



AL DISTRICTE D'HORTA-GUINARDÓ CELEBREM UNES FESTES

MAJORS NO SEXISTES

MATERIAL DIDÀCTIC



Ajuntament de
Barcelona

Districte
d'Horta-Guinardó

#trama

ÍNDEX

1. Presentació

2. Organització

2.1. Rols i espais de poder

2.2. Accés a la informació

2.3. Ús de la paraula

2.4. Presa de decisions

2.5. Distribució de les tasques

2.6. El valor de les tasques reproductives

2.7. Diversitat

3. Programació

3.1. Qüestionari

3.2. Protocol

3.3. Discriminació positiva

3.4. Quantitat d'homes i dones

4. Difusió

4.1. Llenguatge no sexista

4.2. Imatges

4.3. Concurs cartell

4.4. Anunciants

5. Activitats

5.1. Exemples pràctics

6. Prevenció de les violències masclistes

6.1. Protocol

6.2. Punt lila



1. PRESENTACIÓ

Els discursos i les representacions culturals, així com les tradicions i celebracions col·lectives, juguen un paper important en la socialització i educació en les primeres etapes de la vida però també al llarg d'aquesta.

Les festes majors de cada barri són un moment important per les persones que l'habiten i el construeixen. Durant els dies que duren, els carrers i les places s'omplen d'activitats dirigides a tot tipus de públics: infants, famílies, adolescents, joves, persones adultes i grans. És un moment en què la població del barri se socialitza i interacciona amb facilitat, de forma intergeneracional i compartint l'espai públic de manera festiva. Els dinars populars, els pregons o els concerts criden a la gent del barri però també a persones vingudes d'altres llocs de la ciutat i de fora. Es reproduïxen i celebren les tradicions però també hi ha cabuda per les noves realitats i interessos. Les entitats i els diferents espais surten al carrer i es fa visible tota la vida que dia a dia constitueix el barri.

Aquests esdeveniments i celebracions tenen una enorme importància en la socialització i en el desenvolupament de les societats. Per això poden ser una eina per la transformació i cohesió social al servei de la igualtat de gènere però són també, moltes vegades, espais i llocs on es reproduïxen les discriminacions i s'exerceixen violències masclistes. En la programació i realització d'activitats per infants i per persones adolescents i joves; en la programació cultural i la celebració de les tradicions; en els concerts i les festivitats nocturnes; en la difusió de la programació o en l'ús de l'espai públic poden reforçar-se mites, prejudicis, rols i estereotips i sostenir o permetre dinàmiques i estructures d'opressió i exclusió. Cal, per tant, treballar la sensibilització en matèria de violència masclista i rols i estereotips sexistes ajudant a construir una festa major i un barri lliure de violències i sexisme.

És per això que posem a la vostra disposició aquesta petita guia, que pretén facilitar estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en els diferents moments i espais de la festa major: preparació, programació, difusió i dinamització.

Per fer algunes parts d'aquesta guia s'han pres d'exemple les activitats programades per la [Festa Major del Carmel del 2017](#), considerant que és un dels barris i una de les festes majors més grans del Districte i que, per tant, pot servir de referència per altres barris més petits o que tenen una programació menor. També s'han tingut en compte iniciatives que s'han portat a terme a altres barris del Districte d'Horta-Guinardó.

2. ORGANITZACIÓ

Cada barri expressa unes característiques d'organització pròpies i específiques: pot o no existir una comissió de festa major i, en cas que existeixi, pot ser d'una manera o altra segons la idiosincràsia del barri (nombre de persones, durada de la festa major, assistents a la festa major,



pressupost, etc.), les entitats/persones que la conformen i la manera en què interaccionen. Què podem tenir en compte per organitzar la nostra festa major amb perspectiva de gènere?

L'estructura tradicional de moltes organitzacions, entitats, etc. es basa en una jerarquia vertical que atorga poder a determinades persones o entitats mentre en relega altres a una posició passiva i subalterna. En aquesta estructura, es facilita que la presa de decisions depengui d'una o diverses persones i que aquestes tinguin un poder major que la resta. A la vegada, i tenint en compte els rols i estereotips de gènere, aquesta manera d'organitzar-se fomenta que siguin les persones educades en un rol de gènere masculí les que liderin i decideixin. És per això que resulta imprescindible qüestionar-se la metodologia organitzativa que s'empra i replantejar-la en cas que es cregui convenient per facilitar l'horitzontalitat, la igualtat, la distribució del poder, la col·lectivització de la informació, l'ús de la paraula i la presa de decisions equitativa.

Què cal tenir en compte?

2.1. Rols i espais de poder

Oficials

Existeixen determinats llocs de poder oficialitzats que cal plantejar-se qui els ocupa i per què. La presidència, el secretariat, la comunicació i gestió dels mails, la programació, etc.

És un home o una dona qui presideix la comissió? Perquè és aquesta persona i no una altra qui assumeix aquesta responsabilitat? Qui realitza les tasques de secretariat? Qui porta la gestió econòmica o la interlocució amb el Districte? Qui representa la comissió? Qui s'encarrega de les temàtiques relacionades amb la igualtat? Són llocs rotatius o fixes? Cada quant es realitza una reflexió entorn qui ocupa aquests càrrecs?

És necessari veure què suposa ocupar aquests càrrecs. Significa temps? Vol dir estar disponible tot el dia? Tenir capacitat per reunir-se a determinades hores? Ser d'una manera concreta i manifestar determinades característiques personals associades al lideratge tradicional? Moltes vegades, les característiques associades a un càrrec de poder fomenten que només persones amb una situació personal, vital i laboral concreta puguin assumir-los i, per tant, en discrimina o en foragita d'altres.

Cal, també, reflexionar entorn el poder que generen aquests càrrecs. Poden decidir sense tenir en compte la resta de persones? Els hi dóna una autoritat difícilment contrarestable?

En un sistema horitzontal, els càrrecs de poder tendeixen a ser rotatius, es fomenta la coresponsabilitat o cocoordinació i s'estableix que no puguin decidir sense el vistiplau de la resta d'integrants.

Les situacions vitals, laborals, personals o familiars de les persones no haurien d'impedir que aquestes exercissin un càrrec de poder, optant per la cocoordinació quan sigui necessari, el

replantejament del càrrec i les seves responsabilitats i la col·lectivització dels drets i deures que se'n deriven.

