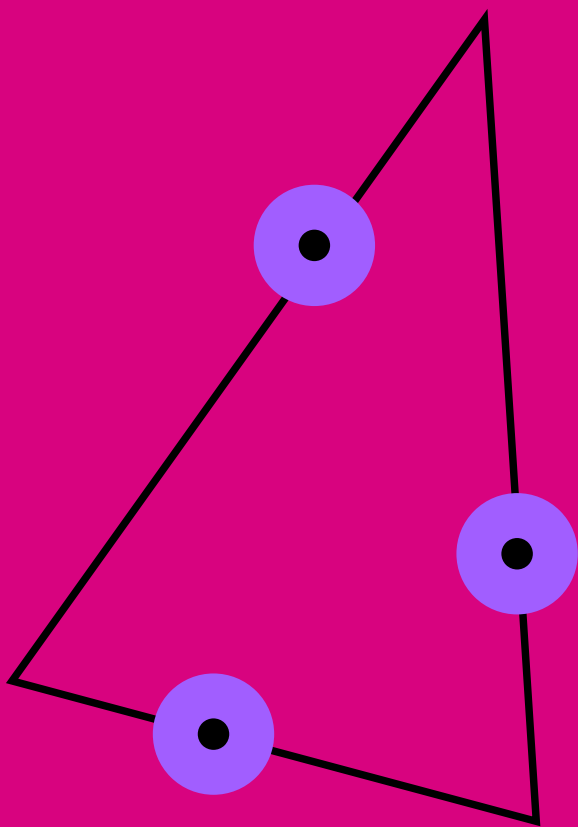


SE MÊ PREGUNTAS QUE É VIOLENCIA



Unha guía feminista
para previr e actuar
contra as violencias
machistas nas asocia-
cións de estudantes

Se me preguntas que é violencia....
Unha guía feminista para previr e actuar contra as violencias
machistas nas asociacións de estudantes.

Edita:

Oficina para a Igualdade de Xénero da Universidade da Coruña
Vicerreitoría de Igualdade, Cultura e Deporte
A Coruña, 2020

Redacción:

Mar F. Cendón

En colaboración con:

Margarita Novales Ordax
María José Abad López
Cristina López Villar

Universidade da Coruña, Servizo de Publicacións
[udc.gal/publicacions]
© da edición, Universidade da Coruña
© dos textos, as autoras
© das imaxes, as súas propietarias

Deseño e maquetaxe:

Nadina Gráfica

Revisión lingüística:

Servizo de Normalización Lingüística da UDC

Coordinación editorial:

Nova Xestión Cultural S.L.

ISBN:

978-84-9749-789-3

URL persistente:

<http://hdl.handle.net/2183/26391>

Depósito legal:

C 1282-2020

Thema:

LNFIJ2|JBFK|

Esta obra ten unha licenza Creative Commons
Atribución-Non comercial-Compartir igual 4.0 Internacional.

ÍNDICE

0. Limiar 5

1. Como funciona esta guía 7

**2. Laboratorio de experiencias
feministas 8**

2.1. Estrutura da entidade 9

2.2. Presenza 11

2.3. Comunicación 13

2.4. Coidados 15

2.5. Relacións 17

2.6. Violencia 19

3. Glosario 23

4. Recursos 31

5. Bibliografía 33

**Anexo: Enquisa Diagnose para Partici-
pantes de Asociacións de Estudantes
na Universidade Da Coruña 35**

*Porque son unha poeta negra que fai
o seu traballo, veño aquí a preguntarche:
Estás ti a facer o teu?*

AUDRE LORDE

Ás veces temos un falso espellismo de igualdade que nos fai tratar as violencias machistas como algo singular, centrado só nas mulleres que están nestas situacións, reducidas ademais a vítimas. Así, en poucas ocasións se vai á raíz do problema, que require un cambio do sistema social. Nós somos parte dunha sociedade patriarcal e, polo tanto, tamén nos grupos en que estamos hai machismo. Esta guía é un pulo para introducir a perspectiva feminista no funcionamento das organizacións estudantís da Universidade da Coruña. Con esta proposta a Vicerreitoría de Igualdade, Cultura e Deportes e a Oficina para a Igualdade de Xénero pretendemos achegar un medio para que o estudantado se implique na loita pola igualdade de forma directa. Este documento inscribese dentro das accións subvencionadas polo Pacto de Estado e do II Plan de Igualdade da Universidade da Coruña, concretamente no eixe de «Prevención e intervención fronte á violencia machista».

Cada apartado recolle preguntas para afondar no funcionamento do colectivo estudantil e, a continuación, ofrece boas prácticas e ferramentas feministas para experimentar en cada área do grupo. Este debe ser un labor constante para desaprender a desigualdade que reproducimos... mesmo de xeito inconsciente! Ao final do documento tamén se inclúe unha enquisa que se difundiu entre os colectivos de estudantes da UDC. Utilizamos os resultados desta ferramenta para validar os

contidos da guía. Pensamos que pode resultarvos útil para avaliar como traballa a vosa asociación.

Desde a Oficina para a Igualdade de Xénero consideramos que a forma máis eficaz de previr as violencias machistas é mudar as relacións que manteñen as mulleres e as persoas non binarias e non normativas subordinadas. Non hai unha resposta única, unha forma de facer.

