

CONCLUSIONS

5è Congrés
de les DONES del Baix Llobregat

100% FEMINISTA

26 | 27
OCTUBRE
2018
CASTELLDEFELS



Consell Comarcal
del Baix Llobregat



Consell de les
DONES
DEL BAIX LLOBREGAT
Polítiques d'igualtat i equitat de gènere

Amb el suport de:



Diputació
Barcelona



Ajuntament
de Castelldefels



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA
BARCELONATECH
Campus del Baix Llobregat

PRESENTACIÓ

El desenvolupament de la comarca del Baix Llobregat ha estat històricament lligat a les reivindicacions i moviments socials. Molt sovint les dones han estat iniciadores i capdavanteres de campanyes que demanaven la millora de tot allò que afectava la vida quotidiana: serveis, habitatge, planificació urbanística, seguretat, i com no, també dels seus drets, dels drets de les dones. Del dret al propi cos, a viure lliures de violències i discriminacions, i sobretot, del dret a assolir la igualtat i la plena ciutadania.

Des de l'any 2002, la comarca del Baix Llobregat ha celebrat un congrés de dones cada quatre anys, i això no és casualitat, això només pot passar en un territori on el feminisme, aquesta ideologia transformadora, és un tret tant definitori com per declarar-se **comarca feminista**, mitjançant *El Decàleg per a la construcció de ciutats feministes*, una iniciativa pionera liderada per alcaldesses de la comarca, amb 10 punts bàsics que molts ajuntaments i el Consell Comarcal ja s'han compromès a desenvolupar.

El 5è Congrés de les Dones del Baix Llobregat s'ha celebrat en un any on el moviment feminista ha estat protagonista d'importants accions: una aturada a nivell mundial el vuit de març, campanyes globals com el #metoo, i a nivell de l'estat, mobilitzacions massives contra sentències judicials incomprensibles i perilloses, que no només ens deixen indefenses front les agressions sexuals, sinó que a més a més ens culpabilitzen. Però també un any on l'extrema dreta a irromput al panorama polític posant el focus en el feminisme, els drets de les dones i en els avenços socials i normatius assolits. Ni un pas enrere!

El Congrés s'ha desenvolupat arreu de la comarca, començant per la seva presentació, a càrrec de totes les alcaldesses, continuant per les vint-i-vuit subseus que ajuntaments i entitats representatives del territori han realitzat, i acabant amb dues intenses jornades de Congrés a Castelldefels, seu d'aquesta edició.

Set comissions de treball conduïdes per expertes en cadascuna de les matèries i amb uns materials de treball elaborats prèviament, i la gran participació tant en les activitats precongressuals com en el propi Congrés, fan d'aquest document de conclusions una valuosa eina per a la definició i disseny de les polítiques d'igualtat a desenvolupar al territori en els propers anys.

Vicky Castellanos Núñez

Consellera de Dones, Gent Gran i LGBT del Consell Comarcal del Baix Llobregat

INDEX

| | |
|--|----|
| 1. METODOLOGIA | 3 |
| 2. IDEES FORÇA | 4 |
| 3. COMISSIONS DE TREBALL..... | 8 |
| Comissió de treball 1 – Transversalitat de gènere a les polítiques públiques | 8 |
| Comissió de treball 2 – Economia feminista | 11 |
| Comissió de treball 3 – Dones Tech | 17 |
| Comissió de treball 4 – Perspectiva de les dones als mitjans de comunicació | 21 |
| Comissió de treball 5.1 – Violències masclistes | 24 |
| Comissió de treball 5.2 – Assetjament sexual | 27 |
| Comissió de treball 6 – Esport femení | 30 |
| 4. RECURSOS DOCUMENTALS | 35 |
| Documents comissions | 35 |
| Conclusions subseus | 35 |
| Comunicacions | 36 |
| Decàleg per a la construcció de ciutats feministes..... | 37 |
| Informes de l'observatori comarcal del baix llobregat | 37 |

1 METODOLOGIA

Aquest document recull les conclusions del 5è Congrés de les Dones del Baix Llobregat des d'una perspectiva àmplia, recollint la dimensió real d'un esdeveniment que ha portat el debat feminista a tota la comarca del Baix Llobregat, i on han participat més de 1500 persones.

Es pretenen reflectir també les aportacions de totes les expertes, professionals, entitats, ajuntaments i dones i homes feministes, que han participat d'una manera o altra al Congrés.

Així, les conclusions del 5è Congrés de les Dones del Baix Llobregat recullen el treball de:

1. El Consell de les Dones del Baix Llobregat, mitjançant els seus òrgans tècnics i polítics.
2. Les expertes encarregades de l'elaboració dels documents de referència dels set àmbits de treball.
3. L'Observatori Comarcal del Baix Llobregat.
4. Les 28 subseus organitzades arreu de la comarca entre els mesos de maig i setembre, i totes les ponents, expertes, entitats, empreses, institucions, mitjans de comunicació i dones i homes que les han fet possibles.
5. Congrés: ponències i comissions de treball.
6. Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona.
7. Institut Català de les Dones.

2 IDEES FORÇA

Un cop feta la recopilació de conclusions i propostes corresponents a les diferents etapes del Congrés, hi ha algunes idees que destaquen pel seu caire transversal en els àmbits treballats, per haver aparegut repetidament en els debats i documents, o bé pel seu pes cara a la definició de futures línies de treball. D'aquestes idees, en diem idees força, i són:

1. Polítiques públiques feministes

El feminisme es presenta com un projecte ètic de transformació social, i aquesta transformació social real només es pot donar si **les polítiques públiques són feministes**.

Tot i que fa molt de temps que el concepte de Gender Mainstreaming es va incorporar com a marc metodològic a les polítiques comarcals d'igualtat dona-home¹, la realitat es que aquesta metodologia ja mostra els seus límits, i és necessari avançar en la definició d'un nou marc que permeti introduir l'esperit de la quarta onada feminista (mobilització, sensibilització, etc.) a les institucions, amb l'ajuda del *Decàleg per a la construcció de ciutats feministes*.

2. Sensibilització i mobilització front el neoliberalisme i el masclisme

Tot moviment de conquesta social provoca la reactivació del moviment contrari, en aquest cas patriarcal i misogin. Actualment l'apoderament de les dones no està en discussió, i es aquest apoderament i el qüestionament de l'abús de poder i de privilegis que suposa, el que "molesta" al patriarcat.

Davant d'això, la formació, difusió i sensibilització sobre els feminismes, són recursos imprescindibles. És necessari persistir en la mobilització, com a eina imprescindible per aconseguir progressos en la lluita feminista. S'ha de continuar explicant què significa ser feminista, quina és la situació d'opressió que el neoliberalisme i el masclisme generen sobre dones i homes, i com l'avenç dels feminismes comporta una millora real per a tota la societat.

¹ I Pla Transversal de Polítiques de Dones del Baix Llobregat 2008-2010.

3. L'accelerador social per a la corresponsabilitat i el balanç social de les empreses

Des del món laboral, acadèmic i productiu en general es continua exercint una **gran hostilitat envers les qüestions socials**, considerades sempre secundàries a tots els nivells. Paradoxalment, aquestes qüestions són les que afecten d'una manera més directa a la vida de les persones.

Aquesta hostilitat es reflecteix en una absoluta **manca de perspectiva social**, i en un relegament de l'àmbit social a l'àmbit econòmic, on es perpetua el patriarcat.

És necessari invertir en un **accelerador social** que permeti una organització racional de la vida, i que assenyali la responsabilitat de tots els agents econòmics, polítics i socials.

En definitiva, cal un canvi de l'objecte del sistema econòmic en sí mateix, un canvi de paradigma:

Economia que expulsa la vida  **la vida al centre de l'economia.**

4. Eliminació de les violències masclistes i sexuals

El **concepte de violència masclista actualment s'està ampliant**, tant a nivell jurídic com a nivell social, i poc a poc es va prenent consciència de que el seu abast va molt més enllà de la violència física o psicològica. El sistema en què vivim genera **violències estructurals i violències culturals** que també s'han de combatre des dels feminismes, i que inexplicablement encara no són considerades violència masclista, com per exemple l'assetjament sexual o per raó de sexe. A més a més, aquesta violència patriarcal, masclista i misògina afecta especialment als infants en la construcció de la seva identitat.