Simbòlics

En moltes organitzacions es genera un poder no oficialitzat derivat del rol social que ocupa la persona/entitat/col·lectiu, els anys d'experiència en determinades tasques, el coneixement en temes concrets, la informació de la qual disposa, el reconeixement social... Cal ser conscients, individualment i col·lectivament, d'aquest poder, ja que pot suposar que la seva opinió valgui més que la de la resta o que altres persones/entitats/col·lectius se sentin menystinguts a l'hora de prendre determinades decisions. Aquest poder simbòlic pot ser reconegut i avalat per la resta de persones integrants i es poden procurar distribuir els diversos espais de poder de forma equitativa entre les persones/entitats/col·lectius, de manera que algú tingui més poder en un àmbit i la resta siguin més reconegudes en altres. També es pot optar per no permetre que hi hagi aquest poder i decidir socialitzar-lo mitjançant la col·lectivització de sabers, experiència, informació, etc.

2.2. Accés a la informació

La dificultat per accedir a la informació representa un handicap en la distribució equitativa dels drets, deures, privilegis i poders.

Cal trobar la manera perquè totes les persones que vulguin decidir o opinar ho puguin fer tenint tota la informació necessària per fer-ho.

Això es pot aconseguir, per exemple, facilitant l'accés a les informacions rellevants (actes de les reunions, calendari de programació i organització de les anteriors festes majors, programes i cartells de les festes majors anteriors, valoracions, etc.), un acompanyament temporal a les noves persones/entitats/col·lectius que entren a formar part de la comissió per situar-les i dotar-les d'aquells coneixements que necessitin o proposant activitats on es presenta la comissió i l'organització d'aquesta.

2.3. Ús de la paraula

Des dels moviments feministes s'ha detectat que les dones són més interrompudes quan parlen i expressen les seves opinions. En tots els àmbits socials, des dels espais de decisió i poder fins a les converses amigables de bar, a elles se les talla, deslegítima i menysté molt més que a ells. Aquestes interrupcions no provenen només del gènere masculí: també les altres dones tendeixen a tallar molt més a les seves companyes que als seus companys. A la vegada, també s'ha comprovat que els homes parlen més.

Cal tenir en compte qui parla i com ho fa a les reunions de la comissió i buscar maneres per equilibrar l'ús de la paraula. Per exemple, no permetent que s'interrompi a ningú, forçant a les persones participants a demanar el torn de paraula per poder parlar (i no permetre que parli qui ho fa més fort o s'imposa sobre les altres persones) o assignant un temps igual per cada persona/entitat/col·lectiu. A la vegada, és necessari reflexionar individualment sobre a qui donem més credibilitat i autoritat. Existeix un biaix de gènere? Tendim a considerar més pertinents les intervencions masculines? Donem més autoritat als homes?

2.4. Presa de decisions

Les metodologies per prendre les decisions d'una manera equitativa i participativa són diverses. No es tracta de prendre cada decisió de forma col·lectiva, ja que això podria dificultar i allargar innecessàriament els processos de decisió. Tanmateix, sí que és necessari que tota la gent hagi decidit o estigui d'acord sobre com es prendran les decisions, conegui qui i perquè les pren i pugui aportar la seva opinió i que aquesta sigui escoltada.

Redactar un document amb els principis o criteris que s'han de seguir per prendre les decisions (quines activitats es programen i quines es prioritzen, quina difusió i comunicació s'ha de fer, etc.) pot contribuir a fer que siguin col·lectives però es puguin prendre de forma individual.

2.5. Distribució de les tasques

Per organitzar la festa major del barri hi ha diferents tasques imprescindibles i necessàries i, tanmateix, algunes reben més reconeixement i visibilitat que les altres. Per exemple, preparar la sala per la reunió i procurar que hi hagi aigua per tota la gent no és igual de valorat i ben vist que dirigir la reunió. Els rols de gènere imperants en la nostra societat faciliten que la distribució de les tasques, sense ser-ne conscients, es faci per raó de gènere i les dones s'encarreguin de totes aquelles que tenen a veure amb la cura i són invisibles mentre que ells s'ocupen de les tasques productives i visibles.

Una manera per revertir aquesta situació és fer un llistat de totes les tasques que es realitzen i que són necessàries, contemplant també aquelles que normalment no es visibilitzen (neteja del local o de l'espai, comunicació de l'hora de les reunions, preparació del local per la reunió, compra de materials, fer els resum de les activitats, etc.), i veure qui les fa i per què. És interessant repartir les tasques (les productives i visibles i les de cura i invisibles) de forma equitativa i rotativa, capacitant totes les persones perquè les puguin realitzar i se sentin segures. Tanmateix, si les persones se senten còmodes amb el rol que juguen perquè ja els hi agrada o tenen capacitats que els hi permeten exercir-les fàcilment, és necessari ser-ne conscient i visibilitzar-ho.

2.6. El valor de les tasques reproductives

En la nostra societat, no només existeix una divisió sexual del treball, atribuint a les dones les tasques reproductives i de cura i als homes les ocupacions productives. També existeix un biaix de gènere pel qual les tasques reconegudes, remunerades, visibles i valorades són les associades a l'àmbit productiu i, per tant, als homes. Les tasques assumides per les dones tendeixen a ser menystingudes, invisibilitzades i gratuïtes. Perquè la comissió de les festes majors o l'organització integri la perspectiva de gènere, és necessari donar valor a les tasques de cura i reproductives i, a la vegada, prioritzar-les i equiparar-les a les tasques productives. Alguns exemples són els següents:

Benestar emocional. Moltes vegades, a causa de diferents factors (el temps, la situació personal i laboral de cada persona, els horaris, etc.), no es dóna prou importància al benestar emocional i, fins i tot, es deslegitima a aquelles persones que expressen les seves emocions. Les emocions formen part de la realitat humana i són igual de vàlides i necessàries que altres factors a l'hora de valorar opcions o prendre decisions. Cal reconèixer-les, buscar espais perquè es puguin expressar sense ser condemnades, donar-los-hi valor i resposta i integrar-les en les dinàmiques de l'organització o comissió. Per exemple: com se sent la persona que ve per primer cop a una reunió i què cal fer perquè se senti acollida i bé?

Gestió de conflictes. Els conflictes es conceben com a quelcom negatiu i, per tant, tendeixen a crear tensions i baralles. No es tracten de forma directe i moltes vegades creixen pel fet de no donar-los-hi la importància que tenen o no fer-ho en l'espai adequat. Cal enfocar i tractar els conflictes com una oportunitat per millorar les relacions i les dinàmiques i crear un sentiment més fort d'unió i pertinença al grup. En aquesta guia creada per la cooperativa Fil a l'agulla podeu trobar diferents elements per detectar l'origen del conflicte i resoldre'l. És una guia pensada per les cooperatives però és adaptable a altres grups o col·lectius amb dinàmiques participatives i horitzontals.

[Guia per a la gestió de conflictes](#)

Neteja. La neteja dels espais on es realitzen les activitats i reunions és important, contribueix al nostre benestar i ens permet fer la nostra tasca més fàcilment. Aquesta feina, moltes vegades invisibilitzada, és totalment necessària per poder portar a terme la tasca productiva i cal que sigui rotativa i reconeguda.