Esta guía é unha ferramenta que esperamos sexa de utilidade para que os colectivos de estudantes sexan lugares de *botrato* para todas as persoas que queren participar neles.

Ás veces intuimos que algo non vai ben, sentimos malestares, pero non podemos ou non sabemos poñerlles nome. Se queremos mudar, necesitamos coñecernos e coñecer a nosa forma de actuar.

Esta proposta está organizada por bloques para revisar, un por un, os eidos en que nos relacionamos nas asociacións. Procurade un espazo e un tempo coidados para levala a cabo.

Podedes traballar en grupo e falar entre vós, preguntaros cousas, debater. Tamén se pode utilizar de xeito individual. O noso comportamento ten a capacidade de modelar e provocar cambios como unha semente que, nas condicións axeitadas, brota.

Apartado tras apartado achéganse preguntas con que afondar no funcionamento da asociación como colectivo, así como boas prácticas e ferramentas feministas con que poder experimentar. Trátase con elas de contribuír a desaprender a desigualdade que mesmo de xeito inconsciente reproducimos.

Queremos que este espazo de traballo que facilitamos abra unha comunicación profunda e, asemade, permita reflexionar sobre a necesidade de abordar e afrontar este problema de forma integral e de xeito radical respectivamente.

Se recoñecemos vivir nunha sociedade machista non facer nada para mudar estas prácticas non é unha postura neutral, senón que o que estamos a facer é reforzar a desigualdade que normaliza a cultura do maltrato e a violencia.

O cambio de que falamos é unha responsabilidade colectiva en que todos os actos contan, tamén cando nos organizamos con outros obxectivos, xa que os estereotipos e os prexuízos sexo-xenéricos inflúen na nosa identidade e condicionan a nosa forma de relacionármonos.

Temos o convencemento de que promover as relacións igualitarias reduce considerablemente a posibilidade de que sucedan situacións de violencia machista. Desexamos o que coñecemos, de modo que se temos experiencias de *botrato*, de certo trataremos de amplialas a todas as nosas relacións, ademais de nos serviren para recoñecer o maltrato. Esta sería unha primeira fase de **prevención**.

O segundo nivel precisa de ferramentas efectivas de **detección**, para o cal precisamos formación co fin de identificar a desigualdade, ben como compromiso para actuar. Necesitamos saber como se constrúe socialmente a desigualdade, e as experiencias de resistencia que se articularon e se articulan, para poder tecer alianzas estratéxicas na cultura do *botrato*.

E, por último, se tivese lugar unha destas situacións de maltrato, directo ou indirecto, puntual ou continuado, precisaremos unha estrutura firme de **apoio** e reparación para atender as persoas violentadas sen revitimízalas.

Imos?

2.1. Estrutura da entidade

A forma en que se organizan as asociacións é un reflexo da sociedade en que vivimos. Por tanto, é habitual que se dean estruturas verticais que funcionan de forma xerárquica e desigual; é dicir, con base en relacións de poder.

Neste momento concreto, consideras que a asociación en que participas é igualitaria? Por que?

Que significa para ti a igualdade? E no teu colectivo, que lugar ocupa?

A quen lle preocupa (máis) a igualdade? Quen se ocupa habitualmente de sinalar as desigualdades? Como se reciben estas críticas?

Coñeces formas de facer que coidan de non reproducir a desigualdade? Tomouse algunha medida concreta para corrixir unha situación desigual?

Avaliouse algunha vez esta cuestión?

Como sinala a historiadora Mary Beard non é fácil facer encaixar as mulleres nunha estrutura que, de entrada, está codificada como masculina: o que hai que facer é cambiar a estrutura. E a experiencia demostra que isto sucede coas mulleres e con calquera outra persoa ou colectivo cunha identidade non normativa, tamén á hora de participar nas asociacións.

Como punto de partida suxerimos tres accións que poden servir de apoio nese camiño:

FORMACIÓN EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO



Accións formativas teórico-prácticas para aprofundar na desigualdade e coñecer o feminismo.

AVALIACIÓN FEMINISTA DO TRABALLO DA ASOCIACIÓN



A diagnose que se propón nesta guía pode servir para orientar unha xornada de traballo. Recomendamos establecer o acordo firme de incorporar as conclusións no día a día do grupo.

ACCiónS CONCRETAS PARA INDAGAR E CUESTIONAR OS PRIVILEXIOS



Hai diversas dinámicas para axudarnos a revisar os nosos privilexios. No apartado de recursos incluímos referencias para que teñades opcións de traballar esta cuestión.

Unha boa opción pode ser o artigo «Privilegios. Algunas preguntas desde y para los feminismos» que aparece no número 9 da revista feminista *La Madeja*.

2.2. Presenza

O feminismo non é un discurso individualista. É unha corrente de pensamento e acción que procura achegarse á realidade para detectar os cambios e as novas formas de desigualdade. Se aplicamos esta perspectiva, imos coñecer o papel que xogan as situacións persoais e as estruturas, as relacións de poder que se crean e as posibilidades de actuar que temos. Ás veces consideramos unha oportunidade ou un trato como algo común sen decatarnos de que non todo o mundo ten acceso polo que, máis que un dereito, é un privilexio que recompensa unha condición particular.