Tanmateix, **són necessaris més recursos materials i humans** que permetin donar resposta a les situacions de violència i vulnerabilitat de les dones i infants que dia a dia, sobreviuen a la violència masclista. El sistema judicial sovint els dona l'esquena, pel que **són necessaris canvis normatius** que s'ajustin a la realitat i el compliment estricte de la legislació vigent. Per últim, és indispensable –i posteriorment emfatitzarem en aquest concepte– molta **més formació** a

professionals que tracten amb supervivents de violència masclista, sobretot des de les vessants jurídica, mèdica, social, educativa i mediàtica.

5. La deshumanització de la societat

Vivim en una societat deshumanitzada on les persones i els nostres cossos, som mercaderies que es poden vendre o comprar, en la seva totalitat o per parts, especialment els de les dones i les nenes.

La cosificació del cos de les dones es perpetua en tots els àmbits (entorns digitals, xarxes socials, mitjans de comunicació, etc.), i la seva mercantilització s'agreuja, estenent la vulneració de drets humans que suposa.

6. Sororitat

Aquest concepte clau dels feminismes ens serveix com a guia per entendre quina actitud hem de prendre les dones a l'hora d'interactuar amb altres dones. El sistema patriarcal ha imposat un ordre estètic, econòmic i social que ens ha portat a jutjar-nos i competir entre nosaltres **per arribar a un objectiu impossible**. El concepte de **sororitat trenca amb aquesta dinàmica** i ens recorda que **cada dona és única i individual** i que el millor que podem fer per a apoderar-nos és recolzar-nos, compartir i ser empàtiques les unes amb les altres. Només així deixarem de fer intents frustrats d'arribar a un ideal impossible imposat per un sistema que ens dicta com hem de ser. Només així podrem ser nosaltres mateixes.

7. Espais de decisió i sectors estratègics

Una de les conseqüències de les desigualtats que les dones patim des que comencem a socialitzar-nos és la pràctica impossibilitat o el **molt difícil accés a càrrecs de decisió**. Aquestes limitacions apareixen en tots els àmbits de la vida, des dels llocs de treball fins les activitats socials i lúdiques. La manca de dones en llocs de decisió és patent a totes les àrees, menys en algunes poques clarament feminitzades –que el sistema ha escollit per nosaltres– com el món de l'estilisme i la moda.

A nivell laboral les dones difícilment arribem a ocupar llocs de treball **amb poder de decisió**. Així doncs, mentre no es reverteixi aquesta situació i es puguin ocupar llocs de responsabilitat amb naturalitat, és necessari establir normes de paritat que garanteixin que en totes les estructures hi ha un nombre equitatiu de dones i homes, especialment en sectors de desenvolupament estratègic com les tecnologies de la informació i la comunicació.

Pel que fa a llocs de decisió en l'esfera social o política, trobem molt poques dones portaveus d'entitats socials, liderant entitats esportives, partits polítics o formant part de les cúpules polítiques en condicions d'igualtat amb els homes. Les dones hem de formar part de tots aquests lideratges i **ocupar l'espai vetat que ens correspon**.

8. Formació

La formació en gènere i igualtat és un element transversal i indispensable a aplicar a tots els àmbits de la societat, i a totes les persones en qualsevol etapa de la vida.

La formació s'ha d'adreçar en primer lloc a aquells sectors amb activitats que tenen una incidència més àmplia i directa en la societat, com per exemple les polítiques públiques, el món laboral i el món educatiu, i continuar introduint la perspectiva de gènere en tots els espais de la nostra societat, garantint a tothom els coneixements necessaris per poder avançar en la consecució d'una societat feminista.

9. Comunicació

La comunicació i visibilització social i mediàtica de les dones és cabdal per a la implementació del feminisme efectiu. És necessari fer-nos veure, i no només en totes les àrees, sinó en totes les esferes i direccions possibles. Necessitem també, com a dones, descobrir-nos entre nosaltres. El sistema patriarcal ha estat ocultant les nostres identitats i capacitats, relegant-les a l'esfera privada i aconseguint que nosaltres mateixes no ens considerem bàsiques ni importants. Aconseguir comunicar-nos, fer xarxa i tenir presència i importància tant a nivell local –a través dels ajuntaments, entitats, escoles– com a nivell mediàtic –nacional i internacional– és clau per **a conquerir els espais que a dia d'avui encara ens estan vetats**.

3 COMISSIONS DE TREBALL

Comissió de treball 1

Transversalitat de gènere a les polítiques públiques

PONENTS: **Maribel Cárdenas Jiménez**, experta en polítiques d'igualtat.
Marta Corcoy Rius, periodista i investigadora de la UAB.

➔ Introducció

La *4a Conferència Mundial* sobre la dona celebrada el 1995 a Pequín sota l'organització de les Nacions Unides va representar un avenç pel que fa a la concepció de les polítiques públiques d'igualtat d'oportunitats dones-homes. És a partir d'aquesta Conferència quan es considera que assolir la igualtat no és només un tema que afecta les dones sinó que implica homes i dones, que les desigualtats de gènere són estructurals i el seu fonament s'ha de buscar en la construcció cultural i social de la societat, no en el sexe. I es conclou que el treball transversal és una bona eina metodològica per avançar vers la igualtat real.

El concepte de treball transversal i/o transversalitat es basa en la conceptualització d'actuar com una voluntat transformadora de tot el procés de les polítiques públiques i dels seus resultats. Ofereix, en teoria, un alt nivell de compromís pel que fa a l'assoliment dels canvis organitzatius i ideològics profunds de transformació de l'actual estructura patriarcal de la societat. Aplicar la transversalitat com a metodologia de treball representa, per tant, integrar la perspectiva de gènere de forma sistemàtica a totes les polítiques públiques.

➔ Desenvolupament de la sessió

A més de la transversalitat de gènere a les polítiques públiques, eix central del treball d'aquesta comissió, als debats es van incloure altres àmbits relatius a les polítiques d'igualtat de gènere, de manera que la comissió va esdevenir un espai d'anàlisi i debat sobre la presència del feminisme a les institucions, i sobre les polítiques locals d'igualtat.

➔ **Principals línies de debat:**

Per assolir les reivindicacions feministes actuals es requereix d'un treball transversal extern, és a dir conjunt entre administracions, moviment associatiu i persones expertes amb l'objectiu prioritari de garantir que les polítiques d'igualtat no només es desenvolupin per a les dones sinó també amb les dones. Al marge, és clar que aquest treball transversal també s'ha de produir a nivell intern de les organitzacions fins assolir que el pla de govern i el pressupost anual incloguin la perspectiva de gènere en totes les accions i activitats programàtiques, tal i com recull el Decàleg per a la construcció de ciutats feministes, elaborat per les alcaldesses del Baix Llobregat, el Centre d'Estudis Comarcals i el Consell de les Dones del Baix Llobregat².

40 anys d'ajuntaments democràtics, què han representat? Hem transformat les ciutats i els pobles i les polítiques d'igualtat han ajudat a aquesta transformació. El treball feminista és una història d'èxit al nostre país. Són moltes les lluites dutes a terme i les reivindicacions assolides. És evident, però, que els anys de forta crisi econòmica han deixat i estan deixant petjada en les programacions, en els recursos i en les prioritats públiques. A Catalunya concretament la inclusió, en diversos ajuntaments, de les regidories d'igualtat a les àrees de serveis socials no ha ajudat a obrir noves perspectives. A banda d'aquest fet, també es constata que els intents o les previsions d'implementar la transversalitat a nivell de funcionament intern i d'execució del pla de govern que inclogui la perspectiva de gènere en tots els seus programes i activitats, poden haver representat, en ocasions, un fre en l'avançament i consolidació social de les polítiques d'igualtat dones-homes. Per contra els moviments socials si estan prenent embranzida i la lluita feminista torna a estar molt present a la societat, per davant de les polítiques públiques. Es parla de la 4a onada feminista que utilitza les noves tecnologies i se centra en les agressions sexuals i contra el neoliberalisme: **#SomosLaCuartaOla**.

Altres aspectes que es van considerar necessaris a la comissió per avançar i no retrocedir en les conquestes feministes, són:

- establir aliances des de la diversitat,
- no qüestionar el gènere,
- apoderament col·lectiu,

² Inclòs a l'apartat de recursos documentals d'aquest mateix document.