Preparació de les sales i els espais. Per fer una reunió, cal, moltes vegades, reservar sala, arribar abans per preparar les taules i les cadires, disposar dels materials i la informació necessària per poder fer la reunió, etc. Aquesta feina, moltes vegades invisibilitzada, és totalment necessària per poder portar a terme la tasca productiva i cal que sigui rotativa i reconeguda.

Altres feines: tràmits administratius; informar el veïnat; fer informes o prendre acte; etc.

2.7. Diversitat

Els col·lectius tendeixen a ser conformats per persones diverses, creuades per situacions, discriminacions i posicions socials diferents. Partir de la presumpció d'igualtat i no establir mesures perquè la participació i la presa de decisions sigui adequada i possible a cada realitat és contribuir a la desigualtat. Tenint en compte, a més, que vivim en una societat i cultura androcèntrica, masclista, heteronormativa, LGTBIfòbica, etnocèntrica, racista, capacitista, edatista, classista, etc. és probable que es conformi un sistema que prioritzi els homes blancs, heterosexuales, de classe mitjana, de mitjana edat, amb unes habilitats físiques i mentals normativitzades, etc.

Cal, doncs, reconèixer la diversitat, donar-li valor i treballar perquè les formes de funcionar donin cabuda al màxim de persones i les seves realitats. Les hores en les quals ens reunim, el lloc i les seves característiques, les paraules que s'utilitzen, les demandes que es fan a les persones/entitats/col·lectius, els recursos i materials que es necessiten per portar-les a terme, etc. han de ser considerats per assegurar la igualtat. A vegades, cal prendre mesures no necessàriament igualitàries però sí equitatives, per aconseguir una verdadera igualtat d'oportunitats i una equiparació entre tots els membres.

Per seguir treballant per la igualtat en l'organització interna, la distribució de tasques i la presa de decisions, us deixem l'enllaç a un recurs creat per Mugarik Gabe

[Trabajo en equipo no patriarcal](#)

3. PROGRAMACIÓ

Cada festa major és diferent i hi ha comissions que tenen més poder de decisió sobre les activitats, exposicions i itineraris que es programen i aquelles que menys. Tanmateix, us deixem diferents estratègies per poder fomentar la perspectiva de gènere en les activitats de la festa major a través de la programació:

3.1. Qüestionari

En alguns barris, les entitats, col·lectius i persones que volen proposar una activitat per la festa major han d'emplenar un qüestionari explicant com serà l'activitat, a quin públic va dirigida, en quin horari la volen programar, el resum, etc. Per fomentar que aquestes entitats, col·lectius i persones integrin la perspectiva de gènere, es podria incorporar una o diverses preguntes que els hi facin reflexionar sobre aquest tema i el visibilitzin com una qüestió important. La pregunta pot versar sobre l'activitat que proposen o sobre la mateixa entitat / col·lectiu. No és imprescindible que la resposta tingui unes conseqüències específiques en la programació o no de l'activitat, ja

que el mateix fet de fer la pregunta ja fomentarà que les entitats / col·lectius o persones hi reflexionin. Alguns exemples de preguntes podrien ser:

- L'activitat proposada fomenta la igualtat de gènere? De quina manera?
- Té en compte la perspectiva de gènere la vostra activitat? De quina manera?
- Quin gènere tenen la/les persona/es que realitzaran l'activitat?
- Quants homes i quantes dones hi ha en la vostra entitat o col·lectiu? Hi ha persones que no s'identifiquin en masculí o femení?
- Amb quin gènere s'identifica la persona que presideix la vostra entitat o col·lectiu?
- Es treballen temes d'igualtat de gènere a la vostra entitat o col·lectiu?
- Disposeu d'algun protocol per la igualtat de gènere en la vostra entitat o col·lectiu?

3.2. Protocol

En cas que no pugueu o vulgueu incorporar una o diverses preguntes en el qüestionari que han d'emplenar les persones, entitats o col·lectius que volen proposar una activitat, els hi podeu fer arribar un document curt que explici que és important tenir en compte la igualtat de gènere en les activitats i propostes que facin per la festa major. En aquest document es pot explicar què vol dir la perspectiva de gènere, perquè és important i perquè s'està treballant per incorporar-la des de la comissió. Pot tenir una o més pàgines, però s'aconsella que sigui un document curt perquè la gent se'l pugui llegir amb facilitat. El document pot incorporar, o no, eines perquè reflexionin entorn la seva activitat. Per exemple:

- Cal fixar-se en els rols i estereotips sexistes, tant pel que fa als personatges (si és que n'hi ha) com pel que fa a les persones dinamitzadores. Si elles són dèbils, boniques, passives i sensibles i ells forts, valents, actius i racionals... pots estar fomentant els rols i estereotips sexistes!
- Cal intentar que hi hagi igualtat de gènere, tant pel que fa als personatges com pel que respecte a les persones dinamitzadores.
- Cal anar amb compte de no valorar només pel seu aspecte físic, sexualitzar o cosificar als personatges femenins o a les dones dinamitzadores.

3.3. Acció positiva

Les accions positives són totes aquelles accions que busquen compensar una desigualtat social a través de mesures que, si bé no són igualitàries, sí que cerquen l'equitat. Un exemple d'acció positiva serien les beques que es donen a les persones que tenen menys poder adquisitiu perquè puguin estudiar, ja que no s'ofereixen a tot l'alumnat. En el cas de les accions positives per raó de gènere, en són exemple les quotes d'accés a càrrecs polítics.

Per fomentar la perspectiva de gènere a la festa major, es poden aplicar criteris que afavoreixin aquelles activitats, exposicions, itineraris o concerts on hi hagi un major nombre de dones participants, on s'apliqui la perspectiva de gènere, on es fomenti una societat més democràtica i horitzontal (trencant amb els valors associats a la masculinitat i a l'explotació econòmica, com la competitivitat, l'acumulació de recursos, l'individualisme, etc.) o on es treballin, específicament, temes d'igualtat.

Com es pot afavorir?

En alguns barris, s'envien més activitats de les que es poden assumir. Es poden prioritzar les que tinguin perspectiva de gènere o segueixin els paràmetres que s'hagin establert.

Si són les entitats / col·lectius / persones qui proposen dia i horari, es poden prioritzar els dies i horaris de les activitats que fomentin la perspectiva de gènere o segueixin els paràmetres que s'hagin establert i demanar a les altres que proposin un altre dia i horari.

A cada barri hi ha hores i dies en els quals se sap que la concurrència de persones és superior. Es poden programar les activitats que tinguin perspectiva de gènere o segueixin els paràmetres que s'hagin establert en aquells horaris.

A cada barri hi ha llocs i espais on hi ha més gent. S'hi poden programar les activitats que tinguin perspectiva de gènere o segueixin els paràmetres que s'hagin establert.