Cantos homes e cantas mulleres participan na túa asociación? Cantas persoas con identidades non binarias? Se hai diferenzas, por que cres que sucede isto?

Que características comparten as persoas da asociación? Existe un modelo de participante?

Hai identidades sobrerrepresentadas? En que ámbitos da asociación sucede isto? Botades en falta outros perfís?

Acolledes a diversidade? Como si? Como non?

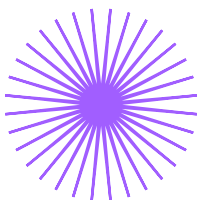
Como é a organización do colectivo? Vertical ou horizontal? Quen a decidiu? Quen leva a cabo as tarefas máis visibles? Quen as invisibles? Por que?

Hai diferentes formas de enriquecer a presenza na asociación como poden ser:



REVISAR OS MECANISMOS POLOS QUE ENTRAN PERSOAS AO COLECTIVO

Indagar na imaxe externa e nas prácticas da asociación, ter unha dinámica de benvida para as novas persoas e unha de despedida para aquelas que deixan de participar, agradecer e recoñecer as colaboracións etc.



COÑECER E IMPLANTAR UN ENFOQUE INTERSECCIONAL

A interseccionalidade é unha ferramenta de análise que provén do feminismo negro e que conceptualizou Kimberlé Crenshaw nos anos oitenta do pasado século. Hai que ter conta a forma de introducir este paradigma para non baleiralalo de contido (algo habitual) e que así sirva para axudarnos a non impor unha visión —a nosa—, ser flexibles a escoitar e recoñecer a fragilidade e a vulnerabilidade de cada individuo.



REFORMULAR A ORGANIZACIÓN DA ASOCIACIÓN PARA QUE FUNCIONE CON CRITERIOS HORIZONTAIS EN TODOS OS NIVEIS

Acordos en lugar de maiorías, buscar o consenso, que as asembleas sexan o único espazo de decisión, atender as necesidades de todxs e non ás máis visibles...

2.3. Comunicación

Coñeces a linguaxe inclusiva¹ Usala? Cando? Como? Hai unha postura consensuada sobre como debe ser a comunicación do colectivo (por exemplo, nos comunicados internos e externos, páxina web, redes sociais...) Utilizádela todes? Hai argumentos en contra? Hai burlas?

Como é a comunicación nas actividades da asociación? Organízanse os tempos e as quendas de palabra? Coidades a forma de comunicarvos? A quen se escoita máis? A quen menos? Por que?

Que formas de comunicar teñen máis peso? Coñeces fórmulas alternativas á palabra? Utilizades algunha vez estas formas?

Cales son as persoas de referencia nos temas que se traballan na asociación? Cando se planifica unha actividade con persoas externas a quen se chama? Por que?

1 Nesta guía optamos por utilizar diversas fórmulas de linguaxe inclusiva, repartidas por todo o texto, para amosar a riqueza desta escolla.

Nos materiais sobre linguaxe recollidos no apartado de «Recursos» podes atopar unha entrada sobre linguaxe inclusiva para coñecer mellor estas fórmulas e os usos máis acaídos para cada contexto.

Préstase atención a transmitir unha imaxe igualitaria? Os contidos procuran ser accesibles para todo o mundo?

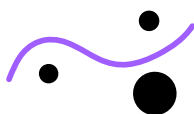
Un dos lemas do feminismo denuncia que «o que non se nomea non existe». A comunicación ten a capacidade de dar forma á realidade, por iso se facemos por melloralala e por adoptar un discurso inclusivo ese cambio vai enriquecer exponencialmente o noso mundo.

**COIDAR O USO
DA LINGUAXE
E A IMAXE**



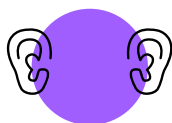
Converter en habitual indicar o nome social ou de uso común e o pronome co que queremos que se refiran a nós; preguntar como dirixirnos a alguén; non facer uso de xeneralizacións, estereotipos nin fórmulas despectivas cara a colectivos minoritarios ou minorizados en ningún espazo; transmitir sempre unha imaxe igualitaria e diversa...

**EXPLORAR
FORMAS DE
EXPRESIÓN
NON HEXEMÓ-
NICAS**



Indagar e empregar alternativas ao uso da palabra para diversificar e nutrir a comunicación da asociación. Pódense empregar dinámicas, movemento, expresións artísticas, formularios anónimos, caixas de suxestións ou ir dos pequenos grupos á asemblea para acoller os diferentes ritmos, entre outras.

**EMPREGAR
UN DISCURSO
INCLUSIVO
EN TODOS
OS ASPECTOS**



Prestar atención aos tempos e ás quendas de palabra, ao ton, á linguaxe verbal e á non verbal, o uso e a presenza no espazo, consensuar o uso de linguaxe inclusiva, falar sempre por ti.

2.4. Coidados

Somos seres interdependentes e vulnerables, en relación continua. Negar esta realidade só serve para mantermos a desigualdade social que fai que as nosas vidas, unhas máis que outras, sexan menos vivibles. Recoñecer o valor dos traballos de coidados nas asociacións mellora a calidade das nosas relacións e coloca a vida no centro.