- reconeixement i dret a ser del col·lectiu transsexual,
- compartir sempre, no competir entre nosaltres: **sororitat**, és a dir solidaritat entre nosaltres, crear xarxes, vincles i complicitats davant els reptes. Les enemigues no som nosaltres i hem de saber que el patriarcat no perdona el discurs radicalment feminista,
- comunicar a la ciutadania tot el que es fa. Utilitzar els recursos que tenim al nostre abast per fer-ho possible,
- un pressupost adequat,
- formació en teoria feminista,
- exigir als partits polítics llistes cremallera en totes les eleccions,
- promoure accions positives per aconseguir la paritat en tots els àmbits i organitzacions ja siguin de caire polític, social, econòmic,
- una planificació del territori i dels espais públics multifuncional. Donar prioritat als vianants, amb la il·luminació i altres elements necessaris per una seguretat per a tothom, i en especial per a les dones.



Principals propostes

1. Redefinir les polítiques públiques a favor de la igualtat real entre dones i homes: estem en un **canvi de paradigma**. Cal revisar els plans d'igualtat per fer-los més efectius i eficients.
2. La transversalitat és tota una filosofia sobre com entendre i gestionar les polítiques públiques però es necessita **poder real, estructures sòlides** i validades, polítiques transversals amb col·lectius especialitzats i amb persones expertes i formació en perspectiva de gènere en tots els àmbits i a més obligatòria, entenent sempre que aquesta perspectiva fa possible la diversitat per raó de sexe, raça, classe i condició social.

En el període de transició fins que la transversalitat comenci a implementar-se, es proposa **treballar amb l'estratègia dual**, és a dir mantenir l'estructura específica de regidories pròpies de feminismes, lideratge sempre des d'aquestes regidories i amb voluntat política d'avançar vers la transversalitat. Un instrument bàsic a desenvolupar és el d'elaborar anualment informes sobre l'execució de les polítiques d'igualtat, destacant els punts forts i els febles, junt amb el compromís polític i la formació.

Portar el feminisme al cor de la política i posar en pràctica els principis del decàleg feminista del Baix Llobregat.

VOLEM LA MEITAT DE TOT!

Comissió de treball 2

Economia feminista

PONENTS: **Ariadna Trillas Fonts**, periodista i sòcia de la revista Alternativas Económicas
Lucía López Fernández, politòloga i tècnica de l'Observatori Comarcal del Baix Llobregat
Mònica Alarcón León, secretaria de dones, igualtat i lgbti de CCOO Baix Llobregat



Introducció

Els intensos debats desenvolupats a la comissió d'Economia feminista del Congrés de Dones del Baix Llobregat van desembocar en una clara coincidència: l'etapa de les recomanacions i dels incentius per fer avançar la igualtat de gènere ha estat útil, però mostra ja els seus límits. Així, una majoria aclaparadora de les veus que es van sentir a la comissió van apuntar a la necessitat que persisteixin tant la mobilització, com a eina imprescindible per aconseguir progressos en la lluita feminista, com l'acció, mitjançant mesures d'obligat compliment. Es va parlar en aquest sentit de regulació, de lleis, de control i de sancions. La idea és que falta igualtat real, i que falten també recursos per a fer-la efectiva. Que calen canvis de mentalitat, que poden començar amb canvis de regulació.



Desenvolupament de la sessió

La sessió va començar amb una breu introducció sobre el concepte mateix d'economia feminista, sobre la base del document de discussió *precongressual*, i també sobre l'abast que poden arribar a tenir les transformacions desitjades si no es produeix una construcció alternativa de l'economia en general.

A partir d'aquesta introducció, el debat es va estructurar en quatre eixos:

- La necessitat de situar la vida al centre de l'economia: deixar de considerar les cures com una càrrega i comprendre que la cobertura de les necessitats de les persones, incloent-hi criatures, gent gran i dependents, és l'eix entorn del qual s'hauria d'organitzar la societat.
- Cal *desmercantilitzar* determinades activitats i per tant de deixar-les fora del mercat?

- La desigualtat al món laboral
- Mesures per lluitar contra la discriminació de gènere.

➔ Conclusions

- La necessitat de situar la vida al centre de l'economia.

Va emergir la idea que sovint les cures i en general els temes de salut pública es consideren qüestions secundàries, social i políticament, quan alhora es tracta de les qüestions que solen tenir més impacte en la vida de la gent. Les discussions van girar al voltant de fins a quin punt la situació laboral de les dones, marcada per la discriminació, pot canviar només mitjançant una *corresponsabilització* social de les cures. És a dir, sobre fins a quin punt la distribució desigual de les cures condiciona les discriminacions que pateixen les dones. Part de les opinions expressades van ser del parer que en efecte hi ha una relació causa-efecte, en la mesura en la qual bona part dels contractes a temps parcial no voluntaris realitzats per dones s'expliquen per la necessitat d'atendre d'altres persones, i també perquè al darrera de les dificultats de promoció professional, de poder fer més hores a la feina, d'accedir a complements salarials (per nocturnitat, per exemple), o de les bretxes salarials en detriment de les dones, acaba emergint com a causa l'anomenada *dobla càrrega* de les cures. Però altres participants al debat van considerar que el problema és més profund, que va més enllà de l'assumpció de les cures per part de les dones, i que l'origen se situaria en el *menysteniment* i *desvalorització* generals de les dones i de les activitats que fan. En qualsevol cas, bona part de les intervencions relacionades amb aquest eix van coincidir que les cures són activitats que no es reconeixen, que cal prestigiar-les i que requereixen d'una visió social. Tothom va estar d'acord que cal fer de la conciliació un tema conjunt, en el marc d'una nova cultura del temps.

A partir d'aquí, es va parlar dels rols tradicionals assumits per homes i dones, rols que són un llast per a qualsevol transformació i que no es podran trencar sense un canvi de mentalitat que ha de començar a la llar i a l'educació. Perquè la llar, es va insistir durant els debats, és on s'originen les discriminacions. La necessitat de permisos de maternitat i paternitat iguals, intransferibles i ben remunerats va ser reclamada en diverses ocasions. La maternitat, van insistir algunes de les participants, continua passant factura al món laboral, i això es tradueix en menys cotitzacions i major risc de pobresa. El resultat a la llarga és la bretxa en matèria de

pensions que, de mitjana, arriba al 40%. La necessitat que les dones “deixin anar”, deleguin, també forma part de l'equació, perquè de vegades a la llar es vol i dol, com van apuntar dues de les membres de la comissió. Es referien al fet que “la dona ha de ser més egoista, ha de gaudir més d'ella mateixa i del seu temps”.

La importància de sumar els homes en aquesta batalla va ser subratllada constantment, sobretot perquè n'hi ha una porció que estan disposats a desmuntar els rols de gènere que se'ls atribueix.

Durant la trobada es va plantejar una breu reflexió sobre el concepte de “equitat”, tot inquirint perquè es parla d'equitat i no d'igualtat, en ser més arbitrari. Però el concepte va ser defensat en la mesura en què es tracta de revertir situacions de discriminació.

- Cal *desmercantilitzar* determinades activitats i per tant de deixar-les fora del mercat?

Es va acabar barrejant durant les discussions amb el primer, perquè està intrínsecament relacionat amb les cures. Del debat es va concloure la necessitat de posar en valor el treball relacionat amb les cures, que requereixen de coresponsabilitat, però també una digna remuneració.

En aquest sentit es va debatre força sobre el concepte de *womenomics*, que incideix en el reconeixement de la contribució de les dones a l'economia: tant el valor econòmic de la feina no remunerada *invisibilitzada* que fan, com l'impacte de les seves decisions econòmiques (per exemple, com a consumidores), tot passant per la traducció econòmica de la presència de les dones especialment als llocs de decisió empresarials. El reconeixement d'aquesta contribució no és, evidentment, la raó per la qual s'ha d'acabar amb la desigualtat de gènere, però es va estar d'acord que ajuda a fer visible el problema actual.

- La desigualtat al món laboral

Es va partir de la base que no ens podem conformar amb el fet de ser més dones al mercat de treball. No només es tracta de comptar, de xifres, sinó d'analitzar on participen les dones, de quina manera ho fan, en quines condicions treballen i amb quines conseqüències per a les seves vides i per a la societat; és a dir, varem abordar el fet que hi hagi segregació horitzontal i vertical, en un context on als darrers dos anys a Catalunya ha retrocedit el percentatge de dones a la gerència i direcció d'empreses.

