



Dificultades, retos y
oportunidades en la
transversalización
de la perspectiva
de género

Financiado por:



SECRETARÍA DE ESTADO
DE SANIDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

Transversalizar la perspectiva de género: ¿utopía o realidad?

Experiencia en el ámbito de la prevención

Sònia Rubio Jansana
EdPAC – Educació per a l'Acció Crítica
projectes@edpac.cat

Entidad – ¿De dónde venimos?

Entidad pequeña, fundada en 2003. Carácter muy activista.

Giro en el proyecto laboral a partir del 2013.

- Mantenimiento de los principios éticos y de sostenibilidad de la entidad. Perspectiva de género.
- Reorganización de algunos criterios laborales.
- Progresiva introducción de perspectiva y metodologías feministas.

Modelo basado en servicios, no en subvenciones.

Puesta en valor de: calidad, ajuste a los contextos locales, trato personalizado.

Retos en los que seguimos trabajando: ¿cómo seguir mejorando nuestras condiciones? ¿cómo “crecer”? ¿se debe “crecer”?



Entidad – Estructura y gestión

Ante: Estructuras verticales, decisiones unilaterales, personas “imprescindibles”, mecanismos invisibles de poder...

Proponemos: Organización asamblearia (que tenga en cuenta el apoderamiento de todas las personas del equipo, otras esferas de la vida -no sólo la laboral-, visibilizar estructuras de poder...)

- Horizontalidad en la toma de decisiones
- Metodologías feministas
- Espacio y tiempo para la gestión emocional
- Fomento del trabajo en equipo

Retos en los que seguimos trabajando: Dificultad para financiar el trabajo no “directamente productivo” / Gestión del tiempo / Proceso de incorporación de personal temporal (compromiso, carga mental y emocional)

Entidad – Estructura y gestión

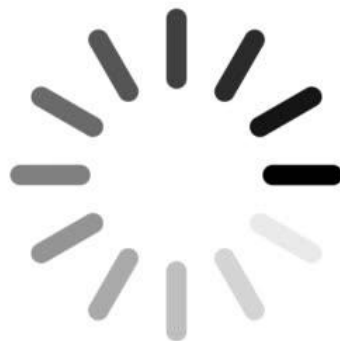
Ante: Desigualdades entre el personal, fuertes cargas de trabajo, dificultades con la “conciliación”, desconexión respecto a otras esferas vitales...

Proponemos: Revisión en clave feminista de las condiciones de trabajo, del personal

- Horquilla salarial 1:1
- Mejora de condiciones del personal “eventual” (sueldo, horarios, carga)
- Horario flexible
- Apropiación del concepto “conciliación”
- Repensar “lógicas” establecidas en clave de género y otras opresiones

Retos en los que seguimos trabajando: Dificultad de gestión de calendarios / Procesos de “auto-explotación” / Gestión de la carga emocional (culpabilidad, excesiva auto-responsabilización...)

Entidad – Trabajo en red e impacto



Retos en los que seguimos trabajando...

Proponemos (en mínimos): Uso de bienes y servicios éticos y feministas, criterios de cooperación y no competición, participación en redes de diferente tipo (ej. XES – *Protocol per a la prevenció i actuació en cas d'assetjament*)

Proyectos – Diseño

Ante: Falta de perspectiva de género y feminista, imperativo productivo, administraciones y entidades no “sensibles”...

Proponemos: Revisión de género a todos los niveles

- Priorización de proyectos:
 - Con impacto en cuestiones de género – especial énfasis en las violencias.
 - Donde la introducción de la perspectiva es asumible.
- Introducción de la perspectiva de género en todas las fases; de planificación, ejecución y evaluación (en la medida de lo posible).
- Trabajo con administraciones y entidades “afines”

Retos en los que seguimos trabajando: Escasez de “literatura científica”, recursos “operativizados” y bancos de buenas prácticas / Falta de tiempo y remuneración para el desarrollo de todo el trabajo

Proyectos – Contenidos y metodologías

Ante: Escasez de “literatura científica”, recursos “operativizados” y bancos de buenas prácticas, especialmente en relación a las adolescencias

Proponemos: Revisión de las “actividades”

- Revisión periódica de los contenidos a desarrollar (actualización con perspectiva de género e interseccional)
- Análisis y revisión periódica de metodologías
 - Revisiones ajustadas a la persona
 - Progresión en la incorporación de la perspectiva interseccional
- Escucha activa y recogida de *feedback* de las educandas

Retos en los que seguimos trabajando: Dificultad de establecer pilotajes, recoger y evaluar el impacto...

Proyectos – Realización

Ante: Necesidad de personal que pueda aplicar todo lo anterior

Proponemos: Equilibrio entre los requisitos del lugar de trabajo y aquello que ofrecemos como entidad

- Formación en perspectiva de género o feminista (formal o informal)
- Experiencia en aplicación de perspectiva de género o feminista (formal o informal)
- Planes de formación: priorización de formaciones con perspectiva de género
- Directrices de entidad
- Espacios de debate, intercambio y acompañamiento

Retos en los que seguimos trabajando: Falta de tiempo y dificultad de remuneración para el trabajo no “directamente productivo”

A hand is shown on the right side of the image, holding a network of wooden blocks connected by white lines. The blocks are arranged in a grid-like pattern, and some of them have icons on them: two pills, three dice, and a smartphone. The background is a light pink color.

¡Gracias!