Remarcar o posar amb una lletra més gran en el programa aquelles activitats que tinguin perspectiva de gènere o segueixin els paràmetres que s'hagin establert.

3.4. Quantitat d'homes i de dones

No sempre és possible comptabilitzar el nombre d'homes i dones que participen de la festa major dinamitzant activitats, però hi ha espais on aquesta dada resulta molt visible (com els grups de música o de ball) o que podem controlar més fàcilment (les activitats que es proposen des de la comissió de festes). Cal, també, tenir en compte la participació i visibilitat de les persones trans.

És important que en els espais més visibles i de poder, com els escenaris, es procuri aconseguir l'equitat. Massa vegades es programa o convida a homes i a grups masculins argumentant que no hi ha dones. Tanmateix, si se les busca, n'hi ha, i amb una àmplia experiència i creativitat.

En aquest enllaç, podeu trobar la pàgina web [#onsónlesdones](#), que analitza quantes dones hi ha en els mitjans d'informació com a expertes, visibilitza aquells que les tenen en compte i denuncia la seva absència en els que les ignoren. També ofereix recursos per poder trobar dones especialistes en diferents àmbits.

onsonlesdones.blogspot.com

En aquest enllaç podreu trobar l'Estudi sobre la programació cultural 2016-2017 des d'una perspectiva de gènere en els equipaments públics o amb conveni amb l'ajuntament de Barcelona. [Informe sobre la programació cultural de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere 2016-2017](#)

En els dos enllaços adjunts, podreu trobar alguns dels grups de música conformats per dones o dones cantadores a tenir en compte. Podeu trobar els webs en les següents direccions: [Enderrock. Dones i música](#)

[La Tornada. Dones i música](#)

En els dos enllaços adjunts, podeu trobar dos grups que des del districte d'Horta Guinardó treballen per visibilitzar i donar veu a les dones artistes. En el primer cas, es tracta de *Dona cançó*, una associació que treballa des de fa 10 anys per impulsar dones artistes i empoderar a les dones. En el segon cas, es tracta del col·lectiu 40 p'arriba 40 p'abajo:

[Dona cançó](#)

[Associació cultural i recreativa 40 p'arriba, 40 p'abajo](#)

En aquest enllaç podeu trobar informació sobre el cicle anual Empodera l'escena que es realitza a la Vall d'Hebron. Es tracta d'un cicle que vol promoure i visibilitzar dones creadores i artistes del col·lectiu LGTBI.

[Cicle Empodera l'escena](#)

En aquest enllaç, podeu trobar la pàgina web *Dona'm Escena*, que analitza els escenaris i la programació teatral amb perspectiva de gènere, visibilitzant el nombre de dones que hi ha en les obres, teatres, espais de treball (direcció, guió, actuació, dramaturgia, etc.) del teatre català.

[Dona'm escena](#)

En aquest web, podeu trobar la campanya *Veus que no veus* de l'Institut Català de les dones. En aquest web podreu trobar-hi recursos, materials i anàlisis de la situació de les dones en els mitjans, com a subjectes i com a persones representades.

[Veus que no veus](#)

En aquest enllaç podeu trobar el documental *Las que faltaban* realitzat pel grup musical Mafalda, que visibilitza dones i diversos grups de música femenins de dones trans i cis, mostra el masclisme al qual s'enfronten les dones sobre l'escenari i proposa solucions.

[Las que faltaban](#)

En aquest enllaç podeu trobar informació sobre el projecte *Cultura Trans*, que vol generar relats positius sobre la realitat trans a partir de la cultura, visibilitzant artistes trans i analitzant amb perspectiva transfeminista els imaginaris que ens envolten.

[Cultura Trans](#)

Cal tenir en compte que les dones que formen part de **col·lectius minoritaris o oprimits** (racialitzades, amb diversitat funcional o mental, de gènere no binari, etc.) es troben amb més dificultats per ser tractades com a expertes, ser representades o ser contractades com a professionals dels diferents àmbits culturals, econòmics i socials. Hi ha moltes organitzacions que estan treballant per visibilitzar-les i donar-les a conèixer.

Mujeres Pa'lante. Col·lectiu de dones ubicat a l'Hospitalet de Llobregat que treballa assessorant dones migrades, realitzant tallers, etc.

[Mujeres P'alante](#)

Afrofeminas. Col·lectiu de dones fundat i dirigit per Antoinette Torres Soler que treballa a diversos punts de l'Estat Espanyol i Catalunya, reflexionant entorn les discriminacions que pateixen les dones (i homes) racialitzades (en especial, afro), oferint tallers de sensibilització i visibilitzant referents afro.

[Afrofeminas](#)

Dones no estàndards. Col·lectiu de dones ubicat a Barcelona amb diferents diversitats funcionals i mentals, que organitza tallers de sensibilització entorn les violències masclistes que pateixen les dones no estàndards i, a part d'altres coses, ofereix assistència i assessorament.

[Dones no estàndards](#)

t.i.c.t.a.c. Taller de intervenciones crítiques transfeministas antirracistas combativas. Col·lectiu ubicat a Barcelona de dones migrades, treballadores sexuals, racialitzades i trans que busquen crear nous imaginaris a partir del coneixement que es genera des dels marges i que no és acceptat, reconegut o escoltat per la majoria blanca, heterosexual, cisgènere de la societat.

[Col·lectiu t.i.c.t.a.c.](#)

4. DIFUSIÓ

Els textos i les imatges que difonem durant la festa major, tant per promocionar-la com per donar a conèixer les activitats que es faran, podem perpetuar el sexisme, l'androcentrisme, la LGTBIfòbia i el masclisme, entre altres.

4.1. Llenguatge no sexista

En català i castellà és habitual utilitzar el masculí com a genèric però això fa que les dones siguin invisibilitzades i transmetem una imatge del món androcèntrica, amb l'home i el fet masculí com a sinònim d'ésser humà i la dona i el fet femení com una variant específica i subalterna a la masculina. En el següent enllaç podeu trobar, entre altres coses, un qüestionari per detectar si la comunicació i difusió que feu és sexista.

[Eines per a una comunicació no sexista](#)

Hi ha diferents maneres per evitar l'ús del masculí com a genèric.

Desdoblar. En comptes d'utilitzar només la variant masculina (nens), nomenem també la variant femenina (nens i nenes). Per exemple: "Grup infantil i juvenil de dansa de Silvia Roig, on hi col·laboren nenes i nens voluntaris del barri". Utilitzar aquesta estratègia és positiu perquè es visibilitza de forma específica i directe a les nenes. Tanmateix, a vegades, per qüestió d'espai d'impressió, aquesta variant de llenguatge no sexista suposa ocupar més caràcters. Al mateix temps, divideix el món en dues úniques realitats (masculina i femenina), exclouent aquells infants que no se sentin nens o nenes.

