dels països del món, incloent el nostre, la comprensió jurídica de les violències, i en particular les violències sexuals, encara esta severament marcada pel pensament i el context patriarcal encara vigent" (Toledo i Pineda, 2016).

Les violències contra les dones es donen tant en l'àmbit públic com en l'àmbit privat. Durant molts anys les polítiques de gènere, s'han focalitzat a desenvolupar accions per combatre la violències masclistes en l'àmbit domèstic, mentre que simultàniament a les dones que se'ns segueix socialitzant per tenir por dels estranys i de l'espai públic.

La violència contra les dones es dona de manera continu als espais públics i privats, i

cal posar èmfasis en la violència en si i la seva normalització social i no a l'espai on es dona. Dins de les entitats veïnals també poden produir-se situacions d'assetjament o agressió sexual. El protocol planteja accions per a prevenir aquestes situacions però també per a identificar-les i en un moment donat atendre la persona que l'hagi sofert.

Les violències sexuals són formes de violència que atempten contra els drets de les dones i les persones LGTBI, i s'emmarquen en un marc normatiu nacional i internacional.

Al 1979 les Nacions Unides a través del Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació Contra la Dona (CEDAW) ja recull que la violència sexual suposa una violació dels drets humans a la llibertat, la integritat física i psíquica, el dret a no patir tracte cruel o degradant o el dret al més alt nivell de salut, entre altres.

L'Organització Mundial de la Salut (OMS) al 2011 defineix la violència sexual com "tot acte sexual, la temptativa de consumir un acte sexual, els comentaris o insinuacions sexuals no desitjats, o les accions per comercialitzar o utilitzar de qualsevol altra manera la sexualitat d'una persona mitjançant la coacció per part d'una altra persona, independentment de la relació d'aquesta amb la víctima, en qualsevol àmbit, inclosos la llar i el lloc de treball" i a partir del 2013 inclou com a violència sexual "actes que van des de l'assetjament verbal a la penetració forçada i una varietat de tipus de coacció, des de la pressió social i la intimidació per la força física".

En el context català, és la Llei Catalana 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista, la Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva



de dones i homes i la violència sexual on es recull les definicions, responsabilitats dels poders públics i les actuacions a portar a terme en relació a la violència sexual.

La Llei Catalana 5/2008 defineix que la violència masclista com 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.

Dins d'aquesta mateixa llei és defineix la violència sexual com qualsevol acte de naturalesa sexual, majoritàriament exercits per homes, no consentit per una altra persona, majoritàriament dones i nenes, i que pot ser expressada en forma física, verbal o no, o emocional.

La Llei 17/2015 d'Igualtat dins dels principis d'actuació demana als Poders Públics a garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris. Per tal de prevenir i atendre totes les situacions de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe, s'insta a l'elaboració de protocols d'actuació i l'aplicació de les mesures adequades per a afrontar aquesta problemàtica, d'acord amb el que estableix la Llei 5/2008.

Les agressions sexistes són una manifestació d'abús de poder i son part de la violència estructural establerta en una societat que es patriarcal. Les agressions sexistes poden ser:

- **Assetjament sexual:** és qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no

desitjat d'índole sexual que sigui intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest i que atempta contra la dignitat d'una dona o persona LGTBI.

Com per exemple, comentaris verbals indesitjats, gestos ofensius, acostaments excessius i invasió de l'espai, humiliacions, exhibicionismes sexuals, etc. També és assetjament sexual la insistència davant la negativa a una proposició de caràcter sexual.

**-Agressions sexuals:** consisteixen en l'ús de la violència física i sexual (des de tocaments no desitjats amb o sense força fins a la violació), exercida contra les dones o persones LGTBI basada en l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne.

Alguns exemples són les formes no benvingudes de contacte físic, tocaments no desitjats que incomodin, violentin o no agradin a la persona o grup que els pateix, així com els intents d'agressions sexuals i les violacions.

**-Agressions simbòliques:** l'exhibició i ús de símbols sexistes ofensius, o la privació de llibertat de poder participar o circular per un lloc per la presència d'homes amb actituds intimidatòries o sexualment ofensives. Per exemple, l'exhibició d'imatges ofensives i/o vexatòries de les dones o publicitat o comunicació gràfica sexista.

Un assetjament o una agressió és quan alguna persona se sent agredida. És un abús de poder d'una persona sobre una altra i una vulneració dels drets fonamentals de la persona. No tothom entén les agressions de la mateixa manera, però cal tenir clar que en el moment que una persona es senti agredida cal atendre-la sense entrar en judicis ni qüestionar la seva decisió. No hi ha res que justifiqui una agressió sexista.