Les discussions van derivar en la constatació que s'estan perdent drets, i en el temor a què la tendència s'agregui, i més perquè aquesta afecta especialment les dones. També es va parlar de com el jovent es pot implicar més en aquesta lluita per evitar noves reculades. És en aquest punt on es va posar damunt la taula la necessitat de vindicar, de mantenir la pressió, mitjançant la mobilització.

El paper d'un sindicalisme que encara ha d'incorporar més a fons la lluita feminista es va reclamar com a necessari, perquè sense gent al darrera les centrals no poden tenir força. La tendència a la individualisme desmobilitza i és un risc, van avisar dues representants sindicals. Alhora, participants joves als debats van assegurar que tenen les seves pròpies vies de mobilització, que no necessàriament passen pels sindicats.

En aquest punt es va dir que la idea que la consciència de gènere s'ha estès entre les dones i entre una part d'homes, però també que les dificultats que afronten les dones corresponen a les dificultats de les capes més desfavorides de la població. No en va hi predominen les dones entre les ocupacions considerades elementals, entre les feines pitjor remunerades, entre les persones en risc de pobresa i exclusió, entre pensionistes amb una prestació més baixa, i entre beneficiaris de pensions no contributives. Hi ha una concentració de dones al comerç i la restauració, a les tasques administratives i tècniques, a les ocupacions elementals i a algunes intel·lectuals. Aquests temes van reorientar el debat envers la consciència de classe. Varem constatar que sembla difícil poder deslligar l'una de l'altra. Sense consciència de classe difícilment hi ha mobilització social. Quan falta consciència feminista passa el mateix.

També es va discutir sobre la major dificultat que tenen les empreses petites, no tan a l'hora de mesurar la presència de dones, sinó d'aplicar normatives obligatòries per incorporar la perspectiva feminista. Alhora, les companyies grans semblen tenir-ho més fàcil (en tot cas estan més pressionades per llei) però l'aplicació pot quedar en una igualtat de façana, aparent.

Un dels aspectes que va sorgir amb força ha estat el potencial –millor dit, el poder– que tenim les persones en la nostra dimensió de consumidores. Perquè les nostres tries de productes i serveis són també polítiques.

- Mesures per lluitar contra la discriminació de gènere.

Aquestes són les propostes d'actuació que van sorgir del debat:

Cal fer de les polítiques d'igualtat de gènere una mirada transversal a tots els departaments i àrees municipals –integrar el feminisme en la mentalitat col·lectiva–, juntament amb la seva traducció en pressupostos de gènere que reflecteixin quant es gasta i qui són els beneficiaris de les polítiques. Cal dotar de diner les mesures, com a demostració de compromís.

La contractació pública es revela una eina d'actuació primordial de l'administració, també en el cas de la local. Es tracta d'incorporar el criteri de gènere i la igualtat a l'hora d'externalitzar serveis, en la tria d'empreses col·laboradores.

La llei d'igualtat hauria de fer-se obligatòria per al conjunt de les empreses, i no només per aquelles que tenen una plantilla de més de 250 persones. Cal ajudar les pimes a incorporar aquesta mirada feminista (el Govern central anterior va suprimir ajuts per fer plans d'igualtat). S'entén que ja ha passat prou temps per posar a prova la voluntat de l'empresariat i que certs aspectes han de ser obligatoris.

Els plans igualtat –que les empreses tenen potestat de negociar (o no)– segueixen sent una assignatura pendent, fins i tot entre les empreses i les institucions que sí que en tenen, perquè se'n fa poc seguiment i poc compliment. Per tant, es reclama seguiment i avaluació. En aquest sentit, quan es parla de feminitzar la cúpula de les empreses, es planteja com a interessant tenir en compte el percentatge de dones que hi ha a la base de la companyia, perquè hi hagi correlació en la presència de dones als diferents nivells. Quan la base està molt feminitzada encara es fan més necessàries accions discriminatòries positives. Els canvis rupturistes i globals, per necessaris que puguin ser, són complicats i lents, i mentrestant, cal anar prenent mesures, una rere l'altre, per petites i limitades que siguin, i les dones han de ser a tots els llocs de decisió.

El balanç social hauria de formar part de les auditories de comptes de les empreses.

Incorporar amb més intensitat els criteris de gènere a la negociació col·lectiva, i en especial en la negociació dels convenis. Es pot considerar una bona pràctica el darrer Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020 que van signar a l'estiu representants de treballadors i d'empresaris, i que incorpora la igualtat de gènere com a un dels factors clau per millorar el mercat laboral català.

Cal posar en valor el treball relacionat amb les cures, que requereixen de coresponsabilitat, en primer lloc, dins la mateixa llar, i també per part del conjunt de la societat. Aquestes activitats requereixen reconeixement, professionalització i una remuneració digna. Es demanen serveis públics de qualitat, així com infraestructures públiques (específicament més places a escoles bressol públiques i centres per a gent gran), per garantir les cures de criatures, grans, malalts, dependents i de persones grans soles (moltes de les quals, dones).

La lluita per la millora de les condicions laborals ha de conduir a pensions dignes, i en especial per a les dones, que són majoria entre les persones beneficiàries amb menys recursos.

Campanya per promoure més dones no només a les carreres científiques, sinó a l'economia, perquè des d'aquest camp s'assessora bona part de les polítiques públiques.

Així doncs, com s'assenyalava a l'inici, la idea de la voluntarietat ha quedat superada per la obligatorietat, i la consciència de gènere, la importància de la visibilitat del feminisme i el seu ressò social és essencial.

Comissió de treball 3

Dones Tech

PONENTS: **Lourdes Reig Puig**, professora i investigadora de la UPC
Núria Salan Ballesteros, professora i investigadora de la UPC
Pilar Gil Pons, professora i investigadora de la UPC

➡ Introducció

La jornada es va plantejar de manera que fos àgil, participativa i productiva, en el sentit que es va enfocar, en bona mesura, en treballar en grups petits per buscar possibles solucions als problemes de la baixa proporció i les dificultats específiques de les dones en estudis i feines STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Així doncs, les persones inscrites es van dividir de manera aleatòria en grups petits, de 5 persones, per permetre debats efectius i afavorir la participació de tothom.

➡ Desenvolupament de la sessió

La jornada de treball es va dividir en una primera part introductòria i una segona part de debat entre les participants, posada en comú dels resultats del debat i extracció de conclusions, amb els següents continguts:

En primer lloc es va fer la presentació del Parc Mediterrani de la Tecnologia i el Campus del Baix Llobregat, que acollia la jornada de treball del Congrés, i es van presentar les ponents, el document "DONES_TECH. La presència de les dones en ciència i tecnologia" i les conclusions de dues activitats d'aquesta temàtica en diferents subseus pre-congressuals. En aquestes conclusions s'identificà la problemàtica i s'aportaren dades al respecte: és un fet que hi ha menys dones involucrades en feines STEM i que, com a dones, tenim problemes específics i dificultats addicionals per desenvolupar i progressar en la nostra carrera professional. Aquests fets ens afecten a les dones com individus i a la societat en general.

Després, el debat es va dividir en quatre temes, per enfocar els problemes de manera més específica:

- Estereotips
- Invisibilització de dones en STEM
- Biaixos de gènere
- Manca de perspectiva social de les STEM

Dinàmica del debat: cada grup de 5 membres va desplegar el seu debat durant 15 minuts per cada tema. Es proposà com a objectiu del debat donar propostes concretes que es poguessin implementar a nivell comarcal/municipal. Aquestes propostes es posaren en comú durant els 5 minuts posteriors al debat.

Finalment, es projectà el vídeo de jornada TED sobre la invisibilització de les dones, presentat per Núria Salan, i el temps restant es dedicà a resumir les conclusions.

El progrés de la jornada va ser molt positiu. Les/els participants van contribuir de manera activa en els debats i, potser, l'únic problema va ser la manca de temps per desenvolupar cada tema. En general, les/els participants van sortir engrescades i amb més ganes d'aprofundir i treballar per millorar les condicions de les dones en els camps STEM.