Emprar genèrics. En compte d'utilitzar només la variant masculina ("Mostra de tallers aeris. Els alumnes de circ (teles, trapezi, corda, aro...) de l'Espai Jove Boca Nord presenten els seus treballs finals") emprem un terme neutre que agrupa tots els gèneres. Per exemple: "Mostra de tallers aeris. L'alumnat de circ (teles, trapezi, corda, aro...) de l'Espai Jove Boca Nord presenta els seus treballs finals". Utilitzar aquesta estratègia és positiu perquè amb un únic terme s'engloben els homes i les dones i, a la vegada, hi són incloses les persones que no se senten de cap d'aquests dos gèneres. Com a contrapartida, no es visibilitzen de forma explícita les dones i les nenes, i tenint en compte la societat on vivim, això pot suposar que, de facto, en la ment de les persones lectores o oients, no hi apareguin dones.

Utilitzar pronoms relatius. Per exemple, en comptes de "Galleta Carmela. Durant la mostra d'entitats, es repartiran les galletes elaborades amb el disseny guanyador a tots els que passeu per allà" es podria posar "Galleta Carmela. Durant la mostra d'entitats, es repartiran les galletes elaborades amb el disseny guanyador a qui passi per allà". L'ús d'aquesta estratègia té els mateixos avantatges i inconvenients que en el cas de l'ús de genèrics o de parlar de persones.

Parlar de persones. Posant el substantiu persona/persones davant dels adjectius permet no modificar el missatge i, a la vegada, parlar de manera no sexista. Si agafem el mateix exemple que en el cas anterior, aquí seria: "Galleta Carmela. Durant la mostra d'entitats, es repartiran les galletes elaborades amb el disseny guanyador a totes les persones que passeu per allà". L'ús d'aquesta estratègia té els mateixos avantatges i inconvenients que en el cas de l'ús de genèrics o de pronoms relatius.

En general, tendeix a ser una bona estratègia combinar les diferents opcions segons el moment i els interessos que es prioritzen.

A part de l'ús del masculí com a genèric, hi ha altres formes de llenguatge sexista que s'han d'evitar. En el següent enllaç podreu trobar una guia que exemplifica l'ús sexista de la llengua i proposa solucions. En aquesta guia també es treballa el llenguatge no racista i tenint en compte el col·lectiu LGTBI.

[Guia para el uso del lenguaje inclusivo desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género](#)

4.2. Imatges

Les imatges són molt importants a l'hora de transmetre i comunicar i cal tenir elements per detectar si estan transmetent valors sexistes i masclistes. Ens podem fixar en:

Equitat

Hi ha figures humanes en la imatge que utilitzem? Si hi són, quin gènere representen? Canvien si es parla d'una activitat esportiva o d'una de cuina? Sovint, les figures que representen a l'ésser humà en general es representen en masculí (i blancs) i es releguen les figures femenines a la representació de la feminitat o de tasques i rols associats a les dones. Per exemple, en el transport públic es representen quatre figures en els seients reservats: una persona gran, una persona amb crosses, una persona amb un nadó en braços i una persona embarassada. Tanmateix, si ens hi fixem, veurem que les dues primeres estan representades sense faldilla i les dues segones amb faldilla. Això vol dir que qui veu la imatge interpreta que les dues primeres són masculines (i no universals i representants del gènere humà, ja que si fos així, les dues últimes serien igual i no portarien faldilla) i les dues últimes són femenines. Les femenines es relacionen amb les criatures i amb la cura de les altres persones. Per tant, ens trobem davant d'una representació sexista i masclista.

En les nostres imatges, hem d'intentar que hi hagi equitat entre la representació d'homes i dones, tot trencant estereotips (i posar, per exemple, una figura femenina realitzant esports i una de masculina acompanyant els infants a l'escola) i defugint l'associació entre masculinitat i humanitat.

Cosificació

És molt habitual que els mitjans de comunicació, la publicitat i altres imatges sexualitzin a les dones i les cosifiquin. Com podem detectar si una imatge cosifica a les dones? En el següent enllaç trobareu 7 estratègies per identificar la cosificació sexual.

[Test de l'objecte sexual](#)

Diversitat

La societat és diversa i, per tant, en les nostres imatges hem de reflectir-ho. Normalment, les representacions tendeixen a considerar només a homes i dones, de pell blanca, de mitjana edat, en relacions heterosexuales, amb una corporalitat concreta... Perquè, si representem a una parella heterosexual, no la fem amb la noia més alta que el noi? O no fem a dues noies fent-se un petó? Perquè no posem a persones grans? O a persones que no tinguin un gènere definit? Perquè algú negre no pot representar a totes les persones del barri?

Cal trencar amb els estereotips associats a cada una de les identitats, mostrant la diversitat i riquesa humana.

4.3. Cartell

En molts barris es realitzen concursos per escollir el cartell que representarà la festa major de l'any en curs. Una manera d'integrar la perspectiva de gènere és incloure en les bases alguna premissa que fomenti la representació equitativa i no sexista. Per exemple: "Es valorarà positivament que la creació artística fomenti la igualtat de gènere a través d'imatges no estereotipades d'homes i dones i/o mostri la diversitat de gènere, sexual, afectiva i corporal".

En cas que el cartell no s'esculli per concurs, la persona o persones encarregades de fer-lo haurien de tenir en compte i seguir paràmetres que integrin la perspectiva de gènere i fomentin l'equitat i la igualtat.

4.4. Anunciants

En les programacions que s'imprimeixen per donar a conèixer les activitats que es realitzen durant la festa major així com en altres espais virtuals, molts comerços i altres entitats paguen per poder fer aparèixer la seva publicitat. Per integrar la perspectiva de gènere, es poden incorporar clàusules per les quals aquells anuncis que no mostrin estereotips o fomentin la igualtat de gènere disposin de millors llocs o hagin de pagar menys. A la vegada, és positiu tenir debats sobre quines empreses, entitats, partits polítics o col·lectius poden anunciar-se o si poden fer-ho tots els bancs i les caixes: pot tota la gent aprofitar aquest espai de difusió si al llarg de l'any fomenten comportaments, actituds o espais masculistes? Pot fer-ho qui es lucra amb l'especulació, ven armes i desnona la gent de casa seva prioritant el benefici monetari a la vida de les persones? És important pensar i debatre a qui es visibilitza i quins valors fomenta.

5. ACTIVITATS

Els itineraris, tallers, exposicions, visionat de pel·lícules a l'aire lliure o concerts poden reproduir i fomentar els rols i estereotips sexistes perpetuant les desigualtats i discriminacions i el masclisme. La incidència que podem tenir en l'execució d'aquestes activitats depèn de quin paper tinguem en elles. Si som qui les organitzem o qui les realitzem tindrem més possibilitats d'incidir-hi. Si són d'altres entitats, podrem fer-ho en el moment de programar però no in situ. Què podem tenir en compte per valorar si s'està aplicant la perspectiva de gènere? (els següents apartats es poden aplicar a totes les tipologies d'activitats de la festa major).