A les nostres entitats també poden donar-se situacions d'assetjament o agressió sexual,

com a floretes no desitjades, tocaments o insistència a mantenir algun tipus de relació sexual. Es proposa un protocol d'actuació per si alguna vegada es produeix alguna d'aquestes situacions, poder atendre-la de la millor manera possible.

Aquest protocol contempla els següents passos en cas de que una dona de la nostra associació vulgui senyalar una agressió:

**1.- Contacte amb la persona de referència sobre agressions i assetjament a la entitat.**

Es proposa que en cada entitat hi hagi una persona de referència, dona, que pugui rebre la denúncia i atendre-la. En cas que no hi hagi una persona disponible en l'entitat, hi haurà una persona de referència en la FAVB. Tothom a de tenir clar qui és la persona de referència. Aquestes persones faran una formació bàsica sobre assetjament i agressions sexuals.

**2.- Atenció a les necessitats de la persona que ha viscut l'assetjament o l'agressió.**

Se li derivarà als serveis municipals pertinents si fos necessari. Els passos a seguir estan condicionants per la voluntat de la persona que ha viscut aquesta situació.

**3.- Creació d'un grup per a valorar si ha d'existir algun tipus de sanció cap a la persona que ha comès l'assetjament o agressió.**

Per exemple l'expulsió temporal de l'associació o el compromís d'anar al Servei d'Atenció a Homes per a la promoció de relacions no violentes. És aconsellable que sigui un grup d'unes 4-5 persones i que no totes les persones formin part de l'associació que està abordant la situació.

**4.- Prendre mesures per reparar la situació segons les necessitats i voluntat de la dona que ha viscut la situació.**

Accions proposades
Formacions sobre assetjament sexual
Grup de treball per a proposar accions en cas d'assetjament o agressió dins d'una entitat
Circuit d'intervenció amb les pautes a seguir en cas d'agressió

**Les entitats veïnals com espais de suport contra les violències masclistes als barris**

Segons l'Enquesta de Violència Masclista a Catalunya, un 64,4% de les dones de Catalunya han viscut algun tipus de violència al llarg de la seva vida. També segons aquesta Enquesta només el 21,8% de les dones que pateixen violència masclista en la parella han rebut ajuda per part de persones que coneixen la seva situació. Aquestes dades visibilitzen la dimensió d'aquesta problemàtica i queda clar que la lluita contra la violència de gènere ha de ser un compromís social i comunitari.

La Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista defineix aquesta com "la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació 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, tantsi es produeix en l'àmbit públic com en el privat"

Les entitats veïnals ocupen un espai privilegiat als barris i són espais de referència. Per això es proposa que amb el temps totes les entitats de la ciutat puguin convertir-se en espais segurs als quals les dones del barri puguin recórrer en cas de sofrir una situació de violència de gènere.

Per a poder arribar a convertir-se en espais segurs les persones de les entitats han de conèixer quin és el circuit d'atenció bàsic en cas de violència de gènere (a on cal derivar a la persona segons la situació) i també tenir una formació bàsica en gènere.

L'objectiu dels espais segur no solucionar la situació, sinó fer una atenció amb cura, per que la persona no es quedi sola, proporcionar-li informació sobre els serveis municipals i les entitats que donen suport a les violències masclistes i en el cas de que sigui necessari que la persona agredida pugui refugiar-se en l'associació mentre espera, per exemple la intervenció de la policia o de personal sanitari.

### Informació essencial per a la primera atenció a les violències:

- El servei mèdic d'urgència de referència a la ciutat de Barcelona és l'Hospital Clínic de

Barcelona. Servei d'Urgències. Villarroel, 170. 08036 Barcelona. Tel.: 932 275 400 Ext.: 2137.

- Línia d'atenció contra la violència masclista 900 900 120. Institut Català de les Dones
- Telèfon d'emergències 112
- Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (SARA) Atenció presencial: C. Marie Curie, 16, Barcelona Tel. 932 915 910 / 920 (de dl. a dv. de 9.00 a 15.00 h, fora d'aquest horari, c. Llacuna, 25). sara@bcn.cat

### Accions proposades

Formacions sobre violències masclistes

Informació disponible sobre els serveis municipals d'atenció a la violència masclista

Adquirir un compromís per convertir-se en un punt lila

### Glossari teòric amb conceptes generals

- **Corresponsabilitat:** participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, ja sigui el treball domèstic o tenir cura de persones dependents.
- **Divisió sexual del treball:** repartiment social de labors en funció del sexe, segons el qual s'assigna a les dones el treball reproductiu, no remunerat i desenvolupat en l'àmbit domèstic, i als homes el treball productiu, remunerat i en l'àmbit públic, concretament en el mercat laboral.
- **Equitat de gènere:** distribució equitativa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.
- **Gènere:** construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents capacitats, comportaments i característiques emocionals i intel·lectuals, a dones i homes. Aquests atributs varien segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones. Són construccions socials, no són característiques innates de les persones, i per tant es poden canviar.