➡ Conclusions

Conclusió general: Cal identificar mesures/activitats que ja s'han fet i que NO han funcionat. Les noves propostes que es facin haurien d'anar acompanyades d'un pla d'implementació, avaluació i millora.

Es van fer moltes propostes interessants, i les participants van pensar que seria interessant concretar quines específicament es podrien dur a terme, per quina administració, i com fer un seguiment i avaluació dels resultats. Es va comentar que de vegades s'engeguen iniciatives que funcionen (o no) durant breus intervals de temps i després s'abandonen. Potser si es realitzés un anàlisi de les causes de l'èxit i fracàs de les iniciatives (per això seria útil el pla d'avaluació de resultats), es podrien projectar plans de millora adients que permetessin consolidar el treball fet i mantenir el nivell de conscienciació, coneixement i ganes d'actuar de la societat per assolir la igualtat en matèria STEM.

Aquestes van ser les **propostes derivades dels quatre temes de debat:**

- **Estereotips i biaixos de gènere.**

Dissenyar i implementar una setmana monogràfica sobre les dones en l'enginyeria/tecnologia on tota la població s'impliqui.

Introduir un programa amb perspectiva de gènere i STEM a diversos nivells:

- Des de P5 (projectes, activitats).
- A la formació de professorat.
- A la formació de personal sanitari.
- Per les AMFAs i persones mentores/orientadores.

Fer una discriminació positiva cap a l'àmbit STEM en les activitats de les escoles: extraescolars, sortides, visites, assignatures, etc.

Utilitzar un enfoc inclusiu en el relat i el llenguatge relatiu a les professions.

Establir mentories de dones per les nenes molt abans del batxillerat.

Treballar per eliminar el biaix de les joguines tecnològiques per nenes.

- **Invisibilització de les dones en STEM**

Exigir llibres de text i material didàctic complementari subvencionats que incloguin models de dones. Es podrien dissenyar a nivell de comarca per potenciar els models locals en àmbit educatiu i de lleure.

Cercar referents de DONES_TECH i influencers locals que poden tenir més impacte que altres exemples més llunyans.

Promoure que siguin les dones les que vagin a les escoles a explicar la seva professió.

Promoure la introducció de normatives per establir criteris de paritat en la contractació de llocs tech especialitzats.

Potenciar la prescripció de lectura científic-tecnològica, no només narrativa.

Subvencionar la creació de material audiovisual que inclogui models de dones positius.

Discriminació positiva en tots els àmbits de visibilitat de comunicació pública (radio, televisió, ...) en rols positius.

Visibilitzar casos de col·lectius de dones que han desenvolupat la seva activitat professional de forma autodidacta.

Crear reconeixements per DONES_TECH a tots els nivells (estudis, professió, ...).

Posar noms de dones a carrers de la població.

- **STEM i perspectiva social**

Destacar la vessant social de l'enginyeria i la tecnologia als estudis de batxillerat com a proveïdora de solucions socials de present i futur: "tecnofília sí, tecnofòbia no".

Proposar 'challenges' o reptes tecnològics intergeneracionals d'interès per la comarca fent participar la gent gran.

Crear un teixit associatiu de DONES-TECH a nivell del Baix Llobregat.

Desenvolupar un concurs per millorar aspectes concrets de la comarca a través de l'enginyeria i la tecnologia prioritzant les propostes de les dones.

Fer xerrades tech divulgatives als municipis, emprant un llenguatge entenedor i amb presència de dones com a ponents: "maridatge amb tecnologia", "berenars tecnològics".

Apropar les universitats a les escoles. Establir llaços entre l'alumnat. Com a exemple, explicar els treballs de cooperació fets per alumnat universitari als instituts.

Fer un estudi de viabilitat per una titulació de Grau oficial en temes de gènere.

Analitzar les restriccions actuals als models de gènere a wikipedia: wikidona. Fer maratons de wikidona.

Comissió de treball 4

Perspectiva de les dones als mitjans de comunicació

PONENTS: **Eva Gou Quintana**, membre de l'equip tècnic de l'Observatori de les dones en els mitjans de comunicació
Àngels Seix Salvat, membre de l'equip tècnic de l'Observatori de les dones en els mitjans de comunicació

➡ Desenvolupament de la sessió

La sessió de treball es va iniciar amb una presentació del material de treball "Les dones als mitjans de comunicació: invisibles o estereotipades?", elaborat per l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació i disponible al web del Congrés. De manera resumida es van anar mostrant dades que il·lustraven de quina manera es representa les dones en els diferents mitjans de comunicació, tot plantejant preguntes per al debat i l'elaboració de propostes posteriors.

La part final de la sessió va servir per recordar les conclusions de les diferents subseus (Vallirana, Cornellà de Llobregat i Sant Joan Despí), i per presentar l'Eina de l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació, un recurs pràctic per auditar el sexisme en diferents pràctiques comunicatives.

Aquesta comissió de treball va tenir l'avantatge que van assistir dones d'edats molt variades (entre els 20 i els 70 anys), la qual cosa va ser fonamental per poder analitzar la qüestió des de totes les perspectives: des de les joves que es mouen de manera natural en els entorns digitals a les dones més grans, més familiaritzades amb els mitjans tradicionals.

➡ Conclusions

En el debat es van posar de manifest el cansament ("l'activisme quotidià recau en nosaltres"), la impotència ("si no es compleixen les lleis d'igualtat no passa res") i en definitiva, la indignació creixent davant de tots els abusos i pràctiques discriminatòries, també en els mitjans de comunicació, davant dels quals es va coincidir en la necessitat de visibilitzar i d'acabar definitivament amb sexisme i estereotips. El ressò de campanyes recents com "Me Too", "Jo sí que et crec, germana", "No es no", etc., o d'iniciatives com "On són les dones", es valorà com a

molt positiu a l'hora de dir prou i mobilitzar la societat però al mateix temps s'insistí que fan falta mesures concretes i compromisos fermes en tots els àmbits, especialment en el de la comunicació, pel paper que té com a socialitzador i transmissor de valors.

De l'entorn digital es va posar en evidència la virulència masclista d'alguns continguts en relació als videobloggers o xarxes socials com Instagram, Facebook o Twitter. Aquests espais són vistos com l'escenari d'un retrocés on s'han intensificat les pressions sobre el cos i la seva sobreexposició com a reclam sexual, i on circulen continguts misògins sense cap control, a més de servir per desautoritzar el feminisme i desmobilitzar una ciutadania cada cop més conscienciada, justament com a reacció davant la força que aquest moviment ha recuperat en els darrers anys, tant al carrer com als entorns digitals. La viralització de notícies falses sobre les dones i les polítiques d'igualtat o el ciberassetjament que pateixen moltes internautes crítiques en serien una mostra.

La formació amb perspectiva de gènere és un dels aspectes clau per la transformació social, es va coincidir, i hauria de ser present durant totes les etapes educatives. També es va destacar el paper de la formació dels equips per desterrar les inèrcies comunicatives. En aquest sentit, es va insistir en la necessitat que aquesta formació sigui constant al llarg del temps i es va ressaltar la figura de l'agent d'igualtat en aquest procés com un instrument clau de transversalització de les actuacions.

Per últim, aquestes són les propostes que es van derivar de les conclusions extretes del debat:

Fer aplicar i garantir la normativa i recursos en matèria d'igualtat en la comunicació, entre ells, l'Eina per una comunicació no sexista.

Obligar a complir quotes als mitjans públics i incentivar la contractació de dones com a creatives.

Aplicar sancions si els continguts, accions i mitjans de comunicació no s'adeqüen amb els criteris d'igualtat. Fer "boicot" a aquelles iniciatives que introdueixen continguts sexistes i discriminatoris per fer visible la disconformitat, per exemple en relació a productes de bellesa, de lluita contra l'envelliment, etc.

Visibilitzar sempre les bones pràctiques comunicatives pel què fa a la igualtat entre dones i homes i a la representació de la diversitat. Premiar les entitats i empreses, per exemple en l'àmbit de la publicitat de joguines o dels espais domèstics i de cura, que mostrin realitats allunyades dels estereotips tradicionals.

Per garantir que experiències positives en comunicació arribin a tothom, aprofitar millor les oportunitats existents per treballar en xarxa entre les diferents àrees dels ajuntaments, així com amb la resta d'entitats dels municipis, escoles i població general.

Retirar subvencions quan s'incompleixen els criteris acordats pel què fa a la representació de les dones.