Qui: qui dinamitza? Qui està sobre l'escenari? Qui fa cada feina necessària perquè l'activitat vagi bé? Hi ha diferències entre com van vestits els homes i com hi van les dones? Juguen el mateix paper o rol? Té a veure amb el gènere? Hi ha expressions i/o identitats de gènere no binàries? Hi ha persones racialitzades?

Com: com es dinamitza o es porta a terme l'activitat? Permet la participació del públic? Hi ha jerarquies? S'estableix un diàleg? Com s'utilitza el poder que et dóna dinamitzar una activitat, estar sobre un escenari, guiar un itinerari?

Què: de què es parla? Quines són les lletres de les cançons? Els continguts de l'exposició? Es té en compte la perspectiva de les dones? Se les visibletza? Quina visió dóna de les dones i els homes? Hi ha diversitat sexual i de gènere en els continguts?

5.1. Exemples pràctics:

Què podem fer per incentivar la perspectiva de gènere a les activitats? A partir del catàleg de les activitats programades a la Festa del Carmel del 2017 i altres experiències del Districte exposarem una sèrie d'exemples pràctics.

Propostes per integrar la perspectiva feminista:

Exposicions. Hi ha exposicions molt interessants que volem mostrar en el marc de la nostra festa major i que poden no tenir perspectiva de gènere i no parlar de la situació, la vivència, la realitat i/o les violències que viuen/han viscut les dones o el col·lectiu LGTBI o poden fomentar estereotips sexistes. Què es pot fer en aquest cas? Molts dels coneixements que s'han generat i es generen no tenen en compte aquesta perspectiva perquè la cultura, l'entorn i la societat permeten que puguem obviar-lo. Cal descatalogar aquests coneixements? Perquè la societat no permeti que es generin coneixements sense perspectiva de gènere i obviat a les dones o persones LGTBI, cal, primer, que ens fem conscients de la seva absència i n'entenguem les conseqüències. És per això que es pot intervenir sobre l'exposició, fent cartells que la complementin al costat dels plafons originals. També es poden organitzar visites guiades amb persones que en parlin incorporant tots aquells elements que no s'han tingut en compte o posar algun cartell que informi la gent en quin sentit estan bé els continguts de l'exposició i en quin sentit fallen. Assenyalar que aquell coneixement té un biaix de gènere i no ens parla de l'experiència humana sinó de l'experiència masculina o visibletza que reforça estereotips sexistes, visibletza altres realitats i dota d'eines a la ciutadania, més enllà de la mateixa exposició, per detectar quan s'està reproduint el masclisme i el patriarcat.

Activitat "Botifarrada rumbera con rumbakana. Botifarrada popular amenitzada amb el grup rumbakana" En les festes majors hi ha moltes activitats programades on menjar en companyia a l'espai públic i amb música esdevé una bona manera per crear sentiment de pertinença, compartir moments intergeneracionalment i crear vincles. Aquests menjars populars tendeixen a suposar la ingesta de carn. Hi ha diferents teories ecofeministes que consideren que l'[especisme](#) forma part del mateix sistema opressor que el patriarcat o el racisme, acciona els mateixos mecanismes mentals i permet i legitima altres discriminacions. Des d'aquesta òptica,

seria interessant que si oferim un menjar col·lectiu, pensem també en aquelles persones que no mengen carn i oferim una versió vegetariana i/o vegana.

Espectacle “Teatre infantil amb l’obra Tomy i el rei” En les faules i els contes populars es transmeten una sèrie de valors: els personatges masculins tendeixen a ser qui protagonitza les històries, hi té un paper actiu i heroic i també poder. Els personatges femenins, en canvi, solen ser passius, vulnerables, secundaris i necessitats d’ajuda. A la vegada, la seva bellesa tendeix a valorar-se més que no les seves capacitats.

En les narracions per infants es parla de les històries de reis i reines o de princeses i prínceps en comptes d’explicar el món a través dels ulls de personatges que formen part del poble. Això fa que la canalla empatitzi molt més i conegui molt millor les històries de la monarquia i la classe alta, legitimant el seu poder i la desigualtat de classe i social que suposa i obviant que la seva realitat és una altra.

Els conflictes que tendeixen a sorgir en les narracions per nens i nenes solen fomentar la competitivitat (arribar abans que ningú, descobrir per primer cop quelcom, recuperar el poder, vèncer moltes dificultats, etc.) i es resolen a través de la violència. El fi últim de molts personatges femenins és trobar l’amor de la seva vida mentre que el dels personatges masculins és rescatar a la noia i governar o tenir poder sobre el regne.

Per repensar les històries que expliquem als infants amb perspectiva de gènere, ens podem preguntar, entre altres coses:

- Qui protagonitza les històries? Hi ha també nenes protagonistes? Hi ha canalla trans?
- Quin és el paper dels personatges? Quin rol juguen? Canvia per les característiques del personatge o pel gènere al qual pertany?
- Hi ha diversitat de gènere, afectiva i sexual? O totes les persones són homes o dones, heterosexuales i buscant una parella estable de la qual enamorar-se i casar-se?
- Quin poder es legitima en les nostres històries? Qui té aquest poder? Es pot canviar?
- Es legitima la violència? Es tenen en compte les emocions dels personatges?
- Quin és el conflicte? De què ens parla la història?

Activitat “Karaoke de la Festa Major del Carmel, per a totes les edats, vine i canta tot allò que sempre has volgut!” La música i la cultura ens ajuden a construir el nostre imaginari i establir els nostres valors. Ens ajuda a interpretar la realitat que ens envolta i a normalitzar o no comprendre determinats comportaments, maneres de pensar o de fer. És per això que un karaoke resulta una bona oportunitat per sensibilitzar al públic assistent. Es pot fer una selecció de les cançons que es podran cantar tenint en compte paràmetres de gènere o cercar la manera perquè

siguin conscients de quins valors transmeten les cançons que canten. Això es pot aconseguir categoritzant les cançons, fent llistats de cançons feministes o prioritant-les a la llista o posant adhesius i cartells que els hi facin reflexionar sobre el missatge que transmeten les cançons: "T'has preguntat si cantes sexisme?" "No ballis masclisme!" etc. També es poden combinar les accions i fer una selecció de cançons no masclistes i, a la vegada, posar cartells per reflexionar sobre els missatges de les cançons.