Como se organizan as reunións de traballo? En que horarios? Como se estrutura a orde do día? Que cuestións teñen prioridade?

Como se toman as decisións no teu colectivo? Escóitanse todas as posturas antes de dispor calquera cuestión? Aténdese aos diferentes ritmos? Quen ten a última palabra? Como te fan sentir esas dinámicas? Paréceche que poden xerar malestar en alguén?

Algunha vez decidíronse aspectos relevantes ou de funcionamento do teu grupo fóra dunha asemblea? Facilitase que tod*s poidan participar nas xornadas de toma de decisións? E nas de celebración?

Como se reparten as tarefas? Hai alternancia? Como se valoran as diferentes actividades que hai que desenvolver? Todas as funcións forman parte do organigrama?

Faise algunha actividade concreta relacionada coa igualdade?

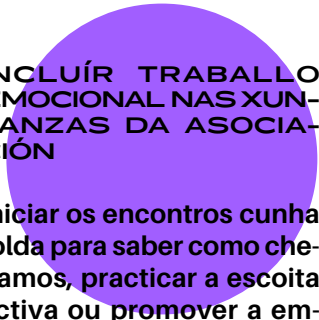
Os coidados teñen unha dimensión moi ampla e precisan dun traballo profundo para desbotar o paradigma que os invisibiliza e lles quita o seu valor. Temos a débeda de recoñecerlles un espazo propio.

Se queremos promover esta cuestión no traballo colectivo podemos facer cousas como:



ROTAR OS TRABALLOS VISIBLES E OS INVISIBILIZADOS

Procurar non asignar nin asumir tarefas en función de estereotipos de xénero.



INCLUIR TRABALLO EMOCIONAL NAS XUNTANZAS DA ASOCIACIÓN

Iniciar os encontros cunha rolda para saber como chegamos, practicar a escoita activa ou promover a empatía son elementos que favorecen a xestión emocional dos grupos.

PROCURAR UN TEMPO DE COIDADO PARA XESTIONAR OS CONFLITOS

Identificar e tratar os conflitos que xurdan no colectivo.

Cando nos enfrontamos a un malestar moi profundo temos a posibilidade de acudir á facilitación profesional externa.

2.5. Relacións

As nosas formas de actuar privilexian modelos de relación e isto exclúe e violenta a moitas persoas. Desde a década de 1970 o feminismo sinalou que «o persoal é político», é dicir, que a separación do público e o privado é unha ficción, xa que os dous ámbitos están conectados. Así, o que sucede nas nosas relacións interpersoais, mesmo na intimidade, ten relación directa co modelo de sociedade que estamos a crear.

Tes coñecementos formais ou informais sobre a construción social da desigualdade?

Mantés os principios da asociación nos espazos informais? Relaxas o teu comportamento se pensas que non hai persoas que se poidan sentir afectadas?

Sinálanse os comentarios sexistas? Presuponse a heterosexualidade? Refórzase a cisnormatividade? Permitides as bromas que reforzan a desigualdade?

Que ambiente hai na asociación?

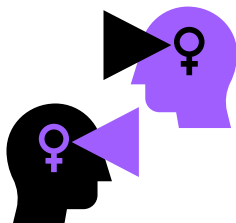
Todas as actividades que organizades son seguras? Para calquera? Como o sabedes?

Hai moitas formas de introducir a perspectiva feminista nesta dimensión dos nosos grupos. Entre elas, e co fin de garantir que sexan espazos despatriarcalizados, podemos probar con:



ACORDOS CLAROS DE BO FUNCIONAMENTO

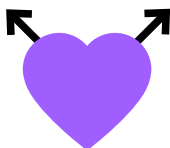
Traballar nuns puntos claros que melloren a convivencia e telos presentes, nun lugar visible, para recordar o consenso do grupo.



GRUPOS DE AUTOCONCIENCIA FEMINISTA

Son unha ferramenta con que o feminismo vén traballando desde a década de 1960 e que seguen sendo un recurso necesario.

As transformacións radicais precisan dun traballo de base previo que, en determinados temas, mesmo pode ser útil facer en formatos non mixtos.



GRUPOS DE MASCULINIDADES

O patriarcado constrúe un modelo heterosexista, homófobo, racista e machista, pero non é a única forma posible de masculinidade.

2.6. Violencia

Relacionarnos desde o bo trato xa funciona como prevención, mais é necesario seguir contando con accións concretas contra as violencias para eliminar os actos residuais que perpetúan a desigualdade e a subordinación.

Nas últimas décadas, froito do traballo do feminismo organizado, hai un rexeitamento social claro contra as violencias machistas. Esta denuncia continúa afondando na súa análise e ampliando a nosa ollada con accións virais centradas nos últimos anos na violencia sexual como o #metoo, iniciado por Tarana Burke, o «Hermana, yo sí te creo» no Estado español ou o himno «El violador eres tú» do colectivo chileno Las Tesis.

Como definirías a violencia machista?

Hai algunha liña de acción consciente para previr as violencias sexo-xenéricas no teu colectivo? Sabes detectar unha situación de violencia machista? Presenciaches nalgunha ocasión unha actitude ou comportamento violento baseado no xénero no colectivo en que participas?

Algunha vez sentiches inseguridade nalgún ámbito da asociación pola túa identidade sexo-xenérica ou a túa orientación sexual? En que espazos ou actividades da asociación consideras máis probable que se dean situacións de maltrato? En cales menos? Por que?

Como actúas fronte ás violencias? Sabes que facer ante os diferentes tipos de agresións?

Coñeces o Protocolo de actuación ante situacións de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na UDC?



O enfoque que propomos parte da posición das mulleres e tamén das persoas que ocupan lugares feminizados ou non binarios, canto titulares de dereitos. Isto implica o recoñecemento das súas experiencias específicas, como son a discriminación e a violencia de xénero e a posibilidade de habilitar ferramentas para a reparación.

**TER UNHA POS-
TURA CLARA E
VISIBLE CONTRA
O MALTRATO E
AS VIOLENCIAS
MACHISTAS**

Participar, a nivel colectivo, en accións de rexeitamento das violencias, lanzar campañas ou levar a cabo accións contra as violencias machistas, incluír o feminismo nos principios da asociación e traballar desde a perspectiva de xénero...

**ACOLLER
E ESCOITAR
A PERSOA
VIOLENTADA**

Os procesos de violencia son moi complexos e diversos. É especialmente importante nese momento non revitimizar e escoitar e dar apoio ás necesidades da persoa violentada.

**ELABORAR OU
ADHERIRSE A UN
PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN**

Non esperar a que se dea unha situación para habilitar esta ferramenta, dado que o feito de contar con ela xa é un xesto claro de rexeitamento da violencia machista.

Toda persoa da comunidade universitaria que se considere vítima ou sexa coñecedora dalgún caso de acoso sexual ou por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, poderá presentar unha reclamación ou denuncia ante á directora da Oficina para a Igualdade de Xénero. Se es vítima ou coñecedora dalgún caso, DENÚNCIAO a través do correo electrónico directora.oix@udc.gal.

Este proceso, que se desenvolverá con urxencia, garantirá a confidencialidade e a protección da intimidade de todas as persoas implicadas.

Ademais, existe un recurso público, os **centros de información ás mulleres (CIM)**, que forman a rede galega de servizos de atención integral aos casos de violencia machista aos que se pode acudir a consultar, recibir apoio social, atención psicolóxica ou asesoramento legal. Este servizo está dispoñible para calquera muller ou persoa da comunidade LGBTQI+ que se atope en territorio galego.

As propostas de acción que ofrecemos neste recurso establecen uns mínimos. Esperamos que sexan de utilidade para integrar —ou reforzar— a perspectiva feminista no traballo da túa asociación.

Grazas por te comprometeres nesta transformación individual e por chegar ata o final desta guía.

Se precisas calquera outra
información ou queres poñerte
en contacto connosco

Oficina para a Igualdade de Xénero

Edificio de Servizos Administrativos

15403 Campus Esteiro, Ferrol

Tel.: 881 013 693

Tamén podes contactar con nós
no seguinte enderezo:

oficina.igualdade@udc.gal

*Tes[temos] que actuar coma se fose posible transformar
o mundo radicalmente. E tes[temos] que facelo todo o tempo.*

ANGELA DAVIS

Acoso sexual

Calquera comportamento non desexado de natureza sexual que teña o propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa creando un ambiente intimidatorio, degradante, humillante ou ofensivo. Pode darse en relacións xerárquicas ou entre iguais.

Acoso por razón de sexo

Calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Androcentrismo

O modelo androcéntrico ao que nos referimos alude a un canon de home *cishetero*, branco, de orixe occidental, adscrición xudeu cristiá, clase media alta, con estudos superiores e sen ningunha diversidade física, psíquica ou sensorial diagnosticada. Podemos atopar fórmulas abreviadas para nomear este suxeito como BBVA (branco, burgués, varón, adulto...). Este referente marca unha escala segundo a cal cantos máis elementos nos diferencien del, menos privilexios e visibilidade teremos no noso sistema social.

Botrato

Termo acuñado pola psicóloga e sexóloga feminista Fina Sainz. Define o proxecto de vida para vincularnos a través do respecto, a cooperación, a empatía, a escoita e a atención á vulnerabilidade. Implica decatarnos dos valores e as prácticas que temos incorporados e nos fan dano a nós e mais ás persoas con que nos relacionamos.

Cisnormatividade

Expectativa que fai que actuemos dando por feito que todas as persoas ás que nos diriximos ou con quen nos relacionamos son **cis**. É dicir, que asumimos que a identidade de xénero das persoas se corresponde sempre co sexo asignado ao nacer.

É un termo semellante a **heternormatividade**, con que se presupón erroneamente que todas as persoas somos heterosexuais.

Estes prexuízos tratan como universal algo que só é máis habitual. Ignorar as realidades diversas das persoas e ocultar as súas experiencias é unha forma de xerar violencia.

Coidados

Conxunto de tarefas e traballos destinados a satisfacer as necesidades das persoas e mantelas en condicións saudables cada día. **Pór á vida no centro**, significa recoñecer e valorar o papel dos coidados na reprodución e o sostemento da vida de todes.

Espellismo da igualdade

Fai referencia á (falsa) idea de que hai igualdade entre mulleres e homes. É un fenómeno estendido no contexto universitario.

Se non temos datos para coñecer a realidade con perspectiva de xénero chegaremos á conclusión errónea de que non é necesario actuar contra a desigualdade. Estamos nunha situación de igualdade formal ou de dereitos, mais non de igualdade real, é dicir, non temos as mesmas oportunidades nin condicións para desenvolverlos. Unha mostra disto son as violencias machistas.

Feminismos

Corrente crítica de pensamento e acción política que cuestiona a orde establecida na busca da igualdade para todes.

Existen diferentes liñas que mesmo coexisten no tempo, por iso empregamos o plural.

Actuar desde o feminismo é o resultado de analizar o mundo tendo en conta as relacións de xénero e como se constrúe a masculinidade e a feminidade no noso contexto social. Non nacemos feministas, senón que nos facemos feministas.

Lugares feminizados

A sociedade patriarcal establece espazos diferenciados, opostos e de distinto valor para a masculinidade e a feminidade. Todo o que se asocia á feminidade, é dicir, todo o que non forma parte da masculinidade hexemónica é relegado socialmente a un lugar menos visible e máis susceptible de recibir violencia: mulleres, persoas non binarias, homes cunha masculinidade non normativa...

Masculinidade hexemónica

Forma de masculinidade dominante en cada momento histórico e lugar concreto. Non é a única, pero si a que define a forma socialmente exitosa de ser un home nunha sociedade e marca as outras como inadecuadas ou inferiores.

Persoas non binarias

É unha das formas utilizadas para describir as persoas cunha identidade de xénero non completamente masculina nin feminina. Fai referencia á identidade (*quen son*). Unha persoa non binaria ten unha identidade de xénero disidente da norma socialmente imposta, que é o binarismo de xénero.

Hai persoas que prefiren usar *xénero non conforme*, *queer/cuir* ou *genderqueer*, por exemplo.

Persoas non normativas

Empregamos esta fórmula para facer referencia á existencia dunha norma social sobre como debemos ser (identidade sexual), como nos amosamos (expresión de xénero) e cara a quen debemos orientar o noso desexo (orientación sexual): un sexo-un xénero-unha orientación sexual.

Esta norma sanciona a quen non se axusta a ela.

Prexuízos sexo-xenéricos

Ideas preconcebidas e opinións que non parten da experiencia nin do coñecemento, baseadas nunha ideoloxía que apoia a desigualdade en función do sexo, o xénero ou a orientación sexual.

É un termo usado por José Ignacio Pichardo Galán quen o reivindica como unha fórmula máis ampla e precisa para referirse ás causas da desigualdade de xénero e que incluíría tamén a violencia contra as persoas LGBTQI+, pois ten a mesma causa. Este autor propón o seu uso en lugar de «lgti-fobia», xa que non se trata dun comportamento irracional ou incontrolable, como sucede coas fobias, senón que ten unha orixe ideolóxica concreta.

Privilexios

Vantaxes de que goza unha persoa en función da súa pertenza a un determinado grupo. Se pensas que algo non é un problema, porque non é un problema persoal para ti, tes un privilexio.

Reparación

Principio de xustiza feminista que se centra en que as persoas violentadas sexan suxeitos activos do seu proceso.

Pode ser a través de mecanismos legais, do acceso á atención integral, de facer público o seu relato ou calquera estratexia que a propia persoa considere necesaria para o seu proceso de recuperación.

Revitimización ou vitimización secundaria ou dobre vitimización

Actitudes e accións que producen un sufrimento engadido nunha situación de violencia.

É habitual no tratamento das violencias machistas cando se lle pide á persoa que reviva de forma repetida a violencia, se pon en dúbida a súa palabra, se cuestionan circunstancias da súa vida, non se lle permite decidir por si mesma etc.

Sexo

Conxunto de diferenzas biolóxicas que se utilizan para clasificarnos como homes ou como mulleres.

Transformación social radical

Cambio das relacións sociais que procura un cambio nas raíces da estrutura.

Vai máis alá de ter o home como referencia de cambio, é dicir, non busca ocupar ou compartir o lugar dos homes no sistema patriarcal, senón abolir o patriarcado e as estruturas sociais que o manteñen.

Violencias machistas

Con este termo noméanse todas as formas de violencia ocasional ou continuada –exercidas de forma consciente ou inconsciente–, coa intención e o resultado de someter as persoas que ocupan os lugares feminizados.

Pode manifestarse de diferentes formas, simultáneas ou non:

Violencia física: é directa e a máis visible. Busca o dano físico con golpes, empurróns, labazadas, lanzamento de obxectos contra a persoa ou calquera acción que poida provocar unha lesión.

Violencia vicaria: é a que se exerce sobre terceiras persoas do círculo afectivo da persoa a quen se quere violentar, caso das criaturas, a familia ou amizades próximas. Legalmente só as fillas ou fillos se consideran vítimas de violencia de xénero.

Violencia psicolóxica: son as condutas que provocan dano ou sufrimento psicolóxico ou emocional, menos visible que o dano físico e por iso ás veces cústanos máis identificala. Pode darse a través de comportamentos verbais activos (insultos, berros, ameazas, acusacións...) ou non verbais como golpear portas ou paredes, ignorar, impor silencios... Son accións repetidas que van aumentando en intensidade.

Violencia sexual: calquera agresión á sexualidade dunha persoa como tocamientos ou condutas sexuais non desexadas, *sexting* ou acoso sexual, por exemplo.

Violencia económica: un tipo de violencia moi habitual que limita o acceso da persoa aos recursos económicos e materiais (controlar o acceso aos cartos, monopolizar o uso dos medios materiais, privar de medios económicos para vivir de forma autónoma etc.)

Violencia ambiental: consiste en violentar a unha persoa atacando o seu contexto. É unha forma de maltrato que non respecta a intimidade nin o espazo persoal da persoa agredida, tenta afastala das persoas con que se relaciona, romper as súas pertenzas ou calquera que violenta o seu ambiente.

Violencia simbólica: é unha forma indirecta integrada na cultura que naturaliza a desigualdade ao reproducir roles, estereotipos e posicións de xénero de forma sistemática. Utiliza formas como a linguaxe sexista, invisibilizar as achegas das mulleres e non recoñecer os saberes e experiencias femininas, promover espazos diferenciados con roles desiguais e de diferente valor para mulleres e homes, sobrerrepresentación masculina nos lugares de toma de decisións e nos espazos públicos, abuso dos homes no uso do tempo de palabra, *mansplaining* etc. É das máis difíciles de percibir porque forma parte da nosa cultura.

Violencia estrutural ou sistémica ou institucional: é un tipo de violencia indirecta causada polas estruturas patriarcais a través de procesos que privilexian aos homes e limitan o acceso e o desenvolvemento dos dereitos das mulleres. Podemos atopala nas relacións de poder, cando se poñen en dúbida os relatos e a palabra das mulleres, cando se revictimiza as persoas que viven situacións de violencia machista, ao definir e tratar as violencias patriarcais como episodios puntuais etc.

As agresións que vivimos ou que exercemos non deben ser comparadas, todas contan. Se cremos na igualdade non podemos normalizar nin xustificar a violencia que afecta ás nosas vidas. Hai unha fórmula que non falla: todo o que non é *botrato*, é maltrato.

Xénero

Construción cultural que fai unha sociedade a partir das diferenzas biolóxicas coñecidas como sexo. Esta clasificación atribúe aptitudes, roles e actitudes diferenciadas para homes e mulleres unicamente en función dunhas diferenzas biolóxicas concretas.

Unha das principais consecuencias deste sistema é que a cada xénero se lle outorga un valor determinado o que implica que non teñamos as mesmas oportunidades á hora de exercer os dereitos que nos corresponden.



A carreira dos privilexios

—
<https://bit.ly/34lEFs4>



Como detectar y como prevenir el acoso sexual y el acoso sexista en tu universidad

Guía da Universidade de La Laguna



Feminismo para no feministas

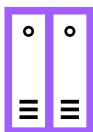
Hernández Catalán, Rosario

—
<https://bit.ly/36LZCzp>



Interseccionalidad: definición, historia y guía

—
<https://bit.ly/3jyFzYF>



Linguaxe non sexista.

Recursos recompilados pola Oficina para a Igualdade de Xénero da UDC



Masculinidades

Relato de Pol Galofre sobre machismo

—
<https://bit.ly/30Bn7XL>



O consentimento sexual explicado usando unha cunca de té

—
<https://bit.ly/3ivqwO8>

Perspectiva feminista y ética del cuidado. Guía de autodiagnosia para organizaciones



Recursos relacionados coa violencia de xénero Recursos do ámbito universitario da páxina da Oficina para a Igualdade de Xénero da UDC

—
<https://bit.ly/3d1oJ20>



Seguridade dixital

—
<https://bit.ly/3jk5fkU>



100 preguntas sobre consentimiento

—
<https://bit.ly/2SwStdY>



Privilegios. Algunas preguntas desde y para los feminismos.

VVAA (2018). La Madeja Núm. 9 Monográfico Fronteras, p.40

—
<https://bit.ly/3lbLy67>

Ahmed, Sara (2018): *Vivir una vida feminista*. Barcelona: Bellaterra.

Beard, Mary (2018): *Mujeres y Poder: Un manifiesto*. Barcelona: Crítica

bell hooks (2017): *El feminismo es para todo el mundo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Disponible con licencia Creative Commons:

<https://bit.ly/3jwjREI>

Davis, Angela (13/02/2014): Presentación na Southern Illinois University Carbondale. Mes da Historia

Negra 2014: Dereitos Civiles en America [Relatorio]

Disponible para visualización en liña:

<https://www.youtube.com/watch?v=6s8QCucFADc>

Grupo feminista autogestionado «Basta de agressions machistas»: *Protocolo contra as violências machistas nos movimentos sociais*.

Disponible para consulta en liña:

<https://bit.ly/3l9Sssk>

Lorde, Audre (2002): *La hermana, la extranjera*. Madrid: Horas y Horas

Sanz Ramón, Fina (2016): *El Buentrato. Como proyecto de vida*. Barcelona: Kairós.

ENQUISA DIAGNOSE PARA PARTICIPANTES DE ASOCIACIÓN DE ESTUDANTES NA UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Esta enquisa ten como finalidade ter un coñecemento maior sobre o funcionamento e a percepción que as asociacións de estudantes da Universidade da Coruña teñen sobre a igualdade.

Para respondela suxerimos que participen varias persoas de cada entidade (non ten por que haber unha resposta única e unánime).

1. Información sobre a asociación

Nome da asociación / entidade

Ano de constitución

Eido de actuación da entidade (márquese cun x)

Deporte ☐ Tecnoloxía ☐ Tempo libre, lecer ☐
Social, humanitario ☐ Outro (indíquese cal) ☐

	Homes	Mulleres	Persoas non binarias
Número de persoas na actualidade			
Número de persoas socias			
Número de persoas na directiva?			
Número de persoas na xestión/administración			

Idade media das persoas socias

Empregamos persoas non binarias como un termo paraugas para recoñecer as persoas que non son homes nin mulleres.

Que tipo de sistema de toma de decisións tendes na entidade (márquese cun x)

Asembleario ☐

Decisións unilaterais da directiva ☐

Improvisado ☐

Outros (indíquese) _____

Queremos saber o que pensas!

En calquera destas estruturas, consideras que tende/n a falar sempre a/s mesma/s persoa/s ou realmente hai cabida para a intervención de todo o mundo?

Existen diferenzas de xénero nas intervencións? Por exemplo, tenden a falar máis os homes mentres escoitan as mulleres ou viceversa?

Quen tende a facer os labores organizativos e de secretariado na entidade? É sempre a mesma persoa? Distribúense as tarefas? Existen diferenzas de xénero?

Como é a comunicación nas actividades da asociación? Organízanse os tempos e as quendas de palabra? Coidades a forma de comunicarvos? A quen se escoita máis? A quen menos? Por que?

2. Igualdade

Tes coñecementos —formais ou informais— sobre igualdade de oportunidades e de trato?

Si ☐

Non ☐

Se a túa resposta é afirmativa, cóntanos cales:

Defíneste como feminista?

Si ☐

Non ☐

Por que?

Consideras que as asociacións de estudantes, como na que participas, teñen relación directa coa promoción de igualdade?

Si ☐

Non ☐

Por que? Explica a túa resposta

Fixestes algunha formación na UDC ou solicitastes á UDC o apoio para algunha iniciativa sobre igualdade?

Si ☐

Non ☐

Cal?

Coñeces o Protocolo de actuación ante situacións de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na UDC?

Si ☐

Non ☐

Cres que che pode axudar en situacións de acoso?

Si ☐

Non ☐

En caso de que o utilizases, consideras que foi de utilidade?

Si ☐

Non ☐

Neste momento concreto, consideras que a organización estudantil á que pertences é igualitaria?

Si ☐

Non ☐

Por que? Concreta a túa resposta

A igualdade forma parte dos principios da asociación?

Si ☐

Non ☐

Tendes en conta a linguaxe inclusiva para a comunicación interna/externa?

Si ☐

Non ☐

Queremos saber o que pensas!

Cando alguén propón ou expón algún tema relacionado coa igualdade, considérase un tema prioritario ou acóllese con indiferenza? É mesmo foco de burlas?

É sempre a mesma persoa quen saca á luz este tema?

Tedes algunha estratexia para garantir o *botrato* na vosa asociación?

Falades de feminismo nalgunha ocasión?

3. Como identificas e percibes a violencia

Que é violencia machista? Podes contestar cunha definición, sinalando características ou citando exemplos concretos

**Recoñeces algunha destas violencias na túa entidade?
Sinala todas aquelas que identifiques**

Violencia indirecta (por exemplo: comportamentos aparentemente neutros como chistes sexistas ou comentarios baseados en estereotipos)

☐

Violencia directa (por exemplo: agresións físicas)

☐

Violencia simbólica (por exemplo: invisibilización das cuestións relacionadas coas mulleres ou coa feminidade)

☐

Violencia estrutural (por exemplo: relacións de poder)

☐

Violencia ambiental (por exemplo: acoso)

☐

Violencia económica (por exemplo: dominio dos recursos)

☐

Violencia sexual (por exemplo: achegamentos non desexados)

☐

Detectas situacións de maltrato/desigualdade na asociación?

Si ☐

Non ☐

Poderías describir algunha, se as identificas?

En que espazos ou ámbitos de relación pensas que se dan máis situacións de violencia machista?

Sabes actuar ante unha agresión machista?

Si ☐

Non ☐

Se a túa resposta é afirmativa, explícanos o que farías

Queremos saber o que pensas!

Que elementos cres que potencian máis que se dean situacións de violencia machista?

Que violencias menos visibles (estruturais, simbólicas etc.) son as que con máis frecuencia detectas na asociación a que pertences?

4. E fóra da asociación?

Presenciaches algunha vez comportamentos machistas...?

	Nunca	Raras veces	Algunha vez	Moitas veces	Describe brevemente esa situación
Paseando pola rúa					
En festas universitarias					
En espazos públicos como bares, discotecas etc.					
En relacións persoais					

Que tipo de comportamentos podes identificar que se dan na túa contorna:

	De xeito moi habitual	Bastante habitual	Algunha vez	Nunca
Violencia verbal				
Outras actitudes agresivas				
Intimidación de grupo				
Acoso por redes sociais				
Comportamentos de carácter sexual non desexados				

Poderías dicir algunha frase ou explicar algún comportamento machista do que foras testemuña?