Establir mecanismes per assegurar una representació i informació més equilibrades dels esports masculí i femení.

Garantir la formació en perspectiva de gènere en els mitjans de comunicació, tant pel què fa a l'elaboració de continguts com a l'organització dels equips professionals. També pel què fa al personal de l'administració pública.

Habilitar mecanismes per al seguiment de les mesures introduïdes entre els equips professionals, com ara bústies de suggeriments o altres espais per a l'autoregulació.

Introduir estratègies com l'humor, la sàtira i tota mena de recursos innovadors en la comunicació, posant en valor les creadores de continguts crítics en els àmbits digital, artístic, audiovisual i l'activisme al carrer.

Implicar la ciutadania envers hàbits comunicatius més igualitaris, amb iniciatives com ara concursos (microrelats, cartells) i altres convocatòries, així com en l'obertura de les diades feministes al conjunt de la població.

Comissió de treball 5.1

Violències masclistes

PONENTS: **Josefina Caro Blanco**, psicòloga del SIAD Baix Llobregat
Maria Jesús Rodríguez Carrero, psicòloga i directora del SIE Baix Llobregat

➡ Desenvolupament de la sessió

La comissió va treballar amb el document de treball inicial redactat per la M. Jesús Rodríguez en què s'introduïen els temes:

- Patriarcat i violència econòmica
- "Les altres Dones". Exemples de revictimitzacions quotidianes: etapes de vida, dones immigrades, discapacitat i salut mental.
- Les violències més invisibles: violència psíquica, violència sexual i cultura de la violació.

També es va treballar amb els materials resultants de les diferents subseus:

- La Subseu d'Abrera va treballar la violència psíquica i la nova forma d'exercir-la i les conseqüències de la violència psíquica en els fills i filles de la dona víctima de violència masclista.
- La Subseu de St. Joan Despí va treballar amb dos temes les violències masclistes i altres Dones. L'autoestima en el procés de recuperació i Feminisme i Islam. Mites de les violències masclistes.
- La Subseu del Prat de Llobregat va treballar en les actuacions del món local contra les violències masclistes, més enllà dels circuits.

➡ Conclusions

- **Patriarcat i violència econòmica:**

Seguim patint bretxa salarial tant en l'etapa de treball actiu com en les pensions i cal posar accent en la bretxa salarial encoberta.

El patriarcat es perpetua en el poder econòmic.

Els ajuntaments com a institució més propera a les víctimes i la resta d'administracions han d'exercir de manera efectiva el reconeixement de drets i prestacions socials i fer-ho des d'una perspectiva individual i personalitzada.

S'ha d'exigir corresponsabilitat a les empreses de qualsevol format i grandària així com als sindicats en les situacions de violència garantint el dret de les víctimes, i en la mateixa línia treballar amb els ajuntaments consensuant plans amb les empreses que garanteixin la incorporació al món laboral de les víctimes.

Existeix una injusta manca de reconeixement econòmic i social per la cura de la família i el treball domèstic que continua sent majoritàriament femení.

En el cas de les dones cuidadores de la família, s'ha de parlar de drets i no «d'ajudes».

- **Dones immigrades:**

Es necessari visualitzar les dificultats que provoca la barrera idiomàtica en les víctimes i en la seva relació amb la xarxa d'atenció. Aquesta barrera idiomàtica juntament amb altres barreres com la barrera cultural, genera dificultats a l'hora de reclamar i fer ús dels seus drets.

- **Violència psíquica i sexual, cultura de la violació**

Ens ratifiquem en l'afirmació de que sempre que hi ha maltractament físic, econòmic o sexual hi ha també maltractament psíquic, i aquest té conseqüències en la salut (física i psíquica) i en els aspectes socials, això és, afecta la vida de la dona d'una manera global.

És necessària una educació sexual sana i completa, i que aquesta sigui abans de l'adolescència. També es necessari que es promogui també des de les famílies.

En el cas de la música dirigida al jovent, es necessari posar-li fre a les cançons violentes no permetent la seva difusió en les emissores públiques.

Ens manquen referents en entorns com la música amb un discurs feminista.

En l'àmbit de la violència sexual, hem de deixar de parlar de consentiment i parlar de desig mutu.

Cal apoderar la sexualitat femenina i visibilitzar les capacitats de les dones, de la seva sexualitat, de com ens relacionem i de com volem fer-ho.

És imprescindible canviar l'enfocament: de la protecció de la dona cap a l'home que agredeix sexualment.

En el cas de les dones amb discapacitat, es requereixen canvis legislatius que permetin la denúncia de les agressions sense que hagi d'intervenir el tutor legal, ja que moltes vegades és l'agressor sexual.

No podem deixar fora de l'agenda política l'especial vulnerabilitat de les dones víctimes de tracta i prostitució.

Encara existeix un pes social i l'estigma de que les dones han de complaure sexualment a l'home. Aquest estigma invisibilitza les agressions sexuals en l'àmbit de la parella i dificulta els processos de denúncia.

- **Infants víctimes**

Les/els infants estan totalment desprotegides/ts quan són testimonis de la violència. No són considerades/ts víctimes de la violència quan aquesta és exercida de manera directa cap a la mare.

Hem de garantir la protecció dels/de les infants des del minut 1 i considerar-les/los víctimes de manera efectiva.

Existeix una cosificació dels/de les infants. En molts casos la situació de violència no està present en tot els processos judicials que es desprenen de la situació de violència. Aquesta situació hauria de ser sempre l'eix central, especialment quan es decideix envers els/les infants.

S'ha de garantir que no es vulnerin els drets dels/de les menors i que es situïn en el centre de la intervenció.

Es fa necessària la formació en violència dels/de les professionals que treballen amb infància.

Es necessari visibilitzar la violència patriarcal, misògina i homòfoba que pateixen molts/es nens/es víctimes en la construcció de la seva identitat.

Comissió de treball 5.2

Assetjament sexual

PONENTS: **Sensi Domínguez Recio**, assessora jurídica d'UGT Baix Llobregat i formadora en temes d'igualtat
Lidia Puigvert Mallart, professora de sociologia de la UB i investigadora del CREA

➡ Desenvolupament de la sessió

Cal destacar la implicació de totes i tots per avançar en aquesta problemàtica i en la seva superació. Aquest interès comú va permetre un clima de respecte, diàleg i reflexió excel·lent. Així doncs, es volen agrair les aportacions fetes des de cada una de les persones que van intervenir.

Entre totes van enriquir i orientar el debat cap els interrogants als que cal donar resposta des del dia a dia de les diferents entitats i organitzacions.

➡ Conclusions

És necessari més debat públic sobre què es consideren agressions sexuals. Social i legalment s'ha avançat molt en la lluita contra la violència masclista, on a força de denunciar s'ha aconseguit una major conscienciació social. En el camp de l'assetjament sexual en el món laboral la via hauria de ser la mateixa.

Incidir en la prevenció. Cal obrir el debat i tenir accés a la literatura científica per saber què passa i pot passar en tots els espais i amb tots els col·lectius. Identificar que el que cal rebutjar són els homes violents i les relacions violentes i no l'ideal d'amor o persones no violentes. Trencar el silenci és fer prevenció. Fer-ho orientant les nostres actuacions cap a espais lliures de violència on totes i tots la rebutgem. Centrar els majors esforços en la prevenció i el compromís de les empreses per aconseguir que aquestes siguin espais de tolerància zero i que sigui un valor com empresa no tolerar comportaments de caràcter sexual.

Formació basada en evidències. El personal de les entitats, organismes, organitzacions han de poder formar-se en actuacions basades en evidències. Cal assegurar que allò en el que ens formem i en el que després també formem nosaltres estigui sustentat científicament. NO val qualsevol cosa, No val que NO es digui si ha funcionat, on i com. Cal conèixer si allò que ens diuen d'implementar ha servit per reduir la violència de gènere i en què.

Posar de manifest l'existència d'Assetjament sexual de segon ordre. Quan els experts pregunten per què les persones no denuncien més casos d'assetjament sexual, la resposta és que reben més atacs en lloc de protecció quan denuncien, i que les persones que s'atreveixen a donar suport també reben atacs. Aleshores, la qüestió és com les institucions públiques i altres poden assegurar la protecció de les víctimes i de les persones que les recolzen. Infants, joves i persones adultes denuncien més quan confien i tenen la seguretat de què rebran suport. De fet, les seves amistats i col·legues donen més suport quan també tenen la seguretat de què seran protegides/ts.