Activitat "Campionat futbolero d'estiu. Jornada futbolera en la que els nens i nenes dels casals d'estiu del barri gaudiran d'un matí esportiu." L'esport, i en especial el futbol, és una activitat que no es fomenta en les nenes. La falta de referents i d'expectatives laborals, les dinàmiques que es produeixen al camp i a les grades, la falta d'equips femenins on jugar i altres factors fan que les nenes se sentin menys còmodes jugant a futbol i que, sigui per desmotivació personal o per factors externs, deixin de jugar. El futbol, així com altres esports d'equip, pot fomentar valors de solidaritat, companyonia i cooperació però en general, a la nostra societat, no és així. Des del llenguatge fins a les expectatives, deixa d'importar l'equip i la pràctica esportiva i passa a ser rellevant l'individu i la victòria. Cal ser conscients que les pràctiques que realitzen les persones adultes que rodegen els infants i l'ambient que creen, pot fomentar un major o menor nombre de nenes al camp de joc.

En el següent enllaç podeu trobar un article de Píkara Magazine, on es reflexiona sobre la història dels equips femenins per nenes i com es troben amb majors traves, sigui socials o econòmiques.

[Contra el machismo desde el fútbol base](#)

En el següent enllaç podeu trobar la guia *Hablamos de deporte*, editada pel Instituto de la Mujer. En ella es reflexiona entorn el llenguatge que s'empra en els esports, els valors que fomenta i com podem transformar-lo per crear una realitat menys competitiva i masclista.

[Hablamos de deporte](#)

Activitat "Trivial del barri. Posa a prova els teus coneixements amb un Trivial divertit." El trivial, així com la majoria dels jocs de preguntes sobre cultura i societat, donen valor a determinats coneixements i en releguen d'altres a la invisibilitat. En la majoria de casos, això es tradueix en considerar cultura aquells aspectes històrics, culturals, etc. associats a la masculinitat i als homes i obviar els coneixements i la cultura generada per les dones així com tota aquella que es relaciona amb la feminitat. El trivial és un espai en què fàcilment podem incorporar preguntes que donin valor a la història, coneixements i referents femenins, així com d'altres col·lectius oprimits.

BONES PRÀCTIQUES

Activitats específiques feministes:

Projecció a l'aire lliure "Cinefòrum en femení" Projecció d'una pel·lícula. Activitat gratuïta adreçada a totes les dones.

Aquesta activitat es dirigeix a les dones. No sabem si és un espai no mixt. Els espais no mixtes han estat reivindicats al llarg de la història pels diferents col·lectius oprimits, també per part de les dones. Es conceben com a espais on les persones oprimides poden col·lectivitzar les seves experiències, opressions i violències viscudes i compartides, cercar maneres pròpies i genuïnes per combatre-les, evitar haver d'estar alerta perquè hi ha persones del col·lectiu opressor (que poden, conscientment o inconscientment, exercir violències sobre elles o limitar la seva capacitat d'expressió, incomodant-les) i crear germanor i solidaritat. Crear espais no mixtes a la nostra festa major pot ser una bona iniciativa per fomentar l'empoderament femení i la igualtat de gènere.

Entenem per espais no mixtes aquells que es creen per combatre les opressions i que busquen transformar la realitat personal i col·lectiva. Per exemple: un bar ple d'homes on les dones són rebudes de forma hostil i excloses no és un espai no mixta, és un espai on s'evidencia i es perpetua la discriminació. En canvi, un grup d'homes que es reuneix per treballar la seva masculinitat, buscar estratègies per renunciar als privilegis i compartir les opressions que han exercit per ajudar a altres a detectar-les, sí, perquè pretén canviar les coses i li resulta més fàcil a través de la relació i el contacte amb altres que viuen i es troben en la mateixa situació. En el cas d'aquesta projecció adreçada a dones, no se sap quina és la pel·lícula escollida: si reproduceix estereotips sexistes o ideals de l'amor romàntic podria reforçar el sistema masclista i no ser una bona iniciativa però sí és una pel·lícula que busca incentivar sinergies i empoderar a les dones, sí.

Programació "Nit Feminista" El col·lectiu feminista del barri d'Horta, les Hortigues, van organitzar una de les tardes/nits de la Festa Major Jove d'Horta. Que hi hagi una nit on es reivindicuin de forma explícita les temàtiques relacionades amb el gènere i la igualtat pot ser un bon altaveu per fer-ho arribar a la ciutadania. Tanmateix, això no pot substituir la integració de la perspectiva de gènere a la resta de les activitats de les festes majors: s'ha de tenir en compte la participació i continguts equitatius i igualitaris i prevenir i no tolerar agressions i comportaments masclistes.

En aquest sentit, i col·lectivament amb les organitzacions i grups LGTBI del barri, es pot proposar crear un espai físic que, de forma explícita, convidi a les persones LGTBI. Cal que es fomenti i es treballi que en tots els espais de les festes majors no es tolerin agressions i violències per raó de gènere o orientació sexual. Tanmateix, la nostra societat és heteronormativa (és a dir, naturalitza l'heterosexualitat i la considera l'única sexualitat possible, considerant les altres maneres de relacionar-se com a subalternes i marginals) i la majoria dels espais acaben dirigint-se o potenciant les persones i relacions heterosexuales. És per això que alguns col·lectius i persones LGTBI busquen visibilitzar les sexualitats no heteronormatives així com les identitats de gènere trans creant espais

propis on relacionar-se, expressar-se i reivindicar-se. Cal tenir en compte que el col·lectiu LGTBI no està exempt de masclismes i, per tant, convé contemplar la perspectiva feminista en la construcció d'aquest espai, incloent-hi i tenint en compte les necessitats i gustos de lesbianes i dones trans.

Activitat "Vermut Karmela Fest. Dinar de Yo Traje + Passi documental Sólo te he dicho guapa, reflexiones sobre el acoso sexual callejero." Reflexionar entorn les violències masclistes col·lectivament, a partir d'un espai d'oci i, en aquest cas, amb treballs fets per les persones del barri -tot i que també podrien ser de fora- és una activitat per la prevenció de les violències masclistes que pot tenir un gran impacte de sensibilització.

Altres activitats

Activitat "Guifi Amunt. Com connectar-se a xarxes lliures, obertes i neutrals i a internet de forma col·laborativa i sent propietaris de la infraestructura que usem" Activitat que pot oferir recursos a les persones amb més dificultats per connectar-se a les xarxes i a internet i que pot ajudar a compensar l'esclatxa digital existent, per la qual les dones accedeixen menys a les noves tecnologies i tenen menys presència a les xarxes. Tenint en compte, a la vegada, que la pobresa té rostre femení, oferir espais on connectar-se de manera gratuïta i segura els hi pot facilitar formar part d'aquesta xarxa global.