- **Masculinitat hegemònica:** conjunt de valors, actituds i característiques vinculades amb la masculinitat tradicional occidental. Aquest model de masculinitat es construeix a partir d'homes que gaudeixen d'una posició de poder i de lideratge social legitimada pel patriarcat. També existeix una relació de poder entre els homes que representen una masculinitat hegemònica i els que no.
- **Rol de gènere:** en una societat concreta, és el comportament que s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i al seu voltant construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima. Per exemple, un dels rols assignats tradicionalment als homes és ser els responsables de les activitats productives i les activitats polítiques. Un dels rols assignats tradicionalment a les dones és tenir cura dels fills i/o filles, tenir cura de les persones dependents i ser les responsables de les relacions afectives. Que s'hagin assignat tradicionalment aquests models no vol dir que existeixi una predisposició biològica per realitzar-los ni que calgui perpetuar-los.
- **Transversalitat de gènere:** és un concepte de política pública que consisteix en avaluar les diferents implicacions de qualsevol acció política sobre les dones i homes. També s'entén com incorporar la perspectiva de gènere de manera integral a totes les accions, de totes les àrees i a tots ho anivellis

## Recursos

En aquest apartat us facilitem adreces web en les quals podreu trobar recursos i materials amb els quals continuar aprofundint per a incloure la perspectiva de gènere en les associacions veïnals.

- "Dones treballant. Guia de reconeixement urbà amb perspectiva de gènere." Col·lectiu Punt 6 (2013).
- "7 pasos para construir un plan de abordaje de las violencias sexuales en espacios festivos" Observatori Noctàmbulas. <https://www.drogasgenero.info/noctambulas/protocolos/>
- Guia de Comunicació Inclusiva per construir un món més igualitari. Ajuntament de Barcelona. <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/>
- Guia de comunicació inclusiva. Ecos de transformació eines per a l'economia social i solidaria. Grup Ecos. Setembre 2019 [http://grupecos.coop/wp-content/uploads/2019/10/comunicacioinclusiva\\_ECOS\\_web.pdf](http://grupecos.coop/wp-content/uploads/2019/10/comunicacioinclusiva_ECOS_web.pdf)
- Guia de gestió del canvi i foment de l'equitat de gènere al tercer sector social de Catalunya. <https://www.social.cat/documents-interes/guia-de-gestio-del-canvi-pel-foment-de-lequitat-de-genera-al-tercer-sector-social-de-catal>
- Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats. Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones. [https://www.barcelona.cat/infobarcelona/ca/manual-sobre-la-incorporacio-de-la-perspectiva-de-genera-i-mesures-digualtat-per-a-entitats\\_470642.html](https://www.barcelona.cat/infobarcelona/ca/manual-sobre-la-incorporacio-de-la-perspectiva-de-genera-i-mesures-digualtat-per-a-entitats_470642.html)
- Pla per la justícia de gènere 2016-2020. Ajuntament de Barcelona [https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/pla\\_per\\_la\\_justicia\\_de\\_genera.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/pla_per_la_justicia_de_genera.pdf)
- Recurso pedagògic – Masculinidades – Ajuntament de Barcelona <https://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/es/masculinidades/introduccion>
- Servei d'Atenció a Homes per a la promoció de relacions no violentes (SAH) <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/informacio-i-atencio/servei-datencio-homes-la-promocio-de-relacions-no-violentes-sah>

## Bibliografia

- Enquesta de violència masclista 2016. Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya  
<http://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/violencies-masclistes/enquesta-de-violencia-masclista-2016/>
- Guia de Comunicació Inclusiva per construir un món més igualitari. Ajuntament de Barcelona.
- Guia de comunicació inclusiva. Ecos de transformació eines per a l'economia social i solidaria. Grup Ecos. Setembre 2019
- Jokin Azpiazu Carballo "Masculinidades y feminismo" Virus Editorial
- Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Patsilí Toledo Vásquez y Montse Pineda Lorenzo Grup de recerca Antígona i Creació Positiva "L'abordatge de les violències sexuals a Catalunya". Juliol de 2016