No s'ha de convertir en víctimes a les persones que les donen suport, i per això cal dotar de més mitjans, més inspeccions, més actuacions de vigilància i control del compliment de la normativa en prevenció i abordatge de l'assetjament sexual a les empreses, si parlem per exemple de l'àmbit laboral.

No revictimitzar a les dones, posicionar-se a favor d'elles – en contra de l'assetjador. Parlar de supervivents.

Incloure continguts curriculars basats en evidències sobre prevenció de la violència masclista.

Posar a l'abast de totes i tots els professionals les claus que donaran èxit a una possible denuncia. Per exemple:

- En salut és clau l'informe que elabora l'equip mèdic que atent a la víctima. Si no es té informació de com i què cal incloure, no podrà prosperar.
- Avisar a Inspecció de Treball.
- Conèixer el regim sancionador. També el TRLISOS (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), l'article 39.2 del paper que jugar l'empresari: per acció / per omissió.

Demanar responsabilitats. En el cas d'empreses i Universitats. És la seva responsabilitat assegurar que el clima de treball sigui lliure de violència. Conèixer els drets de les treballadores i les responsabilitats de les empreses. Fer-ho visible. Exigir que actuïn i activin els mecanismes legals que ja tenim, perquè no fer-ho els converteix en còmplices de la violència.

Buscar mecanismes de compensació, mesures de distinció o altres a les empreses que tinguin actuacions efectives davant la violència masclista, permetin la conciliació, etc. La política empresarial actual és – habitualment- complir els mínims.

Conèixer que la contractació externa per a la realització de Plans d'Igualtat no funciona, perquè no s'acostumen a tenir els coneixements necessaris. Exigir Plans d'Igualtat rigorosos amb un bon diagnòstic i seguiment.

Arrel de tots aquests debats ens varem pronunciar a favor de demanar que les violències sexuals sobre les dones siguin considerades violència de gènere a nivell legal, amb la consegüent protecció i recursos que això comporta a les víctimes.

Demanem la modificació de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, afegint un segon paràgraf a l'apartat 3 de l'article 1, amb el següent text:

“Igualmente comprende esta ley, todo acto de violencia sexual, ya sea acoso, abuso, agresión o violación que pudieran sufrir, con independencia del ámbito al que se refiere el apartado primero de este artículo”.

Comissió de treball 6

Esport femení

PONENTS: **Pedrona Serra Payeras**, professora del Dept. d'Educació Física de l'INEFC
Salvador Valls Cuello, president del Consell Esportiu del Baix Llobregat

➔ Introducció

L'edició del 5è Congrés de les Dones del Baix Llobregat, va acollir per primera vegada una comissió vinculada amb l'esport. Aquest fet ha estat molt ben rebut per les persones participants durant al congrés, així com també en aquelles ciutats subseus que varen acollir les jornades pre-congressuals relacionades amb la temàtica esport femení. Aquestes jornades pre-congressuals es varen focalitzar en diferents subtemes: esport escolar, l'educació física coeducativa, la formació dels i les professionals de l'esport, l'ús de l'espai públic per a la pràctica d'activitat física de les dones, els mitjans de comunicació i el tractament de les dones esportistes així com la seva visibilització als mitjans, entre altres temes vinculats amb l'esport i el gènere.

La comissió de treball Esport Femení va ser liderada pel president del Consell Esportiu del Baix Llobregat, el Sr. Salvador Valls Cuello, i per la professora de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC) – Universitat de Barcelona (UB), la doctora Pedrona Serra Payeras. A la comissió hi varen participar persones que provenien de diferents àmbits i diferents recorreguts professionals, la qual cosa va aportar una gran diversitat i riquesa en els diferents debats proposats.

➔ Desenvolupament de la sessió

La dinàmica de la jornada es va organitzar amb una primera part d'explicació dels diferents plantejaments teòrics i resultats estadístics sobre la situació de la dona en món de l'esport. L'exposició es va configurar amb sis punts temàtics: esport en edat escolar, la formació en Educació Física, Activitat Física i Esport, el mercat de treball esportiu, els càrrecs de direcció, els mitjans de comunicació i l'assetjament sexual a l'esport. A cada punt d'explicació es proposava algun element de debat per tal d'anar recollint aquells aspectes crítics a treballar a la segona part de la jornada de la comissió de treball.

➡ Conclusions

Les conclusions més destacades de la primera hora i mitja de treball grupal es divideixen en tres grans àrees: Gestió, Formació i Esportiu. A continuació es detalla breument cada una de les conclusions per àrea:

- **Gestió**

Treballar per establir Plans d'Igualtat als diferents àmbits de l'esport: entitats esportives, associacions, federacions, empreses de l'esport i mitjans de comunicació.

La falta de recursos en diferents modalitats esportives, així com en les seccions femenines, fa necessari treballar amb pressupostos amb perspectiva de gènere.

Les juntes directives de les entitats, clubs i federacions presenten una desigualtat de gènere en la comissió de les mateixes. Analitzades algunes de les causes d'aquesta desigualtat, es fa necessari treballar amb plans d'equitat i trobar diferents estratègies per augmentar el percentatge de dones en els llocs de presa de decisions.

La conciliació familiar i la corresponsabilitat familiar haurien de treballar-se des de les pròpies entitats i/o empreses, per tal de reduir els conflictes vinculats amb les responsabilitats familiars i les laborals.

La baixa o nul·la presència de les dones als mitjans de comunicació, tant sigui com a periodistes o en les notícies dels resultats esportius femenins, fa pensar en estratègies que surtin des del propi govern per regular aquesta discriminació.

- **Formació**

Es destaca la poca formació del professorat d'educació primària, secundària i universitari en perspectiva de gènere. Aquest aspecte es fonamental per tal de treballar des del model coeducatiu.

Es destaca la baixa sensibilització en perspectiva de gènere del personal tècnic i de les juntes directives de federacions, clubs i entitats esportives.

Trencar estereotips de gènere, no pot quedar-se fora de les famílies, doncs són els agents primaris principals en el procés de socialització i, per tant, una part important per transformar la societat.

La formació de les persones encarregades de la comunicació (periodistes, gabinet de comunicació i imatge, etc.) haurà de ser una de les essències per fer visibles a les dones i l'esport femení, i així crear referents esportius.

- **Esportiu**

Es fa necessari treballar amb les ofertes esportives en edat escolar en horari no lectiu. Aquesta oferta per a totes les edats i per a tots els nivells de competició o destresa motriu, ha de ser molt variada i allunyada dels estereotips de gènere.

La falta de referents esportius femenins és una realitat. Actualment les esportistes passen desapercubudes per a la població, i sobretot entre adolescents. Per aquest motiu serà necessari treballar amb algun programa de promoció i visibilització de dones esportistes que es puguin convertir en referents reals i motivar a les adolescents a continuar practicant esport. La creació de referents esportius també ajudarà a trencar estereotips vers l'esport.

El disseny de l'espai públic per la pràctica esportiva ha de tenir en compte les necessitats i interessos de tots els col·lectius, i també la seva diversitat.

Tradicionalment, l'espai públic s'ha associat més a l'àmbit masculí i l'espai domèstic s'ha associat més a l'àmbit femení. Per trencar la reproducció social dels estereotips de gènere i la discriminació i desigualtat que això suposa per a les dones, calen mesures expressos per afavorir el canvi.

La segona part de la jornada de la comissió de treball es va iniciar amb una dinàmica grupal per tal de conèixer cada una de les persones participats i organitzar la segona fase de debat i creació d'estratègies d'actuació al món esportiu des de la perspectiva de gènere. El segon debat es va configurar amb la creació de dos grups de persones. Cada grup havia de posar a debatre les conclusions proposades a la primera part de la jornada i proporcionar diferents estratègies d'actuació a curt, mig i llarg termini.