Activitat "Taller familiar d'expressió artística i creativa Un barri lliure de rumors. Activitat adreçada a infants i famílies". Activitat que busca confrontar les opressions derivades de la racialització i/o la pobresa. Les dones o persones LGTBI que formen part, a la vegada, de col·lectius oprimits pateixen unes discriminacions, violències i vivències pròpies que les vulnerabilitzen. Els feminismes han de respondre a les necessitats, especificitats i situacions de totes les dones i, per tant, activitats per desactivar els mecanismes que permeten que s'opremeixi a dones per altres condicions que les travessen treballen per la igualtat de gènere. Alguns moviments o maneres d'enfocar el treball antiracista poden no contemplar la perspectiva de gènere i, per tant, seria convenient que dones racialitzades i sensibilitzades participessin d'aquests tallers com a dinamitzadores per poder garantir que la mirada que es dona sobre elles és adequada al seu context i promou en tots els sentits el camí cap a la igualtat.

6. PREVENCIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES A LES FESTES MAJORS

La prevenció de les violències masclistes i sexuals en els espais d'oci ha esdevingut una prioritat per molts ajuntaments i col·lectius feministes. La creació de protocols d'actuació, cartells i imatges



que sensibilitzen i avisen que no es toleraran comportaments ni agressions masclistes conjuntament amb el reforç d'un punt lila, s'han tornat força habituals en les diferents festes. Tanmateix, massa vegades, se centralitzen els esforços en els espais nocturns on hi ha joves, menystenint les violències que poden produir-se de dia o amb gent d'altres edats. Com podem prevenir les agressions sexuals i les violències masclistes i LGTBIfòbiques a les nostres festes?

6.1. Protocol

L'existència d'un protocol és interessant perquè totes les persones que participen de la Festa Major sàpiguen què s'ha de fer i a qui s'ha de recórrer quan es produeixen agressions. El fet que existeixi un protocol al nostre barri no serveix només per actuar davant de les agressions, ja que aquest protocol ha d'establir, també, mesures preventives i de sensibilització (com cartells i pancartes visibilitzant què és una agressió, falques publicitàries, etc.). És interessant que cada any s'actualitzi el protocol i que tant en les actualitzacions com en la creació d'aquest hi participin totes les persones implicades en l'organització de la festa major i, a ser possible, el màxim de persones del barri. Una de les potencialitats de crear aquesta eina és plantejar i resoldre col·lectivament els dubtes que sorgeixen a l'hora de redactar-lo (per exemple, què considerem que són les violències masclistes? Quan es pot considerar que una determinada acció és una agressió? S'aborden igual les violències LGTBIfòbiques que les violències de gènere? etc.), ja que això contribuirà a sensibilitzar a tota la comunitat. Adoptar un protocol extern al barri no permet tractar de forma complexa i profunda la prevenció de les violències de gènere i la reacció davant d'aquestes. És convenient que tota la gent que participa de la festa major col·labori en l'elaboració o actualització anual del protocol, o almenys se'l llegeixi i sàpiga com actuar, així com imprimir-lo i deixar-lo en llocs visibles, com a la barra, els CC, els Casals, etc.

És interessant que aquelles persones que dinamitzen activitats, tallers o que fan concerts i estan en espais de poder o visibles, coneguin el protocol i sàpiguen quines mesures es poden prendre. En algunes ocasions, l'existència del protocol els i les pot afectar, ja que pot haver d'aturar-se el concert/activitat perquè parli alguna de les persones de l'organització o s'hagi d'inserir una falca, etc. Hi ha grups de música que tenen un protocol propi en cas d'agressions masclistes i és necessari conèixe'l per conjugar-lo amb el que hi hagi al barri.

Aquests protocols tendeixen a exposar les violències que poden produir-se en un àmbit festiu nocturn, però també podem ampliar-lo i, per exemple, pensar en altres tipus de situacions que voldríem saber que passen a la nostra festa major: volem saber que en les activitats infantils de contes hi ha rols i estereotips de gènere que fomenten una visió masclista de la realitat? O que en el concert d'orquestra de tarda dirigit a persones grans hi ha dones cosificades? Volem saber que en l'activitat teatral es fa broma o banalitzen situacions LGTBIfòbiques o masclistes? Podem incorporar, en el protocol, totes aquelles situacions i violències sobre les quals volem actuar i fer-ne difusió i donar-ho a conèixer a través de cartells o el punt lila.

En el següent enllaç trobareu llistades diverses tipologies de violències masclistes segons si són visibles, invisibles, explícites o implícites.

[Imatge iceberg](#)

En el següent enllaç podeu trobar el protocol que van realitzar des de [Poble Sec feminista](#) i que va guanyar el *Premi 25 de novembre de 2015*. També hi trobareu falques, imatges i altres continguts d'interès per la prevenció de les violències masclistes.

[Poble sec Feminista](#)

En el següent enllaç, poder trobar el facebook del grup feminista *Hortigues* del barri d'Horta. Aquest grup feminista ha estat pioner en la incorporació de la perspectiva feminista a les festes majors d'Horta i va crear un protocol contra les agressions masclistes a les festes majors. Podeu trobar la falca publicitària i el protocol (així com les activitats que organitzen).

[Hortigues](#)

6.2. Punt lila

El [Punt lila](#) és un espai que serveix per informar sobre diferents temes relacionats amb el gènere que puguin interessar al públic potencial, com els que giren entorn la sexualitat, els recursos dels quals disposen les dones al barri (com el PIAD, serveis d'atenció jurídica, etc.) o els drets de les dones. També es dona a conèixer el protocol i s'ofereixen materials de sensibilització com adhesius, cartells, etc. Una de les seves funcions principals és atendre les persones que han estat víctimes d'alguna agressió masclista i activar el protocol per actuar com aquest marqui segon el grau de l'agressió. Sovint disposen d'espais on la persona que hagi pogut estar víctima d'una agressió sexual pugui estar tranquil·la i sentir-se segura. Moltes vegades, les persones que se'n fan càrrec també són les que coneixen millor el protocol i com s'ha d'actuar i demanen posar la falca, aïllar l'agressor o informar-lo, etc. Hi ha alguns punts liles que poden oferir altres serveis, a vegades controvertits, com acompanyar a casa a la nit aquelles persones que no se senten segures, en especial dones, per prevenir agressions sexuals. És important que si hi ha un punt lila a la nostra festa major, es doni a conèixer la seva localització i perquè serveix. Cal que les persones de seguretat coneguin que existeix aquest servei i que reconeguin a les persones que se'n faran càrrec. També és convenient que les persones encarregades sàpiguen com i on poden localitzar i contactar les persones de seguretat.

[Aquesta guia vol ser només orientativa i donar algunes eines per fer equitatives, igualitàries i feministes les nostres festes, la nostra cultura popular i el nostre oci. El canvi real l'aconseguirem amb la creativitat, la motivació, l'aliança i la sororitat de/entre persones, col·lectius i entitats organitzadores i participants. Juntes som més fortes.](#)