

Activitat:

La casa de la discriminació

Material: element de suport visual (adjunt), notes adhesives, retoladors de colors

Temps: 2 h

Objectius

- Prendre consciència de les discriminacions que poden donar-se a l'entitat.
- Facilitar un espai on poder fer aflorar les relacions de poder.

Desenvolupament

1. L'element visual de suport d'aquest exercici és una casa i, com a tota casa, hi ha diferents elements, espais... més o menys importants, centrals, valorats, oblidats... com passa amb les persones en una entitat.
2. De manera individual, cadascú ha de reflexionar sobre el lloc que considera que ocupa a aquesta casa. Potser és un moble, una eina, un espai, un racó.... Pensa en quin és el teu lloc o objecte, quines característiques té, com es relaciona amb els altres elements de la casa, amb quins es relaciona bé i amb quins no tant, etc.
3. En gran grup, compartir –sempre que vingui de gust– amb quin element s'ha identificat cadascú i per què. Per fer-ho de manera curiosa i respectuosa, us recomanem fer un cercle de paraula: un cercle de paraula és una dinàmica per escoltar-se de manera profunda. Hi haurà un objecte que s'anirà passant de persona a persona, qui el tingui és l'única persona que podrà parlar. A aquesta, s'afegeixen tres indicacions més que s'hauran de fer explícites abans de començar: parlar des del cor (fer intervencions breus i sense elaborar prèviament el que es voldrà dir), escoltar des del cor (quan no tinguem l'objecte, només escoltarem a qui parli, i no el podrem interrompre) i mantenir la confidencialitat del que es parla al cercle.

Consells per a la facilitació

- L'objectiu d'aquesta dinàmica és, únicament, poder-se expressar i ser escoltat. Si després d'una primera ronda es vol fer una segona, aquesta pot servir perquè les persones prenguin responsabilitats d'allò que les afecta.
- En un cercle de paraula, es diuen i es visibilitzen coses que poden generar reacció o ganes de donar resposta a la resta de participants. És important que la facilitadora mantingui les dinàmiques pactades de no parlar si no es té l'objecte per tal de garantir la cura de qui parla. Pot ser interessant comunicar a les participants que si en algun moment, mentre escolten les altres persones, se'ls remouen coses o tenen ganes de dir coses, es fixin i analitzin què els passa i què els fa reaccionar així, però que no intervinguin.
- Pot passar també que les persones s'emocionin mentre parlen, perquè porten experiències personals de dolor. Cal legitimar sempre les seves emocions, acompanyar-les des de la presència i agrair la valentia d'explicar coses que potser són difícils de dir. És important també anomenar que potser no són les úniques a qui els ha passat allò que expliquen, i que hem connectat o ens hem vist afectades pel que ha dit.
- Cal tenir present que sovint és més fàcil identificar-se amb una situació de rang baix que de rang alt, i persones que potser tenen molts privilegis es porten, a l'exercici, en una situació de poc poder. Això pot fer reaccionar les persones que realment tenen poc poder a l'entitat, i crear un clima de tensió. És important que la facilitadora, alhora que dona suport a la persona que ha parlat, posi consciència des d'on es parla i que, segurament, hi ha persones amb menys capacitat d'incidència sobre, per exemple, el seu lloc de treball o sobre l'entitat; o amb una posició social i estructural més baixa, a les quals potser els està fent reaccionar la manera com s'està portant aquesta persona.



9.7 Recursos

- “Llei 17/2015, de 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes”. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.
<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>
- “Llei 11/2014, del 10 d’octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l’homofòbia, la bifòbia i la transfòbia”. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.
<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6730/1376345.pdf>
- “Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes”. Col·lecció quaderns de legislació 75.
http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf
- *Guia per al disseny i la implantació d’un pla d’igualtat d’oportunitats a les empreses*. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones, 2006.
http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines04.pdf
- *Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d’igualtat per a entitats*. Centre per a la Igualtat i Recursos per a Dones, 2017.
http://xarxanet.org/sites/default/files/tj_incorporacio_perspectiva_genere.pdf
- *Protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’empresa*. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf
- *Guia d’elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’empresa*. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2017.
http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf
- Entitats:
 - Almena Cooperativa Feminista
 - Irídia, centre per la defensa dels drets humans
 - Connexus, atenció, formació i investigació psicosocials
 - Fundació Surt
 - Projecte Ella