El punt de partida ha estat repensar el sistema esportiu de base, l'esport formatiu, en el qual infants i joves estan vinculats a una participació esportiva estereotipada. A més té una estructura piramidal on el competir per competir i la consecució de resultats (guanyar) és el que es premia i el més valorat. Les accions a realitzar van vinculades a la creació d'un nou model esportiu que cerca potenciar la pràctica esportiva de les noies, i reduir l'abandonament esportiu de les noies adolescents, i també d'alguns joves. Aquest nou model es caracteritza per la no separació dels infants per sexes, sinó que buscarà una pràctica esportiva mixta. Buscarà una pràctica multiesportiva per tal de seguir les pautes coeducatives, i no caure en l'error del treball mixt, adoptant aquelles modalitats esportives més practicades per nois. En aquest nou model de l'esport formatiu, serà necessari i imprescindible potenciar la pràctica multiesportiva agafant com a premissa l'existència de diferents cultures esportives. Es buscarà potenciar els valors d'una societat més justa, més humana i més cooperativa. Es prioritzaran els valors de la igualtat, la solidaritat, la cohesió social i la diversitat. Serà un nou model esportiu on les dones siguin el motor de canvi de la societat.

Aquest nou model, però, no serà possible sense un personal format i conscienciat amb la perspectiva de gènere. Per aquest motiu, un altre punt a treballar és la necessitat d'implementar un sistema de quotes als estudis de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport on el biaix de gènere és preocupant i tendeix a la reducció de les matricules femenines. A més, s'hauria de supervisar la incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts que s'imparteixen en aquest grau, així com també, als graus d'Educació (primària, infantil, etc.) per tal de tenir professionals sensibilitzats/des i que treballin trencant estereotips i amb perspectiva de gènere en tots els nivells educatius.

El mercat de treball esportiu presenta certes resistències a incorporar més dones en aquest sector. Per aquest motiu des d'aquesta comissió de treball es proposa seguir treballant amb la conciliació familiar-laboral, i alhora potenciar la coresponsabilitat. Algunes de les propostes recollides per impulsar la contractació de les dones en aquest sector ha estat crear un sistema de subvencions per a les empreses en concepte de nova contractació de dones.

La implantació del Pla d'Igualtat al mercat de treball esportiu s'ha de convertir en una realitat i no només en un document aprovat que no s'executa. La Comissió de treball proposa un sistema regulador basat en la desgravació o l'augment de la tributació del 2% de l'Impost de Societats a aquelles associacions que no compleixen el Pla d'Igualtat.

Les quotes en els càrrecs directius també ha estat una de les estratègies proposades per fer augmentar el número de directives o dones en llocs de presa de decisió de federacions, clubs i entitats esportives. A més, s'han de fer estratègies d'apoderament de les dones per a aquests llocs directius. Aquesta estratègia serà una acció per incorporar la manera de fer i viure l'esport de les dones dins de les juntes directives.

Els mitjans de comunicació poden ajudar a transformar la societat, però poden ser molt reproductors dels estereotips de gènere. Per aquesta raó és necessari que compleixin amb els Plans d'Igualtat per tal de visibilitat les esportistes i ajudar a crear referents esportius femenins. La implantació de quotes de notícies d'esport femení no només s'ha de basar amb el número de notícies, sinó també amb el temps o espai que s'hi dedica i en la forma en que es dona la notícia, en quan a titulars, imatges i contingut. Aquesta acció ajudaria a potenciar els patrocinis a l'esport femení. Seguir amb un sistema de benefici fiscal a aquelles empreses privades que patrocinen l'esport femení serà una de les estratègies proposades per fomentar la visibilització amb perspectiva de gènere a les esportistes.

4 RECURSOS DOCUMENTALS

Documents comissions

- Marta Corcoy i Rius, **Transversalitat de gènere a les polítiques públiques.**
- Ariadna Trillas Fons, **De què parlem quan parlem d'economia feminista.**
- Lourdes Reig, Pilar Gil, Enrica Zola, Michela Svaluto Moreolo, Carme Gómez, **La presència de les dones en vocacions i ocupacions relacionades amb la ciència i la tecnologia.**
- Observatori de les Dones als Mitjans de Comunicació, **Les dones als mitjans de comunicació: invisibles o estereotipades?**
- M. Jesús Rodríguez Carrero, **Patriarcat i violència econòmica, "Les altres Dones": exemples de revictimitzacions quotidianes, Les violències més invisibles.**
- Lidia Puigvert Mallart, **Abordant l'assetjament sexual.**
- Pedrona Serra Payeras, Anna Vilanova, Susanna Soler Prat, **Dones en l'esport.**

Conclusions subseus

- Subseu CORNELLÀ DE LLOBREGAT. **La representació del treball femení.**
- Subseu CONSELL ESPORTIU. **Dones en l'esport.**
- Subseu SANT JUST DESVERN. **Dones de ciències. Com ho fem per ser moltes més?**
- Subseu CASTELLDEFELS. **Dones en l'esport a Castelldefels.**
- Subseu SANT FELIU DE LLOBREGAT. **Urbanisme amb visió de gènere.**
- Subseu UGT BAIX LLOBREGAT. **L'assetjament sexual a les empreses: prevenció i abordatge.**
- Subseu VILADECANS. **L'espai públic és una instal·lació esportiva inclusiva? Experiències de dones joves que fan esport al carrer.**
- Subseu compartida: AJUNTAMENT D'ESPLUGUES DE LLOBREGAT, AEBALL, PIMEC BAIX LLOBREGAT-HOSPITALET, CCOO BAIX LLOBREGAT - ALT PENDÈS - ANOIA - GARRAF, UGT BAIX LLOBREGAT. **Reforma horària.**
- Subseu SANT BOI DE LLOBREGAT. **Desigualtats en l'esport femení.**
- Subseu CASTELLDEFELS. **Dones Tech a Castelldefels – Coctels&net.**

- Subseu ESPARREGUERA. **L'esport femení a les escoles.**
- Subseu EL PRAT DE LLOBREGAT. **Actuacions del món local contra les violències masclistes: més enllà dels circuits.**
- Subseu GAVÀ. **Economia feminista i bretxa salarial.**
- Subseu AEBALL. **Coresponsabilitat per a una verdadera conciliació.**
- Subseu CASTELLDEFELS. **Dones Tech-UPC.**
- Subseu ESPLUGUES DE LLOBREGAT. **Bretxa salarial i lideratge. VII Jornada Emprenem.**
- Subseu VALLIRANA. **Sexisme i mitjans audiovisuals. Estereotips de gènere als mitjans de comunicació.**
- Subseu CCOO BAIX LLOBREGAT. **Temps de vida, temps laboral i temps social. Jornada sindical.**
- Subseu CENTRE D'ESTUDIS COMARCALS DEL BAIX LLOBREGAT. **Trencant motllos. Economies alternatives.**
- Subseu CORBERA DE LLOBREGAT. **Espais segurs.**
- Subseu ABRERA. **La violència psíquica i la nova forma d'exercir-la. Les seves conseqüències en els fills i filles de la dona víctima de violència.**
- Subseu SANT JOAN DESPÍ. **Llegir i escriure amb ulls de dona. Estereotips de gènere a la literatura.**
- Subseu ATENEU COOPERATIU DEL BAIX LLOBREGAT. **Aportació de les dones a l'economia social i l'economia de les cures.**
- Subseu PSC. **Dones i representació política. Experiències de dones a la política institucional i orgànica.**
- Subseu SANT JOAN DESPÍ. **Violències masclistes i altres dones. L'autoestima en el procés de recuperació.**
- Subseu SANT JOAN DESPÍ. **Feminisme i Islam. Mites de les violències masclistes.**
- Subseu ESPLUGUES DE LLOBREGAT. **Dones en l'esport, coeducació esportiva.**

Comunicacions

- Comunicació de l'Institut Català de les Dones (IC), **La transversalitat de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.**
- Comunicació de l'Àrea d'Atenció a les Persones, Gerència d'Igualtat i Ciutadania, Oficina de les Dones i LGTBI, Diputació de Barcelona, **Un recorregut per les llums i les ombres de les polítiques d'igualtat: la transversalitat de gènere a debat.**

Decàleg per a la construcció de ciutats feministes

Document elaborat per les alcaldesses del Baix Llobregat, el Centre d'Estudis Comarcals i el Consell de les Dones del Consell Comarcal del Baix Llobregat

Informes de l'Observatori Comarcal del Baix Llobregat

- Informe "Les dones en el mercat de treball. Quan el gènere determina la recuperació".
- Dades de violència contra les dones 2017. Partits judicials del Baix Llobregat.