
Com podem incorporar la mirada interseccional als nostres projectes?



coòpolis
Ateneu Cooperatiu de Barcelona

INTRODUCCIÓ

El material que teniu a les mans l'hem elaborat des del **Cercle d'Economies Feministes de Coòpolis** per contribuir a iniciar processos de reflexió als eixos de treball i cercles de l'Ateneu Cooperatiu entorn al grau d'obertura o exclusió de les nostres pràctiques polítiques i organitzatives en relació als diferents factors de discriminació.

Ens hem inspirat fortament en el projecte **Igualtats connectades**, iniciativa pionera en planteja com aplicar l'enfocament interseccional en les polítiques públiques locals de no discriminació. I en la jornada per organitzacions: "La teva entitat és racista?" organitzada per LaFede.cat i Calala a Coòpolis el passat mes de maig de 2023.

És un primer material que us compartim per si, com nosaltres, voleu seguir avançant fent-vos preguntes.

Tal com afirmava l'Ainoha Nadia a la taula inspiradora "Mirades i experiències sobre el canvi organitzatiu en clau antiracista" el racisme és un sistema a partir del qual s'organitza, es pauta, s'orienta i dirigeix la societat en el seu conjunt. I això significa, en conseqüència, que cap persona, ni cap organització, s'escapa al racisme. L'estructuralitat del racisme es tradueix no només en una materialitat concreta, sinó que també condiona allò que es considera coneixement, i determina les processos de subjectivació de les persones i la percepció del propi valor individual i comunitari. A l'estructuralitat del **racisme** podem afegir altres eixos generadors de desigualtat i discriminació com el **gènere** (masclisme), **la classe social** (classisme), **les capacitats** (capacitisme) i **l'edat** (edadisme).

Si bé el nivell de canvi que implica l'antiracisme és molt profund, ja que reverteix moltes de les estructures de poder a les quals estem acostumades, creiem que un primer pas és **reflexionar sobre quines lògiques racistes estem reproduint i des de les nostres organitzacions intentar revertir-les**. Tot seguit us suggerim un conjunt de preguntes orientades a obrir processos de reflexió entorn a 4 categories.

1. AGENDA

Aquesta categoria fa referència al comès de la nostra organització i al·ludeix de forma explícita a la manera com es construeix la problemàtica sobre la que volem intervenir. Ens volem interrogar sobre l'existència de les eines i recursos necessaris per identificar i recollir la diversitat de veus i sensibilitats a l'entorn d'una determinada qüestió.

- Com s'ha construït la problemàtica sobre la que voleu intervenir?
- Quines són les propostes i motivacions?
- Quins són els eixos de desigualtat més rellevants en el vostre àmbit d'activitat?
- Com hi esteu intervenint?
- Les persones o grups afectats, participen en les fases de diagnosi, disseny i avaluació de les propostes?

2. PÚBLICS

Podem aproximar-nos a l'heterogeneïtat del grup cap al qual adreçem la nostra activitat mitjançant dades i documentació de referència que ens serveixi de base per apropar-nos a la realitat en la seva diversitat de necessitat i pluralitat de visions.

Podem emprar altres instruments de mapeig i diagnosi, com grups de discussió o fer entrevistes a perfils clau.

- A quin col·lectiu adreçem la nostra activitat?
- Quin és el perfil de les persones participants i usuàries dels nostres serveis i activitats? (De quines dades disposem?)
- A qui no estem arribant? I per què?
- Estem fent alguna acció específica per revertir aquesta bretxa?

3. ORGANITZACIÓ

El primer pas serà analitzar el nostre punt de partida: quin és el grau d'homogeneïtat a la nostra organització i equips de treball, i quins són els factors que afavoreixen o dificulten que hi hagi major diversitat.

- La composició del vostre equip, és diversa? (En quines dimensions? Gènere, edat, origen, capacitats, classe social/perfil professional)
- En cas que la composició d'equip sigui diversa: existeix diversitat en els rols de les persones que assegurin que no es repeteixin dinàmiques d'opressions/privilegis?
- Hi ha diversitat d'experiències, perspectives i metodologies de treball/organització?
- Com s'han fet els processos de selecció? (Quins han sigut els circuits de convocatòria i els criteris de valoració de les candidatures?)
- Quines són les vostres aliances sectorials i estratègiques? Són diverses? (En quines dimensions? Gènere, edat, origen, capacitats, classe social/perfil professional)

4. COMUNICACIÓ

És important revisar la nostra manera de comunicar (els discursos, imaginaris i llenguatge) i assegurar-nos que la informació és inclusiva i accessible al conjunt de la població a qui ens adrecem. A través dels textos i imatges podem contribuir a (in)visibilitzar o recrear imaginaris transformadors i apoderadores, o estereotipat i revictimitzants.

- El llenguatge, les imatges i les persones emprades per visibilitzar/representar la vostra organització, són diversos?
- Qui es pot identificar amb les persones i col·lectius que hi apareixen?
- El materials generats, són representatius de la diversitat de la ciutadania?
- Creieu que el llenguatge és accessible? (a nivell tècnic, idiomàtic i sensorial)
- Quins canals de comunicació utilitzeu? (mitjans *online* i *offline